



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le jeudi 5 décembre 2002 — Vol. 37 N° 66

Consultations particulières sur le projet de loi
n° 143 — Loi modifiant la Loi sur les normes
du travail et d'autres dispositions législatives (3)

**Présidente de l'Assemblée nationale:
Mme Louise Harel**

QUÉBEC

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, avenue Honoré-Mercier, 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
Numéro de convention: 40010195

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 5 décembre 2002

Table des matières

Auditions (suite)	1
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante — Québec (FCEI)	1
Association des restaurateurs du Québec (ARQ)	9
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	16
Front de défense des non-syndiqué-e-s	23
Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)	30
Mémoires déposés	36
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	37
Union des producteurs agricoles (UPA)	43
Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	50
Conseil des chaînes de restaurants du Québec	55
Force Jeunesse	63

Intervenants

M. Matthias Rioux, président
M. Michel Côté, président suppléant

M. Jean Rochon
M. Guy Lelièvre
M. André Tranchemontagne
M. François Gaudreau
Mme Françoise Gauthier
M. Benoît Pelletier
M. Rémy Désilets
Mme Jocelyne Caron
Mme Lise Thériault

* M. Richard Fahey, FCEI
* M. Jean-Guy Duchaine, idem
* M. Pierre Emmanuel Paradis, idem
* M. André Lavoie, idem
* M. Claude Foussard, ARQ
* M. François Meunier, idem
* M. Gervais Brie, idem
* M. Pierre Marois, CDPDJ
* M. Daniel Carpentier, idem
* M. Pierre Bosset, idem
* Mme Ghislaine Paquin, Front de défense des non-syndiqué-e-s
* Mme Mireille Bénéard, idem
* Mme Doris Bouchard, idem
* M. Benoît Riopel, FEUQ
* M. Philippe Jacques, idem
* M. François Vaudreuil, CSD
* Mme Martine Mercier, UPA
* M. Gratien D'Amours, idem
* Mme Hélène Varvaressos, idem
* M. Norbert Rodrigue, OPHQ
* Mme Anne Bourassa, idem
* Mme Anne Hébert, idem
* M. Jean Lefebvre, Conseil des chaînes de restaurants du Québec
* M. Jacques Dumoulin, idem
* Mme Susan Sénécal, idem
* M. Jean-François Roberge, Force Jeunesse
* M. Étienne Tittley, idem
* M. Joël Monzée, idem

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 5 décembre 2002

Consultations particulières sur le projet de loi n° 143

(Onze heures vingt minutes)

Le Président (M. Rioux): Alors, je déclare donc la séance ouverte. Je rappelle le mandat de la commission, c'est de procéder à des consultations particulières et tenir des auditions publiques à l'égard du projet de loi n° 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Alors, Mme Caron (Terrebonne) remplace M. Kieffer (Groulx); Mme Thériault (Anjou) remplace M. Sirros (Laurier-Dorion); Mme Gauthier (Jonquière) remplace M. Béchar (Kamouraska-Témiscouata); et M. Pelletier (Chapleau) remplace M. Poulin (Beauce-Nord).

Auditions (suite)

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, nous accueillons la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, et je vais demander à M. Richard Fahey de nous présenter ses collègues.

Fédération canadienne de l'entreprise
indépendante — Québec (FCEI)

M. Fahey (Richard): Merci, M. le Président. Je suis accompagné à ma droite, et votre gauche, d'André Lavoie, qui est analyste principal des politiques à la Fédération, de Pierre Emmanuel Paradis, qui est notre économiste principal, de même que de Jean-Guy Duchaine, qui est consultant, qui a agi à titre de consultant pour notre étude d'impact des coûts économiques de la réforme. M. Duchaine, pour le bénéfice des parlementaires, a 35 ans d'expérience en ressources humaines, 12 ans au sein du secteur public et parapublic et 20 ans au sein de l'entreprise privée.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Fahey (Richard): Donc, je pense qu'il pourra contribuer aux travaux.

Le Président (M. Rioux): Nous avons 45 minutes à passer ensemble; vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire et on aura une demi-heure d'échange avec les parlementaires. On vous écoute, monsieur.

M. Fahey (Richard): Merci, M. le Président. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est l'association patronale qui représente les PME du Québec. Nous regroupons 23 000 PME au Québec, 103 000 à travers le Canada, et ce sont ces entreprises qui, comme un journal réputé du Québec l'a dit récemment, ce sont ces entreprises qui ont sauvé l'économie

en 2002. Pourquoi? Parce qu'elles créent année après année plus de 80 % des emplois nouveaux au sein de l'économie du Québec.

Dans le cadre de cette présentation, et c'est un trait caractéristique de notre organisation, nous vous présenterons la réalité vécue par les PME ou qu'elles vivront suite à l'adoption des dispositions de la loi. Cette réalité est fondée sur un sondage qui a été réalisé auprès de près de 2 000 dirigeants d'entreprises.

Fondamentalement, la FCEI ne s'oppose pas au projet de loi sur les normes du travail, puisqu'elle est consciente que cette loi n'a pas été revue en substance depuis près de deux décennies. Les membres de la Fédération accueillent d'ailleurs favorablement un certain nombre des mesures proposées. Nous nous attarderons aujourd'hui sur les mesures qui soulèvent de l'inquiétude, et on en a identifié quatre: celle sur les congés fériés, celle sur le salaire minimum, les dispositions relatives à la conciliation famille-travail et le licenciement collectif. Tous les députés seront surpris de ne pas voir «harçèlement psychologique», la raison est simple, c'est une réalité qui n'est pas celle de la PME, et donc on demande d'en être exclu.

Compte tenu de la volonté ministérielle de procéder rapidement à l'adoption du projet de loi n° 143, il aurait été normal à notre avis que toutes les études pertinentes soient fournies lors du dépôt à l'Assemblée nationale du projet de loi. Ça aurait permis aux différentes parties qui défilent devant vous de fournir des commentaires éclairés. La FCEI est déçue que le ministre ait choisi vendredi dernier pour rendre publique sa comparaison interprovinciale et déposer mardi dernier l'étude d'impact économique. La Fédération a réalisé sa propre comparaison interprovinciale, et ça, au mois de mai dernier, et a réalisé une étude d'impact économique qui est dans le document qu'on vous a déposé ce matin.

Je vais demander à M. Duchaine, qui est notre consultant, et à M. Paradis de traiter principalement des résultats de l'étude économique et de sa méthodologie.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Duchaine, on vous écoute.

M. Duchaine (Jean-Guy): Merci. Alors, j'ai participé à cette étude d'impact sur les coûts des entreprises si le projet de loi était approuvé et je voudrais vous souligner trois points que je crois importants. D'abord, M. Fahey m'a présenté comme étant une personne qui a un certain nombre d'années d'expérience, et j'ai de l'expérience en entreprise à des postes importants en gestion des ressources humaines. Or, j'ai pu voir et valider de mes propres... par mon vécu en entreprise les conséquences possibles de l'implantation d'un certain nombre de mesures.

Ma contribution à l'étude a été, pour ma part, de m'assurer que les coûts directs et indirects soient pris en compte dans l'étude d'impact qui a été réalisée en collaboration avec la FCEI, que les impacts soient

correctement évalués et pondérés, et je pense que c'est un élément important, puis qu'on ne tentait pas de mesurer ce qui ne devait pas l'être, et c'est un autre élément important.

Je suis très fier des résultats de l'étude, car je pense qu'on a réussi à bâtir un instrument de mesure qui est fiable, bien sûr perfectible, mais fiable. Cet instrument pourra même être utilisé dans d'autres circonstances au sein des entreprises quand on voudra mesurer un certain nombre d'impacts par rapport à des changements qui seraient apportés soit à des législations ou encore à des conditions de travail internes.

On a été prudents et très conservateurs dans les hypothèses et on a mis beaucoup de rigueur dans le choix des données à recueillir, dans la cueillette de ces données, dans la pertinence des méthodes de calcul et dans la pondération et la réserve dans les notes et commentaires. Alors, je suis donc très, très fier d'avoir participé à cette étude d'impact, parce que je crois qu'on améliore grandement l'évaluation de l'impact de la Loi sur les normes.

Je cède la parole à M. Paradis qui va vous donner plus de détails sur les aspects économiques.

M. Paradis (Pierre Emmanuel): Alors, merci, M. Duchaine. Ma présentation portera sur quatre points essentiellement: premièrement, les données qui ont été recueillies, l'approche utilisée, la méthode appliquée ainsi que les résultats qu'on a obtenus.

Les données ont porté sur trois entreprises concrètes, réelles, qu'on a été rencontrer et puis auprès desquelles on a été recueillir des informations très détaillées sur la rémunération, les avantages sociaux, l'absentéisme, etc. Vous avez la description en annexe de l'étude. Ces trois entreprises sont un commerce de détail qui compte quatre employés, un restaurant qui fait partie d'une chaîne de plusieurs restaurants, qui compte 71 employés, et un manufacturier qui compte 120 employés. Également, à des fins de généralisation à l'ensemble de l'économie du Québec, on s'est efforcé de construire une entreprise virtuelle basée sur les moyennes de l'Institut de la statistique du Québec et puis qui respecte toutes les caractéristiques moyennes en termes de nombre d'employés, de rémunération, avantages sociaux, etc., de la même façon que les trois autres.

L'approche employée en est une d'étude de cas qui, dans le contexte présent, est supérieure à l'analyse statistique, c'est-à-dire dans un contexte où l'organisation interne des entreprises a un impact très important sur les résultats finaux.

La méthodologie appliquée a été très rigoureuse. C'est une évaluation point par point des impacts du projet de loi sur les coûts économiques des entreprises. Donc, on s'est attardé à la fois aux coûts directs, qui représentent les décaissements qui devront être faits au lendemain de la loi, mais également à tous les coûts indirects, c'est-à-dire toutes les façons dont les opérations courantes et la performance financière des entreprises vont être affectées des suites des nouvelles mesures qui sont proposées.

Alors, nos résultats, qui sont très conservateurs, qui excluent beaucoup, beaucoup d'éléments. Pour la firme virtuelle moyenne, on parle de 1,31 % de la masse

salariale globale de cette entreprise-là, de cette entreprise virtuelle donc, et, si on généralise à l'ensemble de l'économie, ça donne un impact de 1,6 milliard de dollars, soit 0,7 % de toute la production économique de la province au cours d'une année. Si on le traduit en termes d'emplois, ça nous donne 22 000 emplois qui sont compromis. Maintenant, c'est un comparatif pour se donner un ordre de grandeur.

Nos trois entreprises spécifiquement. L'impact augmente de façon significative avec la taille de l'entreprise. L'entreprise manufacturière a un impact de 0,53 %, qui est essentiellement lié à l'allongement des absences permises. Pour ce qui est de la chaîne de restaurants, c'est les mesures sur le salaire minimum et les jours fériés qui ont le plus gros impact. Et, quant au détaillant, c'est le licenciement collectif qui est le principal impact et qui affecte jusqu'à 6,39 % de sa masse salariale annuelle. On peut comparer ces pourcentages-là à l'impact prévu par le ministère de 188 millions sur la masse salariale, qui donne environ 0,15 %.

Il y a trois conclusions fondamentales de l'étude. Premièrement, la nouvelle loi aura des impacts majeurs, majeurs sur l'économie du Québec. Ces impacts-là vont affecter beaucoup plus fortement certaines catégories d'entreprises alors que d'autres seront beaucoup moins touchées, et les plus affectées seront les PME. Et il est essentiel et fondamental de bien prendre le temps d'évaluer à la fois les coûts et les avantages des nouvelles mesures, car la nouvelle loi touche aux poumons, au coeur et à l'âme de l'économie, c'est-à-dire les PME. Je vous remercie. Je passe la parole à M. Fahey.

● (11 h 30) ●

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): M. le Président, on va passer rapidement aux différentes dispositions des quatre enjeux majeurs. À la page 8 de notre mémoire, on voit que le pourcentage d'employés au salaire minimum est prédominant dans l'hébergement, l'agriculture et le commerce de détail. On traitera des entreprises agricoles parce qu'un des pans de la réforme, c'est d'étendre le salaire minimum aux entreprises agricoles. Comme la masse salariale des PME de ce secteur représente entre 60 et 70 % des coûts de production, la FCEI est très inquiète de l'impact de cette mesure et recommande que le gouvernement s'inspire, pour les entreprises agricoles, des dispositions existantes dans la loi et les règlements sur les normes du travail de la Colombie-Britannique où on module en quelque sorte la rémunération en fonction des différentes cultures au sein de la province. Parce qu'il n'est pas vrai qu'une culture maraîchère versus de petits fruits amène le même rendement pour l'entreprise.

En ce qui concerne la restauration, l'étude d'impact le démontre, notre entreprise en restauration montre une augmentation de 0,57 \$ par tranche de 100 \$, soit un 0,57 %. C'est la mesure la plus importante qui représente 39 % des coûts. Permettons-nous de questionner aussi l'application du jeu du pouvoir ou l'obligation d'avoir au moins le salaire minimum. Notre question, on l'a posée au mois de mai et on la repose ici: Est-ce que cette obligation est sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle? Et ça, c'est de l'administration pour l'entreprise qui est affectée.

On passe immédiatement aux congés fériés, en page 10. L'abolition de la notion de «jour ouvrable» équivalait à donner à tous les employés du Québec huit jours de congé. Ma question pour vous: Si on avait dit que la Loi sur les normes passe de huit à 16 jours, pensez-vous que tout le monde aurait été en faveur d'une telle disposition? Cette mesure-là a un impact majeur sur toute entreprise qui a des employés à temps partiel, qui pourraient ne pas travailler cette journée-là et qui vont se voir octroyer des congés de façon automatique.

Retrait de la notion continue, 52 % des PME sont inquiètes de ça. À ce niveau-là, on suggère au gouvernement d'utiliser la comparaison interprovinciale qui dit que le service continu est au minimum de 30 jours au sein de l'entreprise, parce qu'il nous apparaît anormal qu'un employé qui vient de rentrer et qui a deux jours se voit octroyer les mêmes congés, qu'il travaille ou qu'il ne travaille pas, qu'un employé qui a fait 25 ans au sein de l'entreprise.

Sur ce, je passe la parole à André Lavoie, parce que le temps est court, qui vous entretiendra de la conciliation travail-famille et du licenciement collectif.

Le Président (M. Rioux): M. Lavoie.

M. Lavoie (André): Merci, M. le Président. En fait, l'élément de base qu'il faut considérer, c'est que nos sondages le révèlent, nous avons mené au fil du temps des sondages qui révèlent que la PME fait de la conciliation travail-famille. C'est une priorité pour les PME de faire de la conciliation travail-famille. À 90 % des entreprises qui ont répondu à nos enquêtes, elles ont fait valoir un climat de travail très sain au sein des entreprises et dû notamment en raison de la flexibilité des horaires, de la capacité des employés à pouvoir prendre des journées lorsque c'est nécessaire, pour des raisons familiales ou parentales. Toutefois, dans les PME, à 75 % des PME qui ont répondu à ces enquêtes-là, elles nous disent que cette mesure, cette politique de conciliation travail-famille là est faite de façon très informelle.

Alors, ce que les entreprises craignent majoritairement dans le sondage auquel elles ont répondu, c'est tout le train de mesures administratives qui va se trouver à accompagner cette obligation, notamment d'augmenter le nombre de jours de congé, l'élargissement des motifs d'absence. Si je regarde l'élargissement des motifs d'absence, pour l'entreprise ça va être excessivement difficile d'administrer. Comment est-ce qu'une entreprise, une PME va être capable d'évaluer si, effectivement... il va falloir se fier à la bonne foi des employés, et on ne doute pas de la bonne foi des employés, mais il n'en demeure pas moins qu'exercer des mesures de contrôle dans cette mesure-là, c'est à peu près impossible pour une PME.

Deuxièmement, au niveau de l'augmentation des jours de congé, je vous réfère à la comparaison avec les autres provinces canadiennes. Si on regarde partout ailleurs au Canada, il n'y a pas de congés qui sont donnés à cette fin, sauf en Colombie-Britannique, cinq jours, au Nouveau-Brunswick, trois jours, en Ontario, 10 jours mais pour des entreprises de 50 employés et plus. Alors, nous, ce que nous vous suggérons de ce

point de vue là, c'est peut-être d'évaluer justement, au niveau des PME québécoises — de toute manière, il y a déjà une culture dans ce sens-là... mais d'exclure les PME... comme ça se fait en Ontario, qu'on accorde 10 jours, peut-être, mais pour des entreprises de 50 employés et plus où il n'y aura pas tout ce fardeau administratif là et cette obligation de démontrer qu'il y a effectivement une politique formelle.

Deuxième chose, au niveau du long terme, ce qui inquiète à 57,3 % nos membres et de façon restrictive à 43,5, c'est la question du maintien des avantages sociaux et de la réintégration des emplois habituels. Je ne sais pas si vous lisiez *La Presse* la semaine dernière. Il y avait *La Presse* de la fin de semaine dernière qui parlait de hausses au niveau des assurances pour les entreprises dans les prochains mois, de hausses importantes, et il y a un avis de l'Association canadienne des compagnies d'assurance qui a été émis en novembre dernier — oui, très rapidement — sur la crainte de ce que le projet de loi va avoir sur les régimes d'assurance collective. Même chose pour la réintégration dans l'emploi habituel. Il faut comprendre que la réintégration en emploi habituel, ce n'est pas une réalité de PME. Dans une entreprise où on a cinq ou 10 employés, c'est très difficile pour les entreprises de réintégrer dans l'emploi habituel. Il y a des questions de coûts là-dessus affiliés à la formation, etc. Je vous réfère, dans notre mémoire, à l'étude de cas qui a été faite notamment sur les impacts pour une firme où il n'y a pas de problème particulier d'absentéisme ou de disponibilité de main-d'oeuvre, et, pour la firme virtuelle, on parle d'un impact d'entre 0,31 et 0,54 %. Et il faut aussi considérer la question là-dedans — et je vous réfère au mémoire — de la pénurie de main-d'oeuvre, c'est très important pour les entreprises.

Licenciement collectif. Ce n'est pas que la fréquence soit vraiment énorme, mais c'est une question d'impact massif. Dans l'étude de cas que nous avons, une des entreprises que nous avons questionnées — et là, particulièrement, il y a les entreprises saisonnières là-dedans — mais l'entreprise que nous avons questionnée a été obligée à un moment donné, pour des raisons économiques, de faire un licenciement collectif, et on parlait d'augmentation de coûts de 5,8 % au niveau des coûts salariaux. Et ça, ça aurait entraîné, si elle n'avait pas pu le faire, si les mesures avaient été en vigueur au niveau de la Loi sur les normes, avaient été prises, à ce moment-là on parlait d'une fermeture probable de l'entreprise.

Écoutez, il n'y a pas juste des mauvaises nouvelles — je termine là-dessus — je vous référerai au mémoire...

Le Président (M. Rioux): Je vous conseille d'aller à la page 18, c'est votre conclusion.

M. Lavoie (André): C'est ça, c'est là que j'en suis. Sur les vacances, juste vous référer à la... juste avant d'aller à la page 18, il y a un paquet de mesures, de train de mesures avec lesquelles nous sommes d'accord au niveau gouvernemental, mais nous recommandons peut-être une certaine modulation de certaines mesures pour assurer, là... et je laisserai Richard terminer là-dessus.

Le Président (M. Rioux): M. Fahey, vous avez à peu près 15 secondes.

M. Fahey (Richard): Quinze secondes. Il y a plusieurs mesures dissimulées. On en a listé 11, il y en a 27 autour. Notre inquiétude principale constitue en l'ingérence au sein de l'entreprise, de dire: Vous allez fournir telle documentation, offrir tels avantages sociaux, et ainsi de suite.

En conclusion, M. le Président, et je termine là-dessus, on a tenté de vous le démontrer rapidement, cette réforme a des impacts majeurs principalement sur quatre mesures. Si le gouvernement veut aller rapidement, qu'il le fasse, mais qu'au moins on prenne le temps de regarder de façon attentive ces quatre mesures-là. On l'a démontré: plus l'entreprise est grande, moins l'impact est important. Mais il faut se rappeler que la Loi sur les normes, c'est pour les PME...

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Fahey (Richard): ...et, dans ce contexte-là, il faut prendre le temps de bien faire les choses. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, monsieur. Merci. Alors, voilà, les quatre points ont été mis en évidence. Alors, on va céder la parole à M. le ministre.

M. Rochon: Merci, M. le Président. Je vous remercie beaucoup pour votre présentation et les informations que vous nous donnez. Je pense bien que, dans le cadre d'une commission parlementaire, on ne peut pas pousser les argumentaires sur des points très pointus. Je voudrais plutôt vous donner la chance d'expliquer encore plus votre point de vue. Je comprends qu'on partage fondamentalement le même objectif ultime en préparant la loi de révision des... en préparant la révision des normes du travail, qui est le vôtre, c'est-à-dire: ce qu'on vise essentiellement, c'est d'améliorer les relations de travail, la condition des travailleurs et des travailleuses, ce qu'on appelle de plus en plus dans le domaine des relations de travail, je pense, la valeur du capital humain au sein des entreprises, avec comme objectif ultime, où on se rejoint, d'améliorer la productivité et le fonctionnement des entreprises. Alors, là-dessus, on s'entend.

● (11 h 40) ●

Je ferai quelques commentaires. Je les fais en série pour sauver du temps, et ça vous permettra de répartir votre réaction entre vous.

Vous nous avez transmis une étude d'impact hier. On ne va pas, dans un si bref délai, discuter différents détails de votre étude d'impact. Il faut réaliser que, par rapport à notre étude d'impact et la vôtre, il y a un écart important. Nous, on a mis beaucoup de soin à faire notre étude d'impact pour arriver aux résultats qu'on a. Vous pouvez être assurés que la vôtre va être examinée de façon très précise et très détaillée pour qu'on comprenne comment on explique les différences: ce n'est pas la même base de données, ce n'est pas la même méthode, ou quoi? On va clarifier ça. Mais l'étude qu'on a faite a été très, très rigoureuse.

Là-dessus, je vous pose une question. Je n'ai pas eu le temps de voir les détails de votre étude. Je ne veux pas rentrer encore une fois dans les détails quantitatifs. Mais est-ce que vous avez tenu compte ou vous trouvez important de tenir compte, quand on fait une étude d'impact du genre, de ce qui peut être un impact de coûts et de ce qui peut être un impact aussi de coûts sauvés à l'entreprise? Par exemple, en améliorant la condition des travailleurs, au titre du harcèlement psychologique ou de leur motivation, qu'il y a pas mal de démonstrations qu'on peut diminuer l'absentéisme, par exemple, dans des entreprises, que des gens heureux, motivés dans leur travail souvent sont plus productifs, est-ce que ces aspects-là ont été regardés aussi pour qu'on voie la colonne des plus et des moins puis faire la différence? Aussi, dans le temps que vous aviez, vous avez surtout regardé une des deux colonnes.

Deuxième commentaire. Sur le harcèlement, vous nous dites un peu que... ce n'est pas un problème dans 95 % des entreprises. Je vous avoue, il y a peut-être quelque chose que je ne saisis pas là. Mais, si, dans la réalité, il n'y a pas de harcèlement psychologique, j'ai deux questions. D'abord, qu'est-ce qu'il y a de si différent dans la petite entreprise par rapport à la moyenne ou la grande du fait qu'il n'y en a pas là? Ça doit être connu comme phénomène. Et, si c'est le cas qu'il y en a très peu, qu'est-ce que ça peut poser comme problèmes aux entreprises d'avoir des droits minimaux du travail pour les quelques-uns qui sont des exceptions ou il y en a qui devraient plutôt rejoindre la très vaste majorité? Je vous avoue franchement, j'ai l'impression de comprendre le point, mais de ne pas voir le problème.

La question du licenciement collectif. Ce qu'on fait essentiellement là, c'est qu'on transfère ce qui est déjà dans une loi pour le mettre dans un cadre législatif plus approprié, on n'a rien modifié, sauf, quand on a fait des modifications, par exemple, c'est pour les entreprises de moins de 50, et de mettre une approche beaucoup plus souple, beaucoup plus flexible qui permet à l'entreprise, au lieu de mettre sur pied un comité, par exemple, de remplacement, puis le reste, qui n'est peut-être pas la mesure la plus souple, et la plus flexible, et la plus efficace, on avait le sentiment de plutôt assouplir et de rendre ça plus facile. Et, dans les analyses que vous faites des impacts, il y a des impacts, si les avis ne sont pas donnés, sur le plan économique, mais, si l'avis est donné, il n'y a pas d'impact. Alors, pourquoi un employeur ne donnerait pas l'avis d'un licenciement collectif? C'est ça qui est le sens d'une norme minimale. Alors là, si vous pouvez nous clarifier là-dessus, ça nous aiderait aussi.

Et maintenant, de façon un peu... Ah oui! la question du salaire minimum pour les employés à pourboire, mon dernier point avant le commentaire final. Pourquoi c'est si important d'avoir quelque chose dans la loi qui dit: C'est sur une base horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle? Le salaire minimum, il est horaire. Pour les employés à pourboire, c'est un taux plus bas que pour les autres. C'est bien sûr qu'on ne va pas obliger les entreprises. Ça n'a jamais été question de calculer le nombre de pourboires qui rentre à l'heure, et le reste. Il est fixé, le salaire minimum, en tenant compte que les gens ont un complément par leurs pourboires.

Alors, je ne vois pas là le point — il y a peut-être quelque chose qui m'échappe — la nécessité, qu'est-ce que ça change de préciser autrement la base du salaire minimum.

Finalement, vos recommandations, vos demandes sont beaucoup, pour un certain nombre de points, d'exclure les PME de l'application de la loi des normes minimales. Ça, ça me pose une difficulté de fond parce que la Loi des normes minimales, c'est une loi d'ordre public pour l'ensemble des entreprises, dont on sait très bien qu'elle est vue surtout pour l'ensemble des PME. Parce que la moyenne et la grande entreprise est très au-delà — c'est connu — des normes minimales du travail. Partout où il y a des syndicats, en général — bien, en général, on peut affirmer — c'est partout au-delà de ça. Et la loi des normes minimales vient s'assurer que, pour l'ensemble des entreprises qui ne sont pas à un niveau supérieur, il y a au moins un plancher de base dans notre société qu'on se donne, à tout le monde, pour une meilleure équité, en tenant compte de la capacité des entreprises. Alors, voilà mes commentaires.

Le Président (M. Rioux): Alors, la motivation au travail, est-ce que vous avez regardé ça dans votre étude d'impact, ensuite le licenciement collectif, le réaménagement législatif, le harcèlement — le ministre se dit surpris — puis le salaire minimum?

M. Fahey (Richard): Merci, M. le Président, et on va jouer avec mes collègues aussi. Premièrement, M. le ministre, concernant l'étude d'impact, je peux vous assurer que, compte tenu de l'importance desdits impacts, la FCEI est entièrement ouverte à collaborer avec vous pour creuser la question, parce que je pense qu'elle mérite d'être creusée un petit peu plus.

La satisfaction au travail, on le sait, elle est inégalée dans la PME ailleurs... que dans tout autre secteur, que ce soit dans la grande entreprise, la fonction publique ou ailleurs. Ça, c'est une réalité. C'est des études qui ont été faites à même les employés. On n'a pas demandé aux dirigeants, on a demandé à l'employé: Es-tu heureux, dans la petite, dans la grande, dans l'entreprise publique, dans l'entreprise privée? Et ça, cet élément-là, justifie pourquoi on vous dit, ce matin, que le harcèlement psychologique n'est pas un problème de PME. 95 % de nos membres nous ont dit: Je n'ai jamais eu d'occurrence de cette situation-là, 95 % des gens qui ont été sondés.

Pourquoi est-ce qu'on s'offusquerait de voir cette clause-là imposée à nous autres? C'est exactement la même chose que la loi du 1 %. On disait: Toutes les PME font de la formation. On leur a imposé la loi, elles ont été obligées de l'administrer, puis là, elles sont poignées avec une taxe qu'elles n'aiment pas. Donc, la même chose, le harcèlement psychologique qui sera imposé aux PME, elles devraient faire face à des plaintes, elles devraient se défendre en Commission devant des avocats qui aideraient les salariés, elles devraient faire face à des groupes de personnes qui représentent des salariés qui se mettraient avec les avocats de la Commission contre l'employeur. Ça représente des coûts, et ça, c'est un problème majeur.

Je voudrais que M. Paradis vous parle de l'étude d'impact, et M. Lavoie, du licenciement collectif, et je

reviendrai sur l'exclusion, pourquoi la modulation en fonction de la taille des entreprises.

Le Président (M. Rioux): Je vais demander à vos deux collègues d'essayer de faire des interventions assez résumées, je dirais. Alors, on vous écoute, mon cher.

M. Paradis (Pierre Emmanuel): Merci. Bon, si je peux peut-être ouvrir la piste justement pour essayer de comprendre les différences entre les deux études. Premièrement, en tout cas à mon avis, dans ce que j'en ai vu, l'étude des ministériels est très bien faite pour ce qu'elle étudie. Dans les coûts qu'elle évalue, ils sont bien calculés, c'est sur la base d'enquêtes qui sont complètes, etc. Maintenant, elle étudie simplement une partie de la question, c'est-à-dire les coûts comptables directs, et encore, pas tous les coûts comptables directs mais une bonne partie. Donc, elle est incomplète en ce sens, là, que, dans la réalité des entreprises, tous les coûts sur la perturbation des opérations courantes où le différentiel de productivité... par exemple, quand vous avez un employé qui remplace un autre employé qui n'est pas là, il y a un différentiel de productivité qui est bien réel et puis qui a un impact direct sur la performance financière de l'entreprise. Alors, ça, c'est le premier point.

Le deuxième point, en ce qui concerne les avantages, je suis tout à fait d'accord avec vous, mais j'aurais bien aimé le voir également dans l'étude que font le ministère et la Commission des normes du travail, puisque la bonne façon de faire les choses, je crois, c'est de mettre en perspective à la fois les avantages et les coûts économiques puis de prendre une décision sur la base de ces deux composantes fondamentales là.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, on écoute maintenant...

M. Lavoie (André): Très succinctement, sur le licenciement collectif, effectivement, M. le ministre et M. le Président, il y a une reconduction de la loi F-5 dans la loi sur les normes, on en est bien conscient, mais, au niveau de la loi F-5, de façon très claire, on excluait les entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, ce que nous ne semblons pas retrouver de façon particulière. Il y a un certain nombre d'exceptions dans l'article 84 et quelque chose — le numéro m'échappe — il y a un certain nombre d'exceptions. Ce que nous voulons clarifier de façon très précise au niveau... ce sont les entreprises saisonnières, parce que les entreprises saisonnières doivent, de façon générale, faire des mises à pied à un certain moment donné. Ça peut être pour toutes sortes de raisons, ça peut être pour des raisons économiques, ça peut être pour des raisons de conditions météorologiques, et on veut juste s'assurer qu'il y ait une clarification de ce point de vue là.

● (11 h 50) ●

Deuxième chose, il y a toute la question de l'ajout de la mise à pied temporaire, les 10 employés, pour une période de deux mois. Effectivement, il y a des choses présentes au niveau de la loi actuelle. Mais ce que nous comprenons, c'est qu'elles vont être appliquées à la lettre par la Commission des normes et ce que nous

disons, c'est qu'il va y avoir un impact au niveau administratif pour les entreprises pour gérer ça.

Troisième chose, la question de l'obligation — et vous l'avez soulevée vous-même, M. le ministre — obligation de l'employeur à contribuer au fonds de reclassement. Et ça, là-dessus, ce que nous souhaitons, c'est qu'il y ait des modulations pour s'assurer qu'il y ait une application souple de ce genre de mesure là pour les PME. Parce que ce que nous constatons à la lecture du projet de loi, et ça, ça nous fatigue un petit peu, c'est qu'on semble voir là-dedans une réalité de grandes organisations, de grandes entreprises et on ne retrouve pas... on ne se retrouve pas et on souhaiterait, en ce sens-là, avoir des assouplissements au niveau des mesures sur les licenciements collectifs.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Une petite information.

M. Rochon: Très pointue sur votre point. L'article très, très pointu sur le... information sur l'article auquel vous référiez, c'est effectivement 94.0.3, et je pense que, là, vous allez être contents parce qu'il y a un de vos souhaits qui est réalisé ce matin. On dit bien déjà que «la présente section — là, ce dont on parle — ne s'applique pas:

«1° à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée mais effectivement inférieure à six mois;

«2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes.»

M. Lavoie (André): À quel article êtes-vous, M. le ministre?

M. Rochon: 84.0.3.

M. Lavoie (André): Oui, mais... Oui, de toute...

M. Rochon: Alors, ce que vous souhaitez, là, je veux juste souligner que c'est déjà dans le projet de loi.

M. Lavoie (André): Merci, M. le ministre.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Alors, bonjour.

Des voix: Bonjour.

M. Lelièvre: Tout à l'heure, je vous ai écouté sur la question du harcèlement psychologique. Vous nous présentiez la situation comme s'il n'y avait aucun problème au niveau des entreprises, hein, les petites entreprises. À ce moment-là, j'en déduis que ça ne vous causerait pas de problème si vous n'avez pas de cas là-dedans.

Et je voudrais revenir sur deux, trois choses que vous avez mentionnées dans les mesures dissimulées. J'ai regardé les textes de loi tout à l'heure. Concernant l'autorisation générale, actuellement, l'employeur peut l'avoir, mais, lorsqu'on parle d'avoir une autorisation spécifique, j'aimerais bien avoir un exemple, là, qui

pourrait causer des problèmes à une petite entreprise. Ou, si vous allez également au salarié en déplacement, on sait qu'il y a des gens qui se déplacent durant leur travail. Alors, pourquoi ça pose un problème à ce moment-là? Et, d'autre part, il y a une série concernant les avantages au point e, là, les régimes, vous dites qu'il pourrait y avoir des avantages auxquels un salarié absent est supposé d'avoir droit en plus des assurances et des régimes de retraite. J'aimerais voir quels seraient ces avantages-là parce que...

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Fahey.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Alors, qui répond à la question du député.

M. Fahey (Richard): Je vais parler du harcèlement. Je vais demander à M. Duchaine de parler des mesures dissimulées.

Le Président (M. Rioux): Il vous reste une minute et demie à peu près.

M. Fahey (Richard): Formidable. Écoutez, harcèlement psychologique, là, on en parle beaucoup, tout le monde en parle, ce n'est pas une réalité de la PME. Ce qu'on veut discuter, c'est les congés fériés qui ont un impact majeur sur l'économie, les mesures de salaire minimum pour les agriculteurs et les restaurateurs, les mesures sur la conciliation travail-famille, le maintien des avantages sociaux. C'est ça, les impacts économiques de la réforme. Le harcèlement psychologique, ce n'est simplement pas une réalité de la PME. Pourquoi lui imposer quelque chose qui n'est pas sa réalité? Parce qu'une fois que ça va être dans la loi, c'est sûr qu'elles vont être obligées de l'administrer, de la gérer, de se présenter en Commission parce que quelqu'un qui va avoir invoqué le motif... C'est trop pour une entreprise, parce que 75 % des entreprises ont moins de cinq employés au Québec, c'est trop pour une entreprise qui, dans la plupart des cas, n'a pas de système de gestion des ressources humaines.

Jean-Guy, sur les mesures dissimulées, s'il vous plaît.

Le Président (M. Rioux): Allez-y, monsieur.

M. Duchaine (Jean-Guy): Merci. Sur les mesures dissimulées, j'ai bien compris que vous soulignez deux points. Ce que j'ai retenu, c'est deux points. La question de l'autorisation pour déduction, c'est qu'actuellement un employeur peut faire des déductions s'il y a une erreur sur la paye ou ce genre de chose là alors que, là, ça va demander une signature de l'employé à chaque occasion pour faire un changement au niveau de la paye. C'est ce que j'ai compris au niveau de l'interprétation.

Quant à la question du déplacement, moi, mon opinion là-dessus, c'est que dans beaucoup d'entreprises, effectivement, il y a des employés qui doivent se déplacer pendant les heures de travail, mais, quand vous devez aller dans une autre ville pour un déplacement

pour les fins du travail, on s'entend au sein des entreprises sur la façon de compenser ça et de régler ça. Il n'y a pas une notion qui dit: ça va être tant d'heures et le soir tu vas être en disponibilité, et tout le kit. Il y a une entente globale qui se fait au niveau de chaque organisation, et, à mon sens... même dans les grandes entreprises, c'est comme ça que ça fonctionne, on trouve une façon de faire.

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

M. Tranchemontagne: Oui, merci, M. le Président. Messieurs, merci d'être ici, merci de vous être déplacés. Merci aussi, également, pour votre mémoire et aussi pour l'étude que vous nous déposez malheureusement juste ce matin.

Par contre, je dois dire, il y a certains commentaires que vous faites dans l'étude qui rejoignent d'une façon empirique, j'imagine, parce que vous avez fait une étude, les commentaires que j'avais faits au niveau subjectif au départ, intuitif, à l'effet que les normes du travail sûrement vont affecter beaucoup plus les petites et moyennes entreprises que les grandes entreprises, qui ont tendance en général, qu'elles soient syndiquées ou pas, à dépasser les normes minimales de travail. Alors donc, j'abonde dans le même sens. Je n'irai donc pas sur cette avenue.

Il y a une chose par contre que j'ai de la difficulté à suivre, c'est le licenciement collectif. Je ne vois pas une grande différence entre la proposition du projet de loi sur le licenciement collectif et ce qui existe aujourd'hui dans la loi: l'avis est requis, etc. Les seuls qui sont touchés maintenant, je pense, par la nouvelle loi, c'est ceux qui licencient plus de 50 salariés alors que, dans les PME, ça ne s'applique pas sûrement. D'ailleurs, votre — comment vous l'appellez? — votre entreprise virtuelle, je pense qu'elle a 13,7 employés, votre entreprise virtuelle. Donc, les risques de se rendre à 50 ne sont pas là. Et puis, même 10, ça voudrait dire que l'entreprise virtuelle disparaîtrait quasiment. Pourriez-vous m'aider à cheminer avec vous?

Le Président (M. Rioux): M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Là-dessus, je vous souligne que l'étude de cas, dans un cas particulier, parlait... En fait, on avait effectivement un licenciement de 13 employés en deux mois. Alors, si vous faites le calcul sur les mises à pied, ce que nous comprenons — et corrigez-moi si nous errons — ce que nous comprenons, c'est que, sur une période de deux mois consécutifs, le maximum d'employés qui doivent être mis à pied doit être de 10. Dans ce cas-là en particulier, on parle d'une entreprise qui a dû mettre, dans une période de deux mois, 13 employés. Donc, nous ne nions pas l'existence de la loi F-5. Ce que nous disons, c'est que, au niveau de la loi sur les normes, il y a des amendes importantes qui vont être imposées à l'entreprise pour... qui ne respectera pas ce délai de préavis là en plus d'être obligée de payer le préavis. Donc, dans ce cas-là en particulier, si l'entreprise n'avait pas mis à pied ces employés-là, c'est probablement une fermeture d'entreprise qu'on aurait eue et plus de pertes d'emplois.

Ce que nous demandons, c'est d'avoir une modulation au niveau réglementaire pour s'assurer que, dans l'application de la loi, on tienne compte de la réalité des PME dans, par exemple, l'émission du préavis, etc. C'est carrément ça que nous demandons au niveau du licenciement collectif comme tel.

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Nous avions des inquiétudes au niveau des entreprises saisonnières. M. le ministre m'a rassuré effectivement sur une disposition, sur la disposition de 84.0.3 qui nous avait échappé. Mais c'est dans ce sens-là, parce que, justement, il y a beaucoup d'entreprises qui sont membres de la FCEI qui sont des entreprises saisonnières et qui sont appelées effectivement, pour toutes sortes de raisons, à faire... Bien oui, mais vous nous le soulignez, M. le ministre.

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

M. Tranchemontagne: Merci. Je vous rejoins très bien quand vous parlez d'entreprises saisonnières. D'ailleurs, on a eu hier... je pense que c'est... hier ou avant-hier, enfin je ne me souviens plus. Mais le monde de l'éducation nous ont dit qu'il avait aussi des inquiétudes parce qu'ils font des licenciements à caractère collectif quand la fin des classes arrive, etc.

Par contre, la modulation, vous l'avez jusqu'à un certain point, puis on n'en fera pas un drame. Huit semaines si vous avez moins de 10 employés, etc., qui sont mis à pied, 12 semaines, etc. Donc, moi, j'en vois une modulation là-dedans.

Mais je vais passer à un autre sujet. Il y a un sujet qui me tient à coeur, et vous avez parlé de la réintégration à l'emploi habituel. Pourriez-vous nous aider à comprendre les difficultés que ça impose?

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): M. le Président, prenons un cas simple, une entreprise de cinq employés, congé parental d'un des employés, 20 % de la main-d'oeuvre qui quitte, donc il faut la remplacer. On la remplace par quelqu'un, on forme cette personne-là pour avoir une productivité similaire à la personne qui quitte, donc il y a un coût de formation associé à ça.

● (12 heures) ●

L'autre personne qui est en congé parental revient. Cette personne-là a été absente de l'entreprise depuis un an. Donc, il faut la reformer pour la mettre à niveau, et celle qui la remplaçait, on lui dit: Tu ne peux plus rester en emploi. Si je te garde au sein de l'entreprise, je dois te transférer à un autre endroit. Et il y a un autre coût de formation là pour la mettre à niveau pour ce nouvel emploi là. Or, ce qu'on dit, c'est: Pourquoi ne pas faire un coût de formation, à savoir que l'employé qui quitte pour le congé parental et qui revient soit muté à un poste comparable — il ne faut pas qu'il y ait de discrimination parce que là c'est un motif de congédiement injustifié — à un poste comparable, auquel cas on a juste une personne à former et non pas deux? Ce qu'on craint, c'est que, avec pareille mesure,

l'entreprise, la PME va dire: Bien, compte tenu que je dois assumer deux coûts de formation dorénavant, la personne qui a été le remplaçant, je ne la garderai pas dans l'entreprise et je devrai la licencier.

M. Tranchemontagne: Merci de votre information. Au niveau des congés fériés, ce qui est votre deuxième point, je pense, en... je ne sais pas s'ils sont en importance, là, par ordre décroissant...

M. Fahey (Richard): ...plus important.

M. Tranchemontagne: ...congés fériés. Vous avez estimé... Je comprends que votre chiffre global, c'est 1,6 milliard, vous dites, quand vous considérez tout. Mais les congés fériés comme tels, pour la petite et la moyenne entreprise, est-ce que vous l'avez identifiée, cette section-là en particulier? Et ça représente quoi exactement? Je ne suis pas sûr que...

M. Paradis (Pierre Emmanuel): C'est intéressant que vous posiez cette question-là parce que c'est peut-être l'aspect sur lequel on rejoint le plus l'étude qui a été faite par le ministère au sens où, étant donné qu'il n'y a pas de coûts indirects qui sont associés aux jours fériés, c'est simplement un décaissement, il faut payer plus. Donc, dans ce sens-là, sur les quatre exemples qu'on a, on a calculé des coûts qui ressemblent beaucoup à ceux du ministère. Entre autres, pour notre entreprise virtuelle, ça donne 0,12 \$ par 100 \$ de salaire. Donc, si vous le transposez à la masse salariale globale dans l'économie, ça tourne autour de 140 millions, et puis, sur ce point-là, l'étude ministérielle tourne autour de 125, 128 millions. Alors, c'est très, très proche dans ce cas-là. Donc, c'est l'ampleur de l'impact pour cette mesure-là.

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Paradis. Oui, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Juste pour préciser, et ce qui est intéressant, c'est que cet impact-là global sur l'économie de 0,12 est de 0,57 dans un restaurateur qui a beaucoup d'employés à temps partiel et qui a beaucoup d'employés à salaire minimum. Donc, à ce niveau-là, vous avez là un impact plus grand par certains types d'entreprises d'une telle mesure qui est à 0,12 % globalement.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Tranchemontagne: D'accord. Et c'est ça aussi qui vous fait dire que dans l'agriculture, je suppose, où il y a un grand taux...

M. Fahey (Richard): Même chose de l'agriculture.

M. Lavoie (André): Ou dans le commerce de détail, par exemple, où vous avez plus de gens qui ne travaillent pas le lundi.

M. Tranchemontagne: Vous avez fait un autre commentaire, si je peux me permettre. Vous avez parlé

que la conciliation travail-famille vous inquiétait au niveau des mesures... je ne prendrai pas votre commentaire sur l'exclusion des PME, mais vous avez dit que ça vous inquiète au niveau des mesures administratives que la loi va entraîner. Pourriez-vous nous expliquer ça un petit peu plus clairement, qu'est-ce que ça peut vouloir dire pour une PME? On ne se mettra pas dans la grande entreprise, on n'a pas besoin de regarder ça. Est-ce que vous pourriez...

Le Président (M. Rioux): C'est M. Lavoie qui répond à ça?

M. Tranchemontagne: Comme vous avez fait tantôt, M. Fahey. Comme vous avez fait tantôt, vous avez passé à travers le vécu, par exemple, pour un congé prolongé, pourriez-vous nous aider à comprendre pourquoi ça entraînerait des mesures administratives et des coûts donc pour l'entreprise?

M. Fahey (Richard): En fait, il y a... c'est toute la gestion... Ce qu'on constate dans la conciliation travail-famille — encore une fois qu'on supporte, la conciliation travaille-famille — c'est une réalité de PME: 90 % ont adopté des mesures qui vont en augmentant au fil des ans. On supporte ces mesures-là. L'inquiétude qu'on a, c'est l'élargissement des motifs d'absence et la définition qui en est faite et la gestion en quelque sorte de ces absences-là pour éviter des abus. Donc, les avis qui doivent être donnés à l'employeur, ainsi de suite, les billets de médecin, et tout ça, tout ça va être imposant pour une entreprise qui n'a pas de service de ressources humaines globalement.

Le Président (M. Rioux): Bien. Alors, il me reste deux minutes, puis je voudrais bien donner la parole au député de Vimont.

M. Tranchemontagne: Je suis d'accord avec vous, là, je comprends, sauf que, je me dis, dans la mesure où on décide de se donner une loi minimum, des conditions minimum de travail, il est inévitable que ça entraînera une certaine — je ne sais pas si le mot «bureaucratie»... c'est peut-être un peu fort, «bureaucratie» — une certaine administration. C'est inévitable.

Si on va dans votre sens, ça veut dire qu'on ignorerait totalement... Il n'y aurait pas de loi, dans le fond.

M. Fahey (Richard): En fait, je vous dirais, là-dessus...

M. Tranchemontagne: La minute que vous en faites une, loi, là, c'est parce qu'il y a sûrement des problèmes véritables, tu sais. Pas partout, mais...

Le Président (M. Rioux): ...rapidement, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Oui, tout à fait. L'alégement réglementaire, le Groupe Lemaire a déjà déterminé qu'une entreprise de cinq employés et moins passe trois heures par semaine par employé à faire de la

papierasse. En rajouter par dessus? Pas de problème. Ça a un coût économique. Deuxièmement, si on compare nos congés par rapport au reste du Canada, on est déjà bien en avance, ça fait que je me demande pourquoi est-ce qu'on doit en rajouter sur le dos des PME qui créent l'emploi.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. Bonjour, messieurs. Deux points. Le premier, on parle d'avantages sociaux. Dans votre mémoire ici, on dit: «Les PME consultées se sont dites inquiètes des impacts qu'auront les mesures les obligeant à verser obligatoirement les avantages sociaux aux salariés qui le désirent durant la période d'absence.»

Si je ne me trompe pas, présentement, quelqu'un qui est malade peut, auprès de son entreprise, aller payer ses avantages sociaux ou... Mais je voudrais qu'on m'explique, là, qu'est-ce qu'on entend par «avantages sociaux».

Le Président (M. Rioux): M. Lavoie.

M. Lavoie (André): En fait, c'est sur... Actuellement, le système se fait de façon consensuelle entre le salarié et l'employeur, alors que, dans ce cas-ci, ce qu'on dit, c'est que, dès que le salarié va demander, va payer sa part des avantages sociaux, l'employeur va devoir obligatoirement, et non pas de façon consensuelle, va devoir obligatoirement maintenir des avantages sociaux. Et ce qu'on dit, c'est qu'il y a un coût à ça: il y a le paiement de la prime associée, il y a, de toute évidence, de garder ces frais-là de primes pour la couverture d'un individu qui n'est pas en période d'emploi pendant une période donnée, et donc, le paiement des réclamations va occasionner nécessairement des frais qui ne seront pas compensés par la productivité de l'individu, alors qu'il n'est plus dans l'entreprise pendant une période donnée.

Et ce que nous disons, ce que nous craignons, c'est que l'entreprise qui va être confrontée à des hausses déjà d'assurance, de frais d'assurance, est confrontée à l'obligation de maintenir les avantages sociaux si le salarié veut se prévaloir de ça. Ce que nous craignons, c'est que, au niveau des PME, collectivement, elles vont réduire les avantages, elles vont réduire la couverture, la qualité de la couverture. Il y a bien des entreprises, des PME, qui envisagent d'établir des plans d'assurance collective auprès de leurs salariés et qui vont, face à une disposition comme ça, reconsidérer leur décision. Et ça, c'est l'ensemble des travailleurs qui va payer pour ça.

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Lavoie. Hélas, je n'ai plus de temps.

Alors, je vous remercie, MM. les représentants de la Fédération de l'entreprise indépendante, Fahey, Lavoie, Paradis et Duhaime. Merci beaucoup.

● (12 h 10) ●

Après la Fédération, ce sera les restaurateurs.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): L'Association des restaurateurs. Hier, on a reçu les travailleurs; aujourd'hui, on reçoit les employeurs. Alors, M. Foussard, présentez-nous vos collègues.

Association des restaurateurs du Québec (ARQ)

M. Foussard (Claude): M. le Président, bonjour. Membres de la commission, bonjour. M. le ministre, bonjour. Mon nom est Claude Foussard, je suis le président de l'Association des restaurateurs du Québec, également connue sous le nom d'ARQ. Je suis aussi propriétaire du restaurant Julien, à Montréal. Les personnes qui m'accompagnent sont M. Gervais Brie, vice-président de la restauration de la chaîne de restaurants Normandin et membre du conseil d'administration de l'ARQ; ainsi que M. François Meunier, à ma gauche; et M. Hans Brouillette, qui travaille au bureau de l'ARQ à Montréal.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. le président, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre point de vue.

M. Foussard (Claude): Je vous remercie. Nous sommes quatre, en tant que porte-parole des 5 000 restaurants que regroupe notre organisation... que nous sommes ici aujourd'hui. Je tiens d'ailleurs à remercier la commission de l'économie et du travail de permettre à l'ARQ d'exprimer sa position dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 143. Ce qui suit est bien sûr une synthèse de ce qui se retrouve de façon plus détaillée dans le document qui, je crois, vous a été distribué.

L'ARQ s'intéresse de près à la législation qui encadre les conditions de travail, puisqu'elle représente une industrie qui procure à elle seule de l'emploi à plus de 160 000 Québécois et Québécoises dont la presque totalité est assujettie à la Loi sur les normes du travail. Pour entrer dans le vif du sujet, disons tout de suite que le projet de loi n° 143 comporte des modifications à la loi qui risquent d'entraîner des impacts négatifs considérables sur la santé et la gestion de nos entreprises.

De toute évidence, on sous-estime dangereusement les conséquences qu'un projet de loi de cette ampleur occasionnera aux PME, en particulier pour les établissements de restauration. Il est utopique de penser que l'on peut transposer à des établissements de 10, 20, parfois même moins d'employés les mêmes conditions de travail que celles que l'on retrouve dans les multinationales. C'est pourtant, selon nous, ce que l'on tente présentement de faire avec un projet de loi qui ressemble étrangement à un décret de convention collective.

Puisque l'industrie de la restauration est notamment visée par le projet de loi, notre organisation se fait un devoir d'être le porte-parole de l'inquiétude, voire de l'indignation de milliers de restaurateurs. Nous aborderons quatre thèmes qui touchent de façon spécifique les restaurants, soit: les jours fériés, les pourboires, les salariés à pourboire, le paiement de l'uniforme. L'ARQ abordera également d'autres dispositions, mais de façon beaucoup plus globale.

De toutes les dispositions prévues dans le projet de loi n° 143, l'abolition de la notion de jour ouvrable

pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité de jour férié est, sans aucun doute, la plus dommageable pour les restaurateurs. Le gouvernement justifie cette modification en prétendant que la notion de jour ouvrable est préjudiciable envers les employés de notre secteur, car 50 % d'entre eux ne travaillent pas le lundi, soit la journée où tombent la plupart des jours fériés. Ceci n'a d'ailleurs rien d'étonnant quand on sait que le lundi est la journée la plus tranquille dans les restaurants.

Nous comprenons l'intention de vouloir accorder à l'ensemble des travailleurs un congé sans pour autant que leur rémunération n'en soit affectée. Cependant, ce que fait le projet de loi n° 143, c'est d'obliger l'employeur à verser une paie pour un travail qui n'aurait de toute façon jamais été effectué. L'année 2002, par exemple, comptait cinq jours fériés tombant le lundi. Si la notion de jour ouvrable, qui rend un salarié admissible aux indemnités pour jours fériés, était abolie, l'ARQ estime de façon conservatrice qu'il en aurait coûté aux employeurs de la restauration au moins 23 millions de dollars supplémentaires pour procurer ce nouvel avantage à peu près 81 000 salariés qui n'y ont pas droit, présentement, puisque de toute façon ils ne travaillent pas le lundi.

Pour mieux illustrer nos propos, prenons l'exemple d'un restaurant réel dont les coûts à l'égard des jours fériés ont été analysés récemment par la firme comptable Fauteux, Bruno, Bussière, Leewarden pour le compte de l'ARQ. L'entreprise en question représente un cas typique de l'industrie de la restauration avec 21 salariés, des ventes annuelles de 453 000 \$, une masse salariale de 154 000 \$. En abolissant la notion de «jour ouvrable» et en accordant aux salariés une indemnité, pour le jour férié, égale à un vingtième de leur rémunération des quatre semaines précédentes, incluant bien sûr les pourboires, les coûts supplémentaires auraient atteint 2 250 \$. À ceux qui prétendraient que c'est peu, nous soulignons que ce restaurant devrait accroître ses ventes de 54 000 \$, soit environ 12 %, pour annuler les effets de l'augmentation. Je vous invite à consulter l'annexe I, à la fin de notre mémoire, où ce cas réel est expliqué en détail.

L'ARQ estime donc, de façon très conservatrice, à 565 millions de dollars et au moins 10 % les ventes additionnelles nécessaires pour couvrir les nouvelles dépenses qu'entraînerait l'abolition de la notion de «jour ouvrable» sur l'ensemble des restaurants. Or, malgré la bonne année 2002, la croissance réelle des ventes dans la restauration dépasse à peine 3 %. Demander aux consommateurs d'absorber une hausse aussi vertigineuse tiendrait donc tout simplement de l'illusion. En outre, n'oublions pas que présentement, lorsque survient un jour férié, ce sont les employeurs qui doivent donner des pourboires aux employés à la place des clients. Par exemple, si une serveuse ou un serveur reçoit 60 \$ de pourboires par jour, son employeur doit lui verser de sa poche ce même montant lorsque c'est un jour férié, comme si le service avait effectivement été rendu et que leurs clients, qui sont ici purement fictifs, en avaient été satisfaits.

La restauration est l'une des industries où le taux de roulement du personnel est le plus élevé. Les employeurs embauchent régulièrement de nouveaux travailleurs lesquels ne demeurent parfois au sein de

l'entreprise que pour une courte période, comme durant le temps des fêtes, par exemple. Pour cette raison, l'ARQ appréhende également l'éventualité que soit éliminée la notion de «service continu de 60 jours» qui donne accès aux indemnités pour jours fériés, tel qu'on le prévoit dans le projet de loi n° 143. Vous trouverez d'ailleurs plus de détails à ce sujet à la page 17 de notre mémoire.

En ce qui concerne la disposition voulant que l'indemnité pour jours fériés soit équivalente à un vingtième de la rémunération totale des quatre semaines précédentes, tel que proposé dans le projet de loi n° 143, l'ARQ la considère a priori plus équitable. En juin dernier, dans le cadre des consultations qui ont suivi la publication du document *Revoir les normes du travail au Québec*, l'ARQ recommandait au gouvernement de revoir l'article 50 de la Loi sur les normes du travail afin qu'il reconnaisse la légalité des systèmes de partage des pourboires. L'ARQ avait également exprimé le désir d'être consultée advenant une révision de cette disposition de la loi particulièrement importante pour les restaurateurs. Cet article a bel et bien fait l'objet d'une révision dans le projet de loi n° 143, mais le changement proposé n'apporte malheureusement rien de neuf et ne fait que perpétuer encore davantage la confusion, comme le craignait l'ARQ.

Premièrement, en voulant préciser que le pourboire appartient en propre au salarié qui a rendu le service, donc, au singulier, comme on le fait dans l'article 11 du projet de loi, on ne résout rien du tout. Comment, en effet, un employeur de la restauration peut-il remettre entièrement le pourboire à un seul salarié si, en réalité, plusieurs employés ont contribué à divers niveaux à servir le client? Il est du même coup inconcevable, dans les nombreux endroits où les salariés travaillent en équipe pour mieux répondre aux besoins de leur clientèle, que le premier serveur à mettre la main sur le règlement de l'addition, et surtout le pourboire, puisse avoir le loisir de le garder entièrement pour lui seul.

Deuxièmement, cette question soulève dès lors la problématique des conventions de partage de pourboires. Dans le projet de loi n° 143, on vient préciser la légalité des systèmes de partage de pourboires, une pratique historique et très répandue dans l'industrie de la restauration. Malheureusement, les modifications proposées à l'article 11 ne tiennent pas compte, là non plus, de la réalité des établissements de restauration. L'employeur ne peut pas remettre les pourboires uniquement au serveur sans brimer les droits des autres salariés qui ont aussi contribué à servir le client.

● (12 h 20) ●

Avec le projet de loi n° 143, on comprend que le serveur pourra retirer en tout temps son consentement au système de partage des pourboires. Or, il est impératif que l'employeur puisse prévenir les situations conflictuelles où un serveur, une serveuse déciderait, du jour au lendemain, de retirer son consentement au partage de ses pourboires avec le commis débarrasseur, l'hôtesse, le préposé au bar. Ainsi, nous croyons que, dans l'éventualité où un système de partage des pourboires serait préalablement convenu entre les salariés et entériné par écrit, l'employeur devrait pouvoir ensuite en faire une condition d'embauche; il devrait également

pouvoir obliger un salarié dissident à respecter l'entente de façon à protéger les droits de l'ensemble des autres salariés qui participent, eux aussi, au service, mais qui pourraient se voir privés de la part des pourboires qui leur revient.

Toujours concernant les pourboires, l'ARQ a été abasourdie de constater que l'employeur devra désormais assumer les frais de cartes de crédit sur la portion des pourboires laissés par les clients qui utilisent ce type de paiement. Quelle raison pourrait en effet justifier que l'employeur ait à assumer les frais d'administration que lui débite son institution bancaire pour une transaction impliquant uniquement le client et le salarié? Le changement apporté à l'article 50.1 dans la Loi sur les normes du travail est d'autant plus surprenant qu'il y a cinq ans à peine cet article avait été ajouté justement afin de dégager les restaurateurs de ce fardeau, lequel peut s'avérer coûteux si le volume de ventes par carte de crédit est important.

Par ailleurs, le projet de loi vient dissiper toute la confusion qui existe présentement concernant la définition du salarié qui reçoit actuellement des pourboires. En appliquant le salaire minimum à pourboire uniquement aux serveurs, comme il est proposé dans le projet de loi n° 143, on entraînera des ajustements salariaux coûteux pour un certain nombre d'employeurs qui, sans être dans l'illégalité, ont interprété la loi dans son sens large. Toutefois, dans la mesure où la Commission des normes du travail ne s'acharnera plus de manière rétroactive sur les employeurs qui auraient rémunéré, au salaire minimum à pourboire et de bonne foi, d'autres employés que les serveurs, l'ARQ n'entend pas s'opposer à cette nouvelle définition du salarié à pourboire.

En juin dernier, l'ARQ reconnaissait d'emblée que les salariés n'avaient pas à payer pour un uniforme qui les identifie à l'établissement, à plus forte raison si cet uniforme n'a aucune utilité pratique pour le salarié en dehors de son travail. Cependant, l'ARQ soutenait et soutient toujours que l'employeur devrait néanmoins avoir le droit d'exiger de ses employés le port d'une tenue vestimentaire conforme à la vocation de l'établissement, sans pour autant devoir en assumer les frais d'achat ou d'entretien, par exemple porter un pantalon noir, une chemise blanche et des souliers plats que les employés pourraient se procurer auprès du fournisseur de leur choix.

En conclusion, l'ARQ réitère donc sa position à l'effet que le gouvernement sous-estime dangereusement les conséquences que les mesures contenues dans le projet de loi n° 143 occasionneront aux entreprises, en particulier pour les établissements de restauration. Ce projet de loi modifie ou ajoute plus de 120 articles à la Loi sur les normes du travail. Avant d'adopter à la hâte un projet de loi aussi majeur, nous croyons fermement à la nécessité de prendre le temps d'étudier avec plus d'attention les bouleversements qu'il occasionnera aux entreprises.

Il est exagéré de vouloir imposer aux PME des conditions de travail reflétant celles que l'on trouve dans les multinationales syndiquées. On semble avoir oublié la capacité de payer et la fragilité des PME. L'ingérence gouvernementale dans l'administration des entreprises privées atteint aujourd'hui des proportions dangereuses pour l'économie du Québec.

Nous tenons également à rappeler que les entreprises n'ont jamais nié leur rôle important dans la conciliation travail-famille; toutefois, l'ARQ rejette catégoriquement l'idée qui veut que les employeurs doivent assumer seuls le fardeau financier et administratif des changements sociodémographiques que nous observons présentement. Et je vous remercie de votre attention.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. Foussard. Alors, je cède maintenant la parole à M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Merci beaucoup pour votre collaboration aux différentes étapes de l'évolution de cette préparation de ce projet de loi. Ça me permettra de préciser deux choses d'entrée de jeu.

D'abord, je veux vous assurer qu'on a eu le souci tout le long de ce processus et qu'on l'aura jusqu'à la fin — et la commission parlementaire aide à faire les derniers ajustements au besoin — qu'on a toujours eu le souci de bien tenir compte de la situation réelle des travailleurs et des travailleuses, bien sûr, mais aussi des entreprises et que tout ce que vous nous faites comme commentaires ou éléments que vous soulevez, on va en tenir compte avec cet objectif-là à l'esprit, vu qu'on veut améliorer la situation, même si ça peut vouloir dire certaines obligations supplémentaires de part et d'autre, mais que, globalement, on ne veut pas que ça ait un résultat négatif.

L'autre commentaire que ça m'amène à faire, quand vous dites «approuvé à la hâte»: ce qu'on fait, là, c'est qu'on termine un processus qui a duré plus de deux ans. On avait annoncé l'intention de faire cette révision de la Loi des normes du travail — «on» étant le gouvernement — en 1999. Il y a un travail qui a été fait sur une période de plus de deux ans de discussions et de consultations. Comme vous le savez, on a déjà fait un échange plus structuré comme consultation ministérielle — on vous a rencontrés aussi — au printemps dernier, et le travail a continué. Alors, je voudrais juste un peu mettre un bémol là-dessus, ce n'est pas vraiment à la hâte. Mais, à un moment donné, il faut arriver à une fin, parce qu'il y a certaines discussions qui peuvent durer indéfiniment sans rien changer, à un moment donné, ou sans qu'il n'y ait d'information additionnelle qui peut changer le cours de la discussion.

Ceci dit, je voudrais avoir peut-être votre réaction sur deux éléments de réflexion. D'abord, s'agissant des pourboires, j'ai cru comprendre... Quand on entend s'exprimer les représentants des travailleurs et des travailleuses, ils rejoignent un peu ce que vous dites, là, si je comprends bien, de part et d'autre, c'est-à-dire qu'il y a comme une pratique qui existe, qui s'est établie avec le temps, quant au partage des pourboires et que tout le monde souhaite qu'on respecte ça et qu'on ne vienne surtout pas bousculer ça. Leur point de vue, ceux qui représentent les travailleurs, c'est que la façon de convenir de partager, c'est entre eux que ça se fait, parce que le pourboire leur appartient, et que ça ne devient pas une espèce de droit de gérance, que l'employeur assume cette responsabilité-là ou même, à la limite — là, je ne veux pas leur prêter de paroles, mais... — s'imisce là-dedans. Alors, c'est un peu ça qui était un peu notre

objectif de dire: S'il y a vraiment une pratique bien établie, si ça fonctionne bien, essentiellement, ce qu'on veut faire à cet égard, c'est de confirmer l'affirmation que le pourboire appartient aux travailleurs et que c'est à eux de le gérer et de gérer la façon de le répartir, ce qui est une pratique établie. On ne vient pas prescrire une nouvelle pratique de partager. Si, de façon très générale, c'est fait, les gens continueront à le faire, mais ce sera plus clair qui en aura la responsabilité. Alors, ça, j'aimerais avoir votre réaction là-dessus.

L'autre point — je les donne tout de suite tous les deux pour sauver un peu de temps — vous parlez de la question des congés fériés chômés et payés. C'est sûr que le principal impact économique vient surtout de cette modification-là, c'est-à-dire qu'on ne rajoute pas de congés, on ne rajoute pas d'avantages, mais on s'assure que, de façon plus équitable, tous les travailleurs vont en bénéficier, y compris ceux qui ont un travail à temps partiel, ils vont avoir leur part. Avant, c'était seulement le travailleur régulier à plein temps. Donc, c'est vraiment une mesure d'équité, comme on la voit, en termes de normes du travail. C'est sûr que ça aura un impact économique, on ne le nie pas, et que c'est le principal. Sur les 188 millions d'impact, c'est à peu près 124 ou quelque chose du genre, je pense, qui vient de là. C'est l'impact principal, ça, on le reconnaît. Mais l'impact total reste à 0,18 % de la masse salariale.

Ma question est la suivante: Est-ce qu'il n'est pas juste de penser que, pour l'impact de coûts comme ça pour les entreprises, pour les PME, surtout dans des domaines comme la restauration et l'hébergement, il y a un peu un effet, comme pour les changements de salaire minimum, les augmentations de salaire minimum, c'est que très rapidement il y a un peu une répartition puis un partage de l'absorption du coût avec aussi les consommateurs et que c'est ce qui fait que ces mesures-là, dans le cas de la Loi des normes minimales du travail, sont vraiment des mesures d'équité, ce qui fait que l'ensemble de la société... Comme on vise l'objectif de joindre l'évolution de l'amélioration des conditions économiques et socioéconomiques du Québec, ça passe par l'entreprise, mais ça va rejoindre tout le monde qui consomme le service qu'ils ont grâce à ces travailleurs-là. Donc, l'entreprise est le canal, mais c'est tout le monde qui utilise le service qui, assez rapidement, participe au partage. Est-ce que c'est correct de penser ça ou s'il y a des conditions qui font ce n'est pas vraiment ça qui se passe, là? Parce que nos analyses nous donnaient ce genre d'information là.

● (12 h 30) ●

M. Foussard (Claude): ...

Le Président (M. Rioux): Avant de vous donner la parole, je vais demander à mes collègues s'ils sont d'accord pour qu'on déborde midi trente. Je pense, ce serait en toute équité, là, ce serait correct.

M. Rochon: Ah oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, ça va, vous pouvez y aller monsieur.

M. Foussard (Claude): Je vous remercie. M. le ministre, je vais répondre à la première question concernant

le pourboire et je laisserai mon collègue François Meunier répondre à la deuxième. Je suis plus un praticien qu'un économiste.

La première, concernant les pourboires, oui, c'est une... Ce n'est pas le Québec, c'est internationalement, au niveau international où on retrouve le fait que l'on sépare les pourboires éventuellement, dans certaines conditions de travail, entre les serveurs et, éventuellement, les gens qui sont avec eux. On parle donc de service de bar, on parle de... voyons, de «busboys», dans le terme anglicisé. Donc, c'est une coutume qui existe.

Maintenant, la problématique qu'on a ou qu'on voudrait éviter en fait, c'est que, étant donné que le pourboire — et ça, on le conçoit totalement — appartient au salarié, celui-ci fait partie d'une équipe d'ensemble avec qui il faut qu'il partage éventuellement un pourcentage x, y, z, déterminé par l'ensemble des salariés, donc, éventuellement, on parlait ou on a déjà parlé de conventions écrites entre salariés. J'ai bien dit entre salariés. Le propriétaire, le restaurateur donne le montant des pourboires aux salariés — avec un s de préférence et non pas au singulier — et ensuite ces salariés, selon la convention qu'ils ont écrite ensemble, vont redistribuer comme il se doit, puisque c'est une convention.

Ce qu'on craint dans cette... Ou ce qu'on aimerait voir préciser plutôt, c'est que cette convention, l'employé qui l'a signée ne peut pas s'en sortir parce que, un beau matin, il se réveille de mauvaise humeur ou parce que, un beau matin, il a besoin d'acheter un nouveau char. En fait, c'est un peu ça et que l'employeur ne... Et aussi en lui disant: Voici comment on fonctionne dans ce restaurant au niveau de l'embauche. Voici comment, nous, on fonctionne. Voici les règlements de l'endroit où vous êtes. Et voici le type de convention que vous allez devoir signer pour que les pourboires soient répartis de façon tout à fait équitable. Donc, si cet employé n'acceptait ces conditions, donc des conditions d'embauche, ça nous permet... Nous, ce qu'on craint, c'est qu'on n'ait pas la possibilité de dire: Bien, si tu ne veux pas respecter les conditions d'embauche telles que mentionnées, on ne peut pas t'embaucher parce que c'est irrespectueux pour les salariés. C'est à ce niveau-là qu'on a des craintes, que ça soit déterminé et que l'employeur puisse gérer, gérer non pas les pourboires, mais gérer la convention signée par les employés entre employés.

Et aussi, juste le dernier petit détail, qu'on mette... Je l'ai dit d'une autre manière, mais qu'on puisse avoir le pluriel sur l'ensemble des employés.

Pour la deuxième phase, je vais laisser François Meunier vous répondre.

Le Président (M. Rioux): On vous écoute, monsieur.

M. Meunier (François): Merci. Juste pour ajouter à ce que M. Foussard vient de vous dire et pour faire écho au message que vous a transmis hier l'Association des travailleurs de la restauration, notre Association s'oppose... En tout cas, l'Association refuse d'avoir des abuseurs dans son industrie, et les restaurateurs qui perçoivent des frais d'administration sur

les ventes, on n'en veut pas. Et, d'ailleurs, on en a fait part, je pense, lors des consultations du ministre Rochon au printemps.

Et ce qu'on veut par contre éviter, c'est que la mise en place des politiques de partage de pourboires soit un fouillis administratif. Il faut quand même comprendre que ça fait quand même partie des conditions de travail de l'employeur. On engage un serveur, il va nous demander: Comment ça fonctionne ici, les pourboires? Si on lui dit: Bien, je ne le sais pas, tu t'arrangeras avec tes copains en arrière, ce n'est pas comme ça que ça se passe dans la vraie vie. Il faut être en mesure de lui dire: Bien, écoute, ici, là, il y a telles pratiques qui s'appliquent. Si ça fait ton affaire, tu embarques. Mais il faut qu'on puisse, nous, à ce moment-là, être en mesure d'administrer cet aspect-là, et c'est ça qui nous importe le plus.

Par ailleurs, la façon que la loi est modifiée avec le projet de loi n° 143, on a ajouté la notion «qui a rendu le service». Pour nous, on s'inquiète que cet aspect-là limite un peu quel employé peut bénéficier du pourboire. Est-ce que le gouvernement, avec cet aspect-là, a l'intention de faire que le pourboire ne puisse bénéficier au commis débarrasseur, aux hôtes, à différents types d'employés? Et c'est pour ça qu'on vous demande... M. Rochon a parlé tantôt que le pourboire appartient au travailleur. Je ne sais pas s'il l'a dit au pluriel, mais nous, c'est dans ce sens-là qu'on veut aller, aux travailleurs qui ont participé au service. Quand je vais au restaurant, moi, le pourboire que je laisse, ce n'est pas juste à la personne qui m'a apporté mon assiette. Il y a la personne qui vient enlever mon assiette, il y a la personne qui m'a accueilli à la porte, il y a parfois un sommelier qui va venir me conseiller un vin avec mon plat, et c'est à tous ces gens-là que je souhaite que le pourboire sera remis et pas uniquement au serveur. Alors, c'est davantage dans ce sens-là qu'on veut une précision ou s'assurer que ça soit facile à appliquer.

Alors, je passe tout de suite à la question des jours fériés. On est heureux que le gouvernement convienne que c'est la mesure la plus coûteuse. C'est celle, nous aussi, qu'on juge probablement la plus coûteuse. Bien sûr, on souscrit au processus d'équité quoiqu'on a de la misère parfois, compte tenu qu'on est dans une industrie où on a beaucoup d'employés à temps partiel, de donner une indemnité pour jours fériés à quelqu'un qui, le lundi, par exemple, normalement il est assis sur les bancs d'école, au cégep. Alors, il y a parfois, là... C'est sûr qu'il y a quand même beaucoup de gens dans notre industrie qui ne travaillent que le jeudi soir, vendredi soir, samedi, le dimanche, et c'est la raison pour laquelle le lundi, il n'y a pas d'indemnité pour jour férié, ils ne travaillent pas comme, semble-t-il, 50 % des travailleurs de notre secteur.

Par contre, ce que M. Rochon amenait, c'est-à-dire est-ce qu'il n'y a pas un transfert vers le consommateur? C'est exactement ça que l'on dit, c'est qu'effectivement il y a un transfert vers le consommateur. La marge bénéficiaire des restaurants, présentement, est autour de 4 %, pas tellement plus que ça. Elle était de 8 % il y a à peine 10 ans. Les taxes sur la masse salariale, au Québec, sont les plus coûteuses, et la capacité des consommateurs, malgré la bonne performance économique, est limitée. Et ce que l'on dit, c'est

que les coûts supplémentaires juste pour les jours fériés, là, juste pour cette mesure-là vont devoir occasionner une majoration de 10 % du prix dans les restaurants, et l'on juge que les consommateurs ne suivront pas cette majoration-là d'autant plus qu'il va sûrement y en avoir d'autres. Alors, effectivement, c'est ça qui nous inquiète. C'est-à-dire on ne peut pas augmenter nos prix tant que ça, là. Le consommateur va toujours vouloir des deux pour un, des trois pour un, d'avoir un rabais. Alors, c'est sûr que c'est ça qui est le plus inquiétant pour notre secteur.

Le Président (M. Rioux): Bien. Alors, vous semblez vouloir avoir une réponse du ministre quant à la définition du travailleur pouvant toucher le pourboire. Vous avez dit tout à l'heure: Ça peut aller de l'hôtesse qui vous accueille jusqu'au «busboy», en passant par... J'espère que ça ne va pas dans les cuisines, là. Non?

M. Meunier (François): En fait, on a défini ce qu'était un salarié pouvant recevoir le taux pourboire. Ça, c'est une chose. Et, d'ailleurs, on souscrit à ce changement-là. On souhaitait une clarification de la loi, et là c'est beaucoup plus clair.

Dans le cas de l'autre côté, on semble nier à d'autres travailleurs le droit de recevoir des pourboires ou, en tout cas, d'en percevoir. Ou, sinon, c'est uniquement lié à la volonté d'une seule personne.

Le Président (M. Rioux): On vous a compris un peu. Oui, M. le ministre.

M. Rochon: Non. J'aime autant que vous continuiez quitte à ce que je vérifie d'autres choses, si je peux vraiment...

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

M. Tranchemontagne: Merci. Merci, M. le Président. Messieurs, bonjour. Merci d'être là. Merci aussi pour votre mémoire. Quelques questions. La première, je veux revenir sur la question d'équité. Vous nous dites que vous trouvez un petit peu difficile de rémunérer quelqu'un pour une journée qu'il n'a pas travaillée, et je comprends ça, je peux comprendre ça de ce point de vue là.

● (12 h 40) ●

D'un autre côté, je pense que, si on le regarde du côté d'équité entre les travailleurs, moi, si je ne travaille pas aujourd'hui, je suis en congé, puis c'est un jour férié, vous, vous travaillez, moi, je vais avoir, dans ma vie, là, d'un an... Je vais avoir une journée de congé férié de moins que vous. Donc, ce n'est pas équitable. C'est ma façon, moi, de le percevoir. Le but de la loi, selon moi, c'est d'en arriver à une équité, que tous les salariés d'un même restaurant, pour prendre votre exemple à vous autres, aient accès au même nombre de jours fériés et payés de la même façon. Ça, c'est mon premier commentaire.

Deuxième, c'est que j'ai de la difficulté à comprendre que le nombre de jours fériés entraînerait une augmentation de coûts si énorme que ça vous obligerait soit d'augmenter vos ventes de 10 % ou d'augmenter vos

prix de 10 %. Je n'ai pas d'étude, là, on vient de recevoir votre mémoire, mais, subjectivement, là, j'ai de la misère à réconcilier les deux concepts, là. Je trouve que ça m'apparaît énorme, le 10 %, pour être très précis. O.K.?

Et puis, après ça, bien, je reviendrai sur le pourboire, mais je vais vous laisser répondre.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, M. Foussard, qui répond à cette question du député?

M. Foussard (Claude): M. Gervais Brie va répondre.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Allez, monsieur.

M. Brie (Gervais): C'est bien. Merci, M. le Président. Alors, vous parliez d'équité, et on sait que, quand on regarde les jours fériés, avec le nouveau projet de loi, on aurait huit jours fériés. Alors, c'est un changement majeur dans la procédure ou la politique qui existe présentement, puis je pense que... Vous parliez, tout à l'heure, économiquement. Lorsque vous parliez d'équité, c'est une chose, mais, lorsqu'on parle du côté économique, on parle que la restauration... On disait qu'il y avait une rentabilité d'environ 4 %, puis, effectivement, ça représente un coût assez important. Je regarde mon entreprise — je vais parler pour moi et, en même temps, pour la restauration — ça représente un coût estimé d'environ 238 000 \$ supplémentaires seulement pour les jours fériés. Alors, oui, je veux être équitable comme bon citoyen, comme bonne entreprise, mais, en quelque part, la survie de l'entreprise...

Et aussi, à votre deuxième question, je vais répondre en même temps pratiquement que la première, c'est de dire que, effectivement, pour le consommateur, ça va amener des augmentations, soit des augmentations de coûts à cause qu'on va augmenter définitivement nos produits. Mais déjà le consommateur, je crois, la capacité de payer n'est pas nécessairement là ou pas nécessairement très grande. On ne peut pas augmenter comme on voudrait bien. Je pense qu'il faut respecter, premièrement, l'ensemble du marché puis, deuxièmement, nos consommateurs, la capacité de payer. Alors, c'est quand même... On ne peut pas faire qu'est-ce qu'on veut comme on veut.

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

M. Tranchemontagne: Oui, merci. Je comprends très bien ce que vous me dites. Mon seul problème ou ma seule difficulté, c'est d'essayer de... J'ai de la misère à réconcilier l'augmentation au niveau... que vous estimez, là, à 23 millions au niveau des jours ouvrables. J'ai de la misère à réconcilier ça avec une augmentation de 10 %, soit dans le prix... C'est mon seul commentaire. O.K.? Mais peut-être que je vais trouver la réponse quand j'aurai l'opportunité de lire votre mémoire, là, tu sais.

Je voudrais passer quand même à un autre sujet, là, je voudrais revenir au pourboire. En passant, les uniformes, je trouve que votre nuance est importante. Je

pense, quand vous avez parlé de l'analogie, par exemple, de chemise blanche...

M. Foussard (Claude): ...pas beaucoup de temps pour vous l'expliquer, mais si vous pouviez poser une...

M. Tranchemontagne: Non. Non, ça va. J'ai compris.

M. Foussard (Claude): ...on peut vous éclairer facilement.

M. Tranchemontagne: O.K. Au niveau des pourboires, c'est sûr que la question des pourboires, c'est une question complexe. Dans certains restaurants, par exemple les plus huppés, par exemple, souvent il n'y a pas juste un serveur, ils sont trois, quatre, cinq à venir nous servir. Donc, c'est important de bien gérer ça, et moi, je suis d'accord avec vous que ça prend quand même une politique de la maison, c'est-à-dire que vous ne pouvez pas laisser ça «at large» puis que moi, je donne 10 % de mon pourboire au «busboy», puis madame donne 20 % de son pourboire au «busboy». Ce serait probable que ça arriverait comme ça d'ailleurs...

Une voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Ha, ha, ha! Mais ce que je veux dire, ce que les gens nous ont dit hier, ceux qui représentent les travailleurs, ce qu'ils veulent éviter — puis, peut-être, c'est ce que le ministère aussi veut éviter par la loi — c'est d'éviter que les gens qui ne sont pas à pourboire, à l'exception des «busboys» et des barmen, barmaids là... à l'exception de ces deux-là, que les autres n'aient pas accès au pourboire. Par exemple, je ne sais pas, moi, le cuisinier ou... Je ne sais pas, les exemples qu'ils ont donnés hier, le cuisinier, la personne qui est à la réception, etc. C'est ça qui est l'intention. L'intention, c'est surtout ça, et de dire évidemment que ça appartient — mais ça, vous le reconnaissez — que ça appartient à la personne qui le reçoit.

M. Foussard (Claude): Ce qui a été véhiculé hier et depuis très longtemps par le groupe des employés à pourboire, c'est aussi autre chose qui a mélangé un peu tout le monde, que ce soit la population ou que ce soit éventuellement... On va dire tout le monde. C'est qu'il y a quelque chose qui est tout à fait....

Une voix: Démagogique.

M. Foussard (Claude): ...démagogique chez eux, c'est qu'ils font des affirmations sans aucune preuve. On parle notamment de ce qui est répété depuis deux ans, qui fait un scoop dans les journaux, c'est évident, c'est les frais de services que, éventuellement, les employés reprennent à outrance. En tant que restaurateur depuis 30 ans, je peux vous dire que des restaurateurs, j'en connais beaucoup. On considère, c'est vrai, qu'il peut y avoir des moutons noirs, mais qu'il n'y a personne qui profite d'une manière aussi générale qu'ils disent. C'est-à-dire 80 % des restaurants — c'est ce que j'ai entendu hier ou ce que j'ai vu — c'est

absolument aberrant de dire une chose comme ça. C'est aberrant pour les restaurateurs, leur image et pour les employés et leur image. Ça n'existe pas.

C'est pour ça que là je vous donne juste un petit... Je profite de l'occasion pour séparer la notion pourboire, que les employeurs veulent donner directement, et éventuellement, comme tout à l'heure l'a souligné rapidement François, de dire: Non, on ne veut plus que des restaurateurs puissent impliquer des pourcentages de 2, de 3, de 4 % sur les ventes. On n'en veut plus de ces gens-là. On n'en veut plus, on veut des restaurateurs qui vont être des gens qui sont des professionnels. On veut changer cette image où on est toujours à la limite de ce que vous savez. C'est ça que je voulais... Et ça, hier, ça a été comme un peu... C'était pas très... C'était très nébuleux.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Merci, M. le Président. Bonjour, messieurs. Je vous ai écouté avec beaucoup d'attention et j'écoute le ministre aussi sur la notion de pourboire. De part et d'autre, je pense que je comprends que, quand ça fait votre affaire, la notion de pourboire devrait être comprise dans le salaire et, quand ça ne fait pas votre affaire, ça devrait être exclu du salaire. Je m'explique. Vous dites que la convention de pourboire devrait être une condition d'embauche pour le restaurateur, et le ministre dit: Non, parce que le salaire appartient en propre à la personne qui rend le service. La question est simple, je voudrais savoir: Pour vous, est-ce que la notion de pourboire devrait être comprise dans le salaire, oui ou non?

M. Foussard (Claude): Madame, attendez, je pense que...

Le Président (M. Rioux): M. Foussard.

M. Foussard (Claude): Pardon, madame. Madame, je pense qu'il y a un petit méli-mélo, là, nous ne voulons pas que la notion de pourboire soit une convention d'engagement.

Mme Gauthier: Vous dites... Vous avez dit...

M. Foussard (Claude): Une convention d'engagement. Nous voulons seulement que, lorsque des employés — et c'est leur responsabilité — à l'intérieur d'un établissement, se font une convention de répartition de pourboires, que quelqu'un qui rentre dans l'établissement, on s'assure... que l'employeur s'assure qu'il ne peut pas sortir de là, de la convention que les employés ont faite comme ça parce qu'ils en ont envie. Ça, c'est le premier des points. Le deuxième des points...

Mme Gauthier: Vous dites, à la page 26 de votre mémoire: «Que l'employeur puisse, lorsqu'une convention de partage des pourboires est entérinée d'un commun accord avec ses employés, avoir le droit d'en faire une condition d'embauche.» Vous écrivez ça dans votre mémoire.

M. Foussard (Claude): Oui, madame, une condition d'embauche pour s'assurer que l'employé, le nouvel employé ne va pas vouloir refuser carrément de ne pas donner ce qui est la convention, ce qui a été déjà conventionné par les autres employés. Je m'explique peut-être un peu plus avec un cas plus concret. Vous venez me voir, et puis je vous engage. Huit jours plus tard, vous dites: Moi, ça ne m'intéresse plus. J'ai signé ça, ça ne m'intéresse plus, je ne veux plus donner de pourboires à telle personne, telle personne, telle personne. Ce que je veux m'assurer, c'est quel est mon recours...

Mme Gauthier: J'ai compris, mais je voudrais juste vous suivre. Si tant est que le pourboire est compris dans la notion de salaire... Je comprends votre propos, mais, si le pourboire est quelque chose qui appartient en propre au salarié, comment vous pouvez intervenir et prétendre pouvoir en faire une condition d'embauche même s'il y a une convention?

M. Foussard (Claude): Je vais passer à...

Mme Gauthier: C'est du salaire ou c'en n'est pas.

M. Meunier (François): Une convention de partage de pourboires, ça définit comment ça va se passer. Alors, ici, le pourboire est remis tous les jours. Il y a un point qui est remis à l'hôtesse, deux points au commis débarrasseur, 88 points...

Mme Gauthier: Je comprends tout ça. Je comprends tout ça.

M. Meunier (François): Et, ce n'est pas compliqué, actuellement il y en a des politiques de partage de pourboires. D'ailleurs, c'est un des éléments de notre inquiétude, qu'est-ce qui arrive avec les conventions existantes, mais c'est un autre débat. Et, à ce moment-là, quand on engage quelqu'un, la personne doit signer, et il y a souvent une clause qui dit que la personne ne peut pas se retirer de cette clause-là. Par exemple... Par contre, vous embarquez dans un autre débat au niveau de la définition du salaire à pourboire...

● (12 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): C'est ça, la question, monsieur, exactement.

M. Meunier (François): C'est ça, mais ce n'est pas l'objet du débat. D'ailleurs, on ne débat pas de ça dans notre mémoire, on ne remet pas en question toute la politique fiscale sur les pourboires. Bon, bien, si vous voulez le savoir, depuis l'entrée en vigueur de la politique fiscale sur les pourboires, la Loi de l'impôt considère les pourboires comme étant du salaire. Par contre, au niveau de la Loi des normes du travail, essentiellement ils considèrent que ça appartient juste à l'employé. Par contre, l'employeur paie les charges sociales, il ne peut pas déduire l'uniforme parce que ça... Vous dire que ça fait notre affaire, ce serait vous mentir, mais ça ne fait pas partie de nos recommandations, on a d'autres chats à fouetter. Je pense qu'il y a des éléments

plus importants à régler à court terme que celui-là, qui est beaucoup plus fondamental et qui va nécessiter des études plus approfondies.

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

M. Gaudreau: Deux petites questions qui devraient être assez rapides. Quand on parle d'employés à pourboire puis d'assumer les frais attribuables au pourboire laissé par carte de crédit, juste pour une idée de grandeur, quand on sort dans un grand restaurant, qu'on a une facture de 200 \$, qu'on laisse 15 %, qui est 30 \$ de pourboire, si c'est payé par carte de crédit, ça coûte au restaurateur une somme d'argent x sur le pourboire qui devrait normalement être donné. Est-ce que la loi, le changement qu'on veut apporter ici, va faire en sorte que vous allez être obligés d'assumer ces frais-là, c'est bien ça? Et ça peut représenter quel montant en moyenne?

M. Foussard (Claude): Bien, ce n'est pas compliqué, on peut dire que là-dessus, en général, actuellement, depuis plusieurs années, la moyenne des restaurateurs appliquent à peu près entre 2 et 2,5 % de moyenne sur le pourboire. Donc, c'est les frais que ça leur coûte, hein? Donc, on parle de... Admettons quelqu'un qui aurait une semaine, à peu près, à 500... On va dire, une semaine à 500 \$, ça lui coûterait à lui, l'employé, 2 % de 500 \$ de pourboire si tout était signé sur la carte de crédit, si tout était signé. Alors, 2 %, ça fait quoi? Ça fait 10 \$ si tout était signé. On va dire qu'il en est signé 50-50, on parle de 5 \$. Sauf que, nous, le total, le global de tout ça, plus on va dans le temps, plus les factures qui sont payées par carte de crédit sont importantes, et plus ça va aller, c'est évident, donc plus cette charge nous est donnée à nous, alors que nous, on ne reçoit rien.

M. Gaudreau: Alors, la logique de ça, du projet de loi, ici, qu'on a, de l'article en particulier, c'est qu'un serveur va avoir droit à un pourboire qui va... 100 \$ par semaine, dépendamment de ce qu'il va ramasser, et ça va coûter à l'employeur un montant x si c'est payé par carte de crédit.

M. Foussard (Claude): De 2 %.

M. Gaudreau: Alors, vous allez payer des frais de service sur l'argent que lui va faire en plus.

M. Foussard (Claude): Exactement, de 2 % supplémentaires.

M. Gaudreau: Une dernière petite?

Le Président (M. Rioux): Une dernière, oui, allez.

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. Un compromis pour les jours ouvrables, ça serait quoi?

M. Foussard (Claude): Pour les jours ouvrables?

M. Gaudreau: Pour les congés fériés, qu'est-ce qui serait un compromis? Vous n'avez jamais pensé à un compromis?

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Si vous répondez, vous compromettez.

M. Foussard (Claude): On n'a pas eu de compromis là-dessus. Ha, ha, ha! On a juste... On vous expose le problème.

Le Président (M. Rioux): Alors, merci beaucoup, M. le député. Merci beaucoup, messieurs, d'être venus nous rencontrer, ça nous a fait grand plaisir. Et j'ajourne les travaux de notre commission à 15 heures, cet après-midi.

(Suspension de la séance à 12 h 54)

(Reprise à 15 h 2)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous avons le plaisir d'accueillir la Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse. Et je vais demander au président, M. Marois — M. Pierre Marois — de nous présenter ceux qui l'accompagnent.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

M. Marois (Pierre): M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les membres de la commission parlementaire, en vous priant d'excuser ma voix éraillée. M'accompagne aujourd'hui, à ma droite, Me Pierre Bosset, qui est directeur de la recherche à la Commission; à ma gauche, Me Carpentier, qui est conseiller juridique à la même Commission, et Mme Lucie France Dagenais, qui est sociologue à la Commission.

Le Président (M. Rioux): M. le président, je voudrais vous informer. Vous avez un mémoire quand même assez imposant, considérable, mais j'ai seulement 15 minutes à vous accorder. Est-ce que vous allez être capable de ramasser l'essentiel en 15 minutes?

M. Marois (Pierre): On va...

Le Président (M. Rioux): On se le souhaite.

M. Marois (Pierre): Quinze minutes et demie, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

M. Marois (Pierre): Connaissant votre tolérance habituelle, on va y arriver.

Le Président (M. Rioux): Allez.

M. Marois (Pierre): Alors, comme vous le savez, la Commission des droits de la personne et des

droits de la jeunesse a pour mission de veiller à notre loi fondamentale du Québec, quasi constitutionnelle, la Charte. Et, dans ce but, le législateur nous a confié la responsabilité de procéder à l'analyse des textes législatifs, comme c'est le cas aujourd'hui, pour faire, au besoin, les recommandations qui s'imposent.

D'entrée de jeu, la Commission tient à saluer la présentation d'un projet de loi qui étend et améliore de façon significative la protection à laquelle une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables, à savoir les travailleurs non syndiqués...

Est-il utile — nous le croyons — de rappeler que la question des normes du travail touche intimement — intimement — aux principes de la Charte même, à commencer par l'article 46, que je me permets de vous lire:

L'article 46 de la Charte: «Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables.» Le droit à des conditions justes et raisonnables constitue donc une référence obligée lorsqu'on parle du salaire minimum, des pourboires, de la durée du travail, du temps supplémentaire, des jours fériés, des congés annuels ou des périodes de repos, entre autres. Sur chacun de ces aspects, le projet de loi marque un progrès très significatif, par rapport à la loi actuelle.

Certaines des modifications proposées sont également de nature à favoriser la conciliation travail-famille, notamment celle concernant les absences pour raison familiale ou parentale et le refus de faire du temps supplémentaire. Ces modifications vont dans le sens des dispositions de la Charte, je vous le rappelle, qui garantissent à toute personne le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe — article 10 — ainsi qu'aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes handicapées, leur droit de recevoir de leur famille protection, sécurité et attention — articles 39 et 46.

Nos commentaires vont porter essentiellement sur deux aspects du projet de loi: l'extension du champ d'application et le harcèlement psychologique.

Le premier point: l'extension. Selon nous, le principe de l'article 46 que j'ai cité tantôt — le droit à des conditions justes et raisonnables — doit s'appliquer sans exclusion à tous les travailleurs. Nous réjouissons donc de voir que les domestiques feront désormais partie du champ d'application de la loi, ce qui répond à une recommandation de longue date de la Commission; à vrai dire, depuis 1979.

Selon nous, l'exclusion de cette catégorie de travailleurs constituait une exclusion fondée sur la condition sociale et donc contraire aux dispositions de la Charte. Nous réjouissons aussi du fait que des personnes qui s'occupent d'autrui dans un domicile privé seront protégées par la loi, du moins si l'employeur poursuit des fins lucratives. La plupart de ces travailleurs, en fait nous le savons, sont des travailleuses, de sorte que l'exclusion de cette catégorie constituait indirectement une forme de discrimination fondée sur le sexe. Une remarque du même ordre vaut d'ailleurs pour les travailleurs agricoles, catégorie formée en partie d'immigrants et qui pourront désormais invoquer les dispositions de la loi relative aux salaires.

Cependant, un aspect du projet de loi nous semble insatisfaisant: la réglementation du travail précaire.

Certes, la Commission constate avec grande satisfaction l'inclusion du droit au maintien du statut de salarié en interdisant que tout employeur n'agisse à l'encontre d'un salarié qui refuserait de se voir convertir en faux travailleur autonome pour oeuvrer dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou pour incorporer cette disposition déjà proposée par la Commission en 1998 et sans doute en mesure d'aider à stopper l'hémorragie de conversion de poste salarié en contrat de travail à demande.

Par contre, le problème de la couverture des faux autonomes, comme on les appelle, demeure entier. Pourquoi? Une étude de notre Commission montre que la Loi sur les normes du travail est au centre de plusieurs litiges concernant les travailleurs autonomes. Le statut de salarié lui-même est en jeu dans un grand nombre de ces cas. En effet, plusieurs travailleurs sont perçus comme travailleurs indépendants parce qu'ils ne sont pas sous la surveillance directe d'un employeur, qu'ils possèdent leur équipement de travail ou qu'ils ne reçoivent pas un salaire proprement dit.

Or, dans les faits, un bon nombre de travailleurs dits autonomes demeurent dépendants d'un donneur d'ouvrage unique, et ce, dans une relation d'employeur-employé. Vu les nombreux types et statuts de travailleurs autonomes, on ne peut considérer un modèle unique de protection les normes du travail applicables à l'ensemble des travailleurs autonomes et dont les principes et la substance ne prendraient pas en compte les exigences notamment du secteur dans lequel ces personnes travaillent.

Néanmoins, il importe d'assurer aux faux autonomes, en particulier ceux dont le revenu est faible et fluctuant et qui dépendent d'un seul donneur d'ouvrage, un accès efficace aux recours prévus à la loi. Pour ce motif, la Commission recommande — c'est notre première recommandation — que soit établie une présomption en faveur d'un salarié dit autonome. Cette présomption aurait pour effet de reconnaître le statut de salarié à une personne — comprenons-nous bien — à une personne qui dépend d'un donneur d'ouvrage unique, à moins que celui-ci, bien sûr, ne démontre que le travailleur est véritablement un travailleur autonome.

Deuxième bloc: le harcèlement psychologique, la contribution de la Commission à cet égard. Une étude, qui vous a été distribuée, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été faite et réalisée en 1999, publiée en 2000, si ma mémoire m'est fidèle. On a cru bon de vous la remettre même si elle est déjà publique, normalement connue parce qu'elle contient... elle était faite dans le cadre du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, en 1999. Il s'agissait de la première étude empirique à aborder la question du harcèlement, tant du point de vue des plaignants que des harceleurs à travers les dossiers d'enquête.

● (15 h 10) ●

Nous avons identifié les manifestations et les répercussions du harcèlement psychologique au travail à travers les témoignages des dossiers d'enquête de harcèlement discriminatoire reçus par la Commission. Nous avons aussi cerné les formes et conséquences de ce phénomène sous l'angle des personnes qui y sont exposées — les plaignants — et des personnes qui le

font subir — les mis en cause. Nous pouvons aussi préciser dans quelle mesure le harcèlement au travail, et principalement le harcèlement sexuel, comporte — comporte — des éléments de harcèlement psychologique.

Vous avez l'étude en main. Je ne résumerai pas tous les constats qui y sont mentionnés, simplement rappeler que le harcèlement en milieu de travail se manifeste par des propos, des comportements abusifs qui ne découlent pas de la gestion courante des affaires de l'organisation. Les paroles sont de l'ordre de l'insinuation, de la dévalorisation, des propos ambivalents, voire de l'invitation ou de l'infériorisation de la personne harcelée.

Ils consistent également à museler la victime et évidemment la ridiculiser. Les conséquences affectent la personne harcelée, autant dans l'exécution de son travail que dans sa vie privée. Au travail, les effets pour la personne se manifestent directement dans l'exécution et la réalisation de sa tâche par la nervosité, un manque de concentration, voire l'absentéisme. Je vous réfère à l'annexe 11.

Les effets se répercutent en plus sur l'évaluation de l'employé à travers des critiques mal fondées, des rétrogradations, des suspensions, des accusations de lenteur ou de rendement insuffisant et même des accusations de déviance — annexe 13.

Ils se manifestent aussi sur les conditions de travail, un salaire, les avantages sociaux, les heures de travail, les responsabilités professionnelles affectées à la hausse ou à la baisse — annexe 12.

L'atmosphère de travail s'en voit détériorée par un climat désagréable, irritant, suspicieux, insensible et même corrompu. Les collègues eux-mêmes s'en trouvent affectés: rumeurs, phénomène de rejet, personne aux agues — annexes 14, 15.

Nos analyses confirment en somme une chose: que le harcèlement est susceptible de compromettre les droits fondamentaux prévus à la Charte, telle que, notamment, l'intégrité physique et psychologique, article 1; la dignité, l'honneur, la réputation, article 4; le droit à la vie privée, article 5; d'autres droits protégés par la Charte, tels que le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, article 46.

Nous rappelons que la Charte des droits, l'une des assises de notre société, affirme dans son préambule qui sert à l'interpréter, que la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne repose sur les considérations suivantes, et je cite: «Tous les êtres humains sont égaux»; «...et la reconnaissance des droits et libertés dont il est titulaire constitue le fondement de la justice et de la paix». Le respect de la dignité des personnes est donc au coeur même de cette Charte, qualifiée de quasi-constitutionnelle par les tribunaux.

Le harcèlement, qu'il soit discriminatoire ou psychologique, est avant tout une atteinte à l'intégrité et à la dignité de la victime. Aussi, la Commission accueille très favorablement la proposition d'introduire dans la législation québécoise le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Cependant, la Commission constate que les personnes qui travaillent bénévolement ne sont pas visées par la Loi sur les normes; elles ne sont donc pas protégées par ces nouvelles dispositions. Et si l'exclusion des bénévoles peut se concevoir pour certaines

normes du travail comme celles liées à la rémunération en matière de harcèlement psychologique, ces personnes devraient pouvoir bénéficier du droit reconnu aux salariés.

Comme nous venons de l'indiquer, la Commission a acquis depuis 20 ans une expérience et un savoir-faire appréciables en matière de harcèlement. D'ailleurs, la définition du harcèlement provient de ce qui ressort des décisions des tribunaux, presque verbatim; c'est repris, principalement en matière de harcèlement sexuel. Ce savoir-faire donc est connu de la commission.

On doit constater à la lecture du projet de loi que le gouvernement a choisi de confier le mandat d'assurer le respect du droit de ne pas être victime de harcèlement à la Commission des normes du travail. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse aurait pu souhaiter pouvoir intervenir dans ce contexte. La Commission respecte ce choix du législateur, et les commissaires m'ont prié de vous dire qu'ils ne comprendraient pas que, comme il s'agit ici des droits fondamentaux reliés au droit à la dignité, qu'ils ne comprendraient pas que, pour des motifs de chicane ou de chicane de structures, pour le moment, tant que les droits ne seront pas mis en marche, ce projet de loi là ne puisse pas faire l'objet d'une adoption avant l'ajournement de Noël. Pourquoi? Parce que, fondamentalement, c'est la dignité humaine, et la dignité humaine ne saurait attendre dans le contexte actuel.

Nous permettons en terminant de vous formuler deux suggestions, M. le Président. Je vais le faire le plus rapidement possible; on y reviendra en échanges.

Harmoniser les recours, cependant, dans l'hypothèse où les dispositions qui sont relatives au harcèlement psychologique dans la loi... on constate que le législateur créerait une incohérence inacceptable en matière de correctifs en cas de harcèlement. Le projet de loi prévoit que la Commission des relations de travail — et même un arbitre de griefs — pourra ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs — on y reviendra, sur l'article, tantôt si vous avez des questions précises — et moraux, et ce, malgré les articles 438 et 442 de la Loi sur les accidents du travail, et cela est bien que vous le fassiez. Vous corrigez et vous ramenez des choses au statu quo ante.

Cependant, la victime de harcèlement psychologique, qu'est-ce qui justifierait qu'elle ait droit à des dommages d'une nature plus grande, si vous voulez, que les victimes de harcèlement discriminatoire où il y a forcément toujours un lien avec du harcèlement psychologique? En d'autres termes, nous vous recommandons fortement de profiter de cette opportunité pour que les gens soient vraiment des travailleurs sur un pied d'égalité, qu'ils recourent par le biais du harcèlement psychologique avec ce droit à des dommages moraux et punitifs, et, vous avez raison, qu'il en soit ainsi par la Charte, par un petit amendement de concordance, que les mêmes droits à des dommages moraux et punitifs soient aussi ouverts aux victimes du harcèlement que l'on appelle de nature discriminatoire.

Dernier point. Nous sommes d'avis que le 90 jours de délai pour loger une plainte de harcèlement psychologique est trop court. Le 90 jours, nous vous recommandons six mois.

Tels sont, M. le Président... Je m'excuse, je sais que j'ai même abusé un peu de votre patience.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. le président. Merci beaucoup, M. le ministre.

● (15 h 20) ●

M. Rochon: Oui. Merci, M. le Président. Je vous remercie beaucoup, M. Marois et vos collègues, de l'information, de la documentation aussi que vous nous transmettez avec votre présentation. Je pense que votre document de recherche, que vous nous donnez, là, sur le harcèlement psychologique, va mériter qu'on s'y arrête et qu'on l'étudie pour profiter de tout ce qu'on pourra en apprendre au cours des prochains jours.

Je retiens les deux... Je comprends les deux principaux points que vous avez soulignés, en regard du projet de loi n° 143. La question des travailleurs autonomes, on est sur la même longueur d'ondes et on est très conscients qu'on n'a pas un traitement complet sur toute la situation des vrais autonomes. Je veux juste redire — puis c'est une information que vous aviez probablement — qu'on a des travaux en cours, qui arrivent à leur conclusion au cours des prochaines semaines, et qu'on pense être en mesure assez tôt — dès le début de 2003 — d'avoir un plan de conduite là-dessus, avec des éléments qui, peut-être, pourront nous ramener à la Loi sur les normes du travail, mais il y aura peut-être d'autres éléments pour assurer une bonne protection sociale et des moyens de représentation des véritables travailleurs autonomes. Il y aura peut-être d'autres pistes aussi que simplement la Loi sur les normes du travail.

Alors ça, on prend ça en compte. On s'était posé la question de voir est-ce qu'on attend, pour faire des amendements à la Loi sur les normes du travail, d'avoir aussi ce volet qu'on pourrait avoir complété, mais il nous a semblé à un moment donné qu'on en avait assez pour avoir des changements substantiels et qu'on était mieux de ne pas risquer de tout perdre, dans un sens, en voulant s'assurer que tout est là, de passer un bloc, là, qui est très important, qui est très consistant et cohérent, et de voir comment on pourrait revenir pour compléter le travail après.

Par contre, je prends bonne note aussi de ce que vous nous suggérez — vous rejoignez en cela d'autres groupes — de voir que nos articles peuvent être peut-être précisés pour créer plus clairement une présomption en faveur du travailleur, ce qui a évidemment un impact important sur le fardeau de la preuve — qui a à prouver quoi — et pour rendre le recours plus accessible. On va voir qu'est-ce qu'on pourra faire quand on va discuter article par article, mais c'est quelque chose sur lequel on réfléchit actuellement pour voir si on peut faire resserrer dans ce sens-là.

Sur la question du harcèlement, encore une fois votre contribution est très importante, et je prends bonne note, là, de votre suggestion. Je vous avoue que, séance tenante, je ne peux pas vous dire jusqu'à quel point ça va être possible à ce stade-ci, par un projet de loi comme celui-là, d'apporter un amendement à la Charte — si je comprends bien ce que vous suggérez — pour donner les mêmes pouvoirs en fait quant aux dommages punitifs et moraux. Je comprends très bien le point que vous soulignez, là.

Je n'ai pas de difficulté quant au pont avec la question qui est, comme vous le dites, un élément de concordance, mais je comprends aussi que vous êtes en accord, que vous appuyez l'enlignement qu'on a pris au niveau de la Commission des normes, de voir que le traitement qui puisse être fait éventuellement pour du harcèlement psychologique qui, si je comprends bien, comprend le harcèlement sexuel comme notion, là... Quant à la concordance plus complète avec la Charte, j'en prends bonne note et on va voir ce qu'il est vraiment possible de faire rapidement ou, si ce ne l'était pas là, comment on peut s'assurer de ne pas laisser tomber, là, une considération correcte à la suggestion que vous nous faites.

Mes commentaires vont s'arrêter là pour le moment, M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Gaspé. Oui, M. le président?

M. Marois (Pierre): Vous permettez? J'essayerai simplement, M. le ministre, de comprendre quelles pourraient être les réserves. Au fond, ce dont on parle, là, quand on parle des ajustements pour que les gens... On va prendre... Une image vaut mille mots, bon.

Il y a des gens qui se présentent à la Commission, et, pour qu'on puisse traiter de leur cas, si vous prenez l'article 10, vous allez voir qu'il y a des critères de discrimination, hein: race, couleur, âge, état civil, orientation, bon, etc., mais, aussi, j'ajoute 10.1: «Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs...»

Donc, nous, c'est le harcèlement qu'on appelle, le harcèlement dit discriminatoire, correct? C'est le... La fin de l'article 10 dit: Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion, etc., a pour effet de détruire ou de compromettre l'un ou l'autre des droits qui sont mentionnés à l'article 10. Bon.

Prenons un cas de harcèlement sexuel, O.K., aujourd'hui, et, la loi étant adoptée, correct? Soyons très concrets pour le monde. Nous, c'est vraiment notre préoccupation la plus fondamentale. Au-delà de toutes les structures puis tout le reste, là, c'est ça qui est fondamental: la dignité des gens, leur possibilité d'avoir ces droits-là reconnus et qu'ils puissent les exercer.

À l'article 123.15, 4°, de la Loi des normes, et 123.16, vous faites quoi? 123.15 détermine des pouvoirs de la Commission des relations de travail, ultimement — ça pourrait être aussi le cas d'un arbitre, hein, de grief, la même chose, même pouvoir — peut, pour s'assurer que ces droits-là sont respectés, paragraphe 4: «ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux».

123.16: Pour pouvoir donner ce pouvoir-là, vous devez, comme vous le faites, amender, par 123.16, deux articles de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

123.16. «Le paragraphe 4 — que je viens de lire, là — [...] ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux», le paragraphe 4 de 123.15 s'applique, malgré les articles 4.37 et 4.42 de la loi. Parce que les tribunaux... Au fond, vous corrigez des jugements qui ont été rendus, notamment les arrêts Beaudet...

Une voix: ...Béliveau—Saint-Jacques.

M. Marois (Pierre): Hein? Béliveau—Saint-Jacques, pour revenir au statu quo ante, ce qui est très bien, pour laisser la marge de manoeuvre; les tribunaux de droit commun l'ont. Bon. Donc, vous ramenez les choses à leur état. Et les tribunaux, à l'époque, très souvent, quand ils ont dit: Écoutez, non, il ne peut y avoir de dommage moral, ce n'est pas qu'ils étaient contre. Très souvent, les juges ont le don, hein, d'envoyer des messages dans leurs jugements. On en prend un certain nombre, le juge dit: Oui, mais... ça pourrait bien être ça, mais qu'est-ce que vous voulez, la Loi sur les accidents du travail dit, 4.42: C'est non, on ne peut pas. Bon. Alors, vous écoutez ce que la jurisprudence a dit ou les tribunaux ont dit et vous faites les corrections en conséquence. Ça, c'est bien.

Une personne en harcèlement sexuel. Son état s'est tellement détérioré... Parce que le harcèlement psychologique peut se produire du coup mais il peut se produire de façon étalée dans le temps. Certains harcèlements de nature discriminatoire peuvent, au fil du temps, devenir un peu, beaucoup, passionnément du harcèlement de nature psychologique, strictement. Alors, cette personne-là peut se présenter, en vertu du projet de loi que vous déposez, et aurait droit aux dommages moraux et punitifs. Parfait.

La même personne — la loi n'est pas là — dit: Bien, mon seul recours possible, c'est d'aller voir la Commission des droits de la personne puis dire: Mon cas, c'est un cas de harcèlement discriminatoire sexuel. Sur cette base-là, il y avait effectivement un harcèlement sexuel discriminatoire. Nous le traitons. Mais cette personne-là ne pourrait pas avoir — la même — ne pourrait pas avoir les dommages punitifs. À mon avis, c'est juste un petit article de concorde. Pas besoin des deux tiers...

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci. M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Ce matin, on a entendu des représentants... un organisme qui représente beaucoup d'entreprises, qui nous disaient qu'ils voulaient qu'ils soient exclus, hein, de cette loi-là. Je ne sais pas si vous étiez ici, à ce moment-là.

À mon avis, même si on considère qu'il y a 95 % des membres de cette association qui considèrent qu'ils n'ont pas eu de causes de harcèlement, est-ce que la Commission serait favorable ou défavorable à ce que nous puissions exempter quelques secteurs d'activités, même si c'est des PME ou des petites entreprises?

À mon avis... j'ai mon avis personnel là-dessus mais j'aimerais vous entendre. Ce n'est pas parce qu'on cite des chiffres après avoir fait une enquête qu'on doit exclure des secteurs d'activités.

M. Marois (Pierre): C'est parce que, si vous excluez des secteurs d'activités, j'ai... Justement, en vous écoutant, j'avais en tête deux cas très, très, très récents: jugement de la Cour supérieure et un jugement du Tribunal des droits de la personne suite à une enquête de la Commission qui a piloté le dossier devant le Tribunal des droits de la personne. Et, dans les deux cas, c'était

justement deux cas de harcèlement sexuel qui se sont passés dans des tout petits restaurants, de toutes petites PME. Je ne vois pas ou je n'ai pas d'éléments me permettant de voir qu'est-ce qui pourrait nous justifier que, selon la taille d'une entreprise, la dignité humaine n'a pas sa place. Je n'arrive pas à comprendre.

Le Président (M. Rioux): Merci. Ça va, M. le député de Gaspé? M. le député de Chapleau.

● (15 h 30) ●

M. Pelletier (Chapleau): Oui. Bonjour, M. le président, madame, messieurs, merci pour votre présentation. Et je dois dire que ça m'a beaucoup intéressé, la distinction que vous faites entre le harcèlement discriminatoire et le harcèlement psychologique. Cela dit, je ne comprends pas comment une personne qui serait, disons, bienveillante et donc qui ne serait pas, a priori, couverte par la Loi sur les normes du travail, mais qui ferait néanmoins l'objet d'un harcèlement de quelque nature que ce soit, y compris un harcèlement sexuel... que cette personne-là n'aurait pas un recours en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. J'avoue que ma compréhension, jusqu'à présent en tout cas — puis c'est peut-être là que votre contribution va être pour moi la plus éclairante — ma compréhension, c'était que la Charte québécoise était, disons, interprétée suffisamment largement pour couvrir également des cas de harcèlement psychologique. Alors, en quoi ai-je tort ou raison?

Le Président (M. Rioux): Alors, je donne la parole à qui, M. Marois?

M. Marois (Pierre): Me Carpentier.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Carpentier (Daniel): Bon, évidemment, un travailleur bienveillant, s'il est victime de harcèlement discriminatoire, peut s'adresser à la Commission sans aucun problème, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mais il faut que ce soit... La distinction qu'on fait, ce n'est pas inutile quand on parle de harcèlement discriminatoire. Comme nous le dit l'article 10.1 de la Charte: «Nul ne doit être harcelé en raison de l'un des motifs...» La plupart des cas de harcèlement discriminatoire comportent une partie, un volet... Il y a un élément psychologique dedans, d'accord. Mais tout harcèlement psychologique n'est pas nécessairement discriminatoire. On prend des situations qu'on connaît en milieu de travail, des gens qui sont exclus, vous ne pouvez pas trouver un motif. Ce n'est pas le sexe, la race, la couleur. C'est rien de ça, c'est quelqu'un — comment je dirais? — qui n'est pas aimé de ses collègues et qui est exclu, et etc. C'est du harcèlement psychologique pur, si on veut.

Ça pourrait se produire dans le cas d'un bienveillant peut-être du seul fait, parce qu'il est bienveillant, bouc émissaire. C'est des termes qui sont employés dans ces cas-là, mais qu'on ne peut pas relier à un motif de discrimination. Dans ce cas-là, même après enquête... On pourrait étudier la question à la Commission, mais on devrait décliner compétence, puisqu'on ne peut pas le

rattacher à des motifs. Ça se produit parfois dans certains dossiers que nous avons, on n'arrive pas à faire le lien avec un motif de discrimination. Alors, cette personne bienveillante victime d'un harcèlement psychologique non discriminatoire se trouverait, avec le projet de loi actuel, sans aucun recours. Elle ne pourrait l'invoquer, puisque ce droit n'est reconnu qu'à des salariés. Du seul fait que cette personne travaille bienveillamment, son droit à la dignité, ces atteintes à son intégrité physique et psychologique ne feraient pas l'objet d'un recours à la Commission des normes. Peut-être, pourrait-elle s'adresser d'elle-même à un tribunal ordinaire, mais on sait que l'accès à la justice n'est pas toujours facile.

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

M. Pelletier (Chapeau): Oui, merci. Si la personne s'adressait à un tribunal de droit commun, on comprend que c'est plus compliqué que de s'adresser à une commission puis, bon, à un tribunal spécialisé, mais elle pourrait invoquer le droit à la dignité, j'imagine, bon, du Code civil du Québec.

M. Carpentier (Daniel): Les droits fondamentaux.

M. Pelletier (Chapeau): Est-ce que, de la façon que c'est interprété actuellement, le droit de ne pas être harcelé dans la Charte québécoise est interprété comme comprenant le harcèlement sexuel?

M. Marois (Pierre): Oui.

M. Pelletier (Chapeau): Oui?

M. Marois (Pierre): Oui.

M. Pelletier (Chapeau): Je me posais par ailleurs une question. J'aurais aimé avoir votre vision, votre compréhension des choses en ce qui concerne justement le projet de loi ici sous étude qui parle de harcèlement psychologique. On dit ceci, on dit: «Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave...» Là, je me réfère à 81.18 du projet de loi, donc «est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié».

Je pense que tout le monde accepte d'emblée, ici, que la protection contre le harcèlement psychologique soit la plus étendue possible, la plus efficace possible. Cela dit, on se demande jusqu'où on peut parler de harcèlement lorsque nous sommes en présence d'un seul événement ou d'une seule conduite, fût-elle grave, puisque, a priori, il semblerait que le harcèlement implique qu'il y ait une certaine continuité dans le comportement. Le mot «harcèlement» implique que, finalement, la personne soit soumise à une conduite qui se reproduise, qui, finalement, continue dans le temps. Quelle est votre compréhension de ça ici?

Le Président (M. Rioux): Alors, monsieur.

M. Marois (Pierre): Me Bosset.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Bosset (Pierre): Merci. On disait tout à l'heure que la définition du harcèlement psychologique qu'on trouve dans le projet de loi est inspirée de celle du harcèlement discriminatoire au sens de la Charte. C'était le sens d'une intervention de notre président tout à l'heure. Ça se reflète dans ce deuxième alinéa de l'article 81.18 dans la définition du harcèlement psychologique. La définition du harcèlement discriminatoire donnée par les tribunaux, c'est les deux éléments que vous avez dans la définition du harcèlement psychologique, c'est-à-dire des actes, des paroles, des attitudes répétées, de un, mais aussi une seule conduite grave qui produit un effet continu. C'est un élément de la définition du harcèlement discriminatoire. Donc, le harcèlement peut être discriminatoire soit par la répétition, soit par la gravité d'un seul acte.

Tout ce que fait le projet de loi, c'est qu'il importe, si vous me passez l'expression, cette conception double du harcèlement discriminatoire au domaine du harcèlement psychologique. Donc, il n'y a rien de révolutionnaire là-dedans. C'est, je pense, une extension du concept de harcèlement discriminatoire au sens de la Charte au domaine des normes du travail.

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

M. Pelletier (Chapeau): Je comprends. Merci. Je remarque également... Et on me corrigera si je me trompe, parce que je suis quand même relativement nouveau dans ce débat, c'est la première fois que je participe aux travaux de la commission, mais je remarque qu'il n'y a pas de présomption qui favorise la preuve du harcèlement psychologique. Et c'est une preuve qui, à mon avis, va être assez dure à faire. Enfin, assez compliquée. Je voulais savoir comment vous réagissez par rapport à ce qui pourrait être, là, à première vue, une lacune du projet de loi.

Le Président (M. Rioux): M. le président Marois.

M. Marois (Pierre): Très bien. Me Carpentier.

Le Président (M. Rioux): Monsieur Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Oui. Écoutez, il n'y a pas... Je veux dire, on n'a pas jamais pensé à ce qu'il y ait, par exemple, en matière de harcèlement discriminatoire... qu'on présume un harcèlement. Il faut... Écoutez, c'est une possibilité qui est envisageable, sauf qu'établir un présomption dans une situation de harcèlement qui... Comme l'a démontré, je pense, un peu l'étude qui a été faite, que vous avez entre les mains, il y a tellement de formes et de manifestations du harcèlement qu'établir une présomption sur la base de quelque chose d'aussi intangible parfois — juridiquement, en tout cas — semble difficile à concevoir. Souvent, les présomptions sont basées sur des situations plus certainement identifiables.

D'ailleurs, on vous a... Puis je prends vraiment l'exemple qu'on vous a proposé. On propose qu'il y ait une présomption dans le projet de loi. Bien, c'est

quelque chose qui est assez facilement prouvable, je veux dire, il y a un seul donneur d'ouvrage, il n'y en a pas 10. Mais toutes sortes de gestes qui peuvent constituer du harcèlement, on est dans des domaines, là, de relations humaines où ça peut être assez difficile. Et là je vous donne une réponse qui est peut-être plus technique que juridique, mais, alors, on n'a pas considéré cet aspect-là.

M. Marois (Pierre): Si vous permettez, M. le Président, j'ajouterais simplement pour l'information du député que l'expérience pratique... la Commission a 25 ans d'expérience pratique. Les formes de harcèlement discriminatoire, harcèlement sexuel, par exemple, là aussi il n'y a pas de présomption, et il faut faire la preuve. Et je ne vous cacherai pas que, si on fait le relevé sur 25 ans, c'est plus de 80 % de taux de succès devant les tribunaux. Donc, ça se fait. Ça suppose une enquête. Ça suppose que, en plus, quand il y a des dimensions d'ordre psychologique, c'est encore plus pointu et c'est pour ça que, en lien avec ça, nous suggérons que le délai de 90 jours pour loger la plainte, compte tenu du temps que ça peut prendre pour que se manifeste le lien entre les situations de fait et le constat du problème qu'une personne peut avoir... que ce délai-là soit prolongé pour permettre que ce droit, de facto, puisse bel et bien s'appliquer.

● (15 h 40) ●

Le Président (M. Rioux): M. le député de Chapleau, votre collègue de Jonquière veut poser une question, et il nous reste peu de temps.

M. Pelletier (Chapleau): Oui.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui. Relativement aux dommages moraux et punitifs, vous dites que le projet de loi vient corriger une difficulté que nous rencontrons. Vous avez même dit que ça corrigeait la décision Béliveau—St-Jacques. Peut-être, au niveau de la CSST, effectivement on n'a pas le droit de réclamer des dommages moraux, mais j'ai toujours compris que la jurisprudence... que le droit de réclamer des dommages moraux et/ou punitifs, c'était un degré de preuve qui était supérieur. Les tribunaux disent, dans le cas d'un congédiement illégal: Vous pouvez effectivement réclamer des dommages moraux pour le congédiement abusif pour lequel pour vous plaignez, mais, à ce moment-là, il y a un degré, il y a un «step» de plus qu'il faut démontrer, que l'employeur, nonobstant le fait qu'il rompait de façon illégale le contrat de travail, a agi de façon malicieuse. En quoi le projet de loi, ici, vient corriger cette jurisprudence?

M. Marois (Pierre): Dans le sens suivant. Parce que vous faites allusion à Béliveau—St-Jacques, c'est relié à Béliveau—St-Jacques, mais il y a aussi l'arrêt Beudet, hein? Bon. Dans l'arrêt Beudet... On le connaît bien, nous, parce qu'on a été impliqué dans l'arrêt Beudet. L'arrêt Beudet, c'est un recours qui a été intenté par la Commission devant le Tribunal des droits de la personne pour une victime de harcèlement

sexuel qui n'avait pas fait de demande auprès de la CSST. D'accord? La Cour d'appel a dit: S'il peut s'agir d'une lésion professionnelle, il n'y a aucun recours pour obtenir des dommages matériels et/ou moraux et punitifs qui ne peut être pris. Pourquoi? Parce que la CSST doit être saisie... Puis, de toute façon, la Loi de la CSST, dans son état actuel — et ne demandez pas aux tribunaux de la changer — nonobstant quand on lit, là... Bien, vous le savez, en pratique, comment c'est dans les jugements des... comment les juges, parfois, passent des messages même au législateur.

Alors, c'est dans ce sens-là que nous disions: Ça vient corriger l'arrêt Beudet et que nous insistions pour dire: Bravo, si on le corrige pour le harcèlement psychologique, mais, pour l'amour du bon Dieu, profitez-en avant Noël pour... Ce n'est pas vrai, je ne peux pas croire que vous le corrigeriez pour le harcèlement psychologique et, pour toutes les formes de harcèlement discriminatoire qui ont des dimensions psychologiques et qui relèvent de la juridiction de la Commission, qui sont du domaine des droits fondamentaux de la Charte, eux autres, ils ne l'auraient pas. Deux catégories de citoyens avec deux types de... C'est dans ce sens-là, là.

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

Mme Gauthier: Je vais reposer ma question différemment. Il y a l'arrêt Farber de la Cour suprême qui dit... C'était la décision de la Cour suprême qui dit que, oui, tu peux réclamer, dans le cas d'un congédiement abusif, des dommages moraux, mais tu as un degré de preuve supplémentaire. Nonobstant tu dois démontrer que le contrat de travail a été résilié unilatéralement et illégalement par l'employeur, mais en plus il faut... Tu as un degré de preuve supérieur, en plus il faut que tu démontres que l'employeur a agi de façon malveillante. Et, c'est dans ce sens-là, je ne vois pas comment le projet de loi corrige ça, qu'il nous permet maintenant de pouvoir réclamer des dommages moraux sans faire cette preuve supplémentaire qui est difficile à faire, vous conviendrez avec moi.

Le Président (M. Rioux): M. Carpentier.

M. Carpentier (Daniel): Peut-être rapidement. Compte tenu de la définition, si on arrive à constater qu'il y a un harcèlement psychologique — je prends, là, dans le contexte de la définition qu'il y a là — il faut qu'il y ait une atteinte à la dignité de la personne, à l'intégrité. Je crois qu'automatiquement, si on a réussi à démontrer ça, il y a des dommages moraux. Si vous avez porté atteinte à la dignité d'une personne, le dommage il n'est pas matériel, il est moral. Alors, il faut avoir démontré ça pour démontrer que c'est du harcèlement psychologique. Une fois qu'on l'a démontré, je crois que les dommages devraient suivre.

Le Président (M. Rioux): Alors, c'est tout le temps que nous avons. Malheureusement, M. le député de Chapleau, j'aurais aimé vous redonner la parole, il y a le député de Vimont qui aurait bien aimé intervenir également, mais le temps a filé comme ce n'est pas possible. M. Marois, merci beaucoup. Merci à vos collègues.

M. Marois (Pierre): ...à vous tous, mesdames, messieurs, et n'oubliez pas le petit mot que...

Le Président (M. Rioux): Vous avez apporté une contribution de grande qualité.

M. Marois (Pierre): N'oubliez pas le petit mot que je m'étais engagé à vous transmettre de la part des commissaires concernant l'avancement de ces droits-là avant Noël. Merci.

Le Président (M. Rioux): Je voudrais maintenant que Mme Ghislaine Paquin, qui est porte-parole du Front de défense des non-syndiqué-e-s, vienne nous rencontrer.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Vous n'êtes pas seule? Vous étiez annoncée en solo.

Mme Paquin (Ghislaine): ...une erreur.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous allez travailler en équipe?

Mme Paquin (Ghislaine): Oui, c'est ça.

Le Président (M. Rioux): Bravo! Alors, on va attendre que M. Rochon revienne, et puis, après ça, on commence.

Alors, Mme Paquin, on vous souhaite la bienvenue. Vous allez nous présenter vos deux collègues.

Front de défense des non-syndiqué-e-s

Mme Paquin (Ghislaine): Bien sûr, oui. Alors, à ma droite, j'ai Mireille Bénard, qui est du Conseil central de Montréal, CSN; et, à ma gauche, j'ai Doris Bouchard, qui est de la Jeunesse ouvrière chrétienne, secteur national.

Le Président (M. Rioux): Avec une représentante du Conseil central de Montréal pour défendre les non-syndiqués, c'est quand même intéressant, hein? C'est bien.

Mme Bénard (Mireille): Tout à fait.

Mme Paquin (Ghislaine): D'ailleurs, je vais passer la parole à Mme Bénard pour commencer la présentation.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Bénard, vous avez 15 minutes, mais au total, hein, pour votre présentation.

Mme Bénard (Mireille): Merci. Bien, vous introduisez bien le début. On va présenter d'abord le Front de défense des non-syndiqué-e-s qui est une coalition d'une trentaine d'organismes populaires et syndicaux, donc, et membres du Front de défense des non-syndiqués, des groupes de femmes, de défense de

droits, des organisations syndicales, dont la CSN, la CSQ et la FTQ.

Et, pour le Front de défense des non-syndiqué-e-s, la réforme des normes du travail, ça a été une priorité dans les deux dernières années, et on accueille très favorablement, là, l'arrivée d'une loi sur les normes du travail, d'une loi améliorée.

● (15 h 50) ●

Alors, on ne pourra malheureusement pas faire le tour en détail de notre mémoire, mais vous l'avez, on va se contenter, là, de regarder quelques-unes de nos priorités. Mais on sait, là, que, avec toute la rigueur qu'on vous connaît, vous avez pris la peine de le lire ou vous le ferez après.

Alors, on veut d'abord saluer le projet de loi parce qu'il présente des avancées importantes pour les travailleurs et les travailleuses non syndiqués. Alors, on espère, par contre, que le gouvernement va avoir le courage d'aller jusqu'au bout.

Malheureusement, dans ce projet de loi, il y a un absent important, et c'est la question des travailleurs et travailleuses à statut précaire, et on pense qu'on pourrait faire plus pour améliorer le sort des travailleurs et travailleuses à statut précaire. La réforme des normes du travail, ça ne se fait pas à chaque année. Ça fait quand même plusieurs années qu'on n'a pas apporté d'améliorations substantielles à la Loi sur les normes du travail, c'est une occasion, donc, qu'on ne doit pas manquer aujourd'hui.

Alors, quand on parle de précarité, on sait que ça se traduit par une inégalité de traitement au niveau de tous les avantages sociaux pour les emplois, par exemple, à temps partiel, sur appel, occasionnels, et on a aussi beaucoup parlé des faux travailleurs autonomes. Bon. Par contre, là, on reconnaît qu'il y a un gain important et on tient à le souligner, c'est l'admissibilité aux congés fériés pour tout le monde. Donc, l'abolition de la notion de jour ouvrable et de service continu va permettre à des travailleurs et des travailleuses à statut précaire d'avoir une indemnité proportionnelle aux heures travaillées, et ça, quant à nous, c'est très important, et on l'accueille favorablement. Vous en avez parlé en termes de notion d'équité, ça rejoint une préoccupation que nous avons au Front de défense des non-syndiqué-e-s.

Mais, pour d'autres avantages sociaux, il existe et il existera encore des différences de traitement, et ces différences de traitement là vont continuer à encourager la précarité, parce que ça va continuer à être intéressant pour les employeurs de développer des emplois précaires, parce que ça va coûter moins cher. Par exemple, on pense à des agences de placement. Le recours aux agences de placement ou le recours à des travailleurs autonomes sous contrat, bien c'est une façon pour les employeurs, souvent, d'économiser des coûts et de perpétuer la précarité au travail. On parle ainsi de discriminations qui sont basées sur le statut d'emploi, et rien ne le justifie.

Sur ces travailleurs, sur le travail atypique et la précarité, il y a eu de nombreuses études, et une des dernières, le comité Bernier, dont vous parliez. On pense qu'il est maintenant temps d'agir. On a assez étudié ces réalités-là, on doit maintenant porter quelques gestes supplémentaires. Notre demande à cet effet-là,

c'est qu'il soit interdit pour un employeur de donner un salaire inférieur à un employé parce qu'il travaille moins d'heures, parce qu'il est sur un programme d'employabilité, parce qu'il travaille sur une base temporaire ou par une agence de placement ou parce que son travail est réalisé en dehors de l'établissement et, donc, sur la base qu'il est un travailleur autonome. On pense qu'ainsi on viendrait freiner encore plus la précarité et on enlèverait des incitatifs à la développer. En plus, on demande que l'employeur doive verser une indemnité salariale en proportion des avantages sociaux, par exemple les assurances collectives, le régime de retraite et maladie. Ça aussi, ça mettrait fin à la précarité.

Plus particulièrement sur le faux travail autonome, nous appuyons l'intention du ministre d'empêcher un employeur de transformer un emploi salarié en travail autonome pour payer moins de charges sociales, mais on suggère quand même quelques modifications. Donc, on ne pense pas que ce recours doive s'appliquer seulement si l'employeur apporte des changements au mode d'exploitation de son entreprise, on pense que ce doit être dans tous les cas. On propose d'améliorer le recours et de donner le pouvoir aux commissaires de rétablir le statut de salarié et les avantages sociaux perdus. Et on augmente aussi le délai pour porter plainte à six mois, parce que ça peut prendre quand même, on pense, quelques mois avant de bien comprendre la relation de subordination qui existe entre le salarié et l'employeur.

On est très content du renforcement aussi du caractère universel de la loi pour les salariés agricoles, les gardiennes et les domestiques. C'est une revendication de longue date qui est menée par certains organismes du Front de défense des non-syndiqué-e-s, et on pense aussi à l'Association des aides familiales du Québec. Et c'est des revendications qui ont été portées par le Front de défense des non-syndiqué-e-s et aussi par la Marche mondiale des femmes.

Donc, on est d'accord avec le droit au salaire minimum pour les travailleurs des petites fermes et on pense qu'il ne doit pas y avoir de discrimination sur le type de récolte, comme certains le demandent. On est aussi en désaccord avec la demande de l'UPA de ne pas l'accorder, le salaire minimum, aux moins de 18 ans — ça aussi, à notre avis, c'est une mesure discriminatoire — et on veut mettre fin aux autres exclusions, le salarié surnuméraire ou sur une base occasionnelle.

Sur les gardiennes, on dit: Enfin, on est très heureuses. Mais, là encore, on demande aussi l'application de la semaine de travail de 40 heures. Sur le délai, on veut l'inclusion dès l'entrée en vigueur de la loi. On pense qu'on ne doit pas attendre un an après l'entrée du vigueur de la loi. Et on pense que l'application du salaire minimum devrait se faire au plus tard deux ans après la loi et pas cinq ans. Sur les congés fériés pour les gardiennes, on pense aussi qu'il y a une ambiguïté sur le paiement des congés fériés dans le projet de loi. On demande que la loi stipule clairement qu'elles ont droit aux congés fériés et que la réglementation, là, ne devrait servir qu'à préciser les modalités de paiement. Il y a une ambiguïté là-dessus sur le projet qui est déposé.

Pour les domestiques, bravo encore pour l'abolition de la discrimination envers les domestiques

résidentes. C'est des femmes qui subissent souvent beaucoup de discrimination et qui ont des heures de travail qui sont presque à l'infini, je dirais. Elles vont pouvoir bénéficier de la semaine de 40 heures — c'est très positif — et du taux général du salaire minimum. Alors, je vais laisser la parole à Doris pour compléter.

Mme Bouchard (Doris): Moi, je vais poursuivre avec la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle. D'abord, au niveau des absences et congés pour responsabilités familiales, on applaudit l'élargissement du congé pour obligations parentales afin d'inclure les responsabilités familiales. On est également satisfait que les frères et sœurs et les grands-parents soient inclus dans la liste des personnes qui peuvent avoir besoin de la présence de la personne salariée. Finalement, on se réjouit de l'élimination des conditions restrictives qui rendaient l'accès à ce congé presque impossible.

On déplore toutefois qu'aucun des 10 jours d'absence ne soit rémunéré. On veut insister sur le fait que, pour les bas salariés, la perte de salaire suite à une absence pour responsabilités familiales est souvent lourde de conséquences. Cette situation défavorise particulièrement les femmes parce que ce sont souvent elles qui s'absentent du travail avec perte de salaire pour s'occuper d'un proche. On demande donc au ministre de reconnaître cette contribution sociale des personnes, le plus souvent des femmes, qui élèvent des enfants ou qui prennent soin de certains membres de leur famille en faisant en sorte qu'au moins cinq de ces journées soient avec solde.

On appuie aussi l'ajout du nouvel article 79.8 qui permet des absences pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant malade. On appuie également l'ajout des nouveaux articles 79.1 à 79.6 qui concernent les absences pour cause de maladie ou d'accident. Bon.

Maintenant, en ce qui concerne la durée du travail, si on regarde le refus de faire du temps supplémentaire, bon, on remarque que le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sur une base hebdomadaire est passé de 60 heures, dans le document de consultation, à 50 heures dans le projet de loi. C'est une avancée quand même significative, parce que, actuellement, le principe même du droit de refus n'est pas reconnu. Par contre, sur une base quotidienne, le ministre instaure un droit de refus de quatre heures après les heures normales ou, au plus, 14 heures par période de 24 heures. Et, si l'horaire est variable, bon, le droit s'exerce après 12 heures. Ces dispositions-là nous semblent très, très loin du minimum acceptable, parce que comment peut-on parler sérieusement de conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale quand on risque de perdre son emploi si on refuse de travailler 12 ou 14 heures dans une journée? Puis, vous l'avez même déjà dit dans votre avant-projet de loi, des études démontrent clairement la montée de problèmes de santé mentale et de stress au travail qui sont, entre autres, dus principalement à la difficulté de concilier le travail avec la vie familiale et personnelle.

Ça fait qu'on demande que les salariés puissent refuser de faire du temps supplémentaire une heure après leur horaire habituel de travail, lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective, un

décret ou un contrat, que la journée soit réputée être de huit heures par jour. Bon, il faut considérer souvent aussi la question des jeunes qui ont deux ou trois emplois. Les jeunes qui étudient et qui travaillent en même temps, quatre heures de temps supplémentaire, ça peut être difficile de concilier l'ensemble des occupations, là. Ça fait que c'est pourquoi on trouverait ça important qu'il y ait des modifications, entre autres.

Par rapport au repos hebdomadaire, bon, la proposition de faire passer le repos hebdomadaire de 24 heures à 32 heures, c'est une bonne amélioration, mais on réitère qu'un congé de 36 heures accorderait une journée complète de repos sans devoir se présenter au travail, ce qui est moins garanti avec un congé de 32 heures. Quand on considère les horaires atypiques d'aujourd'hui, avec un 36 heures, on serait beaucoup plus assuré d'avoir cet accès-là au repos hebdomadaire.

● (16 heures) ●

Je poursuis avec le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Bon, permettre le recours contre les congédiements injustes après deux ans de service continu plutôt que trois ans, c'est un pas dans la bonne direction, comme on vous l'avait déjà mentionné, mais il nous semble totalement injustifié de ne pas le permettre après un an, comme c'est le cas actuellement dans le Code canadien du travail, de un. De plus, les statistiques démontrent qu'une part très importante des non-syndiqués, 41 %, ont moins de deux ans de service continu. Passer de trois ans à deux ans, dans l'exercice de ce recours, ça permet de toucher seulement 9 % de salariés de plus, maintenant, par rapport à trois ans. Mais, si on veut un changement significatif, en le faisant passer à un an, ça permettrait de toucher 25 % de salariés. Donc, on élargit la possibilité pour les salariés d'avoir accès à ce recours-là. Puis on répète aussi qu'un employeur n'a pas besoin d'une période de probation de deux ou trois ans pour savoir si quelqu'un fait l'affaire ou non. C'est la première chose. Et on répète également que le fait de permettre l'exercice de ce recours après un an n'empêchera nullement un employeur de congédier une personne salariée au-delà de cette période. Alors, il s'agira d'un congédiement qui est fait pour une cause juste et suffisante, et il devra le prouver.

En terminant, avant de passer la parole à Ghislaine, j'irais à la garantie du paiement du salaire minimum. C'est particulièrement important pour les jeunes et les femmes, mais c'est également important pour l'ensemble des non-syndiqués, parce que ce qu'on observait, c'est que de plus en plus les employeurs refilaient des frais pécuniaires à leurs employés. On salue donc les articles 50, 51 et 12 de la loi, mais nous demandons que ces articles soient élargis non seulement aux gens qui sont au taux du salaire minimum, mais à l'ensemble des salariés. Donc, remplacer, dans l'énoncé, «du» par «de». C'est une question de principe et non seulement de revenu. On n'a pas à payer pour travailler. Puis, vous le savez, souvent, les employeurs, pour contourner, vont donner un peu plus que le salaire minimum et vont quand même charger des choses à l'employé. Alors, si on veut éviter ça, bien, on devrait l'élargir à tous, puis c'est surtout parce que c'est une question de principe, puis ce n'est pas une question de revenu.

Ensuite, par rapport aux salariés à pourboire. Bon. On est très satisfaits du projet de loi, où on vient préciser que le pourboire appartient en propre au salarié qui a rendu le service et que l'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit, sans tenir compte des pourboires reçus. Ça, c'est une bonne chose.

Le Président (M. Rioux): Mme Bouchard?

Mme Bouchard (Doris): Oui?

Le Président (M. Rioux): Si vous voulez laisser un peu de temps à Mme Baril...

Mme Bouchard (Doris): Ah! O.K. Bien, je vais arrêter là.

Le Président (M. Rioux): ...je vous inviterais à terminer, parce que sinon on ne pourra pas l'entendre.

Mme Bouchard (Doris): J'avais terminé.

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

Mme Bouchard (Doris): Bien, juste une dernière chose, parce que c'est bien important. C'est qu'on tient à ce que ce soit absolument... dès maintenant, qu'on détermine précisément les établissements dont les employés seront exclus de la définition de salariés à pourboire, comme les services de restauration rapide, par exemple. C'est une question de justice, puis on devrait les reconnaître dès maintenant et ne pas attendre.

Le Président (M. Rioux): Alors, ce n'est pas Mme Baril, mais c'est Mme Paquin.

Mme Bouchard (Doris): Paquin.

Le Président (M. Rioux): C'est ça. Allez.

Mme Paquin (Ghislaine): Alors, il me reste combien de temps?

Le Président (M. Rioux): Ah! Bien, écoutez, on va vous donner une chance. C'est que Mme Bouchard a pris beaucoup de place.

Mme Paquin (Ghislaine): Alors, en ce qui concerne les congés parentaux, d'abord, on voudrait dire qu'on applaudit l'harmonisation qui a été faite entre la Loi sur les normes et la Loi sur l'assurance parentale. Il fallait le faire, ça a été fait. Et on applaudit aussi tous les règlements qui ont été inclus dans la loi.

Pour nous, le retour aussi dans le poste habituel, après les congés, est très important. Je sais que ça a été un peu contesté, cette idée-là, mais, pour nous, c'est pour éviter toutes les représailles cachées que peuvent utiliser, des fois, des employeurs pour harceler, décourager une travailleuse qui revient d'un congé parental.

Ensuite, en ce qui concerne la protection des avantages, on a une inquiétude. En 1990, on avait déjà un pouvoir réglementaire pour établir les règlements dans les cas des congés parentaux, et ça n'a pas été fait,

en 12 ans. Alors, on est inquiet que ce soit encore le cas maintenant. Alors, ce qu'on demande, c'est que les règlements, qui préciseraient les avantages auxquels auraient droit les salariés pendant le congé parental de paternité, soient dans la loi plutôt que dans les règlements.

Ensuite, il y a la question des pouvoirs élargis pour les commissaires du travail. On avait demandé que ces pouvoirs-là soient les mêmes que ceux qu'ont les personnes qui sont congédiées injustement. Alors, on demande, finalement, que les mêmes pouvoirs soient attribués pour les personnes qui exercent des recours contre les pratiques interdites. Ce qui veut dire que des personnes pourraient avoir des indemnités de départ, si elles ne veulent pas retourner au travail parce qu'elles ont été intimidées ou harcelées.

Je voudrais dire quand même un mot, pour la minute qui me reste, sur le harcèlement. Bon, on en parle beaucoup. Pour nous, le principal problème, notre principale préoccupation, c'est que ce recours-là puisse être utilisé avant que la personne tombe malade. Alors, dans la définition, ce serait très important d'enlever tout ce qui fait en sorte que la personne doit tomber malade avant d'exercer le recours, c'est-à-dire qui exige des conséquences préjudiciables.

Je pense que le but du recours, c'est justement de pouvoir réagir le plus rapidement possible, et plus on réagit rapidement, plus on peut régler le problème et plus il y a de chances que la personne puisse rester à son emploi.

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

M. Rochon: Oui. Merci, M. le Président. Bien, merci beaucoup pour votre contribution. Vous avez vraiment fait un tour complet. Quand on aura eu la chance de fouiller plus à fond le document que vous nous avez donné, je peux vous assurer qu'on va s'assurer de tenir compte de l'ensemble des points que vous avez soulevés.

Pour fins de clarification, peut-être, dans le peu de temps qu'on a, je vais soulever trois, quatre points pour voir votre réaction. Vous avez parlé des emplois précaires. Là-dessus, d'abord, on est bien d'accord avec vous qu'on ne rejoint pas la situation des véritables autonomes et de la question des agences. Mais, comme vous l'avez mentionné vous-même, il y a un travail encore là-dessus qui devrait permettre, dès le début de la prochaine année, dans quelques mois, de se mettre en mouvement là-dessus.

Et le choix stratégique qu'on a fait, puis c'est une information que je veux m'assurer que vous avez, c'est de quand même y aller avec ce qu'on avait, parce que ça nous semblait être quand même une révision assez majeure, déjà là, et de ne pas risquer qu'en attendant d'avoir aussi toute l'autre partie on risque de manquer le train complètement, là, pour le moment. Surtout que le traitement des situations des agences et des véritables autonomes, déjà parce qu'on connaît la situation avec les travaux en cours, peut demander une intervention qui ne passera pas nécessairement uniquement par la Loi des normes du travail. Il y a peut-être certaines actions qui devront plus passer par le Code du travail, voire par une

autre législation. Ça, c'est loin d'être évident que le seul et meilleur véhicule pourrait être la Loi des normes du travail. Donc, je vous dis juste ça pour être sûr que c'est une information que vous avez. Dans quelques mois, à tout début de 2003, on va avoir de l'information puis on va ouvrir un débat là-dessus, et ce n'est pas quelque chose qui est laissé pour compte.

Toujours s'agissant des emplois précaires, je veux bien m'assurer, quand vous faites votre demande qui a l'air assez générale, qu'on ne devrait pas avoir de disparités de traitement parce que les gens sont sur un statut différent. Vous connaissez, je présume, évidemment l'article 41.1 qui actuellement couvre déjà la situation de ceux qui seraient à temps partiel, par exemple, ou du travailleur à domicile, sauf la personne qui est carrément à commission et dans un contexte où le nombre d'heures n'est pas contrôlable. Évidemment, il y a des questions comme les agences, le travailleur occasionnel, l'autonome. Ça, c'est l'autre question à laquelle il faudra revenir.

Je voudrais aussi souligner que, pour corriger les disparités, si on s'en tient à ce qu'est le contenu de la Loi des normes du travail, les normes minimales actuellement, il y en avait un élément où vraiment il y avait une disparité qu'on corrige, c'est celle des congés fériés chômés et payés. Là, je pense qu'on peut dire au moins que l'ensemble des normes du travail va être applicable à tout le monde indépendamment que leur statut soit vraiment des gens à plein temps ou à temps partiel ou qui risquent, à cause des horaires de travail, d'avoir été pénalisés.

Sur la question du droit de refus, deuxième point, là aussi, pour bien partager avec vous l'information — et ça fera beaucoup de texte à lire; ce n'est pas évident — je voudrais m'assurer que vous avez bien vu le changement qu'on fait à l'article 122.6. C'est un article de recours qui dit déjà, dans la loi actuelle, que le travailleur ne peut pas être pénalisé s'il refuse de travailler au-delà des heures habituelles parce que sa présence est nécessaire pour la santé ou l'éducation, la garde... d'un enfant mineur. Et là, dans ce qu'on change, on l'élargit, ça, de l'enfant mineur à l'enfant non mineur, aux parents, toute la couverture que l'on donne de façon plus complète.

Alors, il y a quand même ça où... Il y a la question du nombre d'heures pour le droit de refus. Ça, je le reconnais, qu'il y a beaucoup de représentations là-dessus, puis on va voir si on peut ou on doit faire des modifications à ce sujet. Mais il faut reconnaître qu'il y a quand même une balise de base importante: c'est que les heures habituelles demeurent le plancher, s'il y a une raison, pour raison familiale, d'intervenir, et ça, on l'a vraiment élargi pour avoir un traitement complet.

● (16 h 10) ●

La question du congédiement, le recours pour congédiement sans cause juste. Pour bien partager notre information, la seule contrainte qu'on a vraiment — on comprend très bien la demande qui est faite d'aller jusqu'à un an, puis il y a un tas de bonnes raisons pour ça — les contraintes sont plus carrément dans les équilibres dont il faut tenir compte quant aux impacts des changements qu'on fait et pour y aller progressivement. Dans notre étude, notre analyse d'impact — et c'est un document qui est maintenant disponible sur le

site du ministère, vous pourrez vérifier vous-mêmes, on n'a peut-être pas les mêmes statistiques là-dessus — de passer de trois ans à deux ans, nous, ça nous donne... puis on va quand même couvrir 13 % de plus de personnes, mais l'estimation du nombre de plaintes de plus auprès de la Commission des normes du travail est de 21 % de plus. Si on allait à un an, là, on va couvrir encore 20 % de plus de jeunes, ce serait très bien, mais là on rajoute des plaintes pour à peu près 34 %, ce qui ferait un total d'une augmentation de plaintes de 55 %, si on y allait au complet.

Je veux juste vous souligner que c'est là qu'est le noeud de la discussion pour s'assurer qu'on aurait quelque chose qui est absorbable, qui est applicable et qui est faisable. Bon, est-ce qu'on pourrait aller jusque-là? Ça, c'est des estimations qui sont faites assez serrées.

Dernier point rapidement pour être sûr de bien vous avoir compris. Dans les pouvoirs que vous souhaitez qu'ait le Commissaire pour intervenir dans le cas de harcèlement, que ce soient des pouvoirs assez larges et compris une indemnisation si la personne ne peut pas retourner dans son emploi. Je vous inviterais à regarder l'article 65 du projet de loi qui rajoute l'article 123.15. Moi, j'ai l'impression qu'il y a pas mal de pouvoirs de façon assez extensive, là. Est-ce que vous faisiez référence à ça ou si, malgré cet article-là, il manque encore quelque chose et il y a une précision à apporter?

Le Président (M. Rioux): Est-ce que vous voulez réagir aux propos du ministre? Oui?

Mme Paquin (Ghislain): En fait, non, effectivement, on ne faisait pas référence à ce recours-là. On le trouve excellent, le recours contre le... les réparations prévues et le recours contre le harcèlement psychologique au travail. C'est plus la définition qui nous pose des problèmes. Mais le recours est excellent.

Non, quand je parlais du pouvoir du Commissaire, je faisais plus référence à la différence des pouvoirs entre une cause contre une pratique interdite et une cause contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante, et que les femmes enceintes — enfin, c'est un peu ce qui nous préoccupait — les femmes qui tombent en congé de maternité ou parental, qui se font congédier pendant le congé, si elles ne veulent pas retourner au travail, la seule réparation prévue, c'est la réintégration avec le salaire perdu. Alors donc, elles n'auront rien puisqu'elles n'ont pas perdu de salaire pendant leur congé de maternité et parental.

On déplorait le fait que les employeurs s'en tirent à trop bon compte, et qu'il devrait y avoir aussi la possibilité, pour le Commissaire du travail, d'accorder des indemnités de départ, de dommages et autres dans une situation comme ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de Maskinongé.

M. Désilets: Merci beaucoup, M. le Président. Je voudrais faire le lien avec... Hier, on a reçu la FTQ. Ils nous ont proposé, dans le cadre des travailleurs à domicile, la possibilité d'avoir un registre pour inscrire sur un registre les personnes. Vous en pensez quoi de ce moyen-là?

Le Président (M. Rioux): Mme Bédard? Mme Bouchard? Mme Paquin?

Mme Bénard (Mireille): Oui, bien, sur le registre, précisément, c'est une revendication de longue date de l'Association des aides familiales du Québec, et on l'endosse totalement. Effectivement, on sait que la difficulté principale, pour ces travailleuses-là, c'est de les recenser, de les connaître. Donc, c'est une façon qui n'est pas la seule façon, qui n'est pas une façon magique, mais ça peut être une façon aussi de s'assurer que, à tout le moins, on les connaît, on peut leur expliquer leurs droits et on peut les rejoindre d'une quelconque façon. Alors, je ne sais pas si vous avez rencontré l'Association des aides familiales, mais je sais qu'elles ont travaillé beaucoup sur cette question-là.

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

M. Désilets: Est-ce que j'ai le temps d'une autre question?

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

M. Désilets: L'autre question se rapporte plus à ce que vous nous disiez tantôt, l'article 11 du projet de loi, mais qui fait référence à l'article 50 de la Loi sur les normes du travail, concernant le pourboire. Je voudrais que vous preniez le temps d'éclaircir un petit peu plus ce que vous nous avez mentionné tantôt.

Le Président (M. Rioux): Oui, Mme Bouchard.

Mme Bouchard (Doris): Qu'est-ce qui n'est pas clair pour vous?

M. Désilets: Je n'ai pas trop saisi ce que vous voulez dire par rapport à l'article qui est déjà en proposition dans le projet de loi.

Une voix: ...

M. Désilets: Est-ce que c'est clair? Est-ce que...

Mme Paquin (Ghislain): Nous, le deux, on a plusieurs préoccupations en ce qui concerne les pourboires, la définition du travailleur à pourboire.

M. Désilets: Oui.

Mme Paquin (Ghislain): Le fait qu'on l'inclue dans la loi immédiatement, que ce soit clair qui en est et qui n'en est pas. Donc, les personnes...

M. Désilets: C'est ce bout-là que je n'ai pas trop compris.

Mme Paquin (Ghislain): Ah! O.K. Bon, alors, veux-tu y aller ou...

Mme Bouchard (Doris): Oui. Bien, c'est comme Ghislaine vient de le dire, dans le fond. Dans ce qui est proposé actuellement, c'est qu'on propose de reporter

à plus tard et sous forme de réglementation qui est un salarié à pourboire et qui ne l'est pas. Et là, nous, on veut que ce soit... Pourquoi attendre? Dès maintenant, on peut déjà préciser qui sont les salariés qui peuvent être à pourboire et qui ne le sont pas. Comme, par exemple, dans la restauration, les fast foods ou les choses comme des... Mais, les fast foods, c'est le meilleur exemple, dans le fond, les clients paient avant de manger. C'est des gens souvent à qui on laisse 10 cennes, on laisse cinq cennes, on laisse presque rien, puis, souvent, ils n'ont même pas le droit de toute façon. L'employeur ne permet pas qu'ils recueillent des pourboires. On le sait dès maintenant. Pourquoi ne pas le définir dès maintenant, dans le fond, qui sont ceux qui ont droit au salaire à pourboire et qui sont ceux qui devraient être au taux général du salaire minimum étant donné qu'ils ont peu de pourboires et que ça ne leur permet pas d'arriver à avoir le taux général du salaire minimum parce qu'ils ont peu de pourboires.

Moi, je l'ai vécu, là, j'ai travaillé chez Croissant Plus et puis je n'arrivais pas au taux général du salaire minimum avec les pourboires.

Le Président (M. Rioux): Et que ce soit défini dans la loi et non dans les règlements. Très bien.

Mme Bouchard (Doris): C'est ça. Et que ce le soit immédiatement, là.

Le Président (M. Rioux): M. le député de Maskinongé, est-ce que ça va? Très bien.

J'ai quelques secondes pour vous, Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Donc, une seule question. Merci, M. le Président. Alors, Mme Paquin, Mme Bouchard, Mme Bédard, j'aimerais que vous reveniez sur l'importance, les raisons pour lesquelles vous souhaitez qu'on puisse absolument, après un congé, réintégrer dans le poste habituel?

Le Président (M. Rioux): Bon. Mme Paquin.

Mme Paquin (Ghislain): Nous, on ne voit absolument aucun avantage à retourner à cette définition-là du poste comparable parce que ce qu'on a vu, dans la réalité, c'est des employeurs qui utilisent ce flou-là du poste comparable pour exercer des représailles cachées.

Par exemple, la personne revient à l'emploi après un congé parental et elle est déplacée dans un établissement éloigné, une heure de plus de transport. On va changer son shift de jour pour son shift de nuit. On va modifier ses tâches, ce n'est pas des tâches pour lesquelles elle a été embauchée. Tout ça en conservant le même salaire et les mêmes conditions salariales. Ça fait que l'employeur va dire: Mais c'est un poste comparable.

Mais, pour la salariée, ça peut faire une énorme différence. Alors, ça peut faire en sorte même qu'elle ne puisse plus continuer à conserver l'emploi. Elle est obligée de déposer une autre plainte à la Commission des normes pour dire: Écoutez, moi, je considère que ce n'est pas un poste comparable; et retourner défendre sa cause.

Le Président (M. Rioux): C'est une façon de la pousser vers la porte aussi.

Mme Paquin (Ghislain): C'est ça. Merci beaucoup.

Le Président (M. Rioux): Merci. Mme la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Oui, merci. Bonjour, mesdames. Ma première question, ma première intervention, c'est relativement à ça, le retour dans le poste habituel. Ce que j'ai vu, moi, dans ma pratique, c'est évidemment avoir des ordonnances de réintégration dans le poste, mais le poste n'existe plus. Alors, mes ordonnances de réintégration, on les a accrochées après le mur. Et, vous viendrez avec moi que ça ne se fait pas régulièrement, mais ça arrive qu'un employeur de mauvaise foi abolisse le poste et qu'on ait une ordonnance qu'on ne soit plus en mesure de rendre exécutoire.

Est-ce que vous ne pensez pas qu'on devrait améliorer cet article-là, dans le cas où justement il y a eu abolition de poste, pour ne pas que la personne se retrouve sans job, là? C'est à ce moment-là que la notion de poste équivalent pourrait entrer en ligne de compte, non pas pour empêcher qu'elle entre dans son poste habituel, si tant est qu'il existe encore, mais pour, évidemment, avoir une ordonnance de réintégration qui veuille dire quelque chose.

Le Président (M. Rioux): Oui. C'est Mme Bédard ou, vous, Mme Paquin.

● (16 h 20) ●

Mme Paquin (Ghislain): Oui. Je suis contente que vous posiez la question parce que, effectivement, ça va permettre d'éclaircir certaines choses. La personne dont le poste est aboli, que ce soit écrit dans la loi «poste comparable» ou «poste habituel», son poste est aboli. O.K. S'il y a déjà des pratiques dans la compagnie qui prévoient le remplacement ailleurs, elle y a droit, comme tous les autres travailleurs devraient y avoir droit. C'est ce qu'on dit dans la loi, on dit: «...elle doit conserver tous les droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail». Si son poste est aboli, c'est prévu.

Alors donc, ça devrait être appliqué. Si la personne a son poste aboli, elle devrait être placée ailleurs, si c'est la pratique de l'entreprise. Par contre, si ce n'est pas la pratique, c'est sûr qu'elle ne pourra pas réclamer des avantages supérieurs aux autres salariés. Ce qu'on demande, c'est l'abolition de toute discrimination du fait qu'on prend des congés parentaux. On ne demande pas des avantages supérieurs. C'est pour ça que, nous, c'est important que ces avantages-là, au moins, soient conservés: que la personne ait droit, vous savez, à recevoir les offres de promotion, les offres de... tout ce qui concerne l'amélioration de ses conditions; qu'elle ait droit au cumul de l'ancienneté, ce qui peut influencer la possibilité de se replacer ailleurs ou pas, si on considère ça en fonction de l'ancienneté; qu'elle ait droit au cumul des années de service qu'on calcule pour les vacances. Je pense que toutes ces choses-là devraient être incluses dans la loi et protéger la personne salariée qui prend des congés parentaux.

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

Mme Gauthier: Hier, on a entendu, comme le disait mon collègue, des représentants de la FTQ qui nous ont expliqué qu'ils sont assez à l'aise de vivre avec le délai de deux ans d'un salarié avant de pouvoir bénéficier du recours en vertu de l'article 124, parce qu'ils disent: Eu égard aux ressources, «anyway», ça ne changera pas grand-chose parce que c'est toujours le même monde qui décide ça, c'est la Commission des relations du travail. Il n'y a pas beaucoup de ressources. Alors, si on ajoute à leur travail des plaintes en surcroît, alors, à quelque part, c'est les requêtes en accréditation qui vont tarder, etc. J'aimerais vous entendre sur cet aspect très pratique de renoncer au délai d'un an par rapport à deux.

Le Président (M. Rioux): Mme Bouchard? Mme Paquin alors.

Mme Paquin (Ghislain): Je vais répondre. Bon, on trouve ça un peu difficile que des droits soient diminués à cause des considérations pratiques, c'est sûr. J'ai lu, dans les journaux, qu'il y avait un surplus de 42 millions à la Commission des normes du travail. J'espère que ça va les aider effectivement à faire face aux nouvelles tâches qu'ils vont avoir. Je pense que c'est évident que, quand on parle d'amélioration de la loi, il faut donner les ressources et les moyens nécessaires pour appliquer ces nouvelles normes là. Alors, pour nous, c'est très important qu'il y ait un montant d'argent qui va avec, qu'il y ait les ressources nécessaires pour appliquer toutes ces lois-là. Mais de là à dire qu'à cause de ça on va accepter que ce soit juste après deux ans, que ceux qui vivent des congédiements injustes après un an ne pourront pas le faire, c'est sûr que, pour nous, ce n'est pas vraiment envisageable.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

Mme Paquin (Ghislain): Puis je pense que Doris voulait...

Mme Bouchard (Doris): D'autant plus que... C'est parce qu'il ne faut pas négliger qu'il y a beaucoup de gens qui sont concernés par ça, là. La plupart des jeunes, on le voit dans notre dernière enquête qu'on avait faite, la plupart ont moins d'un an... pas moins d'un an, voyons, moins d'un an et demi dans un même emploi, ce qui fait qu'ils peuvent être congédiés pour n'importe quelle raison. Ils n'ont aucun recours, là. À part, bon, les trois exceptions prévues déjà, il n'y a aucun recours. Et on voit toutes sortes de situations abominables au niveau des congédiements, puis c'est inacceptable, là, peu important les rudiments administratifs, comme Ghislaine a dit.

Mme Gauthier: Juste un dernier point, si vous permettez, M. le Président, sur la définition de «salarié». Il y a des intervenants qui sont venus et ils auraient souhaité voir intégrer à la loi une présomption du statut de salarié, parce que tu donnes une prestation de travail moyennant une rémunération; il y a une présomption que tu es un salarié. Si l'employeur prétend que tu n'es

pas un salarié au sens de la loi, ce serait lui qui aurait le fardeau de la preuve. Est-ce que vous êtes en accord avec...

Le Président (M. Rioux): Est-ce qu'il y a accord?

Mme Bénard (Mireille): Oui, bien, je peux... Oui, on est tout à fait en accord avec la présomption de salarié.

Le Président (M. Rioux): Merci. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Merci. Bonjour, mesdames. Concernant le temps de service continu contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Hier, on a posé la question à M. Massé de la FTQ: Pourquoi on ne passerait pas de trois ans à un an? Il nous a répondu qu'il voulait être pragmatique puis il savait fort bien que le gouvernement n'aurait pas les ressources nécessaires pour traiter tous les cas. J'ai encore entendu ça tantôt. Je me demandais si c'était une raison justifiable pour vous de ne pas le faire.

Mme Bénard (Mireille): C'est la même question...

Le Président (M. Rioux): Mme Bédard.

Mme Bénard (Mireille): ...à laquelle on vient de répondre.

Le Président (M. Rioux): Oui, c'est ça.

M. Gaudreau: Non, non, non, mais...

Mme Bénard (Mireille): Ce n'est pas un argument. En tout cas, il faut... On ne peut pas, je pense, nier un droit, les droits réels. Et quand on nous disait: Ça va augmenter le nombre de plaintes, c'est parce qu'on vient de prouver qu'il y a un besoin et qu'il y a des gens qui sont lésés dans leurs droits, et je pense qu'on ne doit pas marchander un droit fondamental comme ça, on doit mettre les ressources nécessaires.

M. Gaudreau: Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Bédard. C'est presque un «replay» mais c'est correct, c'est bien, plus de précision par ailleurs. Ravi. Mme la députée de Jonquière, j'ai...

Mme Gauthier: On a encore du temps?

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, je vous ai gardé une minute ou deux.

Mme Gauthier: Oui. Au niveau, par exemple, des recours pour des pratiques interdites, souhaiteriez-vous voir introduire ce qu'on retrouve à l'article 128, alinéa 3, c'est-à-dire que la Commission des relations du travail pourrait rendre toute ordonnance qu'elle juge équitable pour le recours en vertu d'une pratique interdite?

Mme Paquin (Ghislaine): C'est exactement ça. C'est exactement ce qu'on veut. Doris voulait rajouter quelque chose.

Mme Bouchard (Doris): Oui, je voudrais rajouter peut-être deux commentaires parce qu'on était ici ce matin. Il y a deux choses que je trouvais peut-être importante à revenir, c'est... En parlant avec Ghislaine ce midi, quand le monsieur des PME dit que le harcèlement psychologique ne les concerne pas, c'est qu'au bas de l'échelle il y a 60 % de leurs appels qui concernent le harcèlement psychologique, qui sont en lien avec les petites et moyennes entreprises. Ça, je trouvais ça important de le mentionner.

Et la deuxième chose, par rapport à l'uniforme, c'étaient les restaurateurs ou eux — je ne m'en rappelle pas — qui parlaient que, quand tu as une chemise blanche ou des pantalons noirs, bon, on peut les porter en dehors, donc ce n'est pas nécessaire que ce soit eux qui les fournissent.

Mais, moi, je m'excuse, mais j'ai travaillé dans la restauration puis ma chemise blanche puis mes petits pantalons noirs, je ne les portais pas en dehors du travail parce qu'ils n'étaient pas portables, de toute façon, je veux dire... C'est ça, là. Donc, de maintenir le cap et de garder l'ensemble, comme vous avez mentionné, de vêtements...

Mme Gauthier: Particuliers.

Mme Bouchard (Doris): ...particuliers, là, réguliers.

Le Président (M. Rioux): Comment ça s'appelait, votre resto, déjà?

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Bouchard (Doris): Croissant Plus.

Le Président (M. Rioux): Croissant Plus.

Mme Bouchard (Doris): Mais c'est l'ensemble des...

Le Président (M. Rioux): Ils sont des gens vigoureux quand même.

Mme Bouchard (Doris): Je veux dire, ce n'est pas juste eux, là, on ne peut pas viser seulement eux, c'est l'ensemble, là.

Le Président (M. Rioux): Oui, oui, oui. Il vous reste une minute, madame.

Mme Gauthier: La définition de «harcèlement psychologique», j'ai cru comprendre tantôt que ça vous posait un peu de problèmes, la définition de «harcèlement» qu'on retrouve à l'article 81.18 du projet de loi. Est-ce que vous pourriez être plus précise en quoi...

Mme Paquin (Ghislaine): En fait, ça consistait surtout à retirer... quand on dit «qui occasionne des conséquences préjudiciables». C'est ça qu'on veut retirer. Ce

qu'on voudrait voir plutôt, c'est: «une conduite se manifestant par des attitudes, etc., qui sont de nature à porter plainte à la dignité», et ensuite un «ou» plutôt qu'un «et», parce qu'on trouve le fardeau de la preuve suffisamment lourd, «ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié». Puis la même chose pour le deuxième paragraphe: «une seule conduite grave qui est de nature à porter atteinte». Parce que, pour nous, de prouver une conduite grave... On parle de grave, là, on ne parle pas de petits gestes anodins répétitifs, on parle d'une conduite grave, et c'est suffisant pour prouver qu'il y a un harcèlement.

Mme Gauthier: ...qui va inclure aussi le «ou» dans «la conduite se manifeste par des attitudes, ou des paroles, ou des actes, ou des gestes»? Parce que, là, il y avait des gens qui semblaient dire que le libellé, tel que formulé, faisait en sorte qu'on devait démontrer des attitudes et des paroles et des actes. Alors, moi, je pensais que c'était le «ou», là, mais ça semblait porter à confusion.

Mme Paquin (Ghislaine): Non, non, ça, c'est une énumération, c'est des exemples, le «ou» est déjà là, et c'est très bien comme ça.

Mme Gauthier: O.K.

Le Président (M. Rioux): Ça va? Autres questions du côté de l'opposition? Très bien.

● (16 h 30) ●

Alors, mesdames, on vous remercie beaucoup. Mme Bédard, Mme Bouchard et Mme Paquin, merci beaucoup. Je pense que vous avez déposé un excellent document et vous êtes des plaideuses redoutables.

(Changement d'organisme)

Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous accueillons maintenant la Fédération étudiante universitaire du Québec et son président, M. Nicolas Brisson, qui va nous présenter ses collègues.

M. Riopel (Benoît): Oui. Alors, malheureusement, je ne suis pas Nicolas Brisson...

Le Président (M. Rioux): Vous êtes qui, alors?

M. Riopel (Benoît): Oui. Ha, ha, ha! Alors, je m'appelle Benoît Riopel. Je suis vice-président de la FEUQ, et j'ai avec moi deux collègues qui vont m'accompagner dans cette présentation. J'ai d'abord Philippe Jacques, qui est secrétaire général de la FEUQ...

Le Président (M. Rioux): Oui.

M. Riopel (Benoît): ...et j'ai Mathieu Prud'homme, à ma droite, qui est agent d'aide et d'information pour la Fédération étudiante. Voilà.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, vous avez 15 minutes pour présenter votre mémoire.

M. Riopel (Benoît): Parfait. Nous allons tenter d'être brefs. Pour tous ceux qui ne connaissent pas la Fédération étudiante universitaire du Québec, on est une organisation qui regroupe 18 associations étudiantes et on représente environ 140 000 étudiants des trois cycles universitaires, et, bien sûr, notre mission première, c'est de défendre une accessibilité à l'éducation de qualité. Donc, c'est pour ça qu'on existe.

Malgré tout, on s'intéresse également à d'autres questions plus larges, et, lorsqu'on parle des normes du travail, bien, on se sent interpellés, puisqu'on a quand même des membres qui sont sur le marché du travail, donc des gens qui sont à la fois des étudiants et qui, en même temps, profitent ou sont protégés par cette loi. Et donc, par conséquent, on se sent interpellés, à ce niveau-là.

D'ailleurs, on estime à 141 000 le nombre d'étudiants universitaires qui décident à chaque année de détenir un emploi en plus de leurs études. Ça, c'est, d'une part, ce qui nous porte à croire que notre présence ici peut être pertinente. Et, d'autre part, ce qui nous interpelle également beaucoup, c'est qu'on estime, selon le rapport de la Commission des normes du travail de 1998-1999, les 15-24 ans représentent le plus bas taux de syndicalisation, soit environ 14,6 %. Donc, c'est des éléments qui nous portent à croire que ces gens... en fait, que la FEUQ mérite de vous glisser un petit mot sur ce qu'on pense de la réforme sur la Loi des normes du travail.

Je vais y aller un peu en rafale, là. Dans le fond, je vais juste vous présenter les points qu'on a désiré soulever, parce qu'on n'est pas des experts. On appuie d'ailleurs le Front de défense des travailleurs non syndiqué; donc on travaille beaucoup en collaboration avec eux. Donc, on va seulement vous apporter ici les points qu'on considère être les plus pertinents.

Le premier élément qu'on aimerait souligner, c'est ce qui concerne les travailleurs non autonomes, parce que, actuellement, dans la Loi sur les normes du travail, il y a un élément qui prévoit, en fait, qui définit les gens qui sont couverts par la Loi sur les normes du travail. Et, selon nous, malgré tous les éléments qui sont contenus à l'alinéa 10 du chapitre I, nous croyons que, étant donné que le marché du travail a évolué et que de plus en plus les liens de subordination... les formes de subordination qui peuvent exister se sont développées, on croit que la définition devrait être élargie de façon à s'assurer que les travailleurs non autonomes et les faux travailleurs autonomes soient couverts également par la loi. En fait, l'objectif, c'est d'être certains qu'on n'oublie personne.

Le deuxième point qu'on voudrait vous amener, c'est concernant les stages, les étudiants en stage. Actuellement, il y a une exemption à l'article 5, en fait à l'alinéa 5 de l'article 10, qui prévoit que les étudiants qui effectuent des stages ne sont pas couverts par la loi. Nous vivons bien avec cet élément parce que nous savons que dans beaucoup de cas les stages sont des tâches qui sont attribuées à des étudiants dans des conditions très différentes de celles des travailleurs ordinaires. Donc, par conséquent, on vit très bien avec le fait que la loi ne s'applique pas à tous les stagiaires.

Cependant, on a l'impression que, parfois, certains stagiaires se retrouvent dans des situations, où,

malgré le fait que c'est un stage, ils sont rémunérés, ils ont à effectuer exactement le même travail que d'autres employés, et donc, par conséquent, lorsque ces conditions-là sont réunies, on ne voit pas pourquoi, par exemple, un salarié stagiaire qui tombe malade ne pourrait pas bénéficier de la même protection qu'un autre employé. Donc, on aimerait en fait apporter à votre connaissance ce point, là, selon nous, qui devrait faire qu'on devrait plutôt abolir l'exemption qui retire les gens en stage et plutôt redéfinir le statut de salarié pour être certains qu'il inclut clairement des étudiants qui, par exemple, viendraient pour un stage mais qui le feraient dans des conditions qui sont exactement les mêmes que pour n'importe quel autre travailleur.

Pour ce qui est de l'équité salariale, il existe, dans la Loi sur les normes du travail actuellement, une clause, à l'article 41, je pense — oui, c'est ça — à l'article 41 qui définit qu'il est impossible d'accorder un salaire différent à un employé qui exécute la même tâche qu'un autre employé pour le seul motif qu'il travaille moins d'heures par semaine. Bien, selon nous, cet élément devrait être élargi, puisque, outre les travailleurs à temps partiel, il existe également des travailleurs qui travaillent à temps plein mais de façon occasionnelle. Il y a également des gens qui sont sur des mesures d'employabilité ou qui travaillent à l'extérieur de l'établissement, et la loi n'est pas assez précise, et donc, par conséquent, il y a des risques que certains employés qui sont tout à fait sous la responsabilité d'un employeur, donc qui sont des salariés au sens de la loi, soient oubliés à cause, parfois, d'abus de certains employeurs. Ça, c'est pour ce qui est de l'équité salariale.

Pour ce qui est du refus de s'incorporer, on tenait à le souligner parce qu'on sait que c'est quelque chose qui se produit parfois. Alors, l'employeur... Bon. Il y a un remaniement au sein de l'organisation et l'employeur décide d'exiger — ça m'est déjà arrivé d'ailleurs — décide d'exiger du salarié qu'il s'incorpore, et, face à son refus de le faire, bien, il peut y avoir des sanctions qui sont données à l'employé. Nous, on trouve ça inacceptable. Donc, à ce niveau-là, on aimerait qu'il y ait un élément qui soit rajouté pour justement interdire ce genre de pratique.

On voulait vous parler des clauses orphelin. Je vais laisser Philippe Jacques vous faire un petit sommaire très rapide de ce qu'il en est puis je vais revenir à la fin pour la conclusion.

M. Jacques (Philippe): Alors, merci beaucoup. Pour continuer sur ce qu'a dit mon collègue, je vais vous entretenir un peu plus précisément de la question des clauses orphelin. Ce qu'on entend par clause orphelin, bien, c'est une des définitions qui est reconnue, c'est-à-dire une clause discriminatoire basée sur la date d'embauche, qui a pour effet de ne plus fonder la politique salariale sur des critères communs à l'ensemble du personnel.

Il y a eu une initiative, qui avait été faite lors de la précédente modification à la Loi sur les normes minimales du travail, en 1999. Il y a des articles qui avaient été ajoutés dans la loi, les 87.1, .2 et .3 qui traitent précisément de la question des disparités de traitement. Toutefois, à l'article 87.3, il y a des exceptions qui sont introduites, notamment par rapport aux

conditions de travail qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

Ce sont, d'une certaine façon, des clauses orphelin qui sont permises sur une base temporaire. Toutefois, comme dans bien des cas, des conventions collectives, ça a tout de même un degré temporaire, ce n'est pas appliqué à long terme; souvent, c'est deux ans, trois ans — je pense, la moyenne, c'est trois ans. Le caractère temporaire étant très flou, ça ne donne pas une certaine assurance de quand est-ce que ce genre de démarche là se terminera. De plus, on considère que, de toute façon, de baser... que même ce soit autorisé de façon temporaire, c'est quelque chose qui est inéquitable, qui est inacceptable; c'est socialement injuste de permettre ce genre de manoeuvre là.

C'est pour ça qu'on voudrait que notre recommandation serait dans le sens que la Loi des normes du travail, interdise toute disparité de traitement qui serait fondée exclusivement sur la date d'embauche, et ce, même si cette disparité s'appliquait à la suite d'une fusion, d'une réorganisation d'entreprises ou qu'une entente prévoyait que cette disparité se résorbe progressivement. Donc, on aimerait qu'il y ait des modifications qui soient apportées, en ce sens-là.

D'ailleurs, les conséquences de ce genre de clause là, ça peut être que les jeunes travailleurs qui sont touchés par ça soient victimes d'inéquité, que leurs conditions de travail se retrouvent à être inférieures à celles de leurs collègues. Dans bien des cas, c'est leurs collègues qui ont voté ce genre de conventions collectives, qui les ont acceptées; donc ça fait un climat de tension à l'intérieur de l'entreprise où est-ce que ça a lieu. Ça peut faire un écart salarial grandissant entre les générations, de même que permettre un certain appauvrissement des jeunes quand cette condition-là est appliquée dans le temps. D'ailleurs, c'est quelque chose que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a dit qui était inacceptable, les gels d'avancement d'échelons, de même que l'ajout d'échelons vers le bas dans le cadre de conventions collectives.

Il y a aussi le Groupe de recherche sur le travail et les jeunes, du Département des relations industrielles de l'Université Laval, qui a mené une petite étude là-dessus et qui a analysé plusieurs entreprises qui avaient, dans certains cas, mis des clauses orphelin dans leur convention collective sur l'argument, entre autres, que les clauses orphelin, ça permettait de créer des emplois ou de maintenir des emplois. L'analyse a été faite par rapport à des entreprises qui l'ont fait, qui ont implanté ces clauses orphelin là et d'autres qui ne l'ont pas fait, et les résultats étaient que ça ne permettait pas de créer ou de maintenir plus d'emplois et que, finalement, les entreprises qui n'avaient pas de clauses orphelin trouvaient d'autres moyens de créer ces emplois-là ou de les maintenir. Donc, ce n'était pas quelque chose de nécessaire de le faire.

Peut-être on enchaînerait. Moi, je laisse là mon collègue enchaîner.

● (16 h 40) ●

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Riopel, est-ce que ça termine ou bien si vous allez faire la conclusion?

M. Riopel (Benoît): En fait, juste en conclusion, on a trois éléments qu'on voudrait ajouter à nos recommandations. La première concerne les absences en cas de maladie. Nous, en fait, ce qu'on considère, c'est que c'est un droit qui n'est pas vraiment discutable. Donc, par conséquent, dans la mesure où un employé est embauché et qu'il est couvert par les normes du travail, la protection devrait s'appliquer dès son embauche et non pas après trois mois de service comme actuellement il est prévu dans la loi.

Ensuite, pour ce qui est du congédiement sans cause juste et suffisante — tout à l'heure, on vous en avait parlé un peu avec l'autre groupe qui nous a précédés — à ce niveau-là, nous, également, on demande que... en fait, on recommande que la protection s'applique après un an tout simplement parce que, après... En fait, en appliquant les nouvelles règles telles qu'elles sont apportées dans le projet de loi actuellement et en passant, donc, de trois ans à deux ans, ça n'a d'impact que sur un petit groupe supplémentaire; on parle de... En fait, selon Statistique Canada, il y a 42,9 % des employés non syndiqués qui ont moins de deux ans de service. Donc, par conséquent, en passant de trois à deux ans, on touche à peu près 7,48 % de plus de salariés. Donc, on trouve que c'est une mesure qui n'est pas suffisante si on veut arriver aux effets qui étaient contenus au moment où les objectifs ont été dressés.

Finalement, concernant les congés parentaux, c'est une demande qu'on avait faite lorsqu'on avait rencontré le ministre cet été, et puis on est fort heureux de voir que ces éléments-là se retrouvent dans le projet de loi. Donc, là-dessus, on n'a pas grand-chose à dire.

Donc, voilà, ça termine notre courte présentation. Trop brève, malheureusement, mais c'est la vie.

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

M. Rochon: Oui. Bien, merci beaucoup pour votre travail et votre contribution. On est très conscients que les jeunes en général et les étudiants parmi les jeunes sont une partie importante de la population des travailleurs et des travailleuses qui est visée par la Loi des normes du travail et qui souvent n'a que cette protection légale là. Alors, on apprécie votre contribution pour s'assurer que ce qu'on fait là correspond le plus possible à ce qui se passe sur le terrain.

Je vais vous demander peut-être trois précisions pour être bien sûr de comprendre le sens de vos recommandations.

La recommandation 2, d'abord. Vous dites: «Que la Loi sur les normes du travail s'applique aux étudiants en stage lorsque ceux-ci se définissent comme des salariés au sens de la loi.»

Ma compréhension est que c'est déjà le cas actuellement, sauf pour quelques exceptions de stagiaires prévues dans le règlement de la Loi des normes du travail. Puis là, je vous en donne des exemples, là; vous n'avez pas nécessairement ça à l'esprit. On dit: «stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnue par une loi ou stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées»,

qui est une situation très particulière dont on nous a parlé aujourd'hui.

Vous me direz s'il y a, dans la pratique, des situations, parce que, normalement, l'étudiant est couvert par la Loi des normes du travail. Ce n'est pas parce qu'il est étudiant qu'on peut lui faire un traitement différent. Ça fait que, qu'il soit stagiaire ou pas... À moins que ce soit une condition particulière d'un stage qui est intégré dans un programme de formation, normalement, il est couvert, mais il y a peut-être quelque chose qui glisse entre les deux.

Je vous donne mes trois points pour que vous puissiez traiter de l'ensemble de la question.

L'autre, c'est votre recommandation 4: Que la Loi sur les normes du travail interdise de congédier, de suspendre, et le reste, de déplacer le salarié parce qu'il refuse de s'incorporer ou de signer un contrat d'entreprise ou de service.

Le changement qu'on fait à ce niveau-là — l'article 53 — qui rajoute, après l'article 86, un article qui essaie vraiment de préciser cette question, de protéger le statut d'un salarié pour qu'on n'en fasse pas ce qu'on appelle un «faux autonome», est-ce que ça ne couvre pas toutes les situations que vous décrivez dans votre recommandation? C'est-à-dire, si on demande à quelqu'un soit de s'incorporer, de signer un contrat d'entreprise ou de service, c'est qu'en pratique on veut le considérer comme un entrepreneur ou un autonome alors qu'il reste dans une situation de salarié. Il m'apparaît que le changement qu'on fait répond à votre recommandation. Je voudrais en être bien sûr.

Bon. Et, finalement, la recommandation 8: De prévoir la protection du lien d'emploi de la personne salariée qui s'absente toute la durée des congés parentaux et lui permette de réintégrer son emploi habituel.

Là, c'est l'article 44, mais j'ai l'impression que, là aussi, on fait exactement ce que vous demandez. Je veux être bien sûr qu'il n'y a pas de nuance qu'on échappe, parce qu'on dit: «À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.» Et on a la provision que, si le poste habituel n'existe plus, là, on va demander que le salarié soit traité comme s'il n'avait pas quitté l'emploi, qu'il ait le même traitement qu'il aurait eu quand son poste a été aboli que s'il avait été en emploi.

Alors, là aussi, est-ce qu'il y a quelque chose, une nuance qu'on échappe dans votre recommandation? Parce que, rapidement, avec votre présentation pour ces trois là, j'ai l'impression qu'on vous rejoint, outre la loi actuelle où les changements qu'on fait répondent déjà à ça.

Le Président (M. Rioux): M. Riopel.

M. Riopel (Benôit): Oui. Alors, bien, vous avez tout à fait raison, M. le ministre. D'ailleurs, on spécifie aux endroits où ça se produit. En fait, on a essayé de le faire. On a quand même réitéré ces recommandations-là, mais on a indiqué, là, qu'on saluait le travail que vous aviez fait. Donc, on peut tout de suite régler la question des recommandations 4 et 8. Effectivement, on croit que les modifications apportées dans le projet de loi répondent

tout à fait à ces préoccupations-là. Et donc, en les écrivant comme ça, ça signifiait surtout de réitérer ce qui avait été présenté cet été, en disant que ça correspondait avec ce qu'on voulait. Ça fait que, ça, c'est pour les recommandations 4 et 8.

Pour ce qui est de la recommandation 2, il faut bien s'entendre, là-dessus. En fait, notre préoccupation, ce n'est pas du fait qu'un étudiant est un étudiant et qu'il travaille, par la même occasion. On s'intéresse précisément aux étudiants qui sont en stage, donc, qui ont une formation. D'ailleurs, l'alinéa 5 de l'article 3 justement est une exemption en fait à tous ceux qui seraient soumis aux normes du travail.

Donc, on a tout d'abord les définitions, en début de la loi, qui stipulent qu'est-ce que ça prend pour être éligible à la Loi sur les normes du travail lorsqu'on est salarié. Et, lorsqu'on arrive finalement à l'article 10, l'alinéa 5, on prévoit une exemption qui dit que la loi ne s'applique pas à un étudiant qui travaille, au cours de l'année scolaire, dans un établissement choisi par une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation. Et, à ce niveau-là, nous, on tient à dire qu'on n'est pas contre cet élément-là. Bien au contraire, on est conscients que, lorsque l'étudiant est en stage, il n'a pas à se voir par exemple donner l'équité de traitement quant au salaire et quant aux normes minimales.

Ce que, nous, par contre, on remarque, c'est que, dans certains cas, l'étudiant qui est en stage, c'est vrai qu'il est en stage, c'est vrai qu'il est dans un cheminement de formation, mais, par la même occasion, on réalise que ses conditions de travail sont exactement les mêmes que les employés avec qui il travaille. Et ça, souvent, on a dénoncé, sans aucune arme pour pouvoir nous appuyer, que, dans certains cas, il y a même certains abus de la part des employeurs qui disent: Moi, c'est des ressources supplémentaires qui me coûtent moins cher. C'est plus ça qu'on trouve un petit peu scandaleux.

● (16 h 50) ●

Et donc, par conséquent, nous, ce qu'on demande, c'est non pas d'inclure tous les gens qui sont en stage mais de pouvoir, à un moment donné, cibler ceux qui sont rémunérés, ceux qui effectuent un travail exactement similaire à celui de leurs collègues, puis de dire: Bien, à partir du moment où il a un emploi dans l'organisation, même si c'est temporaire, même si c'est pour la période de son stage, bien, il devrait être soumis aux mêmes normes minimales par rapport notamment aux congés en cas de maladie. Donc, c'est simplement de venir un peu assouplir l'alinéa 5 de l'article 10.

M. Rochon: Moi, je vais juste vous soulever la question. Je ne vais pas régler... Si je peux... excusez.

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

M. Rochon: Ce genre de situation que vous décrivez, par rapport, en lien avec l'article 3, alinéa 5, est-ce que ce n'est pas plutôt des situations où les gens ne respectent pas la loi?

Je veux dire, qu'il y ait un étudiant qui est dans un stage qui devrait être un stage de formation, et, pour une raison ou pour une autre, on ne respecte pas ces

conditions-là puis c'est ça qu'on devrait corriger ou de plutôt admettre que l'étudiant qui fait un stage qui devrait être un stage de formation, soit traité... qu'on avalise cette pratique en disant: Vous avez le choix un peu. Même si vous le recevez en formation, vous pouvez ou bien participer à sa formation ou bien décider que, non, vous en faites un employé. C'est peut-être là qu'il y a la correction à faire aussi.

M. Riopel (Benoît): Oui, tout à fait. En fait, on le souligne sous l'approche de la problématique. Mais, pour ce qui est des solutions, les avenues que vous nous présentez, c'est quelque chose qui serait tout à fait pertinent aussi parce que souvent c'est effectivement... tout à fait raison.

Le Président (M. Rioux): Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Bonjour. Merci de votre présentation, M. Riopel, M. Jacques et M. Prud'homme. Vous dites à juste titre que vous représentez finalement, au niveau des étudiants, un nombre important de personnes qui sont touchées par les normes du travail.

À votre connaissance — parce que vous n'en parlez pas du tout dans le mémoire — du côté du harcèlement psychologique, est-ce que les étudiants, les étudiantes qui se retrouvent au niveau du marché du travail et qui sont couverts par les normes sont victimes de harcèlement psychologique ou si vous n'avez pas abordé le sujet parce que vous n'avez pas eu de représentations?

M. Riopel (Benoît): Bien, en fait, on n'a pas abordé le sujet, parce que, bon, premièrement, on n'a pas ce genre de «comeback» là qui remonte. J'ai l'impression que les structures qui permettent de faire le suivi, les structures gouvernementales qui permettent de faire le suivi sont peut-être plus aptes de recenser ce genre de données là. Nous, on ne les voit pas. Ça ne se rend pas vraiment à nous.

Nous, ce qu'on dénote, c'est plus des problématiques fréquentes qu'on rencontre régulièrement. Mon impression à moi, c'est que tout ce qui s'appelle harcèlement sexuel... D'ailleurs, nous, on n'a pas voulu en parler parce que je sais que le Front de défense, il l'a abordé largement. Mais, nous, on a l'impression que c'est souvent des problèmes qu'on n'entendra jamais parler mais qui existent, puis les gens, ils ne veulent pas nécessairement en parler; il y a un malaise, à ce niveau-là. Donc, nous, on n'en a pas entendu parler, mais je suis à peu près certain que ça doit exister, mais on n'a aucune certitude là-dessus.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Caron: C'est parce qu'effectivement au niveau des différentes données, habituellement, quand on travaille sur le dossier au niveau du harcèlement ou de la violence, les chiffres sont encore plus catastrophiques du côté des plus jeunes. Alors, je pense que c'est un élément qui touche beaucoup des travailleurs puis des travailleuses que vous représentez.

L'autre élément dont on nous avait fait part aussi au printemps puis qui touchait beaucoup les jeunes — on l'a abordé un peu tantôt — c'était toute la question de l'uniforme, le port de l'uniforme. Et on nous avait parlé non seulement des uniformes qu'on retrouvait au niveau des chaînes de restauration, mais particulièrement au niveau des boutiques de vêtements où on exigeait que les vendeuses, les vendeurs portent les vêtements de la boutique et que très souvent les vêtements de la boutique sont des vêtements qui étaient quand même dispendieux. Et, même si on faisait des rabais au niveau de la vente des vêtements, c'est évident que, pour la travailleuse qui est au salaire minimum, les coûts étaient tout à fait exorbitants. Est-ce qu'on vous a fait part de ces problématiques-là?

M. Riopel (Benoît): C'est un petit peu comme le harcèlement psychologique. C'est-à-dire que, nous, on a essayé de présenter quelque chose de très large qui dépeignait les choses qui venaient spontanément à l'esprit de nos associations étudiantes lorsqu'on les consultait sur des problèmes qu'ils avaient vécus.

Cependant, autant pour ce qui est du harcèlement psychologique que sur des questions comme par exemple de forcer un employé à payer lui-même ses outils pour pouvoir effectuer le travail mais qu'il ne peut pas les choisir, que c'est l'employeur qui décide pour eux, on trouve que c'est quand même une problématique sur laquelle il faut se pencher également. Et puis je pense qu'en ce sens il y a plusieurs éléments dans le projet de loi qui vont en ce sens-là, et, nous, on en est très satisfaits.

Le Président (M. Rioux): M. Riopel, c'est un peu surprenant quand même que les étudiants universitaires viennent ici et ne prennent pas acte du harcèlement psychologique et sexuel dans les universités.

Je ne sais pas si vous contentez des clauses de convention collective des professeurs avec l'institution, mais il reste que, dans le milieu étudiant, ça existe aussi. Vous n'avez pas les yeux fermés quand même, et vous ne l'évoquez pas, vous ne soulevez pas cette problématique qui est pourtant réelle chez vous. Avez-vous l'intention de fouiller ça un peu dans les mois ou les années à venir?

M. Riopel (Benoît): Bien, je pense qu'avec tous les éléments qui ont été apportés dans le projet de loi — des éléments sur lesquels on ne s'est pas penchés cet été, puisqu'on s'était beaucoup limités à travailler dans le cadre de la consultation qui avait été donnée — bien, je pense qu'avec tous les éléments qui sont apportés ici, c'est certain que c'est des choses sur lesquelles, à la lumière de ce qu'on discute, je pense qu'on n'aura pas le choix de s'y pencher, surtout pour ce qui est du harcèlement psychologique.

Pour ce qui est du uniforme, je ne sais pas jusqu'à quel point c'est répandu. Mais, pour ce qui est du harcèlement psychologique, je pense que c'est fondamental et c'est quelque chose sur lequel, oui, effectivement on devrait se pencher, pas dans les prochaines années, là, dans les mois à venir et dans l'année qui s'en vient.

Le Président (M. Rioux): Merci. Je vais maintenant du côté de l'opposition, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: M. le Président, vous êtes mêlé un peu, vous ne savez plus où aller? Messieurs, bonjour. Merci d'être ici et merci pour votre mémoire.

Une couple de questions. Votre deuxième recommandation, moi aussi, j'ai un petit peu de difficulté à la comprendre, au niveau des stagiaires. Alors, si jamais vous avez le temps, peut-être vers la fin, d'y revenir, j'apprécierais. Parce que vous reconnaissez que les stagiaires, c'est un phénomène qui existe et puis c'est normal, puis c'est acceptable et accepté, c'est comme des cours pratiques, si vous voulez, en milieu de travail. Donc, j'aimerais ça que vous reveniez pour essayer de me le réexpliquer pour que je le comprenne bien.

J'aimerais attirer votre attention sur la recommandation 5 où vous parlez des clauses orphelin. Mais dans votre recommandation vous parlez donc que vous êtes contre toute disparité, mais vous allez un petit peu plus loin que, moi, j'aurais pensé, parce que vous dites: Une disparité qui s'appliquerait même sur une base temporaire, à la suite d'une fusion d'une réorganisation.

Il existe des fois, dans certaines entreprises, des habitudes qui s'appellent des clauses grand-père. On appelle ça des clauses grand-père, c'est-à-dire il y a une fusion ou une réorganisation, peu importe la cause, et quelqu'un est changé d'emploi puis doit travailler... normalement, cet emploi-là est payé à des conditions, un salaire moins élevé. Et, assez souvent, si la personne a une certaine ancienneté, on va lui donner ce qu'on appelle une clause grand-père, c'est-à-dire qu'il va garder le salaire qu'il avait dans sa fonction antérieure, sa job antérieure, et jusqu'à temps que les autres le rejoignent, et, à ce moment-là, il va être payé équitablement.

Alors, j'ai l'impression que, si je lis bien votre — puis peut-être je ne le lis pas bien — recommandation 5, vous êtes comme un peu contre ce qu'on appelle communément les clauses grand-père. J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

Et, finalement, à la recommandation 4... Je ne sais pas, c'est une question d'éclaircissement, dans ce cas-là. Je ne sais si c'est parce que vous trouvez que l'article 53 du projet de loi n'est pas clair, mais j'avais l'impression que l'article 53 pouvait peut-être répondre. Mais vous ne seriez pas les premiers à dire que l'article 53 n'est pas tout à fait clair. Alors, j'aimerais ça que vous élaboriez sur ce point-là également. Alors, donc recommandation 5, recommandation 4, et, peut-être à la fin, s'il reste du temps, on reviendra à la 2, mais ça ne presse pas.

Le Président (M. Rioux): M. Riopel. C'est votre collègue, M. Prud'homme, ou M. Riopel? Oui, allez.

● (17 heures) ●

M. Riopel (Benôit): O.K.? Pour ce qui est de la recommandation 4, comme je l'ai mentionné tout à l'heure, en vertu de ce qui est apporté à l'article 53, nous, on a l'impression que, jusqu'à un certain point, on règle le problème, là. Donc, l'objectif, si on l'a écrit là,

ce n'était pas d'apporter une nuance qui aurait échappé aux gens qui ont fait le document, mais c'était vraiment de le réaffirmer, parce que c'était avec ces éléments-là qu'on avait abordé le ministre lors de la consultation qui avait eu lieu durant l'été. Donc, on le remet sur la table simplement parce qu'on considère qu'il faut le dire, le réaffirmer.

Et pour ce qui est des clauses orphelin... Je ne connais pas très bien les clauses grand-père, mais ce que... Dans le fond, ce que je peux vous dire, puis vous me confirmerez en même temps si c'est de ça qu'on parle, là, mais nous, ce qu'on réalise, c'est que, actuellement, il y a un article, dans la Loi sur les normes du travail, qui est actuellement là, qui est l'article 87.3 et qui justement prévoit que, malgré le fait que la loi doit s'appliquer de façon équitable à tout le monde, il est possible, dans certains cas, d'apporter une dérogation. Et ces certains cas là sont expliqués comme étant lorsque la différence de salaire se résorbe sur une période acceptable ou lorsqu'il y a des changements importants dans l'organisation mais qui font que le poste de la personne n'est pas... demeure, continue à exister. Et donc, par conséquent, nous, on considère que c'est ce qui constitue une clause orphelin. Alors, nous, c'est carrément l'article 87.3 qui nous interpelle, là. Donc, voilà.

Le Président (M. Rioux): Oui, allez, monsieur.

M. Tranchemontagne: J'entends ce que vous dites. Mais moi, quand je lis votre article, vous dites: «...interdise toute disparité de traitement qui serait fondée exclusivement sur la date d'embauche — donc, ce dont on parlait, quelqu'un qui a de l'ancienneté, mettons — et ce, même si cette disparité s'appliquait à la suite d'une fusion, d'une réorganisation d'entreprise ou qu'une entente prévoyait que cette disparité se résorbe progressivement.» Alors, c'est ça.

Une clause grand-père, ça dit: Vous faites un salaire plus élevé que la fonction que vous occupez maintenant, suite à une réorganisation; on va quand même maintenir votre salaire, parce que vous avez énormément d'ancienneté à l'entreprise, on reconnaît ça, seulement que votre salaire n'augmentera pas tant et aussi longtemps que les autres, de cette nouvelle fonction que vous occupez, ne vous rejoindront pas. Donc, c'est une discrimination, je l'admets, mais c'est quand même une équité, aussi, à l'égard de cet employé-là qui a x années d'ancienneté et qui est visé par une réorganisation dont il n'est pas responsable du tout. Il subit cette réorganisation-là, alors on reconnaît qu'il était payé d'une façon supérieure auparavant puis... Mais l'intention, ce n'est pas de le garder à ce niveau-là, c'est qu'il reste stable et, quand les autres l'auront rejoint, bien là il continuera au même salaire que la fonction nouvelle qu'il occupe.

M. Riopel (Benôit): Oui. Je comprends ce que vous voulez dire, là. Et puis, à ce moment-là, on parlerait d'une discrimination mais, dans le fond, qui... Oui, tout à fait. Écoutez, on n'a pas été aussi en détail, là, pour ce qui est des impacts que ça pourrait avoir. La seule chose que je pourrais vous expliquer, c'est ce que, nous, on veut éviter, puis on pourra voir, après ça, au niveau plus technique, légal, comment ça peut être

arrangé, là. Mais nous, dans le fond, ce qu'on veut éviter, c'est qu'un employé soit embauché et qu'il reçoive un traitement qui est moins avantageux que celui d'un autre employé qui est déjà là, simplement sous le prétexte de dire que, bon: Regarde, on fait une entente, ton salaire va augmenter graduellement pour réussir à atteindre l'équité avec les autres employés. Donc, nous, c'est beaucoup plus pour ceux qui en sont pénalisés que pour les gens qui en sont... pour les gens avec qui il y a une entente. Je ne sais pas si vous voyez ce que je veux dire, là. Donc, l'objectif, c'est surtout de régler la question de ceux qui seraient embauchés de manière inéquitable, que ceux qui sont déjà dans l'entreprise et puis avec qui on fait une entente pour... Voilà.

Le Président (M. Rioux): Merci. Mme la députée d'Anjou.

Mme Thériault: Merci, M. le Président. Votre recommandation 6, lorsque vous dites: «Que la Loi sur les normes du travail prévoie, dès l'embauche, le droit à une protection à l'emploi en cas de maladie.» J'aimerais ça vous entendre là-dessus parce que, je ne sais pas, est-ce que vous ne pensez pas que ça peut laisser de la place à l'abus?

Le Président (M. Rioux): M. Riopel.

M. Riopel (Benoît): Bien, tout à fait, tout comme, après trois mois également, ça peut laisser de la place à l'abus, là. Donc, nous, on préférerait y aller sur la question du droit... que sur la question de la légitimité de le faire ou non. Donc, oui, ça peut le faire à trois mois comme dès l'embauche.

Mme Thériault: Par contre, vous ne pensez pas que, pour une petite entreprise... Prenons un exemple: une toute petite compagnie qui a quatre, cinq, six employés, avec un employeur; ils se sont entendus, ils ont une assurance maladie, sociale, etc. où il y a une contribution et de l'employeur et des employés, où, lorsqu'il y a quelqu'un qui prend un congé de maladie, évidemment, tu as une augmentation qui va se répercuter sur tous les employés qui sont tous dans la même situation. Ce n'est pas nécessairement le monde des blancs, blancs puis le monde des noirs, noirs. Mais, tu sais, moi, je pense qu'il y a certainement des employeurs qui ne sont peut-être pas corrects, mais il y a aussi des employés qui ne sont pas corrects et qui pourraient abuser d'une situation comme ça et, par conséquent, dans une petite entreprise, les autres employés qui ne sont pas nécessairement des gros salariés pourraient se retrouver pénalisés par une clause comme ça. Non?

Le Président (M. Rioux): M. Riopel.

M. Riopel (Benoît): Bien, j'entends tout à fait ce que vous dites, puis c'est un point qui est pertinent. Mais, nous, en fait, ce qu'on considérerait, c'était que c'est également quelque chose qui pourrait arriver après trois mois, j'imagine.

Mme Thériault: Possiblement. Sauf que, entre une première et une troisième journée de travail et trois

mois de travail, il y a une différence aussi. Moi, je pense qu'il peut y avoir une grosse place à l'abus versus un nouvel employé qui pourrait, pour une raison x, parce que peut-être qu'il n'aime pas son travail, mais qu'il a des conditions qui sont extraordinaires, tomber dans l'excès.

M. Riopel (Benoît): Bien, écoutez, c'est un point pertinent. Mais, comme j'ai répondu tout à l'heure à la question, nous, on a préféré mettre de l'avant le droit de la personne plutôt que d'évaluer les possibilités d'abus.

Le Président (M. Rioux): Bien.

Mme Thériault: Merci.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup. Alors, messieurs, merci infiniment d'être venus. Ça nous a fait plaisir de vous accueillir. Et, M. Riopel, je me suis enfargé dans votre nom tout à l'heure, mais vous avez quand même un nom poétique.

M. Riopel (Benoît): Oui. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Grand créateur. Alors, merci beaucoup. Votre présence nous fait toujours plaisir.

M. Riopel (Benoît): Merci.

Le Président (M. Rioux): Alors, nous allons faire une pause et ensuite inviter les Manufacturiers et exportateurs du Québec.

(Suspension de la séance à 17 h 8)

(Reprise à 17 h 21)

Mémoires déposés

Le Président (M. Rioux): Alors, MM. et Mmes les députés, d'abord, je dépose, pour votre information, le mémoire de la Fédération... le mémoire, dis-je, du Conseil des agences de sécurité et d'investigation du Québec. On aurait bien aimé les entendre. Alors, je le dépose pour qu'il soit distribué aux parlementaires.

Ensuite, je dépose également le mémoire du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale.

Nous devons accueillir les Manufacturiers et exportateurs du Québec. Ils ne sont pas là. Alors, je vais ajourner les travaux à 20 heures ce soir.

(Suspension de la séance à 17 h 22)

(Reprise à 20 h 6)

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme, MM. les députés, nous poursuivons nos consultations particulières sur le projet de loi n° 143 qui modifie la Loi sur les normes du travail et nous accueillons la

Centrale des syndicats démocratiques et son président, M. Vaudreuil — il nous fait plaisir de le revoir — et son collègue, monsieur...

Une voix: Normand Pépin.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Vaudreuil, vous allez nous présenter votre mémoire, et vous avez 15 minutes pour le faire. On vous écoute.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Vaudreuil (François): C'est bien. Merci, M. le Président. Alors, madame, messieurs, bonsoir. Je voudrais vous remercier de l'invitation qui nous a été faite de vous présenter nos commentaires suite au dépôt du projet de loi n° 143. Je n'ai pas l'intention d'essayer de vous présenter tous les éléments de notre mémoire, je vais tenter de m'en tenir aux éléments qu'on juge les plus importants, ce soir, puisque le temps n'est pas tellement, tellement grand.

Donc, dans un premier temps, je voudrais vous informer que la CSD accueille favorablement le dépôt du projet de loi n° 143, d'abord parce qu'il répond à une nécessaire modernisation de la loi et, d'autre part, parce qu'il apporte des améliorations significatives aux droits des salariés. Donc, notre participation à la présente commission parlementaire d'aujourd'hui vise, a pour but de vous soumettre des propositions visant à bonifier le projet de loi.

Dans un premier temps, je voudrais vous signifier que nous avons, à l'égard du projet de loi, une grande déception, c'est l'absence de dispositions qui pourraient renforcer le principe de l'égalité de traitement pour tous, sans égard à leur statut d'emploi où au nombre d'heures qu'ils travaillent. Et trois exemples nous viennent à l'esprit.

Le premier, c'est concernant l'article 41.1 actuel de la loi. Nous aurions souhaité, à 41.1, l'élimination de l'exclusion qui s'applique aux personnes qui gagnent plus du double du salaire minimum.

Le deuxième, c'est que nous aurions aussi souhaité que, dans le cas de l'utilisation d'agences de personnel, les salariés d'une agence bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise cliente.

Et le troisième élément, concernant toujours l'égalité de traitement pour tous, c'est que pour éviter que le statut d'emploi soit doublement pénalisant, que les salariés à statut précaire aient droit à une indemnité salariale correspondant au nombre d'heures travaillées pour compenser la non-couverture des avantages sociaux auxquels ont droit les autres salariés de l'entreprise.

Alors, c'est trois exemples pour vous démontrer qu'on pourrait, par ce projet de loi, renforcer le principe de l'égalité de traitement pour tous.

Autre commentaire qu'on voudrait vous formuler, c'est concernant les gardiens et les gardiennes de personnes. Bon. Alors, ce qu'on a remarqué et ce dont on est très fier, c'est que dorénavant, au niveau des domestiques résidant chez leur employeur... dorénavant, l'ensemble des droits contenus à la Loi des normes du travail seront dorénavant accordés à ces personnes qui étaient auparavant partiellement exclues de la couverture

de la loi. Donc, par ce nouvel amendement, on règle donc une question d'inéquité envers ces travailleuses et ces travailleurs.

● (20 h 10) ●

Par contre, le statut des autres travailleuses ou travailleurs en maison privée doit aussi être amélioré au-delà de ce qui est proposé. On déplore, par exemple, pour les gardiennes et les gardiens de personnes, l'exclusion des gardiennes de l'application de la semaine normale de travail, par exemple. On déplore aussi le délai d'un an pour l'application de la loi, ce qui nous semble beaucoup trop long. Et, quand on pense au salaire, c'est-à-dire d'avoir le droit de toucher le salaire minimum, que ça pourrait s'étaler jusqu'à cinq ans, ça, on considère ça vraiment trop long, on prétend qu'une période d'un an, ça aurait été nettement suffisant.

Concernant les salariés à pourboire, nous aimerions voir inclus dans la loi que le taux minimal de salaire applicable aux salariés à pourboire s'applique seulement si la serveuse ou le serveur reçoit des pourboires qui lui permettent d'avoir une rémunération au moins égale au taux général de salaire minimum. Et on pense notamment aux personnes qui travaillent dans ce qu'on appelle communément, là, les fast foods.

L'autre questionnement... On a un questionnement qui est très important, c'est celui du maintien du statut du salarié qui apparaît à l'article 86.1. C'est l'article 53 du projet de loi. Là, je vais peut-être vous étonner, mais ce qu'on demande, c'est que l'article 53, tel qu'il apparaît au projet de loi, soit abrogé, parce que la première question qu'on s'est posée quand on a vu ça — on pourra en discuter tantôt au niveau de la période de questions — c'est qu'on s'est dit: Pourquoi inclure une disposition comme ça dans la loi? On comprend le principe, là, mais on pense que, juridiquement, si on veut aider les salariés dans ce cadre-là, ce n'est sûrement pas de la façon dont c'est fait à 86.1, c'est-à-dire l'article 53 du projet de loi, parce que la définition de «salarié» qui apparaît à la Loi des normes du travail est un peu plus large, par exemple, que celle qui apparaît dans le Code du travail. Et la définition au Code du travail, qui est plus restreinte, notamment parce qu'on exclut les représentants de l'employeur, ça, c'est pour respecter la dichotomie employeur-salariés qui est le fondement de nos rapports collectifs. Donc, la définition de «salarié» à la Loi des normes du travail étant plus extensive, elle couvre déjà les situations qu'on veut couvrir à 86.1.

Et l'autre problème, c'est que comme on ne définit pas dans la Loi des normes, par exemple, la définition de prestataire de services ou la prestation d'entrepreneur, ce que ça veut dire, c'est qu'on va laisser aux tribunaux le soin de définir l'entrepreneur, le prestataire de services, ça va être un panier de crabes alors que là la question à laquelle on a à répondre, c'est: Est-ce que cette personne-là répond aux critères de définition de «salariés»? Et, à notre avis, c'est nettement suffisant pour couvrir l'intention qui a fait qu'on a voulu inscrire ça à l'article 53. On pourra en rediscuter à la période de questions, mais, à notre avis, 53 n'est vraiment pas utile. Si on veut protéger les salariés, on a déjà la solution, à notre avis. On pourra en rediscuter plus tard.

Le deuxième questionnement qu'on a... Parce que je vous ai dit qu'on a deux grands questionnements,

le premier, c'est sur le maintien du statut de salarié, le deuxième, c'est sur le harcèlement psychologique. On trouve cette mesure-là très progressiste, une mesure avant-gardiste qu'on salue, mais ce qu'on se demande, c'est: Pourquoi le législateur a inscrit l'atteinte à la dignité dans la définition de «harcèlement psychologique»? Est-ce que le législateur considère que le harcèlement psychologique doit absolument porter atteinte à la dignité pour être répréhensible, que celui qui porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique n'est pas assez outrageant en soi? C'est d'autant plus surprenant que la dignité est déjà protégée par l'article 4 de la Charte des droits et libertés de la personne qui stipule que «toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation».

Un survol rapide de la jurisprudence nous permet de constater que parfois «dignité humaine» et «intégrité psychologique ou physique» sont quasi équivalentes. Ailleurs, la dignité humaine semble se situer au-delà de l'intégrité physique ou psychologique parce qu'elle est inextricablement liée à la Charte canadienne des droits et libertés qu'elle garantit.

Donc, deux choses l'une: ou ou bien «dignité» et «intégrité psychologique ou physique» sont équivalentes, auquel cas cette redondance est inutile; ou bien ce sont deux choses différentes, ce qui impose un fardeau de preuve plus lourd à la victime de harcèlement psychologique, puisqu'elle devra prouver non seulement que son intégrité psychologique ou physique a été atteinte, mais également sa dignité. Dans un cas comme dans l'autre, nous proposons de retirer le mot «dignité» de la définition de «harcèlement psychologique».

La définition de «harcèlement psychologique» de l'article 81.18 devrait donc se lire comme suit: «Une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.» Donc ça, c'étaient les deux grands questionnements qu'on avait.

Autre commentaire qu'on voudrait formuler, concernant les recours contre les congédiements abusifs, bon, actuellement, la période est de trois ans. Il nous est proposé, dans le projet de loi, une période réduite à deux ans. Évidemment, nous croyons qu'une période d'un an est nettement suffisante et on estime qu'à l'intérieur de cette période un employeur est capable d'agir, à l'intérieur d'une période d'une année.

L'autre élément, c'est la conciliation travail-famille. Alors, évidemment, la CSD, on salue l'extension proposée des congés pour raisons parentales vers des congés familiaux. On est heureux aussi de constater que les conditions d'accès aux congés aient été grandement assouplies. Cependant, il convient de rappeler que les non-syndiqués sont souvent des bas salariés et que le fait de perdre des journées de salaire pour s'absenter pour des raisons de congé familial, pour certains, ça peut être des situations qui sont catastrophiques pour eux, et, à cet égard-là, on aimerait que, bon, si on n'est pas prêt à rémunérer les 10, qu'au moins on se rende à la moitié puis qu'on puisse rémunérer les cinq premières.

Concernant la durée du travail, autre commentaire, ce qu'on prétend, c'est que chaque personne devrait avoir droit à un repos quotidien de huit heures par jour. Quand quelqu'un a travaillé 16 heures par jour, on prétend qu'on ne devrait pas aller au-delà de cette période-là et qu'à cet effet le temps supplémentaire ne devrait pas être obligatoire plus de deux heures après les heures normales de travail. C'est une période qui, normalement, donne aux employeurs la latitude et le temps nécessaires pour trouver un remplaçant lorsque c'est nécessaire.

Autre élément qu'on aimerait aussi voir apparaître dans la Loi des normes, c'est la période de repos. Bon, on aimerait que soit inscrit dans la loi le droit à des pauses de 15 minutes pour chaque période de plus de trois heures de travail et aussi que le temps de repas qui est rémunéré dans la loi actuellement, si on demande au salarié de demeurer au travail durant sa période de repas, on le rémunère, que cette période-là soit calculée pour le temps supplémentaire, le paiement du temps supplémentaire, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Et, enfin, ce qu'on aimerait aussi, c'est que dans la loi, à l'article 82 qui traite des préavis de licenciement, que ces périodes puissent être prolongées d'une façon substantielle, tel que vous les retrouvez dans notre document à la page 35, alors, qui pourraient aller, là, de... qui va de deux semaines, en fait, à 10 semaines. À la page 34, il y a une erreur, ce n'est pas «des licenciements collectifs», c'est «préavis de licenciement». Alors, j'ai terminé là-dessus, M. le Président...

Le Président (M. Rioux): Merci, M. Vaudreuil. Alors, je vais céder la parole à M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Bon, bien, merci beaucoup. Je pense qu'on est habitué à des contributions costaudes de votre part, et c'en est une autre une autre fois, et on va sûrement... Comme vous dites, là, M. Vaudreuil, le temps ne permet pas de couvrir l'ensemble du document, mais soyez assuré qu'on va compléter le boulot qu'on fait ici, ce soir.

Je vais vous donner quelques réactions, là, ou réflexions à la suite de vos commentaires pour, au besoin, qu'on puisse préciser, là, l'objectif étant de préciser le plus possible ce que vous nous dites pour qu'on voie un peu quelles seraient les marges où on peut bouger. Bon.

● (20 h 20) ●

La question que vous soulignez de l'égalité de traitement sans égard au statut d'emploi, il y a deux commentaires. Je vois l'ensemble de l'argument qui nous a été fait aussi par quelques autres des gens qui sont venus nous rencontrer.

La question de l'agence, jusqu'ici on couvre ça dans le cadre des travaux qui sont faits par le comité d'experts, là, qu'on a mis à l'oeuvre sur les statuts non traditionnels, et il nous a semblé difficile de vraiment cerner cette situation dès maintenant dans le cadre de la révision des normes du travail parce qu'il y a plusieurs facettes à ça et il y a des expériences de différents pays, là, qui donnent des éclairages sur la situation. Alors, en fait, ce n'est pas quelque chose qui est oublié ou qui a été éliminé. On va y revenir, et je peux vous dire que le groupe, là, dirigé par M. Bernier termine son travail

dans les délais prévus. Leurs recommandations vont être prêtes avant la fin de l'année 2002, et, dès le début de 2003, on va être capable d'entamer une discussion là-dessus qui pourrait nous mener et qui devrait pouvoir nous mener à des éléments de solution assez rapidement.

La question des avantages sociaux, dont vous parlez, pour partager entre les gens d'emplois différents, est-ce que vous référiez à des avantages sociaux même qui sont au-delà des normes du travail? Et c'est ça qui nous a semblé peut-être un peu difficile, d'aller couvrir pour des travailleurs à temps partiel, par exemple, des avantages qui ne sont pas des normes minimales du travail alors que la loi porte là-dessus et qu'on rouvre un peu, là, un autre genre de débat, que, s'il y a des ententes de faites entre un employeur puis ses employés permanents, que ça mérite peut-être d'être étendu, mais c'est un peu comme si on créait une nouvelle norme, là, si on fait ça, avec peut-être, certains nous disent, des risques d'effet pervers qui pourraient en découler.

La question du harcèlement psychologique, vous nous faites des commentaires intéressants sur la définition. On peut déjà vous dire, là, qu'on va... Avec les différents commentaires qu'on a eus, on va essayer de resserrer certains éléments de la définition. Mais le point précis que vous soulevez, beaucoup nous ont dit — puis je veux avoir votre réaction là-dessus, là — que ce qui devrait être compris à la lecture ou précisé dans l'article, c'est qu'on dise: «Qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique», qu'on garde les deux, mais qu'on enlève l'ambiguïté qui pourrait vouloir suggérer qu'il faut un cumul des deux à cet effet, mais que ce soit un ou l'autre. Mais je ne verrais pas, à prime abord — et vous êtes peut-être les premiers à nous le suggérer — que, vu que la Charte couvre déjà l'atteinte à la dignité, qu'on l'enlève. Qu'est-ce qu'on perd en le laissant là si, de toute façon, ça respecte un peu l'intégrité de ce qui est du harcèlement psychologique, que ce soit dans le cadre d'une loi ou d'une autre, que c'est la même réalité dont on parle?

L'autre question que je vous poserais, qui n'est pas un de vos commentaires, mais qui nous est venu de d'autres, pour voir ce que vous en dites, on nous a souligné que la dernière partie de la définition qui dit «et qui entraîne des conséquences préjudiciables» serait peut-être de trop, qu'on devrait peut-être arrêter l'article avant, parce qu'on risquerait, par ça, d'imposer un fardeau de preuve un peu lourd, d'une part, et suggérer une intervention un peu plus en aval qu'en amont, comme on voudrait. Ce serait déjà moins loin que parler des lésions professionnelles comme dans le cas de la Loi de la CSST, mais peut-être trop, un peu, dans ce sens-là.

Gardiens et gardiennes de personnes, la question de l'exclusion de la semaine normale, je pense qu'une des difficultés est qu'il y a beaucoup de gardiens et de gardiennes de personnes qui font peut-être une semaine complète, là, de travail, mais chez différentes personnes. Alors, si le gardien, la gardienne travaillent une semaine complète avec la même personne, là il y a peut-être un bon point qui est soulevé, pourquoi on ne fait pas, comme pour les domestiques résidents, une semaine de 40 heures? On nous dit que, très souvent, la situation de ces gens-là, c'est qu'ils travaillent pour différentes

personnes. Alors, comment on calcule le 40 heures à ce moment-là? Et est-ce que c'est la personne qui reçoit les services le vendredi qui, elle, va payer en temps supplémentaire, parce que ça s'adonne être le vendredi plutôt qu'au début de la semaine? Vous voyez le genre de difficultés, là, c'est plus ce genre de choses qui pose des problèmes.

Vous nous parlez des délais. Ce que je veux vous dire là-dessus, on comprend le point. Est-ce que le premier délai d'application des normes, sauf le salaire minimum, pourrait être plus court? On va y réfléchir. L'autre, le délai de cinq ans, c'est peut-être trop long. La difficulté qui est la nôtre, là — puis on la mentionne pour que les gens nous aident un peu là-dessus s'ils veulent vraiment qu'on raccourcisse — c'est que sauf certains groupes ou sous-ensembles des gardiens et des gardiennes, comme ceux, par exemple, qui bénéficient du chèque emploi-services, qui sont des groupes sur lesquels on connaît beaucoup — plus d'informations quant aux gardiens et gardiennes et quant aux familles, la situation des gens qui les paient — c'est un univers complètement inconnu par ailleurs. Et, dans beaucoup de cas, on ne sait pas à qui on impose une obligation, celui qui est l'employeur et qui va payer. On sait que ce n'est pas des entreprises, c'est des familles, et souvent des familles qui ne sont pas à très larges revenus.

Alors, on dit bien dans la loi: C'est au plus tard cinq ans, souhaitant le faire avant, mais se donnant donc une obligation de résultat, une échéance. Mais on essaie d'apprécier le temps de façon réaliste aussi pour être capable d'avoir l'information nécessaire et ne pas risquer, en voulant faire du bien d'un côté, de créer des problèmes à des personnes d'un autre côté.

Je vais m'arrêter ici pour tout de suite pour ne pas trop bloquer de temps, là, puis au besoin je reviendrai plus tard.

Le Président (M. Rioux): Ça va. Alors, M. Vaudreuil et votre collègue, là, je pense que vous avez un certain nombre de réponses à donner, en tout cas de réflexions à faire en même temps, de commentaires. Alors, on vous écoute.

M. Vaudreuil (François): Oui. Merci, M. le Président. Bon, dans un premier temps, M. le ministre, quand vous parlez de l'égalité de traitement pour tous et que vous nous dites que, bon, on voudrait créer une nouvelle norme au sens où ce serait une norme supérieure aux normes minimales, j'en suis. Mais, à mon avis, ça existe déjà, et ça existe avec... Quand on a eu tout le débat sur les clauses de disparité de traitement, hein, on a interdit les doubles échelles salariales, entre autres, et ce n'est pas uniquement pour les gens qui ont des conditions minimales. Donc, qu'on enchâsse dans la Loi des normes les trois principes que j'ai énoncés, bon, évidemment, ce ne serait pas un précédent, mais oui, c'est vrai que ça va au-delà des normes minimales. Bon, ça, c'est une chose.

On est bien conscient aussi des travaux qui sont effectués par le comité d'experts, par M. Bernier. On a d'ailleurs fait des représentations au comité Bernier, et on est convaincu, connaissant très bien Jean Bernier, qu'on va sûrement avoir le meilleur rapport qu'on pourrait avoir dans les circonstances, un rapport au

niveau de la quantité et de la qualité de l'information... On connaît tous Jean Bernier, c'est une sommité. Mais, en tout cas, nous, à la Centrale, on prétend que ça aurait été une belle occasion pour, au moins, donner un coup de barre sur ces trois éléments, pour favoriser, pour... Pas favoriser, renforcer l'égalité de traitement pour tous, dans un premier temps. Bon.

L'autre point, quand vous nous réferez à la question de la dignité pour le harcèlement psychologique, bon, c'est évident qu'à partir du moment où les deux conditions ne sont plus nécessaires les remarques que je vous ai faites tantôt deviennent moins pertinentes, mais, comme on prétend que toute la question de la dignité peut être traitée par le volet des chartes, on ne voit pas la nécessité, bon, de la maintenir.

Maintenant, tant qu'au caractère préjudiciable, bien, sur le caractère préjudiciable, écoutez, on n'a pas fait de réflexion à ce niveau-là, et nous, quand on a pris connaissance du projet de loi, ce n'était pas un élément qui nous rendait inconfortables. Bon.

● (20 h 30) ●

L'autre élément, concernant les gardiennes et les gardiens de personnes, pour les semaines complètes, bien, ça aussi, on est bien conscient de la difficulté de ceux qui peuvent avoir deux ou trois employeurs dans une même semaine, que ça complique la situation. Mais une modification qui pourrait être apportée, c'est sûrement celle dans le cas où il n'y a qu'un employeur, que la semaine normale s'applique dans ce cas-là. Ça, je pense que c'est un truc qui pourrait être réalisable.

Il y a un élément dans ma présentation que je ne vous ai pas mentionné tantôt, et puis je pense qu'on pourrait profiter du projet de loi pour le modifier, c'est concernant les normes sectorielles dans l'industrie du vêtement. Un des problèmes qu'on a actuellement — c'est une technicalité, là — un des problèmes qu'on a actuellement, c'est qu'au paragraphe 92.1, de mémoire, on parle du taux de salaire minimum. Alors, dans les échanges qu'on avait eus, il y avait quatre grandes classifications, et nous, ce qu'on favorisait, c'était un taux de salaire minimum pour chaque classification. Donc, si on modifiait le paragraphe pour laisser cette latitude, ce sera soit un taux unique, comme c'est le cas actuellement, ou ça pourrait être plusieurs taux. Comprenez-vous?

Alors, quand on fera le... Parce qu'il y a actuellement, avec Mme Parent, des échanges qui se font à ce niveau-là et, si jamais on en venait à la conclusion, pour l'industrie, qu'il serait préférable d'avoir quatre taux de salaire minimum, c'est-à-dire un taux par classification, avec quatre classifications, bien, à ce moment-là, on n'aurait pas besoin d'un amendement de la loi pour être capable d'inscrire ces normes.

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

M. Lelièvre: Merci, M. le Président.

Une voix: ...

Le Président (M. Rioux): Ah, M. le ministre.

M. Rochon: C'est très pointu sur...

Le Président (M. Rioux): Oui, vas-y.

M. Rochon: Comme vous voudrez. Je peux le re-faire après, mais c'est parce que c'est peut-être en continuité. L'exemple que vous donnez des disparités de traitement, qui a été introduit aux normes... Vérifications faites, on dit que le changement qui a été fait là, pour l'interdiction de disparité de traitement, ne couvre que les normes minimales de travail qui sont dans la loi. Ça ne déborde pas ça. Alors, ça vous dit juste... C'est peut-être à préciser.

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

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Alors, bonsoir, M. Vaudreuil. J'aimerais savoir... À la section de votre mémoire qui parle des congédiements abusifs, on parle surtout d'évaluation de l'employé pour savoir s'il est capable de donner un rendement, qu'il y a un lien de confiance établi avec l'employeur, etc. Donc, dans le fond, on parle de périodes de probation. Règle générale, dans certaines conventions collectives, il y a des délais qui varient autour de six mois, à moins qu'ils aient changé. Vous me corrigerez si je me trompe, mais il y a plusieurs conventions collectives qui renferment des dispositions de cette nature.

On propose un délai quand même qui est assez long, lorsqu'on regarde la proposition du texte de loi et également votre proposition même d'un an. J'aimerais voir, au niveau des syndicats que vous représentez, ça se situe à combien de mois, la période de probation qu'on retrouve dans les conventions collectives ou encore les ententes dans l'industrie que vous pouvez observer? Six mois, un an, un an et demi? Quelle est la bonne période? Est-ce qu'on peut s'en apercevoir assez rapidement si quelqu'un fait l'affaire ou pas dans une industrie, ou dans un bureau, ou n'importe où, lorsque les gens ne sont pas syndiqués puis il n'y a aucune représentation syndicale?

Le Président (M. Rioux): M. Vaudreuil, une réponse rapide, s'il vous plaît, parce que...

M. Vaudreuil (François): Je n'ai pas de statistiques, là, je vous donne ça à vue, comme ça. Dans le secteur manufacturier, les périodes s'évaluent, je dirais, de 30 à 90 jours, c'est la moyenne. Et évidemment, dans d'autres secteurs, quand on arrive dans des emplois professionnels, là, ça peut être plus long, l'évaluation peut être de six mois, ça peut aller jusqu'à un an, mais au-delà d'un an, à ma connaissance, je n'ai jamais vu ça. Mais dans le secteur manufacturier, de façon générale, ce qu'on voit, c'est entre 30 à 90 jours.

Le Président (M. Rioux): Merci.

M. Lelièvre: C'est le délai de probation, tu sais, pour savoir si la personne est capable de faire le travail. Mais, à ce moment-là, vous recommandez un an. Pourquoi qu'un an vous satisfaitrait? Si on le retrouve à trois mois, c'est 90 jours.

M. Vaudreuil (François): Bien, écoutez, on a actuellement trois ans puis on prétend qu'un an, ce serait une avancée considérable importante.

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Messieurs, bonsoir. Merci d'être ici, merci pour votre mémoire. Peut-être un commentaire puis quelques questions.

Le premier que je voudrais parler, c'est les gardiens et gardiennes de personnes. Vous avez parlé que vous étiez déçu du retard dans l'inclusion des gardiens et gardiennes de personnes au niveau des normes du travail. Par contre, ne croyez-vous pas que, dans la majorité des cas, la très grande majorité des cas, les gardiens et gardiennes de personnes sont des gens qui... leur donneur d'ouvrage, c'est une famille assez souvent? Et, à ce moment-là, ne croyez-vous pas que le fait de prendre un délai, c'est pour permettre justement à ces familles-là de se réorganiser puis de se préparer à faire face à une pression additionnelle au niveau des coûts? Ça, c'est ma première question.

Au niveau des salariés à pourboire, vous vouliez vous assurer, si je vous ai bien compris, que les gens, les employés à pourboire... pas à pourboire, mais les employés du fast-food, si j'ai bien compris, sont assurés du salaire minimum, au moins, ou plus. L'impression que j'ai, et peut-être que je me trompe, mais l'impression que j'ai, c'est que, dans l'industrie du fast-food, où il n'y a pas de pourboire, où même c'est défendu souvent par la chaîne, ces gens-là sont payés au salaire minimum. Pas d'employés à pourboire, le salaire minimum ordinaire, conventionnel. Ou bien je ne vous ai pas compris comme il faut, mais en tout cas ça vaudrait la peine d'éclaircir ça.

Maintenant, au niveau du harcèlement psychologique, cet après-midi on a rencontré le président de la Commission des droits de la personne et lui semblait dire qu'il était... Vous, vous recommandez — je devrais commencer par vous — vous recommandez d'enlever la section «dignité». Lui semblait être confortable... Parce que vous dites que c'est couvert dans la Charte des droits et libertés de la personne. Et lui semblait... Par contre, il n'a pas mentionné rien à cet effet-là. J'imagine que, s'il y en a qui avait senti que c'était redondant ou que c'était déjà couvert, il nous l'aurait mentionné. En tout cas, s'il l'a mentionné, je ne l'ai sûrement pas compris. Alors, ce sont les points sur lesquels j'aimerais que vous reveniez pour éclaircir vos paroles puis ma lanterne.

Le Président (M. Rioux): M. Vaudreuil.

M. Vaudreuil (François): Concernant les gardiennes puis les gardiens d'enfants, bien évidemment, pour nous... A priori, on ne représente pas de ces personnes-là. Je pense que ça, c'est un fait connu de tout le monde, et il y a très peu de syndicalisation, s'il y en a. Mais a priori ce sont des conditions qui ressemblent beaucoup, par exemple, aux domestiques, et le parallèle qu'on faisait, c'était de dire: Il y a une avancée intéressante au niveau des domestiques. Alors, pourquoi on ne l'accorderait pas aux gardiennes et aux gardiens de personnes?

Tantôt, M. le ministre a soulevé la réalité d'une gardienne ou d'un gardien qui peut travailler chez

plusieurs employeurs. Bien, ça, évidemment, ça se comprend. Mais dans le cadre où il y aurait un donneur d'ouvrage ou un employeur, comme chez les domestiques, pourquoi, par exemple, on n'appliquerait pas la semaine normale? En tout cas, c'est la question que je pose. Je pense que ça, en termes d'équité, on serait sûrement capable d'inclure ça dans le projet de loi.

L'autre élément concernant les salariés à pourboire, là aussi on ne représente pas beaucoup de personnes. Mais des informations qu'on a obtenues, c'est qu'il y aurait des endroits — et c'est pour s'assurer que ça ne se produise pas — où les gens auraient le taux de salaire à pourboire mais que les pourboires qui seraient accordés feraient en sorte que ces gens-là n'auraient pas l'équivalent du taux minimum de la Loi des normes. Donc, on dit: Pour éviter une telle situation, pourquoi ne pas l'inscrire dans la loi s'il y a des pratiques semblables qui se font?

● (20 h 40) ●

Concernant le harcèlement psychologique, quand on a regardé la première fois la disposition, on s'est demandé pourquoi le législateur avait inclus le mot «dignité». Alors, évidemment, moi, je ne suis pas un avocat et cependant... Donc, on s'est dit: On va regarder ce que les tribunaux... qu'est-ce que la Cour suprême a interprété au niveau de la dignité. Et ce qu'on s'aperçoit, c'est que, d'une part, à certains moments donnés, ils font une distinction et, à d'autres, il y a un rapprochement avec le harcèlement psychologique. Or, dans les deux situations, ou bien donc, s'il y a une distinction, il va falloir que le salarié fasse la preuve et qu'il y a atteinte à sa dignité et qu'il y a du harcèlement psychologique, donc... et ce n'est pas ça que le législateur recherche, de compliquer l'existence du salarié qui a vécu du harcèlement psychologique. Et, si on en vient à la conclusion que c'est la même définition, bien, à ce moment-là, pourquoi le laisser là? Ça devient de la redondance.

Donc, on disait: Quelles sont les conséquences qu'on veut corriger? Bien, sur le harcèlement psychologique, c'est du harcèlement psychologique qui s'est attaqué à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, et c'est ça qu'on veut corriger. Donc, pourquoi inscrire la dignité? M. le ministre parle de mettre «ou». À ce moment-là, c'est beaucoup... À mon avis, c'est moins lourd pour le salarié qui serait victime de harcèlement psychologique puis, dans ce cadre-là, ce serait peut-être le moindre des maux. Mais pourquoi laisser l'atteinte à la dignité là? Moi, je pense que ce qui est important, c'est la notion d'intégrité psychologique et physique pour que le salarié puisse véritablement exercer son recours qui est prévu à la loi.

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

M. Tranchemontagne: Je vais revenir sur le harcèlement psychologique mais, en premier, je voudrais juste revenir sur les gardiens et gardiennes de personnes. Je comprends ce que vous dites. La question que je me pose, par contre, si on le regarde du point de vue de l'ensemble des gardiens et gardiennes, ce que vous dites, c'est... Bon, je comprends que ceux qui varient... qui ont plusieurs clients, mettons, si je peux le dire ainsi, c'est difficile d'application, ce que je propose,

mais, par contre, si ça s'applique, dans ceux qui ont seulement un client, pourquoi on ne le ferait pas?

Moi, la question que je vous pose à ce moment-là, et sur laquelle j'aimerais vous entendre, c'est... Il y a quand même une question d'équité parce que ces gens-là font le même emploi, que ce soit chez plusieurs clients... Puis même quelqu'un pourrait dire que c'est plus exigeant si vous avez à faire plusieurs clients que si vous n'en avez qu'un seul où il y a moins de déplacements, etc. Alors donc, si on le regarde du point de vue des travailleurs eux-mêmes, est-ce qu'on ne peut pas soulever la question d'équité entre eux si, un, parce que sa situation est telle, on pourrait le rémunérer sur une base d'une semaine normale de travail, quel que soit le nombre d'heures, là? Alors, ça, c'est ma première question.

La deuxième, c'est que je voudrais revenir sur le harcèlement psychologique parce que, moi, j'ai un problème dans la définition que le ministre nous propose. Dans la deuxième partie de la définition que la loi donne, ça nous dit qu'«est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte ou qui produit un effet nocif continu pour le salarié». Dans ma définition, quand on parle de harcèlement psychologique... Et là, moi, je ne parle pas du harcèlement sexuel ou des choses comme ça, mais, dans ma définition... Parce que si on parle, dans le milieu du travail, on parle de harcèlement psychologique, par exemple, un groupe d'employés qui se monte contre un autre, etc. Dans ma définition de «harcèlement», je retrouve — dans ma tête, en tout cas — le phénomène de récurrence, c'est-à-dire que ce n'est pas juste une fois. Et j'ai un petit peu de problèmes, quand l'événement est un seul événement unique, à appeler ça du harcèlement et à dire que ça devrait être couvert par la Loi des normes. Alors, j'aimerais avoir vos réactions sur les deux.

M. Vaudreuil (François): Dans un premier temps, concernant les gardiennes puis les gardiens, bon, la question que vous posez, elle est bonne. La réponse que je vais vous donner là-dessus, c'est la suivante. Vous savez, la difficulté qu'on a, là, c'est qu'on discute d'emplois pour lesquels les conditions de travail sont tellement difficiles que ce n'est plus des... En tout cas, je me demande si même on peut appeler ça des emplois. Et on est dans une précarité qui est très grande, puis les questions à ces réponses-là ne sont pas évidentes. D'ailleurs, M. Bernier va sûrement traiter... peut-être pas de cette question précise là, mais il y a sûrement des situations comparables où une personne a plusieurs donneurs d'ouvrage puis, bon, arrivait avec des propositions concrètes. Mais, si on peut corriger des situations, si on peut avantager des personnes, pourquoi on ne le ferait pas immédiatement? Moi, je ne me sentirais pas, aucunement, inéquitable d'améliorer les conditions qu'on peut résoudre tout de suite, et puis les autres, si on peut les prendre, par exemple, ou si on peut s'inspirer du modèle que M. Bernier apportera, pourquoi ne pas le faire? Mais ceux qu'on peut aider demain matin... Tu sais, on parle des plus démunis, là, on ne parle pas des gens qui ont des revenus de 100 000 \$ par année, tu sais, on parle des gens qui ont des difficultés à rejoindre les deux bouts. Alors, si on peut les aider puis leur donner

un coup de main, pourquoi on ne le ferait pas? Alors, c'est de cette façon-là qu'on le réfléchit.

Concernant le harcèlement psychologique, la notion de «récurrence», oui, c'est sûr qu'a priori tout le monde peut associer le fait que du harcèlement, il doit y avoir récurrence pour qu'on puisse parler de harcèlement, sauf que, au Québec, depuis quelques années, dans les organisations syndicales et dans différents lieux de concertation, comme au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, il s'est fait beaucoup de réflexion des organisations syndicales et aussi des associations patronales, et la définition qui est retenue là, à moins que je me trompe, c'est celle qui avait été recommandée par le CCTM, sur lequel siègent le Conseil du patronat, l'Association des manufacturiers exportateurs du Québec, la CSD, la CSN, la CSQ, la FTQ, et il y a un consensus sur cette définition-là, sur cette volonté de mettre un frein à la violence. C'est dans ce cadre-là que, dans le projet de loi, on retrouve le consensus des associations syndicales et le consensus des associations patronales.

M. Tranchemontagne: Juste...

Le Président (M. Rioux): J'ai le député de Vimont aussi.

M. Tranchemontagne: Non, mais juste une petite, petite réaction. Je vous promets que ça va être très sain. Je voulais vous dire que je ne suis pas contre la question du harcèlement psychologique. La seule affaire qui m'inquiète, c'est le «one shot». Tu sais, c'est juste ça que je veux dire.

M. Vaudreuil (François): Mais, comme je vous dis, c'est toute la réflexion, la conscientisation qui s'est faite sur tout le phénomène de la violence au travail, du phénomène de l'émergence de la violence et des façons de réparer, dans le fond, des gestes qui ont été portés dans les milieux de travail. Alors, ça, il y a un consensus au Québec des associations syndicales et patronales.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Oui. Merci, M. le Président. Écoutez, deux questions.

La première. Plusieurs organismes nous ont parlé d'une demande, qui était un quart de travail de huit heures. Je vois que, dans votre mémoire, on n'en parle pas. On parle d'un quart de travail, mais on ne spécifie pas le nombre d'heures. Est-ce que c'est réalisable, ce huit heures là, selon votre expérience, évidemment? Parce que, parmi...

M. Vaudreuil (François): La réponse, c'est non, parce que, de plus en plus, il y a de la production qui s'effectue sur du sept jours, de plus en plus, il y a des gens qui ont des horaires de 10 heures, de plus en plus, il y a des gens qui ont des horaires de 12 heures. Donc, on ne peut pas parler de jour normal de travail de huit heures, on ne peut pas parler de ça, non, et puis... Non.

M. Gaudreau: O.K. Deuxième petite question: Avec les nouvelles normes concernant le harcèlement psychologique et tout ça, pensez-vous que ça va demander un réinvestissement au niveau de la Commission des normes pour pouvoir évaluer tout ça puis suivre ces dossiers-là? Est-ce que ça va demander de la part de l'État un réinvestissement ou un apport de ressources humaines?

Le Président (M. Rioux): M. Vaudreuil.

M. Vaudreuil (François): Oui. Moi, je suis convaincu qu'il y a des frais inhérents à ça, mais, en même temps, ça, c'est toujours à même nos taxes, et puis, moi, je pense que, solidairement, les Québécoises puis les Québécois vont être d'accord à apporter par leurs impôts un soutien aux gens qui sont victimes de harcèlement psychologique. Mais oui, ça va en prendre, et ça, c'est un élément qui est très important, puis j'insiste à M. le ministre de dégager — je sais bien que ce n'est pas rien que lui, il y a le Conseil du trésor aussi — les montants nécessaires pour qu'on puisse avoir les ressources disponibles.

Le Président (M. Rioux): M. Vaudreuil, merci beaucoup; M. Pépin, merci beaucoup. Alors, je vais inviter maintenant l'UPA à prendre place.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, nous poursuivons nos travaux. Alors, je souhaite la bienvenue à l'Union des producteurs agricoles. Mme Martine Mercier, je crois, est la porte-parole. Veuillez vous présenter et présenter vos collaborateurs.

Union des producteurs agricoles (UPA)

Mme Mercier (Martine): Alors, je vous présente M. Gratién D'Amours, qui est à ma gauche, qui est le président du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole, et Mme Hélène Varvaressos, qui est responsable du dossier de main-d'oeuvre agricole à l'Union des producteurs agricoles et qui est également directrice du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Très bien. Alors, vous avez 15 minutes pour faire la présentation de votre mémoire.

Mme Mercier (Martine): Merci. Alors, l'Union des producteurs agricoles remercie la commission de l'invitation qui lui a été faite de présenter les commentaires et les suggestions des agriculteurs et des agricultrices à propos du projet de loi n° 143 réformant les normes du travail. Les membres de la commission noteront que l'UPA a démontré beaucoup d'ouverture face aux propositions gouvernementales présentées en mai dernier, et cela, même si les incidences de ce projet ont un impact économique certain sur le développement des fermes québécoises et sur l'avenir de certaines productions horticoles notamment.

● (20 h 50) ●

Les changements importants que vit l'agriculture en termes de spécialisation et de développement de l'emploi salarié ont amené les entreprises agricoles à adapter les conditions de travail offertes à leurs employés. Les conditions salariales en agriculture se sont améliorées et, dans les faits, elles sont maintenant, dans la plupart des cas, au-delà du salaire fixé par les normes minimales. C'est pourquoi nous partageons dans l'ensemble l'intention gouvernementale visée par la réforme des normes du travail, de renforcer le caractère universel de la loi. Cependant, nous demeurons très préoccupés par le fait que le salaire minimum serait garanti à tous les travailleurs sans qu'il n'y ait de distinction faite pour les jeunes qui ont moins de 18 ans.

Le projet de loi n° 143 accorde le droit au salaire minimum à tous les salariés agricoles, peu importent les modalités de rémunération. L'UPA a demandé à la commission de prévoir une exclusion à la norme du salaire minimum de façon qu'il ne s'applique pas à la main-d'oeuvre de moins de 18 ans, situation que l'on retrouve en Ontario. Cette exception n'a pas été retenue dans le projet de loi, même si la Charte des droits et libertés reconnaît que cette distinction, fondée sur l'âge, peut être prévue par la loi. Pourtant, plusieurs lois actuelles présentent des exclusions sur la base de l'âge ou du statut, et certainement que ces décisions ont été prises en considérant différents facteurs inhérents aux caractéristiques des activités visées.

À notre avis, la loi doit offrir un cadre juridique diversifié pour répondre aux besoins et aux réalités qui confrontent le secteur agricole comme la libéralisation des marchés. En ne tenant pas compte de la fragilité de certaines activités économiques, la rigidité d'une loi risque d'avoir des conséquences majeures, comme de provoquer des pertes d'emplois, et, dans le cas qui nous préoccupe, c'est exactement ce qui est anticipé. En effet, certaines productions horticoles, plus particulièrement les productions de petits fruits et de concombres de conserverie, embauchent des étudiants l'été, durant de courtes périodes, pour la cueillette de leurs produits. Dans le passé, les travailleurs adultes occupaient ces emplois; avec le temps, ils s'en sont désintéressés. Le travail de cueillette est facile et n'exige pas de compétences particulières, mais il est de courte durée et le niveau de rémunération concurrence difficilement d'autres activités.

Certains rétorqueront que ces producteurs n'ont d'autre choix que d'augmenter leurs salaires pour attirer la main-d'oeuvre dont ils ont besoin. Pour améliorer les salaires, l'agriculteur doit avoir le revenu suffisant pour le faire. Or, dans ces productions, les prix de ces produits n'ont pas tendance à augmenter par rapport aux exigences qui, elles, ne cessent de s'ajouter. Les consommateurs peuvent se réjouir certes que les prix des produits agricoles demeurent au plus bas, mais ils ne sont pas toujours conscients de l'étendue réelle des enjeux.

Les agriculteurs et les agricultrices sont soumis à une concurrence toujours plus vive; nous n'avons qu'à arpenter les marchés d'alimentation pour le constater. Les fruits et les légumes viennent de partout et les prix sont féroceusement concurrentiels. Revient-il seulement aux producteurs et aux productrices agricoles de satisfaire à la fois le travailleur qui souhaite un salaire

compétitif et le consommateur qui veut des produits au plus bas prix possible?

Les producteurs de fraises et de concombres ont dû revoir leur stratégie de recrutement pour trouver de la main-d'oeuvre disponible. Les emplois ont donc été offerts à une population étudiante locale à la recherche de petits boulots et désireuse d'amasser un peu d'argent pour les vacances d'été. Pour accueillir les étudiants, les producteurs ont dû adapter l'organisation du travail, mettre au point des moyens de transport, réduire le temps de travail, organiser des activités sociales en alternance avec le travail, instaurer des formules d'encouragement: bonus, tirage de cadeaux, etc. Beaucoup de compromis ont été faits sur le rendement de la récolte, mais les producteurs et productrices peuvent au moins compter sur un bassin de main-d'oeuvre disponible et intéressée même si elle est moins performante que la main-d'oeuvre adulte. Le prix actuel, dans la production des petits fruits, par exemple, ne permet pas de donner l'équivalent du salaire minimum à un jeune payé à la tâche, qui ne travaille pas plus de trois à quatre heures par jour et qui n'atteint déjà pas le rendement minimum demandé à un adulte. Que se passera-t-il dans ces productions avec cette nouvelle exigence? Ou bien c'est le marché qui absorbera l'augmentation importante des coûts de production, ou bien l'entreprise délaissera cette activité agricole et, dans certains cas, sera forcée de fermer ses portes. Est-on plus avancé, comme société, de s'engager dans une telle voie?

Dans le document de réflexion de l'UPA sur la révision des normes du travail, que nous avons présenté en mai dernier et qu'on retrouvera en annexe, nous avons analysé les répercussions d'une augmentation des coûts de main-d'oeuvre dans la production de concombres de conserverie. Les coûts de salaire actuels représentent 66 % de l'ensemble des dépenses d'exploitation et représentent 139 % des bénéfices d'exploitation. Si le salaire actuel offert aux jeunes doit être ajusté au niveau du salaire minimum, soit 7,30 \$ l'heure, en février 2003, cette augmentation salariale représentera une hausse de 18 % des dépenses et une diminution des bénéfices d'exploitation de l'entreprise de 38 %.

L'industrie québécoise de cornichons génère des transactions de près de 30 millions de dollars, mais cette production est particulièrement malmenée ces temps-ci. Les producteurs la délaissent de plus en plus en raison de plusieurs difficultés liées aux prix et aux problèmes d'approvisionnement en main-d'oeuvre. Une augmentation des coûts de main-d'oeuvre dans cette production risque donc, dans les circonstances, d'être fatale.

Les entreprises en meilleure situation d'affaires pourront peut-être absorber ces coûts et tenteront d'embaucher de la main-d'oeuvre adulte plutôt qu'étudiante pour obtenir un meilleur rendement pour un même coût. Elles se retrouveront vite en situation grave de pénurie. Quelle autre option restera-t-il que celle d'avoir recours au programme fédéral de main-d'oeuvre étrangère pour continuer à opérer dans ces conditions?

Ainsi, considérant ces impacts, nous réitérons notre demande de prévoir une exception à la norme du salaire minimum pour les jeunes de moins de 18 ans. Cette demande nous paraît tout à fait justifiée et va dans le sens de la réglementation actuelle qui identifie déjà

certaines exclusions pour certains types de salariés. Par exemple, la section II du Règlement sur les normes du travail prévoit déjà que le salaire minimum ne s'applique pas au salarié suivant: soit l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs. Doit-on comprendre, si cette réglementation est maintenue avec le projet de loi, qu'un étudiant de niveau universitaire à l'emploi d'un organisme sans but lucratif n'aurait pas droit au salaire minimum, alors que l'étudiant de 14 ans qui cueille des fraises devrait recevoir le salaire minimum quel que soit le rendement fourni?

● (21 heures) ●

Le projet de loi contient de nouvelles dispositions touchant le harcèlement psychologique au travail, les jours d'absence pour des responsabilités familiales et personnelles, les absences pour cause de maladie ou d'accident, la durée du travail, les congés parentaux, la protection des salariés dans l'exercice des recours et les jours fériés chômés et payés. Parmi ces nouvelles dispositions, nous en avons relevé certaines qui rendront la vie compliquée aux entreprises agricoles familiales déjà aux prises avec une prolifération de nouvelles exigences de tout acabit et qui n'ont pas les ressources pour y faire face.

La protection contre le harcèlement psychologique au travail nous apparaît comme une mesure pleine de bonnes intentions, mais on se questionne très sérieusement sur sa portée, sur les moyens qui seront développés pour le contrer, mais surtout des lourdeurs administratives et de gestion que cette mesure risque de générer dans les petites entreprises.

Étant donné que le développement du salariat est encore un phénomène relativement nouveau dans la majorité des fermes familiales, nous persistons à réclamer des allègements administratifs quant à la tenue de la paie. La loi actuelle dispense les petites fermes qui ont moins de trois employés de fournir aux travailleurs le bulletin de paie. Nous demandons que soit maintenue cette exclusion.

Le projet de loi propose de réduire de trois à deux ans la période de service continu requise comme condition d'exercice du recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. L'Union est contre cette modification envisagée. Comme nous l'avons déjà mentionné lors de la consultation préalable, les employeurs agricoles embauchent une forte proportion de travailleurs saisonniers, souvent pour des périodes de courte durée. En 1999, 79 % des travailleurs embauchés en agriculture l'étaient sur une base saisonnière et près de 50 % d'entre eux travaillaient moins de cinq semaines. Les entreprises disposent donc de peu de temps pour évaluer raisonnablement la compétence des employés saisonniers.

En conclusion, l'UPA demande à la commission de faire preuve de prudence quant à la levée de toutes les exclusions touchant l'application du salaire minimum dans le cadre de la réforme de la loi risquant d'affecter particulièrement certaines productions agricoles. Les producteurs et les productrices sont essouffés à force de se battre constamment pour aller chercher davantage dans un marché hautement compétitif. Déjà aux prises avec des lois du travail des plus contraignantes

dans le contexte nord-américain, on ne compte plus les exigences qui s'ajoutent régulièrement et rendent de plus en plus difficile l'exercice de la profession d'agriculteur et d'agricultrice dont la principale tâche consiste à nourrir ses semblables.

Je vous rappelle donc nos trois recommandations les plus essentielles pour nous, soit d'exclure les jeunes travailleurs de moins de 18 ans de la norme du salaire minimum, quel que soit le mode de paiement du salaire pratiqué; maintenir la durée du service continu à trois ans pour pouvoir exercer le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante; et de conserver l'actuelle disposition de la loi à dispenser les petites fermes qui ont moins de trois employés de fournir aux travailleurs le bulletin de paie.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, je vous remercie beaucoup, Mme Mercier. Maintenant, nous allons débiter notre période d'échange. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Bon. Merci, M. le Président. Merci beaucoup pour votre accompagnement jusqu'au bout. Je vais faire un premier commentaire, là, en m'en tenant à la question, comme dit la chanson, là, des fraises, et des framboises, et des concombres. Je pense que c'est un élément qu'on avait discuté plus en détail, là, ça, effectivement en mai, juin, quand on s'était rencontré lors de la consultation, et on a fait un tas de vérifications après ça, on a eu beaucoup de discussions avec le ministère de l'Agriculture, des Pêches et de l'Alimentation. On écoute bien, là, puis on entend bien ce que vous nous dites. Puis là, je n'entrerai pas dans les détails de chiffres, là, on n'a pas le temps ce soir, sauf peut-être pour vous donner des proportions, mais les vérifications qui ont été faites nous montrent que les prix qui sont demandés dans des périodes de cueillette et de vente sont à un niveau pas mal élevé par rapport à ce que ça coûte en salaire aux travailleurs pour obtenir le produit.

Bon, je vous donne juste un exemple de proportion, là, ça varie dans les 17 à 23 \$ ou 17 à 24 \$ qui sont les prix payés pendant la période de production — je pense, ça revient à la palette, ça, ou quelque chose du genre, là — avec des écarts qui vont de 10 à 32 \$ selon la période de production, et que, quand on compare ça à la rémunération qui est donnée aux gens, même si on les paie au salaire minimum, qu'on ne met pas... C'est difficile de voir comment on mettrait vraiment en danger, là, l'industrie dans ce domaine-là.

On a fait faire des comparaisons aussi avec ce qui vient de d'autres provinces ou ce qui est importé des États-Unis, et là ce qui est importé, ce qu'on a comme données, c'est que c'est d'embellie des prix beaucoup plus élevés. Si quelqu'un aime mieux les fraises de la Californie, là, il va, de toute façon, payer pas mal plus cher. Donc, la concurrence ne semble pas vraiment être un problème à cet égard-là par rapport aux fruits, là, d'importation.

L'autre élément qui nous rend... Puis, je vous explique pourquoi finalement on a maintenu les positions des normes minimales pour ceux qui cueillent même les petits fruits, il y a donc ce que rapporte la vente, comparaison avec les fruits qui viennent d'ailleurs

ou on... Ça ne semble pas qu'on risque de mettre en difficulté l'industrie. Il y a aussi le fait qu'à peu près tous les travailleurs qui sont mis à contribution pour cette cueillette, même des étrangers qui viennent de l'extérieur, sont tous payés souvent même, nous dit-on, au-delà du salaire minimum. Alors, il ne resterait que les jeunes Québécois et les jeunes Québécoises qu'on paierait moins. À peu près tout le monde d'autre, on les paie salaire minimum au moins, ou plus. Bon, là, on dit: Ils ont moins de 18 ans. Mais là on descend à quel âge avant que ce soient des gens qui... Si je comprends bien, une des raisons que vous me donnez, qu'ils sont beaucoup moins productifs parce que trop jeunes. Bien, là, si on va trop loin de ce côté-là, la difficulté qu'on a eue, on rentre plus dans la problématique du travail des enfants, là. Puis, à ce moment-là, ça devient une tout autre question et que, si des enfants sont mis à contribution dans le cadre d'un programme ou quoi que ce soit, ça peut être d'autres choses.

Mais de dire qu'on les engage comme des travailleurs, mais, comme ils sont trop jeunes pour être assez productifs, ça justifie qu'on les paie moins, ça nous amenait plus à dire: Bien, ce qui est un peu normal pour l'industrie, c'est de payer de façon compétitive les différents travailleurs, peu importe leur origine, qu'ils soient des Mexicains, qui viennent beaucoup en vertu d'une entente qui est faite d'ailleurs entre le Canada et le Mexique — et ces gens-là sont payés largement au-dessus du salaire minimum — ou des adultes, ou des jeunes, mais que ce soient des jeunes qui sont vraiment en capacité de travailler et de produire correctement, donc qui justifient le salaire minimum.

Vous voyez un peu le genre de difficulté? Puis, même, vous voyez, là, qu'on n'a pas traité ça à la légère, on l'a vraiment tourné de tous les côtés pour voir comment on ne met pas l'industrie en difficulté, mais comment on respecte les gens. Et, bien franchement, je vais vous dire, on ne voit pas comment on justifierait qu'il y ait des jeunes Québécois ou Québécoises qui seraient les seuls, si on ne rentre pas dans la problématique du travail des enfants, à ne pas mériter le salaire minimum, parce que, pour quelque raison, ils ne seraient pas assez productifs.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Mercier.

Mme Mercier (Martine): Ça va être M. D'Amours, s'il vous plaît, M. le Président.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. Varvaressos.

Mme Mercier (Martine): Non, M. D'Amours.

La Président (M. Côté, La Peltrie): D'Amours? Madame Varvaressos. Excusez-moi, M. D'Amours.

M. D'Amours (Gratien): Merci. Je vous dirais, par rapport à la rencontre qu'on a eue où on a discuté justement de ce point-là, M. le ministre, un peu la déception qu'on a eue qu'on n'a pas considéré notre argumentation. Puis je pense qu'on avait essayé... En tout cas, on était... Moi, j'avais compris qu'on essaierait

de trouver une solution à ce problème-là qui finalement... Moi, je pense qu'il faut qu'on comprenne bien qu'on avait exprimé la volonté du secteur agricole pour, dans certaines productions, améliorer la situation et aussi essayer de s'assurer d'avoir de la main-d'oeuvre, mais on avait essayé de démontrer que, dans certaines productions, il y avait un problème majeur.

• (21 h 10) •

Puis là quand je dis ça... Vous faites référence aux vérifications que vous avez faites au ministère de l'Agriculture, je vous dirais que, depuis le mois de mai, lorsqu'on s'est rencontré, on a eu beaucoup de discussions avec les secteurs de production. Et, particulièrement dans le secteur de la fraise, on a fait des vérifications puis on a fait des scénarios en examinant si les producteurs de fraises avaient eu à payer le salaire minimum cette année, 7,30 \$... On a fait les évaluations de rendement des jeunes, des étudiants qui ramassent des fraises — puis ça, écoutez, on l'a fait à partir des producteurs puis, encore aujourd'hui, on a passé un bon bout de temps avec eux pour vérifier cette question-là — et ce qu'on nous amène, c'est qu'on dit que le coût de cueillette, pour une douzaine de cassots, donc un genre de boîte où il y a 12 cassots, il serait aux environs de 3,85 la douzaine, le coût de contenants, 1,50 la douzaine, et les prix de vente, ce qui fait 5,35 la douzaine, cueillette et contenants. Et, à ça, ne sont pas compris les coûts de refroidissement, de livraison, de supervision. Et les prix du marché, cet été, ont été entre 5,25 et 8 \$. Donc, il faut comprendre qu'il y a certaines périodes, probablement, qu'il y aurait peut-être eu des possibilités, mais, dans une très longue période de l'été, on aurait été dans une situation où on était à perte. Je pense que... Parce que 5,35, vous comprenez que ça n'inclut pas tous les coûts, là, on parle des contenants et de la cueillette.

Écoutez, c'est clair que, si on aborde ça juste sur la question de la notion économique, bon, on est en difficulté, mais nous, ce qui nous... Je vais vous dire, ce qui nous dérange un peu, c'est que la façon dont les choses se font au niveau du travail des étudiants, c'est que c'est comme une entente qui est gagnante-gagnante pour les deux, parce que je vous dirais que, dans plusieurs régions du Québec, pour les étudiants... Je vous dirais que les emplois, s'il n'y avait pas ces possibilités-là de cueillette, on serait privé de pas mal d'emplois. Puis je regarde dans des régions comme la mienne où assez souvent... Vous regardez l'éventail d'emplois qu'il y a pour les jeunes, on se retrouve souvent dans une situation où c'est l'agriculture qui offre des possibilités pour ces gens-là, parce que, dans l'industrie, à partir de 16 ans, on ne veut pas avoir, bon, de jeunes, d'étudiants.

Donc, moi, je pense qu'à partir du moment où on dit que c'est le salaire minimum, on va priver ces gens-là d'emplois, c'est clair, parce que, moi, je pense que le risque est bien plus grand, en établissant le salaire minimum pour les jeunes, qu'il y ait de la pression dans les entreprises. Parce que là on les laisse travailler à leur rythme, alors que, en leur mettant le salaire minimum, les gens, ce qu'ils vont dire: Bien, écoute, si tu coûtes 7,30 \$ comme un adulte, ou tu nous donnes le rendement d'un adulte ou bien je prends un adulte. Puis, les adultes, on sait que ce n'est pas facile, il y a une

pénurie, et on va aggraver la pénurie si on va vers les adultes. Puis, par la suite, moi, je sais qu'est-ce qui va arriver, on va aller vers les travailleurs étrangers, comme d'autres font, et on va aller vers les Mexicains, puis les travailleurs, bon, qui viennent par le programme fédéral, et, à partir de ce moment-là, évidemment, ça n'a pas la même répercussion par rapport à ce qui... les retombées économiques ici. Il faut regarder tous les aspects de la question.

Et nous, je vous dirais que les parents, les... Il y a une demande pour travailler. Les producteurs nous ont encore dit aujourd'hui: On en refuse même dans les entreprises. Il y a des parents qui réservent même un an d'avance l'emploi pour leurs jeunes dans les entreprises. Nous, on ne pense pas que le problème, il est vraiment là.

Puis aussi, quand on regarde ce qui se passe chez nos compétiteurs, qu'on regarde l'Ontario, on tient compte d'une différence par rapport à ça. Ça fait que nous, on pense qu'il faut qu'il y ait une alternative en quelque part pour et continuer de permettre à ces jeunes-là de travailler... Parce que, pour les parents, ce n'est pas pour une notion, souvent, économique que le parent veut que, son jeune, il travaille, il veut aussi l'intégrer au travail. Et c'est souvent un premier emploi, un apprentissage au travail, et je vous dirais que les entreprises font... Moi, je pense qu'elles font vraiment preuve de compréhension par rapport, bon, à toutes les questions qui peuvent entourer ça, là.

Nous, c'est un peu ce qui, je vous dirais... En tout cas, par rapport aux représentations qu'on avait faites en mai, on est un peu déçu qu'il n'y ait pas une alternative en quelque part qui permette justement... un point, là, où on aurait pu... en tout cas, un point d'entente là-dessus.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci, M. D'Amours. M. le ministre.

M. Rochon: Bien, peut-être juste... Moi, je ne serais pas fermé à une alternative, là, mais avez-vous une suggestion? Quel genre d'alternative on pourrait considérer pour... qu'il y aurait une justification pour un travailleur, parce qu'il est plus jeune, qu'on l'emploie en bas du salaire minimum, acceptant qu'il ait une production qui n'est pas satisfaisante? On a vraiment comme un problème d'équité, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. D'Amours.

M. Rochon: On n'est pas fermé, mais on a travaillé tant qu'on a pu puis on n'en a pas vraiment trouvé. Mais, si vous en avez, on est prêt à les considérer.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. D'Amours.

M. D'Amours (Gratien): Bien, peut-être que... Écoutez, la meilleure, c'est bien sûr, c'est celle qu'on proposait, à notre avis, là. À notre avis, c'était la meilleure parce qu'elle permettait de laisser le jeune travailler à son rythme. Puis je vous dirais que le jeune,

là, qui travaille à son rythme, ça ne le dérange pas qu'il y en ait un autre qui travaille plus que lui puis que, parce qu'il a plus de rendement, que, bon, il avait quelque chose qui était différent par rapport à lui.

Mais nous, on pense qu'il faut qu'en quelque part il y ait une différence. C'est clair que pour nous le 18 ans, c'était l'idéal. Bon, les alternatives, c'est sûr que... On doit-ù ramener l'âge un peu plus... Écoutez, ce n'est peut-être pas souhaitable, mais c'est peut-être discutable qu'au lieu de 18 ce soit 16 ans. C'est-u possible qu'on regarde ce qui se fait en Ontario, qu'il y ait un salaire distinct? L'Ontario est à 6,85 de l'heure, le salaire minimum — en fait, il y a quelques mois, les vérifications qu'on a faites — et, pour les étudiants, pour les moins de 18 ans, c'est un salaire qui est inférieur. Il y a les alternatives, aussi, de rendement raisonnable qui pourraient être établies en fonction d'une moyenne, là, par rapport à la cueillette dans certaines productions, dans ces productions-là, où on pourrait établir une moyenne qui permettrait justement de continuer à faire travailler ces jeunes-là qui... C'est une volonté des parents, c'est une volonté des étudiants de continuer ce travail-là, alors que là on va sortir les jeunes des champs, c'est clair, et on va faire entrer de la main-d'oeuvre étrangère.

Puis, vous savez la différence, un travailleur étranger, ici, la seule chose qu'il consomme, c'est sa nourriture, son argent est transféré ailleurs. Ici, le travailleur, même s'il est jeune, l'argent, là, il arrive ici puis il est dépensé ici. Il faut tenir compte de toutes ces dimensions-là, puis nous, ça nous préoccupe beaucoup. Il faut penser qu'il n'y a pas juste les éléments monétaires. Je pense que les entreprises agricoles sont très conscientes des autres éléments qui sont de nature plus sociale, qui sont de nature où... Je pense qu'il faut qu'on ait des considérations du fait qu'on n'est pas juste... question d'argent.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Très bien. Alors, il y a une complémentaire. M. le ministre.

M. Rochon: Je ne suis pas pour bloquer tout le temps, là, je vais juste faire un autre commentaire, là. Avec ultime vérification, je pense que, s'il y a des ajustements possibles qui peuvent être faits, c'est au niveau du règlement et non pas au niveau de la loi. Et il y a des choses qui sont prises en... Je ne rentrerai pas dans les détails, là, mais on a regardé ça, il y a des choses qui peuvent s'ajuster à des situations particulières en ne changeant pas le principe de la loi. Alors, en considérant, là, que c'est la loi qu'on modifie, je pense que, s'il y a des choses à ajuster qui tiennent vraiment compte de la situation du jeune, du travailleur et de votre entreprise, il faudrait qu'on fasse un suivi après en fonction du règlement. Et, vous le connaissez probablement, là, dans le règlement, il y a une section sur le salaire minimum avec des exceptions possibles bien balisées. Et c'est à ce niveau-là, je pense, qu'on pourrait vraiment faire l'ajustement fin qui pourrait être nécessaire.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui. M. D'Amours, rapidement.

M. D'Amours (Gratien): Oui. Juste rappeler rapidement que, écoutez, quand on regarde nos voisins

de l'Ontario puis qu'on regarde ce qui existe, là, écoutez, on est allé chercher des renseignements là-dessus, écoutez, il y a 12 pages de renseignements par rapport à la question agricole. Donc, on tient compte de l'ensemble de particularités de ce secteur-là. C'est un secteur fragile, et on se préoccupe pour garder... Puis, regardez ce qui se passe en Ontario, on développe le marché, on vient même chercher notre marché. Allez voir dans les grandes surfaces, c'est les produits ontariens qu'on retrouve, parce que, justement, on a eu cette préoccupation-là, et je pense qu'on doit être capable de faire aussi bien qu'eux, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci beaucoup. Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mesdames, bonsoir, monsieur. Merci d'être ici, ce soir. Écoutez, je vais juste poursuivre sur le même sujet, parce que j'ai de la misère à comprendre que vous veniez nous voir pour demander, dans le cadre d'une loi sur les normes du travail, d'inclure dans les normes du travail une clause orphelin. Parce que, dans le fond, ce que vous demandez, c'est ça, pour les moins de 18 ans, vous voudriez qu'ils soient payés moins cher. Puis je dois vous dire qu'en lisant *La Terre de chez nous*, là, je commence à trouver ça «rough» un peu, parce que, dans *La Terre de chez nous*, on dit: «Selon plusieurs producteurs contactés par *La Terre*, l'obligation de verser le salaire minimum de 7,30 \$ l'heure les forcera à engager davantage de travailleurs étrangers — ce que vous disiez tantôt — et à retourner chez eux — c'est ça qui me renverse — des jeunes de 13, 14, 15 ans qui sont incapables de fournir un rendement suffisant pour justifier une telle dépense.»

Tantôt, le ministre demandait: C'est à partir de quel âge que c'est du travail d'enfant, là, tu sais? Je suis inquiet de ça, moi. Je veux dire, je comprends que vous nous «challengez» en disant que vous allez faire venir des étrangers plutôt et puis que l'argent ne restera pas ici, puis ça, je suis capable de comprendre ça, puis c'est une game que je suis capable de facilement comprendre. Sauf qu'il y a une limite, il me semble, à demander à la loi de reconnaître, je veux dire, des clauses orphelin à l'intérieur de la loi, là, tu sais. Je veux dire, c'est impensable qu'on demande ça. Si les jeunes ne sont pas productifs, bien allez engager quelqu'un d'autre qui va l'être. Moi, je n'ai pas d'autres choses à vous répondre, là.

● (21 h 20) ●

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui. C'est complet?

M. Tranchemontagne: Bien, oui. Vous pouvez réagir, quoique vous avez déjà réagi. C'est juste que, moi, je voulais réagir à ce que vous avez dit, tu sais.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Mercier.

Mme Mercier ((Martine): Bien, pour compléter ce que M. D'Amours a dit tantôt, il faut comprendre que, dans les jeunes de 13, c'est quand même assez marginal, les 13 ans, là, ça commence plus à 14 ans.

Quatorze, 15, 16, c'est souvent des premiers emplois et c'est dans les productions très particulières de la cueillette des petits fruits et des concombres, là, ce n'est pas dans toutes les productions agricoles, parce que, dans les autres secteurs d'activité, c'est souvent des emplois à temps plein, et la notion de salaire minimum ne pose pas de problème à ce niveau-là, là. Alors, c'est souvent des premiers emplois.

Et la question de la main-d'oeuvre étrangère, c'est que comme il y a une pénurie de main-d'oeuvre, ça s'en va vers la main-d'oeuvre, souvent, mexicaine, c'est souvent la clientèle la plus visée, et que c'est des gens qui sont très performants à ce niveau-là. Alors, si on doit payer... Entre deux fois le salaire minimum, on prend la personne la plus performante, là. Alors, ça va de soi, là, c'est une question économique.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Je n'ai pas de problème avec ça. Tu sais, je veux dire, je trouve ça déplorable, là, que vous soyez obligés d'aller vers de la main-d'oeuvre étrangère, je le déplore, mais, d'un autre côté, je ne peux pas faire autrement que de dire qu'une loi ne peut pas reconnaître des clauses orphelin à l'intérieur de la loi. En tout cas, à mon point de vue, ça ne peut pas, tu sais. Puis il me semble que je suis assez ouvert au niveau business.

Deuxième sujet — je voudrais changer de sujet, parce que je vais me crinquer trop — la protection de l'emploi des salariés dans l'exercice des recours. Vous êtes le premier syndicat à nous dire que vous êtes contre le fait de le baisser de trois à deux ans. «Fine», c'est votre droit. Par contre, vous nous dites, dans cette même page là, à la page 8, là... Vous nous dites que, par contre, vos travailleurs, 79 % d'entre eux sont engagés sur une base saisonnière. Donc, vous autres, que ce soit trois ans, deux ans, un an, même six mois, ça ne vous dérangerait pas pantoute parce qu'ils ne travaillent même pas cette période-là.

Je ne comprends pas votre argument. Y a-tu quelque chose que je n'ai pas compris ou...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme Mercier.

Mme Mercier ((Martine): Bien, en fait, ce que nous, on sait, c'est qu'à partir du moment où ils travaillent trois mois, quatre mois dans l'année pendant deux ans, trois ans consécutifs, ce n'est quand même pas du travail continu, et ils s'attendent à être rappelés l'année suivante. S'ils ne sont pas rappelés, ça nous soumet à la loi.

Ce n'est pas ça que ça veut dire?

M. Tranchemontagne: Bien, ce n'est pas comme ça que je le comprends, là, moi. La loi dit... Je pense que ce que le gouvernement voulait faire, c'est baisser, de réduire de trois à deux ans la période de service. Et, comme vous, vous n'avez personne qui travaille deux ans pour vous, ou trois ans, à plus forte raison, ou même un an, les gens travaillent sur une base très saisonnière puis, après ça, ils s'en vont chez eux puis ils reviennent l'année suivante, alors, en tout cas,

ou bien je ne comprends pas le point, ou bien c'est complètement, excusez le mot anglais, mais «irrelevant», là, ça ne s'applique pas dans votre cas.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, madame Mercier.

Mme Mercier (Martine): Bien, ce que nous, on comprenait, c'est qu'à partir du moment où on le rappelait l'été suivant il tombait comme un employé permanent, et donc c'est en période continue. S'il était en continu tout le temps, 12 mois par année, bien, un an, tu en as assez pour évaluer si l'employé fait l'affaire ou pas. Alors, comme c'est des petites périodes dans l'année, bien il y a plein de choses qui peuvent se passer en deux, trois, quatre mois, qui fait qu'une année ça peut aller, puis l'année suivante ça ne va pas. Si on réduit le temps, ça nous réduit encore plus le temps d'évaluation. Là, ce que vous semblez me dire — et peut-être qu'on a fait une mauvaise interprétation, là — c'est que s'il travaille six mois et qu'il passe six mois chez lui, qu'il revient six mois, bien il n'a jamais de...

M. Tranchemontagne: Ça recommence. Non?

Mme Mercier (Martine): ... — comment est-ce qu'on dit ça? — permanence, de lien d'emploi.

M. Tranchemontagne: Ça s'accumule d'une année à l'autre.

M. Rochon: Oui, c'est-à-dire...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): On peut préciser peut-être, là, M. le ministre.

M. Tranchemontagne: Allez-y, je vais vous donner de mon temps.

M. Rochon: Je vais vous dire, si la personne, une année, travaille six mois puis elle revient, l'autre année, travailler six mois, ça fait une deuxième année de faite. Ce n'est pas juste le temps travaillé qu'on cumule pour calculer combien d'années, puis ce n'est pas l'élément de continuité. Alors, quelqu'un qui travaille sur une base saisonnière pendant un certain nombre de mois dans une année, ça fait une première année. La deuxième année...

M. Tranchemontagne: C'est eux qui ont raison.

M. Rochon: Oui, là-dessus, c'est leur compréhension qui est la bonne.

M. Tranchemontagne: O.K. Alors, maintenant, je comprends votre point. Ha, ha, ha!

Dernière question, je veux revenir au premier point, c'est: Quel pourcentage dans votre industrie... Quel pourcentage de vos employés ont moins de 18 ans durant la période de cueillette comme ça, là? Je parle de ceux qui cueillent, là, je ne parle pas des autres.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Mercier.

M. Tranchemontagne: Un chiffre à peu près, là, tu sais, comme ordre de grandeur.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Voulez-vous des statistiques?

M. Tranchemontagne: On n'ira pas faire enquête.

Mme Varvaressos (Hélène): On n'a pas un pourcentage particulier, mais ce qu'on peut vous dire, c'est qu'on...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): ...

Mme Varvaressos (Hélène): Varvaressos. Je n'ai pas de pourcentage en particulier, là, mais ce qu'on a établi, nous autres, c'est qu'il y a à peu près 10 000 jeunes, au Québec, qui travaillent dans la production de fraises puis dans la production de concombres. Alors, dans l'ensemble du Québec, à peu près 10 000.

M. Tranchemontagne: Puis il y a combien de monde en tout dans cette...

Mme Varvaressos (Hélène): Au niveau de nos postes de travail en agriculture, là, on est à peu près à 120 000, 120 000 personnes qui travaillent, l'ensemble de la main-d'oeuvre au Québec. Et, là-dessus, comme on vous disait, là, il y a à peu près autour de 80 % que c'est de la main-d'oeuvre saisonnière. Et une bonne partie, en plus, de cette main-d'oeuvre saisonnière là, presque 50 % que c'est des personnes qui travaillent moins de cinq semaines. Alors, c'est sûr qu'il y a un gros volume de saisonniers en agriculture et un gros volume de main-d'oeuvre de courte durée, et beaucoup, cette courte durée là, c'est des jeunes, des étudiants qui travaillent dans ces domaines-là, à peu près 10 000.

M. Tranchemontagne: O.K. Est-ce que je vous comprends bien? Si vous me dites que vous avez 120 000 personnes qui travaillent dans votre industrie, dont 80 % sont saisonniers, je vais présumer que les 80 % sont surtout des gens qui travaillent à la cueillette. Je présume. Alors, ça veut dire à peu près 100 000. Puis, si vous en avez 10 000 jeunes, ça voudrait dire que vous avez à peu près une masse de 10 % de gens qui sont en bas de 18 ans. À peu près, là, on essaie de le déterminer.

Mme Varvaressos (Hélène): Il faut faire attention, parce que, quand je vous parle des 120 000 personnes, là, c'est l'ensemble de la main-d'oeuvre au Québec et ça comprend la main-d'oeuvre familiale. Alors, c'est des données du MAPAQ, là, qu'il faudrait... Il faudrait sortir la main-d'oeuvre engagée seulement qui n'est pas de la main-d'oeuvre familiale. Alors, quand je vous donne les 120 000, je voulais dire exactement c'est quoi que ça représente, la main-d'oeuvre embauchée, là, c'est 38 000 saisonniers, à peu près, qui ne sont pas de la main-d'oeuvre familiale.

M. Tranchemontagne: Donc, c'est 10 000 sur 38 000?

Mme Varvaressos (Hélène): À peu près.

M. Tranchemontagne: O.K. C'est 25 %. Merci, madame.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Oui. Bonsoir. Une question que je me pose. Les emplois saisonniers, c'est l'été. C'est fin du printemps, été, les fraises. Bon, les journées fériées, est-ce que ça vous touche, ça? Est-ce que ça va vous toucher? Puis ce n'est pas un élément, là, le 24 juin, le 1er juillet, bon, parce que je ne vois pas... Vous n'en parlez pas dans vos points en tant que tel.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme Varvaressos.

Mme Varvaressos (Hélène): On n'en a pas parlé parce que les producteurs sont prêts à composer avec la situation, mais c'est sûr que ça va les toucher. On a beaucoup de main-d'oeuvre occasionnelle, beaucoup de saisonniers de courte durée, mais ils ont été capables de faire des compromis sur ces aspects-là. Alors, tous les éléments, dans le fond, sur lesquels on n'a pas réagi, c'est parce qu'ils étaient prêts à composer avec la situation. On est dans un contexte de pénurie aussi, alors il faut être capable d'offrir des conditions à nos gens, là, qui soient à peu près équivalentes à ce qu'on retrouve dans d'autres secteurs. Celles avec lesquelles on a beaucoup de problèmes, on les a identifiées. Les autres, c'est parce qu'on est capable de composer avec.

M. Gaudreau: D'accord.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Merci. Merci, M. le Président. Deuxième petite question: S'il n'y aurait pas d'amendements apportés, là, à ce que le gouvernement propose pour les normes du travail, est-ce que vous pensez que ça va avoir de l'impact direct sur le nombre d'emplois que vous offrez? Et les économies, là... Qu'est-ce que ça va toucher comme données économiques, là? Est-ce qu'il y a des cultures qui vont arrêter d'être faites, qui vont arrêter d'être produites parce que ça va devenir trop dispendieux versus la compétition? Est-ce que ça va avoir un impact là-dessus?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Mercier.

Mme Mercier (Martine): Oui. Je ne vous donnerai pas de chiffres, là, parce que ça commence à être un peu plus complexe, mais on a déjà vu à date, parce que la pénurie d'emplois ne fait pas qu'arriver, là, qu'il y a déjà des producteurs qui ont abandonné la production, entre autres, de concombres et qu'ils ont mis ça en culture et, bon, soya, maïs. Alors, on sait déjà l'impact que ça a au niveau de l'environnement où le ministre Boisclair dit qu'il faudrait limiter la production

de maïs. S'il y a de la difficulté de main-d'oeuvre, les producteurs s'en vont dans des productions qui demandent plus d'automatisation que de travail manuel.

● (21 h 30) ●

Alors, il y a déjà ça. Et ce qu'on s'est fait dire aujourd'hui quand on a rencontré les groupes concernés, ils essaient au maximum de maintenir leur production, mais, quand ça devient trop contraignant, tu sauves aussi ton entreprise, là. Alors, il va y avoir de l'impact. Dans quelle proportion? Ça va probablement être, j'allais dire, dégressif, là. Je ne sais pas si mon expression est bonne, mais, en tout cas, ça va probablement y aller par paliers, parce que ceux qui vont abandonner, ça va permettre à d'autres entreprise de récupérer un peu de main-d'oeuvre. Mais ça va s'en aller en déclinant.

M. Gaudreau: Mais ces produits-là, il va falloir les importer?

Mme Mercier (Martine): Ah, bien oui, définitivement. De toute façon, on mange des fraises du Québec l'été, là, mais en plein hiver on ne les mange pas du Québec, là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci beaucoup, Mme Mercier, Mme Varvaressos et M. D'amours, pour votre présentation. Alors, merci beaucoup.

Mme Mercier (Martine): Pourrais-je me permettre de vous remettre à vous et à la commission... En fait, peut-être que c'est au ministre que je devrais remettre ça? Je ne suis pas encore dans le protocoleaire.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Ça passe par le président, madame.

Mme Mercier (Martine): Bon, alors, c'est à vous que je le remets. C'est une petite cassette. Ça s'appelle *Se cueillir un emploi d'été*. Ça a été fait par les producteurs de concombres du Québec qui ont interviewé des jeunes qui passent l'été, ou une partie de l'été plutôt, à travailler dans les casseuses et le plaisir qu'ils ont à y travailler, parce que ce n'est pas juste un emploi, c'est aussi le fun d'avoir la gang. C'est entre cinq et 10 minutes. Alors, si, des fois, à une pause-café, ça vous tente de visionner ça, ça vous donnera une image de la production agricole.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): On accepte le dépôt à la commission.

Mme Mercier (Martine): Merci beaucoup.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, j'invite l'Office des personnes handicapées du Québec à prendre place, s'il vous plaît. Alors, M. Rodrigue, je vous souhaite la bienvenue à cette commission. Je vous demande de nous présenter les personnes qui vous accompagnent, et vous pourrez débiter la présentation

de votre mémoire. Vous avez 15 minutes pour le faire. Vous avez la parole.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

M. Rodrigue (Norbert): M. le Président, M. le ministre, membres de cette commission, Mmes, MM. les députés, d'abord, je vous présente celles qui m'accompagnent. Il me fait plaisir de vous présenter Anne Hébert, directrice adjointe, qui est à ma droite, et Anne Bourassa, immédiatement à mes côtés, qui est professionnelle, ainsi que Céline Marchand, à la Direction de la recherche et du développement des programmes à l'Office des personnes handicapées.

Je vais utiliser le plus efficacement possible, M. le Président, et je compte sur vous, je le sais, sur le respect des minutes... pour vous présenter un résumé du mémoire de l'Office des personnes handicapées.

D'abord, souvenons-nous, depuis 1978, l'adoption de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Par cette loi, le gouvernement du Québec s'est donné une orientation fondamentale en faveur de l'intégration sociale des personnes handicapées et notamment de leur intégration au marché du travail. L'Office, nous avons le mandat de veiller à la coordination des services dispensés aux personnes handicapées, de promouvoir leurs intérêts et de favoriser leur intégration sociale, professionnelle et scolaire.

D'abord, je voudrais souligner que l'Office reconnaît d'emblée l'importance d'une loi déterminant les conditions minimales de travail d'une grande partie des salariés du Québec, d'autant plus que la majorité des personnes handicapées en emploi n'a que cette loi pour établir en quelque sorte ces conditions de travail. Une amélioration donc des conditions de travail et de la loi, par conséquent, ne peut être que bénéfique pour les salariés qu'elle vise. C'est pourquoi notre organisme tient, en premier lieu, à exprimer son appui général au projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, qui constitue manifestement un instrument, par ailleurs, de plus, afin de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale des personnes handicapées.

Eu égard aux modifications proposées par le projet de loi, l'Office tient à souligner plusieurs avancées majeures en matière de normes du travail. Et, M. le ministre, M. le Président, vous comprendrez qu'on n'ira pas dans le détail, on pourrait faire 50 recommandations probablement de détails. On va y aller sur les grandes questions qui nous préoccupent. L'Office d'abord se réjouit de l'assujettissement des gardiens et des gardiennes de personnes à la Loi sur les normes du travail. Ainsi, les quelque 8 000 travailleurs et travailleuses qui dispensent actuellement des services de maintien à domicile à plusieurs personnes handicapées dans le cadre du programme chèque emploi-services seront dorénavant assujettis à la loi. C'est aussi le cas de certains et certaines gardiennes et gardiens de personnes handicapées qui offrent des services dans le cadre du programme de soutien à la famille. L'Office est d'avis que la qualité des services rendus dans le cadre de ces programmes passe, entre autres, par l'amélioration des conditions de travail de ces travailleurs et travailleuses.

Toutefois, on voudrait vous demander de partager une préoccupation que nous avons quant aux effets indésirables que les modifications pourraient avoir. On vous souligne — puis vous le savez probablement — que la personne handicapée aura dans certains cas un statut d'employeur avec toutes les obligations légales qui en découlent. Alors, il ne faudrait pas que les coûts additionnels, par exemple, associés à l'application des normes auxquelles seront dorénavant assujettis les employés, soient refilés aux personnes handicapées ou encore que cela résulte indirectement en une diminution des services pour les personnes visées. On se préoccupe de cela, notamment, à cause de notre connaissance puis de la conscience qu'on a des besoins. Et on n'est pas seul, l'Office... On ne peut pas faire abstraction des besoins, et d'ailleurs, déjà, le ministre de la Santé et des Services sociaux, il y a quelques jours, estimait les besoins dans son plan de santé et de services sociaux, estimait les besoins en soutien à domicile, si on les entendait à tous les CLSC, à 133 millions de dollars.

Alors, on est d'avis que ni les travailleurs ni les usagers ne doivent faire les frais du financement en maintien à domicile et en soutien aux familles. Bon. Les travailleurs fournissent des soins jugés essentiels aux personnes handicapées. Ils ont droit à une reconnaissance de la part de l'État, à une amélioration sensible des conditions de travail. Mais, par ailleurs, les personnes handicapées qui bénéficient de ces mesures ont le droit aussi, quant à elles, de recevoir les services dont elles ont besoin, et cela, sans coûts additionnels à assumer par elles. C'est pourquoi, nous souhaitons — et vous allez le trouver dans notre mémoire — l'assurance qu'il y aura un arrimage certain recherché entre ce que le projet de loi propose et les budgets qui seront consentis par les deux programmes visés, c'est-à-dire de préserver les niveaux de service qui sont actuellement là et, si possible, bien sûr, les améliorer.

Il est important également — on vous le souligne et on vous offre notre collaboration — qu'on soit mis à contribution lorsque viendra le moment de moduler la mise en vigueur à l'assujettissement de cette catégorie de salariés à certaines normes du travail. On vous offre notre collaboration et on pense qu'on peut être utiles à cet égard-là.

Nous réjouissons également de l'ajout, dans la loi actuelle sur les normes, de mesures visant à concilier le travail avec les responsabilités familiales et personnelles, notamment par l'adoption d'une définition élargie de la famille. Pour les personnes handicapées en emploi, les mesures de conciliation travail-famille représentent indéniablement un moyen important de les supporter dans leur rôle parental. Pour les travailleurs et travailleuses qui ont charge, messieurs, mesdames, d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un proche ayant des incapacités, je vous invite, si vous ne connaissez pas ça, à aller en visiter quelques-uns. Ça veut dire un fardeau très particulier pour s'acquitter des responsabilités, diminuer le stress, diminuer l'épuisement et surtout éviter de perdre des jobs, alors qu'il s'agit d'une Loi sur les normes minimales de travail. Moi, j'en connais qui ont perdu leur job pour s'occuper de leur membre de la famille.

● (21 h 40) ●

En matière de conciliation travail-famille, l'Office a insisté à maintes reprises sur la nécessité d'explorer des

voies permettant de mieux soutenir l'exercice des responsabilités familiales. À l'Office — juste un exemple, on l'a donné dans d'autres commissions parlementaires — on a une politique interne qui prévoit des mesures qu'on trouve intéressantes en ce qui concerne cette réalité-là. Ces mesures-là permettent aux membres de notre personnel une libération de temps, avec solde, jusqu'à concurrence de cinq jours par année, lorsque la personne doit s'absenter pour des raisons reliées à la déficience et aux incapacités, et cette mesure s'adresse au personnel régulier, occasionnel, aux stagiaires qui répondent à la définition de personnes handicapées, selon la loi. Et on doit dire que, quand on vérifie l'utilisation de ces mesures-là, on peut vous dire puis vous assurer qu'il est démontré que c'est utilisé très judicieusement.

Je vous rappelle que, quand il s'agit de personnes handicapées, c'est des gens qui aiment travailler et qui tiennent à travailler. Quand il s'agit des familles, ils tiennent à travailler aussi pour des raisons économiques et sociales. Alors, l'Office est d'avis que la modification proposée pour s'absenter et remplir ses obligations... des 10 jours, on aime bien ça puis on trouve ça bien important. On souhaiterait, en dernier lieu, vous voir explorer la possibilité de donner un cinq jours sur les 10 rémunérés. On sait, on connaît les arguments pas mal d'avance de certains milieux, mais on vous le souligne quand même pour voir si vous pourriez regarder ça et faire en sorte qu'on le considère.

L'Office appuie fortement, M. le ministre et M. le Président, l'introduction aussi de la notion de harcèlement psychologique au travail. Ces nouvelles dispositions sont non seulement du droit nouveau, mais considérées comme une avancée, par nous, significative en matière de protection des salariés. C'est fondamental, et on pourra en discuter, si vous voulez, dans la demi-heure qui s'en vient.

Dans le domaine des mesures de protection, on voudrait aussi vous inviter à considérer la question de ce que nous appelons communément dans notre milieu d'«accommodements raisonnables», c'est-à-dire qu'il y a des programmes au Québec qui permettent de défrayer les coûts engendrés par la mise en place des mesures d'accommodement quand on intègre une personne handicapée dans un emploi, le programme Contrat d'intégration au travail notamment prévoit ça. On pense que le ministère du Travail, M. le ministre, devrait se faire un élément de sensibilisation auprès des employeurs importants sur la nécessité et l'importance d'adapter les milieux et les équipements aux besoins spécifiques des personnes qui vivent avec des incapacités et examiner la possibilité même de mettre en place des moyens à cet effet afin de leur permettre de s'intégrer et de se maintenir en emploi.

M. le Président, avant que vous m'arrêtiez, en conclusion, je voudrais aussi souligner à cette commission que nous savons qu'il a été question, au cours des heures précédentes, de ce qu'on appelle communément le rapport Pelletier qui vise des personnes qui sont en lien avec les institutions de réadaptation en déficience intellectuelle, notamment, qui sont souvent des stagiaires dans les entreprises. On vous dit que nous sommes disposés à en discuter, si vous avez des curiosités particulières, et on vous dit aussi que le mémoire traite

de cette question plus en détail que dans mon exposé au moment où je vous parle. Et je vous remercie beaucoup de l'écoute. Puis on est disposé... disponibles, c'est-à-dire, pour discuter de l'ensemble de ces questions. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci beaucoup, M. Rodrigue. Maintenant, nous allons procéder à nos échanges. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Merci beaucoup de votre contribution, parce que je peux vous assurer que les personnes handicapées, c'est un groupe qu'on a eu à l'esprit tout le long de la préparation de cette révision de la Loi des normes et, comme c'est un univers qui a sa propre complexité, on apprécie beaucoup votre contribution qui vient compléter le témoignage aussi de certains représentants — comme vous le savez — des personnes handicapées.

Je vais souligner trois points pour le moment. La question des gardiennes, la recommandation que vous nous faites de s'assurer que les moyens financiers sont là pour ne pas risquer que les sommes déjà consacrées — puis je pense que vous faisiez probablement référence plus directement au programme du chèque emploi-services pour les personnes handicapées. Avec l'extension qu'on fait, on a calculé l'impact économique de l'ordre de à peu près 1 million de dollars et que les démarches sont déjà en cours pour s'assurer, avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, que ça peut être pris en compte au moment où on l'applique dans ce que représente, dans l'ensemble de l'enveloppe budgétaire dans ce secteur, 1 million. On a pensé que ça devrait se trouver sans trop, trop de difficultés, là. Mais on est conscients que ça doit être fait.

Mon deuxième point, la question des jours de congé. Comme vous le dites, vous savez un peu quels sont les arguments qu'on doit prendre en compte pour prendre une décision comme celle de non seulement permettre plus de jours, mais de voir qu'un certain nombre de jours soient payés. Tout ce que je veux vous dire, c'est que la limite est vraiment l'analyse des impacts économiques, et ce qu'on a comme analyse d'impacts économiques, c'est qu'une journée, avec les hypothèses qu'on peut faire pour faire le calcul, coûterait entre 150 et 400 millions aux entreprises.

M. Rodrigue (Norbert): Combien?

M. Rochon: Entre 150 et 400 millions. Si on fait le calcul au salaire minimum, ce serait quelque chose autour de 150. Si on prenait le salaire industriel moyen, ça irait autour de 400 millions. Bon. Alors, ce n'est pas nécessairement une raison absolue pour ne pas bouger de ce côté-là, mais c'est une considération qu'on doit avoir pour l'équilibre de l'ensemble des recommandations qu'on fait. Il y a peut-être une période de temps d'évolution à prévoir aussi pour se rendre jusque-là.

Mon dernier point, puis là c'est peut-être un éclairage que je vais vous demander aussi. Effectivement, d'autres nous ont aussi parlé du rapport Pelletier, j'en ai un certain souvenir venant d'une vie antérieure. Vous pourriez nous dire un peu, vous qui le

connaissez mieux, comment en pratique, concrètement, là, soit dans le cadre de... peut-être pas nécessairement dans le cadre de la révision de la loi comme telle, mais dans l'application qu'on en fera après, quels sont les principaux éléments qu'il faudrait avoir à l'esprit pour donner suite à ce rapport-là? Et, est-ce que la question, là aussi, des fonds nécessaires au fonctionnement des CIT est un peu le noeud de l'affaire ou s'il y a d'autres éléments qu'il faudrait avoir à l'esprit si on veut, avec les ministères concernés, donner suite de façon plus efficace?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. Rodrigue.

M. Rodrigue (Norbert): Alors, merci, M. le Président. D'abord, je suis content, puis je m'en doutais un peu que vous aviez regardé les effets financiers, là, mais je suis rassuré de voir que vous connaissez à ce point ce que ça veut dire en termes de chiffres.

Deuxièmement, pour les jours de congé, M. le Président, M. le ministre, on n'est pas un syndicat, nous, là. Je veux que vous compreniez qu'on ne vient pas ici dans le sens de revendiquer, au sens traditionnel, pour les syndicats. Mais, on est des gens qui travaillent avec les personnes handicapées tous les jours et on vous soumet cette argumentation parce qu'on sait ce que ça peut exiger pour un parent qui est obligé de se déplacer à Montréal trois, quatre, cinq fois par mois, par exemple, dans le cas d'un enfant qui est handicapé, et qui est en lien avec un emploi fragile ou d'autres conditions. Alors, on soumet ça à votre considération. Et bien sûr que les chiffres sont impressionnants, là, quand vous me parlez de 400 millions, mais il reste que dans la vie ça évolue puis les législations évoluent aussi. Alors, on vous le soumet pour ces fins-là.

Le rapport Pelletier, je demanderais à ma compagne, Anne Bourassa, de nous rappeler et de nous faire un petit rappel de cette réalité-là, puis je reviendrai sur la question.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Bourassa.

Mme Bourassa (Anne): D'accord. Alors, le rapport Pelletier, c'est une étude qui a été faite en 1998 à la demande de l'Office et qui traitait des cas de 9 600 personnes, à l'époque, et même on disait que c'était peut-être davantage. Les personnes handicapées qui offrent des prestations de travail en entreprise privée dans le secteur public et communautaire ou dans des entreprises de travail protégé sans recevoir de rémunération et sans avoir accès aux protections et droits conférés normalement aux travailleurs. Règle générale, ces personnes-là se retrouvent soit avec des incapacités au niveau intellectuel et il y a un grand nombre aussi que c'étaient des gens qui ont des problèmes graves de santé mentale. Donc, c'est ces personnes-là qui sont visées par le rapport Pelletier.

• (21 h 50) •

Nous, ce qu'on dit présentement... À l'Office, il y a eu quand même un comité interministériel qui s'est penché, puis je pense qu'on vous en a parlé, là, le groupe qui est passé avant nous. Alors, il y a des

travaux qui se sont faits. Il y a une étude qui a été réalisée à Montréal auprès de peu près de 900 personnes et il y a un groupe de travail qui devrait représenter au comité interministériel une nouvelle proposition pour faire des avancées au niveau de la recherche. Il y a également... L'Office contribue également, en collaboration avec le MSSS, avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et, dans certains cas, avec le ministère de l'Éducation, à regarder certaines possibilités. Et on travaille, entre autres, sur l'élaboration d'un modèle afin de favoriser la transition de l'école à la vie active; donc pour les jeunes qui ne sont pas encore dans les milieux de stage mais qui quittent l'école, essayer de leur trouver des façons de pouvoir se rendre actifs. Alors, ça, c'est une des façons.

Il y a aussi un programme de recherche qui se déroule présentement à Trois-Rivières — je pense que vous avez été saisis aussi du problème — avec Concentra. Il y a des études qui sont faites aussi via nos programmes d'expérimentation. À l'Office, on subventionne une recherche présentement à Montréal, un programme continué plus. Et il y a une autre étude ici, à Québec, avec des gens qui ont un problème de santé mentale, qui vise davantage les gens qui vont retourner aux études, mais c'est des gens qui sinon se retrouveraient peut-être dans des milieux de stage.

Donc, c'est sûr qu'on a des travaux aussi en collaboration avec un comité sur la santé mentale. Donc, on essaie de trouver différentes alternatives. Une des voies serait peut-être de regarder au niveau des contrats d'intégration au travail, de voir de quelle façon on pourrait moduler différemment les subventions. C'est sûr que, bon, de la part des employeurs, il y a quand même certaines réticences aussi au niveau des charges sociales et tout ça. Alors, c'est des façons qu'on regarde. Les parents aussi de personnes handicapées qui ont peur; si les personnes handicapées intègrent le marché du travail et que ça ne fonctionne pas, parce que, pour plusieurs, c'est difficile, est-ce qu'ils peuvent retourner au niveau de la sécurité du revenu? Est-ce qu'ils peuvent toujours avoir leur contrainte sévère à l'emploi et aussi l'assurance médicaments pour payer leurs frais de médicaments, qui sont souvent très élevés?

Alors, c'est sûr que c'est quand même assez complexe, mais il y a quand même des avancées qui se font au niveau de la recherche de solutions, et je pense qu'on voulait vous apporter le sujet également pour vous dire qu'on continue à travailler puis qu'on demande la contribution de tout le monde. D'ailleurs, on avait rencontré quelqu'un de la Commission des normes, en septembre dernier, pour voir un peu les alternatives qu'on pourrait trouver.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci beaucoup. Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, M. Rodrigue, c'est toujours un plaisir de vous accueillir. Mme Hébert, Mme Bourassa, Mme Marchand, merci beaucoup. Deux petites précisions que je souhaiterais. Lorsque vous nous parlez, dans votre mémoire, des mesures d'accommodement, votre recommandation est à l'effet que le ministre du Travail reconnaisse la nécessité de sensibiliser les employeurs à l'importance d'adapter les milieux et les

équipements aux besoins spécifiques des personnes handicapées et examine la possibilité de mettre en place des moyens à cet effet afin de leur permettre de s'intégrer et de se maintenir en emploi. Cette recommandation-là, est-ce que vous voulez que ça se transforme en texte au niveau de la loi ou vous... Où souhaitez-vous qu'on puisse intégrer cette recommandation-là?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. Rodrigue ou Mme...

Mme Hébert (Anne): Hébert. Non, on ne fait pas une demande de modification au projet de loi. En fait, c'est plus attirer l'attention sur la nécessité qu'il y ait un travail de promotion de cette notion-là d'accommodement raisonnable; que le ministère du Travail puisse faire des actions de sensibilisation, de promotion avec l'Office, on serait disponible pour le faire également; mais aussi qu'il y ait des travaux pour regarder s'il n'y a pas d'autres moyens qui pourraient être mis en place pour favoriser l'adaptation des postes de travail, l'adaptation des équipements pour certains travailleurs handicapés. Il existe déjà des moyens, entre autres, le programme Contrat d'intégration au travail permet de soutenir l'adaptation des postes de travail. Mais la recherche pour l'identification d'autres moyens doit se poursuivre. Donc, ce qu'on faisait dans cette recommandation-là, c'était un appel à un travail commun à une recherche de moyens. Mais il n'y a pas d'attente par rapport au projet de loi.

Mme Caron: Je vous remercie. Deuxième petite question de précision. Là, je pense que c'est effectivement une modification que vous souhaitez, en page 10 de votre mémoire: «Que le premier alinéa de l'article 79.8 soit modifié afin d'ajouter "état" ou "condition grave" comme raison donnant accès au droit de s'absenter pour s'occuper d'un proche.»

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme Hébert.

Mme Hébert (Anne): Oui, c'est un peu dans l'esprit qu'on trouve que la notion d'accident et de maladie est très réductrice et ne tient pas compte de certaines situations graves qui sont vécues par des personnes qui ont des incapacités ou des déficiences. Donc, on voulait juste qu'il y ait la possibilité d'élargir un peu certaines circonstances où le congé pourrait être utilisé et qu'on ne le restreigne pas au terme «maladie». Je vais vous parler des personnes qui ont une déficience intellectuelle, ce n'est pas une maladie, c'est un état, mais cet état-là entraîne parfois des conséquences graves.

M. Rodrigue faisait référence tout à l'heure à des périodes parfois intensives de réadaptation, qui obligent un déplacement à l'extérieur, loin du domicile, donc des circonstances particulières. C'est juste une demande d'élargissement pour ne pas que ce soit restreint strictement à la maladie. Mais on insiste, on maintient que la situation doit être quand même grave, mais ne pas restreindre aux accidents et à la maladie.

Mme Caron: Oui, parce que, effectivement...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme la députée de Terrebonne.

Mme Caron: Oui, merci. Parce que, effectivement, au niveau des personnes handicapées, ce n'est effectivement pas une maladie et ce n'est effectivement pas un accident. C'est un état, une condition grave. Merci de la précision.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci. M. le député de Mont-Royal.

Une voix: ...je crois.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Rodrigue, vous avez quelque chose à ajouter.

M. Rodrigue (Norbert): Bien, je voulais répéter un peu ce que madame vient de dire. Les personnes handicapées vous diraient: On n'est pas malades. On a des problèmes d'incapacité. Et, au-delà du débat en psychiatrie à savoir si on parle de santé mentale ou de maladie mentale, il reste que, effectivement, ces gens-là sont dans des situations où ils vivent des situations graves sans être malades du tout.

Et c'est un élargissement, une ouverture qu'on souhaiterait voir pour tenir compte de cela. Et on le demande au ministre du Travail parce que, en tout cas, en ce qui nous concerne, mais en ce qui me concerne en particulier, si je peux dire un mot de ma part, j'ai toujours accordé beaucoup plus d'importance au ministère du Travail qu'on lui en accorde en général dans la société. Je trouve que ce ministère-là a plus d'importance qu'on est porté à le percevoir.

Et, dans ce cas-là, quand on interpelle le ministère du Travail, on n'interpelle pas le ministère qui fait des règlements puis qui légifère strictement ou qui fait des arbitrages, on interpelle les personnes qui sont historiquement aux prises avec les dynamiques du travail, y compris des dynamiques patronales, syndicales, etc.

Et réfléchir à ça, je pense que, dans un ministère comme celui-là, c'est très important, en association avec le ministère de l'Emploi bien sûr qui n'est pas un ministère, apparemment, qui est une agence.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): On reconnaît le spécialiste en relations de travail.

M. Rodrigue (Norbert): Mon Dieu! Ne dites jamais ça.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Mesdames, bonsoir, messieurs aussi. Merci pour votre mémoire, merci aussi de votre présence à 10 heures jeudi soir.

J'ai juste une question pour vous ou un point de discussion, et c'est au sujet de l'assujettissement des gardiens et gardiennes de personnes. J'associe deux recommandations que vous faites et je dois admettre que j'ai un petit peu de difficultés à composer avec les deux ensemble. D'une part, vous nous dites, dans votre première recommandation, que vous demandez au

ministère de vous assurer qu'on s'assure qu'il y a un arrimage avec l'application du projet de loi sur la disponibilité des budgets des programmes pour le maintien à domicile. J'en suis. Je n'ai pas de problème avec ça. Mais, en même temps que vous nous recommandez ça, en même temps vous nous dites: Mais de grâce, pour le salaire minimum, faites passer ça de cinq ans... n'attendez pas cinq ans, mais attendez deux ans. Ma perception à moi, c'est... Bon, vous reconnaissez que ce sont des familles qui ont souvent la charge de payer et même des familles qui n'ont pas les moyens. Alors, vous dites: Aidez ces familles-là qui n'ont pas les moyens. Par contre, en même temps que vous dites: Aidez ces familles-là qui n'ont pas les moyens, vous reconnaissez, vous demandez en même temps de presser ou d'accélérer, si vous voulez, le fait d'arriver au salaire minimum à deux ans plutôt qu'à cinq ans. Donc, ce que vous demandez, c'est à la société québécoise de transporter plus rapidement, de payer le salaire minimum à ces gens-là. Puis je ne dis pas qu'ils ne le méritent pas, là, comprenez-moi bien, mais je trouve que vos deux recommandations, surtout dans la même recommandation, c'est difficile à concilier, tu sais, demander: Payez-les plus, mais supportez-nous pour les payer plus. C'est ça que je comprends de vos deux recommandations ensemble.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Rodrigue.

● (22 heures) ●

M. Rodrigue (Norbert): En ce qui nous concerne, il n'y a pas de contradiction là-dedans. Je veux dire, écoutez, on pourrait faire un long débat philosophique, là. Reconnaître qu'un travailleur ou une travailleuse a le droit au salaire minimum, ça s'applique quand, ça, là? Moi, je pourrais vous soutenir n'importe quand que ça s'applique demain matin, dès qu'ils travaillent. Bon, on propose cinq ans dans la loi. Nous, on dit deux ans, puis ça nous apparaît être un délai raisonnable.

Et, quand vous soulevez l'apparence de contradiction, c'est que je dois vous dire que plusieurs des travailleurs dont il est question ont déjà le salaire minimum, bénéficient déjà du salaire minimum. C'est un certain groupe de travailleurs qui sont à la marge, et, en conséquence, ce qu'on ne veut pas nous, c'est que la personne handicapée, par exemple, qui embauche, tu sais, son gardien, ou sa gardienne, ou la personne qui prend soin d'elle... On dit: Comme en général dans la société, on prend position, on n'a pas à payer en sus d'un autre citoyen ou d'une autre citoyenne parce qu'on est victime d'un handicap soit à la naissance ou soit par accident. Et c'est en se basant sur ce principe-là qu'on dit: Ne mettez pas la charge sur les familles handicapées, ou les enfants handicapés, ou peu importe. Et, dans ce cadre-là, on n'a pas le sentiment de vouloir faire porter à la société une mesure plus rapidement ou à plus grandes conséquences, là, que ce à quoi on s'adresse généralement pour l'ensemble de la situation des personnes handicapées, là, en général, dans les divers programmes. On n'a pas cette impression-là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci. Moi, ce que je veux vous dire, c'est que je n'ai pas de misère avec votre première partie de recommandation, je n'ai aucune misère avec ça. Là où j'ai de la misère, c'est quand vous voulez associer la deuxième partie disant: Faites passer à ce moment-là le salaire minimum... Puis, peut-être, c'est vrai que c'est pour des cas marginaux en général, mais, quand même, juste au niveau du principe ou philosophique, comme vous le disiez, j'ai plus de misère à ce que les deux recommandations fassent partie d'un même rapport.

M. Rodrigue (Norbert): Non, mais je comprends que vous ayez à considérer l'ensemble de la population active. Nous, on est plus, évidemment, centrés sur la population qui nous intéresse, mais on vous dit en même temps que c'est là... Écoutez, je ne ferai pas de discours ici, là, mais, en 1992, on parlait de la semaine normale de travail à 40 heures. La Loi des normes, il y a à peine quelques années, prévoyait 44 heures. C'est une question, je pense, de volonté, d'évolution. Et, sur cette question des délais, on vous soumet respectueusement que notre État pourrait envisager un délai plus restreint.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Non, j'ai terminé. C'était mon seul point.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Donc, M. le député de Vimont, ça va?

M. Gaudreau: Oui, c'est beau. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, on vous remercie, M. Rodrigue, Mmes Hébert, Bourassa et Marchand de votre présentation. Merci beaucoup.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, je souhaite la bienvenue au Conseil des chaînes de restaurants du Québec. Alors, M. Jean Lefebvre, directeur, Affaires gouvernementales, alors, je vous demande de nous présenter vos collaborateurs, et puis vous pourrez débiter la présentation de votre mémoire. Vous avez 15 minutes pour faire votre présentation.

Conseil des chaînes de restaurants du Québec

M. Lefebvre (Jean): Merci, M. le Président. Je suis accompagné de Mme Susan Sénécal, directrice générale pour le Québec des Restaurants A & W, et de M. Jacques Dumoulin, franchisé de Rôtisserie St-Hubert. Alors... Pardon?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Bonsoir.

M. Lefebvre (Jean): Bonsoir. M. le Président, membres de cette commission, bonsoir. Le Conseil des chaînes de restaurants tient à remercier le ministre du Travail, M. Jean Rochon, et les membres de cette

commission pour avoir l'occasion de s'exprimer sur la révision des normes du travail. Il faut comprendre que, au printemps, nous n'existions pas, l'association a été formée au courant de l'été, et que notre bureau est ouvert depuis le 1er octobre seulement. Alors, on apprécie l'effort que vous avez fait pour qu'on puisse faire valoir notre point de vue.

Évidemment, le Conseil a un mandat de représentation des intérêts des chaînes de restaurants au Québec auprès du gouvernement et des partenaires. Parmi nos membres, on compte les restaurants sport-scène, communément appelés La Cage aux Sports, Rôtisserie St-Hubert, Cora déjeuners, Valentine, Le Four, Vieux Duluth, McDonald's, Pacini, A & W, et ainsi de suite. Nos membres totalisent plus de 1 000 établissements dans toutes les régions du Québec. Souvent, ce sont des franchisés locaux qui investissent dans leur communauté, peu importe la bannière.

Plusieurs intervenants à cette commission ont abordé des sujets qui nous intéressent, mais, avec le temps qui nous est accordé, la CCRQ va plutôt se concentrer sur les aspects qui touchent directement l'industrie de la restauration et des services alimentaires tels les jours fériés chômés et payés et la notion de jour ouvrable, la fête de Pâques, la période de repos de 24 heures et les salariés à pourboire.

Le CCRQ est dans une démarche d'aider le législateur à avoir une meilleure compréhension de notre industrie, qui est un peu particulière. Nous sommes tout à fait à l'aise avec la nécessité de revoir les normes du travail, qui représentent souvent la seule protection pour des gens qui n'ont pas le support d'une organisation, et on tient à souligner les efforts qui ont été faits en ce sens.

On est cependant légèrement moins content de certaines des modifications qui ont été proposées le 7 novembre dernier. À titre d'exemple, à une première lecture, on peut se réjouir du fait que le gouvernement a décidé de maintenir le choix, pour le congé de Pâques, entre le Vendredi saint et le lundi. Cependant, on constate, à ce moment-là, que le gouvernement semble faire un effort pour nous donner la flexibilité qui est nécessaire dans le monde de la restauration, qui n'est pas un monde de neuf à cinq. Cependant, à une seconde lecture, on constate que cet effort au niveau du congé de Pâques est, à toutes fins utiles, annulé par le fait que la notion de jour ouvrable est retirée.

Alors, nous allons donc tenter, ce soir, de vous expliquer un peu quelle est notre industrie et quels sont ses besoins. Je vais céder la parole à M. Dumoulin qui poursuivra. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Dumoulin.

M. Dumoulin (Jacques): J'avoue que je serais plus à l'aise de donner des résultats d'opération de mon restaurant que parler au nom de l'industrie. Alors, si je trébuché un peu, je vous demande votre compréhension.

C'est une industrie au Québec de 8,2 milliards de dollars en 2001, 16 500 établissements qui emploient 215 000 personnes. C'est des gros chiffres, mais divisez 8,2 milliards par 16 000 établissements, ça fait à peu près 500 000 \$ de ventes par établissement. Ça fait

qu'on parle vraiment des PME, là, puis on va parler d'à peu près 12, 13, 14 employés en moyenne. Il faut se méfier des moyennes, parce que, tout à l'heure, je vais vous dire qu'il ne faut pas se fier seulement à la moyenne.

● (22 h 10) ●

C'est une industrie qui requiert une main-d'oeuvre abondante. Ça, je pense que ça va être un des points les plus importants qu'on veut mettre en lumière ce soir. C'est que nous, 32 %... La moyenne de l'industrie, là, c'est 32 % de nos coûts qui sont les coûts de main-d'oeuvre. Alors, à chaque fois qu'il y a des mesures qui créent un impact économique, bien c'est sûr qu'on le ressent pas mal plus que le secteur manufacturier qui, lui, traditionnellement, a des coûts de main-d'oeuvre de 10 à 20 %. Ça veut dire qu'on peut ressentir comme trois fois plus fort un impact économique sur notre industrie que certains secteurs manufacturiers.

Et on est également un secteur... J'écoutais tout à l'heure des prédécesseurs, qu'on parlait d'un secteur fragile, si vous... Les chiffres que vous pouvez constatez, qu'on a eu déjà l'occasion de débattre avec certains de vos ministères, c'est un secteur qui a été en perte pendant plusieurs années, depuis l'introduction de la TPS, puis les récessions, et choc pétrolier, et compagnie. Ça fait deux ans, là, la deuxième année, là, où on a une performance qui est... On fait même mieux que la moyenne canadienne et depuis deux ans. Pendant 10 ans, on est passé de la troisième place au Canada à la huitième ou neuvième place, selon les années. On a même eu le record des faillites dans notre secteur avec plus de 8 000 fermetures en 10 ans. Alors là ça commence à aller bien, et on s'en réjouit, mais, encore une fois, bien là c'est des profits... On parle encore une fois, là aussi, de 5 % de profit, là, en bas de la ligne. Ça fait que, quand on fait 500 000 de chiffre d'affaires, bien 5 %, c'est 25 000 \$. Ça fait que, quand on parle d'un secteur fragile, là, je pense que c'est un secteur très fragile.

Et, quand on dit qu'on est un secteur qui a une main-d'oeuvre abondante, bien c'est quoi, cette main-d'oeuvre-là? Bien, les chiffres qu'on a à notre disposition: 78 300 jeunes de 15 à 24 ans. C'est 15 % de la main-d'oeuvre de ce groupe d'âge qui travaille dans notre industrie. Donc, on a... Je pense, c'est 6,2 % de la main-d'oeuvre totale au Québec, mais les jeunes, c'est 15 % qui travaillent chez nous.

La précarité, si vous voulez, de l'industrie vient de plusieurs endroits. Encore une fois, nos coûts de main-d'oeuvre sont élevés. La concurrence, je pense que vous savez, tous et chacun d'entre vous, que, quand vous n'êtes pas bien servi dans un restaurant, ce n'est pas trop difficile d'en trouver un, l'autre bord de la rue, qui va vous donner satisfaction.

Donc, certaines des propositions qui sont faites nous inquiètent. Si on ne peut qu'être, je pense, favorable aux objectifs de la loi qui sont de lutter contre la pauvreté et l'exclusion puis concilier travail et famille, parce que je pense que c'est un des points que, nous, on pense qu'on est un apport positif à la société québécoise sur ces plans-là... Par contre, si, en même temps, on veut maintenir des investissements et créer des emplois, bien je pense que l'impact économique doit

être regardé de très près en ce qui concerne notre industrie.

Le terme qui est revenu à quelques reprises et que je vais laisser ma consœur poursuivre là-dessus, c'est la flexibilité. Vous connaissez tous les particularités de la restauration. Je reviendrai peut-être plus tard là-dessus, mais c'est évident que nous, ce n'est pas du neuf à cinq. On travaille sept jours, on travaille les jours de congé, on travaille les jours fériés. Et quand on dit: Ça fait l'affaire, notre affaire à nous... Puis ça fait l'affaire de nos employés, parce que c'est souvent, les employés, des gens qui ont un second emploi, des gens qui... Beaucoup, beaucoup d'étudiants, comme on disait, donc, qui doivent concilier l'exigence numéro un pour eux qui est de réussir dans leurs études et de pouvoir travailler aux heures qui font leur affaire, bien c'est bon pour eux et c'est bon pour nous, parce que, effectivement, même si on est ouvert 100 heures par semaine, les périodes de pointe sont beaucoup plus courtes.

Alors, j'aimerais effectivement donner l'occasion à Susan de vous donner des points plus précis, des exemples, là, de situations qui sont difficiles.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Susan Sénéchal...

Mme Sénéchal (Susan): Bonsoir.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Sénéchal, donc.

Mme Sénéchal (Susan): C'est ça. Au niveau des jours fériés chômés et payés et la notion du jour ouvrable, le projet de loi déposé propose d'éliminer les critères d'admissibilité liés à la notion du jour ouvrable et de service continu. C'est sûr que le but du congé férié, c'est de s'assurer qu'un employé qui prend congé ne soit pas pénalisé en perdant un jour de paie. La notion du jour ouvrable a été conçue dans le respect de cet objectif, donc le paiement à l'employé qui est disponible puis qui a l'habitude de travailler le jour de la fête.

Comme Jacques l'a dit, notre industrie, c'est sept jours-semaine et, souvent, 24 heures par jour. Les congés sont déjà très payants pour les employés à temps partiel comme les étudiants qui ont alors la possibilité de faire des heures supplémentaires lors de l'absence des gens qui travaillent habituellement ces jours-là. Le fait d'imposer aux employeurs le paiement de congés sans la période de 60 jours de service continu pénalise l'employeur qui désire embaucher les étudiants en début de l'été. Ces étudiants, dans la première semaine de travail, vont bénéficier de deux jours de congé payés sans même avoir complété la formation de base. Donc, l'impact, ça va être de diminuer le nombre de postes disponibles et le nombre d'heures qu'on va pouvoir accorder. Comme on l'a dit, les fériés, ce sont des journées très occupées, et on demande non seulement la main-d'oeuvre habituelle, mais des employés de plus. Donc, ce sont des jours qui coûtent beaucoup plus cher à des entreprises comme les nôtres par rapport aux entreprises de services traditionnelles qui, elles, ferment les portes les jours de congé. Donc, en ce qui concerne les recommandations, on veut conserver la notion du

jour ouvrable et maintenir la période de 60 jours de travail continu.

Comme deuxième point, on va parler de la fête de Pâques qui est un peu la même chose. Ce sont des journées, des périodes très achalandées. Les employés font des heures supplémentaires pour donner un bon service aux clients, et c'est déjà un férié qui est payé à un très grand pourcentage des employés. Donc, au niveau des recommandations, on veut conserver la flexibilité de choisir le Vendredi saint ou le lundi de Pâques comme congé statutaire et de maintenir le principe du jour ouvrable. J'essaie de raccourcir un petit peu.

La période de repos de 24 heures. Les demandes de l'industrie font en sorte que les fins de semaine sont des jours de travail réguliers pour beaucoup d'employés. Aujourd'hui, il arrive souvent qu'on puisse accorder un jour de congé la fin de semaine et un autre durant la semaine. Ceci convient bien aux parents qui veulent passer un samedi ou un dimanche avec leur famille, mais la nécessité d'accorder un repos de 32 heures rendrait très difficile de donner, mettons, un samedi de congé à un employé qui aurait un lundi de congé. Comme on l'a dit, une grande attraction pour les employés de notre industrie, c'est la flexibilité qui est offerte aux employés comme, par exemple, le droit de changer de quart de travail avec un collègue. J'ai un examen demain, quelqu'un va prendre ma place, et ainsi de suite. Mais, avec un repos de 32 heures, ça va prendre une gestion très attentive puis ça peut même aller à l'encontre du désir des employés pour des jours de congé non collés afin de mieux composer avec leurs responsabilités familiales. Donc, la recommandation, c'est de conserver la période de repos de 24 heures, comme à l'heure actuelle.

Le quatrième point, c'est les salariés à pourboire, et nos recommandations, ce serait qu'on ne doit pas classer les conditions de travail des établissements et de leurs salariés sur la base du permis de boissons alcooliques. Nous sommes d'accord que les pourboires doivent permettre aux salariés rémunérés au salaire minimum avec pourboire d'atteindre au moins le salaire minimum régulier. Et puis on doit traiter les pourboires rapportés avec le salaire minimum comme ils sont traités dans les autres aspects de la législation sur les normes du travail. Merci beaucoup.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci, Mme Sénécal. Est-ce que vous avez une conclusion à apporter, M. Lefebvre, ou si...

M. Lefebvre (Jean): M. Dumoulin aurait...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. Dumoulin.

M. Dumoulin (Jacques): Alors, le petit mot de la fin, c'est que...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Pour, oui, une minute.

M. Dumoulin (Jacques): Une minute. Le mot de la fin, c'est vraiment ça, qu'on a besoin, nous, d'avoir

la plus grande équité possible dans nos restaurants, dans nos établissements. Ça nous prend des employés heureux. Quand les employés sont très malheureux, ce n'est pas facile pour eux de sourire aux clients et, eux-mêmes, là, de faire leur paie. Donc, on est favorable à toutes les mesures qui ont vraiment un impact pour favoriser l'équité et la justice entre les employés. Encore une fois, les exigences, les incontournables de notre industrie, c'est qu'il y a des périodes de pointe, des périodes imprévisibles. Je peux dire, vendredi dernier, là, on était prêt pour recevoir 300 personnes. Il y a une tempête de neige, on en reçoit 100, on a 20 employés sur le plancher qu'il faut qu'on paie. La semaine après, c'est le contraire. On prévoit 100 personnes, il y en a 300 qui viennent. Alors, les notions de flexibilité sont rattachées directement à, encore une fois, l'existence même de nos restaurants. Et on est une industrie, encore une fois, qui est fragile sur le plan de la taille de nos entreprises et des... Chaque sou est important pour la rentabilité. C'est vraiment une gestion très, très, très serrée, et la flexibilité est aussi importante et souhaitée par nos employés que par nous-mêmes.

• (22 h 20) •

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci beaucoup. Alors, nous passons à la période d'échange. M. le ministre.

M. Rochon: Oui, merci. Bien, merci beaucoup pour votre contribution. Vous êtes une toute nouvelle association qui a réussi à être pas mal efficace pour rapidement préparer une intervention en commission parlementaire.

M. Lefebvre (Jean): ...mon efficacité à Mme Larue, monsieur.

M. Rochon: On sait ce que ça veut dire comme travail de préparation, et ça nous fait plaisir de vous accueillir.

Je voudrais donner quelques réactions sur les commentaires que vous faites, parce que je pense que, dans certains cas, on rejoint certaines de vos préoccupations quand on regarde le projet de loi par rapport à ce qu'était le document de consultation. Pour d'autres, peut-être moins, par exemple.

Alors, on va commencer par plutôt le négatif puis aller au positif après. Bon, il y a votre demande sur la question des jours ouvrables. C'est vraiment au coeur des modifications qu'on propose en termes d'équité pour les travailleurs. Et, cette notion de jour ouvrable et de service continu avait son sens, assurait une équité pour les travailleurs et les travailleuses à une époque où la semaine normale de travail était à peu près, pour tout le monde, du lundi au vendredi puis il y avait la fin de semaine, le samedi puis le dimanche, c'est vraiment l'évolution qui a fait que les conditions du marché ont amené, surtout dans un domaine comme le vôtre, comme vous le dites, des semaines de travail qui bougent beaucoup, et, pour beaucoup de vos gens, leurs congés, au lieu d'être le samedi ou le dimanche, c'est plus le lundi parce que c'est une journée de moins grand volume pour vous.

Et les congés reconnus dans les normes minimales du travail, fériés chômés et payés, on a

regardé différentes simulations, puis quatre ou cinq de ces congés-là, d'une année à l'autre, tombent des lundis. Alors, ça veut dire que, par rapport à ce qu'était l'intention de la loi, ce qu'était la situation auparavant, il y a des gens qui se font un peu flouer, là, simplement parce que ça tombe le lundi puis qu'ils perdent une série de congés. Alors, c'est un peu central. Si on gardait ce concept-là, l'élément qu'on veut redonner une équité à tout le monde peu importe la journée qui est son jour ouvrable ou pas, on manque notre cible complètement à ce moment-là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, M. Lefebvre, rapidement, la réponse...

M. Lefebvre (Jean): On va attendre...

M. Rochon: Je vais faire le tour...

M. Lefebvre (Jean): Peut-être attendre. Terminez, M. le ministre, puis...

M. Rochon: ...puis vous aurez la chance de réagir à l'ensemble de ça. Bon, on est conscient qu'il y a un impact économique, là, pour ça, que les jours de congé fériés, c'est même le principal impact économique. Notre calcul, notre étude d'impact nous donne 188 millions comme impact total pour les employeurs, pour les entreprises, les changements qu'on fait. Et, de ce 188, il y en a 124, c'est des changements pour les congés fériés. Alors, c'est la grosse modification. On l'avait conçu comme ça.

Maintenant, l'impact que ça crée, le 188, l'impact global, c'est 0,18 % de la masse salariale dans le domaine. Alors, on a voulu tenir compte de la situation, quand même, des entreprises et de ne pas imposer un poids économique, là, qui ne pourrait pas être absorbé. Et surtout que, dans un domaine comme l'hébergement et la restauration, on a là la même problématique que celle du salaire minimum. Quand on améliore le salaire minimum, comme on l'a fait il y a six mois, c'est une mesure qui est absorbée évidemment par l'entreprise et qui est répercutée en partie sur les consommateurs. Il y a vraiment une mesure d'équité sociale où on se partage collectivement une partie de notre amélioration socioéconomique pour s'assurer que les travailleurs, dans ces domaines-là, ont leur juste retour.

Alors, tout ce que je veux essayer de vous démontrer, là, c'est que c'est vraiment central, ça a été très pesé et, si on enlevait ça, on enlève à peu près un élément essentiel, là, du changement qu'on fait. Mais, encore une fois, on a voulu tenir compte que l'impact total qui était créé... Autrement dit, il y a beaucoup d'autres mesures où on aurait pu aller plus loin, mais, comme on voulait que l'impact total soit limité, bien on a retenu celle-là qui était importante pour les travailleurs par rapport à d'autres. Encore là, pour un impact maximal de 0,18 % sur la masse salariale... En tout cas, vous nous le direz, mais ça ne nous apparaissait pas exagéré et ingérable pour les entreprises.

Quant au congé de Pâques, là, je pense que, dans le projet de loi, on vous rejoint, là. La flexibilité du vendredi ou du lundi, on l'a introduite. C'est ça, ce

n'était pas dans le document de consultation, mais on a entendu ce que les gens nous ont dit, et ça, on a fait une modification là-dessus, et il y a cette flexibilité-là qui est donnée.

De même, pour les salariés à pourboire, la définition et la notion qu'on en avait, là, qui étaient reliées, comme vous dites, à la consommation de nourriture et de boissons alcooliques, on a enlevé ça et on va avoir dans le règlement... On veut se donner le temps de travailler plus en détail et garder un véhicule plus souple pour ajuster, mais ce qu'on va vraiment viser, là — puis on a déjà une définition qu'on pourra vous montrer et qu'on va s'assurer de bien valider — c'est vraiment les situations où des travailleurs qui peuvent recevoir de temps en temps un petit peu d'argent, là, mais que ce n'est pas vraiment des pourboires qui leur permettent d'être payés, comme vous dites, au niveau du salaire minimum comme rémunération globale, et on le cerne beaucoup plus.

Mais, d'ailleurs, on me rappelle, là, que vous pouvez aussi voir cette information-là, parce que, sur le site du ministère, on a mis un tableau qui permet de décortiquer assez vite la loi actuelle, les changements qu'on a faits et des commentaires, et là vous allez retrouver la définition qu'on propose. Mais, elle vient dans le règlement, ce n'est pas tout de suite. On va d'abord passer la loi, le règlement va être préparé. Il y a des règlements, il y a une prépublication, qu'on appelle, qui est faite avec 45 jours pour réagir. Donc, on va avoir le temps de l'ajuster. Mais, je pense qu'on vous rejoint là-dessus, on a reconnu, là, que ce qu'on avait comme première définition, ça ne rejoignait pas l'intention qu'on avait, et là on a quelque chose qui est beaucoup plus détaillé puis beaucoup plus ciblé.

Je finis en vous demandant plutôt, là, d'élaborer un peu plus sur la question de la période de repos. Là aussi, on a fait pas mal de simulations pour s'assurer que, en passant de 24 à 32 heures... Puis il faut bien dire qu'il y a bien des groupes qui nous demandent d'aller pas mal plus loin que ça, là, comme période de repos. On a fait toutes sortes de simulations qui nous ont semblé montrer que ça permettait de gérer et de tenir compte de différentes situations d'établissements comme les vôtres et qu'on ne bloquait pas une période trop longue, ce faisant, qui faisait que ce n'était pas gérable non plus sur le terrain. Maintenant, s'il y a quelque chose qu'on a échappé, une commission parlementaire, ça sert à ça, on est encore ouvert pour réexaminer ça au besoin.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci, M. le ministre. M. Jean Lefebvre.

M. Lefebvre (Jean): C'est M. Dumoulin qui va...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Dumoulin, vous avez la parole.

M. Dumoulin (Jacques): Bien, sur le premier point, là, évidemment, je ne suis pas économiste et je vais me faire... difficile de lutter contre les chiffres auxquels vous arrivez, là, au niveau de l'impact sur la masse salariale. Encore une fois, le chiffre que je peux

vous donner, par contre, et qui a déjà été transmis à vos ministères et autres, là, c'est qu'au Québec la taxation sur les salaires, on est déjà à 40 % plus élevé que la moyenne canadienne. Et je dirais que chaque coût additionnel, on ne peut pas les passer si facilement que ça à nos clients, parce que, ça aussi, les chiffres que vous avez, l'inflation du menu qu'on appelle, là, quand on réussit 1,8, 2 % d'augmentation de prix par année, c'est à peu près le maximum. Quand on augmente plus que ça, on perd des clients et on n'a pas plus d'argent. Donc, tout ce qui arrive comme coûts additionnel, nous autres, dans notre industrie, c'est la ligne du bas, c'est le profit. Alors, quand on parle de quelque chose qui... Comme industrie, si on fait, cette année, une très bonne année, 400 millions, s'il y a une mesure qui en coûte 180, je peux vous dire que c'est... Je pense que c'est un fardeau qui est un peu trop important pour nous autres, en tout cas.

M. Lefebvre (Jean): Ce que j'aimerais ajouter là-dessus...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, M. Lefebvre.

● (22 h 30) ●

M. Lefebvre (Jean): Ce que j'aimerais ajouter simplement, c'est qu'on peut comprendre le principe d'équité, la recherche que vous avez faite dans votre travail, il y a... Et ça, vous rendez à 50 %. Mais, il y a un principe d'équité que nous ne sembliez pas saisir, c'est qu'à partir du moment où vous allez offrir à des employés qui ont deux ou trois jours de service chez nous exactement un traitement de gens qui sont avec nous depuis quatre, cinq ans, ça va être difficile à gérer sur le plancher. Et ça, au niveau de l'équité, ça va être beaucoup plus difficile. Vous allez avoir des gens qui vont entrer à notre emploi dès qu'ils vont terminer le cégep, ils vont travailler deux, trois jours, ils vont avoir droit au congé du 24 juin. Ils vont travailler deux, trois autres jours, ils vont avoir droit au congé du 1er juillet. Puis ils peuvent même démissionner le 2 juillet, ils auront eu droit aux mêmes congés que des employés qui sont avec nous depuis longtemps, et ça, on a un peu plus de difficultés avec cette équité-là.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre.

M. Rochon: Une précision là-dessus, là. Vous verrez, dans le projet de loi... c'est quel article?

Une voix: L'article 20 qui vient modifier l'article 62.

M. Rochon: Si vous avez copie de l'article, l'article 20 qui vient modifier l'article 62, il y a un prorata qui est appliqué qui était 1/20 des jours d'un travail de fait.

Une voix: Les quatre dernières semaines...

M. Rochon: C'est ça, des quatre dernières semaines. Alors, si la personne est à temps très partiel et a travaillé une infime portion, c'est là-dessus que ça va

être calculé. On est entièrement d'accord là-dessus, là, que la personne qui travaille une journée ou deux par semaine n'a pas la même proportion qui va lui revenir que celle qui travaille à plein temps. Puis la même chose, quelqu'un qui vient d'arriver, qui n'a même pas fait quatre semaines, bien, à ce moment-là, il n'aura pas le même montant, là.

M. Lefebvre (Jean): On avait vu 1/20. On voulait le préciser. On voulait être certain que ça avait été fait pour ça.

M. Rochon: Oui, oui, oui. Autrement, vous avez raison, ça ne pourrait pas marcher, ça.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Sénécal, en complémentaire.

Mme Sénécal (Susan): La période de repos de 24 heures... Juste aussi pour ajouter à ce que Jacques a dit tantôt sur l'analyse économique du 0,18 % de la masse salariale, juste une chose qu'il faut souligner, c'est que, nous autres, on dépense trois fois plus sur les salaires que la moyenne, donc c'est sûr que le 0,2 devrait, pour nous autres, 0,6 % qui est quand même assez... un plus gros pourcentage que dans d'autres industries.

Pour le 24 heures, c'est sûr que, nous autres, comme je vous ai dit, c'est qu'on n'a pas l'habitude de donner deux jours de congé nécessairement consécutifs et, pour gérer un repos de 32 heures... Admettons, l'employé qui veut avoir au moins une journée de la fin de semaine, ce qui est normal, parce qu'ils veulent passer du temps avec leur famille, et tout ça, l'employé qui prend congé samedi doit avoir 24 heures. Donc, il finit, mettons, à 9 h 30 le samedi soir, il doit avoir 24 heures plus un autre huit heures, donc il faut faire le calcul. Est-ce que l'employé peut faire le déjeuner le lundi ou est-ce qu'il doit... ou est-ce qu'il peut... À quelle heure il peut rentrer? Donc, c'est réellement une période temps qui n'est pas logique. Donc, sur une cédule, si on prépare une cédule, c'est facile de regarder puis de voir: cette personne-là a un bloc de 24 heures, c'est parfait. Mais le 32 heures, il faut réellement s'assurer à quelle heure la personne va finir, puis, bon, ça peut créer des problèmes aussi. Si on dit qu'un employé finit à 10 heures parce que, pour avoir son 32 heures et recommencer deux jours plus tard le matin... admettons qu'il y a un autobus de clients qui arrivent, est-ce qu'on peut le garder une heure de plus pour servir ces clients-là ou est-ce qu'on doit absolument l'envoyer pour s'assurer qu'il va pouvoir rentrer pour faire son déjeuner dans deux jours? Donc, c'est réellement là-dessus.

Également, les employés, souvent, ce qu'ils veulent faire, c'est de changer entre eux autres de quart de travail — donc, j'ai un examen, j'ai quelque chose — et on permet souvent, dans beaucoup d'établissements, aux employés de faire ça de façon responsable. Maintenant, s'il faut surveiller aussi pour être sûr qu'on rencontre les normes minimales, là, ça va être de la gestion et probablement ce qui va arriver, c'est qu'on va interdire la pratique, parce que ça va être trop de gestion pour la personne qui gère la main-d'oeuvre.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci. M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Bonsoir. J'ai parcouru rapidement votre mémoire, parce que nous l'avons reçu aujourd'hui. Il y a des éléments qui m'interpellent là-dedans et, à certains endroits... vous dites en introduction qu'il est utopique ou purement utopique de penser que l'on peut transposer à des établissements de 10 ou 20 employés les mêmes conditions de travail qu'on retrouve dans des multinationales comme Bell, Hydro-Québec ou Bombardier. Je trouve la comparaison un peu forte pour le moins que je puisse dire.

D'autre part, en ce qui a trait aux clauses de congédiement sans juste cause... sans cause juste et suffisante, bon, vous préconisez un maintien à trois ans au lieu de deux ans. On nous dit que, bon — dans le passé, j'ai vérifié — les conventions collectives prévoient même des clauses de six mois pour savoir si, par exemple, une personne peut être mise à pied ou gardée en emploi. Dans votre industrie, après combien de temps pouvez-vous évaluer qu'une personne est en mesure de bien effectuer son travail? Deux semaines, c'est trop court et deux ans, je trouve ça un peu long pour savoir si la personne est capable de faire la job ou pas.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Dumoulin.

M. Dumoulin (Jacques): Je ne parle pas au nom de l'industrie, je parle en mon nom personnel.

M. Lelièvre: Vous le savez assez vite, hein.

M. Dumoulin (Jacques): C'est sûr que deux ans, je serais capable de vivre avec ça personnellement. Encore une fois, les délais de six mois... Encore une fois, quand on a des employés qui rentrent une journée ou deux par semaine et qu'on a des employés qui ont 16, 17, 18 ans, que c'est leur premier emploi, puis tout ça, il y a des programmes de formation qui durent un an, et les périodes d'évaluation à ce moment-là, bien... En tout cas, personnellement, encore une fois, deux ans, je vivrais avec ça; ça, il n'y a pas d'erreur.

M. Lelièvre: Mais, dans votre industrie, vous n'avez pas juste des gens qui rentrent une journée ou deux par semaine; vous avez des gens qui travaillent à temps plein dans cette industrie, chez St-Hubert en tout cas.

M. Dumoulin (Jacques): Ceux qui travaillent à temps plein, effectivement...

M. Lelièvre: Alors, ceux-là, vous êtes en mesure de les évaluer correctement quand... vous les engagez de façon continue. Donc, ça vous prend combien de temps à avoir une bonne évaluation?

M. Dumoulin (Jacques): Ah! un employé à temps plein, c'est sûr et certain qu'après quelques semaines il n'y a pas de problème. Mais c'est plus que la moitié, c'est pas loin de 60 %, entre 60 et 80 %, les

employés qui sont des employés à temps partiel, qui travaillent moins de 20 heures par semaine. C'est la grande majorité de nos employés. Moi, chez nous, sur 75 employés, j'ai une quinzaine d'employés qui sont des employés qui vont faire 37 heures ou 37 heures et demie. Les autres employés, c'est des employés qui travaillent 10 heures, 12 heures, 15 heures. C'est ce qu'ils peuvent... les étudiants qui rentrent la fin de semaine, d'autres qui rentrent deux soirs par semaine, d'autres qui rentrent trois préparations le matin, c'est ça, le gros de nos employés.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci. M. le ministre, pour...

M. Rochon: C'est juste une petite précision...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Rapidement, parce que le temps est écoulé.

M. Rochon: ...pour être bien sûr de bien se comprendre, la question du 32 heures, ça, ça s'applique à des gens qui travaillent à plein temps. Bon. Vous savez, 60 à 80 % de vos gens qui travaillent 10 heures, 12 heures, 15 heures, il n'y a pas de problème pour les faire rentrer à différentes heures qui leur conviennent. Le 32 heures de repos ne s'applique pas à eux, hein. Alors, le 32 heures de repos, il faut bien comprendre que ça s'applique à celui qui fait une semaine complète. Ça veut dire que, lui, sur une période de sept jours, il va avoir droit à 32 heures.

Maintenant, dans le 32 heures, quand on le regarde aussi, vous dites: Je peux-tu le faire rentrer le lendemain matin pour le petit-déjeuner, là? Sans les détails, quelqu'un qui finit de travailler à 9 heures le soir — c'est un exemple que vous avez pris — bien, il fait jusqu'à 9 heures le lendemain soir; puis, si on rajoute huit heures à ça, il peut être au petit-déjeuner à 5 heures, si je calcule comme il faut. Bon. Alors, je veux juste montrer qu'on a fait pas mal de simulations en travaillant. Puis, encore là, c'est toujours le travailleur à temps plein. Pour une bonne partie de votre main-d'oeuvre, ça ne la touche pas, ça.

Le seul autre petit point que je voulais souligner, pour être bien sûr qu'on se comprend quand on joue avec les proportions, la compensation, l'indemnisation qui est donnée pour le congé. Bon. Prenez quelqu'un qui a été à plein temps puis qui a fait toute sa période de 20 jours sur laquelle on le calcule. Mettons que c'est quelqu'un, pour mettre des chiffres ronds, qui a 100 \$ par jour — une bonne rémunération là — 20 jours, ça fait 2 000, il va avoir 1/20, il va avoir 700 \$. Mais la personne qui a fait deux jours là-dessus, elle va avoir 2 \$... 10 \$. Deux jours à 100 \$, si on regarde la même chose, 200 \$: 10 \$. Alors, c'est pour ça qu'on a l'impression que, comme votre réalité est celle de beaucoup de travailleurs sur des horaires différents, si on applique la proportion, il ne faut pas faire le transfert comme si c'était tout du monde à plein temps là. Vous voyez un peu ce que je veux dire?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, c'était une question importante. M. le ministre, on vous remercie beaucoup. Alors, M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Oui, merci. Bonsoir. Merci d'être ici ce soir, à onze heures moins vingt. Merci aussi pour votre mémoire. J'ai des questions mais qui sont peut-être additionnelles.

D'abord, je voudrais m'adresser à M. Dumoulin, parce que vous avez dit quelque chose qui m'a interpellé, comme dirait mon collègue de Gaspé. Vous avez parlé que ce qui vous intéressait, c'était de favoriser l'équité entre employés — dans votre laïus tantôt. Et j'ai de la misère à réconcilier ça, favoriser l'équité avec les employés, puis votre recommandation qui dit, sur toute la question des jours fériés, rester... garder le statu quo, etc. À mon point de vue, un employé qui tombe... sa journée tombe sur un jour férié, et puis c'est souvent le cas le lundi par exemple, alors donc, à ce moment-là, cette personne-là, à la fin de l'année, va avoir, par rapport à un autre employé, eu moins de jours fériés, puis, si elle n'est pas payée, bien, elle n'est pas traitée équitablement. En tout cas, à mon point de vue, l'équité, je la vois comme ça. C'est pour ça que j'ai de la difficulté à réconcilier votre commentaire sur l'équité puis le fait que vous recommandez... de dire: les jours fériés, on oublie ça, là, on veut le statu quo. Pourriez-vous m'aider à comprendre votre terme «équité»?

• (22 h 40) •

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Dumoulin.

M. Dumoulin (Jacques): ...les jours fériés chez nous, finalement, c'est parce que ce n'est pas un problème qu'on a. Les employés, nous, il n'y a jamais personne qui vient nous dire: Bien, moi, comment ça se fait... Je n'ai jamais eu de représentation de quelque employé à ce sujet-là. Nous, les jours fériés, souvent, c'est des jours où on fait plus d'affaires, et, quand ça tombe un lundi... normalement, un lundi ordinaire, on n'a pas d'employés. Ça fait que, quand c'est un lundi férié, souvent on fait rentrer en plus d'autres employés. Encore une fois, il n'y a personne qui... ce n'est pas un problème, là. Quand on dit de l'équité, si ça tombe les jours... Il y a des fêtes qui changent de jour à chaque année, alors ceux qui veulent vraiment prendre un congé cette journée-là, c'est plus difficile dans notre industrie parce que c'est des journées, encore une fois, qui sont très, très occupées. Ça fait que finalement, les gens, ils veulent travailler ces journées-là plus souvent qu'autrement. Ils ne veulent pas prendre congé, ils veulent travailler. Donc, c'est pour ça que je dis que, pour nous, ce n'est pas un problème, mais ça cause... Ou les problèmes d'inéquité qui peuvent arriver, bien, c'est au niveau financier. Ça, il y en a qui vont dire à un moment donné: Bien, lui, il a temps double, puis moi, je ne l'ai pas, puis des choses comme ça. Mais, en principe, encore une fois, il n'y a pas de demande; les gens, ils ne se battent pas pour avoir congé, ils se battent pour travailler ces journées-là.

M. Tranchemontagne: C'est un beau problème.

M. Dumoulin (Jacques): C'est un beau problème.

M. Tranchemontagne: Il faut reconnaître un peu votre industrie. J'imagine... est-ce que les gens, chez

vous, travaillent huit heures ou bien donc s'ils travaillent des heures brisées comme à l'heure du lunch, puis, après ça, le soir, puis à l'heure du souper? Mettons, là... on va parler de... on va vous faire de la publicité, tiens, on va parler de St-Hubert.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Dumoulin.

M. Dumoulin (Jacques): Souvent, les heures brisées, la semaine surtout parce qu'on a beaucoup d'employés qui travaillent même seulement... quand on parle de dames qui ont des jeunes familles, des mono-parentales ou autres, elles travaillent seulement cinq midis par semaine parce que c'est pendant que leurs enfants sont à la garderie ou à l'école, et c'est un autre groupe, des étudiants qui rentrent le soir. Alors, on a quelques employés, je vous dirais, deux employés qui vont rester toute la journée, puis les autres, c'est des quarts brisés. Puis, la fin de semaine, samedi et dimanche midi, je ne vous ferai pas de la bonne publicité là, mais on ne fait pas des grosses affaires. C'est le samedi soir et le dimanche soir qui sont des gros soirs, et là il y a des gens qui rentrent uniquement pour ce quart de travail là. Ça fait qu'on a certains employés qui ont des... qu'on dit, des quarts brisés, qui viennent pour le lunch, ils quittent, puis ils reviennent, puis ça fait leur affaire, ça aussi, parce que, quand il n'y a pas de monde dans le restaurant, ce n'est pas très payant.

M. Tranchemontagne: Donc, le concept des jours fériés que le projet de loi avance, dans l'optique de personnes qui travaillent des heures brisées, etc., c'est difficile d'application. Comment ça va s'appliquer? Je veux dire, quelqu'un qui travaille à tous les midis, comment vous appliquez ça? Tu sais, vous allez la payer toute la journée, plus le pourboire qu'elle aurait fait, basé sur les dernières semaines, etc...

M. Dumoulin (Jacques): La moyenne, effectivement.

M. Tranchemontagne: ...alors que cette personne-là, normalement, travaille, mettons — je ne sais pas combien de temps ça dure, le lunch, quatre heures maximum?

M. Dumoulin (Jacques): Trois heures même.

M. Tranchemontagne: Trois heures. En tout cas, je réalise quelque chose en vous parlant, que peut-être c'est un petit peu difficile d'application dans votre industrie.

M. Dumoulin (Jacques): Ce que je peux vous dire, c'est qu'un des plus gros défis pour le personnel de gérance, c'est les horaires de travail. Il passe une journée par semaine à faire les horaires, à concilier les demandes de congés, parce qu'à cause d'examens, de périodes... Là, on en traverse une, période de ce genre là: quand la période d'examens arrive, c'est vraiment un cauchemar de concilier les besoins de restaurant et les besoins des employés. Et, encore une fois, moi, ma philosophie dans mon restaurant, c'est que c'est les

études qui passent en premier puis on doit... on ne passe pas à côté. Quelqu'un qui a des besoins d'études, on respecte ça. Et ça nous cause vraiment... c'est vraiment une tâche très, très ardue et difficile de faire les horaires de travail dans ces périodes-là puis dans les changements... fin de l'été, la rentrée scolaire.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Juste pour pousser plus loin peut-être l'analyse sur les horaires de travail. Bon, le 32 heures, vous dites: On aimerait mieux le laisser à 24 heures, comme actuellement. Et puis, je comprends... dans mon esprit à moi, 32 heures, c'est un chiffre drôle parce que c'est... on pense habituellement en termes de huit heures de travail. Est-ce que ce serait plus simple de dire 36 heures plutôt que 32 heures? Je sais que vous demandez 28, là, mais ce serait-u plus simple au point de vue horaire de travail, planification, etc., qu'on dirait 36, une journée et demie? Parce qu'il y a eu plusieurs demandes de 36 heures là, tu sais.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Lefebvre.

M. Lefebvre (Jean): Le 24... Je vais vous donner un exemple qui va vous amuser. Qu'est-ce que vous pensez si jamais le Canadien se rend en finale de la coupe Stanley, de quoi vous pensez que les gars à La Cage aux Sports ont besoin? De flexibilité. Et ceux qui vont avoir le 24 heures, ils vont rentrer en courant parce qu'il va y avoir de l'activité sur le plancher, il va y avoir du monde aux tables, il va y avoir une possibilité de faire une meilleure paye. C'est ça qu'on parle quand on parle de flexibilité. Alors, comme il disait, avec la tempête de neige... on en attend 300, on en a 25, il faut s'ajuster. Si on en attendait 25 puis on en a 300, il faut s'ajuster. Alors, en étirant ça à 32 heures, et on le comprend, on dit: Bon bien, une semaine normale de travail, les gens ont droit à leur repos. Mais, dans notre industrie, les gens vont se lever automatiquement sans qu'on ne dise rien quand il y a une possibilité de faire une meilleure paye parce qu'il y a du monde dans le restaurant. Et c'est ça qu'on veut dire en disant: Ça prend 24 et non pas 32. C'est pour ça.

M. Tranchemontagne: Je comprends ce que vous dites. D'un autre côté, la coupe Stanley là, ils ne la gagneront pas pendant 52 semaines, tu sais. Ce que je veux vous dire...

M. Lefebvre (Jean): Je ne sais pas, ils ont-ou bien joué hier? Je n'ai aucune idée.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Tranchemontagne: Ce que je veux vous dire, c'est, s'ils ne peuvent pas le samedi puis le dimanche, pour reprendre un exemple plus fréquent là, ils peuvent prendre congé le lundi aussi. Le 32 ou...

M. Lefebvre (Jean): Mais enlevons les Canadiens, vous avez ici le Festival d'été de Québec, on a un festival de jazz à Montréal, on a à Drummondville,

la FI, le kart. Ce qu'on est, c'est des supports à ces... Vous partez en campagne électorale ce ne sera pas long: de quoi vous avez besoin dans les régions? Du support de la restauration et de l'hôtellerie. Donnez-nous de la flexibilité pour répondre à vos besoins.

M. Tranchemontagne: En tout cas... O.K. J'ai...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal, ça va?

M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme la députée d'Anjou.

Mme Thériault: Bonsoir, messieurs, madame. Moi, je me pose une question: Dans l'industrie de la restauration, quand vous parlez de 40, 50, 60 employés, est-ce que vous êtes assujettis à la loi n° 90 au niveau du 1 % de la formation pour vos employés?

M. Dumoulin (Jacques): Oui.

Mme Thériault: O.K. Est-ce que...

Le Président (M. Côté, la Peltrie): M. Dumoulin.

Mme Thériault: Est-ce que ce sont vos employés à temps plein qui bénéficient de cette formation-là, les employés à temps partiel ou... Comment ça fonctionne?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Mme Sénécal.

Mme Sénécal (Susan): Tout le monde...

Mme Thériault: Tout le monde.

Mme Sénécal (Susan): ...temps plein et temps partiel.

Mme Thériault: O.K. Donc, indépendamment qu'une personne travaille 20 heures ou 15 heures, parce que c'est un étudiant, ou une mère monoparentale qui vient juste faire les midis, ou une personne qui est là à temps plein parce que ça fait 18 ans qu'elle est chez vous puis que, elle, elle fait jeudi, vendredi, samedi, dimanche, là...

M. Dumoulin (Jacques): Ce n'est pas elle qui a besoin de beaucoup de formation.

Mme Thériault: Non, elle, elle n'a pas besoin de formation. Ça fait que c'est réellement du temps partiel.

M. Dumoulin (Jacques): Mais on a un taux de roulement de 100 % dans l'industrie. Alors, si j'ai 75 employés, ça veut dire que je vais embaucher au moins 75 personnes dans l'année.

Mme Thériault: Dans l'année.

M. Dumoulin (Jacques): Et là-dessus, il va y en avoir un très fort pourcentage dont c'est le premier emploi, et ils doivent suivre les cours de... formation en hygiène et salubrité qui est une obligation en entrant chez nous et, après, apprendre à faire ce qu'ils doivent faire. Ils ont une formation. Chez nous, on dépense plus que 1 %. Alors, 1 % n'était pas un problème parce qu'on dépense beaucoup plus que ça.

Mme Thériault: O.K. Parce que, ici, vous dites: Concernant le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur, si cette pratique... il arrive que les employés demandent à l'employeur de partager le coût d'un programme de formation bénéfique pour les deux parties, donc...

M. Dumoulin (Jacques): Ça, c'est des choses à l'extérieur. On parle plus d'étudiants qui veulent prendre, aller prendre... ou des employés qui veulent retourner aux études puis qui vont prendre un cours de rattrapage ou quelque chose dans lequel on...

Mme Thériault: O.K. C'est beau. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci, Mme la députée d'Anjou. Avant de céder la parole au député de Vimont, c'est dans quelle proportion le nombre d'étudiants que vous embauchez dans vos restaurants à peu près, là? Quel pourcentage?

M. Dumoulin (Jacques): Je ne peux pas parler pour l'industrie, malheureusement, mais, dans mon restaurant, c'est plus que 50 %.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Plus que 50 %?

M. Dumoulin (Jacques): Qui sont étudiants à temps plein.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Donc, est-ce que c'est la même chose chez A & W, à peu près semblable? Est-ce que vous avez une flexibilité relativement à l'ajustement des heures d'études par rapport à... Oui?

M. Dumoulin (Jacques): C'est ce que je vous ai dit tout à l'heure, là, le temps le plus... il y a au moins une journée par semaine, là, hein, le gérant de salle à manger-cuisine, qui est de faire les horaires, c'est de souvent appeler les employés, il a toute sa série de papiers. Un tel, il dit: Bien, moi, jeudi prochain, c'est ma journée, mais je ne peux pas rentrer, puis l'autre... puis là, c'est sur le téléphone pour trouver qui va rentrer cette journée-là. Puis, encore une fois, c'est là que le 24 heures puis le 32 heures, là, deviennent importants. C'est de vraiment faire des horaires. Parce qu'on a besoin du monde, là. Tout à l'heure, un autre groupe avant nous parlait de pénurie d'emplois. Je peux vous dire que, chez nous, il y a des pénuries d'emplois. C'est de plus en plus difficile de recruter...

● (22 h 50) ●

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci. M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Bonsoir, messieurs, madame. Écoutez, il y a quelque chose dont on nous a parlé ce matin, puis je voulais juste m'assurer que vous pensiez la même chose concernant les frais de service sur les cartes de crédit, débit, peut-être moins les A & W, mais probablement les St-Hubert puis la restauration à coût plus élevé. On parle de quel pourcentage de transactions qui sont faites avec cartes de débit, cartes de crédit? Est-ce qu'on parle de 80 %...

M. Dumoulin (Jacques): Chez St-Hubert, c'est entre 50 et 60 %, là, les cartes de crédit. Nous, on ne charge pas aux employés les coûts de cartes de crédit, mais ce n'est pas toutes les entreprises qui font ça, là. Ça, c'est notre décision à nous.

M. Gaudreau: Vous assumez...

M. Dumoulin (Jacques): Oui.

M. Gaudreau: ... le coût des transactions. O.K. Merci.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Vimont, ça va?

M. Gaudreau: Oui, oui, ça... Oui.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, Mme Sénécal, M. Jean Lefebvre et M. Dumoulin, nous vous remercions de votre collaboration puis de votre présentation. Merci.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, nous poursuivons nos travaux. Alors, en cette heure tardive, nous avons besoin de Force Jeunesse pour poursuivre nos travaux et terminer notre journée, je pense que c'est très important. Alors, je vous souhaite la bienvenue. Alors, M. Jean-François Roberge, qui est le vice-président, je vous cède la parole, et veuillez présenter vos collaborateurs et faire la présentation de votre mémoire. Vous avez 15 minutes pour faire votre présentation.

Force Jeunesse

M. Roberge (Jean-François): Bonsoir. J'ai presque le goût de m'excuser d'être aussi tard, mais je ne suis pas responsable.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: ...

M. Roberge (Jean-François): Oui, c'est ça, je sais que vous êtes avec nous là-dedans. Donc, Jean-François Roberge, vice-président; à ma droite, Étienne Tittley, qui est trésorier à Force Jeunesse, puis, à ma gauche, Joël Monzée, qui est conseiller.

Très rapidement, je vais faire une courte présentation donc de l'organisation, l'association Force Jeunesse, aller rapidement sur quelques points, je vais céder la parole à mes deux collègues, et puis je vais terminer la présentation.

Donc, Force Jeunesse est une association qui existe depuis maintenant quatre ans et demi, une association de jeunes travailleurs qui font leur entrée sur le marché du travail donc. On est constitué de membres, donc plus de 200 membres individuels et une quinzaine d'associations membres de tous les horizons. On a les courrieriers à vélo, les jeunes policiers, les jeunes enseignants du Québec, les jeunes médecins, les jeunes travailleurs dans les cinémas, donc c'est vraiment des travailleurs de partout au Québec, de tous les horizons.

Force s'est intéressée particulièrement donc au dossier qui concerne spécifiquement le travail et les jeunes, mais aussi, de façon un peu plus large, pour faire un petit palmarès des dossiers qui nous ont intéressés, évidemment, des clauses orphelin, dès le début, je pense qu'on en a entendu parler assez régulièrement, et je vais en reparler plus tard ce soir; la famille, conciliation travail-famille, un dossier qui touche les jeunes évidemment; aussi, disons les garderies; dernièrement, santé, puisque santé touche directement les finances publiques du Québec, ça concerne tous les citoyens, les jeunes comme les autres; le dossier de l'assurance médicaments; puis, évidemment, la Loi des normes du travail, et on est intervenu à plusieurs reprises, notamment dans une consultation qui a eu lieu ce printemps concernant la révision de la Loi des normes et même au comité Bernier qui traitait plus spécifiquement du travail atypique.

● (23 heures) ●

Avant d'aller un petit peu plus loin, je dois dire que Force Jeunesse souligne quand même un bon travail qui a été fait, on pense, du côté du gouvernement dans le document qui a été présenté, donc qui est soumis à la consultation. On pense que la plupart des choses qui sont là sont bonnes. Par contre, il y a un problème avec toutes les choses qui ne sont pas là, et on va vous en reparler. Une petite chose qui est un pas en avant qui a été fait par le gouvernement, peut-être qui s'est arrêté avant de se rendre à terme, mais, quand même, on.. vous proposez de faire passer de trois ans à deux ans le délai avant de pouvoir congédier sans cause juste et raisonnable un employé. On pense qu'on pourrait facilement baisser ce délai à un an sans que les entreprises soient trop mal prises, surtout que, très souvent, les nouveaux employés arrivent avec un contrat de quelques mois. Après quelques mois, il est possible de savoir si l'employé fait ou non l'affaire. On ne pense vraiment pas que ça mettrait les entreprises dans le trouble que de baisser ça à un an, puis ce serait, dans le fond, une justice, un peu de sécurité pour ces gens-là.

Une autre chose qui est intéressante, la garantie du salaire minimum même si les travailleurs sont à commission ou à facturation. Donc, vous élargissez, vous universalisez le principe du salaire minimum pour tout le monde. On salue ceci.

Autre chose, les salariés à pourboire — on sait qu'il y a d'autres groupes qui en ont parlé, notamment le groupe juste avant nous. L'idée qu'on ne peut forcer le partage des pourboires, pour nous, c'était évident, mais

on est bien contents de voir que c'est dans le document. Puis l'idée qu'on ne peut pas faire assumer non plus les frais reliés à une carte de crédit au travailleur, on trouve ça tout à fait raisonnable.

Je ne m'étends pas plus longtemps que ça, je reviendrai. Je laisse d'abord la parole maintenant à Étienne.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Tittley.

M. Tittley (Étienne): Merci beaucoup. Alors, en ce qui me concerne, je vais vous apporter les commentaires de Force Jeunesse en ce qui concerne toute la question du travail autonome.

La première des choses, on reconnaît là qu'il y a eu un effort du moins à considérer la question puis à reconnaître le fait qu'il y a beaucoup de gens qui se retrouvent dans une situation de travail autonome qui n'a de travail autonome que le nom et que ce n'est pas par choix que ces gens-là en sont rendus à ce statut-là. Donc, c'est déjà un bel effort que de prévoir une disposition à cet effet-là. On fait référence à l'article 86.1. Par contre, on considère qu'il y aurait moyen ou qu'il y aurait lieu de préciser ou, du moins, de faire référence à d'autres termes pour qualifier le statut de salarié. Il est dit, entre autres... du moins l'article précise qu'«un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services».

Il y a deux choses, selon nous, qui interviennent là dans la définition de «salarié» ou de «travailleur autonome». Il y a, un, la nature de la tâche qui est à exécuter et, deux, la nature des relations qu'il y a entre celui qui donne le service et celui qui reçoit le service. Pour vous donner un exemple, on a les courrieriers à vélo à Montréal qui ont une certaine présence médiatique récemment, qui ont voulu parler de leurs conditions de travail. C'est des gens qui signent un contrat avec un seul donneur d'ouvrage. Ils doivent se rendre disponibles de 9 heures à 5 heures pour effectuer les livraisons, et on leur indique de quelle manière ils doivent les faire, ces livraisons-là. Donc, ils ont toutes les contraintes qui sont liées au fait d'être salariés. Et, de l'autre côté, on leur donne des conditions de travail autonomes, donc... c'est-à-dire qu'ils n'ont pas accès à l'assurance emploi, ils n'ont pas accès à la CSST, c'est les gens probablement, à Montréal, avec les monteuses d'acier, qui ont les conditions probablement les plus difficiles au niveau de la santé et sécurité. Un article comme ça, ça n'aurait pas pour effet de les protéger plus ou de leur donner un accès à un statut de salarié, parce qu'ils sont prestataires de services, ils donnent un service à une entreprise qui est ponctuelle, partir du point A aller au point B avec un colis.

Donc, la nature des tâches est très rigide dans ce cas-là et la nature des relations, elle est aussi très, très rigide. Donc, dans le fond, ces gens-là sont des salariés. Donc, de notre point de vue, il serait probablement plus pertinent de remplacer la notion de statut d'entrepreneur et de prestataire de services pour dire que, lorsque le changement au mode d'exploitation de l'entreprise n'a pas pour effet de modifier les tâches et la nature des

relations entre le donneur d'ouvrage et celui qui effectue le travail... à ce moment-là, ça préciserait pour tous qu'est-ce qu'un travailleur autonome et qu'est-ce qu'un salarié.

La deuxième des choses, c'est qu'on aimerait que la Commission des normes du travail, lorsqu'elle reçoit une plainte, aborde la question en présumant du fait qu'on a affaire à un cas, un cas de salarié, donc une présomption de salariat, ce qui n'est pas présent dans la loi actuellement. Autrement dit, si un employeur... On n'a rien contre le fait que les gens qui veulent devenir travailleurs autonomes deviennent travailleurs autonomes. Je pense que la libre entreprise au Québec, ou en Amérique du Nord, ou même dans le monde, c'est quelque chose qui est reconnu. Par contre, lorsque quelqu'un dépose une plainte, c'est qu'on présume que ce n'est pas volontairement qu'il a accédé au statut de travailleur autonome, mais c'est suite à une modification qui est imposée par l'employeur. Donc, si c'est l'employeur qui veut imposer ou qui veut transformer la nature des relations qu'il a avec ses prestataires de services, ceux qui donnent les services, il nous semble approprié que ce soient ces gens-là qui démontrent s'il y a plainte ou s'il y a contestation de cette modification-là, que ce soient eux qui démontrent qu'effectivement le mode d'exploitation de leur entreprise a changé et que ça a pour effet de changer la nature des relations de travail et la nature de la tâche qui est à effectuer. Il me semble que ce serait juste une démarche logique ou une façon logique d'aborder une question comme celle-là.

Je vais maintenant céder la parole à Joël qui va poursuivre sur...

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Alors, merci, M. Tittley. M. Joël Monzée.

M. Monzée (Joël): Oui, merci. La santé et le bien-être des travailleurs sont des paramètres importants qui modulent la société civile ainsi que l'économie générale et particulière. Aussi, nous apprécions vivement les mesures que le gouvernement veut mettre en place tant au niveau personnel que familial.

Tout d'abord, la reconnaissance du harcèlement psychologique, qui est encore un élément plus tabou que le harcèlement sexuel, reçoit enfin une attention particulière que nous soulignons. C'est une avancée majeure. Cependant, au niveau des recours envisagés et des outils à développer, il reste une zone un peu floue, puisque, justement, ce sont des situations qui sont du domaine tabou plus que du domaine qui est très tangible. Entre autres, ce serait peut-être intéressant de voir de quelle manière est-ce que, lorsqu'une plainte est déposée à la Commission des relations du travail, l'employeur, si, éventuellement, il n'a pas gagné sa cause, puisse malgré tout être réintégré. Parce que, d'après ce que nous avons lu, c'est seulement si l'employeur gagne... l'employé gagne sa cause qu'il peut être réintégré au niveau du travail. Comme les charges peuvent être éventuellement subtiles, il faudrait peut-être que tout employé qui a osé déposer une plainte puisse, sauf cas de force majeure, pouvoir réintégrer son emploi par après.

En second, en fait, c'est la conciliation travail-famille. C'est une très, très belle avancée que nous appuyons avec force. D'abord, le passage de cinq à 10

jours d'absence pour cause familiale est très bien accueilli, d'autant que l'élargissement à la famille proche est aussi vivement apprécié, avec les effets du vieillissement que nous allons subir dans les prochaines années. Nous soulignons également l'absence prolongée jusqu'à 12 semaines lorsqu'il s'agit de la famille proche et 17 semaines lorsque c'est l'employé. Ce sont des mesures qui combleront en fait un grand besoin, surtout suite au virage ambulatoire amorcé ces dernières années. Par contre, les 10 jours d'absence pour convenue familiale devraient peut-être recevoir une attention particulière en ce qui concerne le salaire de l'employé. En effet, ce sont souvent les mères de famille, les filles ou les soeurs de l'employé qui ont besoin d'avoir un support et il serait peut-être intéressant de voir de quelle manière est-ce qu'on ne pourrait pas considérer qu'une partie de ces jours d'absence puisse malgré tout être rémunérée. Certains employeurs le font déjà et ça ne les met pas dans une situation économique difficile. Donc, de quelle manière est-ce qu'on pourra envisager cette possibilité de payer une partie de ces jours d'absence?

Pour finir, au niveau du refus de faire des heures supplémentaires, nous aimerions ajouter une troisième condition après les 14 et 50 heures respectivement par jour et par semaine. Il s'agit de la nécessité de reprendre en charge un enfant mineur après les heures d'ouverture d'école et de garderie. Ce droit est implicite — vous le signalez dans vos documents — mais nous aimerions que ce soit quelque chose d'explicite, parce que ça supprimerait toute discussion possible entre un employé et un employeur parce que ce serait un droit acquis. Donc, comme c'est implicite, ce serait probablement intéressant de le mettre de manière explicite au même titre que les deux conditions susnommées.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci, M. Monzée. En conclusion, M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui. Il me reste trois minutes à peu près, quelque chose comme ça?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Deux minutes, oui.

• (23 h 10) •

M. Roberge (Jean-François): Ce n'est pas grave. Bon. Dans le dossier des clauses orphelin, qu'on appelle parfois des mesures discriminatoires en fonction de la date d'embauche — la Commission des droits l'a déjà décrit ainsi — où, dans la loi actuelle, il y a une section sur ce qu'on appelle les disparités de traitement, Force Jeunesse doit absolument ce soir dénoncer le manque d'action du gouvernement dans ce dossier-là, j'irais même jusqu'à dire l'hypocrisie. Parce que, lors de la dernière campagne électorale, on a eu le premier ministre, qui était à ce moment-là M. Lucien Bouchard, qui s'était engagé à rendre illégaux et à éliminer les clauses orphelin et les mesures discriminatoires au Québec. Il y a eu deux commissions parlementaires seulement sur ce sujet-là pour accoucher d'une souris, une mesure qui vient légaliser les clauses orphelin, qui dit comment en faire, qui dit qu'on peut en faire si ça se résorbe à l'intérieur d'un délai raisonnable. Donc, on peut discriminer si ça ne dure pas trop longtemps.

Imaginez si on pouvait dire ça pour les femmes. On peut embaucher une femme 1 000 \$ de moins qu'un homme tant que c'est juste pour deux, trois ans. Imaginez le scandale. On le fait pour les jeunes, on n'en entend pas parler. C'est pourtant ce que la loi dit. Il y a aussi qu'on précise dans la loi actuelle que, si c'est dans le cadre d'une fusion, ce n'est pas grave, et on en a la preuve actuellement, à Montréal — il y a des négociateurs qui nous l'ont confirmé — il y aura peut-être des clauses discriminatoires ou il y aura reconduction de clauses discriminatoires et il va falloir vivre avec parce que c'est dans le cadre d'une fusion. Dans la loi, ça dit qu'on a le droit. Je voudrais simplement — parce que je vois qu'on me fait des gros sourcils — préciser que le gouvernement n'a pas livré la marchandise. S'il veut se reprendre d'ici les mois qui viennent, on en sera bien heureux. Et j'aimerais interpeller les représentants des autres partis pour savoir ce qu'ils en pensent, mais surtout ce qu'ils feraient s'ils venaient à prendre le pouvoir au cours des prochains mois.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci beaucoup. Vous allez avoir l'occasion justement de le faire, là. Alors, M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Merci et, très sincèrement, merci pour votre contribution. Et, comme j'ai eu l'occasion de travailler avec vous dans différents dossiers parmi ceux que vous avez nommés, je vais vous dire que j'ai toujours très apprécié l'intensité de votre travail, votre rigueur aussi dans le travail que vous faites et dans vos recommandations. On vous prend au sérieux.

Deux commentaires que je voudrais faire. D'abord, sur la question des faux autonomes — je pense qu'on s'en était parlé en mai, juin aussi — on est conscient qu'on ne complète pas le travail à cet égard en ce qui regarde tout le secteur des emplois précaires et autonomes. On vous avait dit qu'on a un autre dossier qui est en marche, on a un groupe d'experts qui va faire rapport — je les ai vus il n'y a pas longtemps — en temps prévu, c'est-à-dire ce mois-ci, et, dès le début de l'année, on aura quelque chose qui va avoir vraiment une prise en compte globale de toute la situation du travail précaire, y compris des autonomes. Là, ce qu'on a voulu faire, s'inspirant des travaux de ce comité-là, c'est de s'assurer au moins qu'on bloque le transfert dans des statuts de travailleurs autonomes qui ne sont pas réels.

Et pour revenir sur des choses précises que vous avez soulignées, d'abord la définition, on retient bien ce que vous nous suggérez. On a eu pas mal de commentaires là-dessus et probablement qu'on va la retravailler un peu pour être capable de resserrer un peu plus là, entre autres, en ce qui regarde l'élément — par exemple, je ne sais pas jusqu'où on va pouvoir se rendre, mais on est très conscient — ce que vous appelez la présomption. L'objectif en fait étant: Où est le fardeau de la preuve là-dedans? On est très conscient de ça. Par contre, je peux vous dire que présentement, vérification faite avec le président de la Commission des normes du travail, la Commission a plutôt tendance à avoir une interprétation assez large, même s'il n'y a pas vraiment une présomption à pencher plutôt de ce côté-là, que d'être trop restrictive.

Et, si on prend l'exemple que vous avez souligné, des courriers en vélo, d'après les concepts qu'on a présentement du salarié dans notre législation, dans la jurisprudence et l'interprétation que la Commission des normes du travail en fait, ces gens-là sont des salariés. Actuellement, ce n'est pas des travailleurs autonomes. Alors, avec le recours qu'on met en place, s'il y en a qui se font mettre dans la situation d'être qualifiés de travailleurs autonomes avec leur vélo, à moins qu'il y ait vraiment un changement d'organisation de travail complet qui en fait des véritables autonomes, leur situation actuelle ferait que ce seraient des salariés.

Alors, conclusion là-dessus. On a fait un bout de chemin, on est conscient qu'il n'est pas fini, mais au moins on arrête la création de faux autonomes, je pense qu'on va s'assurer de faire ça correctement, et le reste va suivre prestement. Et, au tout début de 2003, vous aurez sur le site du ministère tout le rapport Bernier, puis on aura la chance d'en discuter et d'aller assez loin là-dessus.

La question des clauses orphelin, je pense que c'est l'autre gros point que vous soulignez. Je prends bonne note de vos autres commentaires mais qui rejoignent peut-être moins quelque chose de crucial. Bon, vous me permettez de faire peut-être un petit ajustement quand vous allez jusqu'à parler de fausse représentation. Effectivement, il y a eu une espèce d'engagement électoral qui avait été pris, mais il faut bien le dire qu'en 1999 il y a eu l'article 87 qui était en réponse à cet engagement. Ce que vous n'acceptez pas dans l'article 87 — on le comprend très bien — c'est 87.3 qui a prévu la partie, puis là ça a été vraiment un élément de flexibilité qui a été mis pour des situations temporaires pour s'assurer que les entreprises pouvaient gérer cette situation-là, et, en plus de ça, ce qui a été fait, comme vous le savez, il y a une évaluation qui est en cours pour revoir l'application, s'assurer que l'application de cet article, y compris le 87.3, correspond à l'intention du législateur et que ce qu'on aurait appris plus, et je sais que vous avez vous-mêmes fait des travaux d'évaluation dont vous nous avez parlé au mois de mai, vous dites qu'il y a probablement déjà assez de connaissances pour pouvoir agir tout de suite plutôt que d'attendre à la limite de temps qui a été donnée dans la loi qui est au plus tard juin 2004. Nous, on a regardé nos données encore et on accepte qu'on peut peut-être accélérer le plus possible, de ne pas nécessairement se rendre à la limite de juin 2004, mais il nous semble qu'on a besoin d'encore un peu plus de données pour être sûr que les ajustements qui pourraient être faits soient faits sur une base solide.

Donc, permettez-moi de corriger un peu là, il n'y a pas eu vraiment fausse représentation. Les clauses orphelin qui étaient partout dans la nature, c'est clairement quelque chose qui n'est pas permis. Il reste cette zone temporaire. Il y a peut-être des abus, comme vous dites là, qu'on va documenter. C'est un travail qui n'est pas fini mais qu'on va compléter, ça, je peux vous l'assurer. Je vais m'en tenir à ça pour le moment.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui. Vous avez repris vous-même que Force Jeunesse avait fait une

étude cet été — on vous l'avait présentée. Je souligne quand même que, depuis l'adoption de la loi... Donc, notre étude portait sur les conventions déposées en 2001. Une convention sur six signées au Québec en 2001 comportait une clause orphelin, une mesure discriminatoire, à savoir un rajout d'échelons vers le bas, donc on touche seulement les nouveaux employés, les plus jeunes, que ce soit un ralentissement de la progression sur l'échelle. On peut appeler ça une mesure temporaire parce qu'un jour ou l'autre on finit par rattraper les autres. Vous nous vantez les vertus de la flexibilité, sauf qu'il me semble qu'il n'y a que les jeunes qui doivent être flexibles. Quand il y a une réorganisation, un problème dans une entreprise, il est possible de dire: Pour deux ans, gel de salaire pour tout le monde; pour deux ans, vous allez, tout le monde, conserver votre emploi; pour deux ans, diminution de salaire de 1 % pour tout le monde, plutôt que de dire: Bien, les jeunes, vous, vous allez, pour trois ans, perdre, je ne sais pas, perdre 15, 20 % de votre salaire. Il y a un moyen, je pense, de faire un petit peu plus de solidarité dans la flexibilité et les entreprises ne le font pas spontanément. Si le gouvernement ne le fait pas, ne l'oblige pas, ça ne se fera pas. Même en 2001, alors qu'on a une période de croissance, où il y a des emplois qui se créent, les gens ont choisi de faire payer les jeunes quand ça allait mal. Et, quand ça allait bien, on a vu dans plusieurs entreprises des augmentations exclusivement au sommet de l'échelle. Donc, quand ça ne va pas bien, on fait des clauses orphelin qui font payer les jeunes, puis, quand ça va bien, on donne des augmentations mais seulement au top de l'échelle. Alors, je pense qu'il va falloir forcer la main un petit peu de la solidarité pour que ça se passe. Puis il va falloir un peu forcer les gens à ce que tout le monde fasse un effort quand ça ne va pas bien. C'est trop facile de refiler la facture aux jeunes, on l'a vu à de nombreuses reprises.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le ministre.

M. Rochon: On ne pourra pas compléter la discussion là-dessus, mais permettez-moi de souligner deux choses à la suite de vos commentaires. C'est vrai que votre étude démontre qu'en 2001 il y a encore une convention collective, c'est ce que vous démontrez. Les données qu'on a, nous, c'est qu'en 1999 c'était deux conventions collectives sur six.

M. Roberge (Jean-François): Pas dans le même contexte économique.

M. Rochon: Non, non, peut-être. Peut-être. Mais il reste que la loi a déclenché l'évolution dans le sens voulu et qu'il y a eu quand même une diminution de 50 %. Tant mieux que le contexte ait aidé, puis tout ça, mais ce qu'il faut voir là, c'est l'intention de la loi, l'effet provoqué et la période d'évaluation... sur la période qu'on s'est donnée, jusqu'en 2004, on sait que ça évolue dans le bon sens. Si ça avait été le contraire, si on avait commencé en 1999 avec deux sur six puis qu'on s'était retrouvé en 2001... vous auriez documenté qu'on était rendu à trois ou quatre sur six, on aurait dit: Peut-être qu'il faut agir encore plus vite parce que, là, la

loi n'a pas d'effet. Mais il y a quand même un effet qui se fait, qui est là sur le terrain et qui est dans le sens voulu. Mais il faut compléter, ça, je vous le concède, mais on ne voit peut-être pas le même degré d'urgence sur une période d'une année, en fait, qui est devant nous.

• (23 h 20) •

La question de la responsabilité ou de l'impact qui est transféré aux jeunes, c'est vrai de dire que c'est surtout des jeunes qui l'absorbent, mais ce n'est pas... ce n'est pas vrai de dire que ça ne vise pas des jeunes parce qu'ils sont jeunes, c'est la date d'embauche. C'est vrai que les nouveaux, il y a plus de jeunes là-dedans, mais ce n'est pas nécessairement des jeunes. Dépendant du type d'entreprise, des gens qui sont engagés, ça peut être des gens d'âges différents. Donc, ce n'est pas des jeunes qui sont ciblés parce qu'ils sont jeunes et qu'on leur fait payer la note. Mais je vous concède qu'ils sont plus nombreux en proportion dans ce groupe-là, ça, c'est vrai.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci, M. le ministre. M. Tittley.

M. Tittley (Étienne): Oui. Pour faire référence au fait qu'on est passé de deux clauses orphelin sur six à une sur six, je vous dirais que, dans notre interprétation de ce qu'est une clause orphelin, on a été relativement volontairement restrictif, parce qu'on n'a pas considéré l'autre manifestation du même phénomène, c'est-à-dire que, les augmentations juste pour les gens qui étaient au sommet de l'échelle, on ne les a pas considérées comme clauses orphelin, parce que ce n'est pas une clause orphelin au sens de la loi. Mais c'est la même manifestation du phénomène, là. Quand ça ne va pas bien, on pellette en bas et, quand ça va bien, on garde ça en haut. Donc, on a observé qu'il y avait entre 10 et 15 % des conventions collectives où les augmentations étaient réservées uniquement au top de l'échelle. Donc, si on fait l'addition de ce qu'il y a comme clauses orphelin, 15 %, une sur six, puis qu'on additionne les augmentations en haut de l'échelle salariale, on arrive pas mal à la même chose.

Deuxième des choses, je suis un peu mal à l'aise de le dire ici, là, mais, personnellement, j'ai un peu l'impression que ça sert l'intérêt de l'État ou du secteur public de faire des clauses orphelin en ce moment. Parce que, si on a observé qu'il y en avait une sur six dans le privé, on constate qu'il y en a 30 % des conventions collectives dans le secteur public qui contiennent des clauses orphelin en 2001, particulièrement dans les municipalités, puis on trouve que le secteur public devrait donner l'exemple à tout le moins.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci, M. le ministre.

M. Rochon: Non, bien, juste pour dire... Bien, vous l'avez dit, en fait, là, mais je veux être bien sûr qu'on se comprend. C'est vrai qu'il y a une proportion très importante dans ce qu'on appelle le secteur public, mais c'est essentiellement le municipal.

M. Tittley (Étienne): O.K.

M. Rochon: C'est ça. Ça, on se comprend là-dessus.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Vous avez raison quand vous dites que... D'abord, bienvenue, bonsoir. Excusez-nous de vous recevoir à cette heure-là, ce n'est pas de notre faute. Ça en prenait qui veillent tard, on a pensé que c'est les jeunes qui savaient veiller tard.

Écoutez, je pense que vous avez raison quand vous dites: Le gouvernement n'a pas tenu ses promesses, particulièrement en ce qui a trait à la fonction publique, au niveau des clauses orphelin. Et, moi, je ne pense pas que ce soit juste dans le secteur municipal. Je pense qu'il faut aussi se regarder, au niveau provincial. On va oublier le fédéral, ça ne nous regarde pas bien, bien. Mais, au niveau provincial, c'est sûr qu'il y en a aussi.

Moi, j'aimerais vous poser une question parce que, dans votre texte ici, vous soulignez des choses que vous voulez enlever, puis tantôt j'en ai parlé à quelqu'un d'autre, c'est: Quand on parle de fusion ou de réorganisation d'entreprises, souvent les gens sont mutés à des fonctions qui sont moins rémunératrices et on a tendance dans l'industrie souvent à garder ce qu'on appelle des clauses grand-père, c'est-à-dire qu'on dit à la personne: Tu vas garder ton salaire dans cette nouvelle classe là où tu es, qui est moins rémunératrice, parce que tu as plusieurs années d'ancienneté, puis on reconnaît ce que tu as fait pour l'entreprise, jusqu'à... et puis tu vas rester à ce salaire-là, fixe, jusqu'à ce que ceux qui sont tes collègues de travail dans cette nouvelle fonction là te rejoignent. Alors, dans le fond, là, en théorie, c'est une clause orphelin, mais c'est une clause orphelin temporaire et qui reconnaît que cet employé-là est un employé loyal depuis longtemps. Est-ce que vous avez vraiment quelque chose contre ça? J'ai de la misère à comprendre ça.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Roberge... Non, M. Tittley.

M. Tittley (Étienne): Il faut distinguer deux choses, là. Ce qui est une clause grand-père, on accorde à une minorité un bénéfice pour ne pas la pénaliser. Là où ça devient une clause orphelin, c'est quand on accorde à une majorité la préservation ou l'amélioration de ses conditions de travail et qu'on finance ça par une diminution des bénéfices à une minorité. C'est ça, une clause orphelin. Puis ça devrait être juste ça, la définition. Que ce soient des vieux, des jeunes, des femmes, des hommes, peu importe là, ça devrait être ça, la définition d'une clause orphelin. On fait beaucoup référence au fait que c'est des jeunes parce que c'est souvent lié à la date d'embauche, mais, la définition, elle devrait être aussi simple que, quand il y a une majorité de gens auxquels on octroie des bénéfices qu'on finance à partir... ou des conditions de travail d'une minorité, donc, qu'on préserve les acquis d'une minorité pour des fins de reclassement, ça, c'est une chose, puis c'est correct. Mais là où... quand la liste est tellement longue que c'est la majorité des gens, bien, là, on n'appelle plus

ça un traitement particulier, on appelle ça une clause orphelin.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Je vais compléter. Donc, on se comprend que... Je ne pense pas qu'on ait une difficulté avec une clause grand-père dans certains cas, là, comme dans le cas que vous avez précisé. Je ne pense pas que Force Jeunesse s'oppose à ça.

M. Tranchemontagne: Des fusions puis des réorganisations, ça arrive, ça.

M. Roberge (Jean-François): Oui, mais on parle là... quand l'emploi change, quand... il ne s'agit pas du même, même emploi, il y a une fusion, et puis, là, tout à coup, dans la fusion, pour le même emploi, le salaire vient de descendre pour les nouveaux arrivants, là. Vous m'avez parlé d'une situation différente, là, où il y a un reclassement, il y a un nouvel emploi qui est créé, ce n'est plus le même poste, et là ce n'est plus les mêmes tâches, ce n'est peut-être plus la même qualification, et le salaire change. Ça, ça va. Mais, quand c'est parce qu'il y a une fusion, mais le même emploi, tout à coup, va être payé moins cher à l'avenir puis les plus anciens gardent leurs privilèges, c'est autre chose. Mais, moi, je veux quand même vous retourner la question. J'ai demandé tout à l'heure: Si vous étiez au gouvernement, que feriez-vous?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Mais, moi, ce n'est pas ça que je veux vous dire. Je veux juste revenir à votre dernier point, là. Quand vous dites: S'il y a une fusion, etc. Mon expérience, mon vécu, je veux vous assurer que, quand il y a une fusion, ce n'est pas les salaires moindres qui gagnent, c'est les salaires plus qui gagnent. Ça, c'est la vraie vie, la vraie réalité. En général, très souvent, lors d'une fusion, on va faire ce qu'on appelle — excusez l'expression anglaise — du «cherry picking» et on va aller donner à tous les employés de l'entreprise les meilleures conditions qu'on retrouvait ailleurs dans les deux entreprises fusionnées ou trois, ou peu importe le nombre d'entreprises. C'est ça qu'il est important de comprendre et de réaliser. Ça, c'est la vraie vie.

M. Monzée (Joël): Mais, vous savez, on va avoir un beau laboratoire dans pas longtemps à Montréal, là. On sait qu'il y a une fusion de plusieurs villes, on sait qu'il n'y a pas de budget pour l'augmentation de salaires. Alors, je veux vous poser la question: Qui va payer? Est-ce qu'on va se retrouver comme dans certaines universités où c'est l'ensemble de la masse salariale qui va diminuer ou est-ce qu'on va se retrouver, comme on s'est retrouvé chez les enseignants, ce sont uniquement les jeunes qui vont devoir subir les coûts des fusions municipales et des clauses grand-père pour les personnes qui sont déjà en place depuis

plusieurs années? Je peux prendre les paris, ce ne seront pas les personnes en place depuis longtemps qui vont y perdre.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Bien, peut-être au niveau des autres, mais je ne peux pas présumer comment ils vont régler leur négociation, mais je sais une chose: je suis pas mal certain que, quand ils vont s'asseoir à la table, ils vont regarder les différentes conventions collectives des différentes municipalités qui autrefois étaient sur l'île de Montréal — ils ont fusionné ça en une — et il y a de fortes chances, il y a de fortes chances en tout cas que les demandes syndicales tout au moins où ça règlera — ça, je ne le sais pas, puis vous ne le savez pas non plus — mais il y a de très fortes chances qu'on fasse ce que j'ai appelé, là, du «cherry picking», c'est-à-dire qu'on va prendre ce qu'il y a de mieux là, ce qu'il y a de mieux là, puis ce qu'il y a de mieux là. C'est la vraie vie, ça.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Monzée.

M. Monzée (Joël): Nous avons des contacts avec des négociateurs et des avocats qui sont beaucoup plus connaissant que nous — comment dire? — des virgules dans chacune des lois et qui nous avertissent qu'il va y avoir des clauses orphelin. Ils ont les mains... ils peuvent y aller complètement.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Il y a M. Tittley qui voulait ajouter quelque chose peut-être avant que vous répondiez, M. le député de Mont-Royal.

M. Tittley (Étienne): Oui, tout à fait. M. Tranchemontagne nous fait remarquer que, généralement, dans le cas de fusions, c'est bénéfique en termes salariaux pour les employés ou du moins ça améliore les conditions. On n'a pas de problème avec ça. À ce moment-là, moi, ce que j'en comprends, c'est que cette exclusion-là n'a pas lieu d'être, tout simplement, puis si les entreprises ne s'en prévalent pas. Ça fait qu'à ce moment-là pourquoi on a pris la peine de l'inclure dans le libellé? Pourquoi on a pris la peine de le mettre dans le 87.3? S'il n'y a personne qui s'en sert puis, si, dans le fond, c'est bénéfique pour les employés, les fusions, qu'on le retire. Moi, la compréhension que j'en ai, là, c'est qu'il n'y a pas lieu d'être, tout simplement.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: J'ai fini.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): C'est terminé? M. le député de Vimont.

M. Gaudreau: Bonsoir, messieurs. Bien, écoutez, je pense qu'on ne s'étendra pas sur les clauses orphelin. C'est nous autres qui avons lancé le débat, et c'est tout à fait naturel pour nous de se battre contre les

clauses orphelin. Alors, je voulais quand même vous dire qu'on va s'assurer de surveiller et s'assurer que ça cesse. Alors, comme il est déjà très tard, je n'avais pas d'autres choses à vous dire que, nous, à l'Action démocratique du Québec, on va s'assurer que ça ne se reproduise plus.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Roberge.

• (23 h 30) •

M. Roberge (Jean-François): Oui. Pour ce qui est des faux travailleurs autonomes, est-ce que je peux savoir où vous situez?

M. Gaudreau: C'est à peu près probablement la même chose, là, pour les faux travailleurs autonomes. Je pense qu'il n'est pas question que quelqu'un subisse ce genre de traitement là. Mais on n'a pas élaboré plus qu'il fallait. Mais vous pouvez être sûr que, pour nous, c'est sensiblement la même chose.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Oui, Mme la députée d'Anjou.

Mme Thériault: Une petite intervention. Tout le monde sait que le contexte au niveau de l'emploi a énormément changé. 2003, 2002, 2003 qui est à nos portes se différencie énormément de 1985-1986 où, moi, j'ai commencé à travailler. Et je me dis: dans un contexte où la ministre de l'Emploi s'est promené partout cet été en disant: D'ici trois ans, cinq ans, 60 000 emplois, 40 000 emplois, il y a de la pénurie de main-d'oeuvre au Québec, on parle de 300 quelque mille emplois... Il me semble que des perspectives d'avenir avec tous les baby-boomers qui vont sortir du marché du travail, elles sont beaucoup plus intéressantes qu'elles l'étaient voilà 15 ans. Donc, je ne sais pas comment, vous, vous voyez le marché du travail, parce que c'est évident... Bon, tout à l'heure, monsieur faisait mention que ce sont toujours les plus hauts salariés qui vont avoir les augmentations. Mais les plus hauts salariés, ils sortent, là, ils vont sortir à très, très court terme. On peut prendre, par exemple, la fonction publique ici, 40 % sur 10 ans qui partent. Mais ce n'est pas ça, on va les remplacer, évidemment, et avec des personnes qui sont compétentes. Comment voyez-vous vos perspectives d'avenir?

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui. Bien, d'abord, écoutez, on peut juste se réjouir si le contexte économique va bien, s'il y a de l'emploi pour tout le monde, ça va. Mais il faut qu'il y ait des emplois de qualité ici en même temps que le marché de l'emploi explose. Même s'il y a beaucoup, beaucoup d'emplois, ça ne veut pas dire que les emplois qui vont être offerts, ils vont avoir des conditions intéressantes, que ce ne seront pas tous des travailleurs autonomes où il y a... C'est bien beau qu'il y ait beaucoup d'emplois, mais, si on n'a pas du tout d'assurance chômage, parce qu'on est tous faux travailleurs autonomes, ce n'est pas tellement mieux non plus. Vous dites que les gens vont partir

bientôt; s'ils partent avec la caisse, ça laisse beaucoup d'emplois, mais avec peu d'argent pour les rémunérer. Donc, je voulais juste dire ça avant de céder la parole à mon collègue.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): M. Monzée.

M. Monzée (Joël): Oui. En fait, d'après plusieurs études sociologiques, il est démontré que, dans les prochaines années, la première maladie qui va être occasionnée dans le monde du travail, ça va être le burnout. Et le burnout vient bien souvent de situations de travail qui sont précaires. Donc, une exigence de plus en plus grande pour des conditions de travail qui sont de moins en moins intéressantes. Alors, c'est certain que, avec l'effet du vieillissement, les départs des personnes de 50 ans et plus, ce sont des emplois qui vont être créés pour les personnes plus jeunes, mais il faut se demander dans quelles conditions. Ce qu'on entend beaucoup dans justement... des directeurs de sociétés ou autres, c'est que la notion de permanence c'est quelque chose avec laquelle ils sont de plus en plus mal à l'aise, ils ne désirent plus qu'on en crée. On crée de plus en plus des minisociétés, je veux dire des sociétés-écrans pour engager du personnel à travers ces sociétés-là qui vont remplir les mêmes tâches, mais qui n'auront plus accès à aucune protection sociale en tant que telle, comme les autres employés. Ça se fait déjà maintenant, imaginez comment ça va se faire dans les prochaines années justement avec ce renouvellement de cadres ou de personnel de cette manière-là.

Je pense que ce que nous demandons, c'est que... la Loi des normes, en fait, elle institue un certain nombre de comportements dans le milieu de travail qui ne sont plus admissibles. On n'admet pas le harcèlement sexuel, on n'admet pas le harcèlement psychologique, on n'admet pas toute une série de choses. La discrimination sur la date d'embauche, c'est quelque chose qu'on ne devrait pas non plus admettre. Il faut amener, en fait, à une conscience sociale, une responsabilité commune. Les jeunes sont prêts à prendre leurs responsabilités, il n'y a aucun problème là-dedans. Mais il faut en même temps que l'ensemble de la société prenne ses responsabilités pour garantir à ces jeunes qui arrivent dans le monde du travail qu'ils vont bénéficier d'un minimum vital qui leur permettra de remplir leurs tâches.

Mme Thériault: D'accord.

Le Président (M. Côté, La Peltrie): Merci beaucoup, Mme la députée d'Anjou. Alors, messieurs, je vous remercie beaucoup. Je pense que c'était important d'avoir la force de la jeunesse pour terminer cette journée. Alors, M. Roberge, M. Tittley, M. Monzée, merci beaucoup. Et j'ajourne les travaux à demain, vendredi, après la période des questions.

(Fin de la séance à 23 h 35)