



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le vendredi 6 décembre 2002 — Vol. 37 N° 67

Consultations particulières sur le projet de loi
n° 143 — Loi modifiant la Loi sur les normes
du travail et d'autres dispositions législatives (4)

**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 vendredi 6 décembre 2002

Table des matières

Auditions (suite)	1
Chambre de commerce du Québec (CCQ)	1
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	9
Mémoire déposé	13
Document déposé	14
Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)	14
Conseil du statut de la femme (CSF)	21
Document déposé	27
Remarques finales	27
M. François Gaudreau	27
M. André Tranchemontagne	27
M. Jean Rochon	28

Autres intervenants

M. Matthias Rioux, président

M. Guy Lelièvre

Mme Françoise Gauthier

M. Michel Côté

Mme Jocelyne Caron

Mme Lise Thériault

- * M. Michel Audet, CCQ
- * M. André Tremblay, idem
- * Mme Louise Marchand, idem
- * Mme Claudette Carbonneau, CSN
- * M. Marcel G. Pepin, idem
- * M. Gaston Lafleur, CQCD
- * Mme Diane Lavallée, CSF

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le vendredi 6 décembre 2002

Consultations particulières sur le projet de loi n° 143

(Onze heures vingt-trois minutes)

Le Président (M. Rioux): Alors, je déclare donc la séance ouverte. Nous allons poursuivre aujourd'hui, 6 décembre, nos 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.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Gauthier (Jonquière) remplace M. Sirros (Laurier-Dorion) et Mme Caron (Terrebonne) remplace M. Kieffer (Groulx).

Auditions (suite)

Le Président (M. Rioux): Merci. Nous allons demander maintenant aux représentants de la Chambre de commerce de prendre place. Alors, M. Audet, bonjour et bienvenue, et présentez-nous vos collègues, ceux qui vous accompagnent.

Chambre de commerce du Québec (CCQ)

M. Audet (Michel): Alors, bonjour, M. le Président. Je voudrais vous présenter, effectivement, mes collègues: à ma droite, M. André Tremblay. André est premier vice-président de la Chambre de commerce du Québec. Donc, si notre démocratie prévaut comme d'habitude — et elle est habituellement assez efficace — il devrait être le prochain président du conseil de la Chambre, donc l'automne prochain, et il est en même temps avocat chez Cain, Lamarre, à Chicoutimi, et il est copropriétaire d'une entreprise; à ma gauche, Mme Louise Marchand qui est conseillère juridique à la Chambre.

On vous a distribué...

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Audet, vous avez 15 minutes pour nous présenter votre document.

M. Audet (Michel): Oui. 15 minutes, oui. Je vais essayer d'être même un peu plus court, quitte à laisser plus de place, justement, aux présentations, parce qu'on a un texte qu'on vous a distribué qu'on a écrit évidemment un peu en catastrophe parce qu'on a eu peu de temps pour en faire, justement, l'analyse complète, de ce nouveau projet de normes. Donc, je vais faire une présentation de nature plus générale et aller aux recommandations, puis après on pourra intervenir par sections, au moment des discussions.

Le Président (M. Rioux): Très bien.

M. Audet (Michel): Puisqu'on est justement dans le cadre, donc, plus général, plus philosophique, donc, j'ai l'impression, depuis quelques années, de me

retrouver assez souvent devant cette commission ou une autre — mais particulièrement celle-ci — et, à chaque fois, c'est pour aborder des pans importants de réforme de nos relations de travail. À telle enseigne que la Chambre, pendant un bon bout de temps, a dû avoir deux spécialistes dans le domaine des relations de travail, tellement on nous a occupés. Et je me fais dire, de temps en temps, au conseil d'administration: Est-ce qu'on fait autre chose que des relations de travail?

Le Président (M. Rioux): Vous êtes des habitués, quoi!

M. Audet (Michel): Oui. Bon bien, c'est ça. Et je cite, évidemment, depuis ces quelques années... Ce n'était pas toujours le ministre actuel, mais les lois, quand même, ont été majeures et certaines n'ont pas encore été complètement digérées. On pense bien sûr à la loi sur les clauses orphelin, qui est une disposition qui était assez unique, on le reconnaît; une loi sur l'équité salariale, dont on nous disait encore récemment qu'un peu plus... 39 % seulement des entreprises de 10 à 49 employés étaient en mesure actuellement d'appliquer, donc ça peut vous donner immédiatement la mesure, après cinq ans, donc, de la difficulté d'application de cette loi-là, puis précisément à cause du manque de ressources et de structures au niveau des ressources humaines. Et ça va faire un lien avec ce qu'on va discuter tout à l'heure.

On a évidemment la réforme du Code du travail, qui était un pan important, aussi, de changements et qui, comme dans beaucoup d'autres cas, s'est faite sous la philosophie un peu du «cherry picking». C'est qu'on a choisi, un peu partout à travers les législations au Canada ou particulièrement en Amérique du Nord, mais surtout au Canada, les dispositions qui étaient meilleures, d'une province à l'autre, puis on les a mises ensemble, fait un amalgame, pour créer une disposition, effectivement, un cadre assez unique, pour ne pas dire exemplaire, en matière de relations de travail, dépendamment de la façon dont on le perçoit, et dont on n'a pas encore, justement, là aussi, vu toutes les implications.

On est encore en train de débattre — M. le ministre le sait — on a un débat majeur sur l'assujettissement de toute l'installation de la machinerie de production au décret de la construction. On n'a pas terminé, on est toujours en cours là-dessus, on est encore en débat. Et, en dépit des accommodements — on doit le reconnaître — de la dernière formulation, fondamentalement, nos entreprises vont se retrouver dans la prochaine négociation dans une sorte de «squeeze» — si je peux employer l'expression — où tous les chantiers du Québec vont être, qu'on le veuille ou non, des sources de pression, pour ne pas dire des sources de chantage, sur tous les chantiers quand il va y avoir une négociation dans le secteur de la construction. Donc, là aussi, un impact considérable.

Et aujourd'hui, on nous dépose, évidemment, un de vos projets des normes du travail. Et là, là-dessus, je dois rendre justice à M. Rochon. L'année dernière, il nous a rencontrés, il nous a fait part, dans un document de consultation, de beaucoup d'éléments qu'on retrouve aujourd'hui. Là-dessus, je pense qu'on a fait part de nos commentaires à ce moment-là; on va revenir sur certains aujourd'hui. Et là, nos commentaires étaient à l'effet que, là encore, on prenait, dans les normes minimales qui existaient ailleurs au Canada particulièrement, dans chacune des sections, pratiquement toujours le meilleur ou en tout cas tout près, toujours au maximum de ce qui existe dans chacune des dispositions ou à peu de choses près, donc des dispositions qui existent ailleurs, donc, pour avoir en quelque sorte, là aussi, le meilleur arrangement final possible, et, évidemment, sans nécessairement évaluer ce que ça veut dire pour les entreprises.

Là où a été notre...

Le Président (M. Rioux): ...du Canada appelait ça «le plus meilleur».

M. Audet (Michel): Oui. Ah! Ça, le plus meilleur, ça, vous avez raison. C'est une expression, je pense, qui serait très pertinente dans ce cas-ci. Ce qui nous a cependant... Là où on a été plus estomaqués, c'est que lorsqu'on a eu cette consultation avec M. le ministre, et ça avait été très clair, en tout cas dans notre esprit... et je cite son paragraphe en mai dernier, mai, donc 2002, le document du ministre, qu'il a signé lui-même. Il y a un paragraphe qui dit: «Une démarche impose des choix. En conséquence — et je lis le paragraphe — afin d'éviter de retarder ou de compromettre la révision de plusieurs normes du travail très importantes pour la majorité des travailleurs et travailleuses, il a été délibérément décidé de poursuivre en parallèle d'autres travaux sur des sujets particuliers et dont les résultats risquaient de ne pas être disponibles en temps utiles parce que plus complexes et qu'ils requièrent une réflexion plus approfondie. Ainsi en est-il des besoins des personnes vivant dans une situation de travail non traditionnel, du harcèlement psychologique en milieu de travail et de l'élaboration d'un nouveau cadre d'analyse concernant le salaire minimum, qui font l'objet d'études particulières.»

● (11 h 30) ●

Donc, suite à ça, nous, on avait tous pris pour acquis, donc, jusqu'à tout récemment, que ces dispositions-là feraient l'objet d'une étude plus approfondie. Et d'ailleurs, on avait pris connaissance du rapport du comité interministériel dont on partageait largement les conclusions, qui, essentiellement, faisait trois recommandations au ministre, avec lesquelles on est tout à fait d'accord. Je les cite... Pour l'essentiel, on y lisait là-dedans que le ministre devrait recourir à la mise en oeuvre donc de mesures incitatives donc et inciter les entreprises à avoir des programmes de prévention et de correction en la matière. En fait, ça figure à la fin du rapport de ce comité-là. Et on disait qu'une étude devrait être plus approfondie en matière de recours.

Voilà qu'on se retrouve devant maintenant tout un pan nouveau de loi que personne n'a vu et on nous a posé ça à quelques semaines d'avis. Et là, on nous dit maintenant: Voici le nouveau texte; vous êtes supposés

avoir été consultés. Alors, nous, on est estomaqués parce que jamais personne ne nous a présenté ça lors de la consultation, lorsque ça nous a été... et on est encore en train de découvrir, heure après heure justement, des impacts considérables d'une telle disposition.

Alors, dans ce contexte évidemment, nous, on est d'accord donc, comme principe général, qu'on revoie puis reprendre ce que le ministre dit, pour éviter de retarder l'application de certains ajustements aux normes, avec lesquels on est d'accord qu'il pourrait y avoir des ajustements évidemment à des niveaux qui permettent d'être compétitifs. Vous savez qu'en matière de compétitivité, le Québec... ou en matière de richesses, le Québec se situe à peu près dans la moyenne canadienne. Donc, je pense qu'avoir des dispositions qui nous situeraient dans la bonne moyenne canadienne, c'est quelque chose qui serait tout à fait normal et avec lequel on serait à l'aise.

Mais ce que l'on proposerait, c'est que, dans nos conclusions — je vais aller immédiatement aux conclusions, en page 14 du document — c'est qu'on recommande, compte tenu de ce que je viens de dire, que le gouvernement donc retire du projet de loi les dispositions touchant le harcèlement psychologique, pour le moment, donc qu'il ne procède pas à l'adoption précipitée de ce projet de loi avant d'en mesurer donc tous les véritables coûts et les impacts en termes de gestion et d'organisation des entreprises, notamment au moyen d'études d'impact plus fouillées et surtout plus précises. On en parlera tantôt, mais je vous dis que la façon dont l'évaluation des coûts de la disposition sur le harcèlement psychologique a été ajoutée, visiblement à la dernière minute, à la fin du texte, ne convainc par grand monde. La Loi sur les normes du travail, qui détermine les conditions de travail de tous les salariés, mérite mieux donc que l'adoption à la vapeur ou un bâillon.

Deuxièmement, que le gouvernement retire donc des dispositions, comme je viens de mentionner, celles qui concernent le harcèlement psychologique et qu'il s'en remette aux recommandations de son propre comité de travail qui l'enjoignait de sensibiliser les parties, de faire de la formation, de prévoir des mesures de soutien pour les victimes. La Fédération souscrirait et contribuerait même à l'élaboration d'une politique maîtresse pour les entreprises, si le gouvernement l'adoptait, et en faire la diffusion et la promotion dans nos organisations.

Que le gouvernement retire donc l'obligation de réintégrer également dans un même poste, suite à une absence, et qu'il maintienne le statu quo, et donc prévoir la disposition que l'employé, après les congés — dont on parlera tout à l'heure — prolongés puisse soit réintégrer le même poste ou un poste équivalent.

Que le gouvernement maintienne à trois ans la durée du service continue requise pour se prévaloir du recours pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Que le gouvernement révise en profondeur les dispositions sur le licenciement collectif. Tout à l'heure, mon collègue André Tremblay pourra en parler un peu de certains de ses impacts.

Et, si le gouvernement veut maintenir évidemment ces dispositions, là, on entre particulièrement en ce qui concerne le harcèlement psychologique et d'autres

dispositions. On est amenés à se dire, compte tenu de l'expérience qu'on a eue dans d'autres lois, que, même si ça s'appelle une loi des normes minimales, qui devrait donc en conséquence être générale, il va falloir penser à mettre des catégories d'entreprises qui sont capables d'appliquer ça puis celles qui ne le sont pas. Donc, on va se trouver dans une situation où on va vous dire, par exemple: Excluez de certaines dispositions des entreprises de moins de 50 employés, par exemple, dont on sait qu'elles ne peuvent pas, ne pourront pas se conformer à ça du jour au lendemain, surtout avec le préavis qu'on leur donne — comme vous le savez quand on dépose un projet de loi semblable à la fin de novembre et qu'on dit: Il faut qu'il soit adopté avant les Fêtes. Et imaginez ce qui va arriver en janvier, combien de monde vont être au courant que ça existe.

Et, enfin, que le gouvernement prévoie des dispositions transitoires justement permettant aux entreprises de s'adapter, avant d'enclencher l'application de la loi.

Alors, voilà, M. le Président, les remarques préliminaires. Et nous sommes à votre disposition pour répondre aux questions.

Le Président (M. Rioux): Merci beaucoup, M. Audet. Des remarques d'une très grande clarté. Merci. M. le ministre.

M. Rochon: Oui. Merci, M. le Président. Bien, merci beaucoup, représentants de la Chambre de commerce, de venir à cette étape ultime de l'évolution de nos travaux. Et ce qui me permet de rappeler que, quand on parle d'adoption précipitée, on en est à l'étape finale d'un travail, comme vous le savez, je pense, qui a duré plus de deux ans, de révision des normes du travail, comme les travaux d'ailleurs qui ont été faits aussi sur les autres questions, dont le harcèlement psychologique et ce qui a été entrepris, ça, de façon un peu plus récente puis il y a à peu près une année sur les statuts qu'on appelle les statuts de travail non traditionnels.

Bon. Moi, je veux vous dire bien sincèrement et franchement, là, qu'on vise vraiment à apporter des mesures qui vont améliorer le sort des travailleurs et des travailleuses, surtout ceux qui sont dans les conditions de travail les plus minimales, mais qu'on a toujours été et qu'on va être jusqu'à la fin très soucieux de s'assurer qu'on fait ça en tenant compte de la situation des entreprises du Québec et surtout des PME. Ce n'est pas un gouvernement, qui a fait autant d'efforts pour soutenir l'emploi. Sachant très bien que c'est des entreprises qui créent l'emploi, on ne travaille pas en silo au point que des mesures d'ordre social ne tiennent pas compte de la situation réelle et risqueraient de créer des effets pervers pour finalement faire perdre de l'emploi. Ça, on partage la même préoccupation là-dessus.

Par contre, on veut bien écouter, comprendre et intégrer le plus possible de recommandations qui nous sont faites. Mais ce que vous nous dites, c'est: Globalement, il ne faudrait pas rien changer, ou, si on pense changer quelque chose, de remettre ça un peu sine die, ou, si on ne le remet pas à sine die, de ne pas l'appliquer essentiellement à la partie de l'univers des petites entreprises de moins de 50 qui sont

essentiellement visées par les normes du travail. Alors, dans les trois cas, là, c'est un peu difficile de suivre ça. Ça voudrait dire qu'on accepte qu'on ne fait rien dans le domaine, et ça, je vous dis bien sincèrement, là, correctement, qu'on pense que le travail de deux ans nous a amenés à faire quelque chose d'équilibré. On est prêt à entendre des points de vue puis de faire des améliorations; on a eu beaucoup de suggestions durant la semaine d'ailleurs qui vont nous permettre de peaufiner puis de préciser un certain nombre de choses. Mais vous comprendrez que des recommandations aussi globales, qui nous disent à toutes fins pratiques: Mettez ça de côté, oubliez ça, on y reviendra éventuellement, ce n'est pas facile à suivre.

La question du harcèlement, de façon plus particulière. On avait, comme vous l'avez dit d'ailleurs, M. Audet, on avait clairement dit lors de la consultation, en mai, puis on avait annoncé clairement dans les communiqués qu'on a publiés à ce moment-là qu'il y avait là un dossier qui ferait jonction. On ne pouvait pas savoir jusqu'à quel point on serait prêt, mais, là aussi, c'est un dossier qui a évolué sur une période de deux ans et il y a eu quand même, pendant ces deux années-là, beaucoup de liens et de relations faites avec les différentes parties, et entre autres les partenaires du monde du travail, je pense, là. Vous me corrigerez si je me trompe, mais le patronat comme les syndicats ont été, formellement même, consultés au niveau de l'instance qui s'appelle le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Et la recommandation qui nous a été transmise là, c'est que, oui, la révision des lois des normes du travail sera une occasion à ne pas manquer pour aller dans le sens de ce qui était le rapport puis les études qu'on avait soumises au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

Alors, j'ai un peu de difficulté à voir, là, qu'on... Je ne veux pas vous mettre des paroles dans la bouche, là, mais ça pouvait se comprendre comme si on prenait le monde par surprise un peu, là, il y avait quelque chose qui tombait sur la table. Ça fait deux ans que ça travaille, il y a des consultations même formelles qui ont été faites. Et on est prêt, là, à voir, comme au niveau de la définition du harcèlement psychologique, je le cite parce qu'on a eu beaucoup de commentaires qui nous ont été faits et qui vont probablement nous permettre, là, on va travailler fort dans les prochains jours, de resserrer encore plus cette notion, parce qu'on ne veut pas, là, que ça soit un fourre-tout, là, qui irait contre les objectifs de ce qu'on vise vraiment en ne cernant pas bien ce qu'on veut corriger comme situation, et on veut aider les gens.

● (11 h 40) ●

Vous dites, s'agissant du harcèlement psychologique, qu'il faut qu'il y ait le temps d'appliquer correctement ces mesures, bien les préparer, qu'il faut qu'il y ait des programmes et des mesures qui aident les entrepreneurs. Et on est entièrement d'accord avec ça. Et vous le savez probablement, ou sinon je le redis, que les équipes qui ont travaillé sur la préparation des documents qui ont permis de préparer les amendements à la loi ont continué à travailler — c'est des équipes interministérielles, qui intègrent même des gens des organismes comme la CSST — pour s'assurer qu'il y aura des outils, des instruments donnés aux travailleurs,

qu'il y aura plus d'information, d'éducation, qu'il y aura de la formation qui va être faite, et on va s'assurer qu'il y ait une application complète globale. Mais autant de dire que, si on n'a que la loi sans avoir les instruments, l'information et la formation, ça ne fonctionnera pas, d'avoir une approche où on n'aurait que l'information et les instruments sans une assise législative, je pense sincèrement que là non plus ça ne marcherait pas. Il faut les deux pour être vraiment efficace et de façon bien équilibrée. Et on verra, quand on va adopter la loi, de s'assurer de se donner le temps, ça je peux vous l'assurer, que... pas un temps indéfini. On dit que les échéances forcent les décisions; il faudra être réaliste, mais se donner une période de temps pour que les choses se fassent correctement.

Alors, vous pouvez réagir à ça, mais j'essaie de préciser, là, comment, sur l'ensemble global, sur des mesures... La mesure de droit nouveau qu'est le harcèlement, je ne pense pas qu'on agisse de façon précipitée et je ne pense pas qu'on ait des bonnes raisons, là, de dire qu'on va tout remettre ça, là, de façon indéfinie.

Un dernier commentaire. Quand vous nous dites qu'on a pris un peu des mesures un peu partout pour monter un peu, là, comme un tableau, bien, ça, je me permets de contester ça aussi. On a regardé partout, c'est vrai. D'ailleurs, autrement, on nous aurait accusés de ne pas faire ce qu'on appelle, dans le jargon, le «benchmarking» nécessaire. Dans le reste du Canada, aux États-Unis, en Europe, dans des pays avec lesquels on se compare surtout, soit dans le cadre des grands ensembles du G 7, de l'OCDE ou des choses comme ça, et des organisations du genre, on a vu là aussi qu'est-ce qui se faisait mais pour voir comment on peut apprendre des expériences faites ailleurs, ne pas risquer de réinventer la roue, et on a fait un effort, qui est peut-être encore améliorable là, mais d'intégrer ce qui correspondait à la situation du Québec. Et on nous dit souvent que, sur des questions, notre premier comparateur est souvent l'Ontario, où on est une province à la fois soeur à plusieurs égards et avec laquelle on est correctement en compétition. Vous donniez l'exemple de réintégration d'un travailleur sur un même poste de travail, par exemple, vous revenez là-dessus dans vos conclusions. Bien, il y a quatre autres provinces au Canada, dont l'Ontario, qui ont ça dans leurs mesures, puis, d'après ce qu'on a vu, il n'y a pas eu de catastrophes de créées.

Alors, je vais m'en tenir à ça comme remarques générales pour vous permettre... mais, si vous pouvez cibler des points qui peuvent être améliorés, sur lesquels il faut vraiment se questionner de façon précise et pointue, je peux vous assurer qu'on va regarder ça sérieusement.

Le Président (M. Rioux): Bon. M. Audet, vous allez y aller de façon systématique. C'est long un peu là...

M. Audet (Michel): C'est vrai.

Le Président (M. Rioux): ... mais il faut que je garde du temps pour le député de Gaspé.

M. Audet (Michel): Trois courts commentaires effectivement, puis peut-être, sur les points plus précis,

je pense qu'on va y revenir tout à l'heure, les améliorations qui pourraient être plus particulières qu'on pourrait proposer.

Quant à ce qui est en cause, et là, vous dites effectivement qu'au fond, là, on a fait des ajustements dans les différents pans de législation que j'ai mentionnés tantôt, oui, c'est vrai qu'il faut les revoir. Mon point, c'est que, à chaque fois, quand on les revoit... Et j'en donne deux où on est unique en Amérique du Nord, dans la loi. Là-dessus je vous mets au défi de trouver, ailleurs au Canada, une disposition comme celle qu'on va avoir dans le domaine de la machinerie de production. Il n'y a pas personne qui va avoir un assujettissement semblable à celui qu'on va avoir au Québec. C'est un régime unique et donc ça va être unique. Il y a des dispositions différentes qui existent ailleurs pour de toutes autres raisons, mais cette disposition du harcèlement psychologique, à notre vérification, ça n'existe pas non plus nulle part. C'est nouveau. On est, ce coup-ci, dans un champ nouveau. Alors, il ne s'agit pas juste de mettre à niveau. Ce qu'on vous dit c'est que, à chaque fois, on entre dans des nouveaux domaines.

On avait une réunion avec la ministre de l'Économie et de l'Emploi, dès le début de la semaine, et qui travaille avec des partenaires du travail, duquel on est, puis on est tout à fait prêts à collaborer, on le fait d'ailleurs régulièrement, aussi, à la Commission des partenaires du marché du travail, on travaille à essayer d'avoir une économie plus compétitive. Et ça, ça veut dire aussi d'avoir des conditions qui existent dans ce domaine-là qui soient aussi concurrentielles ou en bas des autres, mais il ne faut pas non plus chercher tout le temps à être en quelque sorte parmi les meilleurs au monde dans ce domaine-là.

Je vous signale que la seule loi qu'on a vue, semblable, du harcèlement moral, en France, sur le harcèlement, là, qui est la loi qui est passée en janvier dernier en France, qui s'appelle... bon, sur le harcèlement moral... Et l'article récent du *Nouvel Observateur* parlait de la flambée, que je pense que ce serait intéressant que vous lisiez pour voir l'impact que c'est en train d'avoir, notamment sur toute la gestion des gens qui sont tablettés dans l'État, au gouvernement, un peu partout en France, et qui vont utiliser cette disposition-là. Je pense que ce serait une réflexion que le gouvernement pourrait peut-être faire, pour ses propres fins et ses propres coûts.

Ceci dit, ce qui est en cause, donc, ce sont des éléments comme ça qui sont nouveaux, du droit nouveau. Et quand vous nous aviez écrit ça dans votre document, au printemps dernier, nous, on a pris ça au sérieux — au mois de mai, là, ce n'est pas il y a deux ans, là — et on disait effectivement: On est prêts à collaborer là-dessus, à étudier davantage. Et c'est encore ce qu'on vous propose aujourd'hui.

Il y a une expérience qui existe, là, on pourrait aller la vérifier, il y en a une qui existe en France, là, ça ne fait pas encore un an qu'elle est en application, mais on appelle ça déjà... c'est d'«explosion», on appelle ça «la flambée». Alors, ce serait intéressant qu'on puisse la vérifier, ce que ça veut dire, comme impact, comment les gens utilisent ça. Quand je vois qu'on met dans l'étude, là... On fait complètement... qui arrive en

France, qui est complètement à l'opposé de ce qui arrive dans l'étude. Dans l'étude, on dit: Oui, il va y avoir 10 % des gens qui vont prétendre qu'ils sont harcelés, mais on peut calculer que 3 % vont probablement mener l'affaire jusqu'au bout, puis, à la fin, on réduit en quelque sorte de façon tout à fait arbitraire ces chiffres-là.

Quand j'entendais Mme Wheelhouse, qui est une bonne amie d'ailleurs, qui siège à la Commission des partenaires, dire cette semaine à la Commission même que, d'après son sondage, dans l'enseignement, une personne sur trois se dit victime de harcèlement psychologique, hein, et 26 % se disent victimes de cette situation-là depuis plus de cinq ans. Je vous pose la question: Est-ce que le gouvernement a évalué lui-même l'impact, sur sa propre gestion de finances publiques et même du système, d'une disposition semblable? Et ce n'est pas en quelques semaines qu'on va arriver en commission parlementaire et on va dire: On fait un closing puis, après, on regardera les choses. Nous, on dit: Regardons-la attentivement, c'est du nouveau, ça mérite d'être regardé. Nous aussi, on reconnaît que ça existe, le harcèlement psychologique; on veut trouver des façons de le réduire. Mais ce n'est pas de cette façon-là qu'on devrait procéder.

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

M. Lelièvre: Merci, M. le Président. Madame, monsieur, bonjour. M. Audet, vous mentionnez que vous demandez l'exclusion pour les PME. Hier, on a rencontré la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui nous ont remis un document qui démontre que c'est environ 95 % des entreprises qui n'ont aucun problème. Par ailleurs, lorsqu'on regarde de plus près leur tableau, dans les entreprises de zéro à quatre employés, de quatre employés et moins, on retrouve un taux de 2,7 % de harcèlement psychologique; on le retrouve à 4,5 % pour les entreprises de 5 à 19 employés; et il augmente, de 20 à 49, à 8,7 et etc., 10 % à 50 employés et plus. Ces recours existent déjà en vertu du Code civil, vous êtes au courant? Donc, ce n'est rien de nouveau. Bon. Il n'y a pas eu une avalanche de dossiers qui a été présentée devant la cour. On me dit que ça existerait aussi dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Bon. Est-ce qu'il y a eu une avalanche de dossiers qui a été présentée à cet endroit? Je n'ai pas les données, mais, si vous les aviez, je serais bien heureux de les avoir.

Hier, dans le fond, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse est venue, et, eux aussi, ils sont d'avis que... Récemment, là, il y avait des cas qui se sont présentés devant la cour puis devant la Commission justement dans des petites, petites entreprises où là, au fait, les personnes sont victimes de harcèlement. Donc, pourquoi exclure cette mesure-là?

L'autre élément: Pourquoi vouloir maintenir à trois ans le délai pour un congédiement pour une cause juste et suffisante? Hier, on a rencontré Les Rôtisseries St-Hubert, un autre groupe qui était venu, et on nous disait que, après quelques semaines, ils sont en mesure d'évaluer la performance et la qualité de leur personnel. Mais, en même temps, ils nous demandaient de maintenir ça à trois ans. Alors, j'ai un peu de difficulté à

comprendre comment on procède, parce que... Je comprends pour les temps partiel qui viennent travailler une demi-journée, une journée par semaine, ça peut être plus difficile. Mais, lorsque c'est des employés à temps plein, ils nous disent que ça va très rapidement pour savoir quel genre de personnel ils ont.

Le Président (M. Rioux): Alors, pourquoi maintenir le service continu trois ans? Pourquoi, aussi, le harcèlement psychologique, vous voulez l'évacuer?

M. Audet (Michel): Ha, ha, ha!

Le Président (M. Rioux): Répondez-nous à ça, monsieur.

M. Audet (Michel): Écoutez, je vais demander à mon collègue André Tremblay, qui gère cette situation-là régulièrement... Il peut vous parler d'ailleurs d'autres impacts, comme par exemple la journée de présentation aussi, la période de présentation, qui est nouvelle là-dedans, ou du transport...

Le Président (M. Rioux): M. Tremblay.

M. Audet (Michel): ... il va vous donner quelques exemples justement concrets de ce que ça veut dire pour les entreprises.

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

M. Tremblay (André): D'abord, sur la notion de service continu, le cas de l'employé à temps partiel, je pense, est un bon cas. Évidemment, vous savez que le service continu s'accumule sans qu'il y ait nécessité de prestation de travail. Donc, l'évaluation se fait sur une période beaucoup plus longue, dans un premier temps.

La question du harcèlement psychologique, on ne dit pas que ce n'est pas pertinent de légiférer là-dessus, je pense que M. Audet l'a dit. Mais il faut, je pense, en regarder les implications, et on dit que ça va avoir des conséquences importantes.

● (11 h 50) ●

D'abord, on va admettre que la définition qu'on retrouve à 81.18 du projet de loi est une définition qui est très large, hein, qui... En tout cas, moi, si je la lis, là, il me semble avoir certains problèmes et surtout avec son deuxième alinéa. J'essaie de voir quelles sont les situations qui vont... la situation unique qui va constituer une conduite grave, et je vais vous dire que je vois là beaucoup de recours potentiels, dans un premier temps. Et ça, il m'apparaît que, si on retient le harcèlement psychologique dans le projet de loi, il faudra à tout le moins... Le deuxième alinéa, je ne sais pas quelle est l'intention du ministre là-dessus, mais là-dessus j'ai un problème.

J'ai aussi un problème sur l'espèce d'obligation, je ne dirais pas d'obligation de résultat mais une obligation de moyen, on a appelé ça une «obligation de moyen plus, plus», lorsqu'on dit que l'employeur doit agir efficacement, doit intervenir efficacement. Vous comprenez qu'en introduisant ce recours-là dans la loi puis en mettant cette obligation-là à l'employeur, il va y avoir des conséquences importantes, des conséquences

sur le rôle qu'aura à jouer l'employeur dans des situations où ce n'est pas lui qui est l'auteur du harcèlement, par exemple, du harcèlement qui pourrait se passer entre deux employés ou entre un employé puis un groupe d'employés. Et là, l'employeur va se retrouver dans des situations où il devra faire face à un recours où un employé va dire que, lui, il fait l'objet de harcèlement; l'employé va demander à l'employeur d'intervenir. Enfin, il y a de ces situations, là, où ce recours-là vient créer des choses un peu particulières. Et c'est tous ces impacts-là, comme on dit, il faut prendre le temps de les regarder comme il faut et de bien les comprendre.

Le Président (M. Rioux): O.K. Merci, M. Tremblay. Je vais passer maintenant la parole au député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Bienvenue, merci d'être ici, madame, messieurs. Merci aussi pour votre mémoire. Il a l'avantage d'être très clair, très au point. Je ne reviendrai pas sur le harcèlement psychologique, là, je pense que tout a été dit, dans mon cas en tout cas. Je voudrais avoir un petit peu plus d'explication de votre part au niveau de l'obligation de réintégrer dans un même poste. Alors, vous semblez être contre et vous voulez garder le statu quo, qui est un poste équivalent. Alors, pouvez-vous m'expliquer quelles sont vos raisons, à vous? Moi, je sais que j'en ai, là, mais... Rapidement parce que j'imagine qu'on a...

Le Président (M. Rioux): M. Tremblay.

M. Tremblay (André): Tout simplement, c'est que, comme on prolonge les absences, on veut que la possibilité de remplacer sur un poste comparable s'applique dans ces circonstances-là. Parce que, si vous avez une entreprise de quatre ou cinq employés dont une personne a un poste clé, un technicien, et il faut que vous alliez en recrutement parce que la personne s'en va pour un an et demi, deux ans, enfin pour une période longue, et vous dites au nouveau, à la personne que vous voulez embaucher que vous en avez besoin mais seulement pour le remplacement du congé de maternité puis qu'après ça elle s'en va, vous comprenez que ça pose un problème important. Ça pose des difficultés de recrutement qui peuvent être atténuées par le fait de dire: Écoutez, on va te garder puis, quand l'autre personne va revenir, on va vous accommoder, on va vous donner un poste comparable. C'est pour faciliter le recrutement de la main-d'oeuvre, le recrutement des remplacements lorsque les personnes s'en vont.

M. Audet (Michel): Ceci dit, si vous me permettez, en complément...

Le Président (M. Rioux): M. Audet.

M. Audet (Michel): On ne propose pas de modifier les avantages actuels. On dit: Maintenons les avantages actuels pour justement la période prévue actuellement, mais, pour la période qu'on ajoute, prévoyons à ce moment-là que, quand ça dépasse ça, la réintégration prévoit un poste équivalent. Je pense que c'est en ces termes-là qu'il faut lire tout

disposition. Donc, on n'enlève rien par rapport à la situation actuelle.

M. Tremblay (André): ...poste équivalent donnant plus de flexibilité.

M. Tranchemontagne: On a manqué le début, excusez.

M. Tremblay (André): Excusez. Que la réintégration puisse se faire ou dans son poste ou son poste équivalent, afin d'avoir un peu plus de flexibilité.

Le Président (M. Rioux): Mme Marchand, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Marchand (Louise): Bien, je voulais ajouter que, effectivement, l'obligation de réintégrer dans le même poste, pour le plus petites entreprises, est particulièrement lourd et va être difficile à gérer, notamment toutes les entreprises de la nouvelle économie, par exemple, où les emplois sont souvent des emplois stratégiques. On risque d'arriver aussi avec des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée. Alors, si la personne a le choix d'aller dans un poste pour remplacer une salariée enceinte ou d'aller dans un poste dont elle va savoir qu'il va être à temps plein, c'est clair que ça va être difficile pour l'employeur de recruter de bons employés de cette façon-là. Alors, plus l'entreprise est petite — puis on sait que 90 % des entreprises au Québec ont moins de 50 employés — plus c'est compliqué.

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

M. Tranchemontagne: O.K. J'aimerais passer à un autre sujet, parce que vous êtes peut-être les premiers que... en tout cas à moins que je n'aie pas suivi comme il faut, mais les premiers à parler de réviser en profondeur les dispositions du licenciement collectif. Je n'ai pas entendu personne en parler, là, puis j'aimerais ça que vous élaboriez encore brièvement, s'il vous plaît.

M. Audet (Michel): Je vais demander à Me Tremblay d'aborder cette question-là. Également, je voudrais qu'il aborde, puisque le ministre veut avoir des exemples précis, là, également l'article 57, là, qui concerne un salarié réputé au travail dans les cas suivants et qui comprend le temps de déplacement, ce que ça veut dire pour beaucoup d'entreprises.

Le Président (M. Rioux): Très bien, M. Tremblay.

M. Tremblay (André): Écoutez, sur les avis de licenciement collectif, je reviens un peu sur ce qu'on disait tout à l'heure quand on dit que la Loi sur les normes est allée chercher des avantages, en fait les plus hauts avantages de ce qui existe ailleurs dans les autres législations québécoises. Je donne l'exemple des licenciements collectifs, c'est un bon exemple, on va être à niveau avec ce qu'il y a de mieux au niveau des autres provinces. Le trois ans de service continu, la

plainte de congédiement, on est la seule législation, sauf le fédéral, à l'avoir. Le salaire, on n'est pas en arrière. Donc, c'est tous des pans de la législation, importants, où on est loin d'être en arrière.

Ce que je vous dis sur les licenciements collectifs, vous savez que le régime qu'on avait antérieurement n'obligeait pas nécessairement l'employeur à payer les préavis qui étaient prévus à la loi sur la qualification et la formation professionnelle. Maintenant, l'employeur devra les payer. Ils sont introduits; s'il n'est pas en mesure de les donner, il devra les payer, et ce, en fonction non plus de l'ancienneté des travailleurs, mais en fonction du nombre de mises à pied qui seront faites. Donc, dans une entreprise qui a 50, ou 75, ou 100 employés, il arrive une situation économique où on doit mettre 50 personnes ou 51 personnes à pied — évidemment, ce n'est pas parce que l'entreprise va bien, on le comprend — l'employé qui est là depuis un an pourrait recevoir, je ne sais pas, selon le projet de loi, un minimum, je pense que c'est quatre semaines ou... parce qu'il fait partie d'un groupe d'employés, il fait partie du groupe de 50 employés qui ont été mis à pied.

Et là, ce qu'on vous dit, c'est que ces indemnités-là qui seraient appelées à être versées vont... Si l'entreprise fait 51 mises à pied, c'est parce qu'elle est en situation financière difficile. Et ces indemnités-là, qui sont nettement plus généreuses que celles prévues à l'article 82 de la Loi sur les normes, vont faire en sorte qu'elles peuvent rendre la situation économique de l'entreprise encore plus difficile, O.K., sans vraiment qu'il y ait de contre-partie. Tu sais, aujourd'hui, la loi dit: Lorsque tu as un an de service continu, c'est deux semaines. Donc, on vient augmenter le nombre de semaines de préavis, en introduisant ces dispositions-là, dans des situations qui sont des situations précaires pour des entreprises.

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

M. Tranchemontagne: Merci. Mais, vous admettez avec moi, c'est aussi précaire pour l'employé qui se fait mettre à pied ou les 50 employés qui se font mettre à pied. Et ça m'apparaît...

Une voix: Mais...

M. Tranchemontagne: Laissez-moi finir. Ça m'apparaît essentiel que les gens bénéficient d'un préavis et ça m'apparaît fondamental, dans le fond, comme concept, là, de base, d'équité: la personne va perdre son emploi; c'est bien du moins qu'on lui donne un certain montant forfaitaire.

Le Président (M. Rioux): M. Tremblay.

M. Tremblay (André): Mais notre propos est que... On n'est pas contre un préavis, ça va de soi. Notre propos, c'est que la personne qui est mise à pied individuellement a le droit un certain nombre de semaines de préavis qui sont prévues à l'article 82 de la Loi sur les normes. Donc, pourquoi on fait une distinction, maintenant, entre celle qui est mise à pied... Parce que, pour celle qui perd son emploi, qui perd son

emploi mais dans une situation où elle le perd seule, en quoi la situation est moins dramatique que celle qui le perd dans un groupe de 51 ou de 11 personnes? Et c'est là que cette personne-là qui fait partie d'un groupe de 51 personnes, qui est mise à pied, va avoir un préavis plus élevé que celle qui le perd toute seule. Donc, c'est là qu'est, à notre avis, le problème. Et, vous comprenez ce qu'on vous dit, c'est que, quand l'entreprise est obligée de faire face à une situation semblable, c'est que sa précarité est importante, et ça va simplement mettre plus de poids sur les difficultés de l'entreprise.

Le Président (M. Rioux): Alors, je cède la parole à Mme la députée de Jonquière.

● (12 heures) ●

Mme Gauthier: Merci, M. le Président. Bonjour. Je voudrais intervenir sur les derniers propos de Me Tremblay. Vous parlez que le licenciement collectif ça a lieu quand il y a une précarité d'une entreprise. Vous le savez, vous comme moi, que ce n'est pas toujours le cas. Des fois, c'est pour évidemment donner à sous-traitance, déguisée ou pas, pour se débarrasser d'un syndicat — on n'entrera pas là-dessus. Mais, à ce moment-là, est-ce que vous ne pensez pas que, de toute façon, ce qui existait dans la loi sur la qualification professionnelle, ça permettait effectivement d'éviter des licenciements que je qualifierais de sauvages?

Le Président (M. Rioux): M. Tremblay.

M. Tremblay (André): Davantage — si j'ai bien saisi votre question — davantage que les dispositions actuelles?

Mme Gauthier: Oui. Bien, je veux dire, dans le fond, on n'a pas réinventé la roue, on a juste réintroduit dans la Loi sur les normes une disposition qui existait déjà.

Le Président (M. Rioux): M. Tremblay. Allez-y.

M. Tremblay (André): Oui. Je comprends qu'on les rend plus coercitives dans le sens qu'on oblige que le préavis soit donné, sinon on crée un droit qui n'existait pas, qui était le paiement des semaines de préavis à défaut de donner le préavis. Et là, maintenant, on donnera le préavis en fonction du nombre de salariés mis à pied, sans égard au service continu.

Mme Gauthier: Sauf que...

Le Président (M. Rioux): Rapidement, parce que j'ai le député de Vimont après.

Mme Gauthier: O.K. Bien. Alors, on va laisser le licenciement collectif, on va revenir au harcèlement. Quand vous avez donné une explication, à savoir que ça se pourrait, hors contexte des relations de travail, que deux employés entretiennent des relations qui pourraient être harcelantes pour l'autre, n'est-il pas exact de penser que, au moment où on se parle, de toute façon, c'est la responsabilité de l'employeur en vertu du Code civil du Québec de faire en sorte que les employés se respectent entre eux sur les lieux de travail.

Le Président (M. Rioux): M. Audet.

M. Audet (Michel): Bien, écoutez, je pense que, là-dessus, il y a déjà des recours, vous avez raison. Maintenant, je pense qu'il y a de grandes différences entre la façon dont on précise ici à la fois la définition et les recours et ceux qui existent actuellement. Me Marchand, j'aimerais que vous précisiez là-dessus.

Le Président (M. Rioux): Mme Marchand, vous allez apporter des précisions, oui.

Mme Marchand (Louise): Ce que je vous dirais, très rapidement, ce que je vous dirais, c'est que, effectivement, si les recours existent, peut-être qu'on n'a pas besoin de les mettre dans la Loi sur les normes alors et, surtout, de le faire de la façon dont on le fait avec une définition qui est extrêmement large et avec des pouvoirs qui sont très, très... qui sont nombreux et qui vont très loin. On va jusqu'à même les dommages moraux et punitifs. On dit même que cette disposition-là s'appliquerait en dépit d'un recours en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Alors, la personne pourrait... Alors, on fait un brèche énorme dans le système d'indemnisation sans faute de la CSSST actuellement, qui dure depuis 1909. On fait... Je veux dire, on va très, très loin avec la façon dont le recours est articulé et prévu. Alors, c'est pour ça que je vous dis: Ça va bien au-delà de ce qui existe actuellement.

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

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. Bonjour. Alors, moi, je voudrais poser deux questions sur d'autres points. Il y a un article qu'on modifie, où est-ce qu'on fait passer de cinq à 10, cinq à 10 journées par année, le droit de s'absenter pour remplir des obligations familiales. J'aimerais savoir, de un, ce que vous en pensez. Et, deux, on a eu beaucoup de représentations comme quoi on devrait en avoir de payées à l'intérieur de ces 10 journées-là. Qu'en pensez-vous?

Le Président (M. Rioux): Qui de vous trois répond? M. Audet?

M. Audet (Michel): Écoutez, on a... Je pense que tout le monde, en principe, est favorable à faciliter les... donc la conciliation travail-famille. Tout le monde est d'accord avec ce principe-là, et je pense qu'on ne peut pas s'objecter à ça. Là encore, évidemment, tout est une question de degré. Là, on a passé à 10 jours. Évidemment, c'est, à notre avis, effectivement, une disposition qui, encore une fois... moins vous avez d'employés moins vous avez de possibilités de flexibilité. La grande entreprise peut s'adapter à ça. Il y a toujours des... Le problème, c'est souvent les entreprises plus petites, effectivement, qui vont avoir moins de marge de manoeuvre et qui vont être plus... qui vont avoir plus de difficultés à faire face à ça. Ça, je pense que c'est évident et on élargit non seulement, mais on élargit également les raisons pour lesquelles on peut le prendre. Donc, c'est très important, ça va même très loin dans ce contexte-là.

Donc, sur ce plan-là, je pense que, tout en reconnaissant qu'on peut faire un bout de chemin, je pense qu'on est allés... on a mis, encore une fois, la barre très haute. Et quant à...

Le Président (M. Rioux): ...pas à la question, hein.

M. Audet (Michel): Pardon?

Le Président (M. Rioux): Il y avait deux éléments à...

M. Audet (Michel): C'est deux éléments. À la deuxième question, c'est sur le paiement, évidemment. Moi, je pense que la disposition actuelle devrait être maintenue. Donc, effectivement, c'est à la charge de l'employé. Je pense que ça ne devrait pas être changé. En fait, nous, on n'a pas vu de raisons, en tout cas, que ce soit modifié.

Mme Marchand (Louise): D'autant plus — si je peux me permettre d'ajouter — que, dans la majorité des entreprises, il y a déjà des congés mobiles qui sont prévus, qui sont payés dans... Même les entreprises, je parle des entreprises non syndiquées, évidemment, je ne parle même pas de celles qui sont syndiquées parce que, ça, là, il y en a généralement beaucoup plus, mais, dans la majorité des entreprises non syndiquées, il y a déjà de ces congés-là qui sont prévus et qui sont payés. Alors...

M. Gaudreau: Ce n'est pas la majorité, ça.

Mme Marchand (Louise): Plusieurs d'entre elles. Plusieurs d'entre elles.

M. Gaudreau: Parfait.

Mme Marchand (Louise): Chez nous, on est 20, et c'est prévu.

Le Président (M. Rioux): Alors, M. Tremblay, 10 secondes.

M. Tremblay (André): Oui, rapidement. C'est une question de coût, hein, vous savez. Le jour où on va imposer ce fardeau-là, c'est une obligation additionnelle aux entreprises qui n'ont pas... et ça va entrer dans leur masse salariale. Ça fait que c'est une question de coût, de compétitivité et de permettre aux entreprises qui sont déjà... c'est des entreprises qui sont obligées de... qui paient le salaire minimum, elles n'ont pas de marge de manoeuvre.

Le Président (M. Rioux): Alors, je voudrais vous remercier, vous trois, d'être venus nous rencontrer. Ça nous a fait plaisir de vous accueillir. Et je vais maintenant inviter la Confédération des syndicats nationaux à prendre place.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, la Chambre de commerce se retire, parce qu'elle fait de l'obstruction à la CSN.

Alors, Mme Charbonneau, on vous salue. Ça nous fait plaisir de vous accueillir. Vous allez nous présenter les gens qui vous accompagnent.

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Carboneau (Claudette): Ah oui, certainement. D'abord, à ma droite, Marcel Pepin, qui est coordonnateur des fédérations du secteur privé à la CSN, et Lise Lanno qui est du service juridique de la l'ACEF.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, vous nous présentez votre mémoire. Vous avez 15 minutes.

Mme Carboneau (Claudette): Oui. Je vais tenter d'y aller le plus brièvement possible. Je pense que l'importance de la Loi des normes n'est pas à démontrer. Il n'y a qu'à voir l'intérêt et même la passion soulevés à l'intérieur de cette commission parlementaire pour en comprendre toute la portée.

● (12 h 10) ●

Du point de vue de la CSN, la réforme est bienvenue. Je rappelle que, depuis les années quatre-vingt-dix, on n'avait pas procédé à une révision en profondeur, alors qu'on sait que le marché du travail et l'économie ont connu d'importants bouleversements. C'est très clair que le projet de loi sous étude ouvre sur nombre de domaines pertinents. Je pense, entre autres, au harcèlement psychologique, à toutes les dispositions concernant la conciliation travail-famille et bien sûr aussi à la mise à niveau d'autres conditions de travail qui s'avèrent importantes. Alors, globalement, vous aurez compris qu'il y a, du côté de la CSN, un accueil plutôt positif au projet de loi et que nous souhaitons ardemment qu'il soit adopté dans le cadre de la présente session.

Je ne cache pas par ailleurs notre déception sur ce que j'appelle une absence de synchronisme entre la révision de la Loi des normes et les travaux du comité Bernier qui avait pour objet d'étude le travail en milieu non traditionnel.

Il est clair aussi que nous aurions souhaité que le projet de loi s'avance sur une formule d'indexation automatique du salaire minimum, et nous déplorons aussi fortement l'absence de dispositions concernant les nouvelles technologies de surveillance en emploi.

J'aborderai rapidement, autour d'un certain nombre de thématiques, nos principales recommandations. Alors, j'y vais d'abord sous le thème du renforcement du caractère universel de la loi. Bien sûr, nous cherchons au maximum à voir éliminées les exceptions. Il y a un pas de fait pour ce qui est des travailleurs agricoles; nous pensons cependant que certaines exclusions, notamment sur la durée du temps de travail, devraient être revues.

Pour les personnes qui occupent des fonctions de garde, nous supportons globalement leur assujettissement aux dispositions de la loi. Nous déplorons par ailleurs certaines exclusions qui sont maintenues de même que les délais d'application qui sont très longs. Nous soulignons qu'il serait utile d'éliminer, au titre des exclusions, la relation d'entraide communautaire. Beaucoup de groupes communautaires oeuvrent dans ce

secteur-là. On peut comprendre les restrictions sur relations familiales mais vraiment, là, communautaires, ça nous semble abusif. Et, par ailleurs, constater que le plein salaire minimum ne serait acquis qu'après cinq années, ça nous apparaît définitivement excessif. On comprend qu'il y a lieu de trouver des ajustements pour les familles, mais il nous apparaît qu'un délai de deux ans serait le maximum acceptable dans les circonstances. On salue l'assujettissement des travailleurs domestiques.

Pour le travail atypique, je vous dirais que beaucoup reste à faire et, bien sûr, on souhaitera que les conclusions du rapport Bernier amènent à une réouverture de la loi. Cependant, nous pensons qu'à court terme, dans le cours de cet exercice, vous pourriez bonifier les choses de quatre façons: d'abord, en introduisant une disposition qui accorde la présomption que les personnes sont salariées si elles s'adressent à la commission des normes du travail; deuxièmement, il nous apparaît important que les travailleurs à temps partiel, les temporaires, bénéficient des mêmes conditions de travail que les temps complet — et là, je pense particulièrement aux salaires, aux avantages sociaux, ce qui inclut bien sûr les travailleurs référés par des agences de placement et les travailleurs à domicile; nous croyons aussi qu'il devrait être consacré qu'aucun salarié ne devrait être obligé d'accepter dorénavant de travailler à domicile; et, d'autre part, nous pensons qu'il faille compenser les frais inhérents au travail à domicile, à savoir l'énergie, les assurances, etc.

Au chapitre de la durée de travail, on salue les limitations qui sont apportées au temps supplémentaire. Cependant, nous pensons qu'il faille aller encore plus loin et que ce qui serait convenable, c'est une heure excédant le quart régulier de travail.

Pour les fériés et les vacances, on salue les mesures qui lèvent un certain nombre de contraintes en matière de congés fériés. On constate qu'il y a des améliorations aussi au régime de vacances. Cependant, à cet égard-là, nous pensons que des améliorations doivent être apportées au régime général: je pense à trois semaines de vacances après un an, quatre semaines après cinq ans.

Maladies et accidents. Eh bien, à cet égard-là, on salue certaines mesures. Je pense entre autres à la possibilité de continuer à souscrire à un régime de retraite et au régime des assurances collectives. Je voudrais par ailleurs attirer l'attention de la commission sur un élément, pour ce qui est du régime d'assurance médicaments: dès l'instant où les travailleurs deviennent admissibles et compte tenu qu'il s'agit de congés sans solde, forcément, au sens de la Loi de l'assurance médicaments, ils doivent maintenir leur participation au régime collectif, ce qui peut s'avérer très coûteux dans un certain nombre de circonstances, et nous demandons au gouvernement d'amender la Loi de l'assurance-médicaments pour tenter de prévoir ces situations-là.

Pour ce qui est aussi de la majoration du droit de retour à l'intérieur d'un délai de 26 semaines, bien sûr, numériquement, il y a une amélioration. Cependant, nous pensons que le concept de protection limitée, quand on fait face à la maladie, a quelque chose d'un peu pervers, et nous souhaiterions à cet égard-là que vous inspiriez des dispositions concernant le devoir

d'accommodement, ce qui serait beaucoup plus près des dispositions de la Charte et forcerait en quelque sorte les employeurs à avoir le fardeau de la preuve et à démontrer qu'ils ne peuvent pas, de façon raisonnable, accommoder la personne compte tenu que, malgré tout, l'enjeu est majeur: c'est du lien d'emploi dont il s'agit.

Congés familiaux. Nous suggérons un certain nombre de modifications. Je pense, entre autres, au congé de 12 semaines sans solde où on fait référence à une maladie grave d'un proche. Il nous semble qu'à cet égard-là on ne doit pas mentionner qu'il s'agit de maladie grave; on va ouvrir un débat d'interprétation à n'en plus finir, alors que, en bout de course, c'est malgré tout de congés sans solde dont il s'agit.

Le harcèlement psychologique. La CSN appuie sans équivoque ce qui est présenté dans le projet de loi. C'est une question qui est extrêmement préoccupante, qui a pris beaucoup d'ampleur, qui a suscité nombre de débats dans nos rangs. On a publié une brochure de sensibilisation. Cette semaine, à l'intérieur d'un colloque, nous déposons, à l'intention de nos syndicats, une politique pour les amener à agir dans les milieux de travail. On constate une augmentation effarante des personnes qui se retrouvent sur des régimes d'assurance pour des raisons de santé mentale. Bien sûr, loin de moi de dire de façon mécanique que ce sont tous des cas de harcèlement psychologique, mais, définitivement, ça en fait partie.

Nous sommes globalement satisfaits, à ce chapitre, de la définition prévue au projet de loi, des obligations faites aux employeurs, de l'accès facilité aux recours et, bien sûr, des pouvoirs de réparation qui passent par les commissaires du travail ou les arbitres de griefs. Cependant, je voudrais attirer votre attention sur un élément plus délicat de cette section-là du projet de loi, et je pense notamment à l'article 123.6, lequel prévoit le versement de dommages punitifs et moraux, et ce, malgré certaines dispositions de la Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Je rappelle que, pour une organisation comme la CSN, l'intégrité du système d'indemnisation à la santé et sécurité est quelque chose qu'il faut à tout prix protéger. Aussi, nous voyons plutôt d'un mauvais oeil la levée des exceptions se référant à la Loi sur la santé et la sécurité parce qu'il nous apparaît que se porter à la défense du pacte social de la santé et sécurité est quelque chose de majeur, y compris pour les travailleuses et les travailleurs victimes de harcèlement psychologique.

À cet égard, nous suggérons la piste suivante: qu'il y ait en quelque sorte un droit d'option qui soit offert, à savoir qu'un travailleur qui subit du harcèlement psychologique puisse bien sûr se présenter devant la CSST pour être indemnisé, c'est une chose, auquel cas nous pensons que ça doit fermer le recours pour des dommages punitifs et moraux. Par ailleurs, nous pensons qu'il faille aussi permettre à la personne victime de harcèlement de se prévaloir d'un autre recours si elle le souhaite, et là, je pense à celui qui est prévu soit devant le Commissaire du travail soit devant l'arbitre de grief et, même s'il s'agissait de harcèlement discriminatoire couvert par la Charte, que cette personne puisse aussi désirer aller devant la Commission des droits de la personne et le Tribunal des droits.

Pourquoi cette option? Parce que nombre de personnes qui sont aux prises avec des problèmes de harcèlement psychologique ne souhaitent pas voir médicaliser leur situation. Ce qu'elles veulent, c'est une reconnaissance du problème, bien sûr, que le harcèlement cesse et, bien sûr, obtenir un certain nombre de dédommagements. Et, à cet égard-là, il nous semble que le régime sans faute qui est offert par la CSST peut ne pas convenir à leurs préoccupations sociales.

● (12 h 20) ●

J'insisterai aussi sur la question des congédiements. On a bien vu qu'il y avait là une amélioration en ramenant de trois ans à deux ans l'exercice du recours. Mais, compte tenu qu'en matière de congédiement c'est en quelque sorte la peine pénale qui attend une personne salariée, nous souhaiterions ardemment que vous inspiriez des dispositions du Code fédéral du travail et qu'à cet égard vous rameniez à un an le droit pour utiliser ce recours.

Les avis de licenciement. On est bien sûr d'accord pour le transfert des dispositions prévues à l'intérieur de la Loi des normes. On pense que c'est là un moyen de les rendre plus visibles. Par ailleurs, je voudrais vous souligner un aspect technique mais qui peut avoir de l'importance pour les salariés visés: l'ancienne loi prévoyait un recours qui était compté en mois, on parlait de trois mois et, dans la Loi des normes, on parle maintenant de 12 semaines. Or, dans la vraie vie, trois mois, c'est 13 semaines, comme le quatre mois, ce n'est pas 16 semaines mais 17 semaines, et cette semaine peut faire la différence sur la capacité de relocaliser les gens comme, bien sûr, sur les compensations monétaires, si les dispositions de la loi devaient ne pas être appliquées.

Dernière remarque dans ce chapitre-là: je vous dirais qu'on est un peu désolés de voir que les dispositions de la loi de 1979 concernant la faillite ne sont toujours pas en vigueur. Or, il me semble que 23 ans de patience, c'est beaucoup. On souhaite ardemment que le gouvernement promulgue le plus rapidement possible ces dispositions-là.

Salaire minimum, deux choses: on souhaite une hausse du salaire minimum et on souhaite qu'un mécanisme automatique d'indexation, basé sur l'évolution du salaire industriel moyen, soit ramené à l'intérieur de la loi.

Maintenant, en aucun cas nous ne pensons que les coûts d'exploitation d'une entreprise doivent être supportés par les salariés. Alors, nous insistons pour que les déficits de caisses, bris de matériels, vols, achats d'équipements, outils, vêtements particuliers soient en quelque sorte défrayés par les employeurs.

Nous saluons les dispositions concernant les travailleurs à pourboire de même que la convention de partage des pouvoirs qui appelle au consentement des salariés. Cependant, permettez-nous de douter de la qualité de ce consentement en milieu non syndiqué, et c'est pourquoi nous demandons un resserrement de ces dispositions.

Je rappelle en tout dernier lieu que la surveillance en emploi est un phénomène qui prend de l'ampleur. Il y a toutes sortes de nouvelles technologies qui sont maintenant en vigueur. On assiste à des vidéofilatures, des caméras sur les lieux de travail, des

contrôles de courriels, etc. Après tout, c'est du droit à la dignité et à la vie privée dont il est question, et nous suggérons que vous introduisiez des dispositions au projet de loi en vous inspirant de critères déterminés par les tribunaux; je pense entre autres à l'autorisation préalable de tels instruments de surveillance, je pense à la nécessité de démontrer qu'on a tenté par d'autres moyens d'y arriver et surtout d'interdire toute utilisation clandestine de ce type de pratique.

Alors, ma seule conclusion: bien sûr, nous souhaitons l'adoption, à cette session, du projet de loi et nous souhaitons surtout que les ressources suffisantes pour voir à l'application de la loi apparaîtront dans les prochains budgets du gouvernement.

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

M. Rochon: Bien, merci, M. le Président. Bien, merci infiniment. Je pense que vous avez fait là un travail vraiment exhaustif, et on va s'assurer là, au cours des prochains jours et dans la prochaine étape de l'étude article par article, de bien prendre en compte vos commentaires pour voir tout ce qu'on peut bonifier partout. Dans le temps qui nous est imparti, je vais m'en tenir à trois questionnements, si vous voulez, puis peut-être à un commentaire sur un point.

Le commentaire, d'abord: la question du salaire minimum. Vous savez évidemment que, il y a maintenant six mois ou plus, il y a eu une décision gouvernementale de prise et de rendue publique et qu'il y a maintenant un mécanisme d'adopté par le gouvernement pour... avec l'engagement d'une révision annuelle du salaire minimum. Vous formulez votre demande à cet égard en parlant d'une indexation automatique. C'est peut-être juste là-dessus que j'aimerais que vous m'expliquiez qu'est-ce que... Est-ce que vous dites vraiment que le gouvernement devra décider aujourd'hui qu'il va y avoir un critère qui va dire automatiquement: Ça va être une augmentation de x pour cent ou de x par rapport au salaire minimum moyen? Les objections qu'on s'est fait présenter là-dessus, c'était beaucoup que les critères et l'ensemble des facteurs sont clairs dans le mécanisme et qu'il faut tenir compte de facteurs généraux, de l'économie, où ça ne peut pas nécessairement être automatique à un niveau précisé à l'avance. Mais il me semblait que c'était déjà important d'avoir décidé qu'on ne risquait pas de passer deux, trois ans sans le relever et qu'on ait rendu public sur quelle base on va le faire.

Bon. Le fait de le mettre dans la loi ou pas, c'est une décision gouvernementale, c'est une politique qui est établie. Je présume que ce que vous craignez, c'est que ça puisse avoir un caractère moins permanent et que ce soit plus facile à changer si on ne le met pas dans la loi. En tout cas, vous me donnerez le commentaire.

Mme Carbonneau (Claudette): Non.

M. Rochon: Je vous fais mes quatre commentaires rapidement, vous pourrez vous répartir les réponses.

Mme Carbonneau (Claudette): Oui.

Le Président (M. Rioux): C'est ça.

M. Rochon: La question des statuts d'emploi. On prend bonne note de vos remarques, et on aurait bien aimé, nous autres aussi, que tous les travaux soient terminés à temps et qu'on puisse avoir un traitement complet de cette question. La décision qu'on a dû prendre, comme il va falloir quelques mois... Le comité Bernier — je peux vous assurer — termine ses travaux comme prévu au mois de décembre, dès le début de l'année prochaine, et on a l'intention de le faire le plus tôt possible. On pourra avancer là-dessus, consulter les parties. Ça peut amener des interventions qui ne concernent pas que la Loi des normes du travail, où la Loi des normes du travail n'est pas nécessairement le meilleur véhicule, mais là, il restera à voir le détail de ça. Tout ce que je veux vous dire là-dessus, c'est qu'on n'a pas voulu que l'excellent devienne l'ennemi du bien et de prendre la chance de ne pas bouger avant d'avoir tout, tout, tout, et il nous semblait qu'on avait quelque chose d'assez significatif là pour y aller.

Maintenant, je retiens votre commentaire sur l'article 53 qui amende l'article 86.1, pour essayer au moins d'empêcher la création de faux autonomes, si je le mets comme ça. Ce que vous nous dites, c'est que, si on allait plus loin pour avoir un élément de présomption du statut de salarié, pour le reste, vous trouvez qu'on atteint assez bien la cible. Je voudrais m'en assurer.

Finalement, M. le Président, ce que vous avez soulevé sur l'article 65 qui amende 123.17, la question de la relation avec la Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles quant au pouvoir de donner des dommages punitifs, là, je voudrais que vous m'expliquiez. Nous, comme on a rédigé la loi, je pense qu'on n'empêche pas le cumul de recours. Vous nous dites qu'il devrait y avoir un choix, une option entre soit la Loi des normes du travail, telle qu'elle sera après l'adoption du projet de loi, et la Loi des accidents de travail. Est-ce que ce ne serait pas en donner moins au travailleur, s'il est obligé de choisir entre les deux, par rapport à la possibilité d'un cumul?

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Charbonneau.

Mme Carbonneau (Claudette): Alors, différentes choses. Oui, on a bien vu passer le mécanisme de révision du salaire minimum. L'interprétation qu'on en fait, c'est d'abord la suivante: que ça oblige effectivement le gouvernement à se repencher régulièrement et à prendre une décision. Quand on parle d'un mécanisme automatique, on parle d'une décision qui suivrait obligatoirement si un certain nombre de critères étaient rencontrés. Il y a là une différence quand même appréciable.

D'autre part, le mécanisme dont vous êtes dotés ait en sorte qu'actuellement le salaire minimum est à 45 % du salaire industriel moyen. On a vu des présentations d'études économiques fort sérieuses qui démontrent que, même à 50 %, on ne peut pas plaider une réelle menace sur l'emploi, donc on pense qu'il y a place à voir bonifier la formule. Et, quant à nous, l'élément le plus sensible est la référence à un pourcentage du salaire horaire moyen, et je pense qu'il y

a là une bonne indication de ce qui se passe de façon générale dans l'économie. Alors, c'est en ce sens-là qu'on voudrait voir le mécanisme revu, qu'on voudrait que ça entraîne obligatoirement non pas une étude, mais une décision, si les critères sont rencontrés, et que ce soit introduit à l'intérieur du projet de loi.

● (12 h 30) ●

Sur les statuts d'emploi, bien sûr, nous sommes en attente des conclusions du rapport Bernier, mais je rappelle à cet égard-là qu'il y a moyen, de notre point de vue, de mettre de l'avant quatre mesures urgentes en attendant le rapport Bernier, dont une sur laquelle je me fais particulièrement insistante, qui est celle de la présomption que la personne soit considérée comme salariée si elle a recours à la Commission des normes du travail pour tenter de faire valoir des droits contenus à l'intérieur de cette loi-là.

Pour ce qui est de la santé sécurité et du harcèlement psychologique, vous me dites: Est-ce que ce ne serait pas en donner moins? Alors, vous comprendrez que la CSN ne serait certainement pas venue vous recommander d'en donner moins. Cependant, je pense qu'il faut avoir des jugements nuancés sur un certain nombre de situations, et l'existence du pacte social de la Loi sur les accidents de travail, qui, indépendamment de la solvabilité des employeurs, permet à toute personne au Québec d'être indemnisée pour un accident de travail est quelque chose de majeur qui s'est révélé, en termes de droits collectifs pour les travailleurs, quelque chose d'irremplaçable. Et ça, on ne voudrait pas voir fragiliser cet acquis-là.

Bien sûr, pris individuellement, la personne pourrait dire: Moi, ça me prive d'un recours sur des dommages punitifs ou moraux. Mais si ça a pour effet de compromettre des droits collectifs, nous disons: Attention! Cependant, nous ne soutenons pas du tout la thèse du patronat et nous croyons qu'il faille nous adapter à cette réalité particulière du harcèlement où la majorité des personnes victimes vont dire: Je ne souhaite pas voir médicaliser ma situation. Au contraire, ça a atteint mon équilibre psychologique, etc. En ce sens-là, un régime «no-fault» qui ne reconnaît pas aucune responsabilité ne règle pas mon problème, et je veux exprimer une préférence pour aller devant d'autres genres de tribunaux, Commission des droits, si elle le souhaite et s'il s'agit d'un recours pour un harcèlement discriminatoire, ou encore Commissaire du travail ou arbitre de grief dans d'autres cas. Et c'est notre façon, à la CSN, de témoigner une sensibilité par rapport aux victimes et par rapport aux spécificités des problèmes de harcèlement, sans pour autant se placer en position de compromettre des droits collectifs des travailleuses et des travailleurs.

Le Président (M. Rioux): Merci, Mme Charbonneau. Merci beaucoup. Alors, je donne la parole maintenant au député de Jonquière, à la députée de Jonquière.

Mme Gauthier: Merci. Bonjour, madame, bonjour. Je vais vous interpeller sur vos derniers propos. Je voudrais vous questionner: comment, Mme Charbonneau, pensez-vous que le fait qu'on puisse avoir le cumul des recours pourrait avoir un impact négatif

sur les recours qu'on peut avoir en vertu de la CSST? Comment vous pensez que ça pourrait avoir un impact négatif sur le «no fault» qu'on retrouve à la CSST?

Le Président (M. Rioux): Mme Charbonneau.

Mme Charbonneau (Claudette): Bien, écoutez, à la lettre du projet de loi, c'est évident que ça n'en a pas. Cependant, on vit dans une société qui a sa propre dynamique. Vous avez vu mieux que moi, depuis le début de cette commission parlementaire, les levées de boucliers des employeurs sur l'ensemble de ce chapitre-là. On a vu, dans d'autres cas... Je vais vous donner, par exemple, le cas du harcèlement sexuel, O.K., où, au fond, ça a déjà été tenté devant les tribunaux. Il a été prévu par les plus hauts tribunaux que les personnes n'ont pas droit aux dommages punitifs ou moraux, et, par ailleurs, ça fait en sorte que, maintenant, une salariée victime de harcèlement sexuel n'a absolument pas le choix du forum où elle veut se présenter. Elle peut avoir perdu une seule journée de travail et on va lui dire: CSST et pas autre chose; c'est le recours disponible. Et nous pensons que, particulièrement à l'égard du harcèlement psychologique comme à l'égard du harcèlement sexuel, c'est quelque chose de mal adapté.

On doit réfléchir les choses autrement, mais nous ne souhaitons pas réouvrir une surenchère qui amènerait les employeurs à réouvrir le pacte social de la CSST. C'est une disposition qui est trop précieuse, en termes de droits collectifs des travailleuses et des travailleurs.

Et je vais être d'accord avec vous: à la lettre de la loi, ça va bien. Cependant, la lettre, la société, les rapports de force qui s'y jouent, c'est des choses qui doivent aussi être prises en compte.

D'autre part, si vous me permettez, juste un autre élément, c'est le suivant: la CSST indemnise très, très peu en matière de harcèlement. Presque toutes les données d'ailleurs relatives à la santé mentale, il y a énormément de place à l'amélioration, et nous croyons, à cet égard-là d'ailleurs, que l'inclusion du harcèlement psychologique dans la loi des normes devrait donner un signal qu'il faut s'ajuster aux nouvelles réalités, être plus ouverts à de l'indemnisation. Mais nous croyons nécessaire de garder un double recours à cause aussi des spécificités, du dommage que ressentent les personnes victimes de harcèlement psychologique.

Mme Gauthier: Mme Charbonneau, on a eu, c'est avant-hier, je pense, le président de la FTQ qui est venu témoigner et qui nous a dit... parce que plusieurs groupes ont demandé qu'on réduise la période de trois ans à un an de service continu pour avoir un recours en vertu de l'article 124, et le président de la FTQ a, lui, quant à lui, dit que le délai de deux ans était, pour lui, quelque chose de viable, pas à cause des droits perdus pour le salarié mais à cause de l'engorgement qu'on retrouve au niveau administratif, le fait qu'il y ait peu d'auditions qui se fassent... Surtout en région d'où je viens, c'est difficile d'avoir des auditions et sincèrement, des fois, des salariés doivent attendre des délais de 14, 16 mois avant d'avoir une audition devant le... anciennement le commissaire du travail, et, lui, il disait que, compte tenu de cela, on n'en fera pas une bataille, que le

délai de deux ans, pour nous, est satisfaisant, alors que maints autres groupes ont réclamé des délais... de réduire la réduction d'un délai d'un an. J'aurais aimé ça vous entendre sur ce point.

Le Président (M. Rioux): Mme Charbonneau.

Mme Carbonneau (Claudette): Alors, écoutez, moi, très spontanément, je vois les deux plateaux de la justice. D'un côté, on me parle de difficultés de gestion, de difficultés administratives où, bien sûr, on sera les premiers à demander à ce que la nouvelle Commission des relations de travail ait les ressources suffisantes, mais d'autre part, dans l'autre plateau, on voit quelque chose de terrible pour un salarié, qui est un congédiement, qui est la perte de son emploi et, de ce côté-là, je pense qu'il faut pencher en faveur des droits des personnes.

Mme Gauthier: Vous étiez là, Mme Charbonneau — une dernière question...

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

Mme Gauthier: ...rapidement. Vous étiez là quand les représentants des chambres de commerce ont témoigné tantôt, et un des arguments... Concernant le licenciement collectif, un argument de Me André Tremblay, un des porte-parole, disait qu'on accordait plus de droits à un salarié victime d'un licenciement collectif que d'un salarié victime d'un licenciement individuel, et, lui, il trouvait qu'il y avait une espèce d'incohérence au niveau des délais au niveau de l'indemnité de séparation. Est-ce que c'est quelque chose qui a attiré votre attention ou?

Le Président (M. Rioux): M. Pepin.

M. Pepin (Marcel G.): Si vous permettez. Eh bien, ce n'est pas quelque chose qui nous émeut beaucoup. Dans les faits, les délais existent depuis passablement longtemps; la loi, c'est 1969, de mémoire, les délais tels qu'ils sont actuellement. Alors, le contexte d'un licenciement collectif est un contexte particulier, qui peut appeler à des mesures particulières aussi. Des fois, on cherche des solutions pour éviter les licenciements, pour trouver des solutions d'accommodement ou des comités de reclassement et ainsi de suite. Donc, il est nécessaire d'avoir des délais plus longs. Dans une communauté, c'est plus imposant pour cette communauté-là que lorsqu'on parle de licenciement collectif. L'impact est plus grand, alors on pense que c'est important d'avoir des mesures de cette nature-là.

Mme Gauthier: Merci.

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

M. Gaudreau: Merci, M. le Président. Bonjour. Écoutez, j'aimerais vous parler de harcèlement psychologique. J'aimerais vous proposer un cas qui est pratiquement concret, et j'aimerais avoir votre opinion. On apprenait dans les médias ce matin que le président

d'une centrale syndicale affirmait, et je vais lire le texte: «Qu'il invitait les dirigeants de syndicat à avoir le courage de confronter les militants et membres qui sont en faveur d'un parti politique», on ne nommera pas lequel. Croyez-vous que, si les dirigeants de ce syndicat exécutent la confrontation que propose le président de la centrale syndicale, pensez-vous que ce n'est pas un type de harcèlement psychologique et de discrimination basé sur leur choix politique? J'aimerais...

Le Président (M. Rioux): Mme Charbonneau, certainement...

Mme Carbonneau (Claudette): Moi, je crois fortement...

Le Président (M. Rioux): ...que je vais vous permettre de répondre.

Mme Carbonneau (Claudette): Pardon?

Le Président (M. Rioux): Mais s'il y avait un député qui évoquait la pertinence, je serais obligé d'en tenir compte.

Mme Carbonneau (Claudette): Oui. Bien, c'est ça, moi, je pense que...

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Carbonneau (Claudette): ...tout n'est pas harcèlement psychologique et certainement pas la promotion de la démocratie qui permet des débats d'idées sur le fond.

Le Président (M. Rioux): Très bien. M. le député de Vimont, ça va?

M. Gaudreau: Oui. Merci.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Alors, je voudrais remercier les gens des la CSN, M. Pepin, Mme Charbonneau...

Mme Carbonneau (Claudette): Carbonneau.

Une voix: Carbonneau.

Le Président (M. Rioux): Carbonneau. Je m'excuse. C'est un relent de l'histoire, Mme Carbonneau.

Mme Carbonneau (Claudette): Oui, oui.

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha! Et Mme Lanno.

Mémoire déposé

Alors, je dépose le mémoire de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et de relations industrielles du Québec, et j'ajourne nos travaux à 15 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 40)

(Reprise à 15 h 1)

Le Président (M. Rioux): À l'ordre! Alors, je déclare la séance ouverte. Et on poursuit nos travaux et nos auditions publiques sur le projet de loi n° 143.

Document déposé

Avant de donner la parole aux représentants du Conseil québécois de commerce, je voudrais déposer une lettre qui m'a été adressée, venant du Grand Restaurant de la Mer, et qui exprime son mécontentement à l'endroit du projet de loi n° 143. C'est signé par le propriétaire. Et il est à peu près en accord avec son Association de restaurateurs.

Alors, M. Lafleur, vous êtes accompagné de madame?

M. Lafleur (Gaston): Françoise Pâquet.

Le Président (M. Rioux): Merci. Alors, on va vous écouter et on va, avec plaisir...Présentez-nous votre mémoire, vous avez 15 minutes pour le faire.

Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)

M. Lafleur (Gaston): Alors, merci, M. le Président. M. le ministre, M. le député de l'opposition officielle et autres membres de cette commission, on tient à vous remercier évidemment pour avoir accepté de nous inviter à cette commission parlementaire qui concerne le projet de loi n° 143.

Je dois vous dire, d'entrée de jeu, qu'en ce qui concerne divers aspects de notre mémoire, on a eu beaucoup de commentaires au courant de la semaine. Nous sommes, je crois comprendre, le groupe avant-dernier avant la fermeture de cette commission. Et je ne voudrais pas qu'on développe trop sur la question du concept du harcèlement psychologique et des recours, seulement pour vous dire, messieurs, qu'en ce qui nous concerne nous considérons que l'introduction de cette disposition à ce moment-ci est prématurée en termes d'aspect de légifération en cette matière.

Et, pour le Conseil québécois du commerce de détail, nous croyons que la mise en oeuvre des recommandations du comité interministériel qui s'est penché sur cette question-là et qui, après plusieurs mois de travaux sérieux et crédibles à considérer la complexité de la question sous étude, a préconisé trois avenues particulières. Ces avenues concernent, entre autres la mise en oeuvre de sensibilisation et de formation des divers groupes qui sont plus particulièrement concernés par le harcèlement psychologique, la mise en place de mesures de soutien aux victimes de harcèlement psychologique au travail, dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Evidemment, pour nous, l'introduction de cette mesure, qui regroupe en fait trois ou quatre lignes, comporte une multiplicité et une complexité d'interprétation. Je dois vous dire que mon vieux penchant juridique — étant avocat de formation — m'amène à considérer un ensemble d'aspects sans limites, sans bornes, sans pouvoir s'imaginer où ça s'arrête. Et,

récemment, je sais qu'on vous a communiqué ce matin, entre autres, à la lecture, la situation française où, dans un article du journal *L'Observateur*, on parlait en fait de la situation assez chaotique qui se produisait en France après l'introduction d'une législation, pénale, par contre, là, en matière de harcèlement moral, en France. Et, évidemment, ce sont des éléments qui doivent être, qui sont inquiétants. Et, n'ayant aucune expérience formelle dans le vécu occidental, je pense que ça nous amène à être beaucoup plus attentifs aux conséquences éventuelles d'une telle législation.

Alors, pour nous, au Conseil... Et, là-dessus, je dois vous dire, M. le ministre et membres de la commission, que le Conseil est prêt, certainement, à apporter sa contribution dans une démarche de concertation, dans une démarche qui viserait à la mise en oeuvre éventuelle aussi d'une politique gouvernementale en matière de harcèlement psychologique. Parce que c'est un gros dossier, c'est un problème très complexe. Et, aujourd'hui, je n'ai pas l'intention de développer des arguments ou des discussions sur les recours judiciaires pour... A mon point de vue, il y a des éléments préalables qui sont essentiels à ce que l'on puisse adhérer. Et je suis convaincu, M. le ministre, vous et votre gouvernement qui avez été toujours partie d'un processus de concertation: dans un cas comme ça, il devrait y en avoir une, une concertation, qui soit plus élaborée. Alors, voici nos commentaires rapides sur la question.

En ce qui concerne les aspects majeurs que nous souhaitons porter à votre attention: la question de la réintégration d'un salarié dans son emploi. Le projet de loi amène, crée, en fait, de nouvelles absences, absences et congés pour cause de maladie, congés pour raisons familiales et parentales et aussi un congé parental qui peut atteindre 52 semaines continues. Dans l'ensemble de ces trois cas-là, quand on parle d'absence prolongée, là, je ne parle pas des absences de cinq à 10 jours, mais de celles qui peuvent aller, pour cause de maladie, à 26 semaines et de celles, pour cause de raisons familiales parentales, à 12 semaines, les dispositions du projet de loi exigent de l'employeur une réintégration du salarié dans son emploi habituel, dans son poste habituel de travail à la fin de son absence.

Les dispositions actuelles de 122.2 prévoient, dans un cas d'absence pour maladie, au-delà de quatre semaines où l'employeur peut décider d'affecter à un emploi comparable cet employé, dans le même établissement. Nous ne questionnons pas la question de la réintégration du salarié dans son emploi pour l'exercice d'un congé parental. Pourquoi? Parce qu'il s'agit d'un congé qui est continu, qui, normalement, n'est pas récurrent à chaque année — ça prend un certain temps pour devenir père ou mère — et qui, normalement, fait partie d'une orientation de politique familiale. Cependant, quand on regarde la question des congés de maladie, ou des absences pour maladie, ou des absences pour raisons parentales, là on a une situation où on peut avoir une question de fréquence, de durée et d'incertitude, qui est liée aux causes de ces absences qui font en sorte qu'il va être beaucoup plus difficile pour les entreprises d'assumer un bon fonctionnement sans baliser la question de la réintégration du salarié au travail.

On sait que la population vieillit, que la fréquence et l'usage de telles absences, en ce qui concerne l'aspect de la maladie et des soins liés à des parents ou à des proches, risquent d'augmenter au détriment de la productivité, de la compétitivité et de la croissance des entreprises. Et, selon nous, un arbitrage est nécessaire sur cette question. Exiger la réintégration du salarié dans son poste habituel pourra entraîner des difficultés majeures pour les entreprises et surtout pour les petites entreprises dont, entre autres, 140 000 employeurs au Québec ont moins de 20 salariés. Donc, on peut s'imaginer, par exemple, que l'exercice d'un recours pour maladie peut s'extensionner, peut se fractionner. Et une petite entreprise qui a moins de 10 employés aura, à un moment donné, certainement, une difficulté significative à procéder à une réintégration en milieu d'emploi, alors qu'une grande entreprise, qui va avoir 2, 3 000 employés, dont plusieurs employés occupent le même poste, où il y a une question de flexibilité et d'aisance, on peut facilement plus compenser.

D'autre part, je pense qu'il est important de noter à la commission que les absences de cette nature, qui sont relativement longues, vont nécessiter pour les entreprises aussi des investissements significatifs en matière de recrutement, en matière de formation, en matière d'intégration en emploi, qui par la suite vont se trouver à être complètement perdus s'il faut réintégrer cette personne-là après 15, 20 ou 23 semaines d'absence, et sans parler évidemment de ce qui va arriver de la personne qui aura été formée et qui, éventuellement, soit devra quitter ou sera réintégrée ailleurs dans l'organisation.

D'autres aspects aussi, c'est les nouveaux pouvoirs qu'on confère à la Commission des normes du travail en vertu de l'article 6 du paragraphe 2 — et ça, je ne pense pas que ça ait été soulevé fréquemment lors de la commission parlementaire — et je vous réfère particulièrement aux modifications que l'on souhaite porter à l'article 39 de la Loi sur les normes, particulièrement le paragraphe 15 qui confère maintenant à la Commission le pouvoir d'«indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information» qui lui est fourni. Et, d'autre part, le corollaire de cet article-là, que l'on retrouve à l'article 54 du projet de loi qui modifie l'article 87, indique, au deuxième alinéa, que l'employeur «doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit».

On considère que le projet de loi à cet égard va trop loin quand on confère des pouvoirs à la Commission des normes du travail sur la manière de faire, sur la manière de remettre, sur la manière d'afficher, sur la manière de diffuser de l'information qui lui serait fournie. On comprend l'intention du gouvernement qui consiste à vouloir améliorer la connaissance des travailleurs relativement aux normes du travail qui les régissent. Toutefois, cette volonté ne doit pas pour autant faire en sorte d'autoriser la Commission et lui donner le pouvoir de s'immiscer dans la gestion des entreprises et leur imposer leur manière d'opérer.

Alors, le Conseil est d'avis que le choix des moyens utilisés pour informer les salariés doit appartenir à l'employeur. Il faut dire que l'employeur aura l'obligation de résultat. Ça, on est entièrement d'accord. Mais, s'il vous plaît, concernant la complexité des entreprises, le type d'entreprise, le type d'activité économique, les façons de faire devraient être laissées essentiellement aux entreprises, l'obligation de l'entreprise étant de livrer le document d'information qui est demandé.

● (15 h 10) ●

En ce qui concerne les journées fériées, chômées et payées, la notion de jour ouvrable pour notre Conseil est, selon nous, une nécessité qui doit être conservée. On sait d'une part que les dispositions de la loi parlent des questions de journées chômées payées et des congés fériés. Alors, la question, c'est d'assurer au salarié qu'il ne perde pas de rémunération alors qu'il aurait normalement reçue s'il aurait normalement travaillé aujourd'hui.

Ce que le projet de loi fait évidemment, c'est qu'il vient bonifier, par un impact financier qui est non négligeable pour les PME, les journées de travail qui tombent un lundi, entre autres, et qui ne seraient pas normalement travaillées par un employé à temps partiel. C'est ce qu'on nous dit. Mais il faut considérer que, dans le secteur du commerce de détail, nous sommes ouverts sept jours par semaine. Ce qui signifie que plusieurs travailleurs et travailleuses travaillent 35 heures-semaine sans nécessairement travailler le lundi. Ça peut être du mardi au samedi, du mardi au dimanche, ou du mercredi au dimanche, et etc. Donc, il y a une variation. Et, selon nous, la nouvelle disposition représenterait une majoration des indemnités de congés de l'ordre de 2,7 %. Alors, c'est un montant significatif.

Et, en ce qui concerne la question du 25 décembre et du 1er janvier, on estime que ceci aurait un impact... Calculer sur une masse salariale, en prenant les travailleurs... D'ailleurs, votre étude l'a démontré, les documents: pour le secteur du commerce de détail, en y incluant le 25 décembre et le 1er janvier, les coûts de congés passent de 13 millions à 43 millions. Puis je vous réfère au document qui a été produit, dans les tableaux soumis par le ministère du Travail lundi dernier.

En ce qui concerne la notion de service continu dans notre secteur et dans d'autres secteurs d'activité, le temps... La question, c'est qu'on a des occasionnels qui sont embauchés durant la période des fêtes. Bon. La situation qu'on préconise actuellement, malgré la notion du un vingtième de rémunération sur les quatre dernières semaines, fait en sorte que le service continu à toutes fins pratiques n'aura aucune application, est tout à fait éliminé. Et, pour nous, c'est important qu'on puisse conserver cette notion de service continu, tout au moins dans l'état actuel des choses, c'est-à-dire le 60 jours préalables. Sinon, on risque aussi d'avoir certains effets pervers. Parce que, si on arrive, par exemple, au 25 décembre, nous... Chez nous, actuellement, nos employés vont normalement travailler jusqu'au début janvier, en termes d'occasionnels. Pour nous, on a des craintes que ça vienne changer les façons de faire au niveau de nos entreprises en ce qui concerne l'approche du 25 décembre. Et, en ce qui nous concerne, le 60 jours

de service continu devrait demeurer au niveau des occasionnels.

Dernier volet — je pense qu'il me reste deux minutes, M. le Président? — je vais vous parler immédiatement de la fête nationale et du 1er juillet. M. le ministre, je pense que nous devons profiter de l'occasion pour éliminer un problème qu'on a vécu dans notre industrie l'an passé, à savoir que le 24 juin nous étions ouverts et... que nous étions fermés — pardon — et le 25 juin ouverts. Ce qui a eu pour effet de faire en sorte que... Plutôt le contraire, le 24 juin on était ouverts, le 25 juin, on était... ouverts ou fermés, mais, en tout cas — excusez-moi, là, le temps court puis je suis un peu mélangé. Mais ce que je veux dire, c'est que tout le monde était insatisfait: et nos travailleurs et nos travailleuses et nos employeurs étaient insatisfaits de faire en sorte que le 24 juin soit porté au 25 juin pour les gens qui sont régis par la Loi sur les heures et les jours des établissements commerciaux.

Ce que nous vous demandons, c'est de faire en sorte que le 24 juin demeure la journée fériée payée pour les salariés régis par la Loi sur les heures et les jours des établissements commerciaux, et la même chose pour le 1er juillet, et qu'on fasse l'ajustement corollaire à la Loi sur les heures d'ouverture. Et ça, j'ai cru comprendre... Quelqu'un à la commission m'a dit que même un représentant, je pense, de la FTQ, vous avait apporté la même problématique. Et on ne demande pas ça pour l'ensemble des salariés, on se comprend, mais pour les gens de notre secteur régis par la Loi sur les jours, les heures des établissements commerciaux.

Le Président (M. Rioux): Une minute.

M. Lafleur (Gaston): Une minute. Bon. Essentiellement, dernier petit détail, au niveau de la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle, dans le cas des absences prolongées pour cause de maladie ou d'accident ou des absences prolongées pour cause familiale, il nous apparaît utile que les conditions qui sont édictées actuellement dans 81 point... 82 point... 81.2 puissent être réintégrées, c'est-à-dire que l'absence fasse en sorte que... pour obtenir ce droit à cette absence-là, il soit nécessaire... qu'on établisse que ce soit nécessaire en raison de circonstances imprévisibles et hors du contrôle de la personne qui en fait la demande.

De même, il faudrait être en mesure de pouvoir connaître la date prévue du retour. Ça, c'est important aussi dans une question où, effectivement, on a le droit à des congés de longue durée dans des périodes qui peuvent être entrecoupées. Ce ne sont pas des congés continus, ils peuvent se répartir. Et, donc, ça nous apparaît important que les balises de l'article actuel de 91.2 puissent être réintégrées tant pour les absences pour cause de maladie que pour les absences pour cause familiale ou... pas parentale, mais familiale.

Finalement, le recours à l'encontre du congédiement sans cause juste et suffisante. Bien, on est aussi laconiques que les explications qui ont été données dans le justificatif. C'est que, pour nous, ça devrait demeurer deux ans — et je pense que je viens d'écouler mon temps. — deux ans de service continu. Oh! trois ans, pardon.

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

M. Rochon: Merci, M. le Président. On ne retiendra pas votre lapsus. Ha, ha, ha! Bien, merci beaucoup pour votre contribution, là. Je vois que vous avez vraiment, comme vous l'aviez fait dans les étapes antérieures, pris la peine d'étudier de façon sérieuse le projet de loi et je peux vous assurer que, de notre côté, on va examiner correctement en détail votre document aussi.

Dans le temps qui nous est imparti présentement, je voudrais vous soulever une question surtout, là. Mais je vais vous dire avant, le commentaire que vous nous faites sur la fête nationale, parmi tout ce qu'on va regarder, là, spécialement celui-là, plusieurs personnes nous ont souligné, d'angles et de points de vue différents, la difficulté que ça pouvait présenter la façon dont on gère ce congé-là. Alors, on prend très bonne note là-dessus aussi de ce que vous nous faites comme commentaire.

Sur la question des congés fériés, là, je reconnais très bien que c'est là l'impact économique le plus important de tout ce qu'on fait comme changements, et on en a tenu compte dans l'ensemble des changements et dans l'équilibre qu'on a voulu retrouver aussi, c'est-à-dire faisant un choix qu'on allait de ce côté-là. Il y a d'autres mesures où on serait peut-être allés plus loin autrement, si on n'avait pas bougé sur les congés fériés, pour tenir compte de l'ensemble de l'impact économique.

Bon. On va voir les données que vous nous transmettez. Est-ce que vous savez que notre étude d'impact nous dit que, globalement, l'impact est de l'ordre de 188 millions, là-dessus, il y a 124 millions à peu près qui viennent des changements qu'on fait sur les congés fériés, et que 188 millions, c'est à peu près 0,18 % de la masse salariale dans ce domaine-là? Est-ce que vous pensez vraiment que c'est trop, là, pour être vraiment absorbé, reconnaissant qu'en voulant améliorer la situation des travailleurs, des travailleuses pour suivre l'évolution générale qui s'est produite dans les 10 dernières années dans les milieux de travail et au Québec, évidemment, il y a un peu de coûts qui viennent avec ça? Mais il nous semblait que l'ordre de 0,18 %, ce n'était pas exagéré de demander ça. Je sais que vous avez cité d'autres chiffres, là, ça dépend comment on fait nos calculs. Mais je vais vous laisser la chance de réagir là-dessus.

L'autre élément que je voudrais souligner: quand la Loi des normes du travail a été faite, la question des congés fériés tenait compte d'une situation fortement prévalante à l'époque, où tout le monde avait une semaine de travail à peu près la même: du lundi au vendredi puis la fin de semaine pour tout le monde était le samedi et le dimanche, qui est une réalité qui a changé beaucoup.

Et c'est ce qui nous a amenés à considérer que, pour beaucoup de travailleurs, surtout dans certains domaines, dans le domaine de la restauration, d'hébergement, des commerces de détail, le lundi est, plus souvent que les journées de fin de semaine, une journée où les gens ne travaillent pas, parce que c'est une

journee plus tranquille. Mais ce qui fait que, comme quatre ou cinq des congés fériés, plus que la moitié, tombent un lundi, bien, ce qui était non seulement l'intention, mais l'effet original de la loi a complètement glissé.

● (15 h 20) ●

Et c'est un peu ça qu'on réinstaura en fait, dans un sens, en enlevant la notion de jour ouvrable, pour respecter la flexibilité que les gens se donnent sur le terrain, mais respecter le principe aussi, en même temps, que les jours, les congés fériés qu'il y a dans la loi sont là pour tout le monde. Alors ça, j'aimerais un peu, peut-être, avoir votre réaction là-dessus, là. Parce qu'on n'a pas l'impression qu'on a introduit quelque chose qui, comme concept, est nouveau, mais qu'on rajuste avec les réalités du temps, tout en voulant donner la souplesse aux gens aussi sur le terrain de s'ajuster.

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Oui. Bon. Alors, en ce qui concerne la question des coûts, votre estimation, je la prends pour ce que vous me dites, mais ma compréhension, c'est que vous regardez l'ensemble du portrait de la main-d'oeuvre au Québec. Par contre, quand on regarde un secteur comme le nôtre, et je vous réfère à la page 36 de votre document d'évaluation d'impact économique des modifications proposées à la Loi sur les normes, vous avez un tableau, on constate que... Dans les situations où l'ensemble des sept congés seraient éligibles — en fait, tous les congés seraient éligibles — on voit que, dans le secteur du commerce de détail, dans le secteur du commerce qui touche, suivant votre estimation, 266 700 travailleurs, les coûts vont passer... puis là je le prends par rapport à 2007, parce que là on élimine le 25 décembre et le 1er janvier, on a des coûts entre 15 667 900 \$ qui, soudainement, l'année précédente, représentaient 43 130 600 \$. Ce sont des augmentations significatives dans le cas qui nous occupe. On parle de quasiment du 200 à 250 % d'augmentation. Ça, c'est non négligeable.

Et je pense que, quand on le regarde d'un secteur à l'autre, on s'aperçoit qu'il y a même des écarts encore plus significatifs. Quand on regarde des entreprises dans le secteur financier ou... Alors, il y a une disproportion, là, significative qui tend à dire que l'impact va être important. C'est évident que, si on le regarde sur la masse totale, votre 0,018 % ou 0,18 % est probablement bien calculé, mais quand on le regarde, et l'impact que ça peut causer dans divers secteurs, on s'aperçoit que les écarts peuvent être astronomiques. Et là ça peut faire mal. Et, dans ce contexte-là, c'est ça qui nous préoccupe. Moi, je viens ici en tant que représentant d'un secteur fort important au Québec et je viens vous exprimer notre préoccupation.

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

M. Lafleur (Gaston): Ah oui! excusez-moi. Oui, il y avait d'autres points, là.

M. Rochon: Non, mais, là-dessus, si vous permettez...

Le Président (M. Rioux): Oui, tout de suite.

M. Rochon: ...juste pour compléter la discussion là-dessus, M. Lafleur, en regardant le tableau de la page 36, vous avez raison de dire que, d'une année à l'autre, là, ça passe de 13, 15 millions à 43, mais c'est pour ça que le tableau présente une longue période, de 1998 à 2002. Parce que, dépendant du jour des congés, combien de lundis sont impliqués ou pas dans le congé, il y a des années qui coûtent plus cher que d'autres. Et, quand on a fait l'évaluation de l'impact, on a dû prendre, là, plus une moyenne sur une période qui fait un cycle complet, calculant sept jours de la semaine, un cycle complet pour avoir vraiment le portrait: le nombre d'années qui vont coûter plus cher, le nombre d'années qui sont relativement moins coûteuses, parce que ça peut être aussi bas que 13 millions aussi certaines années, pour calculer l'impact sur la période pour les entreprises. Alors, vous avez raison de dire qu'il y a des années qui vont être un peu plus coûteuses parce que c'est une année où il y a plus de congés qui tombent le lundi, mais, par contre, d'autres années vont être beaucoup moins coûteuses, et notre calcul a été fait sur l'ensemble.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, je redonne la parole à M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Oui. La chose, M. le ministre, que j'aimerais porter à votre attention, c'est que 2005, le jour qui va s'ajouter, c'est Noël. En 2006, Noël et le jour de l'An s'ajoutent, vous voyez. Parce que c'est ça, là, la question: ces deux jours-là, donc deux septièmes qui viennent de s'ajouter, créent un impact significatif par rapport aux cinq autres jours qui, normalement, seraient payés, là, maintenant. C'est juste pour vous montrer l'importance que ça a, et, surtout dans un secteur comme le nôtre, c'est loin d'être négligeable.

M. Rochon: C'est ça. Par contre, avant, on a eu une année à peu près 14 millions puis, après ces deux années-là plus coûteuses, on retombe à 15 millions.

M. Lafleur (Gaston): Oui.

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

M. Côté (La Peltrie): Merci, M. le Président. M. Lafleur, Mme Pâquet, bienvenue à cette commission. Moi, c'est concernant votre passage, dans votre mémoire, sur les nouveaux pouvoirs de la Commission des normes du travail, alors particulièrement à l'article 6, deuxième paragraphe, les alinéas 13, 14, mais particulièrement 15, je crois. Vous dites que vous considérez que le projet de loi va beaucoup trop loin au niveau des pouvoirs qui sont accordés pour faire véhiculer l'information relative à la Loi sur les normes du travail, que les salariés, je pense, ont plein droit de recevoir. Puis vous dites que certains employeurs... Il y a un passage qui dit: «Certains employeurs pourraient être alors tentés de se rabattre, par exemple, sur un bulletin d'information aux employés, ce qui pourrait

être, dépendamment du cas, pleinement satisfaisant pour les salariés.» Moi, j'aimerais en savoir un petit peu plus: Qu'est-ce que vous voulez dire par ce passage-là, puis quel est l'impact que ça peut créer?

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président. En fait, c'est qu'on rentre dans un moyen. Je donnais l'exemple justement à quelqu'un avant d'entrer à cette commission aujourd'hui. Vous savez, les entreprises sont déjà des moyens de communication qui leur sont propres. Certains peuvent avoir des moyens de communication très élaborés, d'autres, moins élaborés. Il y a une question aussi simplement qu'un dépliant promotionnel qui donnerait une information particulière, que les Normes souhaiteraient assurer une diffusion au niveau des travailleurs et des travailleuses. Bon.

S'il nous dit: Bien, voici, ce dépliant-là doit être produit et distribué de main à main, par la poste, ou par livraison expresse... O.K. Chez nous, là, on est bien équipés, on a l'Intranet, tout le monde opère par Intranet. Là je serais obligé d'encourir des frais pour diffuser sur une méthode que la Commission m'impose, parce qu'elle peut m'imposer sur la manière de diffuser, alors que, chez nous, on considère qu'on a des moyens très efficaces, à l'intérieur desquels notre entreprise opère très bien, et qu'on peut très bien remplir notre obligation d'information en diffusant sur notre Intranet, sur notre réseau Internet. Mais comment la Commission peut-elle savoir comment mon entreprise opère au niveau de mes moyens de communication et comment peut-elle le savoir pour 50 à 60 000 ou 150 000 employeurs au Québec?

Donc, en d'autres mots, ce qu'on dit, ce qui est important et ce qu'on est d'accord avec, c'est l'obligation de livrer, oui, de diffuser, mais laissez-nous le moyen de le faire.

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

M. Côté (La Peltrie): C'est dans la manière que vous...

M. Lafleur (Gaston): Oui, c'est dans la manière essentiellement. C'est parce que...

M. Côté (La Peltrie): Ce n'est pas un empêchement... Ce n'est pas de choisir, vous, quelle information vous voulez donner à vos travailleurs, à vos employés.

M. Lafleur (Gaston): Non, non, non. Non, on s'en tient toujours à... On se doit de remettre aux salariés «tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission». Ça, on ne conteste pas ça. Mais ce qu'on conteste, c'est le deuxième alinéa, qui dit: Bien là vous pouvez même être obligés de le faire suivant les moyens que la Commission va vous dire. Bien là, les manières, là, ça, laissez-nous ça.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Mme la députée de Terrebonne, vous avez une minute, puis la réponse, ce sera une minute aussi.

Mme Caron: Merci, M. le Président. Je ne suis pas sûre que je vais avoir le temps d'avoir une réponse, mais, au niveau de l'information, ce qui est important de se dire quand on met une loi sur les normes du travail: Il faut s'assurer que l'information, elle soit diffusée. Ce n'est pas vrai que, présentement, au Québec, toutes les travailleuses et les travailleurs vont aller chercher de l'information sur Intranet. C'est faux de prétendre ça. Vous travaillez de cette façon-là peut-être, mais, au Québec, ce qu'on s'aperçoit: les travailleurs et les travailleuses n'ont pas l'information au niveau des normes du travail, et il faut qu'on se donne le maximum de moyens pour pouvoir les rejoindre. Sinon, la loi, elle n'a pas de sens si on ne peut pas les informer.

Du côté des congés fériés, j'avoue que j'ai énormément de difficultés. Ce que je trouve profondément injuste, c'est que, durant toutes ces années, nous avons maintenu un système qui a fait en sorte que des travailleuses et que des travailleurs, au Québec, qui étaient des travailleurs et des travailleuses qui travaillaient comme les autres ne bénéficiaient pas des congés fériés à cause de la journée où le congé se faisait. Oui, il y a un coût, mais c'est le seul élément dans le projet de loi où il y a vraiment un coût au niveau des employeurs. Mais c'est une mesure qui est pour rétablir une équité, et l'équité est telle que nous l'appliquons à un vingtième des indemnités gagnées durant les quatre semaines précédant le congé. Et c'est de l'équité, je pense. Oui, il y a un coût, mais je pense qu'on se doit de le faire par pure équité.

● (15 h 30) ●

Le Président (M. Rioux): Merci. Il n'y avait pas de question, c'est un commentaire. Alors, M. Lafleur, vous aurez peut-être l'occasion de revenir avec les questions de l'opposition, je ne sais pas. Alors, je cède la parole au député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Madame, monsieur, merci d'être ici, merci aussi pour votre mémoire, merci aussi d'avoir soulevé certaines choses qui n'avaient pas été soulevées à date, là, comme, par exemple, quand vous nous permettez... quand on parle de jours fériés, là, l'influence que ça a. Puis je suis d'accord avec la députée que c'est une question d'équité mais il faut penser aussi au propriétaire de la PME qui doit planifier son entreprise, et puis, quand les coûts passent de 13 à 43 millions, là, d'une année à l'autre, c'est très difficile à planifier. Puis je regardais le commerce de gros, par exemple, c'est encore pire. Proportionnellement parlant, ça passe de 300 000 à 12 millions. Alors, c'est des méchants swings, comme on dirait en bon québécois. Alors, je vous remercie d'avoir soulevé ça puis je pense que ça devrait être quelque chose que le ministère regarde sérieusement.

Je vous rejoins aussi totalement quand vous dites au ministère: S'il vous plaît, ne dites-moi pas comment faire ma communication. Obligez-moi à communiquer avec mes employés mais laissez-moi, s'il vous plaît, les moyens de diffusion. Autrement dit, ne venez pas gérer pour moi, dans mon entreprise, laissez-moi gérer. Moi, je prend la responsabilité de publier les nouvelles normes du travail ou quel que soit... Alors, je vous rejoins totalement.

Là, où j'ai une question pour vous — vous pouvez revenir aussi là-dessus, si vous voulez, là — c'est la question de votre fête nationale. Je n'ai vraiment pas compris. Alors, si vous voulez reprendre ça plus lentement pour moi. Les autres ont peut-être compris mais pas moi.

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): D'accord. Alors, le temps m'étant donné de le faire maintenant clairement, c'est avec plaisir que je vais le faire. Bon.

Le Président (M. Rioux): Ça ne l'était pas tout à l'heure, hein?

M. Lafleur (Gaston): Bien, c'est parce que je me suis mélangé. C'était tellement rapide que, à un moment donné, j'étais rendu avec le 25 juillet quasiment. Alors...

Le Président (M. Rioux): Alors, prenez le temps qu'il faut.

M. Lafleur (Gaston): Bon. D'accord. Alors, actuellement, il y a trois législations qui doivent être prises en compte. Ça complique un petit peu mais... Actuellement, la Loi sur la fête nationale prévoit que, lorsque le 24 juin tombe un dimanche, le jour de congé férié, payé, chômé est le 25. O.K.? Lorsque le 1er juillet tombe le dimanche, la Loi sur les normes du travail prévoit que le jour férié chômé, payé tombe le 2 juillet et la loi sur les jours et heures d'établissements commerciaux, qui régit nos entreprises, elle est de concordance avec la fête nationale, la Loi sur la fête nationale, et la Loi sur les normes du travail. Ce qui veut dire que, lorsque le 24 juin tombe un dimanche, nous sommes fermés le lundi. O.K. Bon.

Alors là, ce qui est arrivé l'an dernier, parce qu'on a vécu cette situation-là, qui arrive aux sept ans... Mais j'appréhende déjà, dans six ans, ce qui va se passer, ou dans cinq ans. C'est que nos détaillants disaient: Ça n'a pas de bon sens, nos clients, ils vont se frapper la porte au nez puis nos employés nous crient après parce qu'ils disent: Comment ça se fait qu'on est ouverts le lendemain puis on devrait être fermés là, puis notre fête nationale, nous autres, on ne la fêtera pas parce qu'on va être ouverts. O.K.

Alors, comme j'expliquais candidement récemment, le 24 juin, notre groupe, ils n'ont pas fêté, il n'y a pas un consommateur qui était chez nous parce que tout le monde fêtait avec les feux d'artifice, s'amusaient dans les rues puis, le 25, nous autres, on a fermé, le party était fini puis nos consommateurs se sont frappés la porte au nez puis on était fermés. Bien, c'est comme on dit, c'est le mal dans un bord... C'est exactement ça, l'impact. Et la même chose pour le 1er juillet, vous voyez.

Alors, ce qu'on demande, si possible, pendant qu'on est là-dedans, c'est qu'on puisse intégrer un amendement à la loi sur les heures et jours d'admission, qu'on fasse en sorte que le 24 juin soit notre jour fermé tout le temps, que ça tombe un lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi, parce qu'on est ouvert sept

jours-semaine, la même chose pour le 1er juillet, et qu'on fasse la concordance avec la Loi sur la fête nationale et la Loi sur les normes du travail, de telle manière à ce que, notre 24 juin, on soit fermés. Nous autres aussi, on va fêter, puis, le 25 juin, bien, on va ouvrir puis nos consommateurs vont être bien contents qu'on soit ouverts.

Le Président (M. Rioux): On va être tous dans le party.

M. Lafleur (Gaston): Bien, le party va durer deux jours.

Le Président (M. Rioux): C'est ça. M. le député de Mont-Royal.

M. Tranchemontagne: On va pouvoir aller chercher notre bière pour aller au party, c'est ça que vous vouliez dire. Ha, ha, ha!

Une voix: ...

M. Tranchemontagne: Par hasard. Ha, ha, ha!

Une voix: Le 24, il va être fermé. Il va être fermé le 24.

M. Tranchemontagne: Oui, ça, je le sais. C'était une joke.

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

M. Tranchemontagne: Vous avez dit aussi que vous aimeriez revenir, une autre de vos recommandations, ou rester aux 60 jours de service continu plutôt que la proposition. Alors, pourriez-vous m'aider aussi clairement que vous m'avez aidé dans le dernier cas?

M. Lafleur (Gaston): Bon. Évidemment, la question du 60 jours de service continu, on la voit beaucoup dans d'autres dispositions. Par exemple, on regarde les questions d'absence, qui sont préalables à un service continu de trois mois. Il y a plusieurs aspects à l'intérieur de la Loi sur les normes qui prévoient un certain acquis du travailleur ou de la travailleuse au sein de l'entreprise avant de pouvoir acquérir le droit. C'est un élément qualifiant. O.K.? Bon.

Pour nous, la question des congés devrait aussi continuer à faire l'objet d'un élément qualifiant, et cet élément qualifiant là, au niveau du 60 jours ouvrables, qui existe actuellement... de service continu, pardon, qui existe actuellement est très important dans un ensemble d'entreprises, pas seulement dans le commerce de détail, mais, je suis convaincu, dans le secteur des pêches, probablement dans le secteur de l'agriculture, parce qu'on a chez nous une création d'emplois importante mais qui est quand même occasionnelle ou même temporaire.

Un exemple, c'est la période des fêtes. Comme vous savez, un secteur comme le nôtre embauche beaucoup de personnes à compter du mois de... des fois ça peut commencer en octobre, mais le gros des emplois débute en novembre, novembre-décembre, ça

s'extensionne des fois au début janvier. Je ne vous dis pas, là-dedans, qu'il n'y en a pas qui ne tombent pas dans les 60 jours, il y en a qui tombent là-dedans, mais ce qui est important, c'est que, pour nous, le 60 jours, et surtout dans la petite entreprise... Vous savez, le commerce de détail, là, je ne veux pas pleurer ici, mais on se bat dans un environnement... dans une jungle. C'est un milieu qui est très difficile et c'est un milieu où, si on veut survivre, il faut investir beaucoup aujourd'hui puis être innovateur. Alors, évidemment que l'impact d'une situation comme ça fait en sorte que 60 jours... Je vous dirais, si on y allait sur une base graduelle, en tant d'années, un peu comme on a fait avec la question de la réduction des heures de travail, ça permettrait peut-être un ajustement. Mais qu'on arrive du jour au lendemain puis qu'on dise: Bang! ces 60 jours, ils n'existent plus, ça finit là, ça va causer des problèmes.

Là, on est chanceux, parce que la loi n'entrera pas en vigueur avant le 20 décembre. En tout cas, on espère que... Parce que, si elle rentre... En tout cas, d'une façon ou d'une autre, j'espère que ça n'entrera pas en vigueur avant le 1er janvier. Mais vous comprendrez que, si c'était le cas, ce serait chaotique, je vous le dis, ce serait chaotique.

Alors, il faut prendre en compte les problèmes que l'on vit et comment peut-on adoucir ou amadouer ou faire en sorte qu'on fasse une intégration qui fasse en sorte qu'on ne soit pas pénalisé, qu'on ne se sente pas vraiment pris de court, tu sais. C'est un peu comme: Là, on est obligé de mettre en vigueur une disposition puis, du jour au lendemain, bang! tout le monde tombe là-dessus, sauf que les conséquences de ça sont difficilement estimables. Et, quand on regarde les écarts de rémunération que les congés vont représenter, je suis convaincu, comme vous tous, qu'à un moment donné les gens vont se dire: Bien, écoutez, là, je n'ai pas prévu ça. Moi, ça me coûte une fortune, comment je vais faire pour gérer ça? Là, évidemment, on pourrait rentrer dans les questions de compétitivité, etc., mais ce n'est pas ça, la question. La question, c'est de savoir comment on peut arriver à mettre des dispositions dans un contexte qui va être harmonieux, qui va évoluer. On veut un milieu de travail harmonieux, mais on veut un milieu de travail aussi où nos entreprises vont pouvoir progresser.

Le Président (M. Rioux): Alors?

M. Tranchemontagne: Merci. Merci, monsieur. C'est correct. Ça va.

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

Mme Thériault: Merci, M. le Président. Bonjour.

Le Président (M. Rioux): Ça me prendrait le consentement pour donner la parole à la députée d'Anjou. Ça va?

Une voix: Ah oui!

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

Mme Thériault: Merci. Je suis très heureuse de vous entendre aujourd'hui. J'aimerais que vous commentiez, à la page 2 de votre mémoire, dans les commentaires généraux, le deuxième paragraphe, lorsque vous dites: «L'environnement externe à l'entreprise et au milieu du travail doit être également pris en considération afin de s'assurer que le nouveau cadre législatif adopté quant aux conditions de travail n'ouvre pas la porte à des effets non souhaitables qui affecteront l'organisation et le bon fonctionnement des entreprises.» J'aimerais ça, avoir des exemples. C'est quoi que vous entendez par là, quand vous dites: «n'ouvre pas la porte à des effets non souhaitables»?

M. Lafleur (Gaston) Évidemment...

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Excusez-moi, M. le Président, oui.

Le Président (M. Rioux): Allez, allez.

M. Lafleur (Gaston): Évidemment, ça fait partie de l'ensemble des recommandations ou des aspects qu'on apporte. Entre autres, la question du harcèlement psychologique, la question de la gestion de notre main-d'oeuvre, de la gestion des horaires, de la gestion des congés, etc., et des coûts qui y sont associés, tout ça est empreint d'un aménagement du travail qui va imposer un fardeau significatif que je ne dis pas que nous ne sommes pas prêts à assumer, mais qu'il faudrait savoir dans quelle façon on peut l'assumer, à quel coût, dans combien de temps et comment ça peut se faire.

● (15 h 40) ●

Et dans le cas... Là, je ne veux pas rentrer dans le harcèlement psychologique, parce qu'on en a parlé beaucoup, mais, pour nous, ce volet-là, en trois lignes, trois lignes et demie, c'est énorme. Et le seul élément que je peux dire, c'est que l'ensemble de la Loi sur les normes du travail, quand on regarde ce que ça réglemente, la Loi sur les normes du travail, essentiellement, on n'a qu'à regarder la table des matières, ce sont des congés, c'est comment le contrat de travail se règle. Mais là, quand on arrive avec une notion de harcèlement psychologique, c'est un tout autre ordre, c'est quelque chose qui est tout à fait différent, et, à ma connaissance, il n'y a aucune disposition qu'on peut comparer, à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail, qui peut s'apparenter au type d'obligations que l'on veut créer, que l'on crée par l'introduction de ce concept-là dans la Loi sur les normes du travail. En fait, la question, c'est de savoir: Est-ce que c'est la bonne loi, même? C'est ça, la question.

Le Président (M. Rioux): Merci.

Mme Gauthier: M. le Président.

Le Président (M. Rioux): Oui, vous avez une minute, madame.

Mme Gauthier: Je voudrais juste revenir à l'obligation d'information des règles et des normes

applicables en vertu de la Loi sur les normes du travail. Vous avez dit, dans votre commentaire tantôt, que vous ne voulez pas être astreints à la façon dont vous voulez informer, mais vous êtes quand même ouverts à l'obligation de résultat. Et mon questionnement, moi, c'est de dire: Vous ne vous obligez pas à plus? Une obligation de résultat, c'est très contraignant, hein? Je veux dire, vous avez l'obligation de faire en sorte que chacun de vos employés ait l'information. Et c'est peut-être plus... Ça ne vous met pas plus dans le pétrin d'obligation que suivre carrément un formulaire, dire comment on doit informer?

Le Président (M. Rioux): M. Lessard.

M. Lafleur (Gaston): Oui.

Le Président (M. Rioux): M. Lafleur, dis-je.

M. Lafleur (Gaston): Oui, merci. Bien, écoutez, d'une part, je dois vous dire que, pour nous, la question d'informer le salarié sur tout document d'information que la Commission remet aux employeurs va de soi. Alors, on n'a aucun problème à ce que l'employeur... La Commission nous remet un document d'information pour nos travailleurs et travailleuses. Qu'on nous dise: Bien, en tant qu'employeur, vous êtes notre véhicule, on veut s'assurer que vous engagez à transmettre l'information auprès des travailleurs, travailleuses, ça, on n'a aucun problème avec ça. Ce que l'on dit, c'est: Ne venez pas nous dire comment on va le faire. Nous, on sait comment qu'on transmet nos documents d'information à nos travailleurs puis nos travailleuses, alors on va utiliser les moyens qui nous apparaîtront les plus appropriés en tenant compte que notre obligation est de s'assurer qu'on ait remis aux salariés la documentation, l'information que la Commission nous transmettra.

Le Président (M. Rioux): Merci. Merci beaucoup, M. Lafleur. Vous nous avez tenu des propos intéressants à tous égards, hein? Vous nous avez éclairés beaucoup. En tout cas sur la fête nationale, c'est formidable, et les particularités de votre industrie. Et le merveilleux monde du commerce du détail, eh bien, on a tout intérêt à le découvrir puis à le connaître, à mieux le connaître. Alors, merci beaucoup, hein? Merci aussi à Mme Pâquet.

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président.

● (15 h 50) ●

Le Président (M. Rioux): Alors, le Conseil du statut de la femme.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Rioux): Alors, bonjour Mme Lavallée. Alors, vous êtes accompagnée de mesdames?

Conseil du statut de la femme (CSF)

Mme Lavallée (Diane): Mmes Betty Guedj, qui est la directrice de la recherche au Conseil du statut de

la femme, et Ginette Plamondon, qui est professionnelle à la Direction de la recherche.

Le Président (M. Rioux): Alors, vous allez nous présenter votre mémoire, et vous avez 15 minutes. Ça va vous demander un bel effort de synthèse.

Mme Lavallée (Diane): On en a l'habitude.

Le Président (M. Rioux): Vous êtes habituées, de toute façon.

Mme Lavallée (Diane): Voilà! C'est ça.

Le Président (M. Rioux): On vous fait confiance.

Mme Lavallée (Diane): Encore plus un vendredi, à la fin, à la clôture de la commission parlementaire. D'ailleurs, on se réjouit de clôturer cette commission parlementaire parce qu'on...

Le Président (M. Rioux): Vous savez que vous êtes le cadeau de la fin, quoi!

Mme Lavallée (Diane): Bien, on se plaît surtout à croire que les derniers propos entendus sont souvent ceux qui sont les plus retenus.

Le Président (M. Rioux): Ha, ha, ha!

Mme Lavallée (Diane): Donc, le Conseil salue le dépôt de ce projet de loi n° 143, qui modifie la Loi sur les normes du travail et autres dispositions législatives, qui, nous l'espérons, sera adopté dans les plus brefs délais. À plusieurs égards, on considère que le législateur a fait preuve d'audace en apportant des changements qui insufflent, selon nous, un vent nouveau à la culture des relations de travail, ce qui permet d'ailleurs une meilleure adaptation à la réalité actuelle de l'emploi au Québec.

Nous avons toujours été préoccupés de la situation des femmes au travail. On sait bien sûr que les Québécoises sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi et elles percent aussi de plus en plus dans des secteurs de pointe qui leur procurent de bonnes conditions de travail, et on s'en réjouit, vous comprendrez. Cependant, les femmes représentent toujours presque les trois quarts de la main-d'oeuvre au salaire minimum et de plus, pour de nombreuses travailleuses, la Loi des normes est fondamentale car elle est souvent, pour elles, l'ultime outil contre l'arbitraire et l'abus. Donc, la loi représente un outil important pour assurer un équilibre entre les exigences aussi du marché du travail et les autres dimensions de la vie des travailleuses et travailleurs, y compris la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Si les femmes sont évidemment sollicitées en tant que mères, elles le sont également de plus en plus en tant qu'aïdantes naturelles, propos bien connus. À cet égard, l'augmentation, je vous dirais, de cinq à 10 jours de congé pour responsabilités familiales pouvant être utilisés pour des personnes de son entourage permet donc aux salariés d'assumer leurs responsabilités sans

crainte de perdre aussi leur emploi. Par contre, on sait que ces salariés ont déjà des salaires très bas et qu'un manque à gagner de plusieurs jours est lourd de conséquences pour eux et leur famille. Il serait peut-être intéressant, pour le ministre, d'étudier au moins la possibilité de voir à ce qu'une de ces journées soit payée, de façon à moins les pénaliser dans leur geste d'entraide auprès d'un proche.

La loi prévoit aussi qu'une personne salariée peut s'absenter de son travail pendant 12 semaines au cours des 12 derniers mois, bon, si sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille. On sait que les avantages sociaux sont maintenus durant son congé, au terme duquel elle pourra donc réintégrer son poste habituel. Pour nous, cette introduction-là de nouvelles dispositions constitue une avancée majeure et une véritable adaptation aux diverses réalités des personnes en emploi.

Tout comme la proposition qui prévoit aussi la réintégration de la personne salariée dans son poste habituel au terme d'un congé de maternité, de paternité ou parental. Il est pertinent d'avoir ajouté le congé de paternité de cinq jours aux fins du calcul de l'indemnité aussi du congé annuel. On croit toutefois que le congé parental devrait aussi être assujéti à cette disposition. On est convaincu que, grâce à ces dispositions, des milliers de pères et de mères actifs sur le marché du travail pourront espérer assumer leur rôle de parent sans vivre un recul en emploi. Il s'agit là, selon nous, d'un gain fondamental pour la conciliation travail-famille et de la reconnaissance sociale de la parentalité.

On salue aussi toute bonification à la loi qui vise une meilleure protection des salariés. On pense, par exemple, à la décision de ramener de trois à deux ans la durée de services continus nécessaire pour avoir droit à des recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante. Nous sommes tout à fait en accord avec cette disposition. De plus, on le sait, le travail atypique est en progression et, par conséquent, il y a une proportion importante de la main-d'oeuvre qui n'a pas accès à des protections législatives. On est donc très heureux de constater que le projet de loi prévoit une protection du statut de salarié.

On estime cependant qu'il y aurait d'autres moyens qui pourraient être mis de l'avant pour contrer la précarisation de la main-d'oeuvre. On souhaiterait que la loi oblige un employeur à offrir notamment les mêmes conditions de travail aux personnes à temps partiel ou temporaires que celles offertes aux permanents à temps plein qui effectuent les mêmes tâches, y compris lorsque le travail est exécuté au domicile de la personne salariée. Il en va d'une équité de traitement. En fait, pour des mêmes tâches effectuées. On souhaiterait également qu'il soit interdit à un employeur d'obliger des employés à travailler à domicile lorsqu'ils ont été embauchés pour travailler à leur place d'affaires.

On voudrait aussi que la Loi des normes puisse bénéficier aux nombreuses personnes embauchées par des agences de placement, sachant que c'est le cas de plusieurs femmes, notamment dans le travail de bureau, le soin aux personnes. On croit que, aux fins de l'application de la Loi sur les normes, ce sont les agences qui devraient être considérées comme étant des employeurs. C'est particulièrement important, puisque c'est le cumul

de service continu qui donne accès à certains droits, notamment les vacances et les congés.

On salue également la décision d'accorder la protection de la loi des normes aux personnes qui assument la garde ou qui prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou âgée. On considère aussi comme un gain important l'abolition de toute distinction entre les domestiques qui résident chez l'employeur et on sait que ça met fin à l'exploitation de plusieurs femmes pendant des décennies.

Il y a d'autres points positifs, comme la décision d'inscrire — selon nous, c'est très positif — une définition de harcèlement psychologique au travail, tout comme le droit à un salarié à un milieu de travail exempt de ce type de harcèlement et l'obligation aussi qui est faite à l'employeur de prendre tous les moyens nécessaires pour préserver ce droit. De plus, de prévoir l'existence d'un recours pour une personne salariée qui serait lésée dans ce droit vient lui conférer donc un réelle possibilité d'application, en autant bien sûr que les ressources de la Commission des normes soient en nombre suffisant. Cette législation vient donc indiquer que le harcèlement psychologique au travail, ça constitue une pratique inadmissible, et ça, c'est un véritable gain.

Maintenant, pour ce qui est de la durée de travail, on sait que les dispositions qui touchent cet aspect ont notamment pour objectif de permettre un meilleur équilibre entre travail et autres dimensions de la vie. De permettre à des salariés de devancer ou de reporter des vacances annuelles, dans les cas de congés pour accident ou autres, s'inscrit donc dans cette voie. On déplore par contre que les travailleuses n'aient droit qu'à seulement trois semaines de vacances après cinq ans de service continu, alors que les vacances constituent non seulement des périodes de repos essentielles et salutaires, mais des moments importants de partage aussi et de vie familiale. Donc, on souhaiterait, et ça, c'est une demande maintes fois répétées, qu'on puisse instaurer graduellement un congé annuel payé de trois semaines consécutives après un an de service et quatre semaines après cinq ans. On propose que cette mesure s'applique de façon progressive sur une période de cinq ans, ce qui permettrait donc aux employeurs d'en absorber les coûts de façon graduelle, évitant ainsi à certains d'être déstabilisés davantage sur le plan économique.

J'aimerais également aussi revenir sur la question de la durée normale de travail. Depuis le 1er octobre, on sait que la semaine normale de travail — octobre 2000 — c'est fixé à 40 heures-semaine, ce qui constitue une nette amélioration. Cependant, malgré des demandes répétées de plusieurs, la loi ne prévoit toujours pas de journée normale de travail. Pourtant la fixation d'une journée normale à huit heures pourrait permettre, selon nous, à certaines personnes qui travaillent bien au-delà de ce nombre d'heures dans une journée de bénéficier d'une rémunération souvent majorée. La situation du personnel à temps partiel plaide également pour la fixation d'une journée normale de travail. Compte tenu de leur semaine, souvent, de travail qui est écourtée, il est rare que ces personnes se voient payer des heures supplémentaires même après de longues journées de travail ou des horaires très irréguliers.

On est d'avis bien sûr que les heures supplémentaires ne doivent pas être imposées, et la proposition d'instaurer un véritable droit de refus de travailler, après 14 heures par 24 heures ou après quatre heures au-delà des heures habituelles, ça constituait un réel progrès. On aurait par contre préféré que l'accès à un droit de refus se fasse après 10 heures de travail par période de 24 ou de 48 heures-semaine. On souhaite aussi voir instaurées dans la loi deux pauses payées de 15 minutes chacune à l'intérieur d'une journée normale de travail de huit heures.

De telles dispositions, on tient à le rappeler, visent autant à assurer la sécurité et la santé des personnes qu'à favoriser la conciliation aussi travail-famille.

Au chapitre des jours fériés, chômés et payés, on appuie sans réserve les modifications envisagées parce qu'elles constituent, elles aussi, une adaptation aux nouvelles réalités du travail puis à la montée du travail atypique dont plusieurs gens ne pouvaient bénéficier.

C'est avec aussi satisfaction qu'on accueille la proposition d'instaurer un véritable droit de s'absenter pour cause de maladie ou accident, ce qui semble relever du gros bon sens, selon nous, tout comme la proposition de spécifier dans la loi que toute personne salariée a le droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum. On trouve pertinente l'adoption d'un mécanisme de révision annuelle du salaire minimum fondé sur les indicateurs. Ça assure, selon nous, la transparence du processus et l'assurance que le salaire minimum ne perdra pas indûment de sa valeur.

Par ailleurs la définition envisagée pour les personnes salariées à pourboire nous semble réaliste et bénéficiera notamment à plusieurs femmes qui travaillent dans la restauration rapide et qui étaient, à notre avis, désavantagées. On souhaite donc que la définition soit adoptée le plus tôt possible.

● (16 heures) ●

En ce qui a trait maintenant aux divers frais qui devraient être supportés... On devrait supporter les personnes salariées pour exercer leur travail. On estime que les propositions annoncées sont pertinentes et équitables.

Et, en terminant, je vais vous exposer un peu les besoins des couturières dans l'industrie du vêtement. Donc, afin de garantir des conditions de travail adéquates dans cette industrie où il y a eu abolition des décrets, on souhaite qu'au terme de la période de transition, soit au 30 janvier 2004, le gouvernement adopte un règlement, en vertu de la Loi sur les normes, fixant les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au-dessus des normes minimales du travail. Et, pour protéger les conditions de travail des couturières à domicile, dont certaines bénéficiaient de garanties précises quant à leur statut en vertu de certains décrets, on demande que les textes législatifs stipulent clairement que ces travailleuses sont des salariées lorsqu'elles travaillent à domicile.

Voilà donc l'essentiel de nos commentaires et de nos recommandations. Et nous sommes d'ailleurs convaincus que le projet de loi, une fois adopté, va permettre aux personnes salariées de toucher non

seulement la juste part de leur travail tout en bénéficiant de protections additionnelles, mais aussi parvenir à mieux concilier les diverses responsabilités de leur vie.

Et, afin de s'assurer que ces objectifs se réalisent, il semble très important que le gouvernement entreprenne une campagne importante d'information pour bien faire connaître cette loi fondamentale aux personnes touchées. Et on insiste d'ailleurs pour que la Commission des normes du travail dispose de l'ensemble des ressources nécessaires pour mener à bien sa mission d'information mais aussi d'application, d'enquête et de contrôle. Et donc, on vous invite fortement à aller de l'avant le plus tôt possible avec ce projet de loi que l'on qualifie de novateur, audacieux, socialement responsable et qui démontre notre capacité comme société à faire évoluer nos législations dans le sens de la modernité mais aussi de la solidarité. Merci.

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

M. Rochon: Oui, merci, M. le Président. Je vous remercie beaucoup de votre xième collaboration dans ce long processus. Je suis content de voir, je pense, qu'on se rejoint sur beaucoup de points. Mais ce n'est pas surprenant parce que vous nous avez vraiment... vous avez nourri beaucoup ce processus au cours des dernières années. Alors, même si on n'est pas allés sur tous les points, et vous le soulignez encore... Et on va voir, dans l'ultime dernier droit, qu'est-ce qui peut être encore fait. C'est intéressant de voir, là, et je veux vraiment vous rendre hommage pour le travail que vous avez fait de façon continue, pendant tout ce cheminement.

Trois petits commentaires à la suite de votre présentation. La question, si j'ai bien saisi, là, quand vous avez parlé des employés, des travailleurs et des travailleuses qui se retrouvent dans un milieu de travail via une agence, votre proposition, c'est que ces gens-là soient estimés être des employés de l'agence. Je pense que, dans la situation actuelle et dans le fonctionnement de la Commission des normes du travail, c'est l'interprétation qui en est donnée, que, effectivement, les gens sont vus et traités comme étant des employés de l'agence. Maintenant, on reconnaît que ça ne règle peut-être pas toujours tous les problèmes par exemple. Et le comité Bernier, qui travaille sur l'ensemble des statuts atypiques, nous fera des recommandations là-dessus. On s'entend, je pense, que, ultimement, on veut être sûrs que, peu importe qui est l'employeur, l'agence ou l'entreprise-cliente de l'agence, c'est qu'on veut que le traitement du travailleur et de la travailleuse soit équitable par rapport aux travailleurs réguliers qui sont là. Mais je pense que la situation actuelle correspond, là, au moins en partie à ce que vous souhaitez. Mais vous voulez peut-être préciser votre pensée là-dessus.

Deuxième commentaire, la question du congé parental, votre proposition est qu'il soit considéré, traité comme le congé de maternité en ce qui vise la compensation pour les vacances. Je pense que c'est essentiellement ça. Là, je vous dis que la principale raison qui fait qu'on n'a pas pris cette mesure — vous avez peut-être d'autres éléments que vous voulez nous souligner à cet égard-là — c'est que, le congé de

maternité, c'est un congé rémunéré et qui est estimé donc comme du temps de travail, donc il est compté dans le temps en fonction des vacances, ce qui n'est pas le cas du congé parental qui est un congé sans solde et qui, contrairement au congé de maternité, peut être très long par rapport à l'autre, ça peut aller jusqu'à une année. Alors, on ne voyait pas l'arrimage sur la même logique en tout cas. Et, si on ouvre cette porte-là, qui peut peut-être être intéressante à considérer, mais c'est tous les congés sans solde qui viennent un peu en même temps. Alors, je vous le souligne, là, il y a peut-être un aspect qu'on n'a pas vu, là, que vous voulez qu'on examine de plus près.

Finalement, vous avez tout à fait raison de souligner la situation des travailleuses — on devrait dire «des travailleuses», presque uniquement, c'est surtout des femmes — dans le domaine du vêtement. Et, ça, vous savez qu'on est déjà engagés sur cette piste-là. Il y a à peu près un an, je pense, tout juste, je tiens à vous rappeler qu'il y a eu des amendements qui ont été faits aussi et qu'on a une obligation de résultat dans un an, au 1er janvier 2004, pour avoir revu de façon spécifiques les normes du travail pour ce qui regarde ces travailleuses-là. Alors, ce n'est pas traité dans le cadre de cette révision-ci, mais c'était déjà en route. Ça a demandé plus de temps parce qu'il y a des éléments plus complexes, et on va être au rendez-vous dans un an. Merci.

Le Président (M. Rioux): Bien. Mme Lavallée.

Mme Lavallée (Diane): Bien, effectivement, pour ce qui est des travailleuses de l'industrie du vêtement, ça, on comprenait, là, qu'il y a des délais encore qui courent, là, pour revoir leurs conditions, mais on trouvait important de ne pas le perdre de vue dans un an.

Pour ce qui est de l'indemnité, le calcul... considérer le congé parental dans le calcul des indemnités, nous, on sait que le congé, quand même, sans solde parental est comblé en partie par l'assurance, quand même, l'assurance chômage, là, hein, l'assurance emploi, et on pense que ce serait une façon de reconnaître davantage la question de parentalité et de ne pas pénaliser les parents qui décident de passer plus de temps auprès de leur enfant et qui sont déjà dans des conditions, il faut le voir, là, minimales de travail. Et, dans ce sens-là, on pense que c'est davantage une reconnaissance sociale de la parentalité qui serait vue par une mesure où on considérerait ce temps-là aux fins des calculs de l'indemnité.

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

Mme Caron: Merci, M. le Président. Alors, merci beaucoup, mesdames, de votre présentation. Le Conseil du statut de la femme a effectivement donné de nombreux avis qui touchaient les normes du travail, qui touchent le travail atypique. On sait que c'est très majoritairement des femmes qui sont touchées, alors vos avis sont extrêmement importants à ce niveau-là.

Moi, je voudrais revenir sur deux propositions qui nous ont été présentées en rapport avec deux groupes de femmes qui, effectivement, sont souvent

très pénalisés au niveau du travail. Les domestiques qui résident chez leur employeur, donc, par la nouvelle loi, elles seront dorénavant couvertes. À leur sujet, il y a eu une proposition pour s'assurer qu'elles puissent avoir toute l'information, qu'on puisse d'abord savoir où elles sont; il y avait toute la question de la possibilité d'un registre. Et l'autre élément, c'est concernant les travailleuses à domicile au niveau de la couture. Nous avons eu la même suggestion, de mémoire je crois que c'est par la FTQ: la constitution d'un registre au niveau des travailleuses à domicile, pour effectivement pouvoir les suivre davantage et nous assurer qu'elles aient les mêmes conditions de travail. Qu'en pensez-vous?

Le Président (M. Rioux): Mme Lavallée.

Mme Lavallée (Diane): On trouve effectivement que c'est une excellente idée de pouvoir avoir un registre des employeurs qui emploient des gens qui sont soit les domestiques résidentes ou les femmes qui travaillent à domicile. Donc, ça, ce serait intéressant parce que ce serait une façon de suivre effectivement ces travailleuses-là, qui sont vraiment isolées, et, je dirais, même les rejoindre plus facilement, ne serait-ce que pour leur diffuser de l'information concernant leurs droits. Parce qu'on sait que ces femmes-là, pour la plupart, sont très seules, isolées, à la merci souvent de leur donneur d'ouvrage ou de leur employeur. Quand on pense aux femmes, aussi, immigrantes qui arrivent et qui ne connaissent même pas notre langue, donc on pense qu'il faut trouver des façons de rejoindre les employeurs pour lesquels ces femmes-là sont embauchées, pour la plupart.

Le Président (M. Rioux): Oui.

Mme Caron: Oui, M. le Président. Vous avez entendu vos prédécesseurs qui, au niveau du commerce de détail, rapportaient un peu, je pense... On a retrouvé, du côté de la Chambre de commerce, du côté des entrepreneurs, souvent à peu près les mêmes propos concernant le harcèlement psychologique et concernant toute la question des jours fériés. Alors, j'aimerais vous entendre suite aux arguments que vous avez entendus de la part des employeurs.

Mme Lavallée (Diane): Bien, pour ce qui est des jours fériés et tout ça, on se disait qu'on trouvait ça intéressant que ça puisse être élargi à ce que plus de travailleuses, travailleurs en bénéficient. Pour ce qui est des mécaniques, ce que j'entendais tantôt, nous, on n'a pas d'exemple aussi concret à vous amener. Je pense que, quand c'est des questions de mécanique, ça s'ajuste toujours. L'important, je pense, c'est que ce soit bien consigné dans une loi que tous les travailleurs, y compris ceux qui viennent d'arriver dans une entreprise, puissent avoir accès à ces congés-là. Je pense qu'il faut le maintenir.

● (16 h 10) ●

Et l'autre question, ça concerne... Ah oui! O.K., toute la question du harcèlement psychologique. Nous, on pense que c'est un gain important de faire en sorte que, dans une loi du travail, on considère que, le

harcèlement psychologique, c'est inadmissible, et de faire en sorte qu'on donne des recours à des gens qui en vivent. Je pense que la définition qui est donnée a amené souvent beaucoup de commentaires, questionné pour qu'elle soit davantage précisée pour ne pas qu'il y ait d'abus, d'un autre côté. Moi, je me dis, bon: Vaut mieux peut-être une définition imparfaite, qui serait à parfaire éventuellement, que rien n'avoit du tout dans une loi. Et moi, je suis tout à fait en accord.

Et les discussions au Conseil nous ont amenés aussi à faire en sorte que l'employeur ait la responsabilité d'instaurer un climat de travail ou un milieu de travail exempt de ce type de pratique, tout comme ils ont la responsabilité d'instaurer un milieu de travail exempt aussi d'aspects qui ont un aspect direct sur la santé ou la sécurité au travail de leurs employés. Ça fait que, dans le même sens, je pense qu'il y a une responsabilité qui incombe.

Et on serait aussi tout à fait d'accord à ce que l'application des mesures ou la gestion des problématiques soulevées se fassent aussi conjointement avec les représentants des travailleurs dans l'industrie et les employeurs, comme c'est souvent le cas dans des milieux de travail pour ce qui est de la santé et sécurité au travail, où il y a des comités paritaires locaux qui voient à mettre en oeuvre des actions soit de prévention ou d'intervention.

Mme Caron: Merci beaucoup.

Le Président (M. Rioux): Dans les groupes qui sont venus devant la commission, il y en a qui ont prétendu que c'était inexistant, hein, que c'était inexistant dans leur milieu, ceux qui défendent, par exemple, la thèse qu'il faut épargner les PME de l'application de la loi, éventuellement, si la loi est votée avec les dispositions pour le harcèlement psychologique. Évidemment, c'est surprenant quand on entend ces propos-là, mais vous autres, comme conseil, vous avez eu l'occasion de fouiller ça un peu, cette question-là, et les PME ne sont pas à l'abri de ça, je vous le dis, moi.

Mme Lavallée (Diane): Bien nous, ce qu'on considère, c'est qu'il n'y a aucun milieu de travail qui est exempt de ces aspects-là, au même titre qu'il y a de l'arbitrage patronal à tous les niveaux. Ce n'est pas pour rien qu'il y a quand même des lois, là, qui consistent des droits à des travailleurs. Et on pense que, quel que soit le milieu, les travailleurs qui y oeuvrent doivent bénéficier de protection et de recours s'ils ont des problèmes à l'égard du harcèlement psychologique. Moi, je pense que c'est tout à fait important.

Et on sait que, quand ça a lieu, ça dégénère aussi en problèmes psychologiques d'autres ordres, soit de dépression, de burnout, les gens quittent sous d'autres motifs souvent leur milieu de travail ou quittent définitivement. C'est le cas aussi de plusieurs personnes, là, qui n'arrivent pas à faire face au type de harcèlement dont elles sont victimes, et beaucoup de témoignages concluent au fait que les gens vont se retirer complètement du marché du travail. C'est la façon dont ils ont trouvée pour s'en sortir. Donc, ça ne règle pas le problème à la source pour autant là.

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

M. Tranchemontagne: Merci, M. le Président. Mesdames, merci d'être ici aujourd'hui. Merci aussi pour votre mémoire, qui a l'avantage d'être, à mon point de vue, extrêmement clair et précis, en tout cas en ce qui a trait à vos recommandations.

J'aimerais juste revenir sur le dernier thème qui est le harcèlement psychologique. Et on a plusieurs groupes qu'on a rencontrés qui nous ont parlé, bon, qui trouvaient, par exemple, la définition trop large, qui suggéraient en tout cas qu'elle soit recentrée. Il y en a même qui ont suggéré, comme Au Bas de l'échelle, je pense, ils ont même suggéré une définition très précise là, eux. Est-ce que, vous, vous êtes penchés, parce que finalement peut-être que c'est un commentaire sexiste, mais peut-être que le harcèlement c'est quelque chose qui se retrouve plus fréquemment auprès des femmes, et c'est pour ça que je vous demande la question: Est-ce que vous êtes penchés sur la définition et est-ce qu'elle vous satisfait?

Mme Lavallée (Diane): Il est clair que, oui, vous avez raison, les données qui existent sur ce sujet démontrent qu'effectivement les femmes sont majoritairement plus touchées par ce phénomène-là dans leur milieu de travail effectivement. C'est d'ailleurs ce qui nous préoccupe.

Nous, la définition telle qu'elle est là, en autant que ce ne soit pas le cumul de ce qui a été noté dans la loi qui fait que la personne pourrait porter plainte, nous satisfait. On comprend que ce n'est pas des «et», «et», «et» là, mais des «ou», plutôt que de l'accumulation d'interventions, et dans ce sens-là, nous, on trouve... ça nous satisfait. Ça nous satisfait. C'est sûr qu'on n'est pas des spécialistes de l'approche à ce niveau-là, mais on pense que c'est déjà un premier pas important qui touche des problématiques bien, bien précises, et dans ce sens-là, oui, ça nous satisfait.

Et on pense, par contre, que ce qui va être important, c'est que les personnes qui sont touchées, qui portent plainte aient dès le départ le support qu'il faut pour poursuivre les démarches. Donc, ça va prendre, on est bien conscient, des ressources, hein, suffisantes au sein de la Commission des normes du travail pour soutenir ces employés-là dès le départ. Parce que ce n'est pas facile; tout comme tout type de harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou autre, je vous dirais, les gens sont très désemparés, ont peur de dénoncer, ont peur que ça se retourne contre elles, et à un moment donné souvent les victimes se retrouvent dans des positions quasi de coupables d'avoir incité à, et ça, je pense que ça va prendre une approche très particulière auprès de ces gens-là puis des formations aussi auprès du personnel qui interviendront auprès de ces femmes, ces hommes, quand il y en aura.

M. Tranchemontagne: Toujours sur le harcèlement. J'ai émis l'opinion, au cours des derniers jours, que, moi, j'ai une difficulté avec le deuxième alinéa de la définition, qui parle d'un seul acte. Je n'ai pas le texte devant moi, là, mais dans la première partie ça parle d'événements récurrents, qui reviennent, etc.

avec une certaine fréquence, là, sans déterminer de nombre. Dans la deuxième partie, on dit que, si l'effet est continu, permanent, etc., un seul événement peut être considéré comme du harcèlement.

Personnellement, je pensais que la définition de «harcèlement» — psychologique, j'entends, là — ça implique automatiquement une récurrence, c'est-à-dire une certaine fréquence, un certain nombre de fois où l'événement est arrivé, que ce soit de l'employeur vis-à-vis de l'employé, ou d'un groupe d'employé à l'égard d'un autre employé, ou un sur un là, un contre un, si vous voulez. J'avais l'impression, moi, en tout cas, que, dans le terme «harcèlement», il y a une notion de...

Le Président (M. Rioux): Répétitive.

M. Tranchemontagne: ...de répétition. Merci. Comment vous réagissez?

Mme Lavallée (Diane): Moi, je crois qu'à cet égard-là ça devrait être la tolérance zéro. Et, dans ce sens-là, c'est sûr que je vous dirais que les gens qui vont se plaindre, c'est rarement après une seule petite intervention qui pourrait s'apparenter à du harcèlement qu'ils vont porter plainte. En tout cas, je croirais difficilement qu'on se retrouve dans une autre situation. Par exemple, l'ampleur d'un geste qui se pose ne serait-ce que pour une première fois pourrait justement mériter, par l'impact que ça peut avoir chez la personne... La relation hiérarchique avec la personne avec laquelle ça se produit, tous ces éléments-là peuvent amener des perturbations psychologiques chez des personnes et moins chez d'autres, et je pense que l'ampleur du type de harcèlement, indépendamment de la fréquence, peut nécessiter dans bien des cas de porter plainte. Et je pense que de la réduire à une fréquence, il faudrait parler quelle fréquence, et de un, et quel type de geste ou de type de harcèlement devrait être répété x fois avant qu'une personne commence à porter plainte. Moi, je pense que dans ce sens-là il faudrait peut-être davantage aller vers la politique de tolérance zéro et faire en sorte qu'on indique au milieu de travail que, le harcèlement, ce n'est pas acceptable.

M. Tranchemontagne: Ne croyez-vous pas que, quand un geste est posé, il y a évidemment le geste qui est posé, mais il y a aussi la façon qu'il est reçu, et ce n'est pas tout le monde qui reçoivent les gestes de la même façon? Souvent, des fois, les gens vivent des situations qui sont hors du travail, qui sont stressantes et qui font que la personne va recevoir moins bien un avis ou enfin un commentaire, quel qu'il soit, et qu'à ce moment-là on impose au milieu de travail la responsabilité pour quelque chose qui finalement est peut-être plus une accumulation de la vie de tous les jours, là? Ça peut être familial, ça peut être une personne qui est en instance de séparation, là, quoi que ce soit, là, le stress est monté chez cette personne-là, et sa capacité d'absorber des fois un seul commentaire la rend plus vulnérable, et on ne peut pas nécessairement assigner ça au milieu de travail, tu sais? Sans vouloir dire que ça n'existe pas, là, ce n'est pas ça qui est mon but puis je suis conscient que c'est important de considérer le harcèlement psychologique d'une façon

extrêmement sérieuse. Sauf que je ne voudrais pas non plus qu'on mette des fautes là où elles n'existent pas nécessairement.

Mme Lavallée (Diane): À ce moment-là, il relèvera des commissaires de bien évaluer les plaintes. Je dirais qu'on peut faire un parallèle avec ce qui se passe en santé et sécurité au travail, où des gens considèrent qu'ils ont des problèmes de santé, mentale ou physique, qui est dû à un milieu de travail qui les a amenés dans des situations de dépression out de burnout, et il arrive au commissaire donc de trancher si effectivement c'est le milieu de travail ou si c'est des conditions personnelles préalable qui l'ont amené dans ça. À ce moment-là, je pense que ce serait aux commissaires qui entendront les parties de trancher, comme on le fait devant la Commission de la santé et sécurité au travail notamment.

Le Président (M. Rioux): Alors, Mme Lavallée...

M. Tranchemontagne: ...petite question encore.

Le Président (M. Rioux): Oui. Mais on doit suspendre nos travaux, parce qu'on est demandés en Chambre.

● (16 h 20) ●

M. Tranchemontagne: ...

Le Président (M. Rioux): Oui. Oui, oui, on va terminer avec eux puis, après ça, on va aller en Chambre. Et il vous reste une minute ou deux, là, vous pouvez y aller.

M. Tranchemontagne: Oui? O.K. On m'a coupé. Je voulais... Ah oui! Je voulais vous demander, vos recommandations 6 et 7, pourriez-vous m'expliquer? C'est quand on parle du travail dans l'industrie du vêtement. J'ai juste été surpris de voir ça parmi vos recommandations sur les normes du travail comme telles, là, sur le projet de loi qui est devant nous. Pourriez-vous m'expliquer c'est quoi votre justification?

Le Président (M. Rioux): Mme Lavallée.

M. Lavallée (Diane): C'est parce qu'on voudrait que... de ne pas échapper éventuellement les conditions de travail qu'on devrait donner à ces femmes-là après les décrets, là, qui se terminent en 2004 et qu'elles soient assujetties à la Loi des normes à l'effet qu'elles ne se retrouvent pas, là, en dessous de la Loi des normes du travail. Et après les conditions qui ont été déterminées pour elles, là, après l'abolition des décrets, la période de transition qu'elles doivent avoir jusqu'en 2004, on voudrait qu'il y ait un règlement qui soit adopté en vertu de la Loi des normes pour ne pas que ces femmes-là se retrouvent, là, dans un vide quant à la détermination de leurs conditions de travail.

M. Tranchemontagne: ...

Mme Lavallée (Diane): ...maintenant, parce qu'elles sont régies, là, par des modifications à une loi, jusqu'en 2004. Mais je pense que c'était le moment idéal

de rappeler qu'il ne faudrait pas oublier ces personnes-là à l'échéance de leurs conditions.

Le Président (M. Rioux): Bien. Alors, merci beaucoup. Merci, Mme Lavallée, il me reste à vous remercier. Et, nous, on va lever la séance parce qu'on... et on reviendra pour les remarques finales.

M. Tranchemontagne: Ça prend le consentement des deux côtés, hein, pour...

Le Président (M. Rioux): Pour lever la séance?

M. Tranchemontagne: Oui. C'est ce qu'on me dit. Voulez-vous vérifier, s'il vous plaît?

Le Président (M. Rioux): J'ai l'autorité de lever la séance, oui... de suspendre.

M. Tranchemontagne: De suspendre la séance sans le consentement.

Le Président (M. Rioux): On suspend. On n'annule pas notre réunion, on revient après, lorsqu'on sera allé en Chambre pour le vote.

M. Tranchemontagne: Je pensais que ça prenais le consentement.

Le Président (M. Rioux): Non. Alors, je suspends les travaux et, immédiatement après, on revient pour les remarques finales.

(Suspension de la séance à 16 h 22)

(Reprise à 17 h 51)

Le Président (M. Rioux): Alors, nous poursuivons nos travaux sur le projet de loi n° 143 modifiant la Loi sur les normes du travail.

Document déposé

Je dépose les commentaires sur le projet de loi n° 143 de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec.

Remarques finales

Et nous sommes à l'étape des remarques finales. Normalement, il y avait cinq minutes prévues pour le député indépendant, il y avait 15 minutes pour l'opposition officielle, 15 minutes pour le gouvernement. Normalement, on termine à 18 heures, alors il va falloir peut-être faire un effort de synthèse absolument exceptionnel.

Alors, M. le député de Vimont, vous avez la parole.

M. Gaudreau: Alors, je vais synthétiser.

Le Président (M. Rioux): Mais vous n'avez pas cinq minutes.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. François Gaudreau

M. Gaudreau: Alors, écoutez, M. le Président, merci. Je voudrais juste remarquer que ces quatre jours là ont été très intéressants, ça m'a permis de découvrir beaucoup de choses concernant les normes du travail. Évidemment, ça m'a permis d'entendre les deux côtés de la médaille: venant des travailleurs, venant des entreprises. Alors, sur le fond, c'est toujours la même chose. On est toujours en accord avec ça; on voudrait juste s'assurer que M. le ministre tienne compte des nuances techniques qui ont été apportées à quelques reprises. On voudrait aussi que M. le ministre tienne compte de certaines recommandations qui ont été apportées, comme passer de trois ans à un an le service continu, au sujet d'un congédiement sans cause juste, de ne pas attendre cinq ans avant d'offrir le salaire minimum aux gardiens et gardiennes, s'assurer que ça se fasse plus rapidement — je crois que c'est de mise — et de mettre en place des mesures fiscales pour les familles qui sont défavorisées par ça.

Alors, voulez-vous déjà que je...

Le Président (M. Rioux): Allez, allez.

M. Gaudreau: Dernier élément, évidemment, le harcèlement psychologique, pour s'assurer de bien baliser la définition et l'application du harcèlement psychologique. Vous avez vu ce matin, on a vu deux pensées totalement différentes de ce qu'était le harcèlement psychologique. Alors, je vais terminer là-dessus, en laissant la chance à mes confrères.

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

M. André Tranchemontagne

M. Tranchemontagne: Merci beaucoup. À mon tour d'être très bref. Je voulais d'abord rappeler que c'est une loi extrêmement importante, que ça fait plusieurs années qu'elle n'a pas été changée, que ça fait plusieurs années qu'elle devait être changée. Donc, il faudrait y prendre le temps, et j'espère que la semaine prochaine on aura le temps qu'il faut pour y revenir, parce qu'on a eu quand même, au cours des quatre derniers jours, plusieurs suggestions. On n'est pas nécessairement d'accord avec toutes les suggestions qu'il y a eu, mais je pense que si on a fait ces audiences-là, c'est justement pour écouter ce que les gens avaient à nous dire. Il n'y a pas de réactions-surprises, finalement: on sait que le côté patronal est resté plus ou moins sur ses positions, le côté syndical ou les associations de travailleurs — je vais mettre ça dans le sens le plus large — sont également restés sur leurs positions, généralement.

Moi, je veux juste souligner une chose, parce que je l'ai soulignée au départ puis je voudrais y revenir, c'est au niveau de la définition sur le harcèlement psychologique. On sait que c'est nouveau, et je pense qu'on ne peut pas ignorer, par exemple, les gens qui sont

du domaine des commissions scolaires, etc., qui sont venus nous rencontrer — je pense qu'ils étaient trois groupes ensemble au niveau du système d'éducation — qui ont eu un vécu de ce côté-là et qui ont pris soin de nous dire: Attention, prenez garde! Ils sont même allés... Je ne dis pas que c'est nécessaire, mais ils sont même allés jusqu'à dire: Le retrait de cette section-là, pour se donner le temps de bien baliser les choses. C'est l'aspect, je pense, le plus important et le plus novateur du projet de loi, c'est un terrain qu'on ne connaît pas vraiment, on défriche. Alors, ça, je tenais à souligner ça.

Il y a peut-être une autre chose que je voudrais laisser comme message au ministre et au ministère, c'est: la réglementation qui va accompagner ces nouvelles dispositions, elle va être cruciale, et je voudrais juste souligner quelque chose. Le ministre a fait une ouverture, par exemple, à l'UPA hier ou avant-hier — là, je ne me souviens plus du jour, vous me pardonnerez — sur, par exemple, les moins de 18 ans, et ça, ça m'inquiète, quand on commence à parler comme ça, que la réglementation, là, va être tellement large, floue, etc., que ça va même peut-être aller quasiment contredire l'esprit de la loi. Alors, je voulais juste faire ce point-là qui m'apparaît très important à faire, à cause de l'ouverture que vous avez faite que je suis plus ou moins d'accord avec. Merci.

Le Président (M. Rioux): Très bien. Merci beaucoup, M. le député. M. le ministre.

M. Jean Rochon

M. Rochon: Merci, M. le Président. Alors, vraiment, à vol d'oiseau, je suis tout aussi content de nos travaux. Je pense que, sur des questions... les éléments majeurs de cette révision, comme le harcèlement psychologique, par exemple, on a entendu des suggestions très intéressantes qui nous amèneront probablement à bonifier et à améliorer encore — je suis d'accord avec ce qu'a dit notre collègue — la définition. Ce que je veux souligner en plus, c'est qu'on comprend très bien — c'est déjà dans l'intention — que l'approche sur le harcèlement psychologique sera globale et complète, comprenant les dispositions législatives, mais aussi les programmes, l'information, la formation et l'assistance qui doivent être données aux parties. Et on aura à ajuster la variable temps à cet égard aussi.

Pour ce qui est de la conciliation travail-famille, c'est un autre chapitre important de cette révision. Je pense que, là-dessus, on a globalement un accord et que les cibles ont été bien atteintes pour ce chapitre-là.

Ce qui regarde la couverture, la loi va maintenant couvrir l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec. On sait qu'on aura à bien s'entendre et s'assurer que, pour ce qui regarde les domestiques et les gardiens et gardiennes de personnes, on a une mise en application qui tient compte de la réalité et qu'on s'assure de bien comprendre, de bien cerner la situation des familles autant que des gardiennes pour que l'intention soit claire et que sa mise en oeuvre respecte cette intention.

Concernant la protection des travailleurs, on a parlé beaucoup des travailleurs à pourboire. On pourra peut-être apporter certaines précisions sur les aspects de

la répartition des pourboires, mais je pense qu'il se dégage, de façon très claire... Et, là-dessus, tout le monde a été d'accord: le pourboire doit être protégé, ça appartient aux travailleurs et c'est ça qui doit guider tous les changements ou ajustements qu'on voudra faire.

Parlant toujours de la protection, il y a les travailleurs atypiques ou les faux... pas les vrais atypiques, mais les faux autonomes. Là aussi, je pense qu'on a entendu des suggestions intéressantes pour peut-être apporter des précisions à l'article 53, pour bien cerner cette situation, mais on comprend que le traitement complet de toute cette réalité du monde du travail et la zone grise entre les faux autonomes et les réels autonomes sera traitée au lendemain de notre projet de loi, quand on aura les conclusions et les recommandations du rapport Bernier.

Mon dernier point que je voudrais rappeler: on sait évidemment que ce type de loi rencontre des positions très différentes de la part de ceux qui sont les travailleurs et les travailleuses et de la part des entreprises. Je veux redire, en terminant cette commission, qu'on a vraiment bien entendu, écouté et compris, je crois, la position des représentants des entreprises. On a recherché, depuis le début, un équilibre, et on va avoir ça présent à l'esprit. Il en va de l'efficacité de l'application des normes. On a à notre disposition une évaluation très rigoureuse qui a été faite de l'impact des mesures qui sont proposées, et il faudra bien se rappeler que, pour les entreprises, il y a des dépenses mais il y a aussi des investissements. Et certains déboursés dans l'investissement pour le développement du capital humain sont aussi importants que le développement du capital financier et des équipements. Alors, je pense qu'on a du pain sur la planche au cours des prochains jours. Je pense qu'ils vont vraiment nous permettre de jouer notre rôle, comme commission parlementaire, pour bonifier et compléter ce projet de loi.

Et, en terminant, je veux très sincèrement remercier mes collègues de la commission, des deux côtés de la table. Je pense qu'on a travaillé de façon très constructive et j'ai le sentiment qu'on est partis pour continuer dans ce sens-là. Je remercie beaucoup les participants. C'est des gens qui ont investi beaucoup de temps depuis plusieurs années et de façon plus intensive dans les derniers mois et qui sont venus vraiment nous apporter, nous offrir des contenus qui vont nous aider beaucoup. Toute l'équipe que vous avez vue derrière moi, du ministère et de la Commission des normes du travail, je veux les remercier beaucoup. Je sais que ça nous a permis de faciliter nos travaux. Leur concours va être très important la semaine prochaine, et je dois avouer que, comme ministre du Travail, je fais un accroc à la loi parce que, pour les prochains jours, on ne va pas respecter la semaine de 40 heures avec eux, on ne va pas respecter le repos de 32 heures par semaine — il y a une fin de semaine très lourde — pour être sûrs que nos travaux puissent continuer la semaine prochaine. Mais je dois dire qu'ils ont tous accepté de le faire de très bon coeur, avec enthousiasme.

● (18 heures) ●

Et le personnel de la commission, merci beaucoup. M. le Président, je pense que vous avez dirigé nos débats de façon très efficace, je l'apprécie beaucoup. Merci, Mme la secrétaire et tout le personnel.

Le Président (M. Rioux): Merci. Est-ce qu'on peut penser que la réglementation va accompagner l'étude du projet de loi article par article?

M. Rochon: Non, on ne pourrait pas. Je pense que peut-être... Et on pourra préciser, discuter d'éléments de contenu qu'on voudra assurer. J'aurai la chance de m'exprimer plus précisément, là, sur la discussion qu'on a eue s'agissant des travailleurs agricoles. Il est très clair dans mon esprit que la loi est là et que le règlement vient appliquer la loi et non pas la modifier. Ça, je pense qu'on pourra le faire...

Le Président (M. Rioux): Mais s'il y a des éléments d'information à donner?

M. Rochon: ...mais, physiquement, ça n'a pas été possible d'avoir le projet de règlement prêt.

Le Président (M. Rioux): O.K. Alors, merci tout le monde. Alors, ça termine nos travaux. On a épuisé notre ordre du jour. On a passé à travers toutes les auditions. Je suis très satisfait. Moi, je pense que ça a été d'excellents travaux. Je vous remercie tout le monde, et j'ajourne les travaux sine die.

(Fin de la séance à 18 h 2)

