# ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION — TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

# Journal des débats

## Commissions parlementaires

**Commission permanente des affaires sociales**

**Consultation générale dans le cadre de l'étude de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (4)**

**Le mardi 27 février 1990 — No 21**

**Président : M. Jean-Pierre Saintonge**

**QUÉBEC**

## Table des matières


| | | |
|---|---|---|
| William M. Mercer ltée | | CAS-1299 |
| Association des industries forestières du Québec ltée | | CAS-1309 |
| Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec | | CAS-1318 |
| Corporation des marchands de meubles du Québec | | CAS-1324 |
| Association minière du Québec inc. | | CAS-1331 |
| Association des grandes industries de la région de l'acier | | CAS-1338 |
| Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec | | CAS-1346 |
| Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec | | CAS-1353 |
| Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec | inc. | CAS-1362 |
| Office des producteurs de tabac jaune du Québec | | CAS-1371 |
| Regroupement des organismes-travail de la région de Québec | | CAS-1380 |


## Intervenants

M. Jean A. Joly, président

M. André Bourbeau
Mme Violette Trépanier
Mme Louise Harel
M. Serge Marcil
M. Paul Philibert

* M. Roland Boutin, William M. Mercer ltée
* M. Gilles Dufresne, idem
* Mme Mireille Deschênes, idem
* M. André Duchesne, Association des industries forestières du Québec ltée
* M. Laurent Tremblay, idem
* M. Jean-Pierre Landry, idem
* M. Maurice René de Cotret, idem
* M. Viateur Camiré, idem
* M. Gérald Jacques, Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec
* M. Richard Laçasse, idem
* M. Aubert Tremblay, idem
* M. Guy Rancourt, idem
* M. Paul Vaillancourt, Corporation des marchands de meubles du Québec
* M. André Branchaud, idem
* M. Yves Varin, idem
* M. Jean Roberge, Association minière du Québec inc.
* M. Jean-Guy Montpetit, idem
* M. François Cliche, Association des grandes industries de la région de l'acier
* M. Guy Marier, idem
* M. Jean Tremblay, Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec
* M. Jules Bellavance, idem
* M. Richard Boucher, idem
* M. Jean-Louis Bonneville, idem
* M. Jean Lecours, Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec
* M. Jacques Béchard, idem
* M. Denys Demers, idem
* M. Guy Boulet, Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec inc.
* M. Jean Tremblay, idem
* M. André Mousseau, idem
* M. Jean Gadoury, Office des producteurs de tabac jaune du Québec
* M. Denis Gagnon, idem
* M. Germain Ducharme, idem
* M. Normand Peck, Regroupement des organismes-travail de la région de Québec
* Mme Brigitte Thériault, idem
* Mme Martine Bégin, idem

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

**Le mardi 27 février 1990**

**Consultation générale dans le cadre de l'étude de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives**

(Dix heures treize minutes)

**Le Président (M. Joly):** Bienvenue à cette consultation générale et aux auditions publiques dans le cadre de l'étude de l'avant-projet de loi qu'est la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et nécessairement beaucoup d'autres dispositions législatives. Est-ce qu'il y a des remplacements, Mme la secrétaire?

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Boucher Bacon (Bourget) sera remplacée par M. Doyon (Louis-Hébert), M. Chevrette (Joliette) par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve), M. Gautrin (Verdun) par M. Poulin (Chauveau), M. Paradis (Matapédia) par M. Farrah (Îles-de-la-Madeleine).

**Le Président (M. Joly):** Merci, Mme la secrétaire. Aujourd'hui, nous entendrons le groupe William M. Mercer Itée, l'Association des industries forestières du Québec Itée, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, la Corporation des marchands de meubles du Québec, l'Association minière du Québec inc, l'Association des grandes industries de la région de l'acier, l'Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec inc., la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec, la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec inc, l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec et le Regroupement des organismes-travail de la région de Québec.

Je demanderais maintenant aux représentants du groupe William M. Mercer Itée de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

**M. Marcil:** M. le Président, est-ce que vous avez procédé aux remplacements?

**Le Président (M. Joly):** Oui. C'est déjà fait, monsieur.

Bonjour. J'apprécierais que la personne responsable, la personne porte-parole du groupe puisse s'identifier et présenter les gens qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

**William M. Mercer Itée**

**M. Boutin (Roland):** M. le Président, Mme la ministre, M. le ministre, Mmes et MM. de la commission, mon nom est Roland Boutin. Je suis associé principal chez Mercer et spécialiste en régimes de retraite. Je suis accompagné, à partir de mon extrême gauche, par Me Mireille Deschênes, avocate et spécialiste de la législation qui touche l'emploi et la sécurité du revenu, et M. Gilles Dufresne, associé principal chez Mercer également, qui est actuaire et expert en matière d'assurance collective.

Le **Président** (M. Joly): Merci, M. Boutin. Je vais vous expliquer brièvement les règles du jeu. Vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire et, après, un temps semblable est dévolu à chacune des formations pour s'entretenir avec vous. Alors allez, M. Boutin.

**M. Boutin:** O.K. Merci bien.

**Le Président (M. Joly):** Merci.

**M. Boutin:** Je dois vous dire, pour débuter, que la société-conseil William M. Mercer Itée est heureuse de répondre à l'invitation publique qui lui a été faite par le gouvernement lors du dépôt de l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Nous avons voulu limiter notre mémoire à la question de l'extension de la protection des régimes d'assurance collective aux personnes qui travaillent à temps partiel, ainsi qu'à celle des congés parentaux.

La philosophie qui sous-tend les avantages sociaux est qu'ils constituent une composante de la rémunération globale. En vertu de ce principe-là, il nous apparaît donc légitime que la rémunération des employés à temps partiel englobe également les avantages sociaux. Quant à la philosophie des normes du travail, il nous apparaît que les normes du travail sont celles qu'un employeur responsable voudrait volontiers mettre en application. Cependant, nous n'avons constaté chez nos clients aucun standard équivalent à une norme écrite en ce qui concerne la couverture ou la protection à accorder par les régimes d'avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel; les approches sont très diversifiées. Et ce que nous avons constaté, lorsque des employés à temps partiel sont couverts, c'est qu'il y a, comme lien commun, une continuité d'emploi beaucoup plus que le nombre d'heures accomplies, par exemple, chez un employeur. Ceci nous amène à regarder ou à envisager différentes définitions des travailleurs à temps partiel ou du travail à temps partiel.

Nous avons regardé également les prestations statutaires, celles qui sont versées en vertu des diverses lois. Il n'y a aucune norme constante qui s'en dégage et qui pourrait inspirer les employeurs, par exemple. Plusieurs normes suggèrent, cependant, une certaine continuité du lien d'emploi. Alors, il y a cette carence de cohérence et... Le principe de la proportionnalité

n'est pas nécessairement reconnu. Il semble, en somme, que les normes qui ont trait aux prestations statutaires n'aient pas été élaborées en tenant compte des employés à temps partiel tout autant que des employés à temps complet.

Pour traiter des différentes particularités des régimes d'assurance collective et de la façon dont ils pourraient protéger les employés à temps partiel, et des problèmes qui se soulèvent là-dedans, je demanderais à mon collègue, M. Dufresne, de nous faire son exposé là-dessus.

**M. Dufresne (Gilles):** Merci beaucoup, M. Boutin. J'aimerais faire une présentation en cinq volets. Premièrement, j'aimerais toucher différents types de protection qu'on entend lorsqu'on parle de régimes d'avantages sociaux. Je pense que c'est important parce qu'on a tendance à ne pas saisir vraiment la différence de types de protection auxquels nous nous adressons. Dans un premier temps, il y a les protections en cas de décès qui, évidemment, fournissent divers montants lors du décès d'un employé. Dans un deuxième temps, H y a les protections de remplacement du revenu qui se trouvent à protéger un employé lorsqu'il est incapable de travailler, à court ou à long terme, à cause d'une invalidité quelconque. Et, troisièmement, il y a tous les régimes de remboursement de frais médicaux, que ce soit les frais d'hospitalisation, les frais de médicaments, les soins dentaires ou les soins de la vue.

Il est intéressant de se demander quelles sont les alternatives à un employé qui, effectivement, n'est pas assuré par un régime collectif d'avantages sociaux. On s'aperçoit, quand on regarde les protections en cas de décès, qu'effectivement un employé a accès assez facilement au marché de l'assurance individuelle et qu'il est capable de s'acheter un grand nombre de protections, plusieurs types de protection variés et pour des montants variés, s'il a besoin d'une couverture en cas de décès.

Par contre, lorsqu'on regarde les protections de remplacement du revenu en cas d'invalidité, on s'aperçoit effectivement qu'il n'existe à peu près aucun régime individuel en vertu duquel un employé pourrait s'acheter une protection. Donc, soit que l'employé à temps partiel reçoive des protections du régime collectif ou soit qu'il n'ait aucune protection si, évidemment, on fait exception des protections qui sont disponibles sous le régime prescrit par la Commission de l'assurance-chômage et qui, effectivement, remplace, sur une base temporaire, pendant une période de 15 semaines, comme vous le savez, 60 % du revenu de l'employé à temps partiel.

Si on touche au remboursement des frais médicaux, on s'aperçoit également qu'il n'y a aucune protection qui existe sur le marché individuel qu'un employé pourrait s'acheter. Évidemment, les régimes gouvernementaux sont très généreux, au Canada, en ce sens et un employé reçoit une protection de base qui est très élaborée grâce aux régimes d'hospitalisation et de frais médicaux qui existent dans cette province. Par contre, aucun équivalent au régime d'assurance collective n'est disponible sur une base individuelle.

Le troisième volet que j'aimerais toucher, ce sont les variations ou les différences entre les régimes d'avantages sociaux et les régimes de retraite. On sait qu'il y a une loi qui oblige les employeurs à protéger leurs employés ou à leur permettre d'accumuler une protection du revenu, en cas de retraite, sur une base obligatoire. Par contre, il est important de saisir les différences entre un régime d'avantages sociaux et un régime de retraite.

Premièrement, comme on l'a noté tantôt, il y a plusieurs régimes de protection dans les régimes d'avantages sociaux À la retraite, il n'y a qu'une protection; c'est dans le but d'accumuler des revenus sur une longue période de temps.

Le deuxième point, c'est que les régimes d'avantages sociaux visent une protection qui est immédiate. Tout le monde le sait, une mort, c'est toujours prématuré. Donc, c'est une protection qui ne s'accumule pas au cours du temps, c'est une protection dont on a besoin dans l'immédiat.

Troisièmement, les coûts de protection des avantages sociaux ne sont pas nécessairement reliés au revenu de l'individu. Si on pense, par exemple, à un régime de remboursement de prescriptions ou de frais d'ordonnance, le coût sera le même, que l'employé travaille à temps plein, à temps partiel, sur une base occasionnelle, sur une base saisonnière. Donc, le coût est le même, mais, lorsqu'il est relié au revenu de l'individu, la proportion du revenu va varier selon la régularité de l'emploi et le niveau de revenu de l'employé.

Le quatrième point, et celui-là, ii est essentiel: dans un régime de retraite, la loi exige effectivement une protection de l'employé, une fois qu'il a satisfait à certains critères d'emploi, une fois qu'il a satisfait à certains critères d'admissibilité. Lorsque ces critères sont satisfaits, l'employé va accumuler une rente en vue de sa retraite s'il travaille et, effectivement, en fonction de la quantité de travail qu'il va faire, en fonction de son appartenance à l'employeur.

Dans le cas des assurances collectives, on ne peut pas faire ça. Il faut définir d'avance la protection parce que, que l'employé travaille sur une base régulière, sur une base saisonnière ou peu importe, si, par exemple, il décédait dans le mois qui suivrait son emploi, il faut qu'il y ait une protection qui soit là, qui soit bien définie et qui ne soit pas basée sur le temps où H a effectivement travaillé pour l'employeur.

Le quatrième volet touche effectivement les besoins de protection des employés. Ce sujet est extrêmement important. À notre avis, il est essentiel. La conséquence de nos échanges entre

les divers conseillers au bureau est effectivement que les besoins varient énormément. Il y a des gens qui travaillent sur une base régulière et qui, effectivement, ont besoin autant de leur revenu d'emploi qu'ils ont besoin des protections des régimes d'avantages sociaux. Il y a d'autres gens qui, pour diverses raisons, peuvent parfois travailler plus qu'un employé régulier, mais qui, effectivement, n'auraient pas besoin de protection en cas d'avantages sociaux. Si on pense, par exemple, à un étudiant sur un programme partagé qui étudie quatre mois, il est possible que, durant une année civile, il ait huit mois d'emploi à temps plein, mais que, effectivement, son besoin de protection sur les régimes d'avantages sociaux soit vraiment minime. On peut penser également à une personne qui travaille à temps partiel et dont le but du travail n'est pas nécessairement relié au revenu qu'elle fait, mais à des motifs autres qu'un revenu minimum. Donc, ce qu'on dit, c'est qu'une protection universelle, on ne pense pas que ce serait correct parce que ça ne satisferait pas les besoins des employés.

Finalement, le cinquième volet, on aimerait suggérer que le gouvernement fasse une intervention qui soit minimaliste et étapiste. Premièrement, qu'il revoie la Loi sur les normes du travail pour être certain qu'elle rencontre les besoins, autant des employés à temps partiel que des employés à temps plein; qu'il revoie les programmes d'Etat, également, parce qu'on croit qu'il pourrait y exister des différences, en ce sens que le concept de ces lois-là n'a pas vraiment été fait en fonction des employés à temps partiel.

On pense qu'il ne devrait pas y avoir d'avantages sociaux aux employés à temps partiel là où l'employeur n'en offre pas aux employés à temps plein. On pense qu'on devrait permettre l'adhésion facultative, contrairement au Régime de rentes. On pense que ces normes-là devraient être différentes, selon la taille de l'entreprise. Je crois qu'on devrait s'adresser uniquement aux employés réguliers et permanents, avec certains critères de salaire et de durée de travail, qu'il devrait, probablement, y avoir des variations de garantie et que, finalement, la liste des avantages pourrait varier selon la taille de l'entreprise.

En conclusion, on pense qu'on devrait faciliter l'accessibilité, mais non imposer l'universalité des régimes d'avantages sociaux pour les employés à temps partiel.

**Le Président (M. Joly): M.** Dufresne, est-ce que Me Deschênes a quelque chose à ajouter?

**M. Dufresne:** Oui.

**Mme Deschênes (Mireille):** Oui. Je veux aborder...

**Le Président (M. Joly):** S'il vous plaît, allez, madame.

**Mme Deschênes:** ...la question du maintien des avantages sociaux pendant le congé parental. Je vais d'abord parler du congé de maternité actuel de 18 semaines, qui est prévu par la Loi sur ies normes du travail. La loi prévoit que la salariée conserve le droit de participer aux avantages pendant la période de congé. Pour les avantages non contributifs, la participation est maintenue sans l'exigence que l'employée verse une cotisation. Pour les avantages contributifs, l'employée doit verser sa part et, si elle le fait, l'employeur verse sa part aussi.

L'expérience que nous en avons, c'est que, pour les régimes contributifs, l'employée ne maintient pas sa participation. Ça peut se comprendre. C'est une période où l'employée a une diminution de revenu et un accroissement important des dépenses. Alors, elle n'est pas en mesure de faire face au paiement des cotisations qui pourrait maintenir ses protections pendant le congé de maternité.

Il y a un concept qui commence à acquérir de plus en plus de légitimité chez les employeurs et dans le marché de l'assurance, c'est celui du versement de prestations pendant le congé de maternité. De plus en plus d'employeurs, particulièrement des grandes entreprises, s'orientent vers des régimes de prestations supplémentaires de chômage qui indemnisent l'écart entre un certain pourcentage du salaire de l'employée et les prestations d'assurance-chômage.

Il y a aussi une tendance qui a été amorcée par la Cour suprême du Canada dans un jugement qui a été rendu en mai dernier dans l'affaire Brooks contre Canada Safeway Ltd, où, en appel d'une décision provenant du Manitoba, la Cour suprême a clairement déclaré que le fait qu'un régime d'assurance-invalidité ne couvre pas la grossesse, l'accouchement normal, ça constituait de la discrimination fondée sur le sexe et la grossesse. Nos clients qui ont des employées au Manitoba doivent réviser leurs régimes d'assurance collective pour verser des prestations durant *une* période qui restera à définir comme étant la période - on pense que ça pourrait être entre cinq et huit semaines, dans le cas d'une grossesse normale - qui est liée aux besoins physiologiques de la mère. Nous pensons que ce jugement-là risque d'avoir un impact dans différentes provinces et qu'éventuellement, même au Québec, les énoncés de la Cour suprême pourraient servir d'argument pour faire déclarer inconstitutionnel l'article 90 de la Charte des droits du Québec, qui permet que nos régimes d'assurance-invalidité contiennent des exclusions à l'égard de la grossesse.

En ce qui concerne la période de congé familial, qui s'ajoute au congé de maternité actuel, nous suggérons que le gouvernement permette aux employeurs de traiter, du point de vue des avantages sociaux, ces congés de la même manière que les autres types de congés que l'employeur offre dans son entreprise. Alors, si

l'employeur, pour des personnes qui prennent des congés sans solde, a différentes modalités qui permettent à l'employé de maintenir ses garanties en vigueur, qu'fl offre les mêmes modalités pour le congé de maternité et ne mette pas de conditions plus restrictives ou plus généreuses. Si l'employeur ne permet pas que les garanties soient maintenues en vigueur pendant cette période-là, les congés familiaux seront traités de la même manière.

Le Président (M. Joly): Merci. Me Deschênes. Est-ce que ça conclut votre présentation?

**Mme Deschênes:** Oui.

Le **Président (M.** Joly): Parfait. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre.
(10 h 30)

**M. Bourbaau:** Il me fait extrêmement plaisir d'accueillir à cette table les représentants de Wiliam Mercer, une société qui fait autorité au Canada en la matière. J'aimerais vous amener sur le terrain du temps partiel puisque c'est le sujet qui vous intéresse et qui nous intéresse aussi énormément.

Dans le mémoire, vous dites qu'il serait possible, afin d'éliminer les contraintes qui sont liées au marché, d'offrir les mêmes avantages aux personnes à temps partiel qu'à celles à temps plein, mais en fixant une cotisation plus élevée. Vous mentionnez également que les coûts, qui seraient évidemment supérieurs, de ces régimes-là pourraient les rendre moins attrayants pour les personnes à temps partiel. La question que je voudrais vous poser est la suivante: En dépit des problèmes que vous soulevez ou des contraintes que vous prévoyez, peut-on penser que la conception de régimes spécifiques pour les personnes à temps partiel puisse finalement s'avérer un marché intéressant à développer pour les assureurs?

**M. Dufresne:** Premièrement, H serait bon de noter qu'H y a plusieurs employeurs qui offrent des protections à leurs employés à temps partiel. Nous n'avons pas de statisques précises à cet égard. Nous ne sommes pas capables de définir exactement combien d'employeurs ou quelle est la proportion des employés à temps partiel qui sont assurés d'un régime d'avantages sociaux, mais il est certain qu'au fur et à mesure que la proportion de la main-d'oeuvre est composée d'employés à temps partiel les employeurs se penchent sur le problème, les syndicats se penchent sur le problème et qu'effectivement ils étudient la possibilité et offrent des protections aux employés à temps partiel. Nous sommes incapables, encore une fois, de vous donner des chiffres précis sur la protection, mais la protection existe, le marché existe et il est définitivement possible d'avoir une couverture.

Ce qu'il est intéressant de noter, c'est que cette protection-là, nous pensons qu'elle existe surtout pour les employés qui travaltent de façon régulière à temps partiel. Donc, les gens qui travaillent, par exemple, trois jours sur cinq ont très souvent droit à une protection. Mais l'employé qui travaille sur une base temporaire 100 % de son temps ou l'employé qui travaille sur une base saisonnière va très rarement avoir droit à une protection.

Je pense que le marché de l'industrie de l'assurance va être très intéressé par la première catégorie d'employés et va les couvrir sur une base presque automatique, parce que je pense que c'est normal d'assurer ces gens-là. Quand on pense aux gens, par contre, qui travaillent sur une base saisonnière ou sur une base temporaire, je suis un peu moins certain que l'industrie de l'assurance va être aussi entichée ou encline à leur donner une protection, à cause de certaines difficultés inhérentes aux protections d'assurance.

Si on prend l'exemple de l'assurance-invalidité, si un employé est engagé pour une période de trois mois et qu'on s'attend à lui payer un salaire pendant une période de trois mois, est-ce qu'un employeur désirerait et est-ce qu'un assureur serait prêt à accepter le risque de donner une protection de remplacement du revenu pour cette personne-là? Si elle devient invalide pendant sa période de trois mois, est-ce qu'on va vouloir lui donner une protection qui remplacerait ce revenu jusqu'à l'âge de 65 ans? Il ne semble pas y avoir un lien avec ce besoin de remplacement du revenu sur une longue période de temps, étant donné que l'employé lui-même est engagé et va recevoir un revenu uniquement pour une courte période de temps. Donc, on pense qu'il devrait y avoir des variations de protection. Mais certainement, oui, l'industrie est intéressée à les assurer.

M. **Bourbeau:** Dans l'état actuel du marché, est-ce que vous en connaissez des compagnies d'assurances qui présentement assurent des employés à temps partiel?

M. Dufresne: Certainement, oui.

M. Bourbeau: À temps partiel. Des gens qui travaillent d'une façon régulière ou des gens qui travaillent de façon saisonnière?

M. Dufresne: Les deux existent, mais la grande majorité sont des gens qui travaillent sur une base régulière.

M. Bourbeau: Donc, on n'innoverait pas nécessairement en ouvrant la loi à ce sujet-là. Ce ne serait pas une innovation. Ça se fait déjà.

M. Dufresne: Ça se fait déjà. Effectivement, on ne pourrait pas dire que ça serait une

innovation. Par contre, il faut être bien conscient que, lorsqu'on fait une loi, je pense qu'on désire établir une norme minimale. Et cette norme minimale devrait être établie uniquement s'il y a un besoin universel. Je ne suis pas certain qu'il y a un besoin universel de protection, dans les régimes d'assurance-vie, dans les régimes d'assurance-salaire et dans les régimes de remboursement du revenu, sur une base universelle, pour tous les employés, qu'ils soient à temps régulier, sur une base temporaire ou sur une base saisonnière.

Nous avons vécu, avec des clients, plusieurs situations où, effectivement, l'employeur avait décidé d'assurer tous ses employés, peu importe qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et sans vraiment faire de différence entre les différentes catégories de gens. Il y avait une cotisation de la part des employés pour les diverses protections. Il est extrêmement intéressant de noter la quantité d'employés qui désiraient refuser la protection d'assurance, soit parce qu'ils *n'en* avaient pas besoin, soit parce que le coût, qui comme je l'expliquais tantôt, n'est pas toujours relié au salaire, avait une proportion plus grande que ce qu'ils étaient prêts à payer ou soit, finalement, parce que l'individu était couvert par le régime d'un autre membre de la famille; donc lui demander de verser une cotisation pour être assuré pour les frais médicaux et les soins dentaires, par exemple, s'il est déjà couvert par le régime d'un autre membre de la famille, pour lui, c'est une dépense inutile. Alors, établir une norme universelle, je pense, créerait de l'insatisfaction autant que cela rencontrerait les besoins d'autres employés.

**M. Bourbeau:** Selon vous, une des options qu'on pourrait envisager consisterait à offrir aux employés à temps partiel ce que vous appelez un paiement compensatoire, une somme d'argent, pour tenir lieu d'avantages sociaux. Est-ce que vous vous êtes penchés sur la forme que devrait prendre cette alternative-là? Le paiement compensatoire devrait-il s'appuyer sur le coût d'avantages sociaux alloués aux employés à temps plein, par exemple? Est-ce que cette formule implique une référence à un régime d'assurance-groupe de base?

**M. Dufresne:** Premièrement, je pense que le mémoire aurait dû peut-être être un peu plus précis dans ce domaine et aurait dû signifier que cette forme compensatoire devrait plus s'appliquer dans les situations où les employés ne sont pas engagés sur une base régulière. On pense que les employés engagés sur une base régulière devraient avoir un droit beaucoup plus direct aux protections des régimes d'avantages sociaux. Donc, ça devrait s'appliquer plus aux employés qui sont engagés sur une base temporaire.

Deuxièmement, la forme de compensation, je pense, pourrait prendre deux grandes avenues: soit que la rémunération de base pourrait être un peu plus élevée pour compenser le fait que la personne n'a pas droit aux avantages sociaux, soit qu'effectivement, au moment du départ, si l'employé a été engagé sur une base temporaire, il y ait un versement qui soit similaire au versement qui est exigé par les normes minimales pour prendre en considération le fait que l'employé, par exemple, n'aurait pas pris de vacances pendant ce temps-là. On demande alors à l'employeur de verser une proportion de la rémunération qu'il a gagnée pour tenir compte des vacances. On pourrait faire la même chose avec les régimes d'avantages sociaux, uniquement pour les régimes de base qui sont obligatoires et qui sont payés par l'employeur aux employés qui sont employés sur une base à temps plein. Est-ce que vous voudriez ajouter quelque chose à ces commentaires?

**Une voix:** Non.

**Le Président (M. Joly):** Merci. Je vais maintenant reconnaître Mme la ministre.

**Mme Trépanier:** Merci, M. le Président. Bienvenue. Vous confirmez que le travail à temps partiel, c'est une problématique pas simple à régler, les avantages et l'équité, pour les travailleurs et pour les employeurs. Dans votre mémoire, vous soulevez plusieurs difficultés en ce qui a trait à l'extension des avantages sociaux. Vous signalez des contraintes au niveau du coût des avantages sociaux, des difficultés d'administration et beaucoup d'autres choses.

Vous dites, à la page 5 de votre mémoire, que beaucoup de travailleurs et de travailleuses s'opposeraient au principe de l'adhésion obligatoire. Est-ce que vous avez des statistiques à cet effet-là? Est-ce qu'il y a des études qui ont été faites par votre firme? Ça repose sur quoi, cet énoncé-là? Et, si vous avez des statistiques, serait-il possible de les déposer pour le bénéfice de la commission et de nos travaux?

**M. Dufresne:** D'accord. Premièrement, il est exact de dire que le problème n'est pas simple. Il est également exact de dire qu'il est grandissant parce qu'on pense que la main-d'oeuvre qui travaille à temps partiel va s'accroître au lieu de décroître. C'est un phénomène évolutif qui s'en va dans une direction, je pense, qui est bien marquée. Notre commentaire à l'effet qu'on créerait de l'insatisfaction ou que certains employés ne voudraient pas être assurés est vraiment basé sur des expériences vécues lors de l'établissement de régimes chez des employeurs. Pour répondre directement à votre question, non, nous n'avons pas fait d'études statistiques. Nous n'avons pas fait de sondages, même sur une base d'échantillonnage, à savoir si les employés seraient prêts à contribuer au coût de ces régimes-là. Le commentaire était tiré beaucoup

plus d'expériences vécues dans des cas spécifiques où les régimes avaient été proposés sur une base obligatoire aux employés à temps partiel et où les employés devaient cotiser. Les employés disaient: Nous ne sommes pas intéressés à cotiser parce que nous n'avons pas besoin de cette protection-là. Malheureusement, nous n'avons pas vraiment de statistiques spécifiques à déposer.

**Mme Trépanier:** Certains groupes qui ont été entendus la semaine dernière ici, au niveau des avantages sociaux, ont fait deux suggestions: permettre aux personnes travaillant à temps partiel de choisir entre la participation au régime d'assurance dans l'entreprise avec les mêmes cotisations qu'une personne travaillant à temps plein et bénéficier ainsi de la même protection, sauf qu'avec la proportionnalité H y a un problème, ou encore une participation avec un taux ajusté à leur revenu, mais avec une protection moins importante.

Vous, vous nous apportez une suggestion. Vous nous dites: Laissons de la flexibilité aux entreprises. Comment voyez-vous ça? Vous n'êtes pas d'accord avec la proportionnalité, avec les mêmes cotisations que pour ceux à temps plein. Élaborez donc là-dessus.

**M. Oufresne:** D'accord. Disons que, pour nous, permettre la même cotisation qu'à un employé à temps plein, c'est permettre à un employé qui travaille trois jours par semaine d'avoir cinq jours de rémunération. Au point de vue concept, c'est la même chose. Alors, permettre à un employé d'avoir exactement une cotisation qui serait identique, je ne pense pas que ce serait correct dans ce sens-là.

Quand on parie de même taux, il faut différencier, encore une fois, deux protections. Il y a des protections d'assurance-vie, des protections d'assurance-salaire. Si le niveau de protection est relié au revenu de l'individu, à son salaire à ce moment-là, on peut avoir le même taux, parce que, automatiquement, H va y avoir un ajustement qui est proportionnel. La difficulté survient plus lorsqu'on parle de régime où le coût est fixe pour l'employé et n'est pas relié du tout soit au revenu, soit à l'attachement de l'employé à l'employeur. On parie, à ce moment-là, vraiment de la troisième catégorie de régimes, le régime de remboursement de frais médicaux et de soins dentaires. Ou, si on demande la même cotisation à l'employé, effectivement, pour que ça survienne, il faudrait que l'employeur soit prêt à faire un déboursé plus grand pour un employé à temps partiel que pour un employé à temps plein.

Les plus grands employeurs, je pense, où la proportion d'employés à temps partiel est minime, vont le faire sans aucune hésitation. Si vous regardez le marché du côté de la finance, vous allez vous apercevoir, je pense, qu'il y a beaucoup d'employeurs qui sont prêts à assurer automatiquement les employés à temps partiel, soit parce que la proportion de leurs travailleurs est minime, soit parce que, dans l'ensemble de leurs coûts, c'est tellement peu significatif qu'ils sont prêts à l'accorder directement. Mais si on pense à des employeurs de petite taille, si on pense à des employeurs qui ont moins de 100 employés, par exemple, leur demander de verser une cotisation qui soit plus grande que le coût proportionnel, ça peut leur occasionner des frais qu'As ne sont pas prêts à assumer. Et la seule chose qu'on dit, ce n'est pas de le défendre à un employeur - je pense qu'H y a des employeurs qui vont être prêts à le faire - mais je ne pense pas qu'on devrait leur imposer cette situation-là.
(10 h 45)

Maintenant, il y a certainement moyen d'avoir des protections qui soient un peu moins généreuses, par exemple, pour les employés à temps partiel, de sorte que ces employés-là soient capables d'acheter une protection qui serait moins grande, mais à un coût qui, en fonction de leur revenu, serait peut-être proportionnellement similaire. L'avènement des avantages variables, des avantages flexibles fait qu'on s'en va un peu dans cette direction-là. Les employés choisissent le niveau de protection.

Alors, autant dans l'assurance individuelle l'employé a le choix de prendre, par exemple, une franchise de 100 $ ou de 250 $ lorsqu'il assure son automobile, de la même façon, du côté des frais médicaux et des soins dentaires, H y aurait peut-être moyen d'acheter une protection où les premiers 100 $ ou les premiers 200 $ ne seraient pas assurés. Ça diminuerait beaucoup les coûts et l'employé temporaire, à ce moment-là, pourrait assumer ce coût-là. Il pourrait avoir une protection qui serait vraiment valable contre des frais qui seraient catastrophiques, des frais de médicaments, d'hôpitaux, ou peu importe, mais il débourserait les premiers 100 $ de protection. Il y a certainement moyen d'établir des régimes qui permettraient aux employés à temps partiel d'être assurés.

**Mme Trépanier:** Merci, monsieur.

Le **Président** (M. Joly): Merci, Mme la ministre. Je vais profiter de la dernière minute qui reste à ma formation pour peut-être, moi aussi, vous poser une petite question. C'est que vous dites que, si on s'en allait sur une base universelle, ça ne remplirait pas les attentes ou les aspirations de chacun des employés, parce que, pour diverses raisons, on pourrait vouloir ne pas prendre les bénéfices. Mais c'est remarqué souvent dans l'industrie que ceux qui ne prennent pas les bénéfices, c'est parce qu'ils se sentent forts, ils se sentent en santé, puis ils pensent que ça ne leur arrivera jamais.

Donc, il se ferait une forme d'autosélection si on devait permettre cette forme d'approche et les compagnies d'assurances risqueraient d'aboutir

avec des risques, entre guillemets, un peu plus "poqués". Alors, partant de là, je me demande quel serait l'intérêt pour une compagnie d'assurances, si le régime n'est pas obligatoire, si on leur permet de faire de "l'opting out", comme elles disent. Alors, c'est un peu ma crainte à moi dans l'approche que vous suggérez.

**M. Dufresne:** Et c'est un commentaire qui est extrêmement véridique. L'industrie de l'assurance serait beaucoup plus réfractaire pour les petits employeurs dans une situation où c'est facultatif que pour les gros employeurs. Et, dans ce sens-là, vous avez parfaitement raison.

**Le Président (M. Joly):** Merci, monsieur. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, Mme Harel.

**Mme Harel:** Oui. Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous saluer. J'avais eu l'occasion d'échanger avec M. Boutin et Me Deschênes lors de l'étude du projet de loi sur les régimes complémentaires de retraite. Le ministre, avec raison, a fait état de votre autorité en matière d'avantages sociaux. En prenant connaissance de votre mémoire, j'avais en tête la progression vertigineuse du nombre d'emplois à temps partiel offerts sur le marché de l'emploi depuis 10 ans. Et, à la lecture de votre mémoire, il m'est venu l'idée que, peut-être, le régime public de remplacement du revenu pouvait adéquatement remplacer le revenu au moment de la retraite ou de l'invalidité pour ce genre de travailleurs, et sans doute pour d'autres aussi et qu'en n'examinant que l'aspect des régimes offerts dans le cadre des assurances, on n'envisageait pas peut-être l'ensemble des changements qu'il faut opérer et peut-être la nécessité, comme le premier ministre l'avait annoncé dans le discours inaugural, de réviser le régime public, le Régime de rentes du Québec, notamment en matière de retraite, mais en matière d'invalidité également. Qu'est-ce que vous en pensez?

**M. Dufresne:** Je pense que l'industrie est prête - elle l'a démontré dans le passé - à vraiment assurer le remplacement du revenu pour les employés qui travaillent sur une base régulière, que ce soit à temps plein, que ce soit à temps partiel. Je pense que l'industrie est prête. Je pense que les plus gros employeurs sont prêts. Je pense que les petits employeurs vont suivre au fur et à mesure qu'ils vont prendre connaissance du fait que ça se fait sur le marché. Et, dans ce sens-là, je pense que la protection est effectivement offerte par le secteur privé. Je pense que, là où les régimes étatiques jouent un rôle de plus grande envergure, c'est lorsqu'on parle des employés saisonniers, des employés temporaires, des employés qui sont embauchés par les employeurs uniquement pour une période fixe. À ce moment-là, effectivement, l'employeur a cette vision qu'il va rémunérer l'employé uniquement pour une courte période de temps et, donc, il ne voit pas la nécessité de donner une protection du revenu à cette personne pour une très longue période de temps. À ce moment-là, j'ai l'impression que, conceptuellement, le régime d'assurance-chômage, par exemple joue un rôle primordial parce que, en cas d'invalidité, en cas de maladie, il offre des protections pour une base de 17 semaines et cette base, si on peut dire, se rattache assez bien à des types d'emplois qui sont temporaires, qui sont saisonniers.

**Mme Harel:** Finalement, c'est intéressant d'examiner - puisque vous insistiez, avec raison, sur le fait que c'était beaucoup plus facile pour les employés à temps partiel réguliers - que dans la mesure ou l'industrie cherche légitimement, d'une certaine façon, à retenir ce qui est facile, dans cette même mesure, finalement, l'ensemble des autres situations sont renvoyées soit à un paiement forfaitaire... Et c'est la grande question, parce que je regardais le tableau qui a été publié dans l'étude révisée des normes du travail du ministère et qui démontre que non seulement il y a une progression du nombre d'emplois offerts à temps partiel, mais aussi que ce sont là des emplois qui ont une longévité de plus en plus grande, d'une certaine façon. Alors, ce sont des emplois à temps partiel de plus en plus nombreux, mais de plus en plus permanents. Dans quelle mesure, en tout cas, ne faut-il pas envisager l'amélioration du régime public de remplacement du revenu pour tout le monde, évidemment, avec l'impact encore plus positif que ça peut avoir pour ceux et celles qui ne peuvent pas s'offrir le régime qui serait trop coûteux, par exemple, s'il ne l'est que dans le cadre de l'entreprise, peut-être, petite ou moyenne?

Dans votre mémoire, sur l'ensemble des analyses de faisabilité que vous faites, je crois que sur ce terrain-là vous êtes des experts, mais, quand vous parlez des raisons qui amènent les employés à ne pas profiter des protections - je crois que c'est à la page 4 - ça, je dois dire que ça m'apparaît sujet à évaluation. Vous dites que c'est parce que c'est *une* deuxième job ou un deuxième salaire et il y a un troisième argument qui peut, sans doute, être plus raisonnable, en fait, soit celui qui veut que l'employé n'ait pas les moyens de se payer la protection si c'est un régime contributif. Mais on a toujours associé le temps partiel à un deuxième salaire ou à une deuxième job; un deuxième salaire pour une femme et une deuxième job pour un homme. J'ai l'Impression que c'est une idée reçue qui n'est plus nécessairement conforme aux nouvelles réalités du marché du travail. Je ne sais pas si vous avez fait des études là-dessus, mais est-ce que votre expertise est à l'effet que ce sont des deuxièmes salaires ou des deuxièmes jobs?

**Mme Deschênes:** Ce sont des raisons qui ont

été données par des employés qui ont critiqué des programmes qui étaient offerts par certains de nos clients. Ce sont les raisons qui ont été invoquées.

**Mme Harel:** Oui, mais est-ce que c'est un échantillonnage qui est...

**Mme Deschênes:** Non, il n'y a rien de scientifique dans les données qui sont fournies là.

**Mme Harel:** C'est ça. D'accord.

**Mme Deschênes:** Il n'y a pas de prétention à une représentativité de ce qui se passerait sur une plus grande échelle.

**Mme Harel:** Actuellement, au gouvernement du Québec, lors de l'embauche d'employés occasionnels pour moins d'un an, il y a absence d'avantages sociaux et la compensation est l'équivalent de 11,12 %. Qu'est-ce que vous pensez, disons, d'une telle solution de compensation?

**M. Dufresne:** Excusez-moi, pourriez-vous répéter votre commentaire? Je n'ai pas bien saisi.

**Mme Harel:** Certainement. Actuellement, le gouvernement du Québec qui est un gros employeur...

**M. Dufresne:** D'accord.

**Mme Harel:** ...n'offre pas d'avantages sociaux aux employés occasionnels qui sont engagés pour moins d'un an, mais compense, finalement, cette absence par un paiement forfaitaire de 11,12 % du salaire. Qu'est-ce que vous pensez de cette mesure?

**M. Dufresne:** Je pense que, premièrement, on doit louer le gouvernement de reconnaître le fait qu'un employé occasionnel effectivement, n'a pas une rémunération globale identique à celle que l'employeur offre aux employés à temps plein. Deuxièmement, je pense que le fait d'utiliser une forme compensatoire se relie un peu à ce qui était suggéré dans notre mémoire. Donc, je pense que ce serait difficile pour nous de nous opposer au principe ou à l'approche qui, effectivement, est utilisée par le gouvernement du Québec.

Le troisième commentaire que je pourrais faire, c'est qu'effectivement, quant au niveau de protection, le chiffre de 11,12 % semble avoir été déterminé avec précision. Ce n'est pas un chiffre qui a été arrondi. Donc, il doit être relié jusqu'à un certain point au coût des protections que le gouvernement offre à ses employés à temps plein. Dans ce sens-là, ça semble démontrer une philosophie de rémunération globale qui est identique autant pour les employés occasionnels que pour les employés à temps plein. Je pense que ça se situe bien dans l'évolution de la société de regarder les régimes de rentes, les avantages sociaux, tous les avantages connexes, de regarder l'ensemble de la rémunération. C'était le premier commentaire, je pense, que mon collègue, M. Boutin, a fait au tout début. Nous sommes définitivement d'accord avec cette approche-là.

**Mme Harel:** Si vous me le permettez, c'est Me Dufresne, je crois?

**M. Dufresne:** Gilles Dufresne.

**Mme Harel:** Gilles Dufresne. C'est bien maître, c'est ça?

**M. Dufresne:** Non.

**Mme Harel:** Non?

**M. Dufresne:** Je suis actuaire de profession.

**Mme Harel:** D'accord.

**M. Dufresne:** C'est un de mes péchés.

**Mme Harel:** Tout le monde ne peut pas avoir tous les défauts. Ha, ha, ha! Si vous me le permettez, j'aimerais échanger avec Me Deschênes sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage. Vous dites que votre entreprise a un certain nombre de clients qui offrent ce type de régimes supplémentaires de chômage pour combler l'écart entre le salaire assurable à l'assurance-chômage et le salaire, en fait, qui est supérieur. Est-ce que c'est fréquent? Dans quel type d'entreprises? Quelle est la part de salaire assurable à ce moment-là pour combler l'écart? J'aimerais vous entendre là-dessus.

**Mme Deschênes:** Ce n'est pas tellement fréquent. C'est plutôt dans les très grandes entreprise. Il y a quelques années, c'était comme pas concevable. On ne payait pas des gens en congé de maternité, alors que maintenant on conçoit que c'est naturel, que ça va de soi, et les entreprises s'orientent vers des programmes de complément aux prestations d'assurance-chômage. En pratique, le niveau de prestations qui va être offert va être équivalent au niveau de prestations offert par le régime d'invalidité de courte durée. Alors, si le régime d'invalidité de courte durée offre des prestations équivalant à 70 % du salaire, le régime de prestations supplémentaires de chômage va offrir 70 % du salaire, moins ce qui est offert par l'assurance-chômage.

Comme je vous le disais, maintenant, nous avons des clients qui ont des employés au Manitoba et dans d'autres provinces aussi. Nos

clients sous juridiction fédérale sont touchés par te jugement de la Cour suprême dans l'affaire Brooks dont j'ai parlé tantôt et voudraient pouvoir intégrer le régime d'assurance-invalidité au régime de l'assurance-chômage pour une période de cinq à huit semaines, li y a des négociations qui sont en cours actuellement avec l'Association canadienne des compagnies d'assurances et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour permettre que ces régimes d'assurances se qualifient comme régimes de prestations supplémentaires de chômage pour une courte période. La Commission de l'emploi et de l'immigration a également des critères qui permettent à un employeur qui a un régime d'invalidité qui rencontre certaines normes de se qualifier pour une réduction du taux de la cotisation à l'assurance-chômage. Actuellement, les régimes d'invalidité peuvent se qualifier pour la réduction de la cotisation patronale tout en excluant les prestations durant les congés de maternité.

Maintenant, le gouvernement fédéral s'est demandé s'il devrait être "proactif dans la lutte contre la discrimination durant les congés de maternité et n'a pas encore annoncé qu'il allait modifier ses critères, les normes auxquelles devraient se conformer les régimes d'assurance-invalidité des employeurs pour ouvrir droit à la réduction du taux de la cotisation. Mais on s'attend à ce qu'il y ait des modifications à ce niveau-là et à ce que des régimes assurés, qui actuellement ne peuvent pas être enregistrés comme régime de prestations supplémentaires, puissent se qualifier lorsqu'il y aura une entente entre les compagnies d'assurances et Emploi et Immigration Canada.
(11 heures)

D'ailleurs, quand j'ai vu les représentations qui étaient faites par le Conseil du statut de la femme afin de créer un fonds national qui verserait des prestations durant les congés familiaux, je me suis dit: Tiens, il me semble que les employeurs vont être contents parce que ça va leur coûter moins cher que de payer les prestations du régime d'assurance-invalidité, puisqu'ils auront juste à verser des cotisations à ce fonds et non pas à modifier leur régime d'assurance-invalidité ou, du moins, ils pourront intégrer peut-être plus facilement le régime d'invalidité aux prestations de cette caisse nationale. J'ai vu ça comme une bonne nouvelle, ce projet-là.

**Mme Harel:** Le régime d'invalidité de courte durée. Actuellement, certains de ces régimes prévoient donc des compléments, c'est ça, en fait, au moment du congé de maternité, ou prévoient...

**Mme Deschênes:** C'est-à-dire que les régimes d'invalidité eux-mêmes ne sont pas intégrés aux prestations d'assurance-chômage parce qu'ils ont certaines caractéristiques qui font en sorte qu'on ne peut pas les enregistrer comme des régimes de prestations supplémentaires de chômage. Mais là, ça devrait changer avec les négociations qui sont en cours entre les assureurs et la Commission.

**Mme Harel:** À ce moment-là, quand vous parlez de cinq à huit semaines, est-ce parce que les régimes eux-mêmes prévoient une compensation durant cinq à huit semaines?

**Mme Oeschênes:** En fait, c'est que la Cour suprême a dit que la grossesse et l'accouchement... Historiquement, les régimes d'assurance-invalidité couvraient un accident ou une maladie qui étaient définis comme excluant la grossesse elle-même. On disait: La grossesse, ce n'est pas une maladie, ce n'est pas un accident. La Cour suprême du Canada a dit: Arrêtons de nous demander si c'est un accident ou une maladie; le fait est que la grossesse est un motif raisonnable d'absence du travail pour raisons de santé et, à ce titre, ça devrait être indemnisé.

Par ailleurs, le régime d'assurance-invalidité ne va pas couvrir 17 semaines nécessairement dans chaque cas, parce que, probablement, dans le cas d'une grossesse normale, il y a une portion des 17 semaines qui est reliée plus aux soins du nouveau-né qu'aux besoins physiologiques de la mère elle-même. Alors, dans le milieu de l'assurance, on s'était demandé quel serait le standard, c'est quoi une période d'absence normale pour un certificat médical dans un cas de grossesse normale. Ce qui ressort, ce serait entre cinq et huit semaines. Pour le reste, il faudrait qu'il y ait un régime de prestations supplémentaires de chômage ou que le fonds national qui serait créé entre en jeu, ou d'autres modalités, mais le régime d'assurance-invalidité couvrirait une portion du congé.

**Mme Harel:** Vous permettez?

**Le Président (M. Joly):** Très brièvement, Mme la députée.

**Mme Harel:** Parce que c'est assez rare, M. le Président... Je pense que c'est avec le consentement.

**Le Président (M. Joly):** Madame, on vous permet de déborder.

**M. Bourbeau:** Vous me permettrez de faire la même chose plus tard.

**Mme Harel:** Oui.

**Mme Deschênes:** En tout cas, le jugement Brooks n'a pas d'impact immédiat au Québec à cause de l'article 90 de la Charte qui permet ces distinctions. Mais nous, les juristes, on voyait

tout de suite que c'était une question de temps pour que l'article 90 soit déclaré inconstitutionnel, compte tenu des énoncés très clairs de la Cour suprême dans ce jugement. Même la Cour suprême a élaboré un énoncé qui est le principe de base de la tarification en assurance, sans le savoir, mais la Cour a dit que les femmes qui ont des enfants, finalement, font un geste qui profite à l'ensemble de la société et qu'elles ne devraient pas être les seules à subir un préjudice, à être défavorisées au plan économique. Donc, le coût doit être réparti sur l'ensemble de la société. On ne pourrait même pas avoir un régime d'assurance-invalidité qui a une tarification différente, supérieure, par exemple, pour les femmes entre 30 et 45 ans en âge de procréer. Ça violerait, même, le principe élaboré par la Cour suprême.

**Mme Harel:** Une dernière question, M. le Président...

Le **Président (M. Joly):** Très brièvement, Mme la députée, s'il vous plaît. On déborde déjà.

**Mme Harel:**... parce que je veux bien comprendre pour qualifier ces régimes. Est-ce qu'ils remplacent des semaines qui sont actuellement couvertes par l'assurance-chômage, ou s'il faut les qualifier comme des régimes supplémentaires aux semaines qui, à la suite de la réforme qui sera apportée, s'ajouteront à celles déjà offertes? Est-ce que ce sont des régimes qui vont remplacer, qui permettraient, à ce moment-là, à un employeur de réduire son taux de cotisation à l'assurance-chômage étant donné qu'il y a un régime d'invalidité de courte durée qui tient lieu, pendant quelques semaines, de régime de congé de maternité?

**Mme Deschêne»:** Actuellement, l'employeur peut déjà bénéficier de la réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage, même si son régime d'assurance-invalidité exclut la grossesse et la maternité. Maintenant, dans les juridictions où l'employeur devra couvrir la grossesse et la maternité par son régime d'assurance-invalidité, les employeurs voudraient bien que le régime d'invalidité se qualifie comme régime de prestations supplémentaires de chômage, de sorte que les prestations soient intégrées aux prestations d'assurance-chômage, mais ce n'est pas possible actuellement.

**Mme Harel:** Durant le même nombre de semaines?

**Mme Deschênes:** Durant le même nombre de semaines, comme je le disais, pour une période de cinq à huit semaines.

**Mme Harel:** Mais à l'intérieur du nombre de semaines prescrit par l'assurance-chômage, qui est un maximum de 25.

**Mme Deschênes:** Oui, c'est ça, 15 semaines.

**Mme Harel:** 17 semaines plus le congé parental.

**Mme Deschênes:** Là, on parle du congé de maternité pour les besoins physiologiques de la mère qui accouche.

**Mme Harel:** Ah! D'accord, je comprends.

**Mme Deschênes:** Le régime d'assurance-invalidité ne couvrirait pas un congé parental. C'est pour les besoins physiologiques de la mère.

**Mme Harel:** Alors, merci. J'ai bien constaté dans votre mémoire que vous rappeliez que l'avant-projet de loi ne contient aucune disposition pour le maintien, entre autres, des avantages sociaux au moment du congé parental. Alors, ça, c'est certainement retenu par les membres de la commission. Merci pour votre expertise, c'est toujours intéressant et je considère que c'est une sorte de contribution que vous faites à nos travaux chaque fois que vous présemez un mémoire. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Merci, Mme la députée. M. le ministre, s'il vous plaît. Brièvement.

**M. Bourbeau:** Oui, c'est toujours très rassurant de savoir qu'il y a des gens comme M. Mercer et d'autres du même calibre à qui on peut poser des questions à l'occasion. Notre avant-projet de loi, comme son nom le dit, est un avant-projet; donc il y a encore des modifications à y apporter avant que le gouvernement dépose un projet de loi. Il manque des choses dans l'avant-projet de loi, on le sait. Nul doute que, si on a besoin de complément d'information sur ce que vous avancez, on tentera de vous rejoindre. J'espère que vous serez toujours là pour répondre à nos appels...

**Une voix:** C'est 300 $ l'heure.

**M. Bourbeau:**... de façon à pouvoir peut-être à l'occasion élaborer un peu plus sur les recommandations que vous faites. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Allez, M. Boutin.

**M. Boutin:** Alors, si je puis commenter, il nous a fait plaisir, à notre société, d'apporter une contribution aux questions dont vous débattez ici et, bien sûr, si vous aviez des questions pour lesquelles vous aimeriez nous donner un mandat, on est toujours disponibles.

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**M. Bourbeau:** Je n'en doute pas.

**Le Président (M. Joly):** Alors, à mon tour, au nom des membres de cette commission, je tiens à vous remercier. Ce fut bien apprécié. Alors, merci beaucoup. Je vais maintenant demander aux membres de l'Association des industries forestières du Québec ltée de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

Alors, nous allons reprendre nos travaux, s'il vous plaît. Je demanderais à la personne responsable du groupe de l'Association des industries forestières du Québec ltée de bien vouloir s'identifier et identifier les gens qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

**Association des industries forestières du Québec ltée**

**M. Duchesne (André):** M. le Président, mon nom est André Duchesne. Je suis président et directeur général de l'Association des industries forestières du Québec. J'ai avec moi, ce matin, quatre personnes qui vont m'aider tantôt à répondre à vos questions. Nous espérons en avoir.

**Le Président (M. Joly):** Sûrement!

**M. Duchesne:** M. Jean-Pierre Landry est vice-président à l'exploitation forestière pour les produits forestiers Daishowa.

**Le Président (M. Joly):** M. Landry est à votre droite?

**M. Duchesne:** Ici. Il est ici ce matin à titre de vice-président du conseil d'administration de l'Association. Plus loin à droite encore, M. Laurent Tremblay, qui est directeur des relations industrielles pour le domaine forestier et le bois d'oeuvre chez Stone Consolidated inc. À l'extrême gauche, M. Viateur Camiré, qui est directeur du personnel et des relations industrielles chez Donohue Saint-Félicien inc.; et, finalement, M. Maurice René de Cotret qui est directeur des relations du travail chez Produits forestiers Domtar.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Duchesne. Je vous rappelle très brièvement les règles du jeu: vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter votre mémoire et, après, les membres de cette commission se réservent le droit et le plaisir de vous poser quelques questions. Merci. Allez, M. Duchesne.

**M. Duchesne:** Vous me permettrez, M. le Président, de présenter brièvement l'Association des industries forestières du Québec, soit 28 compagnies qui regroupent les employeurs des secteurs des pâtes et papiers, de la forêt et des scieries au Québec. Les membres de l'AIFQ représentent près de 85 % de la transformation de la matière ligneuse au Québec. Les secteurs que je viens de vous mentionner sont, évidemment, ensemble, l'une des activités économiques les plus importantes puisque ça représente 15 % de toute notre production manufacturière et, quel que soit le critère ou la mesure que vous employez; les emplois, la valeur ajoutée, les salaires, c'est une industrie qui se classe soit première, soit deuxième continuellement au Québec.

Les employés salariés de l'industrie se retrouvent soit dans des camps forestiers, donc éloignés des grands centres dans la plupart des cas, soit, évidemment, dans des usines qui opèrent généralement en continu avec des quarts de travail. Ces employés sont généralement syndiqués dans une très forte proportion et jouissent de conditions de travail qui les classent parmi les mieux payés de la province. Les compagnies offrent à leurs employés une compensation totale qui est généralement de beaucoup supérieure au minimum prévu par la Loi sur les normes du travail.

Le processus de négociation des conventions collectives, évidemment, présuppose des compromis que doivent faire les deux parties et ce compromis, certaines dispositions de l'avant-projet de loi le remettent en question. Le fait d'accorder par législation des dispositions qui font déjà l'objet de négociations et d'ententes entre les parties modifie l'équilibre de ces négociations et, à notre avis, intervient indûment dans le processus.

Essentiellement, donc, ce matin, M. le Président, les membres de l'AIFQ recommandent que soient exemptées de l'application de certaines dispositions de la loi les entreprises qui, par convention collective de travail ou autrement, atteignent les objectifs qui sont poursuivis par cette loi.

Nous n'avons pas l'intention de passer l'ensemble de la loi en revue. Ce que nous voulons faire, ce matin, c'est traiter de six articles spécifiques seulement.

D'abord, l'article 14, le temps supplémentaire et les avis à donner au salarié. Les dispositions de l'article 14 vont entraîner des problèmes importants pour nos entreprises puisqu'il faut bien admettre que, règle générale, on ne peut pas, dans nos opérations, planifier le temps supplémentaire douze heures à l'avance. Comment un employeur dont les salariés travaillent sur trois quarts de travail peut-il prévoir qu'un ou plusieurs de ces travailleurs ne se présenteront pas au début de leur quart, ce qui oblige le travailleur de l'équipe précédente à demeurer au travail jusqu'à ce qu'un remplaçant soit trouvé?

Sur ce cas précis, dans la plupart de nos conventions collectives, en particulier dans les usines de pâtes et papiers, il y a des dispositions librement négociées à l'effet qu'un salarié peut être appelé à remplacer un autre employé qui est

en retard, jusqu'à un maximum de deux heures. Et on vous cite, dans le mémoire, un texte type de ces conventions qui précise que l'employé doit prévenir son contremaître quand il ne peut pas se présenter normalement au début de son quart de travail.

Souvent, dans ces unités de production qui ont plus d'un quart de travail, les employés appelés à faire du temps supplémentaire ne le sont que pour des périodes de courte durée, soit le temps de constater l'absence du travailleur qui est censé prendre la relève et de lui trouver un remplaçant. Vouloir agir de façon différente serait, à notre avis, irréaliste et perturberait de façon importante les opérations effectuées sur plusieurs quarts en continu, même s'il n'y a pas de situation d'urgence. Ça va carrément à rencontre d'une gestion efficace de nos entreprises.

(11 h 15)

Dans d'autres circonstances qui peuvent exiger du temps supplémentaire, certaines tâches spécialisées, par exemple, des travaux d'entretien qui débutent durant les heures de travail normales, mais qui doivent se continuer parce que ce n'est pas terminé et pour lesquels, l'employé lui-même doit continuer cette préparation-là. Encore une fois, c'est imprévisible longtemps à l'avance.

La même chose dans les opérations forestières. Vous avez, par exemple, le cas d'un mécanicien qui a l'habitude de prendre son mercredi soir pour revenir en ville et vaquer aux tâches familiales, par exemple, rencontrer le professeur de son entant qui a des problèmes à l'école. Alors, il prend rendez-vous pour un mercredi soir et ça s'adonne que, ce mercredi-là, il y a un bris mécanique imprévisible. Pas capable de le remplacer. C'est le mécanicien de la place. On est en conflit avec les dispositions de l'avant-projet de loi, à ce moment-là.

Or, les partenaires dans l'entreprise ont su trouver au cours des années des mécanismes qui permettent de répondre à ces besoins et à ces difficultés-là. Et nous sommes d'avis que, là où les conditions de travail sont régies par une convention collective, il serait souhaitable d'exclure ces employeurs-là de l'application de cet article.

En passant, je pense qu'on doit vous souligner que la terminologie qui est utilisée dans l'article, à savoir les "obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation de son enfant", c'est assez large, c'est assez vague. Ça va soulever des difficultés d'interprétation et peut-être de la jurisprudence avant qu'on sache exactement de quoi il s'agit.

L'article 16, le remplacement du temps supplémentaire. Les membres de l'AIFQ, M. le Président, sont contre toute disposition qui vise à remplacer le temps supplémentaire par un congé payé et nous demandons que cette disposition soit enlevée de l'avant-projet de loi. Cette addition proposée à l'article 55 de la loi actuelle prévoit que l'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé. Donc, *ï* n'y a ici aucune obligation pour l'employeur. Nous demandons donc au législateur de laisser aux parties le soin de régler cette question en tenant compte des besoins du milieu. Cette disposition devrait, à tout le moins, ne pas viser les salariés régis par une convention collective qui prévoit ce genre de chose.

L'article 17, les jours fériés et chômés. La plupart des compagnies membres de l'AIFQ accordent déjà 12 congés (des jours fériés ou des congés mobiles) à leurs employés et sont donc exclues de cette section. Il y en a certaines qui sont à 11, d'autres qui sont à 13, mais une bonne moyenne, c'est 12. En tout cas, elles sont exclues pour les salariés qui sont visés par la convention collective à ce moment-ci et c'est ça notre point. Nous souhaitons que cette exclusion soit non seulement maintenue pour ceux qui sont visés par la convention collective, mais qu'elle soit élargie afin de couvrir les employés cadres et les salariés non syndiqués qui bénéficient des mêmes avantages, ce qui est courant. Nous proposons donc que le texte actuel de la loi soit modifié pour y inclure, après les mots "convention collective", 'ni un autre salarié du même établissement qui bénéficie aussi du même nombre de congés". L'effet d'entraînement s'exerce dans ce cas-là et les dispositions sont suffisantes.

Et là, l'occasion était trop belle, M. le Président, pour ne pas vous signifier à nouveau notre désaccord sur l'inflexibilité avec laquelle le congé de la fête nationale est traité. Vous savez qu'on doit obligatoirement la chômer le 24 juin même s'il s'agit d'un jour ouvrable qui survient dans le milieu de la semaine. Cette inflexibilité-là, nous cause des problèmes depuis le début en particulier dans nos opérations forestières. Il y a beaucoup de salariés dans ces conditions-là qui doivent parcourir de grandes distances pour se rendre de leur résidence au lieu du travail. Exiger qu'ils prennent le congé un mardi ou un mercredi ou un jeudi, ça veut dire, à toutes fins pratiques, des dépenses additionnelles, des fatigues additionnelles, l'inefficacité au travail ou bien souvent de l'absentéisme pour la journée qui s'adonne à tomber entre les deux, entre la fin de semaine et le congé férié.

Pour les employeurs qui ne sont pas assujettis aux dispositions de l'article 60, donc, qui ont suffisamment de congés fériés, comme je vous le disais tantôt, le mode de rémunération de la fête nationale ne se fait pas suivant les dispositions des conventions collectives. Alors, on a donc une rémunération qui doit être calculée sur une base différente de l'ensemble des autres jours fériés ou des congés mobiles. Alors, ça

entraîne des complexités administratives absolument inutiles, à notre point de vue.

À ce point de vue là, je pense qu'encore une fois on saisit l'occasion pour vous recommander que le jour de la fête nationale soit, selon l'entente intervenue entre les parties, reporté au début ou à la fin de la semaine pour ceux, à tout le moins, qui sont régis par une convention collective et qui travaillent loin de leur foyer. De même, que le mode de calcul de l'indemnité pour la fête nationale soit uniformisé à celui des autres jours chômés et payés dont bénéficient les travailleurs qui ne sont pas assujettis aux dispositions de l'article 60.

Pour ce qui est de l'article 23, l'indemnité afférente au congé annuel, d'abord, nous nous demandons pourquoi le législateur propose de remplacer la notion d'accident par celle de blessure dans l'article. On ne saisit pas cette distinction-là, à ce moment-ci. Quant aux dispositions qui accordent une majoration des crédits de vacances réellement gagnés à un employé qui est absent pour cause de maladie, de blessure ou de congé familial pour une période qui n'excède pas 20 semaines, nous croyons que devraient être exclus de l'application de ces dispositions les salariés qui sont visés par une convention collective qui accorde un régime de vacances supérieur à celui prévu par la loi. À titre d'exemple, les employés à l'emploi des membres de l'AIFQ jouissent généralement de régimes de vacances comme ceux qu'on vous illustre au mémoire: deux semaines après un an; trois semaines après quatre ans; quatre semaines après neuf ans; cinq semaines après vingt ans et six semaines après 27 ans de service. Et c'est assez typique comme régime. Dans la majorité des entreprises membres de l'Association, on retrouve en plus des semaines de vacances supplémentaires pour les employés âgés de 60 ans et plus qui ont 25 ans de service. Alors, les membres de l'AIFQ ne sont pas d'accord pour une extension d'un certain nombre de congés par le biais d'un niveau minimum dans la Loi sur les normes du travail. Il y en a déjà beaucoup.

L'article 29 sur les congés familiaux. Pour ce qui est du congé de naissance ou d'adoption, les membres de l'AIFQ, évidemment, ne s'opposent pas à ce concept-là. C'est justifié pour le salarié dont les journées d'absence avec rémunération se limitent aux avantages prévus par la Loi sur les normes. Nous estimons qu'il devrait en être autrement pour un salarié, par contre, qui est assujetti à un régime de vacances et de congés qui est supérieur au minimum prévu par la loi. Encore une fois, c'est bien beau qu'il y ait un minimum, mais, quand on donne déjà plus, le minimum ne devrait pas s'appliquer.

Si le législateur désire assujettir tous les salariés, nous croyons que les dispositions relatives au congé de naissance ou d'adoption devraient être révisées et permettre un congé non rémunéré d'une durée de cinq jours, qui peut être fractionné en journées, quitte à se prévaloir des autres modes de congés prévus aux conditions de travail pour être rémunéré. Ces absences devraient normalement être précédées d'un préavis par le salarié de la même façon. Encore une fois, il y a une banque de congés, de jours fériés supérieure au minimum prévu par la loi qui pourrait servir à ces fins-là.

Quant aux obligations reliés à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant mineur, au cours des années, la négociation des conventions collectives a permis de trouver des mécanismes et d'établir des pratiques qui permettent au salarié de s'absenter pour répondre à des besoins importants d'un enfant mineur. Nous ne voulons pas nous opposer à cette réalité qui exige l'absence du travail d'un salarié qui doit s'acquitter de responsabilités familiales, mais nous sommes d'avis que les dispositions législatives doivent respecter les préoccupations élémentaires pour l'entreprise, à savoir l'obligation pour le salarié d'informer son employeur autant que possible 48 heures à l'avance.

**Le Président (M. Joly):** Il vous reste une minute, M. Duchesne, s'il vous plaît.

**M. Duchesne:** J'en ai pour à peu près deux minutes, M. le Président.

**Le Président (M. Joly):** Allez, M. Duchesne.

**M. Duchesne:** Le besoin pour l'entreprise d'avoir assez d'employés pour opérer. Le problème du fractionnement des journées; dans certains cas, c'est assez simple, mais dans d'autres opérations, c'est à peu près impossible à administrer. Enfin, le texte même de l'article 81.2, M. le Président, nous apparaît un peu confus. S'agit-il de cinq journées par employé ou de cinq journées par enfant? S'il y a six enfants, est-ce que ça fait 30 jours? Encore une fois, nous souhaitons que soient exemptés de l'application de la loi les établissements où la majorité des salariés sont régis par une convention collective de travail.

Je voudrais prendre ma dernière minute, M. le Président, sur l'article 31, l'avis de cessation d'emploi et de mise à pied. La situation, telle que nous l'interprétons, c'est que l'exclusion actuelle couvre les travailleurs saisonniers à l'emploi des entreprises membres de l'AIFQ. Lavant-projet de loi maintient cette exclusion, à l'article 82.1, mais devient plus confus par la suite. L'expression "entreprise déterminée", qui a déjà donné lieu à des plaintes et à des jugements, complique l'interprétation de cet article-là. Vu que le projet de loi introduit la notion d'entreprise à caractère saisonnier et que le législateur ne parle pas pour ne rien dire, nous sommes d'avis qu'il a l'intention d'exclure de l'expression "entreprise déterminée" l'ensemble

des entreprises ayant à leur emploi des travailleurs saisonniers. Alors, si c'est ça, on a un problème, parce que la plupart des entreprises membres de l'AIFQ ne sont pas des entreprises saisonnières, mais ont à leur emploi souvent des employés dont l'emploi est à caractère saisonnier et, là, on se retrouve dans des complications qu'on n'est pas vraiment capables de déchiffrer à ce moment-ci. On établit un certain nombre d'hypothèses, et puis on aboutit toujours en marge de la loi et devoir payer des indemnités, alors que la pratique courante ne s'applique pas.

L'AIFQ, M. le Président, suggère donc que les emplois à caractère saisonnier continuent d'être exclus des dispositions des articles 82 et suivants. Écoutez, il y a deux ou trois autres petits points, mais je pense que si vous avez...

**Le Président (M. Joly):** Vous aurez l'occasion sûrement, à travers les questions...

**M. Duchesne:** Exactement.

**Le Président (M. Joly):** ...de glisser ce que vous avez l'intention de dire.

**M. Duchesne:** Je vais m'interrompre immédiatement, puis vous laisser la chance de poser des questions sur ces sujets-là à mes collègues, M. le Président.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Duchesne. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. M. le ministre.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de saluer les représentants de l'Association des industries forestières du Québec qui nous donnent leur point de vue sur l'avant-projet de loi. Un des points principaux de votre mémoire consiste à demander de soustraire les conventions collectives à l'application de la majorité des amendements proposés par la loi. Pourtant, ça m'apparaît un peu étrange qu'on nous demande de retirer les conventions collectives de la Loi sur les normes, parce que, quand on parle de la Loi sur les normes, il y a beaucoup de gens qui l'appellent la loi sur les normes minimales, dans le langage courant, les normes minimales. Ce que vous nous dites, dans le fond, c'est un peu un aveu que certaines conventions collectives ne contiennent même pas les normes minimales qu'on retrouve partout chez les non-syndiqués. Ce n'est peut-être pas ça que vous voulez dire, mais ça a l'air de ça un peu et moi, ça m'effraie un peu de penser qu'il y a peut-être des conventions collectives qui se signent où les syndiqués n'ont même pas accès à ce qu'on considère comme le minimum minimorum, là. J'exagère peut-être un peu; peut-être que vous allez éclairer un peu ma lanterne, mais j'ai de la difficulté à me rendre à ce raisonnement-là.

Si c'est vrai que, dans certains cas, les conventions collectives ne donnent pas ce minimum-là, est-ce qu'on ne pourrait pas penser que, dans une période de temps relativement courte, on pourrait en arriver, lors des prochaines négociations, par exemple, à relever le minimum dans les conventions collectives pour se rendre au moins au niveau des employés non syndiqués qui, eux, vont avoir ce minimum-là? Ça serait un peu étrange de dire: Tous ceux qui ne sont pas syndiqués, les moins bien défendus de la société, ont droit à un plancher et puis les autres, qui sont très bien représentés par la CSN, la FTQ et les gros syndicats, etc., à certains égards, ont moins que le minimum. Sur le plan philosophique, en tout cas, je trouve ça un peu étrange. Je ne sais pas comment vous réagissez par rapport à ça.

(11 h 30)

**M. Duchesne:** Ce n'est pas tout à fait ça, M. le ministre. M. Tremblay, je pense, a une couple d'exemples à vous donner là-dessus.

**M. Tremblay (Laurent):** Je pense que la raison principale sur laquelle on s'est appuyés pour proposer cette exclusion, c'est principalement dû au fait que, si l'on regarde à l'intérieur - je vais juste me limiter à ça - de l'industrie des pâtes et papiers, les conditions de travail qui existent présentement, je pense, se comparent très avantageusement avec n'importe quel secteur industriel du Québec et même du Canada et des États-Unis. Et puis, les conditions qui ont été établies sont des conditions qui ont été librement négociées. Il y a quand même un certain nombre de points sur lesquels les employeurs ont refusé d'accéder à certaines demandes syndicales, mais ils ont dû faire certains compromis pour arriver à des ententes.

Le point principal qu'on veut souligner ici, c'est que, en introduisant dans la législation des aspects additionnels - et, sur certains de ceux-là, probablement qu'il y a des employeurs qui ont refusé d'accéder aux demandes syndicales dans ce sens-là, mais qui ont dû faire des compromis, donc, donner quelque chose d'autre à la place parce que, en termes d'efficacité, c'était plus valable - on a déjà des conventions collectives qui sont très valables. Et le point qu'on voulait souligner, c'est que, en ajoutant des dispositions dans la loi qui couvrent d'autres aspects, ça va avoir une conséquence importante: *i* va définitivement y avoir une augmentation au niveau des coûts, il n'y a pas de question là-dessus, même si on est un secteur industriel où déjà les coûts de main-d'oeuvre sont très élevés. C'est un petit peu la raison principale pour laquelle on a cette prise de position d'exclure lorsque c'est possible. Ça a été fait, je me souviens, lorsqu'il y a eu la présentation, je pense que c'est en 1978, de la Loi sur les normes. Il y a eu des représentations semblables qui ont été faites par l'industrie.

Je pense, entre autres, à toute la question

des fêtes chômées payées où le mécanisme de rémunération des congés prévu par la loi n'était pas compatible du tout avec ce qui se fait dans nos propres conventions collectives. Et, là, on disait au législateur: On a déjà 10 ou 12 congés dans notre convention collective, vous en prévoyez cinq par la loi et, là, en plus, vous voulez changer notre façon de rémunérer ces congés-là de façon à augmenter encore notre masse salariale en termes de congés. Et puis on a eu dans la loi, une disposition qui a permis, justement, que l'article 60 de la loi, que cette section-là ne s'applique pas à ceux qui avaient un nombre de congés supérieur à celui prévu par la loi.

**M. Bourbeau:** J'ai de la difficulté à vous suivre là parce que la Loi sur les normes du travail manifestement est moins généreuse que les conventions collectives. Ça crève d'évidence. Vous parlez de 12 congés. On en a 8 dans la loi. Il est évident qu'on ne veut pas en ajouter. L'intention du législateur, ce n'est pas de passer de 8 à 12. Manifestement, ça doit être compris dans les 12. Il y a certainement moyen de s'entendre là-dessus. J'attends encore. J'aimerais ça que vous nous donniez un point précis dans votre convention collective ou dans une convention collective où les avantages sont inférieurs à ceux de la Loi sur les normes du travail. Il ne doit pas y en avoir beaucoup, il me semble. Est-ce qu'il y en a?

**M. Tremblay (Laurent):** On parie de l'avant-projet?

**M. Bourbeau:** Oui.

**M. Tremblay (Laurent):** Regardez dans l'avant-projet un point particulier. Prenons, par exemple, le temps supplémentaire.

**M. Bourbeau:** Il n'y a rien là. On n'a rien encore sur le temps supplémentaire.

**M. Tremblay (Laurent):** Est-ce qu'on parie de l'avant-projet de loi ou si l'on parie de la loi?

**M. Bourbeau:** De l'avant-projet de loi.

**M. Tremblay (Laurent):** Dans l'avant-projet de loi, il y a des dispositions, à titre d'exemple, qui rendent facultatif le temps supplémentaire, à moins que l'employeur ait informé son travailleur douze heures à l'avance.

**M. Bourbeau:** Oui, absolument.

**M. Tremblay (Laurent):** Ça, c'en est une disposition. Je pense, entre autres, à la question de la reprise du temps supplémentaire. Si je regarde, par exemple, les dernières négociations qu'il y a eu dans le secteur des pâtes et papiers en 1987, c'est un point sur lequel ils se sont toujours opposés à compenser le temps supplémentaire en temps équivalent parce qu'il y a des coûts importants là-dedans. Si vous êtes obligés de compenser votre temps supplémentaire, ça veut dire que vous avez besoin de plus de main-d'oeuvre. Si vous avez besoin de plus de main-d'oeuvre, vous avez un coût additionnel au niveau des avantages sociaux et là...

**M. Bourbeau:** Mais la loi actuelle n'oblige pas. On dit simplement: Si les deux parties s'entendent.

**M. Tremblay (Laurent):** Oui.

**M. Bourbeau:** Il n'y a pas d'obligation.

**M. Tremblay (Laurent):** À ce moment-là, la question qu'on se pose, c'est: Pourquoi, si c'est juste applicable lorsqu'il y a entente, l'a-t-on dans la loi?

**M. Bourbeau:** Parce que, sans ça, si la loi ne donne pas de pouvoir...

**M. Tremblay (Laurent):** Parce que c'est un point important auquel on s'est toujours opposés. On sait très bien que la loi sur les normes, qu'on le veuille ou non, même dans les conventions collectives les meilleures au niveau du Québec, a toujours un impact, a toujours un effet d'entraînement.

**M. Bourbeau:** Oui, je comprends, mais regardez, vous nous dites, si je décode bien ce que vous nous dites: Quand la loi sur les normes va être plus exigeante que nos conventions collectives, on aimerait qu'elle ne s'applique pas; exemple, le préavis de douze heures pour du temps supplémentaire. Tantôt, j'ai cru que vous pariiez du temps partiel. Je m'excuse, ce n'était pas dans la loi. Bon, c'est le temps supplémentaire.

Si jamais le législateur en vient à la conclusion que, oui, dans l'intérêt de la société québécoise, il faut avoir un préavis de douze heures ou autre chose, comment pourrait-on l'imposer à tout le monde, sauf à ceux qui ont des conventions collectives? Il me semble que ça ne serait pas logique, ni équitable de dire que, parce que les autres ne sont pas couverts par une convention collective, on va le leur appliquer et, dans les conventions collectives, on va permettre un régime qui est moins intéressant pour les travailleurs. Le gouvernement serait assez mal pris d'avoir deux poids, deux mesures, un poids plus lourd pour les employeurs qui n'ont pas d'employés syndiqués et un poids plus léger pour les employeurs qui ont des employés syndiqués. Il me semble que, dans ces conditions-là, ce serait difficile de le justifier.

**Le Président (M. Joly): M.** Landry.

**M. Landry (Jean-Pierre):** M. le ministre, vous savez très bien, je pense, comment se déroule une négociation de convention collective.

**M. Bourbeau:** Oui, absolument.

**M. Landry:** On échange des bénéfices pour en arriver à une entente équitable.

**M. Bourbeau:** Non, mais ça prend un plancher quelque part. On ne peut pas commencer...

**M. Landry:** Et, justement, quand on a obtenu dans une convention collective, comme dans l'exemple qui a été cité tout à l'heure, que l'ouvrier, dans le cas où un employé ne se présente pas dans une opération continue, doive être là au moins deux heures pour permettre un remplacement pour ne pas qu'une machine arrête d'opérer, on a donné quelque chose ailleurs. Si vous regardez une convention collective, H y a toujours une équité, dans le sens que le syndicat a obtenu quelque chose et a laissé aller quelque chose.

**M. Bourbeau:** Oui, je connais très bien.

**M. Landry:** Il ne faut pas s'attendre qu'on mange toutes les cerises sur tous les gâteaux C'est un peu ce que le projet de loi fait. On a obtenu beaucoup de cerises sur beaucoup de gâteaux et on dit: Il reste deux gâteaux qui n'ont pas été touchés, allons chercher ces cerises-là. C'est un peu ce qu'on veut dire quand on dit qu'une convention, c'est du "give and take" et on pense que, dans les conventions, les gens ont des éléments qui les couvrent équitablement.

**M. Bourbeau:** Mais, quand le législateur arrive avec une Loi sur les normes minimales, ce que le législateur va dire, c'est que ce que vous appeliez des cerises, ce n'étaient pas des cerises; c'était vraiment le gâteau lui-même. À partir du moment où on relève le plancher, ça devient quelque chose de presque obligatoire pour tout le monde. Enfin, je vous fais valoir un point de vue, mais je comprends très bien que vous me dites que ces choses-là font l'objet de négociations. Il ne me semble pas qu'on devrait négocier sur des sujets qui font partie du plancher minimum à partir duquel on devrait construire la maison. Je comprends difficilement qu'on puisse dire qu'on va négocier en dessous de ce qu'on considère le minimum.

**M. Ouchesne:** Mais je pense, M. le ministre, que, dans ce processus, cet échange de compensations, si vous voulez, vise aussi à obtenir des conditions d'opération qui sont optimales tant pour les employés que pour l'entreprise, donc vise aussi à mettre l'entreprise dans une position qui, dans notre cas, est une position concurrentielle vis-à-vis de nos marchés extérieurs. Si vous appliquez un minimum précisément dans le secteur qu'on discute présentement, du préavis de deux heures de temps supplémentaire qui disparaîtrait sans le préavis de douze heures préalables, la seule solution qui reste à l'entreprise, à ce moment-là, dans un secteur où on opère de façon continue pour être capable de vivre avec ça, est une solution très coûteuse. Ça veut dire que les syndiqués qui ont accepté ça dans leurs négociations vont devoir subir des pressions énormes pour perdre d'autres choses qu'ils ont eues qui représentaient une solution optimale pour les deux parties. Alors, ils ont échangé quelque chose que, d'une façon générale, peut-être vous considérez comme une nonne minimale, mais ils l'ont échangé pour d'autre chose qui avait plus de valeur pour eux autres. Là, vous venez de leur dire: Le jugement que vous avez exercé, il n'est pas bon; nous, comme législateurs, on va exercer un autre jugement. Peut-être que vous avez raison. Nous, on pense que c'est mieux de laisser ça tel quel.

**M. Bourbeau:** Évidemment, il n'est pas dit qu'on ne pourrait pas respecter les conventions existantes et permettre une période d'adaptation. On pourrait très bien prévoir qu'une convention collective en vigueur demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit terminée. Après ça, dans les nouvelles négociations, ces items-là pourraient être remis en cause. Mais, je voudrais revenir quand même, pour ne pas passer toute la période des questions sur ce seul point, à la question du remplacement du temps supplémentaire par des congés payés. Vous semblez dire: Bon, pourquoi ne sortez-vous pas ça de la loi complètement, étant donné que vous dites, dans votre avant-projet de loi, que, de toute façon, les parties devront s'entendre? Qu'elles s'entendent et ne le mettons pas dans la loi.

Le problème, c'est que, dans la loi actuelle, on n'a pas le droit de le faire. La loi actuelle dit, à l'article 55: Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié." Donc, dans la loi actuelle, il faut payer en argent. On ne peut pas payer en temps. Alors, si on veut que ce soit permis de le payer en temps, H faut que la loi donne le pouvoir. C'est ce qu'on me fait valoir, du côté de nos conseillers juridiques, comme étant la raison qui ferait en sorte que, dans la loi, on permette cette possibilité d'échanger du temps supplémentaire contre des congés payés plutôt que contre des dollars. Je ne sais pas si vous en venez à la même conclusion.

**M. René de Cotret (Maurice):** Oui, là-dessus, je dirais que ce n'est peut-être pas notre point majeur, parce qu'il n'y a effectivement pas d'obligation de donner du temps de congé pour remplacer du temps supplémentaire. On mentionnait que nous, on s'est toujours opposés. Ce n'est pas là notre point majeur. Il n'y a pas d'obligation. Ça peut avoir un effet d'entraînement sur les négociations. Par contre, ce qui est regrettable, c'est qu'on fixe un plancher à temps et demi. Là, on paie présentement du temps et demi lorsqu'on ne peut pas remplacer en temps le temps qui . a été pris à un employé pour rencontrer nos besoins. Bon, on ne lui remet pas de temps; on lui donne donc une compensation monétaire qui est du demi-temps.

On prévoit, dans le projet de loi, remplacer du temps à temps et demi maintenant et non pas à temps simple. Il nous semble que, pour une heure ou une journée de temps qu'on demande à un employé à notre convenance, lui remettre un congé à sa convenance en heures équivalentes, c'est tout aussi avantageux pour lui que ça l'a été pour nous de prendre son temps. On propose que le temps remplacé soit à temps équivalent et non majoré à temps et demi parce que, dans la plupart des cas, si un employé a travaillé pour nous pendant quatre heures et va recevoir six heures de congé, on va devoir le remplacer par quelqu'un qui est payé temps et demi, à ce moment-là.

**M. Bourbeau:** Maintenant, dans vos conventions actuelles, quand on fait les deux heures dans une journée, est-ce que ce sont deux heures qui sont payées, quand elles sont payées en argent, à temps et demi ou à temps simple?

**M. René de Cotret:** Les deux premières heures, selon nos conventions collectives actuelles, sont payées à temps simple.

**M. Bourbeau:** À temps simple.

**M. René de Cotret:** Oui.

**M. Bourbeau:** Donc, évidemment...

**M. René de Cotret:** Pour du remplacement, seulement dans ces cas-là. Pas dans les cas de temps supplémentaire cédulé.

**M. Bourbeau:** O.K. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, Mme Harel.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Alors, je vous salue, M. Duchesne, et les personnes qui vous accompagnent, de l'Association des industries forestières du Québec. Est-ce que tous vos membres sont sujets à des conventions collectives de travail? Si vous pouviez me donner le taux de syndicalisation et le pourcentage d'employés que vous représentez.

**M. Duchesne:** C'est à peu près 100 %, Mme Harel. Il y a quelques petits membres de l'Association qui sont spécifiquement des producteurs de bois ou de tout petits employeurs qui ne sont pas nécessairement régis par une convention collective. Mais on parle de probablement 90 % des employés.

**Mme Harel:** Les scieries sont-elles membres, pour la plupart d'entre elles, de votre Association?

**M. Duchesne:** Certaines scieries sont membres directement. D'autres sont membres indirectement par le biais de leur affiliation à des papetières. C'est pour ça que, finalement, une grande partie de la production, de la transformation de la matière ligneuse est faite par des membres ou par leurs filiales.
(11 h 45)

**Mme Harel:** Et quel est le pourcentage de main-d'oeuvre féminine que vous avez dans l'industrie?

**M. Duchesne:** C'est très faible, madame. Je n'ai pas de chiffres précis, mais c'est très faible. Il y a quelques années, j'aurais dit que ça tendait vers zéro. À l'heure actuelle, il y a une croissance, mais ce ne sont pas de gros pourcentages. Je ne sais pas s'il y a un de mes collègues qui a des chiffres chez lui, mais c'est très petit.

**Mme Harel:** À Donohue, par exemple?

**M. Camiré (Viateur):** À Donohue, le pourcentage est effectivement très faible. Je n'ai pas de chiffres exacts, mais...

**Mme Harel:** Ça comprend le personnel de bureau, ça?

**M. Camiré:** Oui. Si on va du côté du personnel de bureau, autant dans les opérations forestières, les principaux bureaux près des grands centres, dans les usines aussi, on peut parler d'un personnel féminin dans une bonne proportion. Mais si on va du côté des exploitations forestières qui sont en milieu éloigné, définitivement, à ce moment-là, le taux est très faible.

**Mme Harel:** Dans l'usine, au niveau de la production, comme telle?

**M. Camiré:** Au niveau de la production, on retrouve un petit peu de personnel féminin. C'est en croissance, particulièrement dans les nouvelles

installations, les nouvelles usines qui sont construites. On dirait qu'il y a un intérêt un peu plus grand du personnel, du côté des laboratoires, entre autres, et même dans l'opération de nouveaux départements hautement automatisés.

**Mme Harel:** Ça veut dire qu'il n'y a pas encore de disposition à l'égard de l'équité salariale, par exemple, à votre connaissance, dans les différentes conventions signées dans l'industrie.

**M. Camiré:** Non et je pourrais peut-être faire un commentaire là-dessus. Dès qu'on parte de convention collective, on parle d'emplois dont les niveaux sont négociés. Alors, il n'y a pas lieu de parler d'équité pour le personnel féminin qui occupe un poste d'opérateur, par exemple, au département de pâte thermomécanique; que ce soit du personnel féminin ou masculin, les taux sont fixés à l'avance et les conditions sont les mêmes.

**Mme Harel:** Oui, mais l'équité n'est évidemment pas vue sous cet angle. L'équité, ce sont des postes non pas nécessairement à salaire égal, travail égal, comme vous le signaliez, mais à salaire égal pour travail équivalent. Alors, c'est toute la question du travail équivalent.

**M. Camiré:** Oui.

**Mme Harel:** Mais je reviens à une question de fond. Dans votre mémoire, vous avez traité six aspects et c'est à peu près toujours - j'imagine que vous vous en êtes rendu compte - sous la même formule. C'est-à-dire qu'» vous faites une proposition et vous avez l'air de vous résigner immédiatement après, en disant: Si le législateur ne retenait pas cette proposition, nous demandons au moins que... Je ne sais pas si vous avez remarqué que, pour les six aspects que vous touchez là, vous avez quasiment l'air d'être en train de négocier, d'une certaine façon. Ha, ha, ha!

Je reviens à une question extrêmement importante: Quelles sont tes dispositions relatives aux congés de paternité, par exemple, lors de la naissance d'un enfant, dans vos conventions collectives? Y en a-t-il?

**M. Tremblay (Laurent):** À l'intérieur des conventions collectives, des congés de paternité, je ne pense pas qu'il en existe. Il y a certaines conventions collectives où on retrouve des congés de naissance, d'adoption...

**Mme Harel:** Congés de naissance, ça veut dire quoi? Pour la mère ou pour le père?

**M. Tremblay (Laurent):** Pour le père.

**Mme Harel:** Pour le père. Bon, bien, on peut s'entendre sur les mots. C'est un congé de paternité dans un autre vocabulaire. Qu'est-ce que vous avez comme disposition?

**M. Tremblay (Laurent):** Ça existe, mais ce n'est pas très répandu. On retrouve cette disposition-là surtout, je pense, au niveau des conventions collectives dans le domaine du sciage. Mais, lorsqu'on regarde au niveau des exploitations forestières, au niveau des usines de pâtes et papiers, de telles dispositions n'existent pas. Je pense que, comme on l'a mentionné dans le mémoire, la principale raison, c'est que, déjà, à l'intérieur de nos conventions collectives, lorsqu'on regarde le nombre de congés fixes, le nombre de congés mobiles, les vacances qui existent et aussi toute la pratique qui s'est établie à l'intérieur concernant les permissions d'absence de santé - c'est une autre dimension - ce point-là n'a jamais été un point important, au niveau des négociations de conventions collectives.

**Mme Harel:** C'est intéressant, M. Tremblay, parce que, en fait, il n'y a pas, actuellement, de congé rémunéré - c'est bien ça? - pour la naissance. Vous dites: On a d'autres sortes de congés.

**M. Tremblay (Laurent):** Sauf dans certains secteurs bien particuliers et on se réfère au sciage, entre autres.

**Mme Harel:** Parce que, dans votre mémoire, je pense que c'est à la page 9, vous dites: Il y a bien d'autres congés, les jours fériés, tes vacances et des congés mobiles. Mais, évidemment, il n'y a pas de programmation de la naissance. Alors, l'accouchement, mettons, si le père accompagne la mère de son enfant, il n'est pas dit que ça va tomber un jour férié ou pendant une journée de vacances. Dans le fond, je me suis posé la question, à savoir si les deux côtés, syndicat comme employeur, n'avaient pas à réexaminer toute la question de la responsabilité paternelle à l'égard des responsabilités parentales. Je ne sais pas ce que vous en pensez.

M. Camiré: Il y a certainement un commentaire qu'on se fait à l'intérieur de l'industrie, c'est que même la loi existante sur les normes du travail a amené un certain effet d'entraînement à l'intérieur des négociations. Il y a certaines nouveautés qui surviennent et ça amène les parties, justement, à définir ce qu'il va y avoir dans la convention collective et à s'entendre sur les modalités d'application.

J'aimerais revenir brièvement sur le commentaire du ministre Bourbeau qui était très à propos, tout à l'heure, sur la question minimale. Je voudrais dire que, dans la loi sur les normes minimales de travail, il y a des aspects monétaires, bien sûr, et il y a des aspects surtout

normatifs qui sont des procédures de travail où il doit y avoir entente entre deux parties, entre *un* employé et son supérieur immédiat. Vous avez sûrement remarqué que, dans le mémoire des membres de l'AIFQ, notre préoccupation est plus importante à ce niveau-là. Et c'est justement parce que, au fil des années, on a su négocier, on a su s'entendre sur la façon dont on devait vivre ça dans nos opérations forestières ou nos usines de sciage ou encore de pâtes et papiers. Alors, notre préoccupation était un peu plus à l'égard des aspects normatifs. Du côté monétaire, on a fait valoir, surtout, que déjà notre enveloppe globale était intéressante.

**Mme Harel:** Évidemment, tout ça doit tenir compte aussi des changements et des bouleversements sociaux. On pense, entre autres, à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, à la présence de deux emplois pour maintenir le revenu familial et au fait que les conventions elles-mêmes ne se sont pas toujours ajustées à ces nouvelles réalités, à ce bouleversement des 10 dernières années du marché du travail. Ce n'est pas étonnant, d'une certaine façon, que les conventions collectives n'aient pas suivi puisque... Vous devez avoir un certain nombre de travailleurs assez âgés. Quel est l'âge moyen dans l'industrie? Enfin, les hommes sont plus longtemps que les femmes en mesure de faire des enfants, mais ils n'ont pas nécessairement la même préoccupation.

**M. Camiré:** Dans les usines de pâtes et papiers, la moyenne d'âge est certainement de l'ordre d'environ 45. Du côté des exploitations forestières, peut-être un petit peu plus près de la quarantaine.

**Mme Harel:** D'une certaine façon, ça reflète le fait que c'est difficile pour, peut-être, les jeunes qui, eux, sont en âge de procréer, de faire introduire dans les priorités de négociation des dispositions comme celle, par exemple, des congés parentaux. C'est dans ce sens-là que la société confie à l'État un certain rôle pour introduire un aspect normatif qui ne le serait pas si c'était laissé juste à la disposition des parties.

**M. Camiré:** Le point le plus spécifique qui touche à celui que vous avez soulevé, ce sont certainement les congés mobiles. La majorité de nos conventions collectives ont des dispositions de l'ordre de quatre à six congés mobiles et il y a toujours eu beaucoup d'"emphase" mise dans les négociations sur la notion de congés mobiles qui peuvent être pris pour des cas comme ceux que vous avez spécifiés.

**Mme Harel:** À ce moment-là, ça peut être renégocié comme étant de l'ordre de ces congés-là, parce que les congés mobiles, j'imagine, ne sont pas automatiques, c'est-à-dire qu'ils sont laissés à la décision de l'employeur. C'est bien le cas?

**M. Landry:** Écoutez, c'est discuté. C'est entendu entre les deux parties pour faire l'affaire des deux parties. Mais on ne retient pas un employé pour le plaisir de la chose pendant un congé mobile. S'il a besoin d'un congé de paternité, c'est rare que l'employeur, à moins d'une raison très, très majeure qui devient une exception, n'accordera pas un congé mobile la journée de la naissance de son enfant.

**Mme Harel:** Alors, pourquoi ne pas le dire, dans un sens, pour que tout ça ne soit plus l'objet d'une hypothétique, mais toujours possible, confrontation? Pourquoi ne pas l'inscrire d'une certaine façon dans la convention - enfin, je ne veux pas négocier à votre place des congés mobiles - de manière à préciser qu'à cette occasion-là ça peut servir, sans même que ce soit le sujet d'une demande qui pourrait être refusée?

**M. Landry:** Mais, est-ce que je pourrais vous poser la question? Est-ce que vous avez des pressions de la part de nos employés qui disent qu'ils sont, je ne dirais pas maltraités, mais mal compris pour ces genres de congés, quand on a 12 congés, que la loi en prévoit six et qu'il y a une flexibilité? Pourquoi, quand les gens vivent bien en société, ne pas les laisser vivre tel quel au lieu de vouloir toujours imposer des normes et des règlements? On en a déjà pas mal.

**Mme Harel:** M. Landry, j'aimerais bien ça vous répondre, mais j'ai si peu de temps. Quand le président va m'arrêter, après ça, je vais vous en vouloir de ne pas m'avoir permis de poser ma question à M. Duchesne sur les opérations de façon continue à l'égard du temps supplémentaire. Moi, personnellement, je crois que c'est irréaliste, la disposition qui est dans l'avant-projet de loi, mais pour des raisons peut-être un peu différentes. C'est que ce sont des mesures protectionnistes qui peuvent nuire. Même si c'est généreux, finalement, cette disposition du refus du temps supplémentaire pour un salarié qui a des responsabilités parentales, ça peut se retourner contre lui à l'embauche et dans son avancement.

Mais la question est la suivante: Comment font vos collègues de l'Ontario qui se trouvent à gérer une disposition qui prévoit que la journée maximale de travail en Ontario, c'est huit heures, c'est-à-dire la journée au-delà de laquelle on peut refuser de faire du temps supplémentaire? Et ça, c'est donc une disposition qui fait partie des normes ontariennes, de même que la semaine maximale de 48 heures. C'est pourtant dans la même industrie qui opère de façon continue. Comment gèrent-ils cette norme d'une journée maximale de huit heures?

**M. René de Cotret:** Oui. Cette norme-là prévoit, quand même, que le représentant de l'employé ou l'employé peut accepter de travailler au-delà de ces heures-là et il y a beaucoup de conventions collectives qui prévoient que le temps supplémentaire n'est pas volontaire et qu'il est requis. Ainsi, le représentant des employés a accepté que les normes soient allongées.

**Mme Harel:** Ça pourrait être ia même chose ici. Alors, vous voulez dire que dans la loi ontarienne, on permet de faire homologuer des décisions, mais encore faut-il que ce soit retenu, par exemple, par la Commission des nonnes ontarienne.

**M. René de Cotret:** On permet aux parties de négocier autrement. On permet à l'employé ou à son représentant d'exercer son libre arbitre pour dire: Oui, je veux travailler plus de 48 heures dans ma semaine ou oui, je peux travailler plus de huit heures dans ma journée.

**Mme Harel:** Mais la règle, c'est donc la journée maximale de huit heures, on en convient, pour l'industrie forestière également et les parties peuvent disposer d'une autre façon, mais c'est l'ensemble, si vous voulez, des entreprises qui sont assujetties à cette règle ontarienne.

**M. René de Cotret:** La norme est là, mais on permet aux parties d'y déroger.

**M. Duchesne:** Comme dans nos conventions collectives au Québec, on a une journée de travail normale, mais on a convenu qu'elle pouvait être prolongée de deux heures si le remplaçant ne se présente pas au moment où il doit. Alors, on a convenu de ça.

**M. René de Cotret:** Je voulais revenir en arrière un petit peu, sur votre dernier commentaire.

**Mme Harel:** Oui.

**M. René de Cotret:** Vous dites: Vous pourrez modifier les conventions pour prévoir que les congés mobiles pourront servir à ça. Ce qui a des chances d'arriver, en fait, c'est que les congés mobiles qui sont là sont négociés et que les congés parentaux prévus à la loi des normes viennent s'ajouter à ces congés-là, tout simplement. Le message qu'on fait ici, c'est que, lorsqu'on prévoit, dans des conditions de travail négociées, un nombre de congés déjà supérieur à la loi, qu'on a, dans nos conventions, quatre à six congés mobiles qui peuvent servir à prendre des congés parentaux, le projet de loi devrait permettre que les gens soient exclus ou que les congés déjà prévus dans les conventions, qui excèdent les normes existantes, puissent servir à écouler ces congés parentaux là.

**Mme Harel:** Avant de me faire dire par le président, qui m'envoie des petits messages écrits...

**Le Président (M. Joly):** C'est déjà dit, madame.

**Mme Harel:** ...que mon temps est écoulé, je vais vous remercier, M. Duchesne et vous tous qui l'accompagnez, et, évidemment, vous assurer de notre intérêt à offrir, je pense, à l'ensemble des salariés au moins des conditions similaires à celles mêmes qui existent chez nos voisins.

**Le Président (M. Joly):** Merci, Mme la députée. M. le ministre.

**M. Bourbeau:** Tout en disant à nos invités de ne pas partir avec le cafard complet parce que je leur ai posé des questions de principe sur le fait que les conventions collectives pourraient ou non échapper à la loi. On va certainement réfléchir attentivement à ce que vous nous avez dit. Je pense qu'il y a lieu de ne pas désespérer. On va certainement être très réalistes dans la confection du projet de loi éventuellement.

**Le Président (M. Joly):** Alors, à mon tour, au nom des membres de cette commission, messieurs de l'Association des industries forestières du Québec, merci d'avoir été parmi nous, merci bien. Au plaisir. Je vais maintenant demander...

**M. Duchesne:** Merci de nous avoir invités, M. le Président.

**Le Président (M. Joly):** Oui. Est-ce que vous aviez un mot à dire, M. Duchesne?
(12 heures)

**M. Duchesne:** Juste un petit remerciement.

**Le Président (M. Joly):** Merci beaucoup. Au plaisir.

Je vais maintenant demander aux membres de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec de bien vouloir prendre place, s'il vous plaît. Bienvenue à cette commisssion. Alors, j'apprécierais si la personne responsable pouvait s'identifier et identifier les membres qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

### Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec

**M. Jacques (Gérald): M.** le Président, M. le ministre, membres de cette commission parlementaire, permettez-moi de me présenter, Gérald Jacques, vice-président de l'AMBSQ, Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, et président de Qestofor. Avant de vous présen-

ter mes collègues, permettez-moi d'abord de vous remercier au nom de l'AMBSQ de nous avoir invités à exposer notre point de vue sur cet important avant-projet de loi qui constitue le recueil des conditions de travail d'un grand nombre de salariés du Québec.

Les collègues qui m'accompagnent: immédiatement à ma gauche, André Gauthier, vice-président de Matériaux Blanchet; également à ma gauche, Aubert Tremblay, directeur du Service des relations industrielles de l'AMBSQ; immédiatement à ma droite, Guy Rancourt, président des Industries Rancourt, et Richard Laçasse, directeur général de l'AMBSQ.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Jacques. Je rappelle brièvement que vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire et un temps semblable peut être imparti aux deux formations. Je me permets de souligner que je ne permettrai pas de débordement, dû au fait que nous avons largement dépassé sur la "cédule" qui nous est prêtée. Alors, merci et allez, M. Jacques, s'il vous plaît.

**M. Jacques:** D'abord, permettez-moi de vous dire quelques mots sur l'AMBSQ. Les membres de l'AMBSQ produisent environ 75 % du bois d'oeuvre québécois et récoltent près de 60 % de la matière ligneuse. Leurs activités génèrent plus de 17 000 emplois en usine et en forêt, dont 80 % sont des PME, et leur contribution à l'économie de chacune des régions du Québec est capitale sinon vitale pour un bon nombre de communautés.

Afin d'éviter toute confusion avec la présentation de l'association qui nous a précédés, nous avons des usines de sciage qui font partie des deux associations, c'est-à-dire l'Association des manufacturiers de bois de sciage et l'AIFQ. Nous avons sept membres qui sont des usines intégrées aux papetières. Alors, j'aimerais faire la distinction à ce stade-ci.

À ce stade, je demanderais au directeur général de l'AMBSQ, M. Richard Laçasse, de poursuivre la lecture. À la fin de la lecture, par contre, je vous demanderais de me diriger les questions, afin que je puisse les référer aux personnes s'il y a lieu. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Merci beaucoup, M. Jacques. M. le ministre, s'il vous plaît.

**Mme Harel:** Non, non.

**Le Président (M. Joly):** Excusez! Vous vous répartisse* le temps. Ah! bon, O.K. Allez.

**M. Laçasse (Richard):** Merci, M. le Président. Je ne lirai pas tout le document, je vais vous indiquer les pages que je vais lire ou les sections de page, parce qu'on déborderait amplement le temps qui nous est alloué. On va commencer à la page 5 du document, les commentaires généraux.

Les membres de l'AMBSQ souscrivent majoritairement aux principes qui sous-tendent ou aux faits sur lesquels s'appuient la plupart des amendements proposés dans cet avant-projet de loi, ce qui n'est cependant pas le cas du congé parental de longue durée. Ils regrettent toutefois que les analystes et les rédacteurs aient oublié ou passé outre certains éléments qui risquent de perturber de manière importante leurs activités et d'ainsi compromettre les résultats escomptés, dont l'un des plus importants est sans doute d'encourager la natalité et de faciliter, par différents moyens ou conditions, l'accomplissement des devoirs et responsabilités de ceux ou celles qui ont des enfants. Nous reviendrons sur chacun de ces éléments de manière spécifique dans la dernière partie de notre mémoire car nous aimerions d'abord aborder ce qui nous semble être des oublis importants.

Le caractère universel. Les dispositions de cet avant-projet de loi ne modifient pas de manière substantielle le caractère universel de cette loi. C'est ainsi qu'à l'exception de certaines normes, comme les jours fériés, l'ensemble des employeurs y sont sujets, même si leurs employés sont couverts par des conventions collectives dont le contenu normatif et celui relié aux conditions du travail sont, pour la plupart, largement supérieurs à ceux des normes minimales édictées. Or, cette forme de superposition des règles ou normes entraîne des conséquences pour les employeurs et les salariés et limite leur capacité à imaginer les solutions qui correspondent à la nature des problèmes qu'ils ont identifiés; elle contribue également à alourdir la charge administrative de nos membres et, dans certains cas, à multiplier les recours.

Tel que nous l'avions exprimé devant la commission Beaudry, nous proposons, sans mettre en péril le principe de l'universalité par des mécanismes appropriés, que soient soustraits de l'application dé cette loi les travailleurs qui sont couverts par une convention collective et ceux qui seraient couverts par un recueil de conditions de travail qui comporte des caractéristiques similaires à celles d'une convention collective.

Les définitions. Alors, le salaire. Dans ce cas, la référence à la notion "avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié" nous cause de multiples difficultés dans le calcul des différentes indemnités prévues à la loi. Alors, nous croyons que la référence à cette notion devrait être abrogée.

Service continu. Cette expression, qui ouvre droit à la plupart des bénéfices, doit être revue et corrigée de manière à assurer qu'une seule journée de travail n'ouvre pas automatiquement droit aux bénéfices trois mois ou soixante jours de calendrier plus tard: les jours fériés, l'accumulation de service continu à des fins de

vacances annuelles, etc.

Troisièmement, à la page 7, la fête nationale. Cet avant-projet de loi ne fait que des modifications de concordance à la Loi sur la fête nationale. Nous nous permettons donc de revenir sur le sujet car la plupart de nos entreprises et les salariés qui y oeuvrent doivent assumer des coûts additionnels absolument non reliés au fait du jour chômé et payé parce que la fête nationale doit être chômée à une date donnée plutôt qu'un jour situé au début ou à la fin de la semaine régulière de travail. Or, cette situation est si inacceptable pour les entreprises et leurs travailleurs que plusieurs, à la suite d'ententes mutuelles, contreviennent aux dispositions législatives.

Alors, en conclusion, nous proposons donc que la fête nationale devienne, à l'exemple de la fête du Travail ou de l'Action de grâce, un jour fixe situé au début ou à la fin de la semaine ou que des dispositions permettant de la déplacer un lundi ou un vendredi soient ajoutées et que le mode de calcul de l'indemnité pour la fête nationale soit uniformisé à celui des autres jours chômés et payés.

Alors, à la page 9, analyse spécifique de certains articles. Alors, l'article 3, paragraphe 6, l'exclusion du cadre supérieur, on est d'accord avec votre projet, il n'y a pas de problème. L'article 6, confirmation du rôle de médiation de la Commission. Là-dessus, on est d'accord, mais à la condition que la même personne ne soit pas médiateur et adjudicateur. L'article 14: L'ajout de telles dispositions au paragraphe 51.1 de la loi, selon la formule proposée, s'avère dans la réalité quotidienne tout à fait irréaliste et inacceptable. En effet, sauf en de rares occasions où il s'agit de temps supplémentaire planifié, les raisons qui nécessitent le travail en temps supplémentaire seraient encore inconnues d'un employeur au moment même où H devrait donner un tel avis au salarié. Comment l'employeur peut-il prévoir douze heures à l'avance l'absence d'un ou de plusieurs salariés, alors que celui-ci ou ceux-ci ne le savent même pas et qu'ils ne peuvent, dans la majorité des cas, en avertir leur employeur que dans les instants qui précèdent ou suivent le début de leur horaire de travail? Comment l'employeur peut-il prévoir un bris subi et soudain à l'une de ses pièces d'équipement qui va nécessiter l'utilisation d'une capacité de travail additionnelle pour une remise en opération dans un délai raisonnable et sécuritaire?

Nous comprenons, par contre, les aléas avec lesquels doivent composer les salariés aux prises avec des obligations parentales. L'expérience nous a démontré que, dans une grande majorité des cas, nos employeurs peuvent répondre à ces différentes obligations de leurs salariés, dans la mesure où elles peuvent être gérées convenablement. Alors, une telle gestion convenable suppose, tout au moins, que l'employé informe son employeur des obligations qu'il a contractées et, par la suite, de l'évolution de celles-ci. Si les employeurs admettent qu'Rs doivent tenir compte des obligations parentales de leurs salariés, ceux-ci doivent, tout au moins, comprendre la réciprocité et tenir compte de leurs obligations professionnelles dans la gestion de leurs autres obligations et, au même titre que leurs employeurs, prévoir des situations d'urgence.

En conséquence, nous sommes d'opinion que, là où les relations du travail sont sujettes à une convention collective, il serait préférable de faire confiance aux parties qui, de bonne foi, avec la connaissance de leur milieu de travail, de leur environnement social et de leurs obligations solutionneront ces difficultés.

Quant aux entreprises dont les relations avec leurs salariés ne sont pas régies par une convention collective, cette obligation d'information devrait être ramenée à trois heures à l'avance et être assortie, comme moyen de gestion, de l'obligation par le salarié d'informer au préalable son employeur de ses obligations.

Article 16. Le remplacement du temps supplémentaire. Nous souscrivons au principe que le législateur veut enchâsser dans la toi mais nous ne partageons pas son opinion sur ta manière de le faire. Nous proposons plutôt que ce remplacement puisse se faire sur la base d'ententes mutuelles à la demande du salarié ou de l'employeur.

Article 17. Nous partageons l'opinion du législateur d'ajouter un jour férié et chômé; nous nous interrogeons cependant sur les motifs qui limitent aux salariés des établissements commerciaux au sens de ia Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux - alinéa 2, article 60 - le choix de l'employeur de céduler l'un de ces jours le Vendredi saint ou le lundi de Pâques. Nous sommes donc d'opinion qu'il serait avantageux pour l'ensemble des salariés que, dans le cas de ce congé, le choix de céduler le Vendredi saint ou le lundi de Pâques soit élargi à l'ensemble de nos employeurs.

Les modifications au deuxième alinéa de l'article 60 pour couvrir tous les salariés de l'établissement concerné devraient être amendées pour y lire: Ni un autre salarié du même établissement qui bénéficie aussi du même nombre de congés prévus dans cette convention ou ce décret.

À la page 14, l'article 21. La durée des congés annuels. Cet avant-projet de loi propose d'allonger graduellement la durée des congés annuels à trois semaines après cinq années de service. Nous aurions vraisemblablement peu de motifs de ne pas y souscrire si notre examen se limitait aux conditions qui prévalent dans une importante partie de notre secteur qui regroupe principalement les usines de bois d'oeuvre résineux à haut volume de production, lesquelles sont principalement situées dans la partie nord du Québec, de l'est à l'ouest. Ce serait malheureusement faire abstraction de la réalité tout à

fait différente des petites usines de transformation des résineux et des unités de transformation de bois dur dont le contexte socio-économique, l'organisation du travail et la technologie sont très différents.

S'il est vrai que nous ne retrouvons que peu d'employeurs dans notre secteur dont les salariés doivent avoir complété dix années de service pour l'obtention d'une troisième semaine, il est également vrai que c'est un petit nombre seulement qui accorde à leurs salariés trois semaines après cinq ans; les autres, la majorité, se ; situent quelque part entre six et neuf ans avant d'accorder une troisième semaine de vacances.

En conséquence, nous croyons qu'il serait sage de limiter l'amélioration de ce bénéfice à une troisième semaine après huit années de service.

Article 23. Nous avons déjà fait part de notre désaccord sur le maintien de l'indemnité afférente au congé annuel par la suite de l'absence d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité. Notre opposition est toujours la même, surtout qu'on y ajoute le congé parental n'excédant pas 20 semaines.

L'article 29. Au niveau des congés familiaux. Alors, pour la naissance ou l'adoption, nous sommes favorables à l'article 81.1 qui ouvre droit à un congé au conjoint de la mère à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Nous émettons cependant des réserves sur le nombre de jours rémunérés, deux, et la durée totale de jours, cinq, qu'il serait, à notre avis, approprié de ramener respectivement à un et trois.

Nous proposons donc que les dispositions relatives aux congés de naissance ou d'adoption soient révisées et permettent un congé d'une durée de trois jours fractionnables en journées dont l'un rémunéré.

Alors, deuxièmement, c'est aux pages 15 et 17. Obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur.

Nous ne discuterons pas ici des obligations qu'entraînent à l'un ou - l'autre des parents, et parfois simultanément aux deux, les enfants d'âge mineur car nous en sommes persuadés. Ce qu'il nous faut regarder, c'est la pertinence d'introduire dans la législation un tel congé en fonction de la nature de ces obligations et des possibilités qu'offre l'organisation sociale actuelle pour les remplir même si de plus en plus les deux parents se retrouvent sur le marché du travail.
(12 h 15)

Bien sûr, il y aura toujours des cas d'exception ou des cas d'urgence. Mais est-il besoin d'une législation pour les solutionner? Nous ne le croyons pas. Faut-il se rappeler également qu'aucune législation au Canada n'a introduit de telles dispositions et que peu de nos conventions collectives contiennent des dispositions spécifiques à ce sujet? Cependant, si le législateur ne retenait pas nos arguments et décidait de maintenir ces dispositions, il devrait prévoir que ces congés, comme tout autre élément de nos conditions de travail, doivent être gérés et, à ce titre, ce droit doit être assorti de l'obligation du salarié d'informer son employeur au moins deux jours à l'avance de son absence à moins de cas d'urgence.

En résumé, nous nous opposons à l'introduction de telles dispositions. Cependant, s'il devait en être autrement, ce droit devrait être assorti des obligations ci-haut énoncées et, en aucun cas, il ne devrait s'ajouter à d'autres formes de congé existantes pour les mêmes motifs, tels les banques d'heures, les congés mobiles, etc.

À la page 18, le congé parental. Nous ne pouvons souscrire au principe de l'adoption d'un congé parental de longue durée. Cette opposition ne signifie pas cependant la négation d'une politique favorisant la natalité ou l'adoption, mais nous favorisons davantage l'approche de l'amélioration du congé de maternité et nous croyons que les amendements à la législation québécoise devraient davantage s'inspirer des modifications que propose d'apporter à ce chapitre le législateur fédéral par le projet de loi C-21 amendant la Loi sur l'assurance-chômage. En effet, si ce projet de loi actuellement devant le Sénat devait être adopté, il porterait à 30 le nombre de semaines de prestations possible dont un certain nombre pourraient être payées à l'un ou l'autre des parents.

**Le Président (M. Joly):** Un minute, M. Laçasse.

**M. Laçasse:** Avis de cessation d'emploi et de mise à pied de six mois ou plus. Nous proposons que le texte soit modifié en changeant "sauf dans le cas d'une entreprise à caractère saisonnier" par "sauf s'il détenait un emploi à caractère saisonnier".

L'article 47, à la page 21. En conclusion, que vous trouverez à la page 22, nous sommes d'opinion que les arbitres de grief qui sont habitués à disposer des dossiers de cette nature continuent de le faire et que, dans les cas où le salarié ne pourrait lui-même acquitter les honoraires de cet arbitre, ils pourraient être acquittés par la commission si ce salarié était admissible à l'aide juridique. Je vous remercie.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Laçasse. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Je peux assurer les représentants de l'Association des manufacturiers de bois de sciage que leur mémoire a été lu et relu, scruté et analysé par

le gouvernement, par les fonctionnaires, par les députés et moi-même, l'Opposition, et que, même si vous n'avez pas eu le temps de lire tout le mémoire, nous, on l'a déjà lu à plusieurs reprises.

Je reviens sur la philosophie de base de la Loi sur les normes. Je conçois que, pour des industries bien structurées avec des conventions collectives négociées régulièrement, on considère dans certains milieux qu'on n'a peut-être pas besoin d'une loi comme celle-là pour assurer la sécurité des travailleurs. Le problème, c'est que les travailleurs ne sont pas tous aussi bien organisés dans toutes les entreprises que chez vous, possiblement, chez les vôtres et dans certains cas, même quand H y a un syndicat, parfois le rapport de forces n'est peut-être pas toujours le même partout, et c'est pour ça qu'on doit légiférer en fonction peut-être de ceux qui sont les faibles. Et, dans ce cas-là, ça n'apparaît peut-être pas toujours aussi essentiel dans les grosses compagnies ou dans les gros syndicats.

L'article 74 de la loi actuelle garantit à la femme salariée qu'après un congé de maternité elle ne sera pas pénalisée quant à sa paie de vacances. Or vous demandez d'abroger cette disposition, si j'ai bien compris. Ne trouvez-vous pas que ce serait inéquitable d'abroger l'article 74 pour les femmes qui doivent s'absenter pour mettre au monde un enfant?

**M. Tremblay (Aubert):** Est-ce que vous vous référez à l'article 74 ou à l'indemnité afférente au congé annuel?

**M. Bourbeau:** Oui, à l'article 74 qui dit: "Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée."

**M. Tremblay (Aubert):** Vous nous donnez l'exemple, M. le ministre, de la personne en congé de maternité. Depuis le tout début, depuis l'histoire de la Loi sur les normes, si on relève la position qui a été adoptée par nos membres lors du mémoire qu'ils avaient déposé, en 1979, ils s'étaient opposés à cette forme de rémunération des congés, la croyant inéquitable à l'égard des salariés qui, eux, devaient passer huit, neuf, dix ou douze mois à l'intérieur des entreprises pour, finalement, bénéficier d'une rémunération, parce qu'on parle carrément d'une rémunération... Alors, c'est une question d'équité à l'égard des salariés qui sont à l'emploi pendant toute la période annuelle; c'est le principal motif pour lequel on croit toujours que cette disposition-là devrait être modifiée.

**M. Bourbeau:** Dans la société en général, on considère que, quand une femme s'absente pour cause de maternité, elle ne s'en va pas en "party", dans le fond, ce n'est pas... Elle ne va pas s'amuser, là. Il me semble que c'est une sorte de travail aussi que de mettre au monde... Je ne sais pas, moi, je ne l'ai jamais fait personnellement, mais ça ne m'apparaît pas être de tout repos.

**M. Tremblay (Aubert):** On ne croit pas non plus, M. le ministre, qu'elle soit en "party" à l'occasion de son absence pour cause de maternité. Mais il y a des choix qu'il faut faire aussi. Alors, comment faire comprendre aux autres salariés? Parce que là on parle de congé de maternité, mais il faudrait parler de toutes sortes d'autres motifs, parce que l'article 23, c'est-à-dire l'article 74, ne couvre pas seulement le congé de maternité, on parle de cause de maladie ou d'accident. Il y a toutes sortes d'autres avantages sociaux dans les entreprises qui couvrent ces éléments-là qui sont relatifs aux maladies et aux accidents.

**M. Bourbeau:** En ce qui concerne la compensation du temps supplémentaire, l'article 55 prévoit déjà l'accord entre les deux parties pour la compensation, le temps supplémentaire en congés payés. À quoi référez-vous dans votre mémoire pour affirmer que l'employeur et l'employé perdraient, tous deux, des avantages en cas d'une majoration de 50 % du temps travaillé lors d'une compensation en congés?

**M. Tremblay (Aubert):** C'est-à-dire qu'on est d'accord avec l'introduction... Ce qu'on vous recommande de faire, c'est que le temps qui doit être compensé soit compensé à temps simple. Parce que, pour l'employeur...

**M. Bourbeau:** À temps simple.

**M. Tremblay (Aubert):** À temps simple plutôt qu'à temps et demi.

**M. Bourbeau: Oui, oui.**

**M. Tremblay (Aubert):** Pourquoi? C'est que, pour l'employeur, si on doit compenser à temps et demi, on en perd une grande partie, de cet avantage-là, aussi bien de le rémunérer si on doit le compenser en temps et demi. Alors, on pense que le fait de le compenser en temps et demi va faire en sorte que les employeurs vont éviter d'en compenser ou vont en compenser moins, de sorte que les salariés qui, je pense, dans certains cas, pourraient avoir des avantages à obtenir du temps compensé vont perdre ce bénéfice-là.

**M. Bourbeau:** Au sujet des définitions, la définition du salaire, vous pariez de difficultés

particulières que vous avez dans la définition actuelle du terme "salaire". Pourriez-vous élaborer sur ces difficultés-là?

**M. Tremblay (Aubert):** C'est par rapport à la référence à la notion "ayant une valeur pécuniaire". Il y a des dispositions de l'avant-projet de loi qui ont réglé la difficulté, notamment par rapport à l'article 61, sauf qu'à d'autres endroits, lorsqu'on parle de salaire horaire habituel, eh bien, il faut référer à la notion de salaire qui, elle, dit: ..."doit considérer des avantages ayant une valeur pécuniaire". Ça veut dire quoi, des avantages ayant une valeur pécuniaire? Prenons l'exemple de nos travailleurs forestiers pour qui la Loi sur les normes ferait en sorte qu'on doive facturer seulement 16,95 $ par jour pour les repas, pour la pension. Est-ce que ça veut dire que, dans le calcul d'un congé ou d'une indemnité qui est prévue par cette loi-là, on doit considérer la valeur additionnelle, le coût total de la pension comme valeur pour le calcul de cette indemnité-là? Alors, c'est ce type de difficultés là auquel on réfère lorsqu'on parie de difficultés avec la référence à la notion "ayant une valeur pécuniaire".

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Alors, il me fait plaisir de vous saluer, M. Jacques, et les personnes qui vous accompagnent. Évidemment, il y a toujours un arbitrage, c'est assez passionnant lors d'une commission parlementaire, on entend un point de vue et son contraire, d'une certaine façon, et l'arbitrage, c'est entre ce qui est souhaitable et ce qui est réalisable, en ne perdant pas de vue les nouvelles valeurs qui veulent s'exprimer dans la société. Prenant connaissance de votre mémoire, il ne s'éloigne pas beaucoup, en fait, pour vous dire la vérité - ça vous ne le savez peut-être pas parce que vous n'avez pas lu les autres, comme nous - du point de vue exprimé par, finalement, les organisations qui représentent des entreprises, bien que le Conseil du patronat, étonnamment, favorisait - je crois ne pas me tromper en vous le signalant - le paiement en temps supplémentaire. Mais j'imagine que chaque entreprise a ses particularités dont vous allez sûrement nous parler.

C'est à la page 19 que, moi, je voulais attirer l'attention de la commission et puis profiter de votre expertise dans votre industrie pour en connaître un peu plus sur tout l'avis de cessation d'emploi. D'une certaine façon, ça vous est comme spécifique. Vous donnez un exemple qui fait assez bien comprendre les difficultés d'interprétation qui peuvent se présenter. Entre autres, vous nous dites que l'entreprise, par exemple, de sciage, qui opère, sur une base annuelle, des activités de transformation, peut opérer sur une base saisonnière des activités, par exemple, liées à la récolte de la matière première. Et vous dites: Selon notre compréhension de ce qui est proposé, "cette entreprise... n'ayant pas un caractère saisonnier serait donc sujette aux préavis, même pour ses activités de nature saisonnière, alors que si elle confiait en sous-traitance ses activités saisonnières l'entreprise sous-traitante bénéficierait de l'exception" prévue par la loi.

Peut-être pouvez-vous, parce que c'est, finalement, la première fois qu'on aborde cette question en commission, depuis le début de nos travaux, élaborer sur ce qui fait la spécificité, dans une certaine mesure, de votre industrie.

M. **Jacques:** Je vais demander à M. Guy Rancourt de bien vouloir élaborer sur le sujet. Il vit très exactement le même phénomène chez lui, actuellement.

**M. Rancourt (Guy):** Disons que ce sont des problèmes que nous avons dans notre industrie, qui est basée sur un marché qui varie constamment et, de plus, qui a des opérations qui varient en fonction des saisons, des températures. Les marchés varient en fonction des intérêts et toutes sortes de choses. Donc, nécessairement, ce qu'il faut se faire... et, en plus, vu que je suis sur la ligne, ce qu'on appelle la ligne entre le Canada et les États-Unis, on opère avec des Américains qui ont aussi des changements épouvantables de livraison de bois en fonction des problèmes qu'ils peuvent avoir.

Eux autres, ils commencent par livrer leur bois à leurs usines qu'ils ont aux États-Unis avant de nous en livrer, des fois, au Québec. Ça m'est arrivé justement au mois de novembre; alors qu'on recevait environ 50 camions par semaine d'une compagnie américaine à cause d'un manque de bois dans une usine américaine, ils ont arrêté de nous en livrer. Donc, on a fermé un chiffre en fonction de ça pour faire face à la situation. On ne pouvait pas trouver le bois ailleurs. Donc, nécessairement, ce qu'on se demande c'est: Est-ce qu'on perd du bois pour six mois, pour moins de six mois ou plus de six mois, en fonction de problèmes comme tels?

La seule chose que Ton espère, c'est qu'on ne doive pas, à cause des problèmes que l'on vit, soit en ce qui concerne la récolte, le planage de bois sur une deuxième ou une troisième équipe en fonction des besoins dans les mois de mai à octobre ou de mai à août, la coupe de bois, etc., trouver une solution en ce sens que, quand on engage un gars, on lui donne en même temps un préavis pour les prochains six mois, renouvelable constamment. On veut éviter d'être obligés de donner déjà, au gars qu'on engage, en fonction des marchés ou en fonction des problèmes, une autre feuille de papier comme quoi on n'a pas d'affaire à lui donner une pénalité. Donc, si on

vous donne, en entrant, une pénalité, si on vous dit qu'on vous donne un préavis, probablement que votre moral va être à la baisse. Vous allez regarder pour vous trouver un emploi ailleurs, votre production va baisser et on va avoir énormément de problèmes. Donc, ce que l'on veut, c'est trouver une solution qui soit beaucoup plus favorable pour avoir une bonne production. Mais on a des éléments dans lesquels ce n'est pas nous qui sommes les acteurs principaux. On doit vivre avec.

**Mme Harel:** M. Rancourt, juste un petit aparté: Est-ce que vous engagez juste des gars?

**M. Rancourt:** Je n'ai aucune personne féminine. Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Et c'est parce que... Quels sont les critères d'embauché?
(12 h 30)

**M. Rancourt:** J'ai une usine de sciage à forfait et, sûrement, je n'ai pas besoin de bureaucratie comme telle, etc.

**Mme Harel:** Ah, parce que vous pensez que les femmes ne peuvent être utiles que dans le bureau?

**M. Rancourt:** Non. J'ai toujours des femmes à mon emploi mais, actuellement, je n'en ai pas.

**Mme Harel:** Bon, écoutez...

**M. Rancourt:** J'ai même eu des femmes qui ont travaillé sur le moulin comme tel.

**Mme Harel:** Sur le moulin. À ce moment-là, c'est vraiment un problème d'approvisionnement. Est-ce que le problème, c'est un problème d'approvisionnement?

**M. Rancourt:** C'est un problème d'approvisionnement comme c'est un problème de marché. Il n'y a pas beaucoup de construction en hiver. Donc, nécessairement, on doit opérer certaines parties d'équipement en temps double dans un certain temps. C'est un peu ce que plusieurs ont. Il y a beaucoup de petits moulins aussi qui opèrent environ six mois par année, O.K., des moulins, comme on dit, qui ne sont pas fermés. Ce sont des moulins ouverts. Alors, à moins 30, les gens préfèrent fermer leurs usines parce qu'elles sont toujours brisées et que les employés gèlent. Donc, on travaille, on rentre, on travaille six mois par année.

**Mme Harel:** Qu'est-ce que vous recommandez? Je ne sais pas si M. Jacques ou M. Rancourt... Qu'est-ce que vous recommanderiez par rapport à votre industrie?

M. **Jacques:** Dans le mémoire, ce qu'on recommande principalement, c'est que les emplois soient considérés comme saisonniers et non pas l'entreprise comme saisonnière. Alors, en considérant les emplois comme saisonniers, à ce moment-là, je pense qu'on éliminerait la difficulté de l'avis de six mois, en ayant un emploi saisonnier. Étant saisonnier, l'emploi ne nécessite donc pas d'avis de cessation de six mois.

**M. Tremblay (Aubert):** J'ajouterais, Mme Harel...

**Mme Harel:** Alors, avant l'embauche.. Excusez.

**M. Tremblay (Aubert):** ...que ce ne sont pas tous les emplois qui sont saisonniers. Sauf qu'on dit: Si on change la notion d'entreprise par celle d'emploi, les emplois, qu'on a dans nos entreprises, qui sont à caractère saisonnier seront exclus. On a quand même grandement amélioré les dispositions de cet article avec cet avant-projet de loi là. Il est déjà beaucoup plus vivable. Si on change la notion d'entreprise par la notion d'emploi, on pense, nous, qu'on sera capables de vivre avec.

**Mme Harel: O.K.**

**Le Président (M. Joly):** Merci, madame.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président me presse de vous dire merci et surtout de terminer là notre échange. Merci pour cette contribution aux travaux de la commission.

**Le Président (M. Joly):** Alors, au nom des membres de cette commission, on vous remercie d'avoir apporté un éclaircissement aux questions posées. Je vous souhaite un bon voyage de retour. Maintenant, je vais demander aux gens représentant la Corporation des marchands de meubles du Québec de bien vouloir prendre place, s'il vous plaît.

Il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue à cette commission. C'est un double plaisir pour moi en reconnaissant le président de cette corporation, M. Vaillancourt, un résident de la ville de Laval et un homme bien actif. Alors, M. Vaillancourt, je pense que c'est à vous qu'incombe le loisir de présenter les membres qui vous accompagnent.

### Corporation des marchands de meubles du Québec

**M. Vaillancourt (Paul):** Bonjour, M. le Président. Je vous remercie de votre présentation. Je voudrais vous présenter, à ma droite immédiate, M. André Branchaud, qui est le vice-président de la Corporation des marchands de meubles du Québec; complètement à gauche, M. Pierre Brisson, qui est un administrateur de la

Corporation, M. Clément Boisvert, marchand membre de Trois-Rivières, qui est aussi un de nos membres, et mon directeur général, M. Yves Varin.

**Le Président (M. Joly):** Merci. Vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire. Après, nous...

**M. Vaillancourt:** On va faire ça de la façon la plus brève possible.

**Le Président (M. Joly):** De la façon la plus concise possible.

**M. Vaillancourt:** Alors, M. le Président, MM. et Mmes membres de la commission des affaires sociales, au nom de la Corporation des marchands de meubles du Québec et de ses 500 membres, mes premiers mots sont d'abord pour vous remercier de nous avoir Invités à participer à cette consultation générale aujourd'hui. À ces remerciements s'ajoute, évidemment, ce vif intérêt qu'ont les marchands de meubles du Québec d'apporter leur contribution à cette commission dont les orientations sont d'une importance capitale pour le maintien et le développement du commerce du meuble au Québec, pour le commerce au détail en général et également pour les milieux industriels.

Vous conviendrez sûrement avec nous, M. le Président, de cette nécessité d'établir, dans les rapports collectifs de travail, un certain équilibre fondé sur cette volonté de voir évoluer les conditions de travail au même rythme que l'évolution des entreprises. Nous sommes sûrs que, si les membres de cette commission et les directions d'entreprises adoptent cette philosophie de pensée, tous, en général, milieux industriels, commerciaux, syndicaux, gouvernementaux et du travail, profiteront de ce climat de travail productif et valorisant.

Nous aimerions, dans les quelques minutes qui vont suivre, vous faire part des remarques des 500 marchands membres de la Corporation concernant l'avant-projet de loi, Loi modifiant ia Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives. Pour y arriver, nous énoncerons, dans un premier temps, d'une façon générale, certaines préoccupations de nos marchands membres portant sur la Loi sur tes normes du travail. Par la suite, nous commenterons, article par article - il y en a 18 que nous commenterons, M. le Président - l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, pour ensuite donner une brève conclusion de notre travail.

Au chapitre II, à l'introduction. Depuis quelques années, l'économie québécoise subit des transformations profondes dues à plusieurs facteurs: ralentissement de la croissance démographique, vieillissement de la population, phénomène d'urbanisation de plus en plus poussée, importantes modifications apportées à la structure familiale, hausse progressive du nombre de ménages, réduction de la taille des familles, accroissement du nombre de familles monoparentales et accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail qui entraînent l'abandon du stéréotype traditionnel de la femme, etc. Tous ces facteurs conjugués et toutes ces transformations économiques et sociales doivent être accompagnés de mesures législatives qui évoluent au rythme de cette évolution, en tenant compte aussi du contexte économique général qui ralentit les dépenses de consommation au Québec. La Corporation des marchands de meubles du Québec entend aborder l'étude de cet avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail dans cette optique.

Les conventions collectives. Dans la mesure où les objectifs mêmes de la Loi sur les normes du travail et de l'avant projet de loi sur de telles normes aujourd'hui à l'étude sont de mettre à jour les normes édictées en 1979, en même temps que de bonifier les conditions minimales de travail tout en réduisant, dans la mesure du possible, le nombre de personnes exclues de ces normes, vous comprendrez que la Corporation des marchands de meubles du Québec ne peut accepter de chevauchements législatifs. Dans ce sens, la Loi sur les normes du travail ne doit pas s'appliquer, à notre avis, lorsque les rapports collectifs de travail sont régis par une convention à l'intérieur de laquelle des modalités différentes de celles énoncées dans la Loi sur les normes du travail et ses règlements ont été négociées.

Donc, d'une façon générale, toute loi et tout règlement régissant les relations de travail, les conditions de vie au travail, la sécurité et la réparation des accidents de travail ou autrement doivent avoir la préséance sur la Loi sur les normes du travail.

Nous convenons tous qu'en assujettissant à la Loi sur les normes du travail les entreprises déjà couvertes par une convention de travail le législateur se superposerait aux parties contractantes, ce qui, avouons-le, n'est pas tout à fait son rôle. D'autant plus que, dans l'ensemble, les salariés régis par une convention collective jouissent de conditions de travail plus généreuses que celles exigées dans la Loi sur les normes du travail et ses règlements.

Au niveau des vacances annuelles et de l'indemnité afférente à ces vacances, l'actuelle Loi sur les normes du travail détermine, à l'article 74, comme indemnité afférente au congé annuel, 4 % ou 6 % du salaire brut. Si une personne est absente de son travail pour cause de maladie, d'accident ou encore un congé de maternité durant une année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congés annuelle en fonction de la Loi sur les normes du travail, le salarié a alors droit à une indemnité équivalente au salaire

présumément gagné au cours de la période travaillée. Payer du salaire à une personne absente de son travail nous apparaît abusif et injuste pour les autres salariés qui ont travaillé pour l'entreprise pendant toute l'année. En conséquence, cet article devrait être amendé.

Le double emploi législatif concernant l'actuelle Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail. L'article 122 de l'actuelle Loi sur les normes du travail interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié "pour la raison qu'une salariée est enceinte". Nous tenons à souligner qu'une telle disposition est prévue dans la Lot sur la Santé et la Sécurité du travail et qu'en conséquence cette disposition devrait être abrogée.

Il y a aussi la non-concordance législative concernant les jours fériés, chômés et payés. Les heures d'ouverture des établissements commerciaux sont régies par la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux. Les modifications apportées à cette loi, en date du 15 août 1984, permettent aux établissements commerciaux d'ouvrir à la fête de Dollard ou fête de la Reine et le deuxième lundi d'octobre ou jour de l'Action de grâce. Par ailleurs, le règlement sur les normes du travail, en vertu du décret 873-81 et modifié par le décret 1394-86, décrète la fête de Dollard ou fête de la Reine et le deuxième lundi d'octobre ou jour de l'Action de grâce comme jours fériés, chômés et payés. À notre avis, il y aurait lieu d'abroger le décret 1394-86 de façon qu'il y ait concordance législative entre la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux et la Loi sur les normes du travail. Nous discuterons plus à fond de ce sujet ultérieurement.

La Loi sur la fête nationale. Le 24 juin, jour de la fête nationale, est déclaré jour férié et chômé en vertu de la Loi sur la fête nationale, sauf lorsque le 24 tombe le dimanche; dans ce cas, le 25 est un jour chômé. Il existe une similitude à ce sujet entre la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux et la Loi sur la fête nationale. Lorsque le 24 juin tombe un jour de semaine, la productivité des entreprises commerciales et industrielles se trouve considérablement ralentie. À notre avis, le jour de la fête nationale, de même que, le cas échéant, celui du 1er juillet, devrait être déclaré férié le premier lundi suivant le 24 juin ou, le cas échéant, le premier lundi suivant le 1er juillet.

La semaine normale de travail. Malgré le fait que l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail est caduc sur la question de la durée de la semaine de travail, les membres de la Corporation des marchands de meubles du Québec demandent de maintenir la durée de la semaine normale de travail telle qu'actuellement: prévue dans l'actuelle Loi sur les normes dui travail. Certains groupes de pression tentent dei réduire la semaine normale de travail tout en maintenant le salaire brut horaire ou à la semaine payé aux travailleurs. Cette phlosophie nous apparaît indéfendable, utopique, non fondée et contraire aux exigences économiques actuelles et celles qui sont prévisibles. La faible productivité des commerces et industries au Québec et la fragilité de ceux-ci ne méritent pas d'être affaiblies davantage.

Au niveau du cumul des recours, en aucun cas, la Loi sur les normes du travail ne devrait permettre le cumul des recours, soit à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, soit à la Commission des droits de la personne du Québec, ou soit en vertu d'une convention collective. Un article omnibus devrait préciser que le cumul des recours est impossible.

M. le Président, je laisse M. André Branchaud vous donner la lecture des 18 articles tantôt mentionnés.

**M. Branchaud (André):** *M.* le ministre, M. le Président, je vais vous lire seulement les articles sur lesquels la Corporation est en désaccord, puisqu'on n'a pas beaucoup de temps.

Article 2. À notre avis, vouloir soumettre, en partie seulement, les employés de certains organismes du gouvernement aux exigences de la Loi sur les normes du travail écorche le principe de base poursuivi par les autorités gouvernementales: établir des conditions minimales de travail pour l'ensemble des travailleurs.

Les marchands de meubles du Québec se questionnent sur les raisons qui motivent le gouvernement à continuellement vouloir se soustraire de ses propres lois.

Article 3. Au paragraphe 6 de cet article de l'avant-projet, H est prévu que la Loi sur les normes du travail ne s'appliquera pas à un cadre supérieur, sauf en ce qui a trait aux vacances, aux congés parentaux, telle la naissance ou l'adoption d'un enfant, aux journées d'absence reliées à la santé et à l'éducation de son enfant mineur, à la maternité, la paternité ou l'adoption. Nous sommes d'accord avec le fait d'exclure les cadres supérieurs de la Loi sur les normes du travail. Nous l'avions évoqué, en 1984, au moment de la présentation de notre mémoire portant sur la réforme du Code du travail. À notre avis, il serait plus approprié de formuler le paragraphe 6 de l'article 3 comme suit: La présente loi ne s'applique pas "à un salarié au sens du Code du travail sauf en ce qui a trait aux normes visées à l'article 81.1 et, lorsqu'il est relatif à l'une de ces normes..."

Article 6. Par cet article, le gouvernement se donne un rôle de médiation dans les différends entre employeurs et employés soumis à l'application de la présente loi et de ses règlements. Nous sommes d'accord avec ce rôle de médiation. Toutefois, nous refusons de donner à la Commission un rôle d'arbitre des différends. Il va de soi que ce rôle de médiation n'appartienne

pas à des fonctionnaires qui travaillent à l'intérieur de la Commission, tel que le prévoit l'article 44.3 de cet avant-projet de loi.

(12 h 45)

Article 9. Ajouter une pénalité de 5 % au montant du prélèvement dû à la commission nous apparaît une mesure punitive, contraignante et non raisonnable. Cet article devrait être revu et rendu plus raisonnable.

Article 14. Cet article prévoit qu'un salarié ayant des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur peut refuser de travailler après ses heures régulières de travail, sauf si son employeur l'a avisé au moins douze heures à l'avance que ses services seraient requis. Cet article est, à notre avis, irréaliste, inapplicable. Comment un employeur qui n'a à son emploi que deux employés peut-il donner un préavis de douze heures en cas d'absence d'un employé ou encore une maladie? Nous sommes d'avis que les véritables solutions à ces problèmes possibles résident dans les ententes entre les parties et non pas dans une loi. Nous croyons, sur ce point, que le gouvernement va trop loin.

Article 16. Cet article modifie en additionnant à l'article de la présente Loi sur les normes du travail ce qui suit: "Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande écrite du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %." Les membres de la Corporation se disent d'accord avec le principe de remplacement des heures supplémentaires par un congé, mais en désaccord, toutefois, avec le fait de ne faire un remplacement qu'à la demande écrite du salarié. En désaccord aussi avec le fait de majorer les heures supplémentaires de 50 %. Nous considérons que l'actuel article 55 de la Loi sur les normes du travail portant sur les heures supplémentaires répond adéquatement à la fois aux exigences des employeurs et des employés.

Article 17. Dans l'analyse de cet article, il est nécessaire de mettre en relation les dispositions de la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, la Loi sur les normes du travail et ses règlements et la Loi sur la fête nationale, en vue de connaître les exigences de ces lois concernant, soit la fermeture des établissements commerciaux ou encore des dispositions concernant les jours fériés. L'article 17 prévoit l'ajout du lundi qui précède le 25 mai et le deuxième lundi d'octobre comme jours fériés et chômés.

En vue d'apporter une certaine concordance législative, il y aurait lieu, à notre avis, de remplacer le premier lundi qui précède le 25 mai par le 2 janvier et le deuxième lundi d'octobre par le 1er juillet ou le 2 juillet, si le 1er juillet tombe un dimanche. Nous sommes d'avis également que, lorsqu'un jour férié tombe un jeudi, un vendredi ou un samedi, ce jour devrait être reporté au lundi, sauf dans le cas de la fête nationale.

Article 19: en accord.

Article 21. Cet article a pour objectif de bonifier l'article 69 de l'actuelle Loi sur les normes du travail qui stipule ce qui suit...

**Le Président (M. Joly):** M. Branchaud.

**M. Branchaud:** Oui.

**Le Président (M. Joly):** J'apprécierais si vous pouviez conclure, s'il vous plaît.

**M. Vaillancourt:** M. le Président. Évidemment, il y a d'autres amendements. Mais on pourrait certainement répondre aux questions. Vous avez le document.

**Le Président (M. Joly):** Je tiens à assurer les gens présents ici que le mémoire a déjà été reçu, lu et analysé. Donc, à ce moment-là, peut-être que votre conclusion pourrait vous amener à donner les points les plus importants sur lesquels vous aimeriez être questionnés.

**M. Vaillancourt:** Alors, M. le Président, nous avons précédemment présenté certaines considérations ou préoccupations des quelque 500 membres de la Corporation des marchands de meubles du Québec concernant le contenu de l'avant-projet de loi sur les normes du travail, considérations ou préoccupations portant, rapidement, premièrement, sur la préséance à donner aux lois et règlements régissant les conventions collectives de travail sur la Loi sur les normes du travail; deuxièmement, sur certains correctifs à apporter à l'article 74 de l'actuelle Loi sur les normes du travail; troisièmement, sur certains doubles emplois législatifs entre la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail; quatrièmement, sur le manque de concordance législative concernant les jours chômés entre la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux et celle sur les normes du travail.

Alors, nous avons commenté l'avant-projet de Loi sur les normes du travail, article par article, M. le Président. Nous pouvons répondre à vos questions.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le président. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Si on devait tenter de résumer en peu de mots le mémoire, selon les analyses que nous en avons faites, on pourrait peut-être dire qu'en général vous êtes d'accord avec les assouplissements qui sont proposés dans le projet de loi, mais en désaccord avec les améliorations que nous

tentons d'y apporter. Est-ce que j'exagère en disant ça?

**M. Varin (Yves):** M. le Président. Je vous soumets respectueusement, M. le ministre, que l'étude de l'avant-projet de loi portant sur les normes du travail montre que certaines caractérisques sont souhaitables, certains articles sont souhaitables et sont acceptés par l'ensemble des marchands membres. Toutefois, concernant la question des congés parentaux, les marchands de meubles se questionnent sur cet aspect-là. On se questionne aussi au niveau des pouvoirs qui sont conférés ou qu'on veut conférer à la Commission des normes du travail. On n'est pas en désaccord avec un pouvoir de médiation des litiges, si je peux m'exprimer ainsi, mais, par contre, on ne voudrait pas que la commission s'approprie certains pouvoirs ou agisse en arbitre, en un mot. C'est un peu, d'une façon sommaire, le contenu des propos que nous tenons ce matin.

**M. Bourbeau:** Si on parlait du programme d'assurance-chômage qui accorde une protection suffisante, selon vous, aux parents travailleurs qui prennent des congés parentaux. Pourtant, l'assurance-chômage ne vise que le remplacement du revenu de travail des parents, alors que la Loi sur les normes du travail détermine plus que ça, notamment, le droit aux congés et garantit, en particulier, le retour au travail. Donc, la Loi sur les normes du travail va plus loin que l'assurance-chômage qui, elle, ne s'attarde qu'au remplacement du revenu. Donc, est-ce que vous ne trouvez pas que de dire que le régime d'assurance-chômage est suffisant, c'est un peu court par rapport à ce qu'on veut atteindre avec la Loi sur les normes du travail?

**M. Varin:** Voici, selon les études qui ont été faites dans ce dossier et suite à une consultation qui a été réalisée auprès de l'ensemble des marchands membres, il appert que la réforme de l'assurance-chômage satisfasse aux voeux et aux souhaits de l'ensemble de nos marchands.

**M. Bourbeau:** Quant au remplacement du revenu, oui.

**M. Varin:** C'est ça.

**M. Bourbeau:** Mais pas quant aux autres points dont j'ai parlé tout à l'heure?

M. **Vaillancourt:** M. le ministre, quand vous parlez de remplacement du revenu, le remplacement du revenu à 100 %, pour nous autres, est inacceptable, parce qu'il est impensable qu'une personne qui est au travail et une autre qui est en congé de maternité, d'accident de travail ou de maladie et qui ne travaille pas aient les mêmes dépenses.

**M. Bourbeau:** Oui, je suis bien d'accord que les dépenses peuvent être inférieures pour les personnes qui ne se rendent pas au travail.

**M. Vaillancourt:** Oui, d'ailleurs, dans tous les programmes privés d'assurance qui existent, l'assurance ne couvre pas les montants à 100 %.

**M. Bourbeau:** Au sujet de la compensation du temps supplémentaire - et je vais terminer là-dessus - vous proposez de permettre la compensation en congés, sans majoration du temps effectivement travaillé et sans que ce soit à la demande écrite d'une personne salariée. La question que je vous pose est la suivante: Pourquoi, selon vous, le temps supplémentaire, lorsqu'il est payé, doit-il être compensé à 150 %, comme c'est le cas actuellement, et seulement à 100 % lorsqu'il est pris en congés?

**M. Varin:** Voici, c'est parce que c'est une question de choix. Lorsqu'un employeur requiert les services d'un employé pour exécuter un travail donné hors des heures régulières de travail, ça répond à un besoin de l'employeur. Quand l'employé reprend le temps supplémentaire, H le reprend selon son voeu et ses souhaits, aux heures qui lui conviennent et, conséquemment, après consultation avec l'ensemble des marchands sur ce point, il appert qu'H n'y a pas de problème qui survienne par la compensation du temps supplémentaire à temps régulier au lieu d'à temps et demi.

**Le Président (M. Joly):** Merci. M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président II me fait plaisir de vous saluer, messieurs de la Corporation des marchands de meubles du Québec. Et, d'entrée de jeu - je ne l'ai pas demandé à vos prédécesseurs, mais ils présentaient la même composition exclusivement masculine - est-ce qu'il faut croire que la Corporation est exclusivement masculine?

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Vaillancourt:** Il est dommage de dire qu'actuellement le conseil d'administration a à son actif des agents féminins, mais qui ne sont actuellement pas présents ici avec nous.

**Mme Harel:** Quel est le pourcentage d'employées salariées, de main-d'oeuvre féminine que vous avez? C'est 500 marchands qui sont membres de la Corporation, je crois?

**M. Vaillancourt:** Oui.

**Mme Harel:** Quel est le pourcentage de la main-d'oeuvre féminine?

**M. Vaillancourt:** Je dirais 50-50.

**Mme Harel:** 50-50. Il y a peut-être un aspect, mais c'est assez légitime qu'on ne sache pas évidemment le détail des juridictions qui attribuent des compétences entre les niveaux de gouvernement. Quand vos membres, par exemple, à la page 15, mentionnent que le projet fédéral, en matière d'assurance-chômage, pour le congé de maternité les agrée, évidemment, c'est qu'à ce moment-là ils ignorent peut-être que le fédéral ne peut pas légiférer en matière de congé de maternité. Par exemple, la garantie de retour à l'emploi: tout ce que le fédéral peut dire, c'est qu'il y aura un remboursement à même la caisse de l'assurance-chômage de cette période qui est utilisée pour accoucher ou pour le congé. Mais le fédéral n'a aucune compétence en matière de congé de maternité, c'est de juridiction exclusive des provinces. Et, si la loi des normes ne prévoit pas de garanties de retour à l'emploi, il pourrait y avoir un congé payé sans que la personne puisse revenir travailler. Alors, vous comprendrez que c'est sûr que, si vos membres étaient au courant de ces dispositions-là, ils ne pourraient certainement pas conclure, comme c'est le cas dans le mémoire, que la législation québécoise ne doit pas s'occuper, j'imagine, de ce secteur-là.

D'autre part, c'est intéressant parce qu'à la page 15 vous rappelez l'étude de Statistique Canada à l'effet que "c'est au Québec où la fréquence des absences reliées à la grossesse est la plus grande et pourtant c'est pourtant au Québec où le taux de fécondité est le plus faible." Vous savez, on peut évidemment, paraît-il, se noyer dans une moyenne de trois pieds d'eau. On peut faire dire un peu ce qu'on veut aux moyennes. C'est que, justement, s'il y a une plus grande fréquence des congés de maternité, c'est qu'il y a une femme sur trois qui est sur le marché du travail qui bénéficie d'un vrai congé de maternité, c'est-à-dire de celui qui est prévu dans le secteur public. Et ce sont essentiellement les travailleuses du secteur public qui ont, à 90 %, comme vous le savez sans doute, un remboursement, un salaire assurable plutôt, à 90 %, et qui se trouvent, en fait, à augmenter la moyenne parce que, ailleurs, les femmes n'ont pas les moyens de se payer le congé de maternité. L'autre facteur qui est déterminant, c'est qu'il y a un pourcentage beaucoup plus élevé, au Québec, de mères d'enfants de moins de trois ans sur le marché du travail que dans les provinces canadiennes anglaises, un pourcentage qui est vertigineux, beaucoup plus important. Alors, vous comprendrez que ce sont, à l'inverse, les deux facteurs qui justifieraient d'avoir un vrai congé de maternité, parce qu'il y a plus de mères de jeunes enfants de moins de trois ans et puis parce que, quand il y a un vrai congé de maternité, les femmes l'utilisent. Je ne sais pas, M. Vaillancourt, si vous voulez réagir à ça?

**M. Vaillancourt:** Pour nous, évidemment, et pour la Corporation des marchands de meubles, ses dirigeants et ses membres sont des entrepreneurs de petites entreprises, pour la grosse majorité, peut-être pour plus des deux tiers. Évidemment, le choix de natalité est un choix de société et le problème qu'on voit là-dedans, c'est que, évidemment, on nous repousse la charge sur les administrateurs, les propriétaires de ces petites entreprises, et un choix de société, ça doit se partager avec tout le monde et pas seulement être à la charge, si vous voulez, comme actuellement, des entrepreneurs.

**Mme Harel:** Avez-vous pu prendre connaissance des propositions du Conseil du statut de la femme sur cette question du congé de maternité qui ont fait les manchettes...

**M. Vaillancourt:** Non, madame.

**Mme Harel:** ...d'ailleurs, des journaux et qu'à peu près tous les intervenants qui vous ont précédé ont commentées? Vous n'avez pas encore pu...

**M. Vaillancourt:** Non, je m'excuse, là.

**Mme Harel:** ...en prendre connaissance? Vous savez peut-être que, dans le programme, dans la réforme fédérale que vous soutenez, je pense, compte tenu de votre mémoire, il y a un congé parental de dix semaines, fractionnable au besoin. Dans votre texte, vous ne mentionnez pas le caractère fractionnable. Vous dites, à la page 14: "Nous aimerions d'abord souligner qu'il s'agit là d'une disposition que nous ne retrouvons dans aucune autre province canadienne" - celle du congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant - mais, avec la réforme de l'assurance-chômage, ce seront dix semaines, fractionnables, c'est-à-dire que ça peut être pris, selon le projet fédéral, non pas simplement dix semaines continues, mais de manière... et là, on a l'introduction d'une disposition canadienne qui est finalement offerte à l'un ou l'autre des parents et qui est, en fait, un congé de dix semaines, remboursées à 60 % du revenu assurable. Une autre disposition, l'aggravation du problème d'absentéisme, avez-vous un grave problème d'absentéisme?

**M. Vaillancourt:** Définitivement qu'il y en a un, dans nos entreprises, actuellement.

**Mme Harel:** Oui?

**M. Vaillancourt:** Et ça touche énormément notre productivité, de ce côté-là. Ça augmente énormément les coûts de la production.

**Mme Harel:** Ce problème d'absentéisme, vous l'attribuez à quoi?

**M. Vaillancourt:** En fait, il y a plusieurs phénomènes. Quand on regarde un petit peu, je pourrais retourner la question dans un autre sens, c'est que, si, évidemment, on donne à des employés, plus on en donne, plus on essaie d'avoir les meilleures relations possible. Mais on regarde le gouvernement, je cite comme exemple les services de santé qui sont donnés au gouvernement, on sait fort bien que les gouvernements qui appliquent le service de santé actuellement, provinciaux ou le gouvernement national, se cherchent des moyens pour essayer d'alléger la facture le plus possible. Alors, nous, au niveau des entreprises, il s'agit d'être le plus rentables possible. Si vous regardez encore dans Statistique Canada, vous allez voir que nos entreprises canadiennes ou québécoises, quelles qu'elles soient, les marges de bénéfice rétrécissent et la capitalisation de nos entreprises diminue, actuellement. Ça, c'est un danger. Alors, si on rajoute des mesures actuellement à ce qui existe déjà, je pense qu'on y va côté danger du développement économique et les tendances d'économie qui sont prévisibles pour les années à venir sont beaucoup plus difficiles que celles des années passées. Ce sont tous des facteurs qui entrent en ligne de compte actuellement. Autrement dit, on peut se payer un...

**Mme Harel:** J'ai peur qu'on ne puisse pas échanger sur l'absentéisme.

**M. Vaillancourt:** ...on peut se payer une qualité de vie selon les moyens qu'on a.

**Mme Harel:** Là, je sais que le président va me faire signe dans quelques secondes, alors je voulais simplement vous signaler qu'à la page M, à l'égard des congés fériés, la proposition que vous faites résulterait en sept journées et demie de congé férié, plutôt que huit, comme le ministre le proposait. Vous en êtes conscients? Aux pages 10 et 11 de votre mémoire.

**M. Vaillancourt:** Oui.

**Mme Harel:** Et, à la page 11, vous proposez des ajustements, mais ces ajustements donneraient l'équivalent de sept jours et demi plutôt que huit.

**M. Vaillancourt:** Oui.

**Une voix:** Oui, d'accord.

**Mme Harel:** Vous êtes conscients de ça?

**Des voix:** Oui, d'accord.

**Mme Harel:** Donc, ça veut dire qu'il n'y a pas vraiment harmonisation entre la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux et celle sur les normes du travail parce que, en ajustant comme vous le proposez, ce serait en moins qu'il y aurait des congés fériés pour les employés, vos employés.

**M. Vaillancourt:** Écoutez, que ce soit en moins ou qu'il y ait une demi-journée de plus, je ne pense pas qu'on aggraverait la situation. Je pense que ce qui est important pour l'industrie ou l'entreprise du commerce de détail, ce serait d'harmoniser les deux pour éliminer des coûts ou alléger des coûts à ces entreprises-là. Ça, ce serait un facteur important, qu'il y ait une certaine harmonie là-dedans, au départ.

**Mme Harel:** Est-ce que je peux continuer, M. le Président?

**Le Président (M. Joly):** La dernière, dernière, madame.

**Mme Harel:** Vous avez dit, dans votre mémoire, que vous considérez que les 5 % que l'avant-projet de loi prévoit sur les prélèvements qui sont dus à la Commission sont punitifs. Mais ce sont des prélèvements qui sont dus, d'une certaine façon?

**M. Vaillancourt:** Oui, mais il y a déjà une pénalité de 15 % qui est exercée, à ce moment-là; alors, 15 % plus 5 %, ça fait 20 %. Alors, 15 %, je trouvais que c'était suffisant.

**Des voix: Ha, ha,** ha!

**Mme Harel:** Très bien. Merci. Merci beaucoup, M. Vaillancourt et toutes ces personnes qui vous accompagnent.

**Le Président (M. Joly):** Au nom des membres de la commission, M. Vaillancourt et ceux qui l'accompagnent...

**Mme Harel:** Il y a peut-être quelqu'un qui veut...

**Le Président (M. Joly):** Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter?

**M. Varin:** M. le Président, j'ai une question ici. Mon voisin de gauche demande à Mme Harel s'il y a des données qui montrent l'efficacité des congés de maternité sur le taux de natalité?

**Mme Harel:** C'est très intéressant parce qu'il y a un sondage..

**Le Président (M. Joly):** Vous pourrez toujours la rencontrer à l'heure du midi et elle pourrait vous répondre.

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**Mme Harel:** Oui, mais il y a un excellent sondage que **La Presse** a publié et qui démontre que c'est considéré comme la mesure entre cinq autres qui étaient proposées, bien avant même les augmentations d'allocations familiales, pour justement réaliser le désir d'enfants.

**Le Président (M. Joly):** Merci. Nous allons suspendre nos travaux jusqu'à 14 h 30 précises. Merci.

(Suspension de la séance à 13 h 5)

(Reprise à **14** h 36)

**Le Président (M. Joly):** Nous allons maintenant reprendre nos travaux. Je demanderais donc à l'Association minière du Québec inc. de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît. Bonjour, messieurs. Alors, au nom de la commission, il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue. J'apprécierais si le porte-parole pouvait s'identifier et présenter aussi la personne qui l'accompagne, s'il vous plaît.

**Association minière du Québec inc.**

**M. Roberge (Jean):** Mon nom est Jean Roberge, adjoint au directeur général à l'Association minière du Québec. Je suis accompagné de M. Jean-Guy Montpetit, directeur des services de prévention à l'Association minière du Québec.

Le **Président** (M. **Joly):** Merci, M. Roberge. Je vous rappelle les règles du jeu. Vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter d'une façon concise votre mémoire et, après, on laisse le temps et le loisir aux membres de cette commission, tant du côté ministériel que du côté de l'Opposition, de vous poser des questions. Alors, à vous, mon cher M. Roberge.

M. **Roberge:** Merci beaucoup. J'ai acheminé une lettre, le 23 janvier, pour expliquer la position de l'Association, une position globale et plus théorique. D'abord, j'aimerais vous présenter l'Association minière. Pour ceux qui ne sont pas au courant, elle existe depuis 50 ans au Québec et représente l'ensemble de l'industrie minière au Québec, soit une valeur de production de 2 800 000 000 $ en 1988, et l'ensemble des membres, c'est-à-dire 21 000 employés salariés.

Alors, les premières remarques pour les quinze minutes que j'ai sont pour vous expliquer d'abord l'exclusion des salariés du gouvernement. On considère que ça ne devrait pas être, pour le motif assez simple que le gouvernement, comme représentant de la société, doit représenter la société aussi dans ses normes de travail. Si des nonnes sont utiles et intéressantes pour les salariés, elles devraient aussi au moins l'être pour les salariés du gouvernement et devraient représenter l'ensemble de la norme qu'une société peut se permettre.

Sur ce, je vais enchaîner sur le coût que peuvent engendrer les ajouts, les avantages que l'avant-projet de loi propose. On parle de congés qu'on peut appeler familiaux ou parentaux. Ce sont des congés qui, évidemment, vont représenter des coûts. Il faut se demander ce que la société est prête à assumer. Est-ce qu'on a fait une évaluation des coûts?

Dans le cas de l'industrie minière, par exemple, les salaires annuels en 1988 représentaient 731 000 000 $. Si on prend une journée de travail, un congé, sur 200 jours de travail, ça représente 3 500 000 $ en congés qui seraient payés, accordés par l'avant-projet de loi sur les normes. Évidemment, ce n'est pas l'ensemble des employés qui vont prendre ces congés-là, mais, s'il y en a 15 % ou 20 %, ce qui est, je pense, assez réaliste, ça va représenter des coûts de plusieurs millions de dollars, juste au titre des congés que l'avant-projet de loi veut mettre de l'avant ici.

Alors, sur ce, je demande à la commission parlementaire d'examiner les coûts réels rattachés à ça parce qu'il y a le coût de remplacement d'un employé qui ne sera pas sur les lieux. On va le remplacer par un autre qui sera payé, qui sera peut-être payé en temps supplémentaire, c'est-à-dire à 50 % de plus que son salaire. Alors, les coûts peuvent être assez importants. Évidemment, quelques millions sur 700 000 000 $ de salaires versés, je dois vous dire que ça peut paraître petit, mais quand on regarde l'ensemble des coûts de l'industrie minière, c'est-à-dire le transport, l'électricité, les avantages sociaux, etc., il n'en reste pas beaucoup. La marge de manoeuvre et les constrictions qu'il peut y avoir sont vraiment restreintes. Il faut faire attention à quoi on utilise les millions dont on parle.

La question des douze heures de préavis pour demander à quelqu'un s'il peut faire des heures supplémentaires, c'est une chose sur laquelle l'Association désire faire la représentation suivante. Une personne qui peut s'absenter de son travail pour cause de responsabilité parentale, familiale, à une demi-heure, une heure d'avis, c'est quelque chose, mais que l'employeur doive aviser douze heures à l'avance, ça cause un débalancement important principalement dans l'industrie minière où le travail se fait par équipes, par chantiers.

Ça peut être une personne, deux personnes, trois personnes. Généralement, c'est deux ou trois personnes qui travaillent ensemble sur un chantier ou à une activité donnée. Mais, s'il y en a un de ces deux ou trois qui ne peut pas y être et qu'il faut remplacer, ça perturbe l'activité; justement, il peut être nécessaire ou essentiel dans le déroulement de l'activité parce que les activités, à partir du forage jusqu'à la production d'un métal, sont en continu. S'il y a une discon-

tinuité quelque part, ça cause un problème et les douze heures, versus ce qui pourrait être cinq minutes ou une demi-heure, c'est difficile à appliquer.

Il y a quelques éléments que je voulais vous souligner, en particulier sur l'article 51.1, par exemple, qu'on propose ici. Ma première remarque, c'est le fait de stipuler, par exemple: "Un salarié ayant des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant..." Tout parent ou toute personne a Jes obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant. Mais, les congés dont on veut parier dans ce projet de loi devraient être pour réaliser ou pour assumer ces obligations et non pas simplement du fait qu'on a des obligations. Il me semble qu'il devrait y avoir un amendement ici pour dire non seulement "les obligations reliées" mais les obligations qu'on doit assumer: la garde, la santé ou l'éducation des enfants.

La deuxième remarque, je proposerais d'enlever les mots "urgents" et "équipements ou des installations" à l'alinéa deuxième où on dit: "Si des travaux urgents doivent être effectués..." Dans beaucoup d'entreprises, et des entreprises minières aussi, même si les travaux ne sont pas urgents, cela peut causer une perturbation importante des activités dans l'établissement. Alors, on considère qu'on devrait enlever "urgents" et aussi enlever la notion "équipements ou des installations" parce que, en fin de compte, ce ne sont pas des travaux urgents seulement sur des équipements ou des installations qui peuvent perturber les activités d'un établissement. Ce sont les activités courantes aussi qui ne sont pas nécessairement sur des équipements.

Ensuite, la notion de "perturbation importante". C'est une notion encore très vague. Le législateur devrait se pencher là-dessus pour préciser ce qu'il veut dire par "perturbation importante". Ensuite, on parle de "catégories de salariés" que le gouvernement va déterminer par règlement. Ces catégories de salariés, ce serait intéressant et même important, que le législateur les précise.

L'article 55. Il y aurait à ajouter ce qui se retrouvait dans d'autres articles de la Loi sur les normes actuelle. On dit: "L'employeur peut, à la demande écrite du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %." Ce serait important d'ajouter "majorée de 50 %, à l'exclusion des primes établies", parce que la base salariale sur laquelle se base la Loi sur les normes pour faire les paiements d'heures supplémentaires, c'est le taux horaire. Mais, dans plusieurs articles, il était mentionné "à l'exclusion des primes établies". Il faudrait maintenir cette exclusion.

En ce qui concerne les congés, 1er juillet, 24 juin, on recommande aussi, comme le Conseil du patronat, que ce soient des congés mobiles.

Ensuite, on recommande également que la loi n'aille pas à l'encontre des conventions collectives qui sont librement consenties par les représentants des travailleurs ou par les travailleurs lorsqu'ils ne sont pas représentés.

Ensuite, l'article 65. À l'article 65, on dit: "Le premier alinéa n'a pas pour effet de conférer un avantage à un salarié qui n'aurait droit à aucune rémunération en l'absence du jour férié." sauf dans la mesure prévue à l'article 64. Est-ce qu'on tient compte de la veille? Par exemple, pour les congés du mois de juin ou du mois de juillet, la veille peut être un congé parental, peut-être par choix du salarié, mais si on ne le précise pas davantage, ça pourra peut-être servir à toutes sortes de choses.

Le fractionnement des semaines de congé aussi. On aimerait mieux qu'il ne soit pas aussi facilité.

À l'article 83, la même remarque que tout à l'heure en ce qui a trait au calcul du salaire en ajoutant l'exclusion du bonus comme *i* était indiqué à l'article 55.

(14 h 45)

Ensuite, à l'article 89, on dit que le gouvernement pourrait adopter des règlements concernant les modalités d'application, la durée applicable selon le cas, les droits et avantages accordés au salariés visé par la présente loi. Ces modalités devraient se retrouver, la base à tout le moins, dans la loi. Est-ce qu'on veut dire, par exemple, qu'une personne qui prend une année complète pour s'occuper de la garde et du soin de ses enfants va redevenir dans la même position qu'elle avait auparavant? Est-ce qu'elle va avoir les mêmes droits au point de vue du régime de retraite, par exemple, au point de vue de l'ancienneté? Ce n'est pas par règlement qu'on devrait accorder ces modalités. Ça devrait être stipulé dans la loi, les droits qu'une personne va avoir, les modalités principales, le canevas de ces modalités-là et non pas laisser ça dans le règlement qui peut trop souvent changer et qui implique des changements importants dans la société.

L'article 124, manque, d'après nous, de clarté. Par exemple, on voit: le service continu d'un salarié n'est pas interrompu..." Un travail qui est saisonnier, mais qui est continuel tous les étés, c'est un service continu qui n'est pas théoriquement interrompu. Ce serait peut-être bien de préciser ce que le législateur veut dire par continu mais non interrompu.

Au nouvel article 5.2, on parle de financement. "Le ministre peut, conformément aux normes que le gouvernement peut établir par règlement, verser une allocation à une personne pour cause de maternité, de paternité ou d'adoption." Ce financement, est-ce qu'il va venir des entreprises uniquement? Est-ce qu'il va venir d'une contribution également du salarié? Est-ce qu'il va venir du gouvernement aussi parce qu'il y a des normes dans ceci qui sont des choix de

société? Est-ce que c'est aux seules entreprises de payer ou de voir au financement des indemnités qui seront prévues? On ne le sait pas actuellement. On laisse ça entre les mains du gouvernement. Et, compte tenu des sommes importantes que ça peut impliquer, ce serait au législateur de le préciser et de savoir clairement qui va financer ce genre d'indemnités dont on parle.

Je crois que j'ai fait le tour des principales remarques. Compte tenu des quinze minutes, j'en ai peut-être négligé, mais ce sont les principales remarques, M. le Président.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Roberge. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Alors, on a regardé votre document attentivement. Vous reprenez l'opinion d'autres organismes qui nous disent que, quand il y a une convention collective, la loi sur les normes ne devrait pas s'appliquer. J'ai fait état de ça ce matin avec les groupes d'employeurs en leur disant: Bon, je veux bien, mais l'objectif recherché, c'est qu'en fait, partout, il y ait un minimum, un plancher en dessous duquel on ne devrait pas aller en ce qui concerne les standards. Vous reprenez un peu ça aussi quand vous parlez de la préséance de la loi sur les conventions collectives en disant que, en particulier, dans le cas des heures supplémentaires et de l'octroi de congés, là, ces sujets-là peuvent être mieux réglés par une convention collective que par la loi.

Mais je vais vous donner un exemple. Supposons que le projet de loi reprend les propositions et que, éventuellement, on ait trois semaines de congé après cinq ans, disons, ou sept ans ou huit ans on verra, en tout cas, disons sept ans pour les fins de la discussion; il ne faudrait pas penser que c'est ça qui va arriver, je ne veux pas présumer tout de suite de ce que sera la loi - et que vous, dans une convention collective, vous arrivez avec deux semaines de congé seulement, est-ce que ça ne serait pas un peu étonnant de voir qu'au minimum - le plancher minimum permis au Québec - tous ceux qui ne sont pas représentés par des syndicats, donc les plus démunis au point de vue du pouvoir de négociation, auraient droit à trois semaines de vacances et que les travailleurs de grosses compagnies avec de gros syndicats et de gros employeurs auraient droit à deux semaines parce que, dans la convention, c'est deux semaines? il me semble qu'il y aurait un illogisme là auquel on pourrait difficilement s'associer.

**M. Roberge:** Oui, je comprends très bien votre objection. Je suis d'accord en partie, d'ailleurs. En ce qui concerne les sujets comme les vacances annuelles, peut-être des plans de retraite, il y a des éléments essentiels de base dont tout le monde doit bénéficier par convention ou par une Loi sur les normes. Mais il y a des éléments où peut-être, on ne devrait pas aller plus vite que la société peut nous le permettre. Par exempte les nouveaux congés parentaux ou familiaux, c'est peut-être aller vite un peu d'arriver avec cinq jours. Le droit d'absence pour un motif de garde, de soins ou d'éducation des enfants est louable, est important, mais, d'un autre côté, il faut avoir un préavis de douze heures pour demander à une personne de faire des heures supplémentaires. Ce sont > ces éléments nouveaux qu'on vise surtout lorsqu'on dit: La Loi sur les nonnes ne devrait pas suppléer ou prendre la place d'une convention collective, si la convention collective le prévoit. Il y a beaucoup d'employeurs qui prévoient ces cas-là d'absence.

**M. Bourbeau:** Je vous donne un autre exemple. Supposons que, dans une compagnie, il y a assez peu de femmes qui travaillent et qu'il y a un syndicat qui négocie. Ne croyez-vous pas que les femmes seraient défavorisées dans un tel cas puisque, étant minoritaires dans cette entreprise-là, le petit syndicat - disons que c'est une petite entreprise - n'aurait probablement pas intérêt à négocier pour ce petit groupe de travailleuses des congés de maternité, au détriment, disons, de ce petit groupe-là? À ce moment-là, puisque les normes minimales ne s'appliqueraient pas étant donné qu'il y a une convention collective, on pourrait se retrouver avec des femmes, protégées présumément par une convention collective et un syndicat, qui auraient des conditions de travail inférieures à ce qu'auraient toutes les autres au Québec, même celles qui n'ont pas de syndicat et qui sont seules avec leur patron.

**M. Roberge:** Sur le plan des relations du travail, de la justice égale pour tout le monde, je serais porté à être d'accord avec vous. Mais en l'absence de politique familiale, en l'absence d'une politique à l'égard de la démographie, pourquoi arriver si vite dans le domaine des relations du travail avec des morceaux de ce qui devrait être une partie importante d'une politique familiale pour le Québec?

**M. Bourbeau:** Écoutez...

**M. Roberge:** Je suis pour que les personnes s'occupent de leurs enfants; j'en ai moi-même et je suis bien heureux de pouvoir aller chez le dentiste à des heures normales. Mais il s'agit de plusieurs journées, il s'agit d'un milieu où ce n'est pas si simple que ça. Dans le milieu minier, surtout dans les régions qui sont isolées, fréquemment le père et la mère sont des employés de la même entreprise. Alors, ça voudrait dire que les deux pourraient s'absenter pour une

bonne raison, mais ça peut causer des problèmes. Est-ce que ça doit être immédiatement la base pour tout le monde? Je ne sais pas si on a quantifié ce que ça peut représenter - en termes monétaires, oui - sous toutes sortes de rapports.

**M. Bourbeau:** Parions maintenant, si vous voulez, de l'avis préalable pour le temps supplémentaire. Bon, vous nous dites que ça va être assez difficile de vivre avec une situation où l'employeur est un peu à la merci du travailleur qui peut donner un préavis. L employeur doit donner un préavis de douze heures pour le temps supplémentaire et vous dites: Bon, ce n'est pas toujours prévisible.

Vous faites un parallèle assez intéressant avec le droit des travailleurs à un des congés prévus, disons le congé pour s'occuper des enfants, et vous dites: Il faudrait peut-être prévoir un préavis aussi dans ces cas-là. Disons que c'est assez intéressant comme idée; de part et d'autre, on pourrait peut-être penser que les préavis devraient être d'égale longueur. Avez-vous une idée de ce que pourrait être un préavis raisonnable, dans un cas comme dans l'autre, et dans le cas de l'employeur qui veut demander du temps supplémentaire et dans le cas de l'employé qui veut prendre un congé parental?

**M. Roberge:** Je pense qu'il y a deux choses qui peuvent être faites. Les douze heures pour chacun seraient équitables pour tout le monde. Des obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant, souvent, on sait qu'on a un rendez-vous chez le dentiste ou chez un médecin, ou bien les enfants ont quelque chose à faire, il faut absolument y être, ou une visite chez le professeur s'impose. Il y a des choses qu'on prévoit au moins quelques jours à l'avance, si ce n'est pas un mois ou deux à l'avance. En cas d'accident, je pense qu'il n'y a aucun employeur qui va dire au travailleur: Je refuse que tu prennes congé. Mais les obligations parentales qu'on a dans l'année, il n'en pleut pas des responsabilités qui arrivent à brûle-pourpoint. Il y en a, mais les responsabilités pour garde, santé, éducation, c'est souvent sur rendez-vous. Et les douze heures, cela devrait être équivalent pour les deux.

D'un autre côté, on devrait prévoir que l'employeur devrait offrir d'abord à ceux qui n'ont pas de responsabilités parentales de faire des heures supplémentaires et, ensuite, s'il n'a pas le choix, le demander à ceux qui ont des responsabilités parentales. Ce serait un moyen terme, il me semble, d'avoir l'équivalent du douze heures chacun et, d'abord, de s'adresser à ceux qui n'ont pas de responsabilités parentales pour, justement, laisser les autres vaquer à leurs occupations parentales.

**M. Bourbeau:** Qu'est-ce qu'on fait dans le cas d'une mère de famille qui est au travail et qui se fait appeler par la gardienne à la maison? La gardienne vient de faire un infarctus ou elle a 105° de fièvre. Elle doit partir. Les enfants sont seuls et la mère ou le père doit aller s'occuper de ses enfants de toute urgence. Qu'est-ce qu'on fait dans ces cas-là?

**M. Roberge:** Bien, si c'est important, qu'elle y aille ou qu'il y aille. C'est très important qu'il y aille et qu'il n'ait pas d'embûche à y aller. Est-ce que vous avez eu des cas, des plaintes parlant d'employeurs qui ont empêché des situations comme ça?

**M. Bourbeau: Ha,** ha, ha!

**M. Roberge:** Je ne sais pas. Est-ce qu'il y en a beaucoup? Est-ce que c'est un problème réel, important qu'il faut régler absolument? Peut-être.

**M. Bourbeau:** Bon, écoutez, je ne peux pas répondre à ça.

**M. Roberge:** Oui, c'est sûr.

**M. Bourbeau:** Peut-être qu'H n'y en a pas beaucoup, effectivement. Mais il n'y en aurait qu'un et, la loi ne prévoyant pas de garantie, on pourrait penser que peut-être certains employeurs très peu scrupuleux ne voudraient pas...

**M. Roberge:** Bien, s'ils sont peu scrupuleux à ce point-là, ils ne seront pas plus scrupuleux pour transgresser la loi, c'est certain. Ensuite, je me dis: Une promotion de politique familiale ferait probablement beaucoup dans ce domaine-là.

**M. Bourbeau:** Une dernière question. En fait, vous vous opposez, aux congés parentaux, que ce soit le congé à la naissance ou à l'adoption ou le droit à une réserve annuelle de congés ponctuels pour des obligations parentales. Pourtant, l'objectif de la loi, c'est bien de concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales. Alors, qu'est-ce que vous proposez puisque la société québécoise, je pense, reconnaît qu'on doit tenter de concilier cette double responsabilité de parent et de travailleur? Puisque vous ne semblez pas d'accord avec les congés à la naissance et les congés ponctuels pour obligations parentales, qu'est-ce que vous proposez en contrepartie pour tenter de concilier ces responsabilités-là?

**M. Roberge:** D'abord, il faudrait savoir: Est-ce qu'il y a des problèmes de présence de parents auprès des enfants et des problèmes qui originent de l'employeur? Est-ce qu'il y a un problème réel à régler? Ensuite, est-ce qu'on a une politique familiale qui favorise ça, que les parents s'occupent de leurs enfants de très près

et qu'il n'y ait pas d'objection ou d'embûche à le faire? Est-ce qu'il y a des problèmes à régler au point qu'il faille adopter une loi pour ça et prévoir cinq jours de congé qui peuvent se prendre n'importe quelle journée de l'année? S'il y a des problèmes, réglons-les. C'est correct. Mais on regarde l'article 81.1: "Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant"." Pas de son enfant nécessairement, mais d'un enfant. Bon, ça peut être l'enfant de mon voisin qui a besoin et là, je peux m'absenter de mon travail. Ce n'est peut-être pas ça qu'on voulait dire. C'est peut-être de son enfant qu'on voulait dire. Mais c'est large. Les premières journées sont rémunérées. Bien, ce sont des éléments qui font partie, quant à moi, d'une politique familiale. Il me semble que ce serait important de faire davantage là-dessus que d'arriver avec des normes et d'en avoir beaucoup. Peut-être que cela aurait été mieux d'avoir trois jours dans l'année et une journée rémunérée et, au fil des années, si ça va bien, qu'il y a lieu d'augmenter ça et que les demandes sont dans ce sens-là, de voir à les satisfaire. À ce moment-ci, c'est évident que tout le monde qui veut avoir ces congés-là, va être pour, mais, du côté de l'employeur - dans quelle mesure, on va le savoir à i'expérience si c'est adopté - ça va certainement modifier des choses.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Ça me fait plaisir de saluer les représentants de l'Association minière du Québec. Me Roberge et M. Montpetit, vous vous rappelez peut-être un sondage effectué par le Conference Board l'automne dernier et qui faisait état que plus de 80 % des travailleurs interrogés disaient éprouver du stress et de l'anxiété quand il s'agissait de concilier les besoins reliés au travail et les besoins de la famille. Notamment, le sondage révélait que les deux tiers des travailleurs consultés ressentaient de la difficulté à équilibrer la fonction famille et la fonction travail; 10 % des gens auraient laissé leur emploi à cause de cette difficile conciliation, 17 % des personnes interviewées avaient refusé des promotions et 25 % avaient refusé de déménager suite à un problème pour des raisons de conciliation des responsabilités. Peut-être que ça ne se produit pas dans toutes les industries. Alors, ma première question, c'est: Combien d'entreprises sont regroupées au sein de l'Association? Combien de salariés, en fait, d'employés regroupent ces entreprises? Et quel est le pourcentage de la main-d'oeuvre féminine dans votre industrie?
(15 heures)

**M. Roberge:** Il y a 50 entreprises membres de l'Association.

**Mme Harel:** M. Montpetit doit avoir certainement les chiffres du nombre d'employés qui sont couverts par les 50 entreprises.

**M. Montpetit (Jean-Guy):** De 9000 à 10 000 employés.

**Mme Harel:** De 9000 à 10 000. Et le pourcentage de la main-d'oeuvre féminine?

**M. Roberge:** Dans les bureaux, le secrétariat, le soutien technique, c'est une bonne part. Mais c'est comparable aux autres entreprises de transformation. On n'a pas de chiffres sur cela.

**Mme Harel:** Je sais que le président va me rappeler à l'ordre, alors je vais assez vite avec mes questions. Les 50, j'imagine, ont des conventions collectives de travail?

**M. Roberge: Ah** oui!

**Mme Harel:** Et quelles sont les vacances annuelles présentement, disons, après cinq ans?

**M. Roberge:** Deux semaines.

**Mme Harel:** Deux semaines. La troisième semaine est acquise après combien d'années?

**M. Roberge:** Dix ans.

**Mme Harel:** La troisième semaine?

**M. Roberge:** Dix années.

**Mme Harel:** Dix ans. Donc, c'est l'équivalent des normes. Est-ce qu'il y a des congés mobiles présentement, en plus des jours fériés?

**M. Roberge:** Oui, il y a des congés mobiles. Il y a des mois où on décide qu'on prend un congé le lundi. Il y a des congés mobiles.

**Mme Harel:** En moyenne, il y a combien de congés mobiles?

**M. Roberge:** Oh, je ne le sais pas. Je n'ai pas examiné nos conventions.

**Mme Harel:** Non?

**M. Montpetit:** Une douzaine, je pense.

**Mme Harel:** Une douzaine, y compris les jours fériés?

**M. Montpetit:** Y compris les jours fériés.

**Mme Harel:** Y compris les jours fériés. Ça ressemble un peu à l'industrie qui vous a précé-

dés où il y avait une douzaine de congés, dont à peu près huit jours fériés. Donc, quatre jours de congés mobiles qui sont utilisés à quel usage particulièrement? Est-ce qu'il y a un congé pour le père, lors de la naissance de son enfant, dans les conventions?

M. **Montpetit:** Je ne pense pas.

M. **Roberge:** Pas que je sache.

**Mme Harel:** Il n'y a pas de congé lors de la naissance d'un enfant? C'est intéressant parce que, en fait, la grande question, c'est: Est-ce que finalement l'avant-projet de loi va plus vite que la société peut se permettre d'aller en matière de congés parentaux ou pas assez, en fait, ou si, à l'inverse, les conventions collectives ne se sont pas mises à la mesure de l'évolution, finalement, du marché du travail?

**M. Roberge:** Un projet de loi, des normes ou des règlements, ça vient toujours bousculer un peu quand ça change des choses ou des habitudes. Et, avec l'exercice que vous avez fait, c'est intéressant de voir que peut-être ce qu'on a actuellement qui existe est tout simplement proposé dans un texte. Ce n'est peut-être pas plus dérangeant que ça, en fait, votre point, c'est sûr. Mais c'est le calcul et la généralisation de ça. Des fois, on se dit: Bon, ces congés-là qui vont être statutaires, obligatoires ne seront plus négociables. Ça va être quoi après? Une année sabbatique prévisible avec des modalités d'indemnité à venir dont on ne sait pas la façon dont ça va être calculé ni qui va payer.

**Mme Harel:** Là, vous avez une bonne question.

**M. Roberge:** Là, ce sont des éléments qui... On s'en va vers où? Vers une grande socialisation des choses. Et pour mon argument, il y a M. Wilson qui va m'aider; avec les budgets qu'on voit, avec l'évolution économique des gouvernements, où il y a des constrictions budgétaires partout, même le gouvernement n'est pas prêt à se soumettre à des nonnes de ce genre-là. Alors, on se dit: Où est-ce qu'on s'en va et qui va payer quoi? Dans quelle mesure on va pouvoir continuer?

**Mme Harel:** Vous avez introduit un aspect qui n'avait pas encore été examiné par la commission, c'est cette réglementation extrêmement importante. Vous nous avez rappelé que, notamment, l'avant-projet prévoit, par règlement, l'exclusion de certaines catégories de salariés quant à la question du choix facultatif du temps supplémentaire. Vous avez rappelé également que c'est par règlement que sera déterminée la durée de l'absence pour congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Puis, finalement, ce sont des règlements qui ne seront pas soumis à l'examen que l'on fait pour l'avant-projet de loi, ni à un examen parlementaire, ni à un examen public, en auditions.

**M. Roberge:** Et ça peut être plus important que tout le reste. On parle de modalités. Par la revue de presse, j'ai su que des groupes demandaient une indemnité pour une personne qui prend une année sabbatique; je ne sais pas, ça peut être 110 $ par semaine. Bon, ce sont des bons voeux, tout ça. Mais qui va payer ça et qui va s'occuper de gérer ces sous-là? Ça vient d'où? Peut-être que la société est prête à le faire. Est-ce qu'on a les chiffres pour les évaluer et les comparer? C'est très embêtant d'avoir une possibilité de réglementations qui vont loin. Est-ce qu'un employé qui est absent six mois revient dans ses mêmes souliers, au même stade, avec régime de pension, droit de vacances, priorité, etc?

**Mme Harel:** En fait, vous le mentionnez dans votre mémoire à la page 3: L'ajout de l'article 5.2 qui prévoit le versement d'allocations, qui va autoriser le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu à le faire, nous laisse quand même dans l'Imprécision des intentions gouvernementales. En vous écoutant, ça m'a donné l'idée d'une peinture à numéros, d'une peinture qu'on ne connaît pas d'avance et puis, c'est en la reliant par numéros qu'on finit par avoir le tableau d'ensemble qu'on ignorait au moment où on l'avait entrepris. C'est ça, dans un sens, le problème. Du fait qu'il n'y a pas de politique familiale globale, on a l'impression que c'est par numéros d'une certaine façon, par petites touches impressionnistes qu'on y arrive, mais on ne sait pas nécessairement où on s'en va. Et, là-dessus, je pense bien qu'il faut souhaiter que le gouvernement indique clairement quelles sont ses intentions en proposant un ajout à l'article 5.2.

M. **Roberge:** Oui.

**Mme Harel:** Ça, c'est un aspect qu'on n'avait pas encore vraiment traité depuis le début, mais qui est important.

M. **Roberge:** Oui, mais il y a plusieurs choses à mettre en place. Au gouvernement, il y a des programmes, par exemple, où une personne peut recevoir 80 % de son salaire pendant quatre ou cinq ans et avoir une année sabbatique avec 80 % de son salaire. Peut-être que c'est la promotion d'un système comme ça qui peut être intéressante dans le cadre d'une politique familiale. Mais, n'ayant pas de politique familiale, est-ce qu'on veut deux ou trois enfants par famille, ou est-ce qu'on veut tel genre de cadre de soins ou d'approche vis-à-vis de la famille?

On ne le sait pas du tout. On fait une pièce et, après ça, on espère que ça va s'imbriquer dans le reste, alors que ce serait beaucoup plus intéressant d'avoir l'autre avant.

**Mme Harel:** Quant à la question des heures supplémentaires, comment se débrouillent vos collègues de l'Ontario avec la disposition qui prévoit une journée maximale de travail de huit heures au-delà de laquelle tout employé peut refuser de faire du temps supplémentaire dans le cadre, en Ontario, d'une semaine maximale de 48 heures?

**M. Roberge:** Je ne suis pas familier... Je ne connais pas ça. C'est intéressant. Vous devriez venir nous conseiller.

**Mme Harel:** C'est parce que...

**M. Roberge:** Je ne connais pas cet élément-là. Ça ne veut pas dire que l'industrie minière ne le connaît pas, mais moi-même, je ne le connais pas.

**Mme Harel:** Ça a été modifié en 1987 et puis, contrairement à des mesures protectionnistes... Parce que là, on essaie de jouer dans des mesures protectionnistes pour des salariés qui ont des responsabilités parentales et vous-même mentionniez toutes les difficultés à bien déterminer si ce sont des responsabilités parentales de l'un ou des deux. Vous dites que souvent les deux conjoints travaillent dans la même entreprise. Est-ce qu'ils peuvent tous les deux quitter pour la même responsabilité parentale? Enfin, tout ça étant difficile à définir, ne vaut-il pas mieux procéder en ne discriminant pas d'une certaine façon, puis en introduisant, comme en Ontario, la journée maximale de huit heures? Vous n'avez pas idée de la façon dont c'est géré par vos collègues là-bas...

**M. Roberge:** Non.

**Mme Harel:** ...par des entreprises connexes?

**M. Roberge:** Non et ici, ce serait peut-être difficile pour certaines entreprises, pour plusieurs même, parce qu'il y a des "shifts" qui se font, quatre jours de travail, qui peuvent être de dix heures ou de douze heures, et trois jours de congé, ou sept jours de travail et sept jours de congé, ou huit jours de travail, six jours de congé. Il y a des variantes comme ça dans plusieurs entreprises minières. Ce serait difficile d'avoir le même contexte qu'en Ontario là.

**Mme Harel:** Parce qu'on en a parlé ce matin, c'est une disposition qui peut être modifiée, mais, à ce moment-là, elle suppose une autorisation pour faire en sorte qu'il y ait un travail au-delà du nombre d'heures fixé par la loi. Alors, il y a toujours des ajustements possibles, pas simplement pour des cas d'accidents ou de travaux urgents; c'est la terminologie qu'ils utilisent. Eux, ils utilisent la terminologie suivante parce que vous avez été assez précis sur les modifications que vous souhaitiez. En cas d'accident ou de travaux urgents effectués sur la machinerie ou dans l'usine, l'employeur peut demander que la limite des heures de travail soit dépassée, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave à la marche normale du travail dans rétablissement. Sauf que l'employeur peut, avec l'approbation de la commission ontarienne, obtenir une modification à cette journée maximale.

**M. Roberge:** C'est ce qu'on appelle du "red tape".

**Mme Harel:** Pardon?

**M. Roberge:** C'est ce qu'on appelle du "red tape". Oui, mais la question des travaux urgents, qui va déterminer que c'est urgent? Peut-être la commission ou l'office ou un autre ou un arbitre. Mais des travaux urgents, pour le travailleur, c'est une chose et pour l'employeur, c'en est une autre. Il me semble que ça devrait être: si des travaux sont nécessaires pour éviter une perturbation importante des activités dans l'établissement. Ce serait bien suffisant.

**Mme Harel:** Oui, c'est tout? Alors, je vous remercie. Avant de terminer, vous allez me permettre de remercier Me Roberge et M. Montpetit pour leur présentation devant la commission.

**M. Roberge:** Merci.

**M. Bourbeau:** Merci d'être venus nous apporter vos lumières et on va continuer notre réflexion là-dessus. Merci.

**M. Roberge:** Merci beaucoup.

**Le Président (M. Joly):** Moi aussi, je vous remercie au nom des membres de cette commission.

Maintenant, je demanderais aux représentants de l'Association des grandes industries de la région de l'acier de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

Bonjour. Officiellement, bienvenue.

**Une voix:** Bonjour.

**Le Président (M. Joly):** J'apprécierais que la personne responsable s'identifie et présente les gens qui l'accompagnent.

**Association des grandes industries de la région de l'acier**

**M. Cliche (François):** Mon nom est François Cliche, directeur du personnel et des relations industrielles chez Acier Stelco. Je suis accompagné de Jacques Péloquin, directeur des relations du travail corporatif chez QIT-Fer et Titane inc., et Guy Marier, directeur des ressources humaines et relations du travail chez Beloit Canada ltée.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Cliche. Je vous rappelle que vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire de la façon la plus concise possible.

**M. Cliche:** Alors, je vais me référer d'abord au document qu'on a fait parvenir à la commission.

Mesdames et messieurs, l'Association des grandes industries de la région de l'acier désire faire connaître aux membres de la commission sa position quant à l'avant-projet de loi. Notre association regroupe onze entreprises, soit Les aciers inoxydables Atlas, Beloit Canada, Heckett, Hydro-Québec, Marine Industrie, Poudres métalliques du Québec, QIT-Fer et Titane, Sidbec-Dosco, Soreltex International, Acier Stelco et Tioxyde Canada. Ces entreprises emploient près de 8000 personnes et ont un chiffre d'affaires d'environ 1 300 000 000 $ annuellement. Elles sont situées dans les régions de Contrecoeur et de Sorel. L'Association des grandes industries existe depuis 1987.

On a étudié les mesures contenues dans l'avant-projet de loi et nous avons choisi d'appuyer le mémoire présenté par le Conseil du patronat du Québec parce qu'il reflète très bien notre position. Par contre, compte tenu de notre contexte spécifique, nous voudrions cependant ajouter nos commentaires à certaines parties du mémoire.

Avant d'aborder ces points, il est important de souligner que nos entreprises font généralement partie de l'industrie lourde et qu'elles opèrent de façon continue, c'est-à-dire 24 heures par jour. En conséquence, la plupart de nos employés sont affectés à des quarts de travail en rotation d'une durée de douze heures.

L'article 14, d'abord, prévoit que, en certaines circonstances, un employé pourrait refuser de travailler après ses heures régulières de travail. Pour nous, c'est carrément impensable de vivre avec un tel système parce que, la plupart du temps, très souvent, le temps supplémentaire est inconnu par nous douze heures à l'avance pour différentes raisons: bris d'équipement, taux d'absentéisme, etc. Dans le fond, toute la question du temps supplémentaire, c'est une situation qui a été discutée, qui a été réglée par les parties. Nous avons des entreprises qui sont syndiquées. Les employeurs et leurs syndicats se sont penchés sur ces problèmes et ont défini comment on va procéder avec la question du temps supplémentaire. Alors, évidemment, nos conventions collectives et nos politiques internes ont toute une foule de mesures pour gérer la question du temps supplémentaire.

(15 h 15)

Le temps supplémentaire dans nos entreprises, c'est quelque chose dont les mesures qui ont été définies par les parties règlent habituellement différents points. D'abord, la distribution du temps supplémentaire, à savoir si on l'offre à l'employé ayant le plus d'ancienneté, ou si on fait une répartition égale, etc. C'est quelque chose qui est réglé par nos politiques et nos conventions collectives. La mécanique d'affichage aussi est une chose qui a été réglée entre les parties. Un autre principe qui est confirmé par nos règles et conventions, c'est le principe que le temps supplémentaire est volontaire. Et il y a aussi un dernier principe qui est toujours confirmé dans toutes nos entreprises, c'est que, lorsque requis, l'employé est obligé de rester en temps supplémentaire. Quand c'est obligatoire, quand la situation l'exige au niveau de l'opération, il faut absolument que l'employé demeure.

Si on regarde, au niveau du temps supplémentaire, quels sont les problèmes qu'on vit, je pense que les seuls problèmes qu'on a, dans le fond, avec le temps supplémentaire, ce sont des griefs par rapport à la répartition. L'employé qui voudrait avoir eu du temps supplémentaire a fait un grief parce qu'il pense que c'est lui qui aurait dû rester en temps supplémentaire. Dans nos entreprises, à ma connaissance, on n'a jamais eu de grief d'un employé disant: Bien, mon "boss" m'a obligé à rester en temps supplémentaire alors que j'avais des problèmes - jamais. On a posé la question à nos membres. On n'a jamais entendu parler de ça.

Il y a peut-être un point que j'aimerais mentionner. Je fais partie d'une entreprise qui a beaucoup d'usines en Ontario. Et, en Ontario, ils ont réglé... Je ne suis pas un spécialiste de la loi de l'Ontario, mais ce qui est intéressant, c'est que j'ai des réunions avec les gens de l'Ontario régulièrement et, quand on parie de temps supplémentaire, les usines de l'Ontario ont beaucoup de problèmes. Et les seules usines où on nous dit qu'on est chanceux, c'est au Québec parce qu'on n'a pas de problèmes avec le temps supplémentaire Je pourrai peut être revenir là-dessus un peu plus tard, à la fin de ma présentation, pour dire c'est quoi les problèmes qu'on vit avec la loi de l'Ontario. C'est un point que je voulais mentionner.

Quand on dit que l'employé n'est pas obligé de rester, sauf si ça peut causer une perturbation importante, il me vient un exemple à l'esprit bien terre à terre. Le gars qui est responsable de l'expédition de l'acier... À six heures du soir, il y a un camion qui se présente pour livrer de l'acier. Le client vient chercher sa livraison, bon.

Le responsable de l'expédition dit: Moi, bien là, je ne peux pas rester en temps supplémentaire. Est-ce que c'est une perturbation importante, ça? Stelco ne fermera pas ses portes à cause de ça, c'est évident. Mais c'est un problème qui va rebondir de la part de notre client. En tout cas, la notion de perturbation importante, évidemment, c'est quelque chose qui n'est pas clair.

L'article 16, maintenant, permet de "remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %." Nous, le temps supplémentaire, c'est simple. Tu fais du temps supplémentaire, on te paie à temps et demi ou à temps double, selon les circonstances. Et si tu veux du temps libre, on t'en donnera non payé, pour la simple et bonne raison que le temps supplémentaire, pour un employé chez nous, il faut que tu le remplaces. Si l'employé s'absente en temps compensatoire qu'on pourrait appeler, on devra le remplacer par un autre employé qui, lui aussi, va être un temps supplémentaire. Alors, c'est une situation où il y aurait une augmentation importante du temps supplémentaire.

Et ce qui est intéressant, les trois entreprises qui sont représentées ici, on a fait l'expérience de ça, nous, on a fait l'expérience de donner du temps compensatoire au lieu du temps supplémentaire. Et toutes les trois, pour deux raisons, on a abandonné cette politique-là. Première des choses, augmentation majeure du temps supplémentaire. L'employé qui prend du temps "off, comme on dit, dans nos usines, doit être remplacé par quelqu'un d'autre qui est en temps supplémentaire. Alors, c'est une roue, c'est un cercle sans fin.

Deuxièmement, les employés accumulaient du temps supplémentaire en disant: Bon, ne me paie pas, je veux avoir du temps. L'employé accumulait du temps puis, en bout de ligne, il disait: Bien, maudit, je ne peux pas le prendre, le temps compensatoire que j'ai accumulé au cours de la période. Ou bien, il disait: Vous m'offrez du temps compensatoire au mois de novembre, alors que je veux l'avoir l'été, ou à la fin de l'année.

Alors, on a fait l'expérience et, à cause de l'augmentation du coût du temps supplémentaire et du fait aussi que les employés ne pouvaient pas se permettre d'avoir du temps au moment où ils auraient voulu l'avoir, on a abandonné carrément cette politique-là.

L'article 29, congé parental, prévoit d'accorder un congé de cinq jours à un employé qui a des obligations parentales. Nous, au départ, un peu comme le Conseil du patronat, cinq jours, on trouve que c'est... Ça ressemble beaucoup à une semaine, cinq jours, en partant; deuxièmement, on voudrait absolument être en mesure d'accepter la date ou d'accepter d'être avisés d'avance et que ce soit à une période qui est mutuellement acceptable. Évidemment, on fait référence aux périodes de pointe comme l'été, Noël, les congés scolaires, etc. On ne veut pas se ramasser dans une situation où des responsables sur une équipe de travail, des responsables d'une coulée d'acier décident de s'absenter tous en même temps. On ne peut pas fonctionner comme ça.

Pour comprendre un peu la situation, j'ai fait une vérification, hier. Dans un groupe d'employés syndiqués chez nous, 400 employés syndiqués, j'ai vérifié les absences pour affaires personnelles, combien on en donne et si ça arrive qu'on en donne. En 1989, pour 400 employés, on a donné 788 absences pour affaires personnelles; en 1988, 734; en 1987, 773. Donc, pour 400 employés, c'est à peu près deux jours annuellement d'absences personnelles qui sont autorisés. C'est quelque chose qui... Pourquoi trois jours? Pourquoi cinq jours? Dans certains cas, l'employé veut avoir plus; dans certains cas, il n'en a pas besoin. Alors, en tout cas, on a de la difficulté à comprendre l'idée du congé parental automatique de cinq jours.

L'article 124. L'article 124 donnerait au commissaire du travail l'application ou, du moins, la juridiction sur les fameux cas de congédiement en vertu de l'article 124 de la loi sur les normes. Nous, ce qu'on voit là-dedans, c'est que des employés non syndiqués auront droit, dorénavant, à une procédure d'appel, une procédure légale, gratuite, alors que nous, bien, nos employés sont syndiqués, que la procédure d'appel est l'arbitrage et que cette mesure prévue à la convention collective, elle coûte de l'argent. C'est bien évident qu'on s'attend à ce que nos syndicats mettent énormément de pression pour avoir droit, eux aussi, à une procédure d'appel gratuite pour les cas de congédiement. Et je vois tout de suite leur argument, c'est que, dans la plupart des conventions collectives des grosses entreprises, les procédures de grief et d'arbitrage dans les cas de congédiement diffèrent de la procédure générale. On a déjà spécifié dans nos conventions collectives qu'un cas de congédiement, au point de vue d" la procédure d'appel, on traite ça de façon différente. Alors, l'étape suivante, ce serait de dire: Bien écoutez, vous avez déjà reconnu que c'est différent, un cas de congédiement, donc, on aimerait avoir, nous aussi, la gratuité. Je ne pense pas que la gratuité, dans le cas des griefs, c'est quelque chose qui est souhaitable. Je pense que même le gouvernement présentement vit un peu cette expérience-là.

Le dernier point qui est très très important pour nous. Nous, nos employés travaillent douze heures. Un "shift" normal chez nous, c'est douze heures. Alors, quand, à différents endroits de la loi, on fera référence à une journée de travail, chez nous, on vient de majorer ça de 50 %, parce que ce n'est pas huit heures, c'est douze heures que ça nous coûte. Alors, c'est essentiel de préciser ce que veut dire une journée de travail pour être capable de traduire ça par rapport à la situation des employés ayant des horaires de douze heures.

En fait, je pense que notre message par rapport à ces quelques points-là, c'est que la loi viendrait mettre des règles, alors qu'il y a des parties qui, volontairement, se sont entendues et ont négocié des façons de procéder. Je pense que la loi pourrait venir s'ajouter et interférer de façon non profitable autant pour nous que pour les employés dans nos usines. C'est tout. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Cliche. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre, M. Bourbeau.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Alors, il me fait plaisir d'accueillir les représentants de l'Association des grandes industries de la région de l'acier et de tenter de dissiper, peut-être, certaines craintes ou certaines incompréhensions que je décèle dans votre discours.

Vous semblez penser que dans la loi que l'on propose on va faire en sorte que du temps supplémentaire devra être payé après huit heures de travail. Enfin, c'est ce que j'ai cru comprendre de vos propos. Or, H n'y a rien de tel dans la loi. La loi n'est pas changée à cet effet-là. Dans la loi actuelle, au Québec, le temps supplémentaire se paie après 44 heures de travail dans une semaine. On peut travailler 24 heures par jour, la première journée, 20 heures, la deuxième journée, et il n'y a pas encore une heure de temps supplémentaire qui se paie. Théoriquement, on pourrait travailler 44 heures de suite, jour et nuit, sans qu'il y ait une heure de temps supplémentaire qui se paie. Le temps supplémentaire se paie après 44 heures de travail.

En Ontario, c'est différent. En Ontario, après huit heures de travail, là, il y a du temps supplémentaire qui se paie. C'est la loi actuelle. Alors, tout à l'heure, vous sembliez nous dire: Bon, H ne faut pas changer ça; ça va nous créer un problème. On ne change pas ça. On ne vous demande pas de commencer à payer du temps supplémentaire après huit heures, on ne demande pas ça. Je ne sais pas pourquoi vous semblez...

M. **Cliche:** Non, il n'y a pas de changement par rapport à ça, au niveau de la loi, du moins, au niveau de l'avant-projet de loi. Ce à quoi on fait référence, au niveau de l'avant-projet de loi, du moins ce que je comprends, c'est qu'un employé pourrait être tenu de faire du temps supplémentaire.

**M. Bourbeau:** Oui, mais pas payé à temps et demi.

**M. Cliche:** Ah, non, ça.

**M. Bourbeau:** Oui, mais, tout à l'heure, vous avez dit ça. La situation, telle qu'elle se présente, c'est qu'en Ontario, après huit heures, on peut refuser de faire du temps supplémentaire. On paie après 44 heures par semaine et puis on ne peut pas travailler plus de 48 heures... On ne peut pas obliger quelqu'un à travailler plus de 48 heures, disons. O.K.? Alors, pas plus de huit heures par jour sans le consentement du travailleur, pour le temps supplémentaire. On doit payer après 44 heures. On ne peut pas forcer un travailleur à travailler plus de 48 heures. Mettons-le comme ça. Au Québec, il n'y a pas de journée maximum, donc, un travailleur, dans l'état actuel des choses, avant le projet de loi, ne peut pas refuser de faire du temps supplémentaire, après huit heures. D'ailleurs, vous en êtes la preuve, ça travaille douze heures chez vous. La semaine est de 44 heures avant de commencer à payer du temps supplémentaire et il n'y a pas de semaine maximum, au Québec.

Alors, venons donc au... Vous avez parlé de l'Ontario, tantôt, en nous disant qu'il y avait des problèmes. Pouvez-vous expliciter un peu, c'est quoi les problèmes que vous décelez en Ontario avec vos gens?

**M. Cliche:** Foncièrement, la loi de l'Ontario, remarquez que je ne suis pas un spécialiste de la loi de l'Ontario...

**M. Bourbeau:** Non, mais l'expérience de vos travailleurs chez vous...

M. **Cliche:** Pardon?

**M. Bourbeau:** C'est parce que je serais intéressé à connaître l'expérience de vos travailleurs en Ontario.

**M. Cliche:** On a plusieurs usines en Ontario et on en a une, entre autres, qui est située à Hamilton, où on a 7000 employés et là-bas, en Ontario, la loi, du moins de la façon dont je la comprends, c'est qu'il y a deux catégories d'employés au niveau de la loi. Il y a les employés dits "d'entretien", pour lesquels le maximum de la semaine est de 48 heures et si on demande un permis, on peut avoir une extension du nombre d'heures pour aller jusqu'à 12 heures, donc un total de 60 heures. Du moins, c'est ce que je comprends de cette loi, en Ontario. Ça, ça concerne les employés d'entretien.

Deuxièmement, on a les employés dits "d'opération", les employés de production, pour qui il y a un maximum de temps supplémentaire de 100 heures annuellement. À moins que je ne comprenne pas la loi de l'Ontario, c'est ce que j'ai toujours vu là-bas. Chez nous, ce qui s'est produit c'est que, évidemment, nos employés, en temps supplémentaire... Les employés ne refusent pas, habituellement, de faire du temps supplémentaire, ils en veulent du temps supplémentaire.

Ce qui s'est produit, c'est quo. quand la situation économique dans les grandes aciéries a été plus difficile, nous, du temps supplémentaire,

on en faisait faire et on excédait évidemment le maximum pour bien des employés, mais personne ne disait un mot, les employés ne s'en plaignaient pas. On a fait des mises à pied en 1985, 1986, 1987 et les syndicats, à ce moment-là, ont déposé énormément de plaintes par rapport à ça. Leur objectif était de dire: Si vous réduisiez le temps supplémentaire, peut-être qu'on pourrait rappeler 2000 de nos confrères qui sont mis à pied présentement. C'est un petit peu le discours qui était tenu là-bas. Et on a eu énormément de "audits", de vérifications du ministère du Travail chez nous. On s'est fait prendre en défaut régulièrement, à un point tel que, je pense, en août ou en septembre, l'an passé, il y a cinq de nos travailleurs qui ont été poursuivis par le ministère du Travail en Ontario, en plus de la compagnie, qui a été poursuivie. C'est encore en cours de procédure, mais c'est pour vous dire qu'on a eu énormément de plaintes là-dessus.
(15 h 30)

La situation, c'est simple. C'est qu'il arrive une situation, le soir sur une équipe de travail, il manque deux responsables de la coulée d'acier, les deux gars ne se présentent pas, le contremaître garde les deux employés qui sont là pour faire un peu plus de temps supplémentaire. Les employés ne disent pas un mot, O.K.? Mais ce qu'il ne sait pas, c'est que le gars a déjà dépassé ses 100 heures au cours du mois. Les 100 heures de travail de temps supplémentaire ont déjà été écoulées au cours de l'année. Alors, tu as toutes sortes de situations d'absentéisme qui provoquent du temps supplémentaire chez les employés. Situations aussi, bien souvent, de bris de hauts fourneaux, par exemple, bris majeur de hauts fourneaux. L'usine arrête pendant 45 heures ou 48 heures, 7000 travailleurs impliqués. Alors, tous les employés d'entretien s'orientent, évidemment, pour repartir l'usine et ça presse. Mais parmi ces travailleurs d'entretien, c'est bien évident qu'il y en a qui vont dépasser les 48 heures ou les 60 heures qui sont prévues dans la loi. On s'est fait prendre en défaut... On a beau essayer d'invoquer, en Ontario, l'absentéisme comme cause pour nous justifier, ce n'est pas accepté. Il faut que ce soit... La loi prévoit qu'en cas d'urgence on peut dépasser le maximum, mais la notion d'urgence n'est pas tout à fait la même pour nous que pour les gens des normes du travail en Ontario.

Alors, tout ça pour vous dire que c'est un sujet qui est discuté régulièrement en Ontario. C'est un problème avec lequel on n'est pas capables... C'est une loi avec laquelle on a beaucoup de difficulté à vivre et ils nous trouvent chanceux qu'au Québec on n'ait pas ce genre de problèmes, qu'on se soit entendus avec nos syndicats. Et d'ailleurs, s'il fallait que la loi de l'Ontario soit appliquée chez nous ou dans nos usines du Québec... Chez nous, les employés qui ont le plus d'ancienneté veulent avoir le droit de faire tout le temps supplémentaire. Alors, nos employés qui ont le plus d'ancienneté peuvent faire facilement 200 heures, 300 heures, 400 heures, 500 heures de temps supplémentaire par année. S'il fallait qu'on arrive avec une loi comme ça, on aurait un problème avec nos syndicats. Nos employés, eux-mêmes, seraient contre la loi.

**M. Bourbeau:** Oh non! On ne vous propose pas ça. Vous reconnaîtrez qu'on ne propose pas ça, non plus.

M. **Cliche:** Non, mais vous me posez la question de l'application en Ontario.

**M. Bourbeau:** Oui, d'accord.

**M. Cliche:** C'est ce que j'en vois.

**M. Bourbeau:** C'est parce que j'étais intéressé à savoir en quoi ça créait des problèmes, le temps supplémentaire. Donc, nous, on ne propose pas un maximum de huit heures par jour de temps supplémentaire. Par contre, on doit quand même avoir certaines protections de base et, parmi ces protections de base, il y a ce qu'on appelle des congés parentaux. On propose, par exemple, que les parents puissent avoir cinq jours de congé par année pour s'occuper de leurs enfants. Vous nous dites: C'est trop. Nous, on a une expérience importante et, en principe, en général, ce qu'on donne... On a donné 700 heures - un peu plus de 700 heures, disons - pour 400 employés, disons une moyenne...

**M. Cliche:** Jours.

**M. Bourbeau:** Jours, je m'excuse. C'est marqué "jours" sur ma note aussi.

**M. Cliche:** O.K.

**M. Bourbeau:** Alors, une moyenne de deux jours par employé, par année. Est-ce que ce sont des jours payés ou non payés?

**M. Cliche:** Non payés.

**M. Bourbeau:** Non payés, oui. Mais ce qu'on propose, nous, c'est cinq jours. C'est vrai que c'est un peu plus long, mais c'est non payé quand même. Ce n'est pas... Deux jours payés, trois jours non payés. Mais les trois jours non payés, ils ne sont pas obligés de les prendre, les parents.

**M. Marier (Guy):** C'est qu'avec le projet de loi on ajoute deux journées de congé à nos employés, finalement.

**M. Bourbeau:** On ajoute deux journées payées, effectivement, oui, payées, mais pas de congé là. Il faut que ce soit pour cause. Il faut

que les parents...

**M. Marier** Oui, mais ils vont en trouver des causes. Ce n'est pas un problème.

**Mme Harel:** Il faut avoir un bébé.

**M. Bourbeau:** Pardon?

**M. Marier:** Ils vont en trouver des causes. Ce n'est pas un problème ça. Les cinq jours de congé...

**Mme Harel:** Ça vient avec le congé, le bébé.

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**M. Marier:** Le congé, c'est pour s'occuper des enfants. Alors...

**M. Bourbeau:** Bon, écoutez, je vais préciser quelque chose. À force de discuter, on mélange tout, là, bon. Les cinq journées ne sont pas payées, ces journées-là. Les seules journées qui sont payées, c'est à la naissance. S'il y a une naissance, là, on propose deux journées payées et trois journées non payées.

**M. Cliche:** Ce sont deux choses distinctes, ça.

**M. Bourbeau:** Oui, mais là...

**M. Cliche:** Bien, c'est ce que j'ai compris.

**M. Bourbeau:** ...c'est parce que vous m'avez fait une réplique et j'ai été distrait.

**M. Cliche: O.K.**

**M. Bourbeau:** Je reviens à mon propos. Les cinq journées annuelles de congé pour des fins ponctuelles d'obligations parentales, ça, ce sont des journées non payées, les cinq.

M. **Cliche:** C'est ça.

**M. Bourbeau:** Vous dites que vous en donnez... Vous, à date, vous en avez donné deux.

**M. Cliche:** Deux, en moyenne.

**M. Bourbeau:** Mais c'est dans un contexte où le Québec ne faisait pas beaucoup d'enfants. Maintenant, on commence à vouloir en faire plus là, et on veut favoriser d'en faire plus. Alors... D'ailleurs, l'an dernier, on a vu une remontée spectaculaire au Québec, des bébés. Alors, peut-être que les deux ne seront plus suffisantes maintenant; peut-être que trois seraient préférables; quatre, ce serait peut-être l'idéal ou cinq.

**Mme Harel:** Est-ce qu'on peut réclamer un congé pour en faire un?

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Une voix:** Il faut que ça parte à quelque part.

**Une voix:** Il faut que ça marche.

M. **Cliche:** De quelle durée?

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**M. Bourbeau:** Bon, alors, écoutez, c'est de ça qu'on parle. Mais le fait de donner un congé non payé chez vous, ça crée un gros problème. Vous avez quand même un bon bassin de travailleurs. Vous en avez des milliers et des milliers. Si vous le savez d'avance, supposons qu'on mette un préavis, est-ce que ça vous créerait un gros problème quand même?

**M. Marier:** Non seulement un préavis, mais une entente mutuelle entre les parties pour ne pas que tout un département décide de prendre la dernière semaine de février, où les enfants sont en congé scolaire. Si toute la comptabilité décide de partir en congé sans solde, on fait quoi? Ou si tout le département de soudure décide de prendre un congé sans solde la dernière semaine de février ou dans le temps des fêtes parce qu'il veut avoir un congé prolongé, on fait quoi?

**M. Bourbeau:** Un bon point ça. On va en tenir compte de ce point-là. Il pourrait arriver à un moment donné que tous les parents estiment que s'occuper des enfants, c'est dans la semaine de congé de février et que l'usine se vide au complet. Effectivement, c'est un bon point.

**M. Marier:** On a 1565 employés et on a deux personnes au service de la paye. Alors, si elles décident de partir une semaine, qui fait les payes la semaine prochaine? On va avoir un dur problème sur les bras avec notre syndicat. Il faudrait que ce soit par entente mutuelle...

**M. Bourbeau:** Vous pourrez blâmer le syndicat de pas avoir d'employé pour faire la paye.

**M. Marier:** Il faudrait que ce soit par entente mutuelle entre les parties, définitivement.

**M. Bourbeau:** Ça, c'était un bon point. On va tenir compte de ça. Il ne faudrait pas que ces congés se prennent nécessairement ensemble. C'est bon, ça.

**M. Marier:** Automatiquement.

**M. Bourbeau:** Il y a une phrase qui m'in-

trigue beaucoup dans votre document. Vous dites ceci en page 3: "En terminant, nous voudrions souligner que l'avant-projet de loi fait référence à plusieurs endroits à la notion de journée. La législation devra préciser qu'une journée veut dire huit heures parce qu'en général, la journée normale de travail est d'une durée de douze heures dans nos entreprises." Donc, vous voulez qu'on dise dans la législation que la journée normale, c'est huit heures?

**M. Cliche:** Non. Ce que je veux que la loi dise, c'est que si vous dites: On donne trois jours ou cinq... disons trois jours pour x raisons...

**M. Bourbeau:** Trois jours de congé?

**M. Cliche:** Si vous dites que c'est trois jours... Ou, par exemple, dans le cas d'une naissance, deux jours de congé payés. Deux jours de congé payés, pour vous, ça veut dire 16 heures payées, mais, pour moi, deux jours normaux de travail, c'est 24 heures payées chez nous. Donc, il y a une majoration de 16 heures à 24 heures, pour laquelle nous, on va être obligés de payer une différence. Si vous dites deux jours, vous direz deux jours de 8 heures, ou 16 heures. Il faudrait préciser le nombre d'heures parce que, chez nous, c'est une majoration automatique de 50 %.

**M. Bourbeau:** J'ai très bien compris. L'autre point, la période de cinq jours de congé ponctuel pour s'occuper des responsabilités familiales. Est-ce que j'ai bien compris tantôt, est-ce que vous nous avez dit que vous voudriez qu'on puisse influencer le choix des dates, que l'employeur puisse dire: Ça se prend à telle époque? Ça m'apparaît assez difficile...

**M. Marier:** Non, pas tout à fait. Ce qu'on veut dire, c'est qu'on choisit par ancienneté les journées de congés parentaux qu'on veut prendre. Et non, comme je le disais tantôt, que tout un département décide que c'est la dernière semaine de février...

**M. Bourbeau:** Mais si un enfant tombe malade, le père ou la mère ne peut pas le prévoir d'avance.

**M. Marier:** Ce n'est pas pareil, ça. Ce sont des urgences où on les laisse aller, mais on parle des cinq journées que le projet de loi suggère.

**M. Bourbeau:** Mais la loi, ça peut être autant pour des urgences. C'est quand l'enfant tombe malade, la gardienne n'est pas là, des choses comme ça.

**M. Marier:** Ça, ce n'est pas un problème. On peut vivre avec ça, les urgences. C'est l'automatique avec lequel on ne peut pas vivre.

**M. Bourbeau:** C'est quoi, les automatiques, pour vous?

**M. Marier:** L'employé a droit à cinq jours par année et il décide de prendre les cinq derniers jours de février, supposons. C'est ça qui devient lourd.

**M. Bourbeau:** Vous voulez dire pour aller en ski, pour aller en vacances?

M. **Cliche:** Pour garder ses enfants, qui ne vont pas à l'école.

**M. Marier:** Pour garder ses enfants parce qu'ils n'ont pas d'école pendant cette semaine.

**M. Bourbeau:** Oui, mais l'objectif de la loi, ce n'est pas ça. Ce n'est pas pour prendre des vacances avec les enfants.

**M. Marier:** Non, mais la réalité c'est ça, par exemple. Chez nous, on le vit actuellement. On est obligés de refuser des congés ou des vacances payées lors de la dernière semaine de février, parce que tout le monde veut partir en même temps. Alors on est obligés d'y aller par ancienneté.

**M. Bourbeau:** Je comprends, oui. O.K. très bien, je pense que les points que vous avez fait valoir, étaient intéressants. Merci.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Je salue, moi aussi, les représentants de l'Association des grandes industries de la région de l'acier. Permettez-moi de vous demander tout de suite: Est-ce qu'il y a un problème d'absentéisme important dans les entreprises que vous représentez?

**M. Cliche:** Je dirais que le taux d'absentéisme dans nos entreprises, ça tourne peut-être autour de 7 %, 8 %.

**M. Marier:** Chez nous, c'est 14 % d'absences non motivées. On ne compte pas là-dedans les accidents du travail, les absences motivées pour maladie.

**M. Cliche:** C'est variable en fonction des différentes organisations.

**Mme Harel:** C'est donc assez élevé, finalement?

M. Cliche: Chez eux, oui.

**M. Marier:** Très élevé.

**Mme Harel:** Est-ce que c'est assez fréquent de retrouver un taux d'absence aussi élevé que celui-là? Avez-vous fait des études?

**M. Cliche:** Non, je n'ai pas de statistiques précises, mais ma connaissance des entreprises, de façon générale, ce n'est pas quelque chose... On a de l'absentéisme, mais ce n'est pas quelque chose de très...

**Mme Harel:** A quoi attribuez-vous cet absentéisme? À des obligations, ou à des problèmes personnels d'alcool? À quoi attribuez-vous...

**M. Marier:** Les enquêtes qu'on a faites au cours des trois dernières années révèlent qu'il y a beaucoup d'alcoolisme, de toxicomanie. Chez nous, ce sont des grands sportifs, ils font beaucoup de chasse, beaucoup de pêche, alors ils prennent beaucoup de congés pour aller à la chasse ou à la pêche. J'imagine qu'à cause des salaires élevés qu'on paie dans notre genre d'industries ils peuvent se permettre de prendre des congés sans solde et ça ne nuit pas trop au budget familial. J'imagine.

**Mme Harel:** Comme les médecins.

**M. Marier:** Mais c'est un problème majeur dans notre industrie, assurément.

**Mme Harel:** Évidemment, il y a peut-être l'aspect... Vous avez bien fait ressortir que l'aspect des congés mobiles n'est peut-être pas suffisamment associé au caractère urgent que le législateur veut finalement accorder aux dispositions de l'avant-projet de loi, mais j'aimerais revenir sur la journée normale, la journée maximale, la semaine normale, la semaine maximale. Ça ce sont des variables qu'on mélange parfois, mais je pense qu'on se comprend bien, évidemment. Présentement, l'avant-projet de loi ne parle ni de journée maximale, ni de semaine maximale, ni de journée normale, il est simplement question d'heures régulières. C'est de là que vient peut-être la confusion et votre demande, à la fin de votre mémoire, de préciser ce qu'est une journée régulière au-delà de laquelle on veut offrir au salarié qui a des charges parentales la possibilité de refuser de faire du temps supplémentaire. Qu'est-ce que c'est? Vous dites: Des heures régulières, chez nous, c'est douze heures. C'est bien ça qu'on doit comprendre?

**M. Cliche:** La journée normale de travail chez nous c'est douze heures.

**Mme Harel:** Par normale, vous voulez dire qu'au-delà de ces douze heures le temps supplémentaire commence à être payé?

**M. Cliche:** C'est ça. Donc, une journée normale c'est douze heures. Alors si, dans la loi, on dit qu'on accorde deux journées de travail payées, eh bien deux journées de travail payées, ça veut dire seize heures, habituellement, deux fois huit heures. Mais nous, deux journées de travail payées, c'est 24 heures.

**Mme Harel:** Combien d'heures par semaine?

**M. Cliche:** Si on prend un horaire de douze heures, sur un cycle de quatre semaines, les employés font 168 heures.

**Mme Harel:** Ça correspond à combien d'heures par semaine?

**M. Cliche:** 42 heures par semaine, à peu près, et il y a un deux heures de temps supplémentaire qui est payé évidemment par convention.

**Mme Harel:** Mais est-ce qu'Us font des journées continues, par exemple? Est-ce que ça signifie à ce moment-là trois jours et demi?

**M. Cliche:** Non, non. J'ai un exemple d'horaire de travail ici. Je ne sais pas si ça peut avoir une utilité.

**Mme Harel:** Oui, certainement. Quand vous dites: Journée normale, ce n'est pas la journée régulière pour autant, la journée de douze heures. C'est bien ça?

M. **Cliche:** C'est la journée régulière.

**Mme Harel:** Régulière.

**M. Cliche:** L'employé rentre le lundi matin à 8 heures, puis il finit à 20 heures le soir. Le lendemain, le mardi, il fait la même chose: de 8 heures le matin à 20 heures le soir. Le mercredi et le jeudi, il ne travaille pas. Le vendredi, il rentre travailler: il travaille de 20 heures le soir à 8 heures le lendemain matin, vendredi, samedi et dimanche. Le lundi, il tombe en congé, en rotation, opération continue, 24 heures sur 24, par équipes. Alors, son "chiffre", c'est douze heures.

**M. Marcil:** Ils peuvent se retrouver avec deux journées de congé, des fois trois journées.

**Mme Harel:** Dans la loi ontarienne, tantôt vous en pariiez et vous aviez vraiment, en connaissance de cause, l'information juste. En fait, il y a non seulement une semaine maximale de 48 heures, mais, pour la production, c'est dans le fond un maximum de 50 heures, si on calcule les 100 heures par année...

M. **Cliche:** C'est ça.

**Mme Harel:** ...permises au-delà de la journée maximale.

**M. Cliche:** C'est exact.

**Mme Harel:** 100 heures sur 50 semaines.

**M. Cliche:** Sur 50 semaines.

**Mme Harel:** C'est ça. Alors, à peu près, c'est deux heures de plus.

M. **Cliche:** Ça équivaut à deux heures de plus.

**Mme Harel:** Mais ça, ça ne peut pas être modifié, même par entente entre parties par convention collective, hein? Ça, c'est le plafond. C'est ça qui est en usage là-bas.

**M. Cliche:** C'est la norme minimale... leur norme minimale.

**Mme Harel:** Est-ce que vous connaissez toutes ces études, dont une dernièrement du Bureau international du travail qui a été publiée dans le journal **Le Soleil?** Ça ne se rend pas nécessairement partout. À Drummondville, il n'y a pas seulement un changement de climat, il y a un changement de médias. On change de médias complètement, mais le journal **Le Soleil** a publié un article, la semaine dernière, sur toutes sortes d'études du BIT dans toutes sortes de pays qui démontraient que la réduction des heures de travail n'a pas vraiment d'effet - en fait, c'est très controversé - sur l'augmentation de l'emploi, mais sur la productivité, que la diminution des heures de travail augmente considérablement la productivité. Est-ce que vous avez un avis sur cette question?

M. **Cliche:** Je sais, pour aller un peu moins loin, on a parlé de l'Ontario tantôt, que les normes là-bas ont vécu évidemment divers problèmes avec la question du temps supplémentaire. Ils ont formé un groupe de travail, un "task force" là-bas, en Ontario, le ministère du Travail: Le groupe d'étude de l'Ontario sur les heures de travail et les heures supplémentaires. Alors, ils ont vérifié cette situation. Ils ont posé des questions. Ils sont allés dans différentes entreprises. La question était de définir, si on limite le temps supplémentaire, est-ce que ça va créer plus d'emplois? C'est bien votre question? Et la réponse à ça, c'est non, selon les résultats de leurs études. Alors, ce sont les 'task forces". Ça a été fait en Ontario, ça déjà.

**Mme Harel:** Mais est-ce qu'ils étaient d'avis, comme l'étude qui aurait été réalisée par le Bureau international du travail, que ça augmentait la productivité, par ailleurs, la réduction du temps de travail?

M. **Cliche:** Je n'ai pas vu cet aspect-là dans ce rapport-là.

**Mme Harel:** Alors, le temps supplémentaire se paie après douze heures d'une journée normale chez vous, c'est ça?

**M. Cliche:** La journée normale étant douze heures chez nous, le temps supplémentaire se paye après.

**Mme Harel:** Le congé de maladie, quel est-il dans vos conventions?

**M. Cliche:** Dans aucune des entreprises, à moins que je ne me trompe, dans notre association, il n'y a de congé de maladie.

**Mme Harel:** Un employé malade n'a aucune garantie de retour à l'emploi? Oui, mais il n'est pas payé.

**M. Cliche:** Il n'est pas payé, habituellement, pour la première semaine. Au-delà de la première semaine, les assurances viennent combler une partie de son salaire. Mais il n'y a pas de banque de congés de maladie, de nombre de jours... Il est malade, il ne rentre pas. C'est comme ça.

**Mme Harel:** Alors, à ce moment-là, le congé mobile dont vous partiez, est-ce que c'est un congé qui est prévu dans la convention?

**M. Cliche:** Le congé mobile?

**Mme Harel:** Ce congé pour causes personnelles dont vous parliez tantôt, là.

**M. Cliche:** Ce n'est pas un congé; c'est une absence pour raisons personnelles tout simplement.

**Mme Harel:** Absence. Mais il n'y a pas de congés mobiles, non plus, dans la convention?

**M. Cliche: Non.**

**Mme Harel:** Ni de congés de maladie, ni ne de congés mobiles?

**M. Cliché:** Non, dans toutes les entreprises qu'on...

**Mme Harel:** Et les vacances annuelles, de quel ordre sont-elles?

**M. Cliche:** Les vacances annuelles sont supérieures à l'avant-projet de loi.

**M. Marier:** Supérieures aux normes.

**M. Cliche:** Alors, deux semaines de un à cinq ans, trois semaines de cinq à neuf ans, quatre semaines de neuf à quinze ans, cinq semaines de quinze à 22, six de 22 à 30 et sept, 30 ans et plus. C'est à peu près la norme dans notre milieu, ça.

**Mme Harel:** Et vous ne pensez pas que, justement, l'absence de congés de maladie, l'absence de congés mobiles, dans une certaine mesure, viendraient expliquer l'absentéisme ou si vous distinguez dans vos statistiques l'absence dite... Est-ce que c'est une absence motivée, celle pour maladie?

**M. Cliche:** Bien sûr. Les chiffres que j'ai mentionnés tantôt, absence pour affaires personnelles excluait maladie.

**Mme Harel:** Excluait maladie, oui. Je vous remercie.

**Le Président (M. Joly):** Merci, Mme la députée. Est-ce que vous voulez être reconnu, M. le député?

**M. Marcil:** Juste une petite information.

**Le Président (M. Joly):** Bon bien, allez.

**M. Marcil:** C'est que dans te domaine des industries de fabrication, acier, caoutchouc, ainsi de suite, la plupart des conventions collectives, maintenant, ce sont sur les "chiffres" de douze heures. On a remédié... Je sais que, dans mon coin - moi, je suis dans la région de Valleyfield - on est passés des "chiffres" de huit heures à des "chiffres" de douze heures où les gens font quatre journées de douze heures, deux journées de congé, deux journées de douze heures, une journée de congé. Ensuite, ils peuvent avoir trois journées de congé par la suite. Et le taux de productivité a augmenté depuis qu'il y a eu une modification à ces horaires-là.

Je ne sais pas si c'est comme ça chez vous. Mais, chez nous, je sais qu'en termes de productivité, parce qu'il y avait moins de changements de quarts... Donc, au lieu d'avoir trois quarts, on tombait à deux quarts.

**M. Cliche:** Nous, on a implanté ces horaires en 1983. On a fait énormément d'études pour voir l'impact de ça, ces fameux horaires de douze heures. Des gens disaient: On va avoir plus d'accidents du travail, plus de maladie, plus de ci, plus de ça, moins de productivité, etc. Et c'est faux. L'expérience qu'on a vécue, c'est que l'implantation des horaires de douze heures n'a pas eu cet effet-là, en tout cas, à ce que je sache, que des effets dits positifs.

**M. Marcil:** Moi, je sais que chez nous il y a eu des grèves contre ce changement-là. Mais depuis que ces horaires sont appliqués, les gens ne veulent plus revenir à l'ancien horaire.

**M. Cliche:** Ah absolument! Les employés...

**Le Président (M. Joly):** M. le député de Salaberry-Soulanges, merci. Alors, messieurs, au nom de cette commission, il me fait plaisir de vous remercier. Merci pour ce que vous nous avez apporté. J'imagine que la cogitation va continuer. Alors, je vais maintenant demander aux représentants de l'Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec de bien vouloir s'approcher.

**Mme Harel:...**

**Le Président (M. Joly):** Madame, vous avez le sens de l'humour! Ha, ha, ha!

Avec votre permission, je vais vous demander peut-être de suspendre pendant deux ou trois petites minutes, d'ici à ce que M. le ministre nous revienne. Il est parti sur un appel important, mais ça ne devrait pas tarder. Alors, une petite suspension de quelques minutes seulement. Merci.

(Suspension de la séance à 15 h 50)

(Reprise à 15 h 53)

**Le Président (M. Joly):** Nous allons reprendre nos travaux. Je vais vous demander de vous présenter, le porte parole du groupe, s'il vous plaît, et de présenter les membres qui vous accompagnent.

**Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec**

**M. Tremblay (Jean):** Mon nom est Jean Tremblay, je suis directeur général de ce qu'on appelle communément l'APIBOQ, qui est l'Association provinciale de l'industrie du bois ouvré, qui regroupe majoritairement des manufacturiers de portes et fenêtres en bois. Je dis généralement... Je suis accompagné, à ma droite, de M. Richard Boucher qui est président de Donat Flamand, sur la route 20; à ma gauche, de Me Jules Bellavance, qui est procureur de notre association, et, à mon extrême gauche, de M. Jean-Louis Bonneville, qui est président du groupe Bocenord, qui regroupe les usines Bonneville et Unik entre autres.

**Le Président (M. Joly):** Voici, avant de commencer, j'aimerais souligner que nous avons

distribué aux membres de la commission ce que vous nous avez laissé, qui est la version révisée de votre mémoire. Alors, vous connaissez les règles du jeu: vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire et, par après, nous nous réservons le loisir, autant du côté ministériel que du côté de l'Opposition, de vous poser les questions d'usage. Alors, allez, c'est à vous.

**M. Tremblay (Jean):** Je vous remercie, M. le Président. M. le ministre, Mmes les députées, MM. les députés, la présentation qu'on vous a remise, le document qui est intitulé "document révisé" consiste essentiellement en une annexe qui n'insiste que sur les deux mêmes articles dont la première partie avait fait l'objet. Il s'agit des articles 82 et 83, si je ne me trompe pas, qui est la question du préavis et du montant à verser à des employés qu'on aurait mis temporairement à pied.

L'Association regroupe principalement, je vous le disais, des manufacturiers de portes et fenêtres de bois et, dans notre association, sur les 259 entreprises enregistrées au comité paritaire, nous en regroupons à peu près une centaine. Mais au Québec, tel que l'illustre le tableau 1, ça représente 3354 employés pour une moyenne d'à peu près une vingtaine d'employés par entreprise. Les gens qui m'accompagnent ici représentent à eux seuls, en période forte d'activité, au-delà de 1000 employés.

Vous avez, au tableau 2, la répartition de la grosseur des entreprises et vous constaterez qu'au Québec les petites entreprises sont très nombreuses. Évidemment, des entreprises qui ont une taille de plus de 100 employés, vous n'en retrouvez que neuf et les gens qui m'accompagnent ici en représentent trois à eux seuls.

Le seul problème qu'on a voulu cerner dans l'aveu >/ projet de loi que vous proposez, c'est essentiellement au niveau des articles 82 et 83. Tel qu'on en faisait mention dans la première partie du document, nos industries sont reliées, entre autres - je dis "entre autres" - sont reliées essentiellement à la construction domiciliaire qui vit par cycles. Alors, un cycle fort en été et un cycle très faible en hiver. Et, à cette période-ci de l'année, on est évidemment dans la période la plus faible qui peut représenter en termes d'emploi approximativement 50 % de ce que pourra représenter la période forte. Nous trouvons qu'il sera difficile à vivre et surtout difficile à gérer le fait, à toutes les années chez nous, de mettre à pied à peu près 50 % des employés au mois d'octobre, 50 % des travailleurs, pour les engager à nouveau à peu près six mois plus tard. Sauf qu'il nous est absolument impossible de prévoir quelle température il fera. Si le printemps sera tardif ou hâtif.

Si l'automne a été précoce et qu'on a fait les mises à pied parce que la construction cesse pour l'hiver, alors si on les met à pied un peu plus tôt à cause d'un automne un peu plus précoce et que la période d'activité ne devait pas reprendre avant un printemps plutôt tardif, bien, il faudrait à ce moment-là... Les employés, même si on les met à pied à toutes les années, accumulent quand même de l'ancienneté parce que ces employés-là vont faire, pendant dix, quinze ans, six mois par année. Donc, ces employés-là seront admissibles à un préavis de six ou huit semaines, un préavis qui est quand même important pour une industrie qui ne pourra pas le prévoir et qui devra nécessairement payer des huit semaines à plusieurs dizaines d'employés, pas évidemment à toutes les années, mais une seule année pourrait faire mal à beaucoup d'entreprises qui ne sont pas de très grosses entreprises.

Alors, c'est essentiellement le sens de notre intervention et c'est pourquoi, compte tenu du contexte actuel, des prévisions de ralentissement économique, des prévisions de concurrence accrue due au libre-échange... Même si on n'a pas au Québec encore senti de pression du marché américain, la pression s'est fait sentir sur le marché ontarien. Les Américains y sont. Ils sont installés. Et on prévoit qu'aussitôt qu'il y aura une possibilité d'affaires intéressantes pour les Américains, par exemple, à Montréal, les Américains viendront et la concurrence sera difficile à ce moment-là. Il faut vous dire qu'on est déjà régis par un décret qui enchâsse toutes les conditions de travail et que ces huit semaines-là sont, enfin, après constatation, plus élevées que ce qui a été négocié dans ce qui est constaté dans les conventions collectives qui régissent la très grande majorité des entreprises moyennes et des grandes entreprises, quoique chez nous, les grandes entreprises ne sont pas très grandes. De sorte qu'on demande à la commission la possibilité de statuer que notre industrie est vraiment cyclique et que, par ce fait-là, nous puissions être exemptés de l'application des articles 82 et 83. Je ne sais pas si j'ai oublié... Je pense que ça... Je ne veux pas vous lire...
(16 heures)

**Le Président (M. Joly):** Est-ce que vous avez d'autre chose à ajouter? Si vous voulez, vous avez du temps.

**M. Bellevance (Jules):** Peut-être un fait bien précis, si vous me le permettez, c'est qu'une des caractéristiques fondamentales de nos industries, chez nous, c'est qu'on ne fait plus d'inventaire. Depuis les années quatre-vingt, on ne fait plus d'inventaire, on produit strictement sur des commandes qu'on reçoit au jour le jour et livrables, soit au jour le jour, ou encore à une semaine d'avis. Ce qui fait en sorte qu'on n'a pas quelque chose qui pourrait nous balancer, au niveau de notre mouvement de main-d'oeuvre. Notre mouvement de main-d'oeuvre est ponctuel en fonction des commandes, et celles-ci, évidemment, étant dépendantes de la température, de

l'économie, de la construction, de n'importe quel ralentissement de travail, de la reprise ou la non-reprise des opérations, eh bien, c'est le problème qu'on vit.

**Le Président (M. Joly)):** Alors, merci. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. M. le ministre, c'est à vous, tout à vous.

**M. Bourbeau:** Oui, M. le Président, il me fait plaisir de saluer les représentants de l'Association provinciale de l'industrie du bois ouvré du Québec qui se préoccupe beaucoup du préavis de licenciement et qui, en fait, nous recommande d'exclure les entreprises du secteur de l'application des articles de la loi portant sur ce sujet-là. Si je comprends bien, vous considérez que le versement d'une indemnité de huit semaines de travail lors d'une mise à pied d'une durée indéterminée ne reflète pas la réalité. C'est ce que vous semblez dire, là. Et vous déclarez être incapables de prévoir les dates de rappel, à cause du caractère cyclique de votre entreprise.

**M. Tremblay (Jean):** Exact, et c'est surtout de par la nature même des facteurs...

**M. Bourbeau:** Oui.

**M. Tremblay (Jean):** ...qu'on ne peut absolument pas gérer; par exemple la température.

**M. Bourbeau:** Les taux d'intérêts, la température, la TPS...

**M. Boucher (Richard):** Une grève dans la construction. On ne peut pas prévoir, s'il y a grève, ça peut retarder nos activités du printemps. Au mois d'octobre on ne le sait pas, ça, à l'automne.

**M. Bourbeau:** Ici, mes fonctionnaires m'ont suggéré de vous poser une question, alors je vais vous la poser, parce qu'ils me l'ont marquée.

**M. Boucher:** Ça doit être une colle.

**Des voix: Ha, ha, ha!**

**Mme Harel:** Il était en train de se la faire expliquer tantôt.

**M. Boucher:** Ah bon, peut-être que je pourrai aller me la faire expliquer et vous donner....

**M. Bourbeau:** Ça c'est Mme Harel qui dit ça, mais ce n'est pas la réalité. Ce que je discutais avec mes fonctionnaires n'a rien a voir avec la question que je vous pose, parce qu'elle est très claire, et elle dit ceci: En quoi la proposition de l'avant-projet de loi que nous avons devant nous, en tenant compte du droit de rappel jusqu'à un an après la mise à pied, n'offre pas une réponse satisfaisante à votre difficulté de planification?

**M. Tremblay (Jean):** Vous me dites en quoi la modification proposée...

**M. Bourbeau:** En quoi la proposition de l'avant-projet de loi, en tenant compte du droit de rappel jusqu'à un an après la mise à pied, n'offre pas une réponse satisfaisante à votre difficulté de planification?

**M. Tremblay (Jean):** Bien moi, si je prends, je vais me référer au texte...

**M. Bellavance:** C'est qu'il faut quand même dire qu'il y a une partie de nos entreprises, plusieurs entreprises ne sont pas syndiquées et à ce moment-là le délai d'un an ne s'applique pas, je pense, à cette partie qui n'est pas syndiquée, premier problème. Deuxième problème, c'est que ce n'est pas nécessairement votre avant-projet de loi qui nous fait mal, c'est déjà la loi existante, c'est le vécu de la loi existante qui fait en sorte qu'actuellement - et je ne fais pas une première - on ne la respecte pas. C'est aussi simple que ça, question de fait.

**M. Bourbeau:** Ah bon! Vous parliez tantôt de la venue des Américains. Est-ce que vous voulez dire que les Américains viendraient installer des usines ici pour vous faire compétition? Est-ce que c'est ce que vous voulez dire?

**M. Tremblay (Jean):** Non, pas du tout.

**M. Boucher** Sans nécessairement installer une usine, dans le moment, il y a un bureau d'une compagnie américaine, une très grande en importance qui s'appelle Marvin, elle est installée par un bureau de vente à Montréal. Qu'est-ce que ça va amener à Montréal? C'est un entrepôt; possiblement qu'ils peuvent faire de l'assemblage, ici, à Montréal. Ce sont des choses qui sont arrivées avec le libre-échange.

**M. Bourbeau:** Ah, je comprends.

**M. Tremblay (Jean):** Des études.. Une étude, en fait, qu'on a commandée à une firme d'experts nous indique qu'il est peu probable que les Américains viennent installer sur le territoire du Québec une usine compte tenu de différents facteurs comme, par exemple, le fait que nous soyons régis par un décret auquel il faudrait qu'ils se plient. Ils vont plutôt, contrairement à ce qu'on pensait, les transporter. Ils vont les fabriquer chez eux et ils vont tout simplement venir les livrer. Quand c'est fabriqué à Boston ou à New York, ça ne fait pas bien loin de venir à

Montréal.

**M. Bourbeau:** Oui, c'est une bonne question. Qu'est-ce que vous suggéreriez alors en contrepartie pour remplacer le droit d'appel...

**M. Bella va nce:** C'est que ...

**M. Bourbeau:** ...si vous n'êtes pas d'accord avec ce qu'on propose? Pourriez-vous nous offrir une solution de rechange?

**M. Bellavance:** C'est que notre amendement porte premièrement uniquement lorsque le non-rappel touche les salariés qui sont touchés par ces conditions cycliques; ce n'est pas nécessairement tout le coeur de l'usine. Ce sont avec ces salariés d'appoint qu'on a de la difficulté pour se fixer. Nous, ce que nous recommandons à la page 6 de notre mémoire, c'est effectivement s'il s'agit d'un non-rappel basé sur des circonstances inhérentes et reliées au cycle. Déjà, en partant, normalement les avis se donnent sauf que, dans certaines circonstances, nous disons: Bien, lorsqu'on ne pourra pas en donner... C'est parce que, dans votre article 82 comme 83, lorsque vous faites appel à la notion de cas fortuit, nous pourrions tout simplement dire: Si c'est relié à des circonstances incontrôlables, indépendantes de la volonté de l'industriel ou de l'entrepreneur ou de l'entreprise, et on arriverait absolument aux mêmes fins. Il s'agit là pour nous toujours de circonstances sur lesquelles nous n'avons aucune emprise, que nous ne pouvons pas gérer. Or, si effectivement vous jugez à propos de changer ce terme "cas fortuit" pour le remplacer par les mots "à moins de circonstances incontrôlables indépendantes de la volonté de l'employeur", nous serions entièrement satisfaits, nous serions couverts. Et ça, vous le retrouvez à la page 7 de notre mémoire.

D'ailleurs, on s'est demandé ceci, M. le ministre, lorsque vous employez le terme "entreprises à caractère saisonnier", avez-vous voulu couvrir notre industrie, disons, parce qu'effectivement on est à caractère saisonnier? Notre cycle est saisonnier. Je ne le sais pas, je n'ai pas de réponse à ça.

**M. Bourbeau:** Écoutez, est-ce que vous êtes toujours saisonnier? Il n'arrive jamais que vous fassiez le tour de l'horloge?

**M. Tremblay (Jean):** On le fait, on le fait, le tour de l'horloge.

**M. Bellavance:** Il y a toujours une équipe qui fait le tour de l'horloge, effectivement, oui sauf qu'elle double. M. Bonnevilie me disait qu'elle peut même tripler à l'occasion durant l'été.

**M. Bourbeau:** Mais dans les grosses grosses années, vous deviez avoir quand même passablement de monde l'hiver?

**M. Bonnevilie (Jean-Louis):** Absolument pas parce qu'on est contrôlés par le climat. Quand on parle de vivre dans la province de Québec, c'est à peu près normal que les chantiers de construction semblent vouloir se... ils appellent ça "fermer chantiers". Alors, quand les chantiers sont fermés, ils veulent les fermer pour Noël et ils ne creusent pas dans le mois de décembre et ils ne creusent pas dans le mois de janvier. Alors, ça ne nous permet pas de remplir le carnet de commandes. Alors, du 1er au 10 novembre, on est complètement en diminution d'opérations. On vient fermer vers le 10 ou le 15 de décembre à peu près avec le tiers. Dans notre cas à nous autres, c'est à peu près avec le tiers de l'équipe et, naturellement, ce sont ceux qui ont plus d'ancienneté. On voit une lente reprise vers le 20 ou le 25 janvier parce qu'on doit essayer de travailler par la distribution avec un système de ventes ou de préventes qu'on appelle du "booking". Alors, tranquillement, on remet en place, on remet en position les employés. On fait entrer l'équipe lentement. Et vers à peu près le mois de mai, on est rendus en forte position pour travailler, mais les chantiers sont ouverts aussi. Or, on ne changera pas le climat de la province de Québec. On doit vivre avec.

**M. Bourbeau:** Mais il paraît qu'il y a l'effet de serre qui joue.

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**M. Bonnevilie:** C'est ça.

**M. Tremblay (Jean):** On va y mettre des fenêtres, mais ça ne sera peut-être pas assez.

**M. Bourbeau:** Écoutez, je vais vous annoncer ce que vous savez sûrement. Je n'ai pas eu le temps de lire la version révisée puisqu'on vient de la distribuer. Il y a des éléments nouveaux dans votre version révisée forcément qui n'étaient pas dans la version originale qui, elle, a trois pages et la version révisée en a dix, je crois. Alors, disons que je vais passer la parole à Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve qui, elle, a eu le temps de lire la version révisée parce qu'elle lit depuis que moi je pose des questions. Alors, peut-être que je reviendrai avec des questions à la fin. De toute façon, si on a besoin d'éclaircissement on communiquera avec vous directement par la suite.

**Le Président (M. Joly):** Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous saluer également et, premièrement, de vous poser la question suivante:

Est-ce qu'il y a beaucoup de fermetures définitives d'entreprises? Dans le premier mémoire, vous nous aviez remis des tableaux, en fait, assez intéressants parce qu'ils démontrent bien que l'Ontario a peut-être moins d'entreprises mais le double d'employés que le Québec, mais est-ce que c'est stable? Vous qui êtes de l'Association provinciale, vos membres, ceux qui constituent votre "membership", vous dites une centaine sur les 174 établissements, est-ce que ces 174 établissements sont les mènes ou s'il y a beaucoup de perturbation?

**M. Tremblay (Jean):** Je dirais que, dans un premier groupe d'environ une centaine, ce qui se compare à mon "membership" finalement, d'ordinaire, il n'y a pas trop de changement. Il y en a eu dernièrement deux importants qui sont passés de vie à trépas mais c'est surtout dans les entreprises beaucoup plus petites, qui ne sont pas membres chez nous, qui ont quatre, cinq ou dix employés, chez lesquelles *i* y a un certain mouvement. Mais, évidemment, comme elles ne sont pas membres, je le sais un peu moins. Je le sais par des études que j'ai lues mais, dans les petites, petites, il y a du mouvement parce qu'il y a des gens qui vont faire des portes et fenêtres pendant un an ou deux et qui, après ça, vont faire des armoires, des fois, des meubles et des fois, plus rien.

**Mme Harel:** Il y en a une qui a fermé, en tout cas, une entreprise dans mon secteur à moi, à Montréal, sur la rue Hochelaga-Rouen, portes et fenêtres, et c'était une fermeture à la suite de problèmes de comptabilité ou je ne sais trop. En fait, vos membres sont ceux qui sont les mieux positionnés, d'une certaine façon, hein?

**M. Tremblay (Jean):** Oui.

**Mme Harel:** Ceux qui ne le sont pas sont ceux qui s'essaient sur le marché et qui ne sont pas toujours sûrs d'y rester. Est-ce qu'on peut penser comme ça?

**M. Tremblay (Jean):** Oui, on peut... je pense que vous pouvez généralement penser comme ça

**Mme Harel:** Il y a M. Boucher, je pense... Avez-vous le même avis sur... Ah! excusez-moi.

**M. Tremblay (Jean):** M. Boucher et M. Bonneville.

**Mme Harel:** C'est M. Bonneville, alors.

**M. Tremblay (Jean):** C'est mon autre gauche.

**Mme Harel:** Ha, ha, ha!

**M. Bonneville:** Oui, oui, je suis sensiblement du même avis que vous.

**Mme Harel:** La question, c'est: Comment protéger aussi les employés de ces entreprises qui seraient sujets à des licenciements à la suite de fermetures définitives? Comment distinguer le non-rappel qui résulte de circonstances inhérentes, dites-vous, reliées au cycle du non-rappel parce qu'il y a une partie de l'entreprise qui ferme définitivement? Est-ce qu'il y a une façon de distinguer?

**M. Tremblay (Jean):** Bien, j'ai de la difficulté à vous suivre quand vous cherchez à distinguer la différence entre un mort et un malade ou entre un mort et quelqu'un en bonne santé. Je veux dire... on le sait quand c'est fini. Je présume qu'il y a des indices qui permettent aux manufacturiers, au mois d'octobre... Si le chiffre d'affaires a baissé de 50 %, je présume qu'ils ne rappelleront pas, au mois de mai, le même nombre d'employés que l'année précédente. Maintenant, je comprends votre préoccupation dans le cas de fermetures définitives et je serais prêt à me pencher sur la question, à savoir comment on pourrait protéger ces employés-là. Mais le vrai problème que nous vivons - et je pense à ceux qui sont vivants - c'est véritablement quand l'usine, à partir du début d'octobre, met à pied, de façon temporaire et pour la période la plus courte, souhaite-t-etle, des employés qu'elle ne reprendra pas avant, selon l'ancienneté, généralement, trois, quatre, cinq ou six mois, et il y a des gens qui font une partie de leur vie de cette façon-là, qui vont faire autre chose l'hiver, bûcher leur terre ou ainsi de suite. On parie d'usines qui sont situées...

**Mme Harel:** Parce que...

**M. Tremblay (Jean):**... évidemment en milieu rural.

**Mme Harel:** Mais, M. Tremblay, à ce moment-là, le problème ne se pose pas, si c'est moins de six mois.

**M. Tremblay (Jean):** Si c'est moins de six mois, non.

**Mme Harel:** Bon) Alors, il faut que ce soit plus que six mois.

**M. Tremblay (Jean):** Exact.

**Mme Harel:** Si c'est en octobre, il faut que la mise à pied dure jusqu'en avril ou mai.

**M. Tremblay (Jean):** Exact.

**Mme Harel:** À ce moment-là, c'est comment faire en sorte que la personne qui pense être rappelée, comme vous le dites, parce que ça fait

des années qu'elle l'est et qu'elle ne fait pas plus - et vous nous l'avez bien expliqué, vous ('avez bien illustré, vous avez été éloquent, ça peut durer des années et des années et, même, des décennies... Et, tout à coup, elle n'est pas rappelée en avril ni en mai parce que c'est fermé. Et là, elle n'aurait eu aucun avis à cet effet-là et elle ne se serait pas préparée, même si ça fait dix ans, douze ans ou quinze ans qu'elle était rappelée, chaque fois. Avez-vous quelque chose à proposer?
(16 h 15)

**M. Tremblay (Jean):** Effectivement, je n'en ai pas. Je suis disposé à regarder le problème, mais je ne l'ai pas pris dans cette optique-là. Je l'ai pris dans l'optique d'entreprises qui fonctionnent toujours sur le même "pattern" et qui ont toujours le même problème des six mois. Je suis d'accord avec vous que l'employé, quand il est mis à pied pour trois mois, ça ne pose pas de problème. Mais si les trois mois devenaient ad vitam aeternam, effectivement, lui, il aurait passé à côté d'une mesure sociale, je l'appelle comme ça. On ne l'aurait pas prévenu et lui n'aurait pas pu prévoir le coup. Lui, il se ramasse effectivement plus de travail, même s'il a acquis cinq ans d'ancienneté au fil des dix dernières années ou je ne sais trop.

**Mme Harel:** Je pense que c'est Me Bonneville, hein? Je me trompe de dire Me?

M. **Bonneville:** Ce n'est pas Me Bonneville.

**Mme Harel:** Non? C'est monsieur.

M. Bonneville: Mais je pense aussi qu'on peut considérer le cycle économique et non pas seulement le cycle de la période climatique qu'on doit considérer dans la gérance des entreprises. Si on se rappelle les années 1980, 1981, 1982 et le début de 1983, on a dû subir, en tant qu'administrateurs... On a dû prévoir, on a dû vivre une démolition de l'économie qui a fait que le rappel qu'on aurait souhaité faire, on ne pouvait pas le faire. Alors, à travers le cycle de mise à pied dû au climat ou dû aux commandes ou dû à la province qu'on habite, parce qu'il fait froid l'hiver, en plus s'est ajoutée, dans ces années-là, la crise économique et s'est ajouté le fait que les commandes ne rentraient pas. Quand les commandes ne rentrent pas, quand on vit une mise à pied temporaire, peut-être au mois d'octobre, et qu'en avril, en mai ou en juin il n'y a pas de commandes qui vont venir satisfaire de les rappeler... Les derniers qui doivent être rappelés, parce que, plusieurs parmi nous autres, on doit travailler avec un syndicat, alors, selon l'ancienneté, on doit à tour de rôle rappeler un tel, un tel. Mais si on a peut-être 25, 30, 40 personnes... Parce que la moyenne fait qu'on peut peut-être avoir une moyenne de 20 personnes par industrie. Tantôt, on vous faisait part qu'à deux employeurs, dans l'industrie de portes et fenêtres au Québec, on regroupe au-delà de 1000 employés, peut-être dans trois usines. On parle peut-être de 350, 400 employés par usine. Si on parle de 350, 400 et qu'on en met les deux tiers à pied, on est dans l'ordre de 250, 275 à pied. Le rappel lent, peut-être qu'il va nous laisser 50, 60 personnes sur le pavé parce que l'économie n'est pas bonne ou parce que le climat n'est pas propice. Je me souviens de l'année 1987, le printemps est arrivé cinq semaines avant le temps. Alors, le rappel a été plus vite. On en a fait allusion tantôt. Si le printemps est tardif, le rappel est plus long, plus l'économie. À un moment donné, on devient vulnérables dans ce rappel.

**Mme Harel:** Quel est, en moyenne, le chiffre d'affaires des entreprises, disons celles qui ont, en moyenne, une vingtaine d'employés puisque c'est là le chiffre moyen d'employés par entreprise?

**M. Boucher:** Une couple de millions, je dirais.

**Mme Harel:** Une couple de millions.

**M. Boucher:** Environ.

**Mme Harel:** 2 000 000 $ ou 3 000 000 $. Vous dites qu'en Ontario il y a beaucoup de perturbation, hein?

M. **Boucher:** En Ontario, il n'y a pas beaucoup de petites entreprises. C'est de la grande entreprise. C'est très différent d'avec nous autres, au Québec.

**Mme Harel:** Et elle est perturbée passablement, dites-vous, par ses concurrents américains, présentement?

**M. Boucher:** Bien, le marché... Il y en a qui commencent à entrer, bien sûr, sur le marché de l'Ontario. On pense, nous, qu'au lieu de s'installer au Québec ils vont s'installer en Ontario parce que les lois sont bien différentes. En même temps, ils vont venir "dumper" ici, au Québec.

**Mme Harel:** Par ailleurs, en Ontario, vous savez que, présentement, il y a l'obligation, non pas de donner un préavis, il y a l'obligation de verser une indemnité lorsque l'employé a plus de cinq ans de service continu chez le même employeur. Et puis lorsque l'entreprise a un chiffre d'affaires de 2 500 000 $ ou 50 employés... Mais comme, en Ontario, ce sont des entreprises qui ont beaucoup plus d'employés...

**M. Boucher:** Madame, en Ontario, dans notre secteur, les entreprises ont une production qui est beaucoup plus stable pour une raison,

comme M. Bonneville l'a mentionné. On vend, hous, en Ontario. Il reste que, l'hiver, ils n'ont pas le même climat que nous. Nous ici, plus vers le nord, c'est très très différent. On fait juste... Quand vous voyagez pour aller à Montréal, aussitôt avant d'arriver à Drummondville, on voit tout de suite un différentiel, un corridor, c'est incroyable. Mais nous, on est situés géographiquement ici, dans la région, près de Québec. Il faut vivre avec ça. On n'a pas le choix. Au Saguenay-Lac Saint-Jean, on vend partout. C'est qu'il y a une très grosse... Ça nous distingue beaucoup, ça, la température mais on ne la changera pas.

**Mme Harel:** Vous voulez dire, en fait, que ça vous distingue pour le rappel, la durée de rappel.

**M. Boucher:** Par rapport aux manufacturiers de l'Ontario aussi.

**Mme Harel:** C'est ça. Mais la concurrence, les lois du marché sont les mêmes au sens où les Américains peut-être même encore plus âprement, vont venir aussi concurrencer les compagnies ontariennes qui, en -plus d'un préavis, doivent aussi verser des indemnités de départ qui sont l'équivalent d'une semaine par année de service. Tandis qu'ici il n'y a pas d'indemnité, ça coûte le papier sur lequel on écrit le préavis, en fait.

**M. Boucher:** Mais on a assez de charges, je pense, à supporter. S'il faut encore en avoir d'autres... Dans notre secteur, il y en a, les quatre, cinq dernières années, qui sont allés s'installer en Ontario, six ou sept. Peut-être qu'il y en aura sept autres... Si c'est comme ça qu'on veut travailler, ce n'est pas de cette façon-là qu'on va garder nos entreprises en bonne santé parce que, si on veut continuer... Les obligations, on en a assez, je pense. C'est dans cet objectif-là.

**Mme Harel:** Mais la grande question, c'est... Compte tenu de ces nouvelles dispositions, il y a un certain nombre d'entreprises qui préfèrent fermer au Québec et rester ouvertes en Ontario parce qu'elles peuvent fermer à rabais. Ça coûte meilleur marché, fermer au Québec qu'en Ontario.

**M. Tremblay (Jean):** Mais, madame, aller s'installer en Ontario - et ça a été le cas pour d'autres problèmes dans notre industrie, d'autres problèmes de réglementation, de surréglementation - fermer au Québec pour garder ouverte une division en Ontario, ce n'est pas vraiment une réalité, chez nous. Théoriquement, d'accord, mais il n'y a pas de multinationales où on a 22 satellites et qu'on peut en fermer dix. Nous autres, les industries ici, si vous pensez à Donat Flamand, c'est un seul plancher à Saint-Apollinaire. Si vous pensez aux industries de M. Bonneville, ce sont deux planchers.

**Mme Harel:** Les plus gros sont avec vous, c'est ça.

**M. Tremblay (Jean):** Oui, je ne prends pas de chance.

**Mme Harel: Ha,** ha, ha!

**M. Tremblay (Jean):** Mais H y a quand même un phénomène et ça été souligné au ministre du Travail que, dû à certaines réglementations, il y a, dans les dernières années, des investissements majeurs qui ont été faits par des Québécois juste l'autre côté des lignes et je pense que ça coûte plus cher une nouvelle industrie qu'un Québécois va implanter en Ontario que les une ou deux, peut-être, qui pourraient fermer. Et je pense que votre exemple aurait été plus pertinent si on pariait des magasins Steinberg; ça va bien, en fermer dix dans le Bas-du-Fleuve mais, chez nous, ce n'est pas organisé comme ça.

**Mme Harel:** Eh bien, je vous remercie de votre expertise dans un secteur dont je ne connaissais pas vraiment les problèmes.

**M. Tremblay (Jean):** Bienvenue, Madame.

**M. Marcil:** Juste à titre d'information, probablement que ce fut l'un de vos membres. Il y a une entreprise, dans ma région, qui s'appelle Tradition, je ne sais pas si vous connaissez?

**Une voix:** Oui.

**M. Marcil:** Qui est allée s'installer en Ontario...

**Une voix:** Oui, oui.

**M. Marcil:** ...et qui est fermée aussi.

**M. Boucher:** Bien, elle est fermée aussi au Québec.

M. **Marcil:** Elle est fermée sur les deux bords.

**M. Tremblay (Jean):** C'est fini, fini, fini.

M. **Marcil:** Fini, fini, oui.

**M. Tremblay (Jean):** C'est l'une des rares, c'est une des deux, dernièrement. Quand madame m'a posé la question, je disais: Il n'y en a pas eu beaucoup, mais là il vient d'y en avoir deux. Ça, c'est une des deux.

**M. Marcil:** Ce n'est pas un problème de marché, dans son cas, c'est un autre problème, qui peut être un problème de marché mais disons

que...

**Le Président (M. Joly): M.** le ministre.

**M. Bourbeau:** Oui, je ne sais pas si ça peut vous rassurer, mais la batterie d'avocats que j'ai derrière moi m'avise que la question de la définition de cas fortuit dont on parle, ça a fait l'objet de certaines décisions de la Cour d'appel, récemment, dont, entre autres, la cause Campeau - je ne sais pas si ça a affaire avec Campeau... Probablement pas - et où on a élargi la notion de cas fortuit. On aurait dit, dans ces décisions-là, que le cas fortuit, ça peut s'étendre à des éléments comme non seulement la température mais aussi les fluctuations du marché, et ce sont des cas qu'un homme d'affaires relativement informé n'aurait pas pu prévoir. Alors, à la lumière de ça, possiblement qu'on va revoir le libellé du projet de loi pour tenter de faire en sorte de vous accommoder, si je peux dire.

**M. Tremblay (Jean):** Si on peut vous aider à nous aider, on en sera bien fiers.

**Le Président (M. Joly):** M. Bellavance, si vous voulez...

**M. Bellavance:** Si vous me le permettez, s'il vous plaît. Vous faites référence au banc de cinq juges qui ont siégé pour rendre cette décision-là. Ils l'ont rendue effectivement dans quatre causes. Il y avait celle de Campeau, il y en avait trois autres ou deux autres avec. Cependant, je peux vous dire une chose, c'est que ça a pris à peu près 70 jugements, au moins, avant d'en arriver là. Ça, c'est avec un paquet de frais, évidemment. La deuxième des choses, c'est que c'est loin d'être clair parce que, parmi une de ces causes-là sur le banc à cinq juges, ils ont décidé que, dans un cas, la non-reprise économique n'était pas un motif suffisant. Et c'est ce qu'on dit aujourd'hui, nous, que la non-reprise économique fait en sorte qu'on ne peut pas. Alors, quant à moi, ce jugement-là... Je l'ai expliqué à M. Bonneville, moi, il n'est pas plus avancé qu'il l'était parce qu'il me pose la question: Qu'est-ce que je fais? Je ne peux pas lui répondre non plus, à ce moment-là.

**M. Bourbeau:** Oui, mais la Cour d'appel a quand même fait un pas en avant. Ce n'est peut-être pas aussi clair qu'on le voudrait mais, comme vous dites, ça a coûté beaucoup d'argent mais, quand même, il y a peut-être eu 69 jugements avant. Mais là on parie de la Cour d'appel, c'est le plus haut tribunal du Québec et, comme vous le dites, c'est un banc de cinq juges.

**M. Bellavance:** Cinq juges, cette fois-là, M. le ministre. Sauf que si c'était si clair que ça, prenez... parce qu'on a des circonstances incontrôlables.

**M. Bourbeau:** De toute façon, trois juges ou cinq juges, il reste une chose, c'est que c'est un pas en avant. Il y a une indication qui est donnée, dans ce jugement-là, par rapport à un élargissement de la notion de cas fortuit et on va, à ce moment-là, regarder attentivement l'état de la jurisprudence et peut-être qu'on pourra faire avancer davantage la rédaction du projet de loi vers une interprétation un peu plus libérale des mots "cas fortuit", avec le consentement, bien sûr, des députés.

**Une voix:** Je vous remercie.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Alors, à mon tour, au nom de cette commission, je vous remercie. J'inviterais maintenant la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec à bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

**M. Tremblay (Jean):** On vous remercie infiniment de nous avoir entendus.

**Le Président (M. Joly):** Au plaisir, monsieur.

Bonjour, messieurs, et bienvenue à cette commission. J'apprécierais que la personne responsable s'identifie et aussi nous présente les membres qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

**Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec**

**M. Lecours (Jean):** Mmes et MM. les membres de la commission, en ma qualité de président de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec, permettez-moi, d'abord, de présenter les personnes qui m'accompagnent, cet après-midi. D'abord, mon nom est Jean Lecours, je suis concessionnaire d'automobiles à Victoriaville et je suis président de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec depuis juin 1989. À ma droite, M. Denys Demers, directeur général de la Corporation et, à ma gauche, Me Jacques Béchard, conseiller juridique.

**Le Président (M. Joly): M.** Lecours, vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter, d'une façon concise, votre mémoire. Après, les membres de cette commission se réservent le privilège et le loisir de vous poser quelques questions.

**M. Lecours:** D'accord, merci beaucoup.

**Le Président (M. Joly):** Merci.

**M. Lecours:** Notre Corporation regroupe plus de 900 concessionnaires détenant une concession d'un manufacturier ou d'un distributeur d'automobiles. Les membres de notre Corporation représentent plus de 90 % des concessionnaires

d'automobiles détenteurs d'une concession de vente de véhicules neufs au Québec. Ces concessionnaires sont répartis sur tout le territoire de la province, à l'intérieur de 10 divisions régionales. Les membres de notre Corporation sont de petites et moyennes entreprises qui oeuvrent dans le commerce de détail, plus particulièrement dans la vente de véhicules neufs et usagés, ainsi que dans les réparations de ces mêmes véhicules.

À cet effet, chacun de nos membres est le patron d'une entreprise qui emploie, en moyenne, 28 employés, soit, généralement, entre 15 et 125 employés, pour un total d'environ 25 000 employés à travers le Québec. Ces employés se situent à l'intérieur de quatre groupes, à savoir les employés de bureau, les vendeurs, les employés d'atelier, soit mécaniciens, débosseleurs, peintres, et les préposés aux pièces. Ils sont encadrés par des contremaîtres et des chefs de département.

Plusieurs de nos membres ont, dans leur établissement, un ou deux syndicats avec qui ils ont des conventions collectives de travail. Plusieurs de nos membres, selon les régions, sont également couverts par un décret en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Tous nos membres sont assujettis à la Loi sur les normes du travail. Cette multitude de règles juridiques régissant les relations de travail dans nos entreprises nous occasionne, ainsi qu'à nos employés, certaines difficultés de compréhension et d'application et, plus particulièrement, depuis l'adoption de la Loi sur les normes du travail, en 1980.

(16 h 30)

Précisons immédiatement que la Corporation est tout à fait d'accord avec les principes qui sous-tendent la Loi sur les normes du travail, à savoir protéger les travailleurs en leur accordant un minimum décent en matière de conditions de travail. Nos revendications portent principalement sur certaines difficultés d'application de la loi et plus particulièrement en regard des travailleurs à commission. La Corporation a eu l'occasion, à maintes reprises, de faire connaître aux instances concernées les principales difficultés vécues par nos membres et leurs employés relativement à l'application de la Loi sur les normes du travail, et ce, souvent concurremment avec une convention collective et un décret.

Malgré plusieurs initiatives de notre Corporation et de beaucoup d'organismes, notamment du Conseil du patronat, qui a eu l'occasion de présenter son mémoire devant vous la semaine dernière, il n'y a malheureusement pas eu de révision en profondeur de la Loi sur les normes du travail. C'est la raison pour laquelle notre Corporation est très heureuse de l'initiative du ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu de présenter un avant-projet de loi. C'est avec beaucoup d'intérêt qu'elle a procédé à une analyse exhaustive de cet avant-projet de loi et qu'elle vous a soumis ses commentaires et recommandations. Et, dans ce sens-là, nous désirons vous remercier sincèrement pour l'opportunité que vous nous offrez de venir discuter avec vous des principaux aspects de la loi sur les normes qui nous concernent et nous préoccupent plus particulièrement.

Il n'est pas de notre intention de reprendre tous les aspects de notre mémoire, compte tenu du temps disponible pour notre présentation. Nous avons eu l'occasion de prendre connaissance de plusieurs mémoires d'organismes que vous avez entendus la semaine dernière et nous avons constaté que les dispositions de l'avant-projet de loi ayant trait aux congés parentaux ont fait l'objet de nombreuses discussions dans le cadre de cette commission. Nous pensons, entre autres, au Conseil du patronat, organisme dont nous sommes membres. Nous avons participé à la consultation menée par ce dernier précédant l'élaboration de son mémoire. Nous sommes, d'ailleurs, en accord avec l'essentiel des représentations du CPQ au niveau des congés parentaux. Nous insisterons donc sur les différents problèmes d'application de la Loi sur les normes du travail que nous vivons dans nos entreprises depuis déjà dix ans.

Nos principales préoccupations portent sur les trois aspects suivants, à savoir: un, application de la Loi sur les normes du travail aux cadres. L'application de la Loi sur les nonnes du travail aux employés régis par un décret ou une convention collective constitue le deuxième aspect qui mérite nos commentaires et qui nous pose des problèmes. Finalement, l'aspect et le plus aigu et le plus problématique pour nos membres concerne les nombreuses difficultés d'application de la loi en ce qui a trait aux travailleurs à commission.

L'application de la loi sur les normes aux cadres. L'article 3 de l'avant-projet de loi exclut le cadre supérieur de l'application de la loi, sauf en ce qui a trait aux normes relatives aux vacances et *aux* congés parentaux. Nous sommes, évidemment, d'accord avec cette exclusion des cadres supérieurs de l'application de la loi. Par contre, nous sommes d'opinion que cette initiative du législateur n'est pas suffisante et nous demandons que tous les cadres soient exclus de l'application de la Loi sur les normes du travail et pas seulement les cadres supérieurs. En effet, nous soumettons que la protection que le législateur accorde aux cadres est superflue et va à l'encontre de l'objectif que le législateur s'était fixé en adoptant la Loi sur les normes du travail, qui consiste à protéger les travailleurs démunis contre des abus des employeurs en leur accordant des conditions minimales de travail.

Nous considérons que le cadre n'a pas besoin de protection au niveau des normes minimales, compte tenu que ces éléments sont négociés entre le cadre et son employeur lors de l'embauche ou en cours d'emploi. De plus, le

cadre bénéficie de la protection du Code civil, plus particulièrement de l'article 1668, et de l'abondante jurisprudence qui s'est développée sur la notion du délai-congé en cas de rupture d'emploi.

En ce qui a trait aux mots "cadre supérieur", nous sommes d'avis qu'ils susciteront de nombreux problèmes d'interprétation. Il sera nécessaire, dans plusieurs situations, de recourir aux tribunaux pour faire trancher le débat, à savoir si une personne est un cadre supérieur ou ne l'est pas. Afin d'éviter ces situations, il serait donc sage pour le législateur d'exclure tous les cadres de l'application de la loi. Nous avions, d'ailleurs, fait cette recommandation lors de la présentation d'un mémoire dans le cadre des audiences publiques tenues par la commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, soit la commission Beaudry, en octobre 1984.

L'application de la loi sur les normes aux employés qui sont régis par un décret ou une convention collective. Le fait que la Loi sur les normes du travail s'applique aux employés qui sont régis par un décret ou une convention collective pose plusieurs difficultés à nos concessionnaires. À titre d'exemple, il n'est pas rare que les mécaniciens, les préposés aux pièces, les débosseleurs d'un concessionnaire soient régis par une convention collective et par un décret en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, alors que les vendeurs non syndiqués et non régis par un décret sont assujettis à la Loi sur les normes du travail.

La convention collective peut prévoir des jours fériés différents de ceux prévus par la Loi sur les normes du travail, de sorte que les vendeurs peuvent ne pas avoir les mêmes congés que les autres employés, ce qui, bien sûr, nous occasionne des problèmes de gestion des relations du travail dans nos entreprises.

Que dire des difficultés en matière de préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied? Les nombreux jugements des tribunaux sur ces questions démontrent à quel point la Loi sur les normes du travail est problématique en ce qui concerne la question de préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied pour des employés déjà régis par un décret ou une convention collective. Il y a souvent chevauchement et double emploi de la loi sur les normes lorsque existe une convention collective. La Corporation soumet qu'un amendement à la loi sur les normes s'impose pour que le champ de juridiction de la loi ne couvre pas les employés déjà représentés par un syndicat ou déjà régis par un décret de convention collective.

N'oublions surtout pas que le législateur, en édictant le Code du travail il y a plusieurs années, a donné au syndicat non seulement le droit, mais aussi le devoir de représenter tous les salariés de l'unité de négociation. Dans ce contexte, le législateur devrait faire confiance au syndicat accrédité sans avoir besoin de faire intervenir la loi sur les normes pour déterminer des minima à chacun des items intitulés "normes du travail".

En effet, la convention collective est un tout et, pour bien des raisons, un syndicat peut s'entendre avec l'employeur pour que des salariés bénéficient moins de certains bénéfices marginaux pour profiter davantage d'autres. En assujettissant à la loi sur les normes les entreprises déjà régies par une convention collective, nous croyons que le législateur s'est superposé aux parties contractantes, tout en créant un fouillis considérable dans les obligations des employeurs. La corporation demande donc que la loi soit modifiée pour exclure de son application les employés régis par une convention collective ou par un décret.

Les difficultés d'application de la loi en ce qui concerne les travailleurs à commission. Tel que nous vous l'avons mentionné au début de la présentation, les dispositions de la loi actuelle nous causent de nombreux problèmes d'application en ce qui a trait aux travailleurs à commission. À cet effet, nous soumettons que nos recommandations sont très représentatives, puisque nos 900 membres emploient des milliers de travailleurs à commission.

Nous constatons que l'avant-projet de loi introduit certaines améliorations par rapport au régime actuel. Nous pensons, entre autres, à l'article 19 de l'avant-projet de loi qui modifie l'article 62 de la loi de façon que l'employeur puisse prendre en considération une période de paie plus longue pour établir la rémunération des congés fériés et chômés des travailleurs à commission. Le législateur porte de deux semaines à trois mois la période considérée pour le calcul de la rémunération des congés fériés des travailleurs à commission.

La Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec est, évidemment, d'accord avec cette modification. Par ailleurs, nous croyons que le délai devrait être non pas de trois mois, mais de six mois, de façon à assurer un calcul plus représentatif pour établir la rémunération des congés fériés et chômés de nos travailleurs à commission.

À l'article 31 de l'avant-projet de loi qui modifie les articles 82 et 83 portant sur les préavis en cas de cessation d'emploi et de mise à pied, le législateur a introduit la même règle de trois mois pour ie calcul de l'indemnité payable aux salariés principalement rémunérés à commission en cas de cessation d'emploi. Pour les mêmes raisons que celles invoquées dans notre mémoire, nous demandons que la règle de trois mois soit portée à six mois, pour assurer une meilleure représentativité.

Malgré ces quelques améliorations de certaines dispositions applicables aux travailleurs à commission, l'avant-projet de loi est muet en ce qui a trait aux nombreux problèmes d'applica-

tion des dispositions de la loi sur les normes relatives à la durée du travail, au salaire minimum et aux heures supplémentaires. En effet, sur ces questions, dix ans après l'entrée en vigueur de la loi sur les normes, c'est toujours la confusion totale pour nous et pour nos employés à commission.

En ce qui a trait au calcul du salaire minimum, la CCAQ demande que la période de référence aux fins du calcul du salaire soit de six mois et que la comptabilisation soit effectuée mensuellement. En effet, l'application des règles concernant le salaire minimum aux travailleurs à commission mène à des aberrations. À titre d'exemple, la commission des normes a déjà poursuivi un de nos concessionnaires pour un vendeur à commission qui rédamait un salaire minimum pour une semaine donnée, alors qu'il avait gagné au-delà de 2500 $ dans le mois en termes de salaire et de commission. Parce qu'il n'avait pas reçu de salaire minimum pour une semaine donnée, compte tenu qu'il avait effectué toutes ses livraisons dans les trois semaines précédentes, la Commission réclamait, pour le compte de ce vendeur, le salaire minimum pour cette semaine, ce qui est tout à fait illogique.

Que dire des problèmes engendrés par l'application des dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires? En effet, le législateur, en adoptant des dispositions relatives aux heures de travail et à la durée de la semaine de travail n'avait sans doute pas anticipé les nombreux problèmes découlant de l'application de ces dispositions aux travailleurs à commission. Nos membres sont confus à bien des égards sur ces questions et nous vous référons aux pages 24 et suivantes de notre mémoire pour de plus amples explications.

En bref, notre Corporation demande que les dispositions concernant la durée du travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux travailleurs à commission. En effet, notre Corporation demande l'exclusion de ces travailleurs de l'application des articles concernant la durée du travail et les heures supplémentaires, et ceci est possible en vertu de l'article 54. Cette demande est fondamentale pour les quelque 900 concessionnaires membres de notre Corporation, car, nous le répétons, les problèmes les plus aigus de nos membres concernent les difficultés d'application des dispositions relatives à la durée du travail, au salaire minimum et aux heures supplémentaires pour les travailleurs à commission. Si vous le désirez, nous pourrons vous fournir d'autres exemples sur ces points.

Tout comme le Conseil du patronat du Québec, nous ne saurions passer sous silence une disposition de l'avant-projet de loi qui engendrerait, selon nous, de sérieuses difficultés d'application pour les membres de notre Corporation, ainsi que pour plusieurs employeurs dans la province de Québec.

**Le Président (M. Joly):** Il vous reste deux minutes, M. Lecours.

**M. Lecours:** Oui.

**Le Président (M. Joly):** Merci.

**M. Lecours:** Il s'agit de l'article 51.1, qui prévoit qu'un "salarié ayant des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur peut refuser de travailler après ses heures régulières de travail, sauf si son employeur l'a avisé au moins douze heures à l'avance que ses services seraient requis." La Corporation est en désaccord avec cette disposition tout à fait inapplicable et irréaliste, plus particulièrement pour les concessionnaires d'automobiles membres de notre Corporation. En effet, comment un employeur peut-H aviser son employé au moins douze heures à l'avance que ses services seront requis, si l'employeur ne sait qu'une heure à l'avance qu'il y aura nécessité de travail supplémentaire? Prenons l'exemple d'un mécanicien qui répare un véhicule chez un concessionnaire et qui constate, à 16 h 45, qu'il ne pourra terminer le travail que dans trente minutes, soit à 17 h 15, alors que son quart de travail se termine à 17 heures. Si on applique l'article 51.1, l'employeur ne pourra exiger du travailleur qu'il termine le travail, compte tenu qu'il n'aura pas avisé cet employé au moins douze heures à l'avance que ses services seraient requis.

Nous sommes tout à fait d'accord avec un des objectifs de cet l'avant-projet de loi à l'effet de mieux concilier les responsabilités familiales et les conditions de travail, mais nous sommes d'opinion que cet objectif ne doit pas être atteint en anéantissant les procédés de bonne gestion d'entreprise. En ce sens, nous sommes d'opinion que le préavis de douze heures prévu à l'article n'est pas pratique. À cet égard nous portons à votre attention le fait que plusieurs conventions collectives traitent de cette situation en obligeant, par exemple, un employé à terminer un travail, s'il peut être effectué à l'intérieur d'un certain délai, par exemple, quinze minutes, de la fin de son quart de travail. Le législateur veut régir ici des cas d'exception. En effet, à notre connaissance, il y a très peu de problèmes qui se sont présentés en ce qui a trait au travail supplémentaire et nous soumettons respectueusement que le législateur fait erreur en voulant convertir en règle générale des cas d'exception.

En terminant, notre Corporation est totalement d'accord avec l'ajout, à l'article 6 de l'avant-projet de loi, du pouvoir donné à la Commission de "tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs différends relatifs à l'application de la présente loi et des règlements*. D'ailleurs, dans les faits, la Commission préconisait et pratiquait déjà cette approche de médiation.

Mesdames, messieurs, nous sommes très heureux d'avoir pu participer aux travaux de votre commission et nous sommes à votre entière disposition si vous avez des questions à nous poser.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. Lecours. Je vais maintenant reconnaître le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. M. le ministre.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. Je voudrais vous parler de la période de référence pour calculer les commissions. Si je comprends bien la façon dont ça fonctionne, vous avez des employés qui gagnent des commissions et ces commissions-là sont appliquées contre le salaire minimum, c'est-à-dire que, si, disons, dans la semaine, ils ont fait pour 1000 $ de commissions, vraisemblablement, vous ne leur payez pas de salaire, puisque ça excède le salaire. Mais si, dans une semaine donnée ou dans une période de paie donnée, ils ne font aucune commission du tout, là vous devez leur payer le salaire minimum. C'est ce qui se passe en vertu de la loi actuelle, si je comprends bien.

(16 h 45)

**M. Lecours:** Dans la pratique des choses, ce qui se fait actuellement, c'est que, chez la plupart des concessionnaires - et ça varie d'un endroit à l'autre, évidemment, il n'y a pas de règle établie là-dessus - les vendeurs travaillent avec une avance sur commission qui peut se situer entre 200 $, 300 $ à 500 $ par semaine, ça varie. À certains endroits, ils ont un salaire de base et ils ont des commissions. Maintenant, à la fin du mois, il y a un ajustement qui se fait pour payer le surplus des commissions sur l'avance des commissions qui ont été payées aux vendeurs chaque semaine.

**M. Bourbeau:** Oui, si, à la fin du mois, il y a eu beaucoup de commissions, bien, ça tient lieu de salaire minimum...

**M. Lecours:** C'est ça.

**M. Bourbeau:** ...et ça remplace tout le reste.

**M. Lecours:** C'est ça.

**M. Bourbeau:** Ce que vous nous demandez, dans le fond, c'est d'étendre la période à six mois. Ça veut dire, par exemple, que, si un individu avait connu un gros mois, où il aurait fait 25 000 $ de commissions, par exemple, à toutes fins utiles, si, dans les cinq mois suivants, il ne fait strictement rien, d'après votre proposition, vous ne seriez pas tenus de lui payer un seul sou de salaire. Vous lui diriez: Tu as gagné 25 000 $ au mois de mai, dépense l'argent que tu as gagné dans les cinq mois qui suivent.

**M. Lecours:** Ce n'est pas dans cette optique-là. Nous, quand on parle des six mois, c'est au niveau des congés rémunérés et des allocations au niveau des mises à pied, si on veut.

**M. Bourbeau:** Ah bon! Ce n'est pas tellement au sujet du salaire.

**M. Béchard (Jacques):** Non, non. Si je peux me permettre d'ajouter sur ce point-là, M. le ministre, c'est qu'à l'heure actuelle, au niveau de la loi, il y a une problématique quant à l'application du salaire minimum. Si on applique la loi à la lettre, il faut isoler chacune des semaines de travail. La vente d'automobiles, c'est cyclique. Un vendeur, une semaine donnée, dans un mois donné, peut livrer plusieurs véhicules et faire de nombreuses commissions, alors que la semaine suivante, ne faisant aucune livraison, il ne reçoit aucune commission. C'est dans ce sens qu'on a vu certains illogismes au niveau de poursuites de la commission des normes et, heureusement, à ce niveau-là, la commission des normes n'intervient que sur plainte; sinon, on aurait beaucoup plus de problèmes quant à l'application.

Au cours des années, tacitement, on a eu des ententes avec la commission des normes, mais c'est toujours tacitement et, à notre avis, c'est dans le cadre d'un avant-projet de loi comme ça qu'il faut prévoir clairement la règle générale qui dort s'appliquer à tous. Tacitement, la commission des normes acceptait de calculer le salaire minimum sur une base mensuelle, c'est-à-dire, supposons qu'on parle de 40 heures par semaine multipliées par quatre semaines, 160 heures multipliées par le salaire minimum. Si, dans le mois, le salarié n'avait pas reçu ce montant en commissions, l'employeur était tenu de compenser la différence.

Mais, encore une fois, on vous mentionne que, d'après la loi, techniquement, à l'heure actuelle, la Commission pourrait isoler chacune des semaines. Et on a vu quelques cas où un travailleur à commission qui avait gagné, par exemple, 3000 $ dans un mois donné réclamait du salaire minimum pour une dernière semaine, ce qui, quant à nous, est tout à fait illogique.

**M. Bourbeau:** On comprend bien, évidemment, le problème. Vous avez des semaines ou des périodes de temps où ça doit être extrêmement lucratif pour les vendeurs parce que tous les gens se précipitent pour acheter des bagnoles les mêmes semaines ou les mêmes mois et il y a d'autres périodes où c'est beaucoup plus tranquille, évidemment.

**M. Béchard:** Et ceci, tout simplement pour éviter des abus parce que - on pourrait vous donner des chiffres - la très grande majorité des vendeurs gagnent beaucoup plus que le salaire minimum.

**M. Bourbeau:** Oui, oui.

**M. Béchard:** Ça, on s'entend là-dessus. Sauf qu'on a vu des abus et on pense que, dans le cadre d'une loi sur les normes, d'une loi sur les conditions minimales, il faut préciser la règle.

**M. Bourbeau:** Dans le système...

**M. Lecours:** Je dois vous dire, en plus, *M.* le ministre, que les abus ne sont pas nécessairement toujours de la part des vendeurs. Les abus sont souvent de la part de certains concessionnaires, une chose que je déplore et que j'ai toujours déplorée, personnellement. Quand vous prenez les congés de Noël et du Jour de l'an, si on veut, où on parie de trois ou quatre congés obligatoires dans cette période...

**Une voix:** Deux. Le 25 décembre et le 1er janvier.

M. **Lecours:** Il y a deux congés obligatoires. Et si l'employeur se fie à la loi et qu'il paie suivant les deux dernières semaines, bien souvent, il n'a pas grand-chose à payer. Il va payer le salaire minimum pour ces deux jours de congé là, ce qui me semble complètement illogique. Quand on parie des trois derniers mois, on parle d'octobre, novembre et décembre qui ne sont pas nécessairement les meilleurs mois de vente pour les vendeurs, alors que, si on suit notre exemple et qu'on se reporte aux six derniers mois, à ce moment-là, on prend une période beaucoup plus représentative pour nos vendeurs à commission pour leur payer des jours de congé.

La même chose aussi peut se passer si on parie de la fête du Travail qui est au début de septembre. Juin, juillet et août ne sont pas nécessairement les meilleurs mois de vente pour les vendeurs, quand on pense aux vacances, etc. Alors, pour la fête du Travail, ces gens-là ne seraient pas rémunérés suivant un barème normal pour des vendeurs d'automobiles, alors que. si on prend la période de six mois, à ce moment-là, on arrive à une période beaucoup plus représentative.

La même chose s'applique aussi au salaire hebdomadaire des employés, des vendeurs à commission. Sur ce sujet, on peut parier aussi des heures de travail, de la semaine de travail et du travail à temps majoré, à temps et demi. Un vendeur d'automobiles, ça fait nécessairement 50 à 60 heures de travail par semaine, pas parce que le concessionnaire l'impose aux vendeurs tel quel, mais parce que les quarts de travail qui sont fixés pour les vendeurs, habituellement, se situent entre 30 et 36 heures pour les vendeurs. Sauf qu'un vendeur qui veut bien gagner sa vie, il est disponible pour bien plus longtemps que 30, 32, 34 ou 36 heures pour le travail. Dans nos entreprises, ce qu'on voit, c'est que les vendeurs travaillent les heures fixées par l'employeur et fixent les livraisons de véhicules pendant le temps où ils ne sont pas requis de travailler chez l'employeur. Il faut que le vendeur vienne chez le concessionnaire pour livrer son véhicule. Alors, en temps normal, on peut s'attendre que, si la commission des normes faisait le tour des concessionnaires, elle s'apercevrait que les vendeurs, en général, font 50 à 60 heures par semaine de présence chez le concessionnaire, une présence qui n'est pas nécessairement requise par l'employeur. L'employeur ne requiert pas que l'employé soit là. Il y a des "cédules" de publiées, ce qu'on appelle des heures de plancher dans notre langage, mais l'employé vient au bureau pour faire ses appels à ses clients, pour faire sa relance de clientèle. Il la fait dans l'établissement du concessionnaire, même s'y ne répond pas à des clients qui franchissent la porte.

**M. Béchard:** À ce niveau-là, il y a un autre problème. C'est qu'on a déjà vu la commission des normes exiger de l'employeur qu'il verse du temps supplémentaire au-delà des 44 heures prévues par la loi, alors que le vendeur, encore là, avec le même exemple, avait reçu peut-être en gains 3000 $ pour les trois premières semaines, mais la dernière semaine, il n'avait fait aucune vente, mais, il avait travaillé 60 heures. On a déjà vu la commission des normes, encore là, strictement sur des plaintes, exiger de l'employeur qu'il verse le temps et demi au-delà des 44 heures de la semaine normale de travail. C'est la raison pour laquelle nous demandons, pour les vendeurs d'automobiles ou pour les travailleurs à commission dans le domaine de l'automobile, que les dispositions concernant le temps supplémentaire ne s'appliquent pas à ces travailleurs-là pour tous les motifs exposés précédemment.

**Le Président (M. Joly):** J'aimerais ça, moi aussi, me prévaloir du temps qui m'est permis. Même en tant que président, je fais partie d'une formation et j'ai aussi le droit d'intervenir. Lorsque vous dites, M. Lecours, que le vendeur doit se conformer normalement à ce que l'employeur définit comme étant un temps où sa présence est requise et que vous dites: À peu près 36 heures, la question que j'aurais le goût de vous poser, c'est: Est-ce qu'un vendeur d'automobiles, si bon soit-il, en dedans d'une période de 36 heures, si ça incluait ses livraisons de véhicules, peut gagner sa vie honorablement et c'est quoi, gagner sa vie honorablement, pour vous?

M. Lecours: Oui, il peut gagner sa vie honorablement, sauf que les vendeurs d'automobiles, en général, ce sont des gens ambitieux et ils veulent plus que gagner leur vie honorablement. Quelqu'un qui gagne un salaire de

30 000 $, 35 000 $, 40 000 $ par année, je pense que c'est gagner honorablement sa vie dans la société actuelle. Mais, chez nous, des vendeurs qui gagnent 35 000 $ par année, je n'en ai pas. Je peux vous dire que j'ai distribué des T-4 qui se sont chiffrés en haut de 60 000 $, dans le cas de vendeurs d'automobiles, mais ils n'ont pas fait ça en travaillant 36 heures par semaine.

**Le Président (M. Joly):** Est-ce que ça laisse supposer, M. Lecours, que si vos vendeurs se limitaient à 36 heures, se limitaient à 35 000 $, 36 000 $ par année...

**M. Lecours:** J'aurais plus de vendeurs.

**Le Président (M. Joly):** ...vous auriez plus de vendeurs?

**M. Lecours:** Oui.

**Le Président (M. Joly):** O.K. Merci.

**M. Lecours:** Mais ça ne ferait pas nécessairement l'affaire des vendeurs que j'ai sur place.

**M. Bourbeau:** Au sujet de ce dont on parlait tantôt, de la commission des normes, M. le président est ici. Il écoute avec attention vos commentaires. Il me souffle à l'oreille que la Commission, dans ses décisions, ne considère que le temps que l'employeur impose sur le plancher, le temps de plancher dont vous parliez tantôt, et qu'elle ne considère pas le temps où le vendeur peut venir faire ses appels de relance ou livrer ses automobiles. Alors, il semble y avoir deux écoles de pensée, ici: il y a la vôtre et celle du président.

**M. Lecours:** Je vais laisser l'avocat...

**Le Président (M. Joly):** Maître.

M. **Béchard:** Ces derniers mois, j'ai eu plusieurs implications avec les procureurs de la commission des normes et on s'est toujours bien entendus, d'ailleurs, parce qu'on comprenait le principe de la loi. C'est sur ce point-là que, dans certains cas, on ne s'entendait pas. L'employeur prétendait que ce n'étaient pas des heures imposées, alors que le travailleur mentionnait: Moi, j'étais ici, donc, il faut que je sois payé en conséquence.

**M. Bourbeau:** Tout à l'heure, monsieur parlait de la "cédule" qui est publiée, des heures de plancher. Ça, ce sont les heures dont la Commission tient compte. Les autres, peut-être que les avocats... Remarquez, entre avocats, vous faites peut-être des "sparages", mais la réalité, on me la donne comme étant celle-là.

M. Lecours: Mais ce qui, justement, serait souhaitable dans cette situation-là, ce serait que, au lieu de passer par des "sparages" entre les avocats de la commission des normes et les avocats des concessionnaires ou de la corporation des concessionnaires, on le précise au niveau de la loi au même titre qu'on précise les articles - je ne me souviens pas de quels numéros - qui ne s'appliquent pas au niveau des vendeurs de valeurs mobilières et qui ne s'appliquent pas au niveau des vendeurs de maisons. Pourquoi est-ce qu'il ne serait pas possible, dans le cas des vendeurs à commission, des vendeurs d'automobiles, de préciser que certains articles ne s'appliquent pas? Peut-être que les lobbyistes des valeurs mobilières ou des valeurs immobilières sont meilleurs que nous autres.

**M. Bourbeau:** Les valeurs mobilières et même les valeurs immobilières, c'est régi par d'autres lois, ça. Ils ont leur propre loi. Alors, je pense qu'on n'entrera pas là-dedans. Il resterait peut-être une question. Vous avez plaidé tantôt, très éloquemment, pour exclure de l'empire de la loi les salariés qui sont couverts par des conventions collectives. Et on pense qu'il est possible que, si on le faisait, ce soient les femmes qui soient défavorisées, parce que, en général, dans certaines entreprises, en tout cas, elles sont minoritaires, même fortement minoritaires. Dans la vôtre, je pense qu'il n'y a pas beaucoup de femmes, non plus.

**M. Lecours:** Dans le cas de nos entreprises, on est minoritaires au niveau des employés de sexe féminin. On estime la population féminine, dans nos entreprises, à environ...

**Le Président** (M. **Joly):** Un instant, là.

**M. Bourbeau:** C'est parce que je n'ai pas posé ma question, là. Vous répondez avant que la question soit posée.

M. **Lecours:** Ah! D'accord.

M. **Bourbeau:** Ce que je disais, c'est qu'il y a des entreprises syndiquées où il n'y a pas beaucoup de femmes, par exemple. Tout à l'heure, vous avez plaidé... Je prenais quelques notes. J'ai marqué, moi, ici: Faire confiance aux syndicats - c'est ce que j'ai marqué comme étant ce que vous nous disiez un peu - ils sont représentés, les syndicats les défendent bien; laissez-les donc défendre leurs travailleurs et excluons ça de la loi. Sauf que, s'il y a très peu de femmes dans l'entreprise, il est possible que le syndicat, lui, ne soit- pas porté à faire porter ses batailles sur ce point-là. À ce moment-là, on pourrait se retrouver avec une convention collective où il n'y aurait pas de congé prévu dans le cas d'une naissance ou de congé ponctuel pour s'occuper des enfants parce que ce ne

serait pas une priorité de ce syndicat-là. Dans ce sens-là, possiblement que la Lof sur les normes du travail, ce serait intéressant qu'elle s'applique, quand même, pour au moins protéger même ces travailleurs syndiqués.

**M. Lecours:** Je dois vous préciser là-dessus - c'est ce que j'avais commencé à vous dire - que, dans nos entreprises, quand on considère qu'il y a environ 30 % à 35 % des concessionnaires qui sont syndiquée au Québec, la syndicalisation se fait à 80 % au niveau du service de la mécanique ou du service de la carrosserie ou du service des pièces, services où les employés de sexe féminin sont à peu près, à toutes fins pratiques, inexistants, alors que les autres employés, les employés de bureau ou les vendeuses ou les directeurs commerciaux ou comptables, où se retrouvent la majorité des employés de sexe féminin dans nos entreprises, ne sont pas couverts par des conventions collectives et, à ce moment-là, les règles de la commission des normes s'appliquent.
(17 heures)

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Alors, il me fait plaisir de vous saluer, M. Lecours, et les personnes qui vous accompagnent. Vous étiez en train d'élaborer un peu plus tôt sur le pourcentage de main-d'oeuvre féminine, par exemple, chez les vendeurs; de quel ordre est-il?

**M. Lecours:** C'est très minime. Je dirais de l'ordre de 2 %à3 %.

**Mme Harel: De 2 %à3 %.**

**M. Lecours:** Oui. Ça se retrouve surtout dans les grands centres, chez certains concessionnaires dans les grands centres. Dans les petites villes, chez nous en tout cas, à VictoriavHle, sur 19 concessionnaires de ma région, je connais une vendeuse de voitures. Mais ça se retrouve, par contre, dans beaucoup de métiers connexes: à la vente, le directeur commercial, chez moi, c'est une femme; la secrétaire au ventes, évidemment, c'est une femme.

**Mme Harel:** Ces personnes qui sont dans les métiers connexes ont-elles le même horaire de travail que les vendeurs, par exemple?

**M. Lecours:** Non. Au niveau du directeur commercial, pour la plupart, oui, mais au niveau des employés de bureau, ce sont des heures régulières de sept heures ' et demie à huit heures de travail par jour.

**Mme Harel:** Une des questions, étant donné que ce n'est pas le critère de la force physique qui peut expliquer l'absence des femmes qui. au contraire, devraient être plus présentes, même, du fait qu'elles achètent, qu'elles consomment, puis aussi du fait qu'elles sont souvent celles qui contrôlent le budget, même, de leur conjoint...

**M. Lecours:** J'écoutais, en m'en venant cet après-midi, un discours du président de la NADA, la National Automobile Dealers Association, qui disait que les femmes contrôlent 83 % des achats de voitures aux États-Unis.

**Mme Harel:** Et c'est ce qui amène, je pense, un certain type de publicité commerciale qui se répand de plus en plus. À ce moment-là, est-il vraisemblable que le type d'horaire de travail serait un frein, dans un sens, serait un handicap à une entrée plus massive des femmes dans ce secteur d'emploi?

**M. Lecours:** C'est une partie du frein, oui, parce que traditionnellement les ventes de voitures se font le soir, dans bien des cas. Le client est là le soir et, dans notre type d'entreprise, on est ouverts tous les soirs. On est fermés le samedi, mais on est ouverts du lundi au vendredi soir, puis bien souvent jusqu'à 10 h 30. 11 heures. Quand il y a des clients, on ne barre pas la porte. Ce n'est pas dans nos habitudes.

**Mme Harel:** A la page 23 de votre mémoire, vous parliez des problèmes engendrés par certains articles de la Loi sur les accidents du travail. Vous notiez les articles 32 et 255. C'est à la page 23. Ça se réfère au retrait préventif des travailleuses enceintes, ces articles-là, ou à quel autre problème faites-vous référence?

**M. Lecours:** Non. Ça se réfère au congédiement sous prétexte qu'une personne a abusé des accidents du travail, la fameuse présomption que si, à l'intérieur d'un délai de six mois d'un retour d'un accident du travail, un salarié est congédié, il est présumé avoir été congédié parce qu'il a abusé du système. On a eu quelques cas problématiques à ce niveau-là et c'est dans ce sens-là qu'on se référait à cette disposition-là pour la présomption au niveau des congés parentaux.

**Mme Harel:** D'accord. À la page 15, vous mentionniez qu'il y avait, malgré tout, une certaine amélioration avec l'allongement de la période à trois mois pour les travailleurs à commission. Ça peut corriger une partie du problème que vous mentionniez pour le calcul des jours fériés, Noël et le Jour de l'an, parce que là, ce serait à partir de la mi-septembre.

M. Lecours: Si on propose trois mois... Définitivement que les deux semaines, plus souvent qu'autrement, à mon sens, ça joue à

l'encontre des intérêts du vendeur. Trois mois, ça réajuste un peu, mais ça joue encore contre le vendeur, parce que les périodes de vente...

**Mme Harel:** Les grosses périodes, c'est l'automne et le printemps?

M. **Lecours:** ...c'est l'automne et le printemps. Alors, ce sont les mois d'août, septembre et octobre qui sont les grosses périodes. Novembre et décembre sont des périodes mortes. Janvier, février jusqu'à cette période-ci, du moins je l'espère, ce sont des périodes mortes.

**Mme Harel:** Mais il reste que les trois mois viennent quand même couvrir...

**M. Lecours:** Ils viennent couvrir, mais les six mois...

**M. Béchard:** Seraient encore mieux.

**M. Lecours:** ...seraient encore mieux.

**Mme Harel:** Les six mois viennent...

**M. Lecours:** Je dois vous dire que, dans mon établissement, n'en déplaise au président de la commission des normes, je n'ai jamais respecté les deux semaines, jamais, pour aucune considération.

**Mme Harel:** Vous savez que dans la vie...

**M. Lecours:** J'ai toujours payé à mes vendeurs non pas six jours de congé par année, mais le même nombre de jours de congé dont mes employés syndiqués bénéficient, c'est-à-dire douze jours de congé par année. J'ai toujours calculé douze jours en fonction de douze mois pour mes vendeurs. Les commissions que mes vendeurs ont gagnées pendant douze mois, divisées par le nombre de jours travaillés, multipliées par douze jours, c'est ce que je leur paie au mois de décembre dans la période qui est normalement la plus creuse. Puis, mes vendeurs sont très satisfaits de ça.

**Mme Harel:** Vous savez que la commission ne vous fera jamais grief d'être plus généreux que ce que la loi prescrit, bien au contraire.

**Des voix: Ha,** ha, ha!

**Mme Harel:** Mais, si on revient à la question du salaire minimum, parce que, dès le début de l'échange, le ministre a posé une question, à savoir: Est-ce qu'un vendeur peut faire 25 000 $ dans un mois? Son exemple était...

**M. Lecours:** Mais 25 000 $, ça m'apparaft exagéré.

**Mme Harel:** Qu'est-ce que c'est, par exemple, qu'un vendeur peut faire au maximum dans un mois?

M. **Lecours:** Il peut faire 6000 $, 7000 $, 8000 $ dans un mois, facilement.

**Mme Harel:** Bon, alors...

M. **Lecours:** Mais, vous voyez, si on prend la période de trois mois pour établir le salaire minimum, qu'est-ce qu'on fait à la fin de février pour établir le salaire minimum, si on se base sur les trois derniers mois, qui sont novembre, décembre et janvier, qui sont des mois très creux dans l'industrie de l'automobile?

**Mme Harel:** Ils sont creux pour l'industrie, c'est évident, mais ils sont creux également pour le travailleur. Si je reprends l'exemple du ministre, mais que je diminue à 6000 $ à 8000 $ par mois le chiffre qu'il vous donnait, si c'est sur six mois, alors il aurait fait 6000 $, par exemple, au mois de septembre...

**M. Lecours:** Oui.

**Mme Harel:** ...et puis à peu près rien pour les cinq mois qui ont suivi, octobre, novembre, décembre, janvier, février.

**M. Lecours:** Il en fait toujours un peu.

**Mme Harel:** Que se passerait-il? Malgré ses heures de présence sur le plancher, il n'aurait droit à rien du tout parce que ses 6000 $ durant le premier mois serviraient aux fins du calcul du salaire minimum pour les cinq mois qui suivent?

**M. Lecours:** Non, dans les cinq mois qui suivent, il en a fait. Normalement, les vendeurs font des commissions et je vous jure que n'importe quel vendeur chez n'importe quel concessionnaire, s'il fait 6000 $ dans un mois et ne fait rien les autres mois suivants, il ne sera pas à l'emploi du concessionnaire bien longtemps comme vendeur. C'est une réalité économique. Il va faire un certain volume de travail pendant ces mois-là. Mais, si on se réfère au projet tel qu'il est là, c'est que le vendeur à commission est désavantagé dans cette période-là au niveau du salaire minimum, alors que ses gros mois de septembre et octobre, si on prend une période de six mois, vont venir compenser pour les mois creux de novembre, décembre, janvier, pour couvrir le salaire minimum de février et d'une partie du mois de mars.

**Mme Harel:** Quel est le revenu moyen d'un vendeur?

**M. Lecours:** On a des statistiques là-dessus, je pense, hein, M. Demers?

**M. Deniers (Denys):** Ça peut se situer aux environs de 35 000 $ à 40 000 $. Mais H faut dire, par exemple, une précision...

**Mme Harel:** C'est M. Deniers, c'est bien ça?

**M. Lecours:** Oui.

**Mme Harel:** Excusez-moi.

**M. Deniers:** Une précision sur le mode de rémunération des vendeurs. Il arrive que, chez plusieurs concessionnaires, il y a ce qu'on appelle des avances de commissions pour assurer un minimum de revenus au vendeur chaque semaine. Alors si, un mois, il arrive qu'N fait beaucoup de ventes, qu'il a beaucoup de commissions, c'est sûr que l'avance de commissions va gruger sur ces commissions-là, mais ça va lui permettre quand même une continuité dans son salaire.

**Mme Harel:** D'accord. Alors, je veux vous remercier pour cet éclairage que vous nous avez donné sur votre Corporation.

Le **Président (M. Joly):** Merci, Mme la députée. Alors, au nom des membres de cette commission, je tiens, moi aussi, à vous remercier. Merci pour ce que vous nous apportez comme éclairage. Merci beaucoup.

Je vais maintenant demander aux membres de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec inc., de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

Bonjour, bienvenue à cette commission. J'apprécierais si la personne responsable du groupe, le porte-parole, pouvait se présenter et introduire les gens qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

### Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec inc.

**M. Boulet (Guy):** Alors, mon nom est Guy Boulet, président de la Fédération. Je suis aussi pépiniériste et producteur de gazon. A mon extrême gauche, M. Jean Tremblay, directeur exécutif de la Fédération; ensuite, à ma gauche, M. Jean-Pierre Rodier, ex-président de la Fédération et entrepreneur paysagiste; et, à ma droite, M. André Mousseau, vice-président de la Fédération et producteur en serre.

**Le Préskient (M. Joly):** Merci. Je vous rappelle un peu les règles de procédure: vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter de façon la plus concise possible votre mémoire et, par après, les membres de cette commission se réservent le droit de vous poser quelques questions. Merci.

**M. Boulet: Ça** va.

**Le Président (M. Joly): M.** Boulet, ŝi vous plaît.

**M. Boulet:** Alors, la Fédération remercie le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, M. André Bourbeau, M. le président de la commission et les membres de cette commission de nous donner l'opportunité de présenter notre point de vue sur l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail.

Dans l'ensemble, nous souscrivons aux recommandations exprimées par le Conseil du patronat du Québec dans son mémoire de janvier 1990. Nous tenons cependant à apporter certaines précisions qui touchent spécifiquement les entreprises horticoles. Ainsi, nos interventions porteront entre autres sur les articles 3, 14, 17, 29, 31 et 41 de l'avant-projet de loi. Nous ne suivrons pas nécessairement le mémoire, parce qu'on essaiera de vous le résumer, natureflernent, plus rapidement.

Nous rappelons que l'horticulture ornementale est déjà considérée comme prioritaire par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Notre apport à l'économie du Québec dépasse le milliard de dollars par année mais cette industrie, qui est déjà menacée par le ralentissement de la taxe projetée sur les produits et services, par la tarification d'Hydro-Québec qui freine la serricuJture et par la très forte concurrence venant de l'extérieur du Québec, ne pourra demeurer concurrentielle sans les exemptions qu'il semble essentiel de maintenir dans la Loi sur les nonnes du travail. Alors, lorsqu'on parie de l'article 3 qui veut supprimer le premier paragraphe au niveau des salariés employés à l'exploitation d'une ferme, les commentaires que nous avons sont les suivants. En raison des graves répercussions négatives sur l'industrie horticole qu'apportera cette modification, nous nous devons de vous faire part de notre profond désaccord avec cette suppression. La suppression de ce paragraphe signifie que les normes du travail s'appliqueraient dès qu'une entreprise horticole aurait besoin de services d'un seul salarié en plus de la personne physique, conjoint, descendant ou ascendant.

Nous nous opposons à la suppression projetée, car une entreprise horticole ne peut tout simplement pas fonctionner de cette façon. En effet, la nature même des travaux de la production horticole exige une disponibilité particulière des employés. Si les entreprises de plus de trois employés peuvent s'accommoder des normes, il en va tout autrement pour celtes qui ne peuvent offrir du travail qu'à trois employés ou moins. Les congés parentaux, les préavis pour les heures supplémentaires rendront ces employés non disponibles. Or, tes aléas climatiques font en sorte que certains travaux doivent absolument

être effectués à tel moment particulier au risque de compromettre la rentabilité même des entreprises.

À l'article 14, pour les délais pour le temps supplémentaire. À notre avis, cette disposition est inapplicable et particulièrement en horticulture ornementale. En effet, les exigences en matière d'heures supplémentaires ne peuvent être connues douze heures à l'avance et ce, surtout chez les entreprises qui dépendent des conditions climatiques pour leurs activités. Par exemple, les producteurs de plantes pépinières peuvent difficilement se fier aux prévisions météorologiques pour planifier leurs besoins de temps de travail, surtout quand on sait que la météorologie est une science qui se base sur les probabilités. Ainsi, à 30 % ou 40 % de probabilité de pluie, un producteur devra-t-il aviser un employé du travail à effectuer après les heures régulières? Le secteur horticole doit composer avec la météo comme variable difficilement prévisible. Les conditions climatiques n'obéissent pas au bon vouloir de l'employeur. On est donc en mesure de constater que cette disposition ne peut être applicable.

Concernant l'article 17, le congé du 1er juillet, considérant le caractère saisonnier de nos opérations, il est évident qu'un congé s'ajouterait au fardeau de l'entreprise non seulement en termes financiers mais diminuerait également cette période d'activités déjà trop courte. Nous recommandons que l'industrie horticole ornementale soit exemptée de ce congé chômé et payé, le 1er juillet.

Pour l'article 29, congé parental d'une année. L'industrie horticole ornementale fait face présentement à une importante pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Ce manque de main-d'oeuvre constitue d'ailleurs un des principaux obstacles au développement de notre secteur. Par ailleurs, l'exemple du serriculteur est très significatif. Celui-ci emploie bien souvent une personne qui loge sur les lieux de production. Sa responsabilité consiste en la surveillance même de ces lieux. Dans ce contexte, il serait très difficile pour l'entreprise de remplacer cet employé en congé parental d'un an. Dans l'ensemble des secteurs horticoles, cette difficulté à trouver d'autres personnes affecte particulièrement les entreprises dont le gros du travail s'effectue sur une base saisonnière.

(17 h 15)

Pour l'article 31, l'avis de cessation d'emploi, l'entreprise horticole qui doit souvent embaucher sur une base saisonnière doit parfois procéder à des mises à pied qui, dans la pratique, peuvent être de plus longue durée qu'initialement prévu. Nous voulons éviter qu'un employeur puisse être pénalisé quand il a, de bonne foi, mis à pied un employé pour quelques semaines et que les nécessités du contexte économique ou climatique transforment ces quelques semaines en quelques mois.

L'impossibilité de prévoir les conditions climatiques fait en sorte que l'entreprise horticole ne peut pas facilement juger si la période de mise à pied sera de cinq, six ou sept mois. Dans la pratique, il est difficile de prévoir huit semaines à l'avance si on doit mettre un employé à pied pour six mois.

Le caractère saisonnier de plusieurs travaux dans le domaine horticole et les aléas de la météo rendent l'entreprise horticole vulnérable. La notion d'une indemnité pouvant atteindre jusqu'à huit semaines de salaire dans le cas d'une mise à pied peut sembler équitable. Mais il ne faudrait pas pénaliser une entreprise horticole qui aurait, par la force des circonstances extérieures, simplement mal calculé la période de mise à pied.

Nous recommandons que soit reconnu le caractère particulier de l'entreprise horticole qui devrait, au sens de la loi, être reconnue comme une entreprise à caractère saisonnier. Cette reconnaissance du caractère saisonnier de l'entreprise horticole nous amène à recommander que la phrase "l'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'une entreprise à caractère saisonnier" implique l'exemption des entreprises horticoles des articles 82 et 83 de l'article 31 de l'avant-projet de loi intitulé Loi modifiant les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

À l'article 41, la notion d'employeur et d'administrateur. Nous avons certaines appréhensions envers cette disposition puisqu'un employeur, au sens de la loi, est différent d'un administrateur. En effet, "employeur" signifie quiconque fait effectuer un travail par un salarié. Dans ce cas, un administrateur peut travailler pour un employeur sans qu'il fasse effectuer un travail par un salarié. Par ailleurs, on ne stipule pas dans quelles situations ces recours peuvent être exercés.

Dans l'industrie de l'horticulture ornementale, plusieurs administrateurs travaillent bénévolement au sein de leur organisme représentatif. Ils ne sont pas payés pour leur contribution au conseil d'administration et ne prennent pas de décision sur la gestion du personnel. Nous craignons que la confusion possible entre les notions d'employeur et d'administrateur ne puisse amener la Commission des normes du travail à exercer des recours à rencontre des administrateurs bénévoles, même quand ceux-ci n'agissent pas en tant qu'employeurs. Dans la pratique, la confusion possible entre les notions d'employeur et d'administrateur risque de faire en sorte que plus personne ne veuille être administrateur dans une fédération comme la nôtre.

Un commentaire spécifique que nous voudrions apporter dans les règlements ou dans les stipulations précises, sur les salariés employés à des opérations non mécanisées. Présentement le gouvernement peut édicter des normes différentes

pour les salariés employés à des productions fruitières ou horticoles et affectés principalement à des opérations non mécanisées, entre autres concernant le salaire minimum. Dans le règlement sur les normes du travail C.N-1.1, r.3, section II, article 2, paragraphe 6, nous suggérons que cette exemption soit également applicable pour le secteur de la production horticole ornementale.

Ceci terminerait mon exposé.

**Le Président (M. Joly):** Merci, monsieur. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre.

**M. Bourbeau:** Votre mémoire, on vient de le recevoir ces jours-ci, je crois, bien?

**M. Boulet:** Oui.

**M. Bourbeau:** Vous comprendrez que, personnellement, je n'ai pas eu le temps de lire votre mémoire. J'ai lu la première lettre que vous nous avez envoyée au début de février, le 12 février. Le mémoire lui-même, je n'ai pas eu le temps de le lire. Ça ne m'empêchera pas de vous poser quand même une question ou deux. Je comprends que vous voudriez être exclus de l'application de la loi, principalement en vertu des articles qui portent sur l'exclusion relative aux petites fermes, si je comprends bien.

**M. Boulet:** On voudrait peut-être que l'article 1, on ne l'enlève pas tout simplement pour les petites fermes et, ensuite de ça, qu'on reconnaisse le caractère vraiment saisonnier de nos entreprises, pour les questions des préavis de cessation et des congés parentaux, à cause d'une particularité de nos entreprises qui ont fait face à une pénurie de main-d'œuvre.

**M. Bourbeau:** En fait, vous seriez bien heureux si on gardait le statu quo relativement aux petites fermes.

**M. Boulet:** Cette partie-là, oui.

**M. Bourbeau:** Pourtant, dans le règlement qui découle de la Loi sur les normes, à la section II, à l'article 2, vous en avez parlé d'ailleurs, on dit: "Le salaire minimum établi à la présente section ne s'applique pas aux salariés suivants: "6° le salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées". Alors, ce que je vous demande, c'est: En quoi votre demande d'exclusion du salaire minimum diffère-t-elle de l'exclusion qui est déjà prévue du salaire minimum en vertu du règlement dont je viens de vous faire la lecture?

**M. Boulet:** C'est parce que les interprétations ne reconnaissent pas nécessairement nos activités de pépinière et gazonnière comme une activité horticole. Elles ont beaucoup plus l'idée de petits fruits, fraises, framboises et autres, alors que nous aussi, on a des travaux bien particuliers sur des périodes particulières, où on a, on pourrait dire, empotage ou récolte, même, là...

**M. Bourbeau:** Pourtant, le règlement parte bien de production horticole. Le mot est employé dans le règlement.

M. **Boulet:** Oui, mais, dans les demandes d'interprétation qu'on a eues de la Commission, ça ne répond pas à cette..

**M. Bourbeau: Ah!**

**M. Boulet:** ...explication. Alors si, par règlement, on veut bien inclure pépinière, gazonnière, serre et autres, on est bien d'accord mais on voudrait peut-être que cette particularité... C'est pour ça qu'on demande que, dans ce règlement précis là, on précise plus large qu'horticole, parce que souvent les gens qui parlent d'horticulture pensent à tout ce qui se mange.

**M. Bourbeau:** Bon, on se comprend. Alors, la commission est ici et vous écoute attentivement...

**Des voix:** Ha, ha, ha!

Une **voix:** Elle ne vous mangera pas.

**M. Bourbeau:** ...par son président. Bon, alors, vous voulez évidemment être exclus de toutes les propositions qui feraient en sorte d'accorder des congés parentaux, des congés à la naissance, etc. Mais vous savez quand même que l'objet de nos travaux, c'est de tenter de permettre de concilier les responsabilités de parents et de travailleurs, compte tenu du fait que la société québécoise veut améliorer son taux de natalité. On a un préjugé favorable envers la natalité. C'est pour ça, d'aHleurs, qu'on tente de rendre la vie de plus en plus facile - enfin, moins difficile - aux parents qui travaillent, spécialement aux femmes. Je ne vois pas pourquoi votre industrie ne ferait pas un effort comme les autres. Alors, qu'est-ce que vous proposez puisque vous n'êtes pas d'accord avec ce que nous, on propose?

**M. Boulet:** Non, c'est parce que, quand on parie de congés parentaux, notre main-d'oeuvre doit souvent être une main-d'oeuvre spécialisée qui est très limitée sur le marché. Je suis d'accord pour donner les avantages en ayant des buts sociaux mais, particulièrement pour notre industrie, on a de la difficulté déjà à trouver des gens pour remplir les postes qu'on a. Si, en plus... pas qu'on donne des faveurs, mais qu'on nous empêche de régler le problème de la natalité d'une façon autre qu'en donnant des congés parentaux, ça ne nous aide pas au niveau de nos

entreprises de ce côté-là. C'est dans ce sens-là. On n'est pas contre le principe de favoriser ou d'aider ces gens-là mais, précisément pour notre industrie, je pense, on a énormément de difficulté. Lorsqu'on parle d'un travailleur spécialisé dans notre domaine, il n'y en a pas. Ça, ce n'est pas disponible.

**M. Bourbeau:** C'est quoi la proportion de main-d'oeuvre féminine dans vos entreprises?

**M. Boulet:** 35 %, j'ai l'impression. C'est encore des travaux bien sectorisés. Naturellement, souvent, tout dépend de la production; de plus en plus on en a en pépinière. Il y a toujours énormément de travail de bureau, c'est évident. Les producteurs en serre, 70 % sont des femmes.

**M. Bourbeau:** Est-ce que ça demande une formation très importante pour travailler dans votre secteur? Est-ce que c'est hautement spécialisé ou si la formation peut s'apprendre assez rapidement?

**M. Boulet:** Tout dépend des postes de travail. En général, on aimerait avoir des gens formés, spécialisés, mais on n'en a pas. Je veux dire, il n'y a pas d'école en tant que telle où il sort vraiment beaucoup de personnes formées dans ce domaine-là. Alors, ce sont souvent des gens qui n'ont pas de formation qu'on entraîne dans nos entreprises. Mais s'il faut en plus leur donner des avantages comme des congés parentaux... Ce n'est pas qu'on soit contre les congés parentaux dans ce sens-là mais, je veux dire, ça crée une difficulté si les gens peuvent prendre ces congés-là et nous, ça nous enlève cette main-d'oeuvre que déjà on a de la misère à engager.

**M. Bourbeau:** Est-ce que vous n'êtes pas dans un cercle vicieux? Vous nous dites: Veuillez ne pas trop alourdir nos conditions de travail, on a de la misère à trouver de la main-d'oeuvre. Mais, justement, si les conditions de travail sont moins intéressantes chez vous, avez-vous peur que ça décourage la main-d'œuvre de venir travailler chez vous? Inversement, si vos conditions de travail étaient plus intéressantes, est-ce que ça ne serait pas un facteur qui favoriserait la venue de main-d'oeuvre additionnelle chez vous?

**M. Boulet:** On est d'accord sur ce point-là, mais il faut être concurrentiels aussi sur les marchés qu'on a. Alors, la concurrence, en tout cas, au niveau de la production, vient énormément de l'extérieur du Québec. On sait très bien qu'elle vient surtout des États-Unis et même de l'Ontario. On sait très bien que ces gens-là ont peut-être des conditions minimales différentes des nôtres. Ça nous donne juste un poids de plus, mais c'est à force d'en rajouter, des poids, qui fait qu'à un moment donné on ne devient plus concurrentiels. C'est juste ça.

**M. Bourbeau:** C'est assez paradoxal de vous entendre dire que vous manquez de main-d'oeuvre alors qu'on a un taux de chômage qui frise les 10 %.

**Une** voix: Effectivement.

M. **Boulet:** C'est évident.

**M. Bourbeau:** Est-ce qu'il n'y aurait pas lieu de tenter de régler ça en favorisant l'engagement de travailleurs en chômage? Est-ce que vous pouvez donner de la formation chez vous? Quand vous recevez un travailleur, est-ce que c'est long avant d'en faire un travailleur compétent?

**M. Tremblay (Jean):** Si vous me le permettez, M. le ministre, je pense que la formation qui est dispensée... La première des choses, les institutions qui dispensent une formation strictement horticole, dans le domaine de l'horticulture ornementale, il n'y en a pas beaucoup au Québec. La deuxième des choses, c'est une formation qui est quand même compliquée. Les tâches de travail, on travaille avec du matériel vivant, avec plusieurs espèces. Par exemple, dans le cas de la production en pépinière ou en serre, surtout dans le domaine ornemental, on parle de quelques milliers de variétés de différents produits. Donc, ça prend quand même des connaissances assez approfondies.

D'une part, oui, on fait de la formation. D'ailleurs, il y a une étude qui a été réalisée par votre ministère dans le cadre des portraits sectoriels de l'industrie de l'horticulture. Dans ces enquêtes, on démontre que, dans 92 % des cas, les gens sont formés sur le tas et 8 % ont une formation en institution. Ça, c'est une chose. La deuxième des choses, il y a des règles qui rendent difficile l'accessibilité de la formation. Par exemple, dans des périodes où, effectivement, les gens sont en période de cessation d'emploi, ils pourraient profiter de cette période pour aller suivre une formation spécialisée, ou améliorer leurs connaissances, ou acquérir la formation qu'il leur faut. Malheureusement, il y a quand même des exigences comme, par exemple, la fameuse règle des 24-30 du gouvernement fédéral, entre autres, de la Commission de l'emploi et de l'immigration Canada qui rend difficile le fait qu'à un moment donné on veuille envoyer ces gens-là suivre une formation. On est liés avec cette fameuse règle. La fameuse règle des 24-30, c'est la règle selon laquelle, pour pouvoir bénéficier de prestations et suivre une formation, 11 faut avoir été en chômage durant les 24 dernières semaines des 30 dernières. Donc, on est pris dans une sorte de carcan qui nous rend difficile le fait qu'on voudrait former une main-

d'oeuvre. Autre chose aussi: Qu'est-ce qu'on fait pour encourager les gens à s'intéresser à ce secteur? On sait que dans le secteur agricole, en général, il y a une baisse, un manque d'intérêt de la part des gens, il y a une baisse d'intérêt de la part des jeunes vis-à-vis de l'agriculture ou vis-à-vis des métiers qui sont propres à l'agriculture. C'est ce qui fait, d'ailleurs, que le ministère de l'Agriculture s'est intéressé, par différentes méthodes, à développer des moyens pour informer les gens sur ce qu'est l'agriculture, qui est une activité importante, essentielle, dans une économie telle que celle du Québec ou du Canada.

C'est ce qui fait que dans ce contexte le ministère de l'Agriculture a créé une table provinciale composée, d'ailleurs, de représentants du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, du ministère de l'Éducation et ainsi de suite, pour essayer de trouver des solutions à ce problème. 11 est évident qu'on fait notre effort, qu'on essaie de faire notre effort, mais on est pris, quand même, avec des exigences qui sont difficiles à surmonter. Je vous mentionnais la fameuse règle des 24-30 qui empêche nos gens d'aller suivre une formation d'appoint ou de perfectionnement.

(17 h 30)

**M. Boulet:** L'autre chose que j'aimerais peut-être rajouter, c'est que, si on veut rester compétitifs aussi, on sait très bien qu'en Ontario - même s'il y a peut-être un taux de chômage moins élevé que chez nous - ils ont recours à de la main-d'oeuvre étrangère, au-dessus de 12 000 à 14 000 travailleurs étrangers, alors qu'au Québec on commence à employer cette main-d'œuvre, justement parce qu'on n'est pas capable d'avoir ces gens-là pour travailler. Ce n'est pas nécessairement de la main-d'oeuvre spécialisée. Alors, cette année on était supposés en avoir 800 et en ce moment on est même bloqués par le ministère du Travail, parce qu'ils ne veulent plus qu'on importe d'autres personnes de l'extérieur, parce qu'ils disent justement: Il y a des gens qui sont au chômage. Pourquoi ne les emploie-t-on pas? Mais, on tourne en rond, c'est un fait.

**M. Bourbeau:** Saisonnier, pour vous, c'est combien de temps à peu près, en gros?

**M. Boulet:** En général, tout dépend des travaux, mais dans mon entreprise il y a des gens qu'on met à pied, des fois, en septembre, et qui vont reprendre en mai. Ça fait sept mois d'arrêt, mais ce sont des gens qui reviennent d'une façon régulière tous les ans. Souvent, ce sont des gens qui sont plus âgés, qui prennent ce travail-là d'une façon saisonnière, qui tombent sur le chômage chaque année, mais qui reviennent de toute façon. Ça fait dix ans qu'ils travaillent pour nous. Il n'y a pas de problème. Mais, en général, on sait très bien que la fin des activités dans la région de Québec et de Montréal, quand on est rendus au 15 novembre, c'est fini, il n'y a plus rien; ensuite, ça recommence, selon les secteurs, en avril ou en mai.

**M. Bourbeau:** En Ontario, puisque vous en parliez, je crois comprendre que les travailleurs horticoles ne sont pas exclus des normes minimales.

**M. Boulet:** Je ne peux pas croire... Je ne sais pas si la loi les exclut de cette façon-là, mais j'ai dit: Ils ont des travailleurs étrangers qui sont soumis aux règlements. Comme nous, les travailleurs étrangers qu'on fait venir, Hs sont exactement comme les travailleurs canadiens, ils ont exactement les mêmes normes.

**M. Bourbeau:** Sur les listes de mes clients à l'aide sociale, j'en ai 430 000. Vous ne pourriez pas les prendre là-dedans, vos travailleurs, plutôt que de les faire venir de l'étranger?

**M. Boulet:** Il n'y a aucun problème, mais ces gens-là ne se présentent pas. Puis, pour *un* salaire égal, aussitôt qu'ils seront capables de travailler à l'abri, à la chaleur et autre, ils vont aller directement dans un autre secteur. Vous n'avez pas nécessairement des moyens incitatifs pour que ces gens-là viennent. Il ne faut pas forcer les gens à faire un travail qu'ils n'aiment pas, dont ils ne veulent pas, ou qu'ils ne connaissent pas.

**M. Bourbeau:** Disons qu'avec la nouvelle loi sur la réforme de l'aide sociale ils sont censés chercher un travail et ils ne peuvent pas impunément refuser des emplois qui leur sont offerts.

**M. Mousseau (André):** J'aimerais ça vous en parler, étant donné que j'en ai déjà utilisé de votre main-d'œuvre. Pour avoir un travailleur, tu es obligé d'en prendre six. Quand tu es une entreprise qui naît, qui a à peine six ou sept employés, puis que tu es prêt à jouer la 'game", je l'ai fait pendant quatre ou cinq ans. C'est parce qu'à un moment donné on veut avoir du monde qui sait travailler, puis qui va rester dans l'entreprise pendant un certain temps. C'est ça qui fait le problème. Tu embarques dans des programmes comme ça, puis ils viennent travailler, c'est sûr et certain, mais, pour arriver à faire tes six mois, tu en as passé six. Puis, on n'est pas des entreprises équipées avec du personnel cadre suffisant pour aider. C'est surtout là qu'est notre problème, dans le sens que nos gens ne sont pas formés. Comme on le disait tantôt, il y en a à peine 8 % de formés. Mais c'est difficile dans ce temps-là d'avoir des cadres qui vont encadrer ces gens-là pour leur permettre de travailler. Le gros problème, c'est parce qu'ils ne restent pas. S'il y avait des

incitatifs réels pour qu'ils restent dans l'entreprise... Moi, j'en ai trois ou quatre chez nous que je suis allé chercher au bien-être social et qui travaillent depuis trois ou quatre ans. Je suis arrivé à les garder, mais j'en ai passé douze pour ça. C'est très coûteux administrativement pour nos entreprises de le faire. On n'est pas nécessairement des gens qui ont à ramasser toute cette main-d'oeuvre-là.

Une autre chose dont je voulais vous parler aussi. Tantôt vous parliez des congés parentaux. On est d'accord avec ça. Le seul problème, c'est comment on peut arriver à concilier... On parlait tantôt du domaine de la serriculture et d'autres domaines aussi où on loge des employés qui sont responsables et qui s'occupent... Chez nous, on a une sonnette qui sonne quand il fait trop froid la nuit dans nos serres ou quand il manque d'électricité, parce que, sans ça, on perd notre récolte. Si, en même temps, la personne qui est là est logée, puis ça entre dans son salaire, comment va-t-on faire pour lui donner un congé parental d'un an? On est bien d'accord qu'elle ait des enfants; on en a nous aussi, puis on est prêts à le vivre, mais comment va-t-on arriver à compenser cette personne-là? Est-ce qu'on va partir un logement pour un autre employé qu'on va engager? Il y a des choses, à un moment donné, qui sont particulières au niveau de l'agriculture, puis c'est difficile de les cadrer dans une structure comme celle qui est là. On n'est pas en désaccord avec ça, on est parfaitement d'accord avec le fait qu'un congé parental, c'est important.

**M. Bourbeau:** Je termine là-dessus. Malgré le début de vos remarques qui était un peu pessimiste, vous avez quand même amélioré le tableau en disant que vous aviez engagé des assistés sociaux dont un certain nombre sont restés quand même, qui sont chez vous depuis quelques années et dont vous semblez certainement satisfait puisque vous les gardez. Je conçois que ça peut être plus difficile de les intégrer à l'emploi à cause du manque de formation préalable, mais on va bientôt lancer un nouveau programme qui va peut-être vous inciter à engager des assistés sociaux en transférant une partie du montant qu'on leur paie à l'employeur. Alors, ça pourra peut-être compenser pour la formation additionnelle que vous êtes peut-être obligés de leur donner à cause de leur manque de préparation. Ce programme-là devrait être lancé au cours des prochaines semaines. Je vois Mme la députée qui semble avoir hâte. Enfin! Incessamment, on va lancer un programme et c'est peut-être une industrie qui pourrait profiter de cette main-d'oeuvre qui est peut-être moins qualifiée, mais à l'égard de laquelle on pourra vous donner des subventions pendant quelques mois pour les engager et leur donner la formation qui leur manque. Vous suivrez les journaux et la radio.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Maintenant, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous saluer, M. Boulet et les personnes qui vous accompagnent de la Fédération. J'ai regardé votre organigramme et, finalement, c'est assez multidisciplinaire, la composition de votre Fédération. Juste un mot sur l'échange qui vient d'avoir lieu, parce qu'il y a quelques problèmes, encore une fois, avec ce genre de programmes qui ne durent que six mois et qui ne peuvent pas se renouveler pour la même personne ou pour la personne que vous avez formée. Tant mieux pour elle. Mais si vous ne la gardez pas de façon continue à votre service, ce qui est fort peu plausible, compte tenu des mises à pied que vous faites déjà avec votre personnel régulier, cette formation-là, elle ne pourra pas s'en servir. Et l'autre problème, c'est un peu comme tous les autres programmes PDE, article 37, article 25, que vous devez connaître comme tout le monde. Ce sera un autre qui s'ajoutera à tous ces programmes-là et qui va surtout avoir comme mérite le pouvoir de transférer des gens de l'aide sociale à l'assurance-chômage en leur donnant 26 semaines de subvention à l'emploi pour se classifier à l'assurance-chômage après. Alors, c'est toujours le même jeu qu'on connaît depuis tant d'années d'un gouvernement qui renvoie à l'autre des programmes de subvention et vice versa. J'ai encore passé une heure et demie sur le programme PAIE hier.

Alors, je voudrais savoir si vos établissements sont surtout situés à l'extérieur des grands centres urbains, ou en périphérie ou un peu partout, à travers tout le Québec.

**M. Boulet:** On en a à travers la province tout dépendant des secteurs. Comme vous le voyez dans l'organigramme, les golfs sont souvent près des centres urbains, les centres jardins sont dans des centres urbains, les entreprises de production sont probablement nécessairement en dehors des centres urbains, les aménagistes sont dans des centres urbains.

**Mme Harel:** Ai-je bien compris qu'actuellement votre industrie est exemptée de l'application du salaire minimum?

**M. Boulet:** Non, pas notre industrie qui est à caractère de production agricole. On est exempts des normes pour les entreprises de moins de trois employés; la loi ne s'applique pas. Pour plus de trois employés, les normes s'appliquent, sauf pour le temps supplémentaire, la semaine de 44 heures, en ce moment, au niveau de la production agricole. Mais dans tous les autres secteurs, que ce soit l'aménagement paysager ou les centres jardins, toutes ces lois-là

s'appliquent parce qu'il n'y a pas d'agriculture.

**Mme Harel:** Mais, au niveau de l'industrie horticole de plus ou de moins de trois employés, le salaire minimum s'applique également. C'est bien le cas?

**M. Boulet:** On l'appliquait, mais on semble dire qu'on n'aurait pas besoin de l'appliquer. C'est ça qu'on ne sait pas. Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Là, j'ai de la difficulté à comprendre. Moi non plus, je ne comprends pas l'interprétation qui en a été faite. Est-ce que le secteur horticole est exempté du salaire minimum? Quel est le salaire horaire que vous payez présentement en moyenne?

**M. Boulet:** Si on parle de production...

**Mme Harel:** Horticole.

**M. Boulet:** ...horticole, lorsqu'on emploie des travailleurs étrangers, le salaire est fixé par la Commission de l'emploi et de l'immigration qui fait une étude, puis elle dit que le salaire moyen est de 6,40 $ cette année ou de 6,47 $ pour l'année 1990. En plus de ça, on doit payer un logement, on doit payer le transport et autre.

**M. Bourbeau:** Ça, c'est en plus.

**Mme Harel:** En plus. D'où viennent-ils, les travailleurs étrangers?

**M. Boulet:** On a une entente au Canada. Il y a une entente, en ce moment, entre le Mexique et tes Caraïbes françaises et anglaises.

**Mme Harel:** Puis en Ontario, est-il exact qu'il y a plusieurs travailleurs étrangers qui sont des Québécois?

**M. Boulet:** Non, ils ne peuvent pas être pris sur ce programme-là. On n'est pas des étrangers encore, je pense! Ha, ha, ha! Malgré tout ce qu'on peut dire!

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Alors, ça veut donc dire que, dans ces programmes-là, ce sont vraiment des personnes qui retournent, après, hors frontières. C'est ça?

**M. Boulet:** Ils sont obligés. Ils n'ont pas le droit de rester plus d'un an, en somme. Normalement, après le 15 décembre, il faut qu'ils retournent dans leur pays.

**Mme Harel:** On me fait valoir que, si le salaire horaire établi par la Commission de l'emploi et de l'immigration est de 6,47 $, c'est que c'est le salaire moyen, ça, qui est payé dans...

**M. Boulet:** Dans la production horticole non spécialisée.

**Mme Harel:** Dans la production horticole non spécialisée.

**M. Boulet:** Non spécialisée. Ça veut dire que ce ne sont pas des contremaîtres, ce ne sont pas des gens qui ont nécessairement des responsabilités.

**Mme Harel:** Donc, c'est plus élevé pour les autres types de production?

**M. Boulet:** Ça dépend des entreprises. Dans les entreprises d'aménagement, je pense que les salaires peuvent monter jusqu'à 10 $, 12 $, ou 15 $ l'heure peut-être. Mais il y a toujours les manoeuvres sans expérience qui peuvent avoir un salaire qui est différent. Quand on engage des étudiants, ça peut être au salaire minimum.

**Mme Harel:** À quoi attribuez-vous la pénurie de main-d'oeuvre?

**M. Boulet:** Au désintéressement des gens de travailler dans l'agriculture et au manque de formation. Il y a une mauvaise communication. Il y a des gens qui sont en chômage, mais les gens qui travaillent dans les bureaux d'Emploi et Immigration sont là juste pour afficher notre demande, lis ne sont pas là pour faire la connexion entre les gens. Ils n'ont pas de budget pour ça.

**Mme Harel:** Les centres - comment les appelle-t-on, ces centres de formation professionnelle - les CFP, avez-vous des contacts avec eux? Est-ce que votre Fédération est en contact avec les différentes commissions de formation professionnelle à travers les régions du Québec?

**M. Boulet:** Ah ça, il n'y a pas de problème. Les contacts sont très bons. On travaille avec eux autres même pour élaborer des programmes de formation et tout ça. C'est un manque de clientèle, souvent, c'est ça le problème.

**Mme Harel:** Il n'y a pas de placement, en fait? On ne fait pas du placement dans aucun centre d'Emploi et Immigration.

M. **Boulet:** Non. Tous les gens qui sortent de ces écoles de formation professionnelle trouvent de l'emploi. Ça, il n'y a aucun problème. Le problème, c'est de vendre à la clientèle le débouché, de leur dire de s'en aller dans ce domaine-là, qu'on va leur trouver de l'emploi.

**Mme Harel:** C'est vraiment un secteur en progression constante. Vous nous avez, dans le dossier que vous nous remettez, justement fait valoir qu'il y a plus de 1 000 000 000 $ qui sont injectés dans l'économie par votre industrie. Vous nous avez parlé des problèmes posés par la tarification d'Hydro-Québec. Ça m'intéresse parce qu'il y a des coûts de main-d'oeuvre et il y a des coûts d'énergie. Je ne sais pas si vous avez pu avoir des études assez sophistiquées pour distinguer quelle était la part des coûts d'énergie dans l'horticulture.

**M. Mousseau:** Quand on parte d'énergie, on parle surtout au niveau de la serriculture.

**Mme Harel:** Serriculture, oui?

**M. Mousseau:** Quand on parle des coûts de l'énergie, ça représente entre 25 % et 30 % des coûts de production. C'est équivalent à peu près aux coûts de la main-d'oeuvre dans nos secteurs de production.

**Mme Harel:** Avez-vous des tarifs préférentiels comme dans l'aluminerie, par exemple?

**M. Mousseau:** C'est ce qu'on voudrait mais disons que...

**Mme Harel:** Ça n'existe pas.

**M. Mousseau:** Non. À l'heure actuelle, dans ceux qui ont signé des contrats de biénergie en 1985-1986, les tarifs sont comparables, sans doute un peu supérieurs mais ça doit être comparable à l'heure actuelle.

**Mme Harel:** À ceux qui sont offerts par...

**M. Mousseau:** Excepté que ces tarifs-là sont sur leur fin dans le sens qu'ils ont été signés en 1985 pour quatre ans. Ça veut dire qu'en 1989-1990 ils vont être finis. C'est pour ça qu'on en parle de ce temps-là.

**Mme Harel:** Je dois vous dire que j'ai passé plusieurs heures de ma vie dans des serres.

**M. Mousseau:** Oui?

**Mme Harel:** Mes parents en avaient et je sais...

**M. Mousseau:** C'est ça qui nous surprend toujours. C'est qu'en général les gens aiment ça venir dans une serre, vivre dans une serre. Quand on essaie d'attirer des travailleurs, on dirait que, là, ça ne marche pas. C'est ça qu'on comprend difficilement, parce que, quand les gens viennent chez nous, ils disent: C'est le "fun", on est comme en Floride. Il y a même des femmes qui entrent et qui disent: Je travaillerais chez vous pour rien.

**Des** voix: Ha, ha, ha!

**M. Mousseau:** Mais ça dure rarement longtemps.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Mousseau:** Oui, oui, des femmes d'un certain âge.

**Mme Harel:** C'est peut-être à cause de vous. Ha, ha, ha!

**Des voix:** Ha, ha, ha!

M. **Mousseau:** Je ne suis pas là assez souvent. C'est ma femme qui est là le plus souvent, ce qui fait que... Non, mais c'est ça qui me surprend toujours parce que, quand même, c'est un environnement qui est agréable. On travaille douze mois par année. Quand il fait soleil, on est comme en Floride. Il n'y a pas de problème. Et ce n'est pas un travail qui est si dur que ça. Et on ne comprend pas comment ça se fait que, comme on disait tantôt, il y a 430 000 personnes qui sont sur le bien-être social et qu'on n'arrive pas à faire des liens avec ces gens-là et, après ça, leur donner une formation subséquente. On pourrait avoir des travailleurs intéressants.

**Mme Harel:** Un des problèmes, c'est sans doute la connexion parce que la majorité, je pense, des personnes assistées sociales sont dans des centres urbains, sans aucun contact avec des établissements comme le vôtre qui sont un peu à l'extérieur. Et ça suppose d'avoir un moyen de transport.

**M. Mousseau:** Oui, c'est ça. L'année passée, en tout cas, il y a eu mise en place de services d'emplois agricoles au niveau de Montréal. L'année d'avant, on avait manqué de main-d'oeuvre et, l'année passée, on n'en a pas manqué au niveau de la main-d'oeuvre journalière. À partir du moment où on a dit: On va aller les chercher là où ils sont, il y a eu possibilité à ce moment-là de combler ces besoins-là. Mais il faut aller plus loin que ça encore dans le sens qu'il faut vraiment diversifier pour aller chercher pour tout le monde.

**Mme Harel:** Parce qu'il faut accepter que ce soit sur une base saisonnière et ça...

**M. Mousseau:** Oui, mais pas partout, pas nécessairement. Chez nous, on travaille douze mois par année. Dans nos serres, à l'heure actuelle, j'ai encore quinze personnes qui travaillent et, durant l'été, on monte jusqu'à 25. C'est normal. Il y en a - pas tout le mon-

de - mais dans la production en serre, si on a des tarifs d'électricité qui tiennent, on va rester en vie. Dans le fond, à plus ou moins long terme, on s'en va vers un travail de onze ou douze mois pour la plupart du monde. Ces investissements-là sont trop importants pour les laisser dormir trop longtemps.

**Une voix:** En serriculture.

**M. Mousseau:** Oui, en serriculture, toujours.

**M. Boulet:** C'est pour ça que c'est vraiment le caractère saisonnier qu'on veut faire ressortir de notre industrie. C'est ce qui amène les particularités et c'est dans ce caractère-là qu'on demande peut-être des exemptions ou des assouplissements à la loi et une précision, comme on le disait, au niveau de la production horticole, si vraiment on est régi ou non au niveau du salaire minimum.

**Le Président (M. Joly):** Merci. Mme la députée. Je pense que M. le ministre avait quelque chose à rajouter.

**M. Bourbeau:** Si vous le permettez, j'aurais une autre question à poser. Quand vous faites venir de la main-d'oeuvre étrangère, dont vous parliez tantôt - vous nous avez parlé du salaire - est-ce que vous ne devez pas également garantir un certain nombre de semaines et un certain nombre d'heures par semaine?

**M. Boulet:** Le minimum, c'est 40 heures par semaine. Le minimum de semaines, c'est quatre semaines.

**M. Bourbeau:** Quatre?

**M. Boulet:** Oui.

**M. Bourbeau:** Pas plus de quatre?

**M. Boulet:** Non.

**M. Bourbeau:** En général, ils restent combien de semaines?

**M. Boulet:** Chez moi, ils rentrent le 15 avril et ils repartent le 15 novembre.

**M. Bourbeau:** Et vous les logez en plus?

**M. Boulet** Oui.

**M. Bourbeau:** Oui. C'est drôle, parce qu'il y a des études qui ont été faites par le gouvernement de l'Ontario qui ont démontré que la meilleure main-d'oeuvre qu'ils ont, c'est la main-d'oeuvre québécoise. On me dit que le nombre de travailleurs québécois en Ontario oscille entre 1500 et 3000. Comment se fait-il qu'on ait des travailleurs disponibles, qui sont très bons, puisque ces études dont on parle le disent et que, vous autres, vous ne réussissiez pas à trouver des travailleurs? Vous allez les chercher au Mexique ou dans les Antilles. On me dit que les employeurs ontariens viennent sur place faire un peu de prospection et même j'ai des gens derrière moi qui me disent que, dans le bout du Saguenay-Lac-Saint-Jean, c'est là que sont les meilleurs travailleurs.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**M. Bourbeau:** Il faut dire qu'ils sont de la région, eux autres. Peut-être qu'effectivement *i* y aurait lieu de s'informer un peu de ça. Je suis convaincu qu'un salaire de 6, 47 $, c'est nettement supérieur au salaire minimum. Il y a certainement moyen de trouver une main-d'œuvre québécoise. Il s'agit d'aller s'informer où elle est.

**M. Boulet:** Nous, on est en demande. On demande du personnel. Si on n'en a pas, ce n'est pas à nous de régler tous les problèmes. On nous donne une autre avenue, celle des travailleurs étrangers qui, eux, répondent à notre demande. Donnez-nous des moyens pour que, si on fait des demandes, des gens viennent nous voir s'ils sont intéressés à travailler. Le problème c'est qu'on met des annonces dans les journaux, on fait de l'affichage de postes dans les centres de main-d'oeuvre et il ne se passe rien. Ils aiment peut-être mieux qu'ils restent sur l'assistance sociale. Les autres, ils vous renvoient la balte de l'autre côté.

**M. Bourbeau:** Les centres de main-d'oeuvre, ce n'est pas du gouvernement québécois, c'est fédéral.

**M. Boulet:** Non, c'est ça.

**M. Bourbeau:** Mais avec le programme PAIE qui s'en vient, je pense qu'on va pouvoir vous aider.

**Le Président (M. Joly): M.** Boulet, j'aurais intérêt à vous poser une question. Est-ce que c'est obligatoire pour les gens qui travaillent chez vous de loger chez vous, ou s'ils peuvent loger ailleurs?

**M. Boulet:** Il n'y a pas de problème.

**Le Président (M. Joly):** Si c'étaient des gens de la région, ils pourraient loger ailleurs. À ce moment-là, combien figurez-vous que ça vous coûte pour loger ceux qui viennent de l'extérieur? Mettons, si on ramène ça au taux horaire?

**M. Boulet:** A l'endroit où ils restent, Us sont dix dans une maison. Sur six mois, ce n'est

pas énorme, à mon avis ce n'est même pas 0,50 $ de l'heure. Le problème... Je vais vous donner l'expérience de chez moi. Vous avez eu des gens qui les représentaient juste avant. Je vis près du plus grand centre de portes et fenêtres qu'il y ait, à Saint-Apollinaire. Voyez-vous, des employés, aussitôt qu'il y a un emploi qui est près dans une usine, il commencent à 8 $ de l'heure, à la chaleur et tout ça; c'est évident qu'ils ne viendront pas chez nous.

**Le Président (M. Joly):** Donc, même si vous offriez 0,50 $ de l'heure ou 1 $ de plus...

**M. Boulet:** Ce n'est pas juste une question de salaire. Il y a vraiment une question de rendement aussi. Il faut que ça aille ensemble. Les travailleurs québécois qui viennent chez nous, souvent - ce n'est pas pour déprécier nécessairement les travailleurs québécois - ne sont pas nécessairement habitués à fournir un rendement de travail comme ces gens-là. Ce salaire peut paraître raisonnable. On peut calculer que ces gens-là nous coûtent peut-être 8 $ de l'heure, les travailleurs étrangers, mais on en a pour notre argent. À ce moment-là, on peut rester compétitifs quand même. Mais il y a des gens qu'on paie 8 $ de l'heure et qui ne fournissent pas à la compétition. C'est ça, le problème.

**Le Président (M. Joly):** Vous êtes en train de dire que les gens de l'étranger sont de meilleurs travailleurs que les gens dù Québec.

**M. Boulet:** Au niveau des travailleurs manuels, dans certains domaines, oui. En agriculture, c'est le problème. Mais peut-être que si on les envoyait, ces mêmes gens-là, dans les mines, ils ne seraient pas bons. Ce sont des gens qui ont une habileté manuelle dans l'agriculture.

**Le Président (M. Joly):** Merci, beaucoup. Est-ce qu'il y a d'autre chose?

**Mme Harel:** Je veux vous remercier également, et vous dire que ça nous donne encore une fois un éclairage important sur votre industrie.

**Le Président (M. Joly):** Au nom des membres de cette commission nous tenons à vous remercier de votre présence et du mémoire que vous nous avez présenté. Merci beaucoup. Nous allons maintenant suspendre jusqu'à 20 heures.

(Suspension de la séance à 17 h 50)

(Reprise à 20 h 9)

**Le Président (M. Joly):** À l'ordre, s'il vous plaît! Nous allons maintenant reprendre nos travaux pour entendre ce soir l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec et le Regroupement des organismes-travail de la région de Québec. Alors, je vois que déjà les représentants de l'Office des producteurs de tabac se sont avancés et j'apprécierais si le porte-parole pouvait se présenter et aussi les personnes qui l'accompagnent.

### Office des producteurs de tabac jaune du Québec

**M. Gadoury (Jean):** Bonsoir, M. le Président. Bonsoir, M. le ministre, mesdames, messieurs. Je me présente, Jean Gadoury, président de l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec; mon vice-président, M. Germain Ducharme, et notre conseiller juridique, M. Denis Gagnon, qui fera lecture du mémoire présenté à la commission.

**Le Président (M. Joly):** Merci. Je vous explique brièvement les règles du jeu. Vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter votre mémoire d'une façon la plus concise possible et, après, nous nous réservons le plaisir et le loisir de vous poser les questions d'usage. Merci. Allez, M. Gadoury.

**M. Gagnon (Denis):** Alors, bonsoir, M. le Président, bonsoir, M. le ministre, mesdames, messieurs. Je suis le porte-parole de l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec et nous vous remercions d'avoir bien voulu nous permettre de vous présenter ce mémoire que nous vous avons transmis antérieurement. Tout d'abord, nous portons à votre attention que les représentations contenues dans le présent mémoire sont loin d'être exhaustives et n'ont pour but que d'apporter certaines revendications particulières de notre organisme en regard de ce projet de loi. De plus, le fait que nous limitions notre intervention aux quelques points qui suivent n'implique pas que nous sommes d'accord avec les autres amendements prévus par le projet de loi. Une telle conclusion serait absolument contraire au but du présent mémoire. Le proverbe "Qui ne dit mot consent," ne s'applique pas.

Alors, il y a certains points, évidemment, que nous avons traités de façon particulière, tout d'abord au niveau des articles 3 et 5 de l'avant-projet de loi. Je porte à votre attention le fait que, sur le document qui vous avait été transmis, une erreur de frappe avait indiqué l'article 15. Alors, ce sont les articles 3 et 5 de l'avant-projet de loi qui font l'objet de notre propos. Cet amendement fait perdre aux producteurs agricoles le bénéfice général d'exception dont ils ont bénéficié jusqu'ici lorsque l'exploitation agricole se faisait avec le concours habituel d'au plus trois salariés. Traditionnellement, les fermes de tabac jaune sont de petites entreprises familiales ne disposant pas de ressources administratives importantes et, en conséquence, l'obligation de s'assujettir à cette loi est de

nature à leur occasionner des coûts additionnels et des charges administratives inopportunes.

Dans le contexte actuel, vous n'ignorez pas que la culiuie du tabac est en constante régression, les quotas de production agricole étant diminués annuellement au Québec. D'ailleurs, nous vous laisserons, pour votre information, les statistiques qui ont été relevées par l'Office des producteurs de tabac jaune concernant la diminution constante à la fois du volume des récoltes et du nombre de producteurs au Québec au cours des dernières années. Il s'agit d'une production agricole qui, volontairement, s'est assujettie à un règlement sur les quotas pour sauvegarder les producteurs qui étaient déjà en opération avec un volume de production assez intéressant.

Toute mesure à caractère restrictif affectant cette production est susceptible d'accélérer le désintéressement des producteurs agricoles envers ce type de production agricole, ce qui ne ferait qu'accroître les problèmes de mise en valeur des terres agricoles qui sévissent actuellement au Québec. L'interventionnisme de l'État, sous toutes ses formes, est déjà suffisammnent considérable pour qu'il ne soit pas nécessaire d'y inclure les entreprises dont l'exploitation, de façon générale, est faite par moins de trois personnes. Le gouvernement, de son côté, n'a rien à gagner à assujettir de telles entreprises au contrôle de la Commission des normes du travail, à moins que l'on ne veuille se servir de ce moyen pour augmenter le nombre de fonctionnaires.

L'introduction de l'article 3.2 à la loi par le biais de l'article 5 de l'avant-projet de loi ne compense en aucune façon la suppression de l'exception générale dont nous pouvions antérieurement bénéficier. Nous sommes donc formellement opposés à cette modification de l'article 3 tel que soumis dans l'avant-projet de loi et nous réclamons donc le statu quo.

En ce qui concerne l'article 14 de l'avant-projet de loi, nous soutenons tout d'abord que l'insertion de cet article nous apparaît strictement inappropriée à cet endroit-là, parce qu'il s'agit d'une exception aux heures supplémentaires et, en conséquence, sur la base de la législation, normalement, l'exception devrait être stipulée après les règles générales. De plus, les termes utilisés, à savoir "un salarié ayant des obligations reliées à la garde", - ce sont les termes utilisés dans l'avant-projet de loi - sont des termes flous et ambigus qui donneront ouverture à de nombreuses contestations. Il n'existe aucune définition de la nature ou du contenu de cette obligation et, si l'on tient compte que l'économie générale de cette loi est de favoriser le salarié, on se rend aisément compte que l'insertion d'un terme aussi vaste entraînera des conflits entre employeurs et employés, sans aucune raison. Nous comprenons fort bien que le législateur veuille favoriser le développement d'une politique familiale par rapport au miliieu de travail, mais il ne faut pas perdre de vue que l'employeur n'est pas toujours en mesure d'assumer les obligations qui lui sont imposées par le législateur, si louables soient-elles.

Toujours dans la perspective où les producteurs agricoles sont généralement propriétaires de petites entreprises à caractère familial, le fait qu'ils deviennent assujettis, dans l'ensemble, à cette loi, introduit une source de conflits qui n'a pas sa raison d'être. Dans le passé, et tenant compte précisément du peu d'ampleur des exploitations agricoles rattachées à la production du tabac, toutes ces situations ont été réglées de bonne foi, généralement à la satisfaction des parties en cause, sans que le législateur n'ait à intervenir. Nous sommes donc opposés, en ce qui nous concerne, à cette modification qui est imprécise et non justifiée.

En regard des articles 17, 18, 19 et 20 de l'avant-projet de loi, ces articles ont pour effet d'ajouter un fardeau financier additionnel aux employeurs. Nous soutenons que l'exception dont bénéficient déjà jusqu'ici les petits producteurs agricoles devrait être maintenue de façon à leur éviter un fardeau financier trop lourd.

L'article 29 de l'avant-projet de loi introduit l'article 81.3 concernant les conditions et modalités de congé pour cause de maternité, de paternité ou d'adoption, par voie de règlement du gouvernement. Tel que mentionné ci-dessus, nous comprenons fort bien les mesures destinées à favoriser et à concilier le développement de la famille par rapport au milieu de travail. Cependant, nous sommes en désaccord avec le fait que le gouvernement se réserve exclusivement le pouvoir d'agir en cette matière par voie de réglementation. D'autres mesures à caractère strictement monétaire sont fixées par la loi et nous estimons que les conditions relatives aux congés prévus par l'article 81.3 devraient être fixées dans la loi elle-même et non pas dans les règlements. D'ailleurs, nous constatons, de façon générale, que le gouvernement se réserve d'une façon de plus en plus large le pouvoir d'intervenir par voie de réglementation plutôt qu'en fixant les règles par voie de législation. Nous n'approuvons pas une telle façon de procéder.

L'article 31 de l'avant-projet de loi, et plus spécifiquement les articles 82 et suivants contenus à la section VI du chapitre IV de la loi elle-même, établit les avis que l'employeur est tenu de donner à son employé au cas de cessation d'emploi ou de mise à pied. Cependant, à moins que nous ne fassions erreur, il n'existe aucune disposition dans cette loi prévoyant qu'un employé doit donner un avis quelconque à son employeur. Nous croyons qu'il s'agit d'une mesure inéquitable, donnant lieu à des contestations possibles et à de nombreuses ambiguïtés. Ainsi, il arrive fréquemment, surtout dans le milieu agricole, qu'un employé ne se représente plus au travail et entreprenne une carrière chez un autre employeur sans même aviser le producteur

agricole. Ceci cause préjudice à l'employeur, d'autant plus qu'il arrive également qu'il ne porte pas à l'attention de l'employeur ce changement, tentant à la fois de conserver ses droits auprès de son ancien employeur, qu'il a quitté sans avis, et la possibilité de commencer un travail chez un autre employeur sans prendre les risques inhérents à un changement d'emploi. Nous nous élevons contre le fait que les obligations, en ce domaine, ne soient pas réciproques.

Les articles 34, 35 et 37 de l'avant-projet de loi se réfèrent à la section relative au pouvoir de réglementation du gouvernement. Nous avons déjà formulé certains commentaires à ce propos. Nous réitérons notre objection de principe à une marge de manoeuvre que nous estimons beaucoup trop considérable en matière de réglementation. L'article 88 de la loi illustre en particulier le pouvoir d'intervention du gouvernement en matière de réglementation. À notre avis, une loi constitue un cadre d'opération qui doit être suffisamment précis et permettre d'établir les droits et obligations des parties en cause. Il nous apparaît que, par le truchement de la réglementation, le gouvernement peut, en quelque sorte, faire échec à la législation qu'il a lui-même adoptée. Nous savons que cette pratique est actuellement monnaie courante au niveau gouvernemental, mais le fait qu'elle soit monnaie courante ne constitue pas une justification en soi.

En supprimant le deuxième alinéa de l'article 98 - ici, on se réfère à l'article 38 de l'avant-projet de loi - la Commission s'arroge les pouvoirs d'exercer à peu près toute réclamation qu'elle peut juger pertinente. Si l'application de la Loi sur les normes du travail était limitée à la récupération du salaire proprement dit, il est manifeste que la modification envisagée ne représente aucun inconvénient. Cependant, comme il apparaît de la loi elle-même et de sa réglementation, de nombreux autres points sont susceptibles d'être considérés comme du salaire ou d'autres avantages pécuniaires résultant de la loi. Je vous réfère aux articles 99 et suivants de la loi. En conséquence, la suppression d'une certaine limitation des pouvoirs de ta Commission, parallèlement à une augmentation de ses pouvoirs dans plusieurs domaines, ne constitue pas, du point de vue des producteurs de tabac, une chose souhaitable.

De plus, puisque l'article 39 de l'avant-projet de loi supprime l'article 100 de la loi, on doit conclure que l'on enlève au salarié certains droits d'exercer des recours qu'il peut estimer justes et raisonnables par rapport à ce que la Commission elle-même décidera au lieu et place de celui-ci. Dans un tel contexte, nous soutenons qu'il y a lieu de sauvegarder, pour ce qu'il en reste, le libre choix de l'individu à exercer ses droits et recours. Nous trouvons assez cocasse que le législateur, d'une façon générale, semble fier d'encourager l'exercice des droits et libertés d'un individu, tout en supprimant, d'un autre côté, les droits et prérogatives qu'il peut exercer personnellement pour les encadrer dans une législation de plus en plus spécifique où il n'est pas celui qui décide.

En ce qui concerne l'article 46 de l'avant-projet de loi, on introduit un deuxième alinéa à l'article 124 qui constitue une dérogation majeure au droit civil contractuel. Le gouvernement lui-même recourt fréquemment à l'engagement de personnel sur une base contractuelle à durée fixe et déterminée. L'introduction de cet alinéa, en particulier dans le domaine agricole où il y a de nombreuses ententes à caractère contractuel et déterminé, vu l'activité saisonnière des récoltes, introduit une notion de continuité difficilement acceptable pour lesdits producteurs agricoles.

De plus, nous croyons que l'insertion de cette disposition a un effet rétroactif puisqu'il n'y a aucun article dans l'avant-projet de loi qui a pour effet d'indiquer que cette disposition ne s'appliquerait pas aux contrats qui ont été signés et exécutés antérieurement, mais qui continuent d'être renouvelés ultérieurement à certaines conditions. Cette disposition légale change substantiellement la définition de service continu contenue à l'article 1, paragraphe 12e de la Loi sur les normes du travail et, en l'insérant à cet endroit, nous nous demandons si on ne tente pas d'introduire une modification majeure à la loi de façon détournée. Pour autant que notre organisme est concerné, nous nous opposons vigoureusement à l'introduction de cette modification.

Il s'agit là des principaux points sur lesquels nous entendions faire valoir notre point de vue. En terminant, j'attire votre attention sur le fait que nous avons eu l'opportunité de prendre connaissance, non pas du mémoire, parce qu'il n'a pas été transmis sous forme de mémoire, mais bien de la lettre qui a été transmise directement au ministre Bourbeau par l'UPA. Vous constaterez que sur la substance, en fait, l'UPA comme telle appuie ces prétentions-là. Ceci étant dit, nous vous remercions d'avoir bien voulu nous prêter votre attention.

**Le Président (M. Joly):** Merci, Me Gagnon. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**M. Bourbeau:** Vous demandez que la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas dans votre industrie. Est-ce que vous faites référence aux cueilleurs de tabac ou à ceux qui travaillent à la production?

**M. Gagnon:** Tout d'abord, quand on se réfère à l'industrie du tabac jaune, ce sont des producteurs. Et, comme tel, le producteur de tabac, celui qui est classifié producteur de tabac,

est généralement le propriétaire producteur. Et, à partir de ce moment-là, lui, comme entrepreneur, avec sa famille et quelques employés, produit la récolte. Alors, nous ne nous référons pas, à ce moment-là, aux employés comme tels. Le producteur de tabac, c'est celui qui est l'exploitant.

**M. Bourbeau:** Oui, mais en général, quand vous engagez des gens sur vos fermes, ce sont des cueilleurs que vous engagez.

**M. Gagnon:** Oui. Pour une partie.

**M. Bourbeau:** La grosse partie de vos travailleurs, ça doit être des cueilleurs.

**M. Gagnon:** Non, ce n'est qu'une période dans l'année. Pour votre information, M. le ministre, justement sur cette question-là de savoir de quelle façon une récolte de tabac et le producteur de tabac étaient assujettis à ça, je puis vous dire - et les membres de la commission des normes pourront vous le confirmer - que la position des producteurs de tabac a fait l'objet d'une contestation devant les tribunaux. Il y a eu une cause type que nous avons plaidée et c'est par jugement que nous avons obtenu que les producteurs de tabac, évidemment dans la mesure où la production ne se fait pas avec le concours habituel de plus de trois travailleurs, ne soient pas assujettis à cette loi parce qu'ils bénéficiaient de l'exception générale prévue par la loi. Et ça, ça a été plaidé. C'est un jugement qui a été rendu il y a trois ou quatre ans.

**M. Bourbeau:** Qu'est-ce qu'il dit, le jugement, exactement?

**M. Gagnon:** Le jugement, ce qu'il a indiqué, c'est qu'à ce moment-là les termes "concours habituel de" n'incluent pas des travailleurs occasionnels qui peuvent participer à la production parce que ce ne sont pas des employés dont le concours est habituellement requis pour faire une production. Si vous avez une production, à titre d'exemple, dans l'industrie de la production maraîchère ou autre, et qu'à ce moment-là vous avez besoin sur une base permanente de cinq employés, ça, c'est le concours habituel de cinq employés. Si vous avez deux employés et que, pour les récoltes, vous en utilisez 22, ce n'est pas le concours habituel de 22 employés. À ce moment-là, c'est le concours habituel de deux employés. Il y a une distinction juridique importante, à ce point de vue là, qui a fait l'objet d'un jugement.

**M. Bourbeau:** O.K. J'ai devant moi un document qui traite des normes du travail en Ontario, où on fait la distinction entre les travailleurs engagés dans la production et ceux engagés dans la cueillette. Alors, on peut dire que les dispositions relatives au salaire minimum, au salaire pour temps supplémentaire, aux congés payés, aux jours fériés, aux heures de travail ne s'appliquent pas aux travailleurs agricoles engagés dans la production de tabac.

**M. Gagnon:** Exact.

**M. Bourbeau:** Mais à l'exception des cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac.

**M. Gagnon:** ' C'est ça, mais la différence qui existe...

**M. Bourbeau:** Alors, dans ces cas-là, évidemment, ça s'applique.

**M. Gagnon:** C'est ça, mais la différence fondamentale, M. le ministre, c'est que dans la loi à laquelle vous faites référence, comme ça peut être dans d'autres lois ici, on n'a pas introduit vraisemblablement d'exceptions de principe à la base même. Je vous réfère à la loi actuelle, à l'article 3, qui se lit comme suit: "La présente loi - la loi elle-même, c'est le chapitre N-1.1 - ne s'applique pas: 1° au salarié - évidemment, comme vous le savez, le terme "salarié" inclut le cueilleur ou n'importe quelle catégorie sauf si le législateur décide de le catégoriser - employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur: a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés." Alors, comme le texte de loi était fait en soustrayant de façon catégorique et globale les exploitations agricoles où on avait le concours habituel de trois personnes ou moins, automatiquement, que vous soyez cueilleur, que vous soyez journalier, que vous soyez n'importe quoi, vous n'étiez pas assujetti.

J'étais ici en fin d'après-midi pour entendre les autres interventions et je peux vous dire - ça semble peut-être ressortir jusqu'à un certain point - qu'au niveau du mémoire de l'UPA dont j'ai pu prendre connaissance et au niveau des producteurs de tabac jaune, ce que les producteurs agricoles demandent, c'est une exemption de principe comme celle qui était stipulée à l'article 3.1° a de la loi, tandis qu'en introduisant par l'amendement qui a été fait l'assujettissement à la loi, mais certaines exceptions particulières pour les sections I et II de la loi, on inverse le principe complètement. C'est là qu'il y a une différence substantielle avec la législation de l'Ontario.

**M. Bourbeau:** Bon, O.K. Alors, on va regarder ça attentivement. Ce sont des renseignements qui sont intéressants. C'est pour ça, d'ailleurs, qu'on est en commission parlementaire, pour avoir le témoignage de gens qui sont dans le champ. Dans votre cas, c'est vraiment ça.

**M. Gagnon:** J'espère que c'est le champ au sens propre du terme.

**M. Bourbeau:** De toute façon, moi, je suis tout à fait à l'écoute. J'ai ma carte de producteur agricole, moi-même. Alors, je suis tout à fait à l'écoute des agriculteurs.

J'ai une question pour vous: Est-ce que le fait d'avoir à accorder des jours fériés, des vacances payées, certains congés familiaux, ça risque d'affecter la rentabilité de votre spécialité?

M. **Gadoury:** On sait qu'aujourd'hui la masse salariale d'un producteur de tabac est à peu près de 30 %. Évidemment les jours fériés, les vacances ou quoi que ce soit s'additionnent aux 30 %, ce qui mène à 35 % ou 36 %. La marge de manoeuvre, aujourd'hui, dans la production du tabac est restreinte étant donné que les prix du tabac sont fixés en comparaison du prix international. Ce n'est pas nécessairement un prix qui appartient au Québec. Tout dépend du marché international. On sait que le marché international n'est pas à la hausse, la consommation non plus.

**M. Bourbeau:** Je comprends bien que, effectivement...

**M. Gadoury:** Effectivement, ça va affecter.

**M. Bourbeau:** Oui. Il y a de plus en plus de gens qui cessent de fumer, oui. Par contre, ceux qui restent, ce sont des fumeurs invétérés.

**M. Gadoury:** Oui, mais ils ne sont pas insensibles à la publicité.

**M. Gagnon:** Ce sont des connaisseurs.

**M. Gadoury:** Ils ne sont pas insensibles à la publicité ni aux taxes.

**M. Bourbeau:** Maintenant, au sujet du temps supplémentaire, vous recommandez de ne pas légiférer sur le droit de refus d'effectuer du temps supplémentaire, c'est-à-dire le préavis de douze heures qu'on a mis dans la loi. Une question que j'aurais le goût de vous poser, c'est: Auriez-vous une autre solution que le préavis de douze heures qui permettrait de prendre en considération les besoins des parents, étant donné que notre objectif, c'est de tenter de concilier les responsabilités des travailleurs et des travailleuses en tant que parents et en tant que travailleurs?

(20 h 30)

**M. Gadoury:** Comme je l'ai entendu cet après-midi, ce n'est pas un point où il y a discordance, les avis. Il y a des fois où c'est souvent possible de le faire. Par contre, il y a des circonstances où on ne peut le faire. C'est évident que, dans la culture du tabac, qui est une culture à risque, qui gèle au contact du froid, c'est difficile d'aviser quelqu'un: On a besoin de toi ce soir, étant donné qu'on annonce un gel. Par contre, comme je vous le disais tantôt, ça n'a jamais été un inconvénient dans la culture. Je pense qu'employés et employeur s'entendent. Ça n'a pas été un litige.

**Une voix:** Ça ne présente pas de difficulté.

**M. Bourbeau:** Justement, vous dites ça dans votre document que, chez vous, on s'entend toujours de bonne foi. Je crois ça aussi, je pense que, dans la très grande majorité des cas, les employeurs s'entendent de bonne foi avec les travailleurs. Même quand il n'y a pas de convention collective ou de syndicat, je pense bien que, dans une très large mesure, il y a une bonne dose de compréhension. Dans le fond, nous, on légifère, ici, des normes minimales. Ce n'est pas pour l'employeur ordinaire, parce que la plupart des employeurs donnent des conditions de travail plus importantes que ce qu'il y a dans la loi; la loi, c'est le minimum des minimums. Alors, en quoi ça vous dérange que, dans la loi, on ait des termes ou des articles qui donnent aux travailleurs des conditions minimales, puisque vous dites que, de toute façon, vous vous arrangez toujours à l'amiable, d'une façon qui respecte probablement ce qu'on a dans la loi? Alors, en quoi ça peut vous déranger qu'on mette, par exemple, un congé pour vaquer à des activités parentales en cas de problème avec un enfant, les congés ponctuels, là? Je suis sûr que, dans votre secteur d'activité, si un travailleur vient vous voir et vous dit: Mon enfant est malade, est-ce que je peux m'absenter? vous ne lui dites pas: Si tu pars, je te mets dehors. Je présume qu'il n'y a pas de problème pour ça. Pourquoi le fait de le mettre dans la loi ça vous créerait des problèmes?

**M. Gagnon:** M. le ministre, si je peux me permettre de répondre à ça, c'est que, tout d'abord, lorsque vous avez des décisions à prendre, en matière de relations employeur et employés, lorsque vous avez un certain réservoir de personnes, vous avez une capacité de déplacement d'employés qui peut se compenser, c'est normal. Toutefois, dans la perspective des producteurs de tabac, à ce moment-là, vous avez un certain nombre de personnes qui travaillent à l'entreprise et ces personnes-là ne sont pas aisément remplaçâmes, parce que c'est un travail qu'elles font sur une base saisonnière, connaissant par intuition en quelque sorte ce qu'elles ont à faire. Si un problème se présente d'urgence, vous n'avez pas la possibilité de remplacer cet employé-là par un autre sur une base automatique. Strictement le réservoir de personnes disponibles ne le permet pas, pas plus, d'ailleurs... Et on revient peut-être à la question de réciprocité. L'employeur qui fait face à une

urgence de la part de son employé - je pense que les producteurs de tabac peuvent en témoigner et la classe agricole en général - va reconnaître ce besoin-là, même si on ne l'a pas signalé longtemps à l'avance. On va le respecter dans la mesure de l'urgence, sauf que c'est quoi, une urgence? C'est quoi qui est prévisible? Si vous êtes obligés d'annoncer des urgences sur une base régulière pour éviter d'être placés devant l'impossibilité d'exiger cette urgence-là, c'est là que vous brisez cette relation cordiale qui existe et ça présente des difficultés, à la fois par la notion de délai et par la question du réservoir de personnes disponibles. C'est une question d'application pratique. C'est pour ça que l'exception où, dans le cadre habituel de trois personnes qui sont chargées de la mise en exploitation, elles ne seraient pas soumises à la loi nous apparaît un barème qui a bien fonctionné dans le passé.

**M. Bourbeau:** Très bien.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître la députée de Hochelaga-Maisonneuve, Mme Harel.

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous saluer, vous qui êtes les dirigeants de l'Office des producteurs de tabac jaune du Québec. C'est avec intérêt que j'ai pris connaissance de votre mémoire. Me Gagnon, vous êtes assez sévère, mais juste, en fait, particulièrement à l'égard de ce pouvoir de réglementation dont le ministre ou, enfin, son avant-projet de loi abuse, d'une certaine façon.

Mais, à quelques reprises, vous constatez que le gouvernement se réserve, d'une façon de plus en plus large - et je vous cite, à la page... je ne sais plus, parce qu'elle n'est pas paginée - le pouvoir d'intervenir par voie de réglementation, plutôt qu'en fixant les règles par voie de législation: nous n'approuvons pas une telle façon de procéder." Finalement, on se rend compte, dans ce projet de loi, qu'il y a énormément de questions qui seront traitées dans une réglementation dont on ignore tout maintenant, notamment la durée du congé de paternité ou de maternité, les prestations qui pourront être versées, je pense, et les exclusions. Il y a un très, très grand nombre de dispositions qui illustrent bien le pouvoir de réglementation. Vous dites que cette façon introduit une manière détournée de faire de la législation...

**M. Gagnon:** Exact.

**Mme Harel:** ...parce qu'on ne connaît pas d'avance... Ça m'a semblé être vraiment un élément bien important de votre mémoire. Est-ce que vous avez considéré, à la lecture de l'avant-projet de loi - parce que ce n'est pas le premier, évidemment - qu'il y avait donc là matière à réglementation plus abondante qu'en d'autres occasions?

**M. Gagnon:** Bien, évidemment, c'est vous, en tant que législateurs, qui déterminez le contenu des projets de loi et de quelle façon vous entendez les mettre en vigueur. Je peux vous dire qu'en tant qu'avocats nous constatons que, de façon générale, la législation gouvernementale fait appel, de plus en plus fréquemment et de plus en plus régulièrement, à un pouvoir de réglementation délégué. Ça, ça change beaucoup dans les relations et dans la façon dont un texte peut être fait subséquemment, parce que le règlement est fait en ne respectant pas les mêmes règles, et c'est normal. Lorsque la loi est faite, elle est débattue et elle doit être adoptée par l'Assemblée nationale, tandis que le règlement est fait par un organisme délégué ou suivant les pouvoirs qui sont accordés dans la loi. À partir du moment où on réserve des pans complets de possibilités de réglementer d'une façon autre en soustrayant complètement certaines catégories à l'assujettissement de la loi, j'estime qu'à ce moment-là on dénature, en quelque sorte, un projet de loi. Ça, ça s'applique à cette loi-là, mais je peux vous dire que ça s'applique également à autre chose.

Alors, à partir de ce moment-là, ce qu'il reste à faire quand on a un projet de loi qui est fait de cette façon-là, c'est un lobbying constant pour être capables de dire: Bien, acceptez-nous ou ne nous acceptez pas, donnez-nous telle exception. Si vous regardez l'ensemble de la législation et des contentieux du gouvernement, vous allez vous rendre compte qu'il y a beaucoup de temps consacré à des procès, à des contestations et à des débats uniquement parce qu'à un moment donné vous vous retrouvez avec un paquet de règlements qui se contredisent les uns les autres tandis que, si vous aviez un principe général de législation qui a fait l'objet d'un débat ouvert et que c'est vous qui décidez, à ce moment-là, on saurait à quoi s'en tenir.

Or, les producteurs de tabac jaune, ce sont des entrepreneurs indépendants qui aimeraient bien voir carrément établi dans la loi ce à quoi ils ont droit et ce à quoi ils n'ont pas droit. Sur cet aspect-là, je peux vous dire que l'Office des producteurs de tabac jaune, devant vous, est fortement opposé à une législation comme celle-ci qui fait appel, d'une façon beaucoup trop large, à un pouvoir de réglementation.

**Mme Harel:** J'en prends bien note. M. Gadoury, dans l'industrie, j'imagine que vous êtes vous-même producteur?

**M. Gadoury:** Oui.

**Mme Harel:** Et vous-même, M. Ducharme, vous êtes producteur?

**M. Ducharme (Germain):** Oui.

**Mme Harel:** Les exploitations, en général, qui sont, entre autres, membres de l'Office... En fait, il y a des membres à l'Office ou si on est assujetti à l'Office?

M. **Gadoury:** Non. À l'Office, on compte 87 membres qui sont producteurs également.

**Mme Harel:** À ce moment-là, les exploitations ont en moyenne combien de salariés par entreprise?

**M. Gadoury:** Au temps de la récolte, une production de tabac nécessite au moins de 22 à 25 employés.

**Mme Harel:** Au moment de la récolte.

**M. Gadoury:** Au moment de la récolte, qui dure à peu près huit semaines.

**Mme Harel:** Ça se passe l'été?

**M. Gadoury:** Du 1er août au 20 ou au 25 septembre. En dehors de cette période-là, c'est sept, huit personnes. Par contre, c'est quand même par étapes: une période de plantation qui nécessite huit personnes, une période d'accalmie, une période de sarclage qui nécessite encore sept, huit personnes, puis une période de classification après les récoltes qui nécessite encore huit ou neuf personnes.

**Mme Harel:** Et ça, c'est pour une entreprise moyenne, une exploitation moyenne.

**M. Gadoury:** Oui, c'est à peu près général. Les exploitations se ressemblent. Si on y va par superficie, ça varie de 40 acres à 70 acres à peu près.

**Mme Harel:** Est-ce qu'il y a des problèmes de recrutement de personnel?

**M. Gadoury:** Il y a des problèmes de recrutement. Surtout au niveau de la récolte, aujourd'hui on travaille avec des étudiants. La plupart sont des étudiants ou, comme on en a parlé cet après-midi, on a tendance à aller vers l'immigration. Le pourquoi de l'immigration, d'employés étrangers, c'est que d'abord on n'a pas à subir l'entrée des classes des étudiants qui nous quittent au coeur de la récolte parce que, le 25 août ou le 27 août, c'est le coeur de la récolte. On n'a pas 50 % de la récolte de faite. Lorsque l'étudiant quitte - quand je parie d'étudiants, je parie d'étudiants du secondaire et du cégep - le 25 août, évidemment, il faut que les récoltes se continuent. Il n'y a pas de travailleurs disponibles pour compléter. Alors, on a tendance à aller vers la main-d'oeuvre étrangère.

**Mme** Harel: La fédération de l'horticulture nous faisait part d'une évaluation d'à peu près 800 travailleurs étrangers. Est-ce que vous avez une évaluation du nombre de travailleurs étrangers qui peuvent être utilisés par les membres?

**M. Gadoury:** La fédération de l'horticulture, tantôt, a donné un chiffre de 800. Quand ils parient de 800, c'est 800 au Québec.

**Mme Harel:** Oui, c'est ça.

**M. Gadoury:** Si on regarde les chiffres de l'an passé, il y en avait 470 qui étaient à l'association des maraîchers de Montréal. Dans le tabac, on en comptait une centaine et l'association horticole en comptait une centaine. L'an passé, c'était 700. Cette année, on avait prévu 800; je ne sais pas si on se rendra là. Dans le tabac, on considère pour l'année qui vient que ça va probablement dépasser les 100 employés.

**Mme Harel:** Et le salaire horaire est de combien à ce moment-là?

**M. Gadoury:** Le salaire horaire, si on parie pour l'employé local, normalement, il est à 6 $ ou 6,25 $.

**Mme Harel:** Et pour l'étranger?

**M. Gadoury:** Pour l'étranger, il a été fixé à 6 $.

**Mme Harel:** Ça, c'est pour l'exploitation dans le tabac jaune?

**M. Gadoury:** Oui.

**Mme Harel:** C'est ça. Évidemment, j'ai entendu et lu le mémoire et, compte tenu de la modification introduite dans l'avant-projet, qui renverse d'une certaine façon l'exception, puisque dans la loi l'exploitation était exclue, à moins qu'il n'y ait plus de trois employés dans le cours habituel, là, l'exploitation serait incluse, mais serait exclue s'il y a moins de 3 employés. Donc, elles qui étaient exclues continueraient de l'être aux fins du salaire et de la durée de travail.

**M. Gadoury: Oui.**

**Mme Harel:** Et étant donné que vous payez déjà un salaire supérieur au salaire minimum, est-ce que vous payez du temps supplémentaire après les 44 heures?

**M. Gadoury:** Non, on ne paye pas de temps supplémentaire.

**Mme Harel:** C'est 6 $ et c'est combien

d'heures, finalement, la journée régulière?

**M. Gadoury:** La semaine de travail est à peu près de 45 heures, en dehors des récoltes, de 45 à 48 heures.

**Mme Harel:** Sans temps supplémentaire?

**M. Gadoury:** Sans temps supplémentaire. C'est la semaine de travail. On peut dire qu'on fait notre travail en 45 heures.

**Mme Harel:** Avez-vous des problèmes de recrutement en dehors de la période de cueillette?

**M. Gadoury:** Moins, beaucoup moins.

**Mme Harel:** Vous n'avez pas un problème, comme le signalait la fédération interdisciplinaire?

**M. Gadoury:** La masse est quand même moins importante. Si on regarde le nombre de producteurs qui, étant donné la conjoncture actuelle du tabac et l'économie, est passé de 145 producteurs en 1984, à 86 en 1990, ça a laissé quand même une certaine disponibilité de travailleurs. Mais, en dehors de la récolte elle-même, on ne peut pas dire que c'est un gros problème. Il y a certaines fermes qui ont un besoin ou qui ont eu besoin... Il y a beaucoup de femmes qui travaillent maintenant.

**Mme Harel:** Beaucoup de femmes.

**Une voix:** En plantation.

**Mme Harel:** En plantation, c'est-à-dire que, dans la production régulière, c'est une main-d'œuvre féminine et, au moment de la cueillette, c'est une main-d'œuvre masculine.
(20 h 45)
**M. Gadoury:** Masculine, oui, qui s'additionne là, parce qu'on ne met pas la main-d'oeuvre féminine de côté parce qu'on en a quand même besoin.

**Mme Harel:** Mais vous-même, votre entreprise était-elle assujettie à la loi ou si elle était exclue?

**M. Gadoury:** Non, on n'est pas assujettis à la loi. Comme on le disait tantôt, une production de tabac s'échelonne du 15 ou 20 mai au 15 octobre et il n'y a aucun employé l'hiver; même c'est tellement fractionné que ça ne s'évalue pas au concours habituel de trois personnes.

**Mme Harel:** Et est-ce qu'il y a une certaine longévité dans l'ancienneté des travailleurs ou s'il y a, évidemment, beaucoup de changements qui s'opèrent dans la main-d'oeuvre?

**M. Gadoury:** On compte une continuité parmi les travailleurs qu'on dit hors récolte, là. Les huit dont je vous parlais, au printemps, à l'automne, ceux-là reviennent peut-être à 50 %, pas en totalité, mais peut-être à 50 %.

**Mme Harel:** Mais est-ce qu'il y a de l'ancienneté? À l'Office, avez-vous déjà fait une évaluation de l'ancienneté chez les travailleurs? Vous l'évalueriez à combien?

**M. Gadoury:** Vous voulez dire de permanence, là?

**Mme Harel:** Oui, combien d'années, disons?

**M. Gadoury:** Bon, on peut dire qu'il y en a, oui. Comme je vous le disais tantôt, sur les huit personnes, il y en a peut-être 50 % qui sont là je ne pourrais pas dire en permanence, mais qui reviennent, qui vont faire trois, quatre ou cinq ans et qui vont repartir à l'usine ou autre chose.

**Mme Harel:** Parce que, dans le fond, la grande question, c'est que souvent des législations qui, au départ, peuvent paraître extrêmement contraires à ses intérêts introduisent - surtout des législations sociales - des aspects normatifs qui font que ça finit même par régulariser l'industrie et maintenir une main-d'oeuvre plus chevronnée et aussi plus expérimentée...

**M. Gadoury:** Plus qualifiée.

**Mme Harel:**... avec de l'ancienneté, et, finalement, l'effet contraire de ce qui était prédit est obtenu, c'est-à-dire que ça bénéficie... Est-ce que vous ne pensez pas que ça pourrait bénéficier à votre industrie s'il y avait, disons, une ancienneté accrue de la part des travailleurs et des travailleuses? Vous dites que 50 % reviennent; ça veut dire que vous recommencez pour 50 % chaque année?

< **M. Gadoury:** Oui, il faut commencer pour 50 % à faire de l'entraînement, là.

**Mme Harel:** Il y a de la dépense là-dedans, non?

**M. Gadoury:** Oui, oui, oui. On espère toujours, d'une année à l'autre, que celui à qui on le montre cette année va être là l'an prochain; on l'espère.

**Mme Harel:** Vous ne pensez pas qu'une manière d'agir pour qu'il revienne, ça serait de l'assujettir aux mêmes conditions que l'ensemble des autres travailleurs?

**M. Gagnon:** Ce qui est constaté, si vous me le permettez, c'est que, à un moment donné,

vous allez avoir un bon homme dans une entreprise, quelle qu'elle soit, il a une tendance à vouloir, à ce moment-là, devenir patron et non pas à rester employé. Alors, étant donné que vous êtes dans un domaine de la petite entreprise, bien, vous ne pouvez pas arriver avec quelqu'un qui va être permanent systématiquement en lui promettant d'avance, tenant compte que c'est une récolte saisonnière, six mois de chômage. Ce n'est pas une prime à promettre, ça. Alors, si vous dites: Écoute, c'est une industrie florissante qui est en pleine expansion, puis qu'à ce moment-là vous avez une industrie complémentaire qui va permettre d'utiliser cette personne-là au sein d'une entreprise pour les six autres mois, si je ne sais pas, vous êtes propriétaire d'une entreprise de motoneiges et que vous avez des pistes de ski de fond ou des choses semblables, parfait! Mais le meilleur employé que vous puissiez avoir dans le domaine du tabac jaune, comme M. Gadoury le mentionnait tantôt, va peut-être travailler pour une période de six mois et, sur ça, vous avez certaines personnes de base qui travaillent du début à la fin, mais les autres, ce sont des personnes que vous allez chercher sur une base ponctuelle. Alors, comme vous allez les chercher sur une base ponctuelle, quand vous faites la promotion d'un poste en disant: On peut t'engager tous les ans, mais uniquement un mois tous les ans; on peut t'engager tous les ans, mais uniquement trois mois tous les ans, écoutez, à ce que je sache, ce n'est pas tellement incitant à faire carrière dans ce domaine-là.

**Mme Harel:** Mais il y a une main-d'oeuvre qui recherche ce genre d'emplois. Je pense, entre autres, au ministère du Revenu qui offre chaque année, comme vous le savez, des emplois occasionnels.

**M. Gagnon:** Vous avez une autre expectative. Quelqu'un qui réussit à prendre... Vous savez, au ministère du Revenu ou quel que soit le ministère auquel il va s'adresser, dans tous les domaines de la fonction publique ou dans tous les domaines de la grande entreprise, ils peuvent, sur une base contractuelle au point de départ - on le mentionne dans le mémoire - et, dans un deuxième volet, sur une base régulière, anticiper, une fois qu'ils ont le pied dans la porte, avoir une meilleure vision d'autres possibilités d'emplois à caractère permanent et également être à l'intérieur d'une structure dans laquelle il y a une diversification qui permet d'espérer quelque chose d'autre.

Alors, si vous ne pouvez pas vendre cet espoir d'avoir quelque chose, de quelle façon pouvez-vous assumer quelqu'un à dire d'avance: Oui, oui, je te promets d'être là définitivement l'année prochaine? Inquiète-toi pas, à ce moment-là, pour les six prochains mois, je ne me trouverai pas d'autre emploi. Il ne faut pas oublier que vous avez un autre département de législation qui est le fédéral, en matière d'assurance-chômage, qui à ce moment-là ne tient pas particulièrement à maintenir des gens sur l'assurance-chômage. Eux aussi veulent inciter les gens à se trouver un emploi à caractère permanent. Alors, ce sera toujours le problème des industries saisonnières, quelles qu'elles soient.

**Mme Harel:** Il y a un bon moment que le président me fait signe que mon temps est écoulé. Mais êtes-vous résignés par rapport à votre industrie ou si vous pensez...

**Le Président (M. Joly):** Ça ne change pas grand-chose. Même si je lui fais signe que son temps est écoulé et que...

**Mme Harel:** Ha, ha, ha! Bon, bien, je vais...

**Le Président (M. Joly):** ...par respect pour les autres...

**M. Gadoury:** On cherche des alternatives au tabac.

**M. Ducharme:** On n'est pas encore résignés.

**M. Gadoury:** On est après se faire assimiler tranquillement, mais on essaie de garder l'optimisme de trouver autre chose.

**Mme Harel:** Vous ne pouvez pas faire du tabac sans qu'il y ait des aspects nocifs? Ha, ha, ha!

**M. Gadoury:** Pas à date.

**Mme Harel:** Merci beaucoup, M. le Président.

**Le Président (M. Joly):** Alors, à mon tour, au nom des membres de cette commission, je tiens à vous remercier d'avoir été présents. Je suis convaincu que ça va apporter une forme d'éclairage. Ce sont ceux qui ont l'expérience qui peuvent vraiment nous diriger. Merci beaucoup d'avoir été présents.

**M. Gadoury:** Je remercie la commission de nous avoir entendus.

**Le Président (M. Joly):** Je demanderais maintenant aux représentants du Regroupement des organismes-travail de la région de Québec de bien vouloir prendre place, s'il vous plaît.

Bonsoir, mesdames, monsieur. Bienvenue à cette commission. Alors, il me fait plaisir de vous dire que nous sommes tout ouïe. J'apprécierais par contre que vous vous présentiez au début et que vous présentiez aussi les gens qui

vous accompagnent de façon à ce qu'on puisse vous identifier sur les galées. Alors, monsieur?

**M. Peck (Normand):** D'accord. Moi, je suis Normand Peck. Je suis président du Regroupement des organismes-travail. Ici, à ma gauche, H y a Mme Brigitte Thériault et Mme Martine Bégin, à droite.

**Le Président (M. Joly):** Bonjour, mesdames.

**M. Peck:** Ces deux personnes ont participé très activement au comité, justement, qui a étudié davantage cet avant-projet de loi.

Le **Président** (M. Joly): Je vous souligne que vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter ce que vous avez préparé. Par après, on vous questionnera. Merci, allez, M. Peck.

### Regroupement des organismes-travail de la région de Québec

**M. Peck:** D'accord, merci. M. le Président, M. le ministre, MM. les représentants de l'Opposition, Mme Harel et Mme Carrier-Perreault, messieurs, madame, le Regroupement des organismes-travail de la région de Québec est une corporation à but non lucratif créée en 1984. Il réunit actuellement 20 organismes qui, depuis plusieurs années, ont développé une expertise d'intervention au niveau de l'accroissement de l'employabilité et du placement de personnes qui sont aux prises avec de sérieux problèmes d'intégration au marché du travail. Nous desservons annuellement, pour les 20 organismes, environ 2500 personnes.

Je tiens à mentionner que, fait rare au Québec, notre Regroupement réunit la majorité des organismes-travail de notre région desservant ces personnes et ce, sans égard pour un groupe précis ou un bailleur de fonds distinct. Notre premier mandat est de promouvoir et de défendre les intérêts de ces chercheurs et chercheuses d'emploi qui, à cause de leur limitation sur le plan social, académique, médical ou autre, doivent affronter de multiples obstacles et préjugés dans leur démarche de recherche d'emploi. Nous pouvons ici nommer les jeunes, les femmes, les chômeurs et les chômeuses de longue date, les personnes handicapées, soit au niveau physique, au niveau intellectuel ou du psychisme, les immigrants et les immigrantes, les gens qui ont des difficultés avec la justice ou avec un problème de toxicomanie.

C'est au nom de ceux-ci que nous nous exprimons ce soir car, sur l'ensemble de ceux et celles qui ont trouvé un emploi par le biais de nos organismes, on peut considérer que 80 % se retrouvent dans un travail non syndiqué. Pour toutes ces personnes, la Loi sur les normes du travail et l'efficacité des mesures pour la faire respecter représentent le seul moyen légal leur assurant, à tout le moins, des conditions de travail décentes.

Aussi, je tiens à attirer votre attention sur le fait que notre expertise ne se limite pas à la connaissance des problématiques vécues par ces personnes. Nous devons aussi être attentifs à la réalité du marché du travail, à ses exigences et à ses lois. Chaque jour, nous établissons des contacts avec des employeurs, des chefs d'entreprise, des responsables du personnel et aussi des employés, et ce, afin de connaître leurs réalités, leurs besoins et, en même temps, les sensibiliser à ceux de nos clients. Cet aspect de notre travail nous permet donc de connaître les conditions réelles offertes aux employés.

Observateurs privilégiés de première ligne des rapports entre employeurs et employés, nous pouvons donc prétendre bien les connaître et tenir compte des deux côtés de la clôture. En ce sens, nous considérons notre prise de position sur cet avant-projet de loi comme étant réaliste et modérée.

Pour vous entretenir, justement, des principaux éléments contenus dans notre mémoire et, par la suite, répondre à vos questions, je laisse la parole à mes deux collègues qui, comme je vous le disais au début, sont membres du comité et ont davantage travaillé à l'élaboration du présent mémoire. Mme Brigitte Thériautt et, plus tard, Martine pourront répondre à vos questions.

Le **Président** (M. Joly): Mme Thériault.

**Mme Thériault (Brigitte):** Merci, M. le Président. Bonsoir, messieurs, mesdames. Le gouvernement, dans son document de présentation sur l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail, explique que c'est d'abord révolution du marché du travail depuis 1979 et la nécessité de développer une véritable politique familiale qui rendent imperative la révision de la loi. Dans l'exposé de ce soir, dans un premier temps, on va donc présenter notre mémoire en fonction de ces deux prémisses qui sont le marché du travail et la politique familiale. Dans un second temps, nous tenons à vous faire part des deux autres conditions qui nous apparaissent aussi essentielles que les deux précédentes pour permettre l'amélioration véritable des conditions de travail des salariés régis par la loi. Ces conditions sont la nécessité d'harmoniser la loi avec les autres lois, mesures et programmes sociaux, et l'urgence de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que la loi soit respectée par les employeurs.

On sait que la conjoncture économique des dernières années a connu d'importants changements et que ces changements ont profondément bouleversé la structure de l'emploi. L'augmentation du taux de chômage et la précarisation des conditions de vie et de travail d'une importante couche de la population en sont les principaux

effets. Aujourd'hui, non seulement les personnes handicapées, les jeunes, les femmes éprouvent des difficultés particulières d'intégration et de maintien en emploi, mais aussi de nombreux travailleurs et travailleuses d'expérience sont maintenant menacés de perdre leur emploi ou encore sont victimes de licenciement.

Les employeurs, de façon générale, embauchent moins et disposent, par ailleurs, d'un bassin important de main-d'oeuvre disponible parce qu'en chômage et obligée de négocier à rabais ses compétences pour assurer son minimum vital. Les exigences à l'embauche, tant au niveau de la formation que de l'expérience, s'élèvent constamment, alors que les conditions de travail demeurent pratiquement inchangées et tendent même à régresser, notamment pour les emplois à temps partiel ou de type contractuel.

Considérant ce contexte, il est de plus en plus rare de voir un travailleur demeurer pendant cinq ans chez le même employeur. Peut-on alors parler d'amélioration véritable de conditions de travail? Et peut-on aussi conclure que la révision de la loi cherche à mieux répondre à la structure existante du marché du travail, lorsqu'il est proposé d'accorder progressivement trois semaines de vacances après cinq ans de service continu? Nous recommandons donc trois semaines de vacances après un an de service continu, et quatre semaines pour le travailleur bénéficiant de cinq ans de service continu.
(21 heures)

Toujours dans le même sens, nous croyons qu'un employé qui est justifié de 30 jours de travail continu chez le même employeur mérite le droit aux jours fériés, chômés et payés. Par ailleurs, nous reconnaissons que tout travailleur a droit à un recours à rencontre d'un congédiement sans une cause juste et suffisante, et ce, sans égard à la durée de service continu. L'exigence des cinq ans de service, qu'il soit continu ou cumulé suite à une succession de contrats sans interruption significative, ne nous apparaît pas répondre convenablement à la réalité du marché du travail. Mais, plus important encore, un congédiement injuste reste injuste, qu'il se produise après une semaine de travail, un an ou cinq ans.

En ce qui concerne la politique familiale, on voit que le gouvernement reconnaît que les conditions de travail devraient refléter l'importance qu'une société accorde à la maternité de même qu'à l'éducation et à la santé des enfants. Conséquemment, il propose la prolongation du congé de maternité par un congé sans solde de 34 semaines et la possibilité, lors d'une naissance, de s'absenter de son travail pendant cinq jours, dont deux avec traitement. De plus, il considère innover en instaurant la possibilité pour le salarié de se prévaloir de cinq jours de congé sans solde pour obligation parentale.

À ce chapitre, nous sommes déçus de constater que les volontés du gouvernement en matière de politique familiale se limitent à conférer des droits théoriques aux travailleurs et à restreindre, par le fait même, le droit des employeurs à congédier pour ces motifs. En effet, l'instauration des congés supplémentaires sans support financier risque, dans la réalité, d'être peu utilisée; non pas parce que le besoin n'est pas présent, mais plutôt parce que la majorité des salariés relevant de la Loi sur les normes du travail ne peut se permettre de perdre son revenu, et ce, surtout lorsqu'elle est chargée de famille.

De plus, visant toujours une meilleure conciliation entre le travail et les obligations familiales, le gouvernement accorde aux salariés le droit de refuser de faire du temps supplémentaire à moins de douze heures d'avis. Cette disposition, selon nous, ne fait encore que limiter le droit de l'employeur de congédier pour cette raison. Considérant ce qui a été dit précédemment, nous demandons que soit reconnu le droit fondamental pour tout employé de s'absenter de son travail pour obligation familiale ou de refuser de faire du temps supplémentaire, et ce, sans risque de perdre son emploi.

Finalement, on ne peut pas passer sous silence que, si le gouvernement considère innover par l'introduction de congés parentaux à la Loi sur les normes du travail, en comparaison avec les conventions collectives existantes, il n'innove sûrement pas en ce qui a trait aux congés de maladie qui, eux, sont généralement reconnus au niveau des personnes syndiquées. En ce sens, nous demandons que soit reconnu aussi le droit à la maladie pour le travailleur non syndiqué et que ce droit se concrétise par la mise en place d'une banque annuelle de cinq jours payés pouvant être utilisés lorsque le travailleur est malade.

Concernant maintenant l'harmonisation des lois avec les autres lois, mesures et programmes sociaux, on dit que la loi doit garantir avant tout les droits de base des personnes en emploi. Nous sommes donc conscients qu'elle ne peut pas remplacer les autres lois à caractère plus social. Cependant, il nous apparaît essentiel qu'elle s'harmonise ou soit supportée par les autres lois, mesures et programmes sociaux qui sont mis de l'avant par le gouvernement. À l'heure actuelle, ce n'est malheureusement pas le cas. À titre d'exemple, on constate que plusieurs travailleurs rémunérés au salaire minimum n'ont maintenant plus accès au service de l'aide juridique parce que les barèmes d'admissibilité n'ont pas été révisés suite aux hausses de salaire minimum. C'est un exemple.

De plus, le gouvernement, aujourd'hui, reconnaît qu'il est impératif de rendre compatibles travail et rôle parental mais, de ce fait, il reconnaît ou améliore le droit à certains congés. Mais, comme nous l'avons exprimé précédemment, c'est un droit théorique, puisqu'il n'y a aucun support financier pour que les

personnes puissent utiliser ces congés-là sans risque, éventuellement, de voir leur table diminuer.

Le dernier point qu'on voulait soulever était le point concernant le respect de la loi. C'est que, pour nous, il nous apparaît essentiel de dénoncer une situation dont plusieurs de nos clients sont victimes, et c'est le non-respect de la loi par certains employeurs. Des dispositions les moins respectées, je cite en exemple le paiement ou la possibilité de reprendre à temps et demi les heures supplémentaires effectuées, ainsi que le paiement des congés fériés et annuels et le préavis de licenciement qui, généralement, n'est absolument pas respecté. Aussi surprenant que cela puisse vous paraître, ces travailleurs n'exercent pas de recours par crainte de perdre leur emploi et c'est une crainte qui est souvent fondée puisque, dans les faits, c'est habituellement ce qui se produit, ils perdent leur emploi. Bref, il nous apparaît donc nécessaire que le gouvernement prenne les mesures pour corriger cette situation.

Nous avons voulu faire entendre ici la voix des milliers de personnes en quête de travail qui se sont adressées à nous depuis les dernières années. Nous avons fait état de certains problèmes qu'elles rencontrent et, sur la base de ces considérations, nous avons porté à l'attention de votre commission nos principales recommandations permettant d'inscrire certains droits minimums pour les travailleurs et travailleuses dans leur emploi.

Devant l'actuel avant-projet de loi, nous tenons à réitérer nos inquiétudes. En l'absence d'une véritable politique sociale et familiale capable d'harmoniser les mesures prises dans le cadre de diverses législations, la Loi sur les normes du travail ne peut reconnaître que des droits théoriques aux travailleurs et travailleuses. Elle ne pourra pas, de toute évidence, leur permettre d'harmoniser leurs conditions de travail et leurs obligations familiales. Au moment de la libéralisation de nos échanges économiques avec les États-Unis et devant la menace d'une nouvelle récession, nous sommes profondément inquiets des effets sur la population des stratégies économiques de nos gouvernements, qui soutiennent l'hypothèse que la santé du capital entraîne automatiquement celle de la population.

Côtoyant quotidiennement des personnes marginalisées par ces stratégies, nous ne croyons plus à la "main invisible". Nous pressons nos gouvernements de mobiliser l'ensemble des partenaires sociaux pour redéfinir nos orientations économiques et sociales. Et disons que l'expérience de certains pays qui ont opté pour des stratégies de plein emploi est riche d'enseignements. Donc, nous vous remercions, membres de la commission, d'avoir porté attention à notre mémoire.

Le **Président** (M. **Joly):** Merci, Mme Thériault. Je vais maintenant reconnaître le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

**M. Bourbeau:** Merci, M. le Président. La plupart des conventions collectives, même les meilleures, comportent toujours une période d'essai au cours de laquelle, évidemment, l'employeur peut congédier le travailleur sans avoir à donner de raison. Ne trouvez-vous pas un peu excessif de proposer, pour l'ensemble des travailleurs, un régime que même les meilleures conventions collectives, négociées par les syndicats les plus agressifs, ne demandent pas, c'est-à-dire la protection totale contre le congédiement, même pendant une période d'essai, dès les premières semaines d'emploi?

**Mme Bégin (Martine):** Je peux peut-être répondre. Je pense qu'il faut préciser que ce qu'on demande, ce n'est pas une protection totale. Ce qu'on demande, c'est que tous les salariés, à partir du moment où ils sont salariés, aient droit à ne pas se faire mettre à la porte pour des causes injustes, mais qu'ils doivent se faire mettre à la porte pour des causes justes ou suffisantes. C'est sûr que, si une personne est embauchée et qu'elle est considérée comme incompétente après quelque temps, on ne revendique rien par rapport à ça. Sauf que, si une personne est mise à la porte après un mois ou deux semaines de travail parce qu'elle s'est absentée une journée parce qu'elle était malade, on considère que c'est aussi injuste après deux semaines qu'après cinq ans ou qu'après trois ans. Donc, je pense qu'il faut préciser que ce n'est pas une demande inconditionnelle et totale qu'on fait, c'est pour protéger les personnes des mises à pied qui sont faites sans cause juste et suffisante.

**M. Bourbeau:** Au sujet des réserves annuelles pour des congés ponctuels, pour obligations familiales, vous proposez cinq jours de congé payés. Je présume que c'est par année?

**Mme Bégin (Martine):** Oui.

**M. Bourbeau:** Par année. On a eu beaucoup d'employeurs qui sont venus ici spécialement aujourd'hui et qui nous ont dit que même cinq jours non payés, c'était trop, et que ça pouvait créer des problèmes au niveau de la planification du travail, et qui nous ont même demandé de ne pas en accorder du tout, ou d'en accorder deux ou trois, mais certainement pas cinq. Vous, vous proposez cinq congés payés. Est-ce que vous pensez que les employeurs sont en mesure d'absorber ces coûts supplémentaires qu'ils n'ont pas présentement, par rapport à la compétition que représentent - vous en parliez, tantôt - le libre-échange et la mondialisation des échanges, des marchés? Est-ce que vous ne pensez pas

que ça créerait des problèmes de compétitivité?

**Mme Bégin (Martine):** Non, absolument pas. Ça a l'air facile de répondre non, comme ça. Sauf qu'on se fie sur un document qui a été produit par votre ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, qui évaluait les effets d'une telle mesure sur les coûts de production et sur la masse salariale. Je n'ai pas les chiffres en mémoire, mais c'était évalué à virgule quelque chose.

**M. Bourbeau:** 0, 4.

**Mme Bégin (Martine):** Merci. Alors, si vous me demandez si on trouve que 0, 4, c'est excessif, non.

**M. Bourbeau:** Bien, ça dépend, 0, 4 de quoi, là. 0, 4 de 1 000 000 000 $, c'est quand même pas mal d'argent.

**Mme Bégin (Martine):** O. K. Sauf qu'on pense aussi, dans le même sens, que la révision de la loi a été faite et que, pour permettre aux parents ou aux personnes qui ont des charges familiales d'assumer à la fois leurs tâches familiales et être sur le marché du travail, il faut que tout le monde mette la main à la pâte. On se dit aussi qu'après quelques années de prospérité économique il y a une certaine partie de la population qui en a profité et, en particulier, je pense aux entreprises privées. Donc, on pense que ce n'est pas exagéré de demander aux entreprises de participer à une cause sociale qui est de permettre aux parents de pouvoir exercer leur rôle parental ou familial. Dans ce sens-là, le 0, 4, on trouve qu'il n'est pas exagéré et on trouve que c'est une contribution normale à demander après les années qu'on a connues.

**M. Bourbeau:** Le moins qu'on puisse dire, c'est que les employeurs ne partagent pas ce point de vue.

**Mme Bégin (Martine):** Nous n'en doutions pas.

**M. Bourbeau:** On fera l'arbitrage. Au sujet du salaire minimum, vous proposez de permettre au salaire minimum d'évoluer en conformité avec l'indexation des mesures sociales et d'éviter que l'indexation du salaire minimum rende l'individu inadmissible aux autres services de soutien du revenu. Pourriez-vous nous expliquer vos propositions sur le salaire minimum quant à leur harmonisation avec les mesures de soutien du revenu?

**Mme Bégin (Martine):** O. K. Je pense que Mme Thériault vous a donné un exemple de l'aide juridique. On sait que, maintenant, une personne seule qui travaille au salaire minimum ne peut bénéficier de l'aide juridique à partir du moment où elle travaille, même au salaire minimum. Il y a d'autres mesures sociales qui ne sont pas indexées ou, en tout cas, qui sont automatiquement coupées aussi aux personnes qui intègrent le marché du travail au salaire minimum. Ici, je me réfère à des exemples de personnes qui sont à l'aide sociale et qui réintègrent le marché du travail. Même une chef de famille monoparentale avec un enfant, si elle travaille au salaire minimum, perd tous ses droits des prestations spéciales, perd son droit de conserver sa carte pour acheter des médicaments gratuitement. Là, je ne veux pas qu'elle reste à l'aide sociale nécessairement, sauf que c'est prévu dans la Loi sur l'aide sociale - vous me corrigerez, M. le ministre, si je me trompe - que dans le cas où les besoins sont plus grands que la source de revenu, que le revenu lui-même, il y a possibilité de conserver l'aide sociale, ne serait-ce que pour 1 $ avec les droits des prestations spéciales. L'exemple que je vous donne, c'est qu'un ou une chef de famille monoparentale, avec un enfant, qui travaille au salaire minimum n'a même pas ce droit. Donc, ça, c'est un autre exemple. On pourrait aussi vous donner des exemples au niveau des services de garde.

**M. Bourbeau:** Oui, mais elle a droit au programme APPORT et à ses frais de garde avec le programme APPORT.

**Mme Bégin (Martine):** Oui, je pense qu'on ne passera pas la soirée à parler du programme APPORT, mais il y a beaucoup...

**Une voix:** Allez-y! Allez-y!

**M. Bourbeau:** Allez-y, c'est un programme qui n'est pas assez connu. On pourrait en parler.

**Mme Bégin (Martine):** En tout cas, il n'est pas très utilisé non plus, il n'est pas très utilisable, mais, en tout cas, je pense qu'on n'est pas ici pour ça.

**M. Bourbeau:** C'est un grand méconnu.

**Mme Bégin (Martine):** En tout cas, il y a beaucoup d'inconvénients et de difficultés d'accessibilité au programme APPORT, ne serait-ce que la compréhension minimale des formulaires. Le problème qu'il y a aussi, c'est que les gens s'embarquent dans un programme APPORT et se retrouvent à la fin de l'année en étant obligés de rembourser un trop-payé qu'ils n'ont jamais vu venir. En tout cas, il y a beaucoup de désavantages à participer au programme APPORT. Les exemples que je vous donne sont des exemples qui font que le salaire minimum... Il ne s'agit pas seulement d'augmenter le salaire minimum sans considérer les différents barèmes

d'admissibilité aux autres lois qui doivent venir faciliter ou, en tout cas, encourager l'intégration au marché du travail et le maintien sur le marché du travail à des conditions de vie, à des conditions de travail minimaies.

**M. Bourbeau:** O.K. Une dernière question, le temps passe. En parlant des congés parentaux ou familiaux, vous parlez d'un support financier qui devrait être octroyé aux parents qui prendraient ces congés familiaux ou parentaux. À quel type de support financier pensez-vous pour les parents se prévalant d'un congé parental? Avez-vous pris connaissance des positions du Conseil du statut de la femme ou d'autres organismes sur ce sujet?

**Mme Bégin (Martine):** Oui. On ne s'est pas prononcés sur un type en particulier de support financier parce qu'on se disait qu'il y avait d'autres organismes qui vous faisaient des propositions à cet effet-là. Donc, on a eu connaissance de différents mémoires qui ont été portés à votre attention, comme celui du regroupement pour le droit du congé de maternité qui vous parlait d'une caisse ainsi que celui du Conseil du statut de la femme. Donc, on n'a pas pensé, nous, à quelque chose de particulier parce qu'on ne pouvait pas couvrir tous les aspects de l'avant-projet de loi. Sauf que je ne vous cacherai pas qu'en ayant pris connaissance des différents mémoires que vous avez reçus on vous encourage à les lire très profondément et à les considérer très fortement d'ailleurs.

**M. Bourbeau:** Nous ne faisons que ça.

**Mme Bégin (Martine):** Je n'en doutais point.

**Le Président (M. Joly):** Merci, M. le ministre. Je vais maintenant reconnaître la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

(21 h 15)

**Mme Harel:** Merci, M. le Président. Je suis très contente que nous recevions en commission le Regroupement. Effectivement, je pense que ça été très inédit, le travail que vous avez amorcé ensemble, indépendamment, comme vous le mentionniez au début, du bailleur de fonds. On a évidemment connaissance des grands regroupements qui se font autour des CEMO, autour des maisons d'insertion, des choses comme ça, mais indépendamment, finalement, des contraintes du financement, ça ne se fait pas en fonction de la clientèle.

Juste un petit aparté, parce qu'à la toute fin de votre mémoire, à la page 11, vous citiez les économistes Diane Bellemare et Lise Poulin Simon et vous mentionniez que l'expérience de certains pays qui ont opté pour des stratégies de plein emploi est riche d'enseignements. Encore faut-il, pour avoir des stratégies de plein emploi, être un pays. Je voulais juste vous mentionner en passant, parce que, de toute façon, vous êtes le dernier groupe. Mais là, ça a l'air qu'on n'est pas les seuls, de ce côté-ci de la commission, à vouloir aussi devenir un pays. Nous, on est prêts à collaborer, vous comprenez, avec toute personne de bonne volonté qui a enfin compris.

**Des voix:** Ha, ha, ha!

**Mme Harel:** Bon, je reviens...

**M. Bourbeau:** Vraiment est-ce...

**Le Président (M. Joly):** Ce n'est pas pertinent.

**M. Bourbeau:** ...que les propos sont pertinents, M. le Président?

**Le Président (M. Joly):** Ce n'est pas pertinent...

**Mme Harel:** Ce n'est pas pertinent? Au contraire.

**Le Président (M. Joly):** ...mais je voulais voir jusqu'où l'audace pourrait être poussée. Mais j'aimerais ça, vous rappeler, si vous voulez, pourquoi ces gens sont ici.

**Mme Harel:** Je suis tout à fait dans la ligne de votre conseil général.

**M. Bourbeau:** Voulez-vous qu'on vous vende une carte de membre?

**Le Président (M. Joly):** Mme...

**Mme Harel:** Je n'ai pas entendu, par exemple, le ministre de la Main-d'œuvre. J'ai entendu plusieurs autres ministres se prononcer, mais pas celui de la Main-d'oeuvre. Il est très, très discret. Bon.

**M. Bourbeau:** Absolument. C'est une de mes grandes qualités, madame.

**M. Philibert:** Au conseil général, on n'a pas présenté notre projet de société encore, on ne voulait vous faire faire une syncope. C'est assez comme ça.

**Mme Harel:** Ha, ha, ha! Là on était... Bon, écoutez. Si vous venez...

**Le Président (M. Joly):** Vous étiez hors d'ordre, vous aviez raison.

**Mme Harel:** Si vous pouvez venir nous rejoindre, pas juste sur la question nationale, aussi sur les questions sociales, il y a de la place pour tout le monde.

**M. Bourbeau: Oh!** la, la!

**Mme Harel:** Bon, alors, M. le Président, j'accepte votre...

**Le Président (M. Joly):** Ma petite réprimande.

**Mme Harel:** ...réprimande. Votre clientèle, je pense que c'est important que vous nous en parliez. Vous avez une expertise assez particulière, celle de soutenir la démarche d'intégration des personnes en difficulté. Parce que vous nous dites, entre autres, que, prioritairement, celles qui s'adressent à vous sont des personnes qui sont de longue date en chômage. Donc, de longue date, ce sont vraisemblablement des bénéficiaires d'aide sociale. J'aimerais savoir le pourcentage des personnes qui s'adressent à vous qui sont sur l'aide sociale.

Vous devez certainement être informés que, selon une étude réalisée par le ministère en 1988, 55 % des personnes considérées aptes sont des personnes qui ont été victimes de fermeture. Je ne sais pas si vous avez pris connaissance de ces chiffres-là. Alors, vous vous rendez compte, 55 %, si leurs chiffres sont exacts... C'est dans une brochure sur le programme PAIE. 55 % des personnes aptes ont été victimes d'une fermeture d'entreprise et, parmi ce pourcentage très élevé, finalement, le quart d'entre elles, 27 % précisément, ont plus de 20 ans de service continu chez le même employeur et je crois que c'est un peu plus de 30 % qui ont de 6 à 20 ans. Alors, finalement, la majorité a plus de six ans de service chez un employeur avant d'avoir connu une fermeture et de s'être retrouvée sur l'aide sociale. Quelles sont ces personnes qui font appel à vous? Quelles sont les difficultés qu'elles rencontrent principalement? De quoi ont-elles besoin? De quel coup de pouce ont-elles besoin?

**M. Peck:** Disons que je pourrais préciser, au point de départ, votre première question concernant le pourcentage des personnes qui bénéficient de l'aide sociale. Évidemment, c'est variable selon les projets, dépendamment d'un organisme qui dessert, par exemple, les femmes, les jeunes. Par exemple, il y a deux organismes qui desservent les jeunes de 16, 17 ans. Ces personnes-là ne sont pas admissibles aux prestations de bien-être social. Mais, en tout cas, en moyenne, on calcule environ 50 % de nos clients qui bénéficient de l'aide sociale.

Deuxième point, c'est par rapport aux personnes qui étaient en emploi pendant de longues années et qui se sont vu remercier à cause de fermetures massives. Je dois dire que les services, pour cette catégorie de chômeurs, de personnes, ça fait juste débuter, les projets. Les organismes qui desservent ces employés font juste... D'ailleurs, chez nous, il y en a un, le groupe d'intégration au travail, mais qui fait juste commencer, actuellement. Il y a aussi Centre Action-Travail, mais qui dessert de manière majoritaire les personnes qui sont prestataires de bien-être social, donc des personnes mêmes qui étaient sans emploi depuis bon nombre d'années.

Par rapport aux fermetures d'usines, je pense que c'est une préoccupation tant au niveau fédéral que possiblement provincial. En tout cas, ça semble être une préoccupation par rapport... Évidemment, avec le contexte du libre-échange et tout ça, je pense qu'il va être...

Par rapport aux difficultés que nos clients rencontrent, évidemment, quand on parle de développement de l'employabilité, c'est un terme qui est très galvaudé et qui est très utilisé, même à l'intérieur du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, lorsqu'on parle d'essayer d'aider les personnes à réintégrer le marché du travail. Mais c'est quand même, évidemment, toutes les difficultés que les personnes peuvent rencontrer avant l'étape placement. Parce qu'évidemment il y a beaucoup de personnes qui peuvent se trouver un emploi et qui n'ont pas besoin de support précis pour se trouver un emploi. Elles peuvent quand même être assez débrouillardes ou elles ont quand même assez d'expérience ou une formation.

Mais les gens qu'on dessert, c'est définitivement des personnes qui, sur plusieurs aspects - et j'en ai nommé au début - tant au niveau scolaire, tant au niveau médical... Moi, je travaille pour les personnes handicapées physiques et sensorielles. Ce sont des personnes qui quand même, à cause de leurs limitations, ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail. Mais, évidemment, la problématique vécue par les femmes est quand même différente. Ce sont souvent des femmes qui ont été longtemps chez elles et qui doivent penser à retourner sur le marché du travail mais ne savent plus maintenant dans quoi. Elles ont perdu leur expérience. C'est multiple.

**Mme Harel:** Les exigences à l'embauche vous apparaissent-elles maintenant démesurées par rapport à la capacité des gens d'occuper ces métiers-là?

**Mme Thériault:** Je vais vous donner un exemple type de l'augmentation des exigences. C'est à peu près celui-là que je sors tout le temps. Prenons maintenant un employeur qui embauche une secrétaire ou une commis de bureau. L'exigence maintenant, c'est un DEC, sténo, traitement de texte, bilingue. Et il la paie au salaire minimum.

**Mme Harel:** Ça, c'est à Québec?

**Mme Thériault:** Oui. Ça, c'est Québec. Ce sont les exigences actuelles du marché du travail. Nous, on fait face à des gens qui sont sous-scolarisés. Un exemple: ma clientèle étant une

clientèle jeune, on pourrait supposer que ce sont, entre guillemets, les plus scolarisés. Moyenne de scolarité: secondaire II, chez nous. Donc, ce n'est vraiment pas scolarisé. Ils sont loin de répondre aux exigences du marché du travail. Un balayeur d'usine, secondaire V. C'est ça, maintenant, le marché du travail. Balayeur au salaire minimum, secondaire V.

**Mme Harel:** C'est une sorte d'échec du système d'éducation, d'une certaine façon, entre autres choses.

**Mme ThériauK:** C'est aussi dû à un taux de chômage qui est plus élevé et au fait que certains employeurs... Parce que, exemple: l'exigence de secondaire V pour un balayeur d'usine n'est pas nécessaire. Ne serait-ce que pour limiter le nombre de candidatures à ce poste-là et limiter aussi le traitement des candidatures, ça ne sert qu'à ça. Donc, c'est le taux de chômage élevé qui fait aussi en sorte qu'on hausse les critères pour avoir moins d'applications. Mais il y a aussi un choix plus grand et on négocie aussi à rabais nos compétences.

Là, je vous parle des jeunes non scolarisés. Je pourrais aussi faire tout *un* discours sur ceux qui le sont parce qu'on rencontre exactement les mêmes exigences, nous, comme travailleurs.

**Mme Harel:** Et le bilinguisme est-il souvent exigé dans les critères d'embauché?

**Mme Thériault:** Dans le domaine de la restauration, oui. Dans le domaine du tourisme, oui.

**Mme Bégin (Martine):** Et dans le domaine du secrétariat aussi.

**Mme Thériault:** C'est ça.

**Mme Bégin (Martine):** Moi, je travaille dans un centre qui aide des femmes à réintégrer le marché du travail sur la rive sud de Québec. De façon régulière, les demandes sont très claires à cet effet, même s'il n'y a pas d'évidence. Parce que ce n'est pas toujours des grandes entreprises qui ont des échanges réguliers avec l'étranger.

**Mme Harel:** En fait, l'idée c'est au cas où, on est mieux d'avoir quelqu'un de bilingue.

**Mme Bégin (Martine):** Oui. C'est maintenant aussi vu un peu comme... L'exigence du secondaire V, c'est une façon... Au lieu de recevoir 2000 curriculum vitae, on va peut-être en recevoir 150.

**Mme Harel:** Il y a d'autres intervenants avant vous qui ont à maintes reprises demandé, un peu comme c'est le cas dans l'application de la Charte des droits et libertés, qu'un organisme puisse porter plainte, et pas seulement le salarié qui se considère comme ayant été pénalisé. Est-ce que ce serait là une de vos recommandations, qu'un organisme puisse, directement à la Commission des normes, porter plainte en matière de salaire impayé, d'heures supplémentaires ou de non-paiement de jours fériés?

**Mme Bégin (Martine):** Même si cette recommandation-là n'est pas intégrée dans notre mémoire, je pense que, considérant la clientèle qu'on reçoit ou les gens avec qui on travaille, c'est clair que, souvent, ce sont des gens qui ont une connaissance assez limitée de leurs droits et que ça pourrait être intéressant qu'un organisme puisse faire une plainte en leur nom, ou des choses comme va, sauf que je pense que ce n'est pas juste une question d'être représentés par un organisme, mais il y a aussi un minimum de droit de recours. Cinq ans de service continu pour avoir un recours, c'est inconcevable, il n'y a plus personne qui arrive à avoir cinq ans d'ancienneté dans un emploi. Il faut aussi avoir les moyens de payer. Ce n'est pas juste une question de représentation, c'est aussi une question...

Une fois que la plainte est faite, je pense que, au niveau des résultats que ça va donner pour l'employé, la loi actuelle n'a tellement pas de dents que... Ce n'est pas juste une question de faire une plainte, c'est une question d'être capable de traiter la plainte et d'avoir des sanctions envisageables dans les cas où la preuve est faite qu'il y a eu non-respect de la foi. Comme on en faisait état dans la présentation du mémoire, on est à même de voir chaque jour, dans notre pratique quotidienne, qu'il y a souvent - ce n'est pas le mot, souvent, je dirais très, très, très souvent - des parties de la loi qui ne sont pas respectées. Brigitte en a nommé quelques-uns, mais on a des exemples pour à peu près tous les articles.

**Mme Harel:** Les coûts sont prohibitifs, aussi, pour faire valoir ces droits.

**Mme Bégin (Martine):** Absolument.

**Mme Harel:** Tantôt vous parliez de placement. Est-ce que vous en faites, ou est-ce que certains membres de votre Regroupement font du placement?

**Mme Bégin (Martine):** Ça dépend de ce qu'on entend par placement.

**Mme Harel:** Qui, par exemple, peut compenser l'absence de connaissance du marché du travail d'un de vos clients qui, dans son voisinage, dans son entourage, n'a ni belle-soeur, ni beau-frère, ni cousin de la nièce qui engage, et qui a du monde comme lui qui vit à côté de lui ou avec lui... Comment fait-il pour entrer sur le

marché?

**Mme Bégin (Martine):** Je pense qu'il y a effectivement certains organismes qui font des placements directement, sauf que je pense que dans la plupart des organismes, même ceux qui font du placement, il y a un accompagnement vers le marché du travail. C'est une démarche de responsabilisation, donc il faut d'abord choisir le secteur d'emploi dans lequel elles - je suis habituée de parle au féminin - ils ou elles veulent aller travailler et où est-ce que c'est possible, aussi. Il y a toute une démarche sur la façon de faire une recherche d'emploi, une démarche d'accompagnement dans cette recherche d'emploi, des pistes d'emploi. C'est un peu le principe de celui qui a faim: on doit lui apprendre à pêcher plutôt que de lui fournir un poisson. Ce n'est pas nécessairement des placements dans ce sens-là, c'est plus d'apprendre à se trouver un emploi. Donc, il y a accompagnement tout au long de l'apprentissage du processus.

**Mme Harel:** Le fait que le salaire minimum ne permette pas, par exemple, d'entretenir une famille, est-ce que c'est un effet désincitatif dans votre clientèle?

**Mme Bégin (Martine):** Oui. Dans la mesure où la principale et unique raison pour laquelle les gens vont travailler, c'est pour avoir de l'argent pour vivre, et dans la mesure où le calcul qu'ils font fait que ça va leur coûter plus cher d'aller travailler que de ne pas travailler, ça ne règle pas leurs problèmes de revenus, mais c'est sûr que c'est désincitatif. Donc, ce qu'on doit faire, c'est essayer de voir quels sont les autres avantages qu'il y a par rapport au marché du travail et les possibilités que le salaire puisse augmenter à long terme sur le marché du travail, mais de façon réaliste.

Nous, ça fait quatre ans qu'on travaille et qu'on tient des chiffres sur l'augmentation du salaire après plusieurs années. C'est très clair que le salaire minimum, quand on entre sur le marché du travail au salaire minimum, on y reste; quand on entre sur le marché du travail à un salaire un peu plus élevé que le salaire minimum, les possibilités d'augmentation de salaire sont assez bonnes.

Par exemple, une femme qui commençait sur le marché du travail il y a quatre ans à 5,50 $ est maintenant rendue à 8,50 $. Celles qui commençaient au salaire minimum il y a quatre ans sont encore au salaire minimum. Le salaire minimum a remonté, sauf qu'elles sont toujours au salaire minimum. Donc, s'il n'y a pas d'augmentation du salaire minimum, ces personnes-là sont presque condamnées à rester au salaire minimum, parce qu'il y a beaucoup de secteurs où le salaire minimum est le salaire. Ce n'est pas le salaire d'entrée, c'est le salaire. Tout le monde est condamné au salaire minimum tant et aussi longtemps qu'il va travailler dans ce secteur-là ou dans cette entreprise-là.

**Mme Harel:** Quelle que soit l'ancienneté.

**Mme Bégin (Martine):** Absolument, absolument.

**Mme Harel:** C'est terminé?

**Le Président (M. Joly):** C'est terminé, Mme la députée.

**Mme Harel:** Alors, vous allez me permettre de remercier Mme Bégin, Mme Thériault et M. Peck pour...

**Le Président (M. Joly):** Sûrement. Allez, madame.

**Mme Harel:** ...leur expertise devant la commission.

**Mme Bégin (Martine):** C'est nous qui vous remercions.

**M. Peck:** C'est nous qui vous remercions.

**Le Président (M. Joly):** Merci. M. le ministre.

**M. Bourbeau:** Merci à nos visiteurs pour ce mémoire qu'on va considérer avec tous les autres dans le but d'en arriver à une législation juste et équitable.

**Le Président (M. Joly):** Moi de même, au nom des membres de cette commission, il me fait plaisir de vous remercier. Merci et bonsoir. Nous allons maintenant ajourner nos travaux à demain, le mercredi 28, à 10 heures. Merci.

(Fin de la séance à 21 h 31)