



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 (5)

Le mercredi 28 février 1990 - No 22

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Association des camps du Québec	CAS-1389
Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec	CAS-1400
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec	CAS-1407
Dépôt des mémoires	CAS-1413
Conclusions	
Mme Violette Trépanier	CAS-1413
Mme Louise Harel	CAS-1414
M. André Bourbeau	CAS-1415

Autres intervenants

M. Jean A. Joly, président

- * M. Louis Jean, Association des camps du Québec
- * M. Pierre Bigouette, idem
- * Mme Catherine Geoffroy, idem
- * M. Yves Lajoie, Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec
- * M. Georges C. Savard, idem
- * M. Jean-Louis Harguindeguy, Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Abonnement: 250 \$ par année pour les débats des commissions parlementaires
70 \$ par année pour les débats de la Chambre
Chaque exemplaire: 1,00 \$ - Index: 10 \$
(La transcription des débats des commissions parlementaires est aussi disponible sur microfiches au coût annuel de 150 \$)

Chèque rédigé au nom du ministre des Finances et adressé à:
Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1060, Conroy, R.-C. Édifice "G", C.P. 28
Québec, (Québec)
G1R 5E8 tél. 418-643-2754

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0623-0102

Le mercredi 26 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 neuf minutes)

Le Président (M. Joly): Bonjour tout le monde. Cette commission se réunit dans le cadre d'une consultation générale et d'auditions publiques afin d'étudier l'avant-projet de loi qui est la loi modifiant la Loi sur les normes du travail et, nécessairement, d'autres dispositions législatives. Mme la secrétaire, est-ce que nous avons des remplacements?

La **Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Boucher Bacon (Bourget) sera remplacée par M. Charbonneau (Saint-Jean); M. Chevrette (Joliette) par Mme Harel (Hochelega-Maisonnette); M. Paradis (Matapédia) par M. Poulin (Chauveau). Voilà.

Le Président (M. Joly): Aujourd'hui, nous recevons l'Association des camps du Québec, le Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec et, finalement, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec. J'inviterais donc l'Association des camps du Québec à bien vouloir prendre place, s'il vous plaît, à s'approcher.

Bonjour et bienvenue à cette commission. J'apprécierais si la personne responsable pouvait s'identifier et aussi nous présenter les gens qui l'accompagnent, s'il vous plaît.

Association des camps du Québec

M. Jean (Louis): Bonjour, je suis directeur général de l'Association des camps. À ma droite, M. Pierre Bigaouette, membre du conseil d'administration de l'Association et directeur général des camps Trois-Saumons et Minogami. M. Bigaouette est également trésorier de l'Association. À ma gauche, Mme Catherine Geoffroy, membre du conseil d'administration et secrétaire de l'Association, du camp Le Ranch Massawippi.

Le Président (M. Joly): Merci. Brièvement, je vous explique un peu la procédure. Vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter votre mémoire de la façon la plus concise possible et, par après, eh bien, les membres de cette commission, autant du côté ministériel que des membres de l'Opposition, se réservent le plaisir et le loisir de vous poser des questions. Alors, allez, M. Jean.

M. Jean: Rapidement, pour vous présenter un peu c'est quoi et c'est quoi l'Association des camps du Québec. L'Association regroupe 115 camps de vacances, qu'on trouve un peu partout au Québec, dans un peu toutes les régions du

Québec. L'Association offre à ses membres un certain nombre de services dans le domaine de la formation, de l'assistance-conseil, de la promotion, de la communication et également un service d'accréditation. Chaque camp membre de l'Association doit être reconnu par l'Association, c'est-à-dire qu'il doit respecter les normes de l'Association des camps, les normes qui couvrent différents secteurs d'intervention des camps au niveau de tout ce qui est qualité des menus, par exemple, formation du personnel, encadrement des campeurs. Ici, on parle du ratio personnel-campeurs, une question d'intervention en cas d'urgence, des relations des consommateurs, des choses de cet ordre-là.

L'Association existe depuis 1961. C'est un organisme évidemment sans but lucratif. Elle regroupe environ 80 % des camps de vacances au Québec. Évidemment, l'adhésion à l'Association est sur une base volontaire.

Je vais commencer par vous présenter un peu le fonctionnement d'un camp de vacances pour vous illustrer un peu c'est quoi le milieu de travail en camp de vacances. Chaque année, un peu plus de 100 000 enfants fréquentent les camps de vacances de l'Association des camps. On dit que tout près de 150 000 enfants en tout fréquentent chaque été les camps de vacances au Québec. Ordinairement, c'est pour des périodes de deux semaines. C'est la période la plus populaire, malgré qu'un certain nombre y vont pour une semaine ou pour un mois ou même plus, mais c'est la période de deux semaines dans 80 % des cas, qu'on retrouve. Les jeunes, pour la majeure partie, ont de 8 à 14 ans. Il y a environ 10 ou 11 camps, je crois, de l'Association qui accueillent à partir de l'âge de 4 ans. De plus en plus, on s'oriente vers et on accueille une clientèle préscolaire, puis on va jusqu'à l'âge de 16 et 17 ans. C'est une gamme de programmes, qui est offerte selon les âges et selon ce que chaque camp développe comme programme, comme produit, finalement.

Alors, quant à la vie en camp de vacances, je suis certain que plusieurs d'entre vous sont déjà familiers un peu avec le camp de vacances. C'est un peu le prolongement de la famille. L'enfant sort de son milieu familial, il n'est pas accompagné de ses parents, il se rend sur place pour passer son camp de vacances de deux semaines. Le camp de vacances doit non seulement procurer à ses campeurs un programme d'animation qui se veut éducatif et récréatif, mais également procurer à cet enfant-là tous les soins auxquels il est en droit de s'attendre en famille: tout ce qui est côté sanitaire, côté alimentation, l'enfant qui s'ennuie, deux conflits entre deux enfants, la surveillance lors du

sommeil la nuit, s'assurer que tout le monde mange bien, qu'on change de linge chaque jour, qu'on ait du linge propre, tout ce qui est question aussi d'alimentation, non seulement de fournir les repas, mais s'assurer que les enfants mangent bien, qu'ils mangent leurs pois verts, qu'ils boivent leur jus d'orange, un peu toutes ces choses-là.

La vie en camp de vacances, c'est une journée type, une journée normale. Réveil le matin, activités qui s'y déroulent toute la journée, puis en soirée grandes activités, coucher, puis ensuite on se reporte au lendemain matin. D'autres programmes sont un peu plus spécialisés, où les jeunes vont partir avec un groupe de moniteurs ou d'animateurs - ceux qui accompagnent les jeunes en activités, on les appelle les moniteurs - pour une période plus prolongée qui peut être de 24 heures et qui peut aller jusqu'à 21 jours. C'est ce qu'on appelle des randonnées, des excursions, des grandes randonnées. A ce moment-là, les jeunes sont pris en charge par un groupe d'animateurs et vont vivre souvent en pleine nature, soit en canot-camping, en randonnée pédestre, en cyclotourisme, peu importe, bon, un programme avec un certain nombre d'expériences, maintenant, pour développer surtout la vie de groupe et développer la vie en plein air, le contact avec la nature. Les études de marché qu'on fait régulièrement révèlent chaque fois que ce qui est recherché le plus par le jeune et par le parent, c'est la richesse de la vie de groupe et le contact avec la nature. Aussi, on attache beaucoup d'importance pour ce qui est du parent qui est également consommateur. Il n'est peut-être pas client, mais concommateurs quand même. Il a certaines attentes qui ne sont pas nécessairement les mêmes que l'enfant, mais le parent a souvent une attente par rapport à la réputation du camp, à savoir la qualité des soins que le camp est réputé d'apporter à ses campeurs, une qualité de l'attention. Alors, tout ça pour nous, comme je le disais un peu plus tôt, le camp de vacances, c'est un peu un prolongement de la famille. Lorsque l'enfant est envoyé à un camp de vacances, qu'un parent inscrit son enfant à un camp de vacances, on s'attend à ce qu'il puisse vivre dans un milieu d'aussi bonne qualité que celui qu'il va trouver dans son milieu familial. Tout ça appelle les camps de vacances à recruter et à former un personnel qui est en mesure d'apporter cette attention-là et qui est présent sur place pour être effectivement capable d'apporter cette qualité de soins dont on s'attend et qu'il est important aussi d'apporter aux jeunes campeurs.

Qui sont ces étudiants? Pour la majeure partie, ces employés, ces moniteurs et monitrices, sont des étudiants et des étudiantes. On sait que le camp de vacances, le gros de l'année, est surtout durant la période de congé scolaire d'été. Il y a de plus en plus de camps de vacances qui opèrent l'hiver, ainsi cette semaine et la semaine

prochaine pour les semaines de relâche scolaire. C'est de plus en plus populaire. Mais évidemment, c'est la période d'été, le congé scolaire d'été qui est le plus populaire. Tout près de 4000 étudiants chaque été trouvent un emploi en camp de vacances, au niveau de l'animation pour la majeure partie, au niveau d'autres travaux genre entretien ou supervision du personnel pour ceux qui ont un peu plus d'expérience, supervision des programmes, à la cuisine, au niveau des premiers soins et ce qu'on appelle l'infirmerie, mais la majeure partie des emplois sont au niveau de l'animation et de l'encadrement du campeur. Ce sont environ, à 95 %, des étudiants qui ont déjà une certaine formation à leur arrivée et qui reçoivent également une formation de la part du camp de vacances. Une des normes de l'Association des camps exige que le camp de vacances apporte une formation à son personnel d'environ 60 heures avant le début du camp de vacances pour connaître un peu les procédures d'intervention en cas d'urgence, pour connaître une banque d'activités, une banque de types d'interventions, connaître un peu la clientèle qui vient au camp, des techniques d'animation, aussi le travail en équipe, etc. Alors, il y a des moniteurs qui constituent la majeure partie des employés. Ensuite, d'autres employés sont ce qu'on appelle les chefs d'unités qui ont à superviser un groupe de moniteurs qui, eux, ont le soin d'un groupe d'enfants. Alors, le chef d'unité des garçons de 9 à 11 ans ou des jeunes filles de 6 à 8 ans, par exemple, c'est ce qu'on appelle une unité en camp de vacances. Il y a aussi des moniteurs qui ont une tâche qu'on dit de spécialistes, c'est-à-dire qu'ils ont à enseigner une activité, soit le tir à l'arc, la natation, la voile ou peu importe. Il y en a qui ont des tâches, moins d'encadrement d'un groupe d'enfants, mais plus d'enseignement d'une activité pour la majeure partie du temps qu'il passe au camp de vacances. Alors, c'est pour dire que cet emploi de moniteur et monitrice en camp de vacances, d'intervenant en camp de vacances, nécessite une présence continue comme le parent en milieu familial sur le site du camp et auprès des campeurs. Alors, finalement, on fait souvent une farce. On ne peut pas, par exemple, pendant certaines heures de la journée, placer les enfants dans un placard et dire: Là, on est en pause, on fait d'autre chose. Évidemment, c'est continu. C'est 24 heures sur 24. Puis d'autres tâches sont plus particulières. Par exemple, j'ai mentionné tout à l'heure les grandes randonnées. Évidemment, un groupe de trois moniteurs, par exemple, qui accueille un groupe de 12 à 15 enfants qui partent en canot-camping pendant 10 jours ou 3 jours ou 21 jours, évidemment, c'est intensif, c'est du 24 heures sur 24. Ils ont une présence, une responsabilité auprès des campeurs pendant toute la durée de la randonnée ou de l'excursion. Et tout ça appelle le camp de vacances à se doter d'une structure de personnel de ressources

humaines qui est en mesure d'apporter cette attention et cette qualité d'intervention qui procure non seulement une qualité de programmes et de services à laquelle tout bon consommateur a le droit de s'attendre, mais également un environnement sain et surtout sécuritaire pour le camp de vacances. Et c'est un peu là que le ratio entre en ligne de compte. Lorsque l'Association des camps du Québec a dit, par exemple, que pour les jeunes de six à huit ans, c'est un ratio d'un moniteur pour six enfants qui est nécessaire en activité. C'est parce que, avec l'expérience et avec les années, on considère que, pour avoir un milieu sain et sécuritaire, on doit avoir au moins un adulte, un moniteur avec au maximum six enfants. Des fois, certaines activités vont peut-être exiger un ratio plus serré. Si on parle des grandes randonnées, c'est un ratio de un pour trois, un pour cinq, selon l'âge des enfants.

Alors, c'est un peu, rapidement, pour illustrer ce que ça implique, un camp de vacances, comme milieu de travail. C'est cette présence continue et aussi cette présence intensive de la part des moniteurs auprès des enfants. Je parle souvent des enfants, mais il faut aussi mentionner qu'il n'y a pas uniquement des enfants qui fréquentent les camps de vacances, il y a également des adultes qui les fréquentent. La majeure partie de ces adultes ont des besoins spéciaux, soit pour un handicap physique ou mental. Il y a un certain nombre de camps de vacances qui font l'intégration ou qui sont spécialisés dans l'accueil de ces personnes-là, et qui ont développé une façon d'intervenir et une certaine facilité physique pour accueillir ces personnes. Souvent, dans ces camps, on trouve un ratio beaucoup plus élevé, soit, ordinairement, un moniteur pour deux ou trois campeurs, parce que ça demande une intervention plus particulière. Aussi, de plus en plus de personnes du troisième âge fréquentent les camps de vacances. Pour plusieurs d'entre eux, surtout ceux qui demeurent maintenant dans les grands centres urbains, c'est un retour auprès de la nature, qu'ils peuvent se permettre. Alors, c'est la même chose, ce sont souvent des étudiants qui interviennent auprès de ces gens-là et c'est un peu les mêmes ratios que dans les camps pour enfants que l'on y retrouve. Ça demande une attention aussi particulière, surtout en ce qui concerne les personnes qui ont des besoins spéciaux, soit pour un handicap physique ou mental.

Tout ça amène un peu la problématique des normes du travail, l'application, par exemple, d'une loi sur les normes du travail. Il y a trois sections où, dans la loi actuelle, il y a des exemptions pour les camps sans but lucratif, au niveau de la semaine normale de travail. Évidemment, j'ai mentionné un peu la présence du moniteur auprès de l'enfant, qu'exige le camp de vacances. Pour compter les heures d'un membre du personnel en camp de vacances, si on part en

randonnée avec un groupe de jeunes, pour trois jours, même pas après la fin de la deuxième journée, on a déjà totalisé, à toutes fins pratiques, 44 heures dans notre semaine. C'est un peu une présence comme un parent. On est là de façon continue. Alors, toute la question de la semaine normale de travail est difficile à appliquer dans un contexte de camp de vacances comme tel, parce que, finalement, les heures ne sont pas comptées. Ça ne veut pas dire que l'employé est continuellement en fonction, mais, du fait que le camp est souvent isolé en région, on demande une présence continue du personnel sur place. Il y a des heures, pendant la journée, où les animateurs, les moniteurs et monitrices peuvent se retrouver en périodes où ils sont moins directement responsables de la tâche, où ils sont pour accompagner. Par exemple, si on regarde la baignade, on se rend à la plage; et les plages, en camp de vacances, ce sont des bains publics comme bien d'autres. Alors, il y a des surveillants sauveteurs prévus selon les normes prévues dans le règlement. Il n'en demeure pas moins que l'on demande aux moniteurs de groupes d'accompagner quand même les enfants à la baignade et, non seulement de se baigner avec les enfants, mais d'apporter aussi une part de surveillance pour améliorer le niveau de sécurité. Comme un parent fait lorsqu'il se rend à la plage, il ne se fie pas uniquement au sauveteur, mais il doit lui-même fournir une certaine part de surveillance et d'encadrement de l'enfant. Alors, en camp de vacances, les heures sont difficiles à comptabiliser comme telles.

Il y a aussi la question du salaire minimum proprement dit. Il serait presque impossible d'appliquer le règlement sur le salaire minimum, tel qu'on le retrouve dans la loi actuelle. Il y a également une exemption, à ce niveau-là, pour les camps sans but lucratif. Évidemment, après 44 heures, aller au temps et demi, et ces choses-là, ce qu'on retrouve, en camp de vacances, c'est surtout un salaire sur une base hebdomadaire. Lorsque l'étudiant est employé pour une période de 10, 9, 8, 12 semaines, ce qui peut varier d'un camp à l'autre, c'est un salaire hebdomadaire qui est versé à l'employé plutôt qu'un salaire horaire, sachant très bien qu'après seulement deux jours, déjà on a atteint les 44 heures de travail, à toutes fins pratiques.

Il y a également une exemption au niveau des congés annuels payés qui, toujours encore une fois, pour des camps sans but lucratif, un peu au niveau de la même problématique, est difficile à appliquer de la même façon qu'on l'applique peut-être dans d'autres secteurs de travail. Ce qu'on trouve dans le projet de loi et un peu ce qu'on demande au niveau de l'Association des camps, c'est de maintenir ces exemptions pour les camps de vacances. On considère que les camps de vacances font un effort quand même fort intéressant et louable en termes de conditions de travail, de milieu de travail et de

conditions salariales également. Sans être capables de se payer le salaire minimum comme tel, les camps font quand même un effort fort louable en termes de conditions salariales. Il faut dire aussi que le milieu de travail est fort intéressant pour les gens qui viennent en camp de vacances où ils peuvent appliquer plusieurs notions qu'ils apprennent à leurs études où ils apprennent un peu le travail d'équipe, puis le leadership, puis ces choses-là.

Le Président (M. Joly): M. Jean, je vous inviterais à conclure, je pense qu'on approche la petite minute de la fin.

M. Jean: Certainement. Alors, pour dire, c'est qu'on invite le ministère à maintenir les exemptions telles qu'on les retrouve dans la loi. Et aussi, ce qu'on aimerait comme changements, c'est qu'actuellement, dans la loi, les exemptions sont pour les camps sans but lucratif seulement. Maintenant, le milieu de travail étant semblable dans un camp à but lucratif que dans un camp sans but lucratif, on demande, tel que prévu dans le projet de loi, l'extension de l'exemption à tout ce qui est camp de vacances, sans distinction de statut corporatif comme tel. Et c'est ce que l'avant-projet de loi prévoit. Sur les articles 15, 24 et 34 de l'avant-projet de loi, qui se réfèrent aux articles 54, 77 et 78 de la loi actuelle, l'Association des camps recommande au ministre de mettre en application ce qui est proposé dans l'avant-projet de loi. Nous vous remercions.

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

M. Bourbeau: Merci, M. le Président. Je pense que c'est une des rares fois, depuis le début de cette commission, où nous avons devant nous un organisme qui se déclare totalement d'accord avec le projet de loi, sans aucune modification, si j'ai bien compris. Alors, c'est rassurant. La commission semble se diriger vers des organismes qui sont plus d'accord avec le projet de loi que d'autres. J'ai quand même un certain nombre de questions à vous poser pour notre édification personnelle. Vos camps de vacances, en général, la période où ils opèrent, ça se situe entre quoi, entre le mois de mai, juin et septembre ou c'est quoi la période?

M. Jean: La période intensive, c'est du mois de mai à la fin août. De plus en plus de camps de vacances, tout près de 60 % des camps de vacances à l'Association, opèrent maintenant sur une base de quatre saisons, c'est-à-dire qu'ils accueillent beaucoup de groupes scolaires pendant la période de septembre à mai, ce qu'on appelle les classes nature - les classes rouges, les

classes blanches, les classes vertes - et accueillent aussi des groupes les fins de semaine. Évidemment, la capacité d'accueil l'hiver est beaucoup plus petite que...

M. Bourbeau: ...les classes rouges, si ça ne vous fait rien.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Jean: Là, je vous invite à essayer les deux autres, elles sont intéressantes.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Jean: Évidemment, la capacité d'accueil est moindre pendant les périodes de l'automne, de l'hiver et du printemps. C'est surtout l'été où, la capacité d'accueil est plus élevée, c'est plus intensif, évidemment, comme activités.

M. Bourbeau: Maintenant, combien d'étudiants ou d'étudiantes, les camps de vacances à but lucratif embauchent-ils comparativement à ceux à but non lucratif?

M. Jean: Toute proportion gardée, environ 20 % des emplois sont en camps à but lucratif.

M. Bourbeau: 20 %.

M. Jean: 20 % On parle de 4000 emplois au total, à peu près.

M. Bourbeau: Parmi les membres de votre Association, quelle est la proportion de colonies à but lucratif ou de camps à but lucratif versus non lucratif?

M. Jean: Sur 115 camps membres, H y en a 21 qui sont à but lucratif.

M. Bourbeau: 21, donc, c'est la même proportion de camps que d'étudiants, quoi?

M. Jean: Oui.

M. Bourbeau: Est-ce qu'en général, ce sont les plus gros camps qui sont à but lucratif ou les plus petits?
(10 h 30)

M. Jean: Les camps à but lucratif sont dans la moyenne ou au-dessus de la moyenne. Il faut dire que les plus petits camps sont surtout des camps qui ont une vocation très spécialisée, soit l'accueil d'une personne ou de personnes avec des besoins spéciaux. Alors, c'est surtout au niveau de ces camps-là qu'on trouve des petites capacités d'accueil de 60, 70 ou en bas de 100.

M. Bourbeau: Maintenant, dans un camp de vacances, soit à but lucratif ou non, parmi le personnel d'un camp, quelle est la proportion de

gens qui travaillent, qui sont étudiants par rapport à la totalité du personnel?

M. Jean: C'est tout près de 90 % qui sont étudiants, la majeure partie, même pendant les périodes de classes rouges, vertes et blanches, ce sont des étudiants qui ont des heures de disponibilité. La permanence se retrouve surtout au niveau de l'administration avec le directeur du camp, peut-être un adjoint lorsque c'est un gros camp, au niveau du secrétariat, avec une ou deux ou trois personnes à certaines occasions, puis peut-être au niveau de la cuisine et de l'entretien aussi, on retrouve trois ou quatre personnes.

M. Bourbeau: Dans une journée normale que travaille un étudiant qui est embauché chez vous, est-ce qu'on peut savoir à peu près combien d'heures de travail réel ils peuvent faire. Il y a des heures de repos, il y a des heures de garde, mais les heures de travail réel, avez-vous une idée?

M. Jean: Je peux peut-être passer la parole à mes collègues, M. Bigauette et Mme Geoffroy qui eux sont directeurs de camps. Je l'ai été, voilà cinq ans.

M. Bigauette (Pierre): Alors, quand on rencontre des parents qui veulent envoyer leurs enfants chez nous, ils nous demandent souvent: Une journée type, c'est quoi chez vous? Et moi, je leur réponds toujours: C'est quoi chez vous une journée type? Alors, c'est écrit par exemple: lever, 7 h 30. Mais venez donc voir un groupe de 10 enfants de sept ans. Quand il y en a un qui se réveille à 6 h, à 6 h 1, je vous garantis que les 9 ou les 10 autres sont réveillés. Alors, un moniteur à qui on a dit que son travail commençait à 7 h 30, en réalité, il commence déjà à 6 h. Ça ne se compte pas. Il mange avec les enfants, il couche avec les enfants, et il n'y a pas de répit dans une journée dans un camp de vacances. On ne prend pas l'enfant pour dire: Bien là, tu vas aller à l'école pendant quelques heures. On ne dit pas: Tu vas aller à telle place où on te case pendant que... C'est tout un contexte où l'enfant est en activité 24 heures sur 24. Il est encore plus occupant qu'il ne l'est à la maison, parce qu'à la maison, comme je vous dis, il peut aller au terrain de jeux, il peut aller à l'école, il peut aller en garderie, mais, au camp, ce n'est pas possible. Donc, le moniteur, il fait comme on dit nous autres sur papier des fois 8 heures, 10 heures, 12 heures. Mais un moniteur, nous autres, il travaille six jours sur sept et facilement 70 heures par semaine, parce qu'il est toujours en présence des enfants.

M. Bourbeau: Maintenant, quel est le salaire... Bon, je comprends que le salaire est hebdomadaire là. Alors, un étudiant qui fait ce

genre de travail-là, qui couche avec les enfants dans les camps, les cabanes, donc qui est avec eux - je ne parle pas des étudiants qui pourraient travailler dans l'administration, s'il y en a, ou dans l'entretien - mais ceux qui suivent les enfants, ils font combien? C'est quoi le salaire moyen, disons?

M. Bigauette: Ça va varier de 100 \$ à 220 \$ par semaine.

M. Bourbeau: Ça comprend évidemment la pension, la nourriture et tout ça?

M. Bigauette: C'est ça, oui. On va soustraire une pension qui peut varier de 10 \$ à 32 \$, finalement. Ce qui fait que le salaire varie, ça dépend de la fonction, de l'expérience ou de la formation du moniteur en question. Aussi, certains camps ont des vocations sociales bien définies, et ils vont, par exemple, avoir une tarification pour le consommateur, qui est moindre que le coût réel du séjour, soit avec des subventions du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche ou d'autres groupes, genre Centraide, ou à partir de levées de fonds qu'ils font en collaboration avec des clubs sociaux ou d'eux-mêmes; ils peuvent se permettre d'avoir une tarification qui est moindre que la tarification réelle. Évidemment, tout ça, ça affecte un peu aussi la masse salariale, ça fait qu'on va retrouver une variation comme ça.

M. Bourbeau: Ça ne fait pas quand même beaucoup de dollars l'heure. Est-ce que vous avez de la difficulté à trouver des moniteurs ou si vous n'avez pas de difficultés?

M. Bigauette: En général, les postes sont comblés pour la fin de mai ou le début de juin. Évidemment, il y a toujours des postes clés qui nécessitent une formation bien précise, et on peut peut-être avoir plus de difficulté, d'une année à l'autre, d'un camp à l'autre. Mais, en général, les postes se comblent assez bien. Il faut dire que les jeunes étudiants aussi valorisent beaucoup ce type d'emploi là. Puis, évidemment, le salaire n'est pas comparable à ce qu'on peut retrouver par exemple dans l'industrie. Par contre, on réussit à économiser une bonne partie du salaire parce qu'en milieu de camp de vacances, bon, on dépense très peu, c'est pas comme lorsqu'on est en ville, évidemment.

M. Bourbeau: Là, je comprends très bien qu'il y a une tradition que même les moniteurs sont un peu en vacances eux aussi, là, avec les autres. Je présume que c'est un peu ça.

M. Jean: Oui, c'est un milieu de vie qui est très enrichissant, et on ne leur dit pas qu'ils sont en vacances et vous ne direz pas ça, vous autres, non plus parce que les responsabilités

sont assez élevées. Avoir la charge d'un groupe d'enfants et faire certaines activités à risques, quand même, pour ce qui est randonnée en forêt, escalade, baignade et ces choses-là, c'est quand même des responsabilités. Mais toute la vie de groupe et la dynamique de l'équipe et les responsabilités qu'ils ont, bien qu'elles soient lourdes, sont fort enrichissantes. À ce niveau-là, évidemment, ce n'est pas un fardeau comme emploi.

M. Bourbeau: Est-ce que çg arrive des moniteurs qui ne sont pas payés du tout, qui le font bénévolement, sans aucun salaire?

M. Jean: Les bénévoles qu'on retrouve, c'est surtout au niveau des adultes, des personnes qui sont attachées au camp, qui étaient anciens campeurs ou qui croient un peu en la vocation du camp, et qui sont soit des enseignants ou qui sont disponibles pendant une période, un été, à intervenir auprès du camp, à jouer un rôle de supervision ou de s'occuper d'un secteur quelconque, ou des personnes qui proviennent de communautés, la majeure partie des bénévoles qu'on retrouve, ce sont ces gens-là.

M. Bourbeau: Maintenant, parmi les membres de votre Association, quel est le nombre de colonies de vacances qui sont des colonies de vacances pour enfants par rapport aux autres catégories de colonies de vacances?

M. Jean: Au niveau des membres de l'Association, si on regarde la période de l'été, c'est environ 90 % qui accueillent des enfants. D'autres vont accueillir soit des familles uniquement ou des personnes âgées ou des adultes ayant des besoins spéciaux. Certains vont accueillir les deux, sont aménagés de façon à pouvoir accueillir et, par exemple, des familles et des personnes âgées et des enfants dans deux sections différentes du terrain. Mais à 90 %, ils accueillent des enfants.

M. Bourbeau: Alors, il y a 90 % à peu près de la clientèle qui sont des enfants, autrement dit, c'est ce que vous dites?

M. Jean: Oui.

M. Bourbeau: Maintenant, est-ce que la clientèle des colonies de vacances à but lucratif, cette clientèle-là varie par rapport à la clientèle des buts non lucratif?

M. Jean: Simplement au niveau socio-économique, la tarification des services qu'on va retrouver, par exemple, dans le secteur à but lucratif ou dans un camp de vacances qui ne bénéficie pas de subventions ou qui ne fait pas de levée de fonds spéciale pour être capable d'être accessible financièrement, à ce niveau-là, on peut dire que la clientèle varie. On dit que

ce n'est pas tous les camps de vacances qui sont accessibles à toutes les bourses, mais tout citoyen, peu importe le revenu familial, peut trouver un camp de vacances qui peut l'accueillir. Il n'y a pas d'enfant au Québec qui peut dire: Je ne vais pas au camp de vacances parce que je n'ai pas d'argent. Il y a des camps de vacances qui vont accueillir une clientèle, évidemment, de vocation, vont accueillir une clientèle qui est moins bien nantie socio-économiquement.

M. Bourbeau: Votre mémoire n'en fait pas mention, mais je présume que vous avez réalisé que le projet de loi qu'on a déposé vise à soustraire les colonies de vacances à but lucratif de la loi sur les normes, mais uniquement celles qui s'adressent à des enfants. Vous êtes au courant de ça, hein? On a exclu les colonies de vacances à but lucratif pour enfants et non pas les autres.

M. Jean: Oui. On avait compris qu'étaient exclus les camps de vacances à but lucratif. Par contre, ce n'était pas précis si c'était exclusivement dans le cas de l'accueil d'enfants ou peu importe.

M. Bourbeau: C'est seulement celles pour enfants qui sont exclues. Est-ce que ça entraîne une réaction chez vous?

M. Jean: C'est un peu ce que mon collègue me souligne. Est-ce que c'est vraiment strictement les enfants, mais également au niveau de l'accueil d'une personne adulte qui a un besoin spécial, soit une personne âgée qui a des besoins spéciaux ou une personne handicapée quelconque?

M. Bourbeau: Quand je dis "exclues", je parle de la question des salaires. L'exclusion est là. À l'égard des salaires, les colonies de vacances pour adultes, par exemple, ne seraient pas exclues de la loi.

M. Jean: O.K. Si je comprends bien, pour ce qui a trait aux salaires, semaine normale de travail, congés payés, seraient exclues de la loi toutes ces colonies de vacances, soit à but lucratif ou sans but lucratif, pour ce qui est de l'accueil d'enfants seulement?

M. Bourbeau: Un petit instant, je vais simplement parler à mon conseiller juridique, ici, pour avoir une précision.

Simplement pour clarifier. Dans la loi actuelle, les colonies de vacances à but lucratif sont sujettes à la loi sur les normes, hein? On les exclut, sauf pour le salaire, où elles vont continuer à être sujettes à la loi sur les normes. Mais pour les vacances, le temps supplémentaire, elles ne seront plus sujettes à la loi sur les normes. Je parle toujours pour les colonies de

vacances pour les adultes, enfin autres que pour les enfants. Pour les enfants, elles sont exclues de tout.

M. Jean: O. K. Alors, juste pour préciser, pour l'accueil d'enfants...

M. Bourbeau: Dès que vous parlez d'enfants, la loi sur les normes ne s'applique pas.

M. Jean: Pour toute colonie de vacances, peu importe le statut corporatif?

M. Bourbeau: C'est ça. À but lucratif ou non lucratif.

M. Jean: O. K. Et en ce qui concerne l'accueil d'adultes...

M. Bourbeau: Si vous parlez des adultes, là, ça va être exclu de la loi sur les normes aussi, sauf pour les salaires. Il faudra respecter le salaire minimum.

M. Jean: Ça, c'est autant pour le sans but lucratif que pour le but lucratif, ou uniquement pour le but lucratif, ce que vous mentionnez?

M. Bourbeau: Les deux sur le même pied.

M. Jean: Les deux sur le même pied.

M. Bourbeau: Mais ça, c'est le statu quo, si je comprends bien, c'est comme ça maintenant?

M. Jean: Actuellement, pas de la façon dont s'est appliqué, de l'interprétation qu'on en fait puis de l'expérience qu'on a, finalement, surtout pour ce qui est de l'accueil d'adultes handicapés et de personnes âgées.

M. Bourbeau: Je m'excuse, là, on me dit le contraire. Effectivement, les salaires, actuellement, vous ne respectez pas le salaire minimum, et vous ne serez pas obligés non plus de le respecter dans l'avenir. Seulement pour les colonies de vacances pour adultes, lucratif...

M. Jean: Alors, le camp à but lucratif qui accueille des adultes, nonobstant une personne handicapée ou pas, devra respecter intégralement le salaire minimum.
(10 h 45)

M. Bourbeau: Dans l'état du projet actuel, on a l'intention, je le reprends, d'exclure de la loi sur les normes tant les colonies de vacances à but lucratif que non lucratif. Maintenant, une exception, c'est que, pour les camps de vacances qui accueillent des adultes, à ce moment-là, il faudra respecter la loi sur les normes en ce qui concerne les salaires. Uniquement pour les camps de vacances à but lucratif pour adultes.

M. Jean: Seulement pour le camp...

M. Bourbeau: Les camps de vacances pour adultes à but lucratif devront respecter le salaire minimum, mais ils ne seront pas sujets aux autres prescriptions de la loi sur les normes. Par exemple, le nombre d'heures par jour, des trucs comme ça, ça continuera à être exclu. C'est l'état actuel du projet.

M. Jean: O. K. Selon les heures travaillées dans la semaine par l'employé, il est payé au salaire minimum, sans égard au nombre d'heures travaillées, que ça dépasse les 44 heures ou peu importe, si je comprends bien.

M. Bourbeau: C'est l'état actuel du projet; c'est comme ça qu'il est présenté. Maintenant, si jamais vous avez des représentations à faire... C'est parce que vous n'en avez pas fait de représentations, alors, on s'est dit: Peut-être qu'ils n'ont pas compris très bien le sens de notre proposition. Je vous dis que si jamais ça cause des gros problèmes et que vous pouvez nous faire la preuve que c'est impraticable, vous pourrez toujours communiquer avec nos fonctionnaires dans les prochains jours, dans les prochaines semaines. C'est la façon dont le projet de loi est rédigé maintenant. Comme ce n'est pas un projet de loi, c'est un avant-projet de loi, donc, c'est une proposition que nous faisons, mais on est ouvert à toute considération que vous voudriez nous faire tenir, qui serait de nature à nous démontrer que ce n'est pas praticable, par exemple. Si jamais vous nous faites la preuve que cette proposition-là n'est pas praticable, on peut la regarder.

M. Jean: On vous avoue qu'à notre lecture de l'avant-projet de loi, ça ne nous est pas apparu clair cette distinction-là que vous faites.

M. Bourbeau: C'est pour ça que j'ai tenu à vous en parler, parce qu'on pensait peut-être que vous n'aviez pas saisi cela, parce que avec le jargon juridique qui est employé parfois, il y a des choses qui passent et on ne les voit même pas passer.

M. Jean: J'imagine qu'après du ministère, comme vous dites, il y a moyen d'obtenir le libellé précis de ce que vous venez de dire, puis ensuite, on pourra...

M. Bourbeau: Oui. Et j'aimerais ça connaître votre réaction sur cette proposition-là, la proposition dont je viens de vous parler, qui est celle qui est contenue dans le projet.

M. Jean: Dans un premier temps, rapidement, pour ce qui est de l'accueil de l'adulte handicapé et de la personne âgée, M. Bigaouette pourra vous en parler. Effectivement, ça peut poser problème.

M. Bigaouette: Alors, je donne l'exemple pour la personne âgée, je peux vous dire qu'elle demande plus que l'enfant. Nous avons connu quelques saisons, nous autres, où on a accueilli la personne âgée, je pense aux années 1978 et 1979. Comme ça demandait plus d'encadrement, on a vraiment diminué. C'est exceptionnel, maintenant. Il y a un été où on a reçu jusqu'à 2000 personnes âgées qui ont couché au moins deux soirs là entre le mois de mai... Maintenant, il en passe, par été, 200 à 300, pas plus, parce que ça demande énormément, ces groupes-là.

Aussi, moi, je ne connais pas le monde de la personne handicapée, mais c'est sûr, on dit, dans les statistiques, que ça demande presque un adulte par handicapé dans les camps. Alors, pour ces deux clientèles, ça m'apparaîtrait un petit peu difficile que ça soit cette situation-là. C'est parce que ce n'est pas seulement des soins professionnels dont je parle, mais c'est tout au niveau de l'animation, de l'encadrement. On sait que la personne âgée, par exemple, demande énormément d'écoute. Si on passe notre temps à les écouter, alors, c'est ça, là, ça demande beaucoup pour les jeunes animateurs auprès de ces gens-là. Les autres clientèles, c'est bien sûr que si un groupe va s'installer quelque part, je pense, s'ils vont faire du ski, ils demandent, entre guillemets, presque de l'hôtellerie, ça, ce n'est pas la même chose, mais ils ne demandent même pas d'animation. Je pense à ces deux clientèles-là dans les camps de vacances. Elle est demandée, mais ça demande beaucoup.

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

Mme Harel: Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous accueillir à la commission, M. Jean et les personnes qui vous accompagnent, M. Bigaouette et Mme Geoffroy. Vos bureaux sont d'ailleurs installés dans le comté de Hochelaga-Maisonneuve. Vous partagez avec l'ensemble des autres organismes membres du Regroupement des organismes de loisirs du Québec le sous-sol du Stade olympique, c'est bien ça?

M. Jean: C'est bien ça, oui.

Mme Harel: Tantôt, vous signaliez qu'à peu près 20 % de votre "membership" était constitué de camps de vacances à but lucratif. Est ce que l'ensemble des camps de vacances ont un sort similaire quant aux politiques de subventions gouvernementales?

M. Jean: Tout ce qui est subventions gouvernementales, soit pour le fonctionnement ou la consolidation des équipements, par exemple du programme du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, qui est le plus gros programme, ce n'est accessible qu'aux camps sans but

lucratif.

Mme Harel: Donc, ça confirme en fait ce que je croyais, c'est que la politique gouvernementale n'en est une d'injection des fonds publics que dans le réseau à but non lucratif, c'est bien le cas?

M. Jean: C'est le cas surtout au niveau du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche maintenant. Comme entreprise, il y a peut-être d'autres programmes gouvernementaux auxquels un camp à but lucratif peut avoir accès, mais en ce qui concerne le programme du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, c'est sans but lucratif.

Mme Harel: Donc le programme des camps de vacances, c'est pour des organismes à but non lucratif?

M. Jean: Oui, c'est un critère.

Mme Harel: D'autre part, les camps de vacances qui sont membres de l'Association, vous en comptez 115, sont-ils tous des camps de vacances pour enfants?

M. Jean: Oui, la majeure partie, comme je le mentionnais tout à l'heure, 90 % accueillent des enfants.

Mme Harel: Des enfants. Et les 10 % qui restent.

M. Jean: Ils accueillent soit des familles ou des adultes handicapés ou des personnes âgées.

Mme Harel: Parce qu'il y a une autre association, l'association des camps de vacances en milieu familial ou...

M. Jean: C'est au Mouvement des camps familiaux, probablement, que vous faites allusion.

Mme Harel: Le Mouvement des camps familiaux. Ça, ça existe aussi au 4545, Pierre-de-Coubertin, hein?

M. Jean: Oui.

Mme Harel: C'est quoi? Ce n'est pas des concurrents, c'est des...

M. Jean: En fait, eux, le groupe, surtout, ce sont des groupes de quartiers des grands centres urbains, qui font une série d'activités, entre autres, l'activité vacances qui s'articule par le camp famille.

Mme Harel: Et ces camps familiaux, eux, sont-ils couverts par ces dispositions-là?

M. Jean: À ma connaissance, oui.

Mme Harel: S'ils sont à but non lucratif, aussi. Parce que la grande question c'est: Faut-il faire une distinction entre adultes et enfants ou une distinction entre à but lucratif et à but non lucratif? Parce que là, on nous dit que les camps qui s'adressent à des adultes, en fait, ce sont des familles, les adultes, hein? Il faut voir que ça ne veut pas dire que ce n'est pas des adultes seuls, sur le marché du travail, les adultes, ça peut être aussi des familles.

M. Jean: O.K. À quoi on faisait allusion, tout à l'heure, lorsqu'on parlait de l'adulte handicapé ou la personne âgée...

Mme Harel: C'est l'adulte seul?

M. Jean: C'est ça, il ne vient pas en famille, nécessairement.

Mme Harel: Oui, mais les camps familiaux, par exemple, qui offrent des services dans mon quartier, s'adressent aux familles monoparentales la plupart du temps. C'est le cas, je pense, pour la majorité de la clientèle des camps familiaux, où il y a un adulte et des enfants.

M. Jean: Oui.

Mme Harel: Et comme tel, la disposition de l'avant-projet de loi ne permettrait pas à ces camps-là de bénéficier de l'exclusion, parce que ça ne s'adresse pas qu'à des enfants. C'est bien le cas?

M. Jean: C'est un fait, oui.

Mme Harel: Et la grande question c'est: Quelle doit être la démarcation socialement parlant? Est-ce que ça doit être adultes et enfants ou ça doit être à but lucratif et non lucratif? H y a eu la Commission-Jeunesse du Parti libéral qui est venue plaider, il y a quelques jours de ça, avec, ma foi, pas mal d'intelligence, le fait qu'il y avait une participation à la communauté en travaillant dans un organisme à but non lucratif, étant entendu que la portion, si vous voulez, du salaire minimum non versé, était, d'une certaine façon, une contribution du moniteur ou de la monitrice à la communauté, mais que l'équivalent appliqué à des cas à but lucratif, ce n'était pas une contribution à la communauté, c'était la marge de profit du camp qui, finalement, se réalisait par du salaire impayé. Qu'est-ce que vous pensez de cet argument à l'égard des camps à but lucratif?

M. Jean: C'est-à-dire que le coût d'un camp de vacances est le même pour le camp sans but

lucratif que le camp à but lucratif.

Mme Harel: La tarification est la même?

M. Jean: Pas la tarification, je parle du coût. Évidemment, le camp sans but lucratif qui bénéficie de subventions ou d'une autre aide financière de l'extérieur, d'une subvention gouvernementale, ou qui a une structure de bénévolat peut de cette façon-là réduire sa tarification au consommateur. Mais en termes de coût de tous les achats et ces choses-là, enfin, c'est un peu de même.

Mme Harel: On pourrait penser, par exemple, raisonnable qu'il puisse réduire sa tarification du fait justement qu'il y ait des moniteurs et des monitrices qui, par service civique, d'une certaine façon, par engagement, le font en étant exclus des bénéficiaires qu'on offre aux autres travailleurs. Mais est-ce que c'est raisonnable que la même chose se passe dans des camps où la tarification est très élevée, où il y a une notion de profit et où, finalement, le jeune le fait un peu comme du "cheap labour"?

M. Jean: Nous autres, ce qu'on apporte, c'est que, de par la nature même de l'opération, de tout ce que ça exige comme soutien de ressources humaines dans un camp de vacances, même un camp sans but lucratif ne pourrait pas se permettre d'appliquer intégralement la loi du salaire minimum, des normes du travail.

Mme Harel: Sans but lucratif. Oui, mais à but lucratif?

M. Jean: Même un camp à but lucratif ne pourrait pas se permettre d'appliquer intégralement...

Mme Harel: Sur le salaire minimum? Je ne parle pas des autres dispositions, mais sur le salaire minimum?

M. Jean: Si vous dites sur le salaire minimum qui, lui, est payé pour toutes les heures travaillées nonobstant le nombre d'heures, on ne parle pas de temps et demi après x heures, il faudrait y voir, mais même là, ce serait possiblement difficile.

Mme Harel: Les 100 000 enfants qui fréquentent le camp sont des enfants qui sont hébergés ou s'il y a des camps de ville parce que ça se développe la notion de camps de ville? C'est de plus en plus fréquent maintenant.

M. Jean: Le camp de jour.

Mme Harel: Oui, le camp de jour.

M. Jean: Quand on parle des 100 camps ce

sont des enfants qui fréquentent des camps de séjour.

Mme Harel: De séjour, hein?

M. Jean: Il y a effectivement environ, je crois, 16 camps ou 15 camps de l'Association des camps qui sont des camps de séjour, c'est-à-dire que l'enfant héberge à domicile. Le coucher est à domicile chaque jour finalement.

Mme Harel: Sont-ils membres aussi de votre association?

M. Jean: Une quinzaine, oui.

Mme Harel: Parce qu'à ce moment-là, c'est souvent des camps ouverts par des municipalités, c'est-à-dire que c'est des services municipaux qui ouvrent un service qu'on appelle un camp de jour où l'enfant se rend le matin, on lui fait faire des activités, puis il est ramené à la maison le soir. Est-ce que vous pensez que la même exclusion doit valoir pour ce genre de camps de jour, qui sont des camps sans hébergement?

M. Jean: Oui, mais il faut voir aussi c'est quoi un camp de jour comme tel, parce qu'un peu tout le monde se donne l'appellation camp de jour. Ce qui se retrouve chez nous, c'est une municipalité qui a un camp de jour qui est membre de notre Association, mais les autres, c'est surtout soit des corporations qui ont déjà des camps de séjour qui, dans leur quartier en ville, partent un camp de jour ou des centres d'activités physiques, par exemple, de cégeps ou de collèges, qui, l'été, mette sur pied un camp de jour pour les gens de leur communauté.

Mme Harel: Parce qu'il va y avoir de plus en plus maintenant de ce genre de camps avec la loi qui a été adoptée sur les services de garde au printemps dernier. Il y a un volet qui est censé se développer en collaboration avec les municipalités pour la garde durant la période estivale. Et on devrait le souhaiter, de toute façon, parce que l'Office des services de garde a maintenant une table de concertation avec l'Union des municipalités, et c'est censé se développer.

M. Jean: Oui, nous, on pense qu'effectivement, c'est appelé à se développer. D'ailleurs, c'est un secteur, un type de camp qui se développe depuis un certain nombre d'années. Nous, on souhaite que les exemptions soient appliquées à tout ce qui est camp de vacances, incluant ce dont on parle, les camps de jour.

Mme Harel: Est-ce que les moniteurs et les monitrices qui travaillent sont assujettis aux lois, par exemple, de protection? Par exemple, dans les camps chez vous qui sont membres de

l'Association, les corporations sont assujetties, j'imagine - je ne connais pas la réponse, en fait, c'est pour ça que je vous pose la question - à la CSST, à l'ensemble des autres protections?

M. Jean: En tant qu'employeur, oui. Tout ce qui est CSST, chaque camp est un employeur inscrit à la CSST et paie sa cotisation.

Mme Harel: Parce que tantôt vous parliez des bénévoles. Moi, je connais personnellement des jeunes de 14, 15 ans qui servent d'aides bénévoles et qui n'ont pas de rémunération du tout, qui le font avec grand grand plaisir. Elles font finalement au camp ce qu'elles ne feraient pas à la maison. Elles lavent les chaudrons et les latrines comme si c'était une responsabilité, entre toutes, qui leur était confiée. Mais, je reviens, en tout cas, avec la question qui me préoccupe. Faut-il démarquer sur la base enfant et adulte ou s'il ne faut pas démarquer sur la base à but lucratif et non lucratif, au moins en ce qui regarde le salaire minimum et faire en sorte que les camps familiaux, que les camps de vacances pour enfants, oui, puissent être exclus, mais que l'ensemble des camps à but lucratif, eux, ils soient assujettis.

(11 heures)

M. Jean: Quand on parle de colonies de vacances, on mentionnait tout à l'heure l'accueil d'adultes, l'adulte qui lui vient seul, qui a des besoins spéciaux, et de personnes âgées. Évidemment, lorsqu'on parle de camps famille, c'est également à nos yeux une colonie de vacances. Si on veut que l'adulte en camp de famille ne joue pas le rôle du moniteur, il est là comme campeur, si on veut qu'il puisse effectivement profiter de la vacance, il y a déjà certaines tâches qui lui sont... Il n'a pas à prévoir la nourriture, les repas et ces choses-là. Ça demande quand même un encadrement assez serré. Finalement, l'adulte n'est pas toujours auprès de l'enfant. Souvent en camp famille, les enfants sont avec une équipe d'animation et les adultes sont de leur côté sur leur propre... Évidemment, il y a des activités qui se font en famille, mais ce n'est pas toute la journée. Puis l'encadrement de l'adulte aussi dans certaines activités à risques, ça demande quand même un ratio aussi élevé qu'avec des enfants parce que l'adulte n'est pas nécessairement habitué...

Mme Harel: Oui, mais à vos yeux ce n'est pas finalement ce qui va être proposé dans l'avant-projet de loi.

M. Jean: Dans ce qu'on voit dans l'avant-projet de loi, ce qu'on semblait mentionner tout à l'heure, ce que le ministre Bourbeau semblait mentionné tout à l'heure, c'était l'accueil d'adultes qui viennent individuellement.

Mme Harel: L'accueil d'adultes seuls?

M. Jean: Seuls.

Mme Harel: Sans enfants. Ça, je pense bien que c'est à préciser. Je ne pense pas que ça l'était en fait dans l'avant-projet. Il ne faut pas prendre ses désirs pour des réalités, là. Je pense qu'il va falloir le préciser, vous faire une lecture plus attentive, hein? Bien, M. le Président, je veux... Oui, excusez.

M. Jean: Ça va, effectivement, je tiens bonne note de ce que vous dites. Une fois qu'on pourra faire effectivement une lecture attentive avec toute l'information.

Le Président (M. Joly): Merci, Madame...

Mme Harel: Peut-être faire un bémol à votre appui inconditionnel à l'avant-projet de loi.

Le Président (M. Joly): Merci, Mme la députée. Avec la permission des membres de cette commission, M. le ministre avait une toute petite question à poser.

M. Bourbeau: Simplement pour rappeler que la question des garderies à but lucratif et non lucratif, puisqu'on est sur ce sujet là...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Vous m'excusez, mon esprit était ailleurs. C'est parce que j'ai, à côté de moi, la ministre responsable de la Famille et de la Condition féminine, et des garderies. Les camps de vacances. Alors, parlons donc des camps de vacances, c'est bien ce que j'avais à l'esprit, les camps de vacances à but lucratif. Dans l'état actuel des choses, le Québec n'exclut pas de la loi sur les normes, les camps de vacances à but lucratif. L'Ontario les exclut, cependant. Maintenant, tout à l'heure, vous nous avez dit que le salaire d'un moniteur peut varier de 225 \$, à peu près, à 100 \$, selon l'expérience et l'âge, je présume, du moniteur. Par contre, vous nous avez dit également qu'une journée de travail, ça peut être de 10 heures, 12 heures par jour et six jours par semaine. On voit donc ce que ça peut faire comme salaire horaire. Comment se fait-il que, dans l'état actuel des choses, les camps de vacances à but lucratif sont sujets au salaire minimum, par exemple? Comment pouvez-vous me dire qu'on ne paie que des salaires de 100 \$ à 225 \$ dans la loi actuelle, puisque manifestement, ça fait beaucoup moins que le salaire minimum? Est-ce que ça veut dire ça que, dans l'état actuel des choses, les camps de vacances à but lucratif ne respectent pas la loi?

M. Jean: Évidemment, ça demande toute une acrobatie, puis ça demande aussi de fractionner

dans certains cas l'encadrement, ce qui n'est pas nécessairement bon pour le produit. Avoir un gardien de nuit, par exemple, qui rentre en soirée, pour que ses moniteurs soient délogés. Alors, effectivement, cela pose des problèmes dans plusieurs cas, tant aux yeux de la Commission des normes qu'au niveau de l'employeur.

M. Bourbeau: Je ne comprends pas. Là, vous me parlez de la nuit. Voulez-vous dire que vous les payez quand ils dorment?

M. Jean: Non, c'est-à-dire qu'on demande quand même aux moniteurs d'être présents la nuit, il y en a qui sont désignés...

M. Bourbeau: Oui, je comprends, vous ne leur comptez pas ça comme des heures payées?

M. Jean: Au niveau de la Commission, lorsqu'on demande d'être présent, c'est vu comme étant...

M. Bourbeau: Bon, je reviens au gardien là, au moniteur, qui est là de 6 heures le matin là à 20 heures le soir. Monsieur nous expliquait tantôt que parfois ça commence tôt. Disons qu'il fait une journée de 12 heures là. Le salaire minimum, c'est 5 \$ l'heure. Est-ce que ces camps de vacances à but lucratif payent 60 \$ par jour, cinq jours par semaine? Ça ferait beaucoup plus que le salaire dont vous nous avez parlé tantôt.

M. Jean: Non, effectivement, ils ne sont pas en mesure de l'appliquer. Ce que certains camps à but lucratif ont fait sur la recommandation, je crois que c'était du ministre Johnson du temps, c'est de former un camp sans but lucratif tout en étant propriétaires de leur terrain. Certains peuvent s'en sortir de cette façon-là. Mais celui qui est strictement à but lucratif, pour son opération au camp, c'est très difficile à appliquer.

M. Bourbeau: On doit constater que les camps de vacances à but lucratif, à toutes fins pratiques, ne sont pas capables de respecter la loi du salaire minimum actuelle. Est-ce qu'on peut dire ça?

M. Jean: Oui.

M. Bigauette: J'ajouterais qu'ils ont contourné aussi, d'une certaine façon, en faisant de la garderie. Par exemple le soir, au lieu d'avoir un moniteur par groupe de 10, comme on fait dans un camp comme chez nous, bien ils vont prendre un moniteur qui va s'occuper de 40 enfants et va s'occuper de les coucher. Et tout ça dure une heure et il s'occupe après ça de faire... Le lendemain matin, c'est un autre qui va s'occuper du lever des 40. Mais, en tout cas, ce n'est pas une formule idéale dans un camp de

vacances. C'est impensable qu'une personne s'occupe de 40. Mais c'est comme ça qu'ils ont réussi un peu à diminuer la tâche.

M. Bourbeau: O.K. Merci.

Mme Geoffroy (Catherine): Ce qui arrive également dans les camps privés à but lucratif - je suis directrice d'un camp privé à but lucratif - c'est qu'on est obligés de faire un horaire de travail pour les membres du personnel. Donc, le moniteur responsable d'activités chez nous donne quatre heures d'activités et, après ça, il est Hbre. C'est son intégration personnelle, son bon vouloir. Sauf que nécessairement, lorsqu'il est engagé, on l'engage en fonction de son intérêt vis-à-vis des enfants. Si les enfants jouent une partie de ballon-chasseur à l'extérieur, on a une équipe qui est avec eux. Veut ou veut pas, le moniteur, il ne restera pas enfermé dans son local ou quoi que ce soit. C'est son implication volontaire et personnelle. C'est ce qu'il recherche finalement. Mais nécessairement, pour chacune des activités, l'encadrement, le nombre de moniteurs, le nombre de ratios est plus grand chez nous comparativement à un camp privé à but non lucratif.

Le Président (M. Joly): Merci beaucoup. Alors, au nom des membres de cette commission, je veux remercier les gens qui représentaient l'Association des camps du Québec. Très intéressant, merci, au plaisir.

M. Jean: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Je demanderais aux gens qui représentent le Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec de bien vouloir s'avancer, s'il vous plaît.

Bonjour, messieurs. Bienvenue à cette commission. J'apprécierais si la personne responsable pouvait s'identifier et identifier aussi la personne qui l'accompagne.

Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec

M. Lajoie (Yves): M. le Président, je suis membre du conseil d'administration du Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec. M. Georges C. Savard est aussi membre du conseil d'administration du Regroupement et nous représentons ici le Regroupement. Nous comparaissons, si on peut dire, au nom de Mme Denise Casimir, qui a signé le mémoire.

Le Président (M. Joly): Merci. Alors, je vous explique que vous avez une quinzaine de minutes pour nous présenter votre mémoire et que, par après, nous nous réservons le privilège de vous questionner. Merci.

M. Lajoie: J'aurais quand même une annexe à déposer, M. le Président, qui fait partie intégrante de notre mémoire et qui est devenue plus tardive.

Le Président (M. Joly): Alors, nous nous engageons à la distribuer aux membres de cette commission. Alors, la parole est à vous, monsieur.

M. Lajoie: Alors, rappeler d'abord que le Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec regroupe 65 membres, qu'on appelle des organismes familiaux ou à intérêt familial. C'est-à-dire que des organismes à intérêts familiaux sont des organismes qui, dans leurs activités ou dans leurs buts, veulent se préoccuper de politique familiale au Québec. Et nous fonctionnons aussi par consensus, c'est-à-dire que, pour que nous mettions de l'avant certaines politiques, tous nos membres sont d'accord.

Ce que nous vous présentons ce matin n'est pas un travail peut-être scientifique, sur des normes, sur des choses très précises. Mais notre mémoire, ce matin, veut attirer l'attention sur un certain nombre de domaines reliés à la famille et au travail ou les reliant. Car s'il est un domaine où la politique familiale doit s'exercer, c'est bien celui du monde du travail. Le gouvernement du Québec, dans son énoncé de politique familiale adopté en décembre 1987, reconnaît comme second champ d'application de la politique familiale le secteur travail, quant à ce qui peut faciliter la conciliation des rôles de parents et de travailleurs ou travailleuses. De plus, le plan d'action, en matière de politique familiale 1989-1991, rendu public par le gouvernement en septembre 1989, consacre son chapitre II aux responsabilités parentales et au marché du travail. La conciliation des tâches professionnelles et des responsabilités parentales, dit ce plan d'action, revêt une importance capitale pour les jeunes adultes puisque les premières années de leur vie professionnelle correspondent généralement aux années pendant lesquelles ils fondent une famille. Il est donc important, poursuit **Familles en tête**, que ces jeunes adultes bénéficient d'un soutien financier raisonnable et de conditions de travail adéquates. L'absence d'un soutien adéquat, note le programme, aura souvent pour effet de reporter le moment de la première naissance ou de ne pas donner suite au nombre d'enfants souhaités.

Ce que nous venons vous dire ici, aujourd'hui, c'est qu'il faut qu'un gouvernement ait l'intention sérieuse, soutenue et efficace de permettre à des gens qui travaillent de pouvoir avoir et élever des enfants dans des conditions honorables. Évidemment, ce qu'on vous dit ici, ce n'est pas des mesures très précises, mais on voudrait que l'Assemblée nationale réfléchisse profondément au fait qu'une fois pour toutes, il

ne faut pas qu'il y ait d'opposition, au Québec, entre famille et travail, et qu'on puisse s'épanouir au travail et aussi dans le milieu familial, et qu'il n'y ait pas de contradiction. On ne vous donnera peut-être pas de recette, aujourd'hui, mais on va vous dire qu'il y a des choses importantes et que si on veut avoir une société équilibrée et épanouissante, il faut vraiment prendre ces choses-là en considération et aller de l'avant.

Le Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec a considéré, depuis près de deux ans, le domaine du travail comme champ prioritaire d'application de la politique familiale. Un des premiers groupes de travail, constitué par le "Carrefour des affaires familiales", fut celui de "Famille et travail". Lors d'une soirée publique d'information tenue par ce groupe à Montréal en octobre 1988, et dont nous avons des publications, une centaine de personnes vinrent entendre des représentants du personnel de la compagnie Lavalin et de la Banque Nationale ainsi que la présidente de la Centrale des enseignants du Québec et le président de la Centrale des syndicats démocratiques du Québec venir nous parler, eux aussi, de ce qu'était famille et travail. On a donc le point de vue des entreprises et aussi celui du monde syndical dans ce domaine. Des garderies de travail chez Lavalin et à la Banque Nationale présentèrent les efforts, entre autres, entrepris par des compagnies privées pour faciliter les rôles parentaux de leurs employés. Et les personnalités syndicales, quant à elles, firent part des possibilités d'ouverture des conventions collectives, eu égard à des mesures profamiliales. Cette amorce, dans le domaine "famille et travail", initiée par le Regroupement, fut responsable de la création, au congrès de la CSD qui se tint le mois suivant, d'un atelier intitulé "famille et travail", et la CSD a accepté de se donner, comme priorité de travail pour les deux prochaines années, un volet "famille et travail".

Au mois d'octobre dernier, le Regroupement a aussi organisé une autre assemblée où, là, on a essayé de cerner, si vous voulez, je résume un peu, le travail qui se fait en famille, parce que c'est un aspect qu'on voit peu ou pas souvent. On connaît le monde du travail, on connaît la vie familiale, mais on est un peu absents ou peu inconscients qu'il se fait, en famille, du travail. On a aussi considéré, si vous voulez, le travail de la femme au foyer. Les Cercles de fermières du Québec préconisèrent alors, par la voie de leurs représentants, que l'État se devait de contribuer au manque de ressources du ménage.

(11 h 15)

Le mari a beau avoir la volonté de reconnaître le travail de la femme à la maison, il se voit empêché, ses ressources étant limitées, de traduire cette reconnaissance en salaire pour sa conjointe. Avec étonnement, constatent les Cercles de fermières, le système fiscal favorise

davantage les gens séparés et divorcés que ceux qui sont mariés. Enfin, notent les Cercles de fermières, l'État ne reconnaît pas le rôle fondamental de la femme en tant qu'éducatrice et formatrice de la nouvelle génération. Cette attitude semble aller à rencontre des objectifs d'un État aux prises avec un grave problème de natalité. On soulève cette question-là, on n'a pas de réponse précise, mais on dit dans nos travaux: cette question de la femme au foyer ou du conjoint au foyer, c'est un problème auquel il faut réfléchir, et c'est ce que le Regroupement vient vous dire.

L'Association des femmes collaboratrices apporta un concours précieux à l'organisation de cette journée consacrée au travail en milieu familial. Dans sa recherche d'un statut pour toutes les femmes collaboratrices, l'Association propose comme référence de base une répartition du travail à 50-50 sans toutefois que celle-ci soit automatiquement utilisée ou revendiquée: le pourcentage revenant à chaque ménage varierait selon le cas. Mais nous attirons encore l'attention sur le fait que le conjoint collaborateur, ça s'adonne qu'il y a plus de femmes collaboratrices, mais que le conjoint collaborateur, il y a là des problèmes au niveau du travail. On a soulevé aussi le problème du travail au noir, que ce soit dans l'industrie du vêtement, lorsque l'employeur, nous dit un syndicaliste, offre du travail au noir, ce n'est pas pour le déclarer au comité paritaire. À leur avis, le gouvernement a un rôle important à jouer afin d'éliminer le travail au noir et obliger, entre autres, les employeurs à déclarer le travail. Les actions du comité paritaire seront efficaces à condition que ce travail soit déclaré. C'est un point de vue, M. le ministre, qu'on vous dit, le travail au noir pose problème.

La question aussi des services de garde. Là aussi, on note qu'un sondage réalisé à l'automne 1986 démontrait que parmi les services au noir employés le plus communément, ceux des gardiennes arrivaient en tête de liste. L'étude démontrait aussi que 11 % des ménages québécois avaient eu recours en 1985 aux services d'une gardienne au noir, ce qui représentait 249 000 000 \$, c'est-à-dire 36 % de la masse salariale totale consacrée aux travaux, biens et services payés en argent, de main à main, et sans facture. Ce qu'on vient vous dire par rapport au travail au noir, c'est qu'un travail d'information est donc à poursuivre à ce sujet, par les agences de service de garde, bien sûr, mais aussi par l'État, auprès des gardiennes qui travaillent au noir, afin de leur faire prendre conscience que cette forme de clandestinité les empêche de se prévaloir socialement de la reconnaissance de leur travail. Demeurer dans cet état clandestin peut, à courte échéance, procurer quelques avantages financiers, mais, à long terme, cette clandestinité les prive de la possibilité d'accéder à une situation financière qui pourrait être plus avantageuse, car le temps

passé à travailler au noir leur bloque tout accès aux bénéfices marginaux que peut leur procurer un emploi reconnu.

Voici donc quelques observations. Je résume aussi, parce que je veux laisser un peu plus de temps à M. Savard pour un point plus particulier. On a participé aussi à l'atelier "Famille" du Forum pour l'emploi. Et, selon cet atelier, des mesures pourraient contribuer, au chapitre des conditions de travail, à faciliter la conciliation travail et famille, et ce serait 'os suivantes: reconnaître les bénéfices marginaux au prorata des heures travaillées, la diminution des heures de travail, les horaires flexibles, la formation sur les heures de travail, une politique de vacances améliorée pour les parents, le temps partagé, une meilleure et plus souple politique de réintégration en emploi après un congé de maternité et un accès plus grand à la possibilité de traitements différés. Ces améliorations dans le monde du travail, je crois, sont du ressort de cette commission. Nous avons attiré l'attention dans les pages qui précèdent sur différents états de fait qu'il faut corriger. Je pense que vous pouvez les lire comme nous. Cependant, depuis l'envoi de ce mémoire le 19 janvier dernier au secrétariat de la commission, il nous a été possible de considérer le mémoire du Conseil du statut de la femme présenté à cette commission et sa réclamation concernant la mise sur pied d'un régime de prestations parentales administré exclusivement par le Québec, et nous souscrivons entièrement à ça. Nous appuyons cette demande du CSF et également ses suggestions sur la politique globale des congés parentaux. On pourrait peut-être s'arrêter sur les 18 semaines, les 34, les 32, je pense qu'on n'est pas des spécialistes de ceci, mais on pense qu'il y a là sur la table vraiment des choses fort importantes. Nous voulons aussi appuyer très fortement le plan d'action gouvernemental et ce qui est dit dans **Familles en tête** où on réclame qu'il nous apparaît que le congé de maternité réclamé pourrait être transformé aussi en congé de paternité s'il y a décès ou incapacité de la mère. Nous avons aussi considéré la proposition récente de la FTQ relative à la création d'un régime d'assurances parentales. Il y a lieu, me semble-t-il, de la regarder et de procéder à ce sujet à une étude approfondie.

Nous voulons aussi, M. le ministre, apporter notre appui à un mémoire qui a été déposé le 2 juin ici par la Confédération des organismes familiaux du Québec. C'est un mémoire en date du 2 juin qui traite de congés parentaux, de flexibilité des horaires de travail, de mesures de protection et des mesures favorisant la réinsertion des femmes dans le monde du travail. Voilà donc quelques points. Je laisse à mon collègue Georges Savard de continuer la présentation d'un point encore que l'on met de l'avant.

Le Président (M. Joly): M. Savard.

M. Savard (Georges C): M. le Président, cette partie du mémoire porte sur les programmes d'aide aux employés, et, selon nous, se relie à l'obligation qu'ont le gouvernement et les employeurs de s'occuper des travailleurs qui ont des responsabilités familiales.

L'économie québécoise est en train de vivre une autre Révolution tranquille. Les aspects sociaux du développement économique prennent une importance considérable. C'est, par exemple, Culinar qui, par son président, se donne comme mission de devenir une des meilleures et plus rentables entreprises alimentaires canadiennes et, ce faisant, de favoriser la croissance et le développement de tous ses employés sur les plans professionnel et personnel.

C'est le chef de la direction d'Alcan qui affirme que, si les profits sont un but nécessaire, ils ne constituent pas l'objectif primordial. Chaque entreprise est moralement tenue, dans la mesure de ses moyens, de jouer un rôle social et humanitaire.

Ce rôle, l'entreprise doit le jouer d'abord avec ses employés et c'est là qu'intervient le défi crucial auquel fait face l'employeur qui veut gagner et garder sa place sur un marché qui se mondialise rapidement. Dans cette optique, l'excellence ne suffit plus, c'est la perfection qu'il faut, comme ose dire le directeur général d'Agropur.

Mais comment obtenir la perfection d'êtres humains qui ne sont pas des robots, qui ont très souvent des responsabilités familiales et, de plus en plus, même envers leurs parents âgés, des employés qui, malgré une formation supérieure quelquefois, ne sont pas préparés à assumer un changement ou à accélérer leur performance, des employés aussi qui pensent désormais plus à la qualité de leur vie et qui seraient prêts, pour l'obtenir, à réduire leurs revenus. C'est le cas, en effet, de 35 % des travailleurs et travailleuses de 25 à 44 ans.

L'employeur doit faire face à la compétitivité, mais il doit aussi recruter et retenir les meilleurs employés. Pour y arriver, il ne peut plus compter seulement sur l'attrait d'un salaire élevé, il doit offrir des avantages sociaux et familiaux qui pourront séduire les meilleurs employés.

Le premier vice-président de la Banque Nationale du Canada s'explique ainsi: "De nos jours, il est difficile de vouloir séparer les problèmes de la famille et de l'entreprise, car on sait que si l'entreprise refuse de faire des compromis, c'est la performance qui s'en ressent... les bons employés ne restent pas. Ils sont prêts à sacrifier ou, à tout le moins, à ralentir la progression de leur carrière pour conserver leur qualité de vie."

On a beaucoup expérimenté, récemment, dans ce domaine. On a parlé, par exemple, de management participatif, de patage des profits, et le reste. Le Regroupement désire aujourd'hui

attirer l'attention sur des programmes de moins haute gamme peut-être, mais tout aussi avantageux par les bénéfices qu'ils apportent à la fois, et c'est là une de leurs caractéristiques les plus séduisantes, à l'employeur et aux employés. Ce sont les PAE, programmes d'aide aux employés, dont la rentabilité n'est pas à démontrer puisqu'on s'accorde pour leur reconnaître un rapport coûts-bénéfices de 1 à 10 au moins et aussi une influence très positive sur le bien-être des employés.

Précisons ici que les PAE sont des programmes qui ont pour objectif de résoudre ou, mieux, de prévenir les problèmes personnels des employés, en d'autres mots, d'empêcher que les problèmes personnels ne deviennent des problèmes de personnel.

Le Président (M. Joly): M. Savard, je vous inviterais à conclure, s'il vous plaît.

M. Savard: Il me reste une page et demie, je vais essayer d'aller un petit peu plus vite.

Le Président (M. Joly): Allez, s'il vous plaît, allez.

M. Savard: Le PAE n'interfère ni avec la gestion des ressources humaines, ni avec le travail du syndicat. Il s'ajoute à tout cela au même titre que l'assurance-maladie, sauf qu'il vise les maladies ou les malaises psychosociaux dont on s'occupe peu ou pas et qui prennent de plus en plus de place. Selon le Bureau International du travail, en effet, une personne sur quatre risque de présenter des troubles psychiques à un moment ou à un autre de sa vie active. Proportion qui a été jugée réaliste par le Centre québécois pour le développement de la productivité et qui a motivé le Conseil du trésor, en 1986, à recommander la création de PAE dans tous les organismes gouvernementaux.

Le BIT considère aussi que ce sont des problèmes personnels et non le manque de compétence qui sont reliés à 80 % des accidents, 65 % à 80 % des congédiements et 61 % des absences. Sur ce dernier point, on peut se rappeler que le taux d'absentéisme moyen annuel au Québec est de 9,8 jours par travailleur. Si on calcule les coûts du salaire versé au remplaçant, de la formation donnée à celui-ci et de la productivité perdue, on arrive à une perte de 4 600 000 000 \$ pour l'économie québécoise par année.

Sans faire l'analyse de toutes les causes de l'absentéisme, rappelons, enfin, que la majorité des entreprises interrogées par le Conference Board of Canada, en 1988 et 1989, ont affirmé que 25 % des cas d'absentéisme étaient reliés à des conflits entre le travail et la maison. 11 000 employés interviewés par le Board ont dit qu'ils avaient de la difficulté à concilier emploi et responsabilités familiales. En fait, 10 % des

personnes interrogées ont affirmé qu'elles avaient perdu un emploi à cause de ces conflits et 14 % envisageaient de quitter leur emploi actuel pour la même raison.

Il y a maintenant plus de femmes sur le marché du travail que jamais et, en l'an 2000, elles seront plus nombreuses que les hommes à y entrer. Il y a surtout plus de mères que jamais. En effet, 60 % des mères d'enfants de plus de six ans exercent un emploi. Il y a également plus de travailleurs qui tiennent à bien jouer leur rôle de père. Pas étonnant si, très souvent aujourd'hui, les difficultés conjugales ou parentales prennent le pas sur les problèmes d'alcool ou de toxicomanie.

Les femmes, partout au monde, ont été les premières à protester contre cet ordre de choses et à demander que le monde du travail tienne davantage compte des changements sociaux. Petit à petit des changements s'opèrent pour faciliter aux travailleurs l'exercice de leurs responsabilités parentales. Le Conference Board parle de réaménagements qui affectent déjà 50 % des travailleurs, pour l'horaire flexible; 30 % des travailleurs, pour le travail partiel et les avantages sociaux au prorata du temps travaillé; 25 % des travailleurs, pour la semaine comprimée; 20 %, pour la possibilité du travail partagé; et 11 %, pour le travail à la maison.

Les entreprises offrent aussi des services qui aident les travailleurs à honorer leurs responsabilités parentales: 8,4 % d'entre elles offrent de l'information et de la référence pour les services de garde; 4,8 %, une garderie; 7,8 % de l'assistance pour enfant malade; 4,6 %, des ateliers pour l'éducation à la vie familiale; 6 %, de l'information et de la référence pour aider un membre âgé ou malade de la famille; et 2 %, de l'assistance pour faciliter cette aide.

Beaucoup de choses ont commencé à se faire. Partout, les nouvelles...

Le Président (M. Joly): Excusez, M. Savard, est-ce que vous arrivez à la fin?

M. Savard: Oui.

Le Président (M. Joly): Oui? S'il vous plaît.

M. Savard: J'arrive à la recommandation. Partout, les nouvelles familles essaient d'imposer le rythme aux entreprises et celles-ci, au moins les meilleures, ajustent tranquillement leur montre à l'horaire souvent trépidant des familles modernes, car leurs employés les plus efficaces sont souvent ceux qui, chaque jour, doivent jongler avec leur horaire de travail et leurs obligations familiales.

Ces parents travailleurs ont besoin d'être appuyés et le Regroupement désire signaler à la commission parlementaire que les PAE sont un des moyens de le faire, un moyen rentable et qui bénéficie aux employeurs, aux travailleurs et

travailleuses et aux entreprises. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, entre autres, en est convaincu, au point d'avoir créé la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance, qui compte, parmi ses missions, celle de faciliter l'implantation et le développement des PAE dans toutes les entreprises.

(11 h 30)

Au Québec, la majorité des grandes entreprises, et surtout les plus fortes, comme les banques ont leur PAE. Tous les organismes gouvernementaux, comme on l'a dit, ont aussi les leurs. Ce sont les petites et moyennes entreprises qui, souvent, sont privées, alors que leurs employés en auraient tout autant besoin. D'où la recommandation du Regroupement interorganismes pour une politique familiale au Québec, que les ministres responsables du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité du revenu insistent sur l'importance de communiquer aux employeurs combien il est urgent de créer et de développer des programmes d'aide aux employés, offrant les services de counselling à l'intention des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales et que ces ministres encouragent et appuient la prestation de services de counselling pour répondre aux besoins des travailleurs parents. Je vous remercie et je m'excuse si j'ai été un peu trop long.

Le Président (M. Joly): Parfait, M. Savard, et M. Lajoie, merci. Je vais maintenant reconnaître Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et à la Famille.

Mme Trépanier: Merci, M. le Président. Bonjour, M. Lajoie et M. Savard. Votre organisme a été fondé en 1984, je pense, avec l'objectif principal de veiller à l'élaboration d'une politique familiale au Québec. Vous avez participé intensivement au processus de l'élaboration de la politique et, dans l'ensemble, vous avez appuyé le plan d'action proposé au printemps dernier.

Vous avez réitéré, ce matin, votre appui au plan d'action **Familles en tête**. Vous appuyez, également, dans votre présentation, ce matin, le principe de congés parentaux avancé par le Conseil du statut de la femme, ainsi que celui du regroupement des congés de maternité et parentaux. Il y a quand même des différences fondamentales entre ces deux régimes, et j'aimerais qu'on en discute plus, parce que je trouve extrêmement important qu'on puisse établir une chose.

Dans la politique **Familles en tête**, il y a le soutien financier aux familles et on accorde une importance certaine à l'appui financier aux parents d'enfant de troisième rang. Dans la proposition du Conseil du statut de la femme, au sujet des congés parentaux, on fait une prestation universelle et une réallocation des fonds qui sont présentement accordés. En fait, l'enfant du troisième rang n'a pas plus d'importance que

les autres. La COFAQ, elle, fait ça de façon différente, elle dit: Premier et deuxième rang pour la réallocation et le troisième rang est considéré de façon autonome.

Vous, vous voyez ça... Est-ce que dans votre approche, vous dites: Réallocation et avec appui à l'enfant de troisième rang, en surplus, ou si vous faites ça dans un ensemble, là. Est-ce que vous appuyez plutôt le Conseil ou plutôt la COFAQ là-dessus? Quand j'ai parlé de regroupement, je me suis trompée, je voulais dire la COFAQ.

M. Lajoie: Je vais peut-être vous décevoir. Vous savez que le regroupement a 65 membres et qu'on fonctionne par consensus. On a, du côté des congés parentaux, des congés de parentalité, de toute cette question-là, des opinions qui sont modulées et variées. Je ne peux, ce matin, ni vous donner un avis pour un, ni pour l'autre, parce que de nos membres sont pour l'un et de nos membres sont pour l'autre. Mais ce qu'on vient vous dire avec force, ce matin: Faites vos devoirs, consultez les dossiers, écoutez nos membres, mais ce qui est important, c'est qu'on ait au Québec des congés parentaux importants, qu'on y mette les ressources nécessaires et que, s'il faut qu'on y mette aussi l'argent nécessaire, qu'il soit de premier, de deuxième ou de troisième rang, je ne peux pas, ce matin, moi, vous dire ce que je préfère ou ce que je ne préfère pas. J'ai peut-être des opinions personnelles, mais il ne sied pas que je vous les donne. Mais ce que je viens vous dire, au nom de tous nos membres, c'est qu'une fois pour toutes, qu'on mette, si on peut dire, le paquet là-dessus, qu'on se réveille, qu'on fasse quelque chose, qu'on rapatrie des ressources peut-être, qu'on en fasse un service intégré, mais qu'on bouge et qu'on n'ait pas peur de mettre des ressources parce que les familles qui viennent nous voir, qui sont à la recherche d'une politique familiale, nous disent que cette question de la garde des enfants, concilier des responsabilités parentales et de travail, c'est difficile. Alors, notre message, c'est qu'il faut bouger. Dans quelle direction il faut bouger? C'est à vous de faire votre devoir. C'est à l'Opposition de...

Mme Trépanier: De nous aider à faire notre devoir. Ha, ha, ha!

M. Lajoie: Ils feront ce qu'ils voudront comme ils pourront. On souhaite que tout le monde prenne sa responsabilité très au sérieux parce qu'il faut qu'au Québec on ait une politique familiale et que, ça, c'est excessivement important. Il ne faudrait pas passer par-dessus. Je pense que les Québécois et les Québécoises ne pardonneraient pas à qui que ce soit qu'à ce moment-ci, on passe par-dessus.

Mme Trépanier: Une dernière question à

deux volets. Donc, premièrement, vous êtes d'accord avec la démarche de l'avant-projet sur les normes minimales de travail. C'était un chapitre important dans la politique familiale, je pense que vous l'avez bien énoncé. Deuxièmement, j'en conclus donc que la politique familiale que vous appuyez, le plan d'action que vous avez appuyé et que vous appuyez encore, dans votre esprit, peut être amélioré, peut évoluer. Ce n'est pas coulé dans le béton pour vous. Et vous nous dites: Retournez faire vos devoirs avec les propositions que vous avez eues sur la table, ces semaines dernières, et revenez-nous avec des propositions.

M. Lajoie: On trouve que c'est un peu timide.

Mme Trépanier: Vous n'êtes pas fermés à une modification du plan d'action.

M. Lajoie: Non. Regardez, Mme la ministre, dans les années soixante, on a décidé, au Québec, de mettre le paquet, si vous voulez, en éducation. On y consacre, bon an, mal an, 6 000 000 000 \$ à 7 000 000 000 \$. Dans les années soixante-dix, on a décidé que la santé des Québécois, c'était important. On y met, bon an, mal an, 6 000 000 000 \$ à 7 000 000 000 \$. Est-ce qu'on ne pourrait pas mettre le paquet pour ce qui est d'une politique familiale parce que c'est important? On avait considéré que l'éducation, c'était important, on a mis le paquet. On a considéré que la santé, c'était le paquet, c'était important. Est-ce que la politique familiale ne pourrait pas être importante à ce point-là qu'on y mette le paquet? Et peut-être, je pense, ce qui revient souvent aussi, c'est de rapatrier, dans un seul gouvernement aussi, tous les pouvoirs en ce qui regarde la famille, qu'on arrête d'avoir des juridictions partagées. Je pense qu'il y a assez d'argent dans ce côté-là. Mais qu'il y ait un seul et unique programme intégré et que ce programme-là origine du Québec. Je pense que ça, c'est une chose excessivement importante, qu'on sache où s'adresser, que ce programme soit global un peu comme l'éducation, si vous voulez, un peu comme la santé, si vous voulez, mais qu'on n'ait qu'une politique familiale qui n'ait qu'un lieu et qu'une origine et que ce soit le Québec.

Mme Trépanier: Je conclus en vous disant que cette commission-ci vise les normes minimales de travail. On en profite pour prendre des positions sur l'ensemble des sujets qui peuvent nous aider dans ce domaine-là. Vous nous avez dit tout à l'heure que le gouvernement doit avoir une intention sérieuse, soutenue et efficace dans le domaine d'une politique familiale, je suis tout à fait d'accord avec, monsieur.

Le Président (M. Joly): Merci. Je vais maintenant reconnaître Mme la députée de Hochela-

ga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de saluer les représentants du Regroupement interorganismes. J'ai eu l'occasion de vous rencontrer à quelques reprises dans le passé, ayant eu la responsabilité du dossier de la famille, ma collègue des Chutes-de-la-Chaudière qui a maintenant la responsabilité de la condition féminine et qui est aussi intéressée par l'échange que nous aurons. Vous avez, dès l'entrée de jeu de votre mémoire, rappelé la politique familiale qui faisait du volet du travail un élément déterminant dans une véritable politique familiale. L'enjeu est là maintenant. L'enjeu, essentiellement, est celui de permettre la réconciliation. Parce que, finalement, la conciliation, quand on regarde vos chiffres, on doit se rendre compte qu'il y a bien du monde qui concilie, et c'est surtout des femmes, évidemment parce qu'elles sont massivement sur le marché du travail. Elles y sont et, en plus, elles sont mères de jeunes enfants, avec des pourcentages vertigineux. Alors, elles ont à concilier des rôles, qui, d'une certaine façon, sont irréconciliables du fait de la non-réconciliation du marché du travail et des responsabilités familiales. Vous avez fait état des programmes d'aide à l'emploi, c'est particulièrement M. Savard qui en a parlé, et des expériences que vous menez avec des dirigeants d'entreprise. Vous nous disiez, entre autres, à la page 10, que "partout les nouvelles familles essaient d'imposer leur rythme aux entreprises et celles-ci, au moins les meilleures, dites-vous, ajustent tranquillement leur montre à l'horaire souvent trépidant des familles modernes". Vous savez, hier on a passé une journée, du début ou presque à la fin, à une exception près, avec uniquement des dirigeants de grands regroupements et de grandes associations de secteurs clés dans l'économie, que ce soit au niveau de l'acier, par exemple, que ce soit au niveau des mines, que ce soit dans tous les secteurs de fabrication où il y a des usines qui paient des salaires extrêmement élevés. Et je peux vous dire que la réceptivité était nulle ou presque, nulle, et disons que le jugement n'est pas trop sévère. Et au contraire, loin de s'améliorer, ce dont on nous faisait part, c'est qu'il y avait maintenant des horaires de travail qui, disait-on, étaient très très très bien reçus par les employés, sur 12 heures, des horaires de 12 heures. Et ça, ça fait boule de neige, maintenant, paraît-il, s'est une vraie avalanche, c'est bien bien bien apprécié. C'est des opérations continues, mais tout ce qui est payant est en opération continue, finalement, d'une certaine façon. Et puis, c'est sur des quarts où il y a des 12 heures de travail pendant deux jours, deux jours de 12 heures et une journée de repos, trois jours de 12 heures, trois jours de repos, tout étant fractionné. Alors, qu'est-ce que vous considérez de cette question de la durée du travail qui, loin de s'améliorer,

est en train, non pas de s'ajuster aux responsabilités familiales, mais complètement de s'en détacher?

M. Savard: C'est très complexe. Il y a des endroits où on a offert aux travailleurs de travailler toute leur semaine, vendredi soir, samedi et dimanche, et ça a été très populaire. J'espère qu'ils font des choses intéressantes pour le reste de la semaine, mais ce sont des choix. Je pense qu'il faut distinguer dans la population travaillante les responsables de famille et les autres qui ont plus de liberté aussi. Mais c'est sûr qu'il se fait beaucoup d'expérimentation actuellement et qu'il se fait aussi, je crois, une prise de conscience très forte sur l'importance du travail posté, je pense qu'on peut dire par quart aussi, qui occupe 30 % de nos travailleurs. C'est formidable, au Québec, 30 % de gens qui travaillent par poste. Savez-vous qu'on ne connaît pas beaucoup la façon de s'adapter à ce travail-là. Il y a des ajustements physiques, des ajustements psychologiques, il y a des ajustements sociaux aussi, à faire, lorsqu'on est à l'écart, lorsqu'on est déphasé par rapport à tout le reste de la population. Ça, c'est des conditions de travail qu'on néglige un peu, mais qui prennent de l'importance, ici, et qui nous coûtent très cher, parce que la productivité d'un travailleur qui est sur un poste, la nuit, disons, est diminuée de 30 % à 40 % dans beaucoup de cas. Surtout, par exemple, les infirmières, et aussi une autre catégorie d'emploi que j'oublie maintenant. C'est vrai qu'il y a des choses qui ne nous paraissent pas familiales et qui ne le sont pas. Alors...

Mme Harel: Me permettez-vous, parce qu'il y a si peu de temps, le président vient encore de me...

M. Savard: Ah, bon! Je m'excuse.

Mme Harel: Non, non, c'est très bien. Mais vous avez dit quelque chose d'important, qui est un enjeu important dans cette commission. Faut-il distinguer ceux qui ont des responsabilités familiales de ceux qui n'en ont pas sur le plan des règles minimales, des règles normatives? Et là, la question est: Faut-il introduire des mesures protectionnistes? Et cette idée généreuse peut-elle se révéler à l'usage extrêmement perverse? Parce que des mesures protectionnistes, on en retrouve dans l'avant-projet de loi: celle de pouvoir refuser de faire du temps supplémentaire pour le salarié qui a des responsabilités familiales. Bon. Sauf qu'à ce moment-là, on prétend ne pas améliorer les conditions de travail générales, hein? On en arrive à des mesures protectionnistes qui peuvent discriminer aussi les chefs de famille, parce que si, à l'embauche, on se rend compte que la personne a trois ou quatre enfants, ou est susceptible d'en avoir plus et de

refuser, si ce n'est qu'à elle qu'on offre ce droit de refus, les chances d'embauché, de promotion seront diminuées. C'est ce que les femmes ont connu avec les mesures protectionnistes des décennies passées. Est-ce qu'on veut les introduire dorénavant pour la famille, parce qu'on n'a pas le courage, comme société, d'ajuster les conditions de travail à une qualité de vie pour tout le monde? C'est la question que je vous pose.

(11 h 45)

M. Savard: J'appuie tout à fait le fait qu'il faut avoir beaucoup de courage pour prendre les bonnes décisions, mais, sur ce point-là, je m'excuse, je trouve la question trop complexe pour que je puisse y répondre. Mais je voudrais simplement ajouter une chose dans la perspective du programme d'aide, c'est qu'on remarque, actuellement, qu'il y a beaucoup de stress sur le marché du travail, dans les entreprises de comptabilité, dans toutes les entreprises. Et il faut, je crois, moi, trouver un moyen d'aider nos travailleurs à survivre dans ces conditions-là, parce que l'entreprise n'est pas libre de tout changer. Il faut rivaliser avec les autres. Alors, je crois qu'il y a un effort d'adaptation psychologique, de santé physique et tout, pour qu'on puisse survivre dans la compétition qui est celle de nos entreprises d'aujourd'hui.

M. Lajoie: Me permettez-vous, M. le Président...

Le Président (M. Joly): Brièvement.

M. Lajoie: ...de donner une expérience qui s'est faite en Belgique? Parce que, de ce côté-là, il y a des choses fort intéressantes. Un programme gouvernemental, une loi qui s'appelle la pause carrière. Il est possible à un employé de prendre, à un moment donné dans sa vie, une pause carrière qui peut aller jusqu'à six ans. Les normes du travail et la loi disent: lorsque cette personne-là revient à son travail, elle doit être réintégrée avec toutes les conditions de son ancien poste, etc. Cette personne, cependant, pour qu'elle puisse être libérée, doit se paier avec quelqu'un qui est au chômage. Et le travailleur qui s'en va en pause carrière a l'allocation de chômage et le chômeur qui prend le travail a, lui, le salaire de la personne qui quitte pour la pause carrière. L'inconvénient à l'usage, après deux ans, c'est que, souvent, le chômeur qui a pris la place qui est allé en pause carrière, voulant garder l'ouvrage après, travaille plus fort, est plus vaillant, est plus consciencieux. Mais, il y a des mesures dans la loi qui disent qu'il est protégé pendant six mois, un an, etc. Mais voilà, je pense, M. le ministre, de l'imagination au pouvoir qui permet, à un moment donné, dans les normes du travail, à des gens, soit l'homme ou la femme, qui voudraient prendre un congé, une pause carrière, pour des activités

familiales et de le faire sans être pénalisés, et ça ne coûterait rien. Ça, ça ne coûte rien. En plus, ce que j'aimerais dire aussi, c'est que toutes ces législations doivent être pour l'homme et pour la femme, parce que la meilleure façon de protéger les femmes au travail, c'est d'accorder les mêmes avantages aux hommes. Parce que, si, dans la question de la discrimination, on donne des avantages aux femmes, les employeurs, voyant venir, à un moment donné, une jeune femme en âge dit de procréer, va la voir venir avec des réserves. Mais si ces mesures s'appliquent aussi aux hommes, à ce moment-là, on pense qu'il y aura moins de discrimination parce que...

Mme Harel: Le même problème se pose entre les gens en âge de procréer et ceux qui ne le sont pas, c'est-à-dire entre ceux, hommes ou femmes, indistinctement, qui bénéficient de ces mesures protectionnistes.

M. Lajoie: Exact.

Mme Harel: Pour terminer, M. le Président...

Le Président (M. Joly): Je vous le permets.

Mme Harel: ...j'aimerais simplement remercier le Regroupement en signalant que si le gouvernement souhaite aussi avantager les parents d'un enfant de troisième rang, ils peuvent bonifier la proposition du Conseil du statut et introduire l'engagement qu'ils avaient pris durant la campagne d'offrir le même revenu de remplacement, jusqu'à l'épuisement des 52 semaines, pour les parents d'enfants de troisième rang.

Le Président (M. Joly): Je reconnais votre habileté, Mme la députée, à passer toujours le mot de la fin. Alors...

Mme Trépanier: Je vous remercie de votre participation, messieurs.

Le Président (M. Joly): Alors, au nom des membres de cette commission, à mon tour, de vous remercier. C'est très intéressant, quoique le temps nous presse un peu, comme vous remarquez.

Alors, je demanderais aux représentants du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec de bien vouloir s'avancer et prendre place, s'il vous plaît. Est-ce qu'on manque de fauteuils? Ou est-ce qu'on peut s'organiser, là? Parce que je vois que vous avez amené une batterie de gens intéressés. Alors, bonjour et bienvenue à cette commission, M. Harguindeguy. J'apprécierais beaucoup si vous pouviez présenter les gens qui vous accompagnent, s'il vous plaît.

Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec

M. Harguindeguy (Jean-Louis): Sûrement, M. le Président. Alors, à ma gauche, notre secrétaire générale, Mme Danielle-Maude Gosselin, que vous avez eu le plaisir de voir la semaine dernière...

Le Président (M. Joly): On la connaît, oui.

M. Harguindeguy: ...comme représentante de l'Intersyndicale sur la question des droits parentaux, entre autres. Et également, en suivant à ma gauche, René-Jean Banville, Denis Savard et, à ma droite, Jean-Chartes Morin, qui sont vice-présidents à l'exécutif.

Le Président (M. Joly): Merci. Je ne vous apprend rien en vous disant que vous avez une quinzaine de minutes pour présenter votre mémoire de la façon la plus concise possible.

M. Harguindeguy: On va sûrement être brefs, M. le Président, compte tenu de l'heure également.

Le Président (M. Joly): Pour vous donner plus de temps pour les échanges. Merci.

M. Harguindeguy: Merci, M. le Président. Mesdames et messieurs, il nous fait plaisir de vous présenter notre position. Bien entendu, vous avez déjà pris connaissance de notre position concernant toute la question des femmes et des droits parentaux, la semaine dernière, par le mémoire de l'Intersyndicale.

Aujourd'hui, nous allons nous en tenir à des sujets plus particuliers, en fait, plus terre à terre peut-être, concernant quand même certains de nos membres. Nos revendications principales sont à tout le moins de faire en sorte que, dans la Loi sur les normes minimales de travail, il n'y ait pas de discrimination possible. Donc, on traite tout le monde à égalité, ce qui n'est malheureusement pas le cas puisqu'il y a toutes sortes de mesures, à l'heure actuelle, qui permettent à des employeurs de pouvoir éventuellement assujettir des gens de façon différente et donc d'accorder aussi des conditions de travail qui peuvent être différentes.

Également, notre revendication principale au niveau de l'applicabilité et de l'universalité du régime, c'est de faire en sorte que tous les employés, tous les personnels soient assujettis à la loi, ce qui n'est malheureusement pas le cas pour les employés du gouvernement. Nous avons passablement d'autres lois aussi qui nous imposent des restrictions, qui ne nous accordent pas les mêmes conditions que d'autres travailleurs et travailleuses du Québec. Sans vouloir dire qu'on est traités comme des travailleurs et des travailleuses de second ordre, il n'en demeure pas moins que la loi des normes minimales du travail

ne s'applique pas aux employés de l'État, même si vous avez fait un certain pas en avant en assujettissant dorénavant les sociétés mandataires du gouvernement, les organismes mandataires.

Nous souhaiterions également que le gouvernement comme tel, les ministères, soient aussi assujettis. Vous allez peut-être me dire: Pour quoi, Parce que vous avez une convention collective, vous négociez les conditions? C'est un fait, sauf qu'il y a quand même une majorité de nos membres maintenant qui ne sont pas couverts. De plus en plus, le gouvernement, depuis quelques années, embauche des employés occasionnels, dont la plupart ne possèdent aucun droit, aucun recours, lorsque, éventuellement, ils sont mis à pied ou que certaines conditions ne sont pas applicables. C'est également le fait même de vos propres employés ici à l'Assemblée nationale. Une forte majorité du personnel est occasionnel, n'est pas couvert ni par la convention collective ni par la loi. Vous avez un règlement qui les régit, selon lequel, par contre les employés n'ont aucun recours contre l'arbitraire éventuel qui pourrait s'exercer. On souhaite donc, parce qu'on a quand même près de 25 % de nos effectifs qui sont occasionnels, qui ne possèdent donc pas de recours... Et on estime qu'en 1990, c'est à peu près le temps que le gouvernement se considère également comme un employeur au même titre que les autres. Les obligations que vous imposez aux autres entreprises du Québec devraient également être les vôtres.

Pour ce qui est également du salaire, entre autres, il y a la question de la clause "orphelin" que nous voudrions voir disparaître. Le gouvernement n'est pas non plus à l'abri de cette disposition-là, puisque le Conseil du trésor qui vous représente nous oblige pratiquement, nous a obligés déjà auparavant, lors de la création de certaines sociétés, à adopter une telle mesure de clause "orphelin", en ayant deux traitements différents pour des fonctions similaires et des conditions de travail et des engagements, en fait, des conditions d'embauché identiques. On estime donc que cette question de salaire devait être légiférée en ce sens qu'on ne puisse pas permettre, dans une entreprise, de faire des distinctions quant au salaire, mises à part peut-être les distinctions qui peuvent être justifiables lorsqu'il y a une question de progression dans la carrière, d'acquisition de l'expérience qui est requise pour l'exercice de certaines fonctions.

D'autre part également, compte tenu des pouvoirs que possède la Commission de régler dans certaines matières, nous estimons que les représentants des travailleurs et travailleuses devraient être présents, comme ils le sont dans d'autres organismes tels la CARRA, la Commission de la santé et de la sécurité. Je pense que ce serait une certaine façon d'assurer à tout le moins une certaine équité pour les gens qui ne

possèdent pas de syndicat dans certaines entreprises, compte tenu parfois de l'ampleur de l'entreprise, c'est parfois difficile.

Pour ce qui est également des modalités concernant les conditions de travail proprement dites, en plus des éléments sur le salaire, on estime qu'on devrait limiter quand même la durée du travail, particulièrement pour les gens dont on prétend, ou l'employeur prétend, que les oeuvres sont incontrôlables. Parce que c'est une façon... Tantôt, vous avez traité de la volonté ou, en fait, des intentions indiquées d'augmenter la durée de travail quotidien jusqu'à 12 heures. On vit aussi certaines situations où parfois les gens sont dans l'obligation inverse de travailler jusqu'à sept jours par semaine, ce qui nous semble, dans les années quatre-vingt-dix, une situation intolérable.

Pour ce qui est également du paiement des jours fériés, il nous semble que la loi actuelle permet trop de latitude aux employeurs. C'est une façon d'éviter, compte tenu des modalités qui sont applicables, qui se réfèrent à la durée de service d'un employé, pour éviter de payer des jours fériés à des individus. On vit cette même situation-là également au gouvernement, ce qui est une des justifications pour lesquelles on souhaite que la loi s'applique aussi. Pour ce qui est des repos, on estime qu'en 1990, c'est un peu aberrant de constater qu'on ne puisse pas assurer une certaine qualité de vie au travail du personnel. On parle partout de qualité de vie, que ce soit dans l'environnement, dans la famille. En fait, on traite de ces grands thèmes-là de façon assez intensive, sauf que, lorsque vient le temps d'accorder un minimum de temps de repos pour une période de repas, on vit encore, en 1990, une situation, en tout cas, où les employeurs prétendent que c'est impossible. On estime que la loi devrait à tout le moins permettre un minimum d'arrêt pour permettre aux gens, quand même, de se sustenter, comme tout le monde le fait généralement partout, même ici à l'Assemblée nationale.

Il y a certaines autres modalités que nous voudrions voir modifiées, dont on a traité dans notre mémoire. Essentiellement, ce qu'on souhaite c'est d'éliminer, à toutes fins pratiques, les discriminations possibles qui sont le lot, dans la loi sur les normes du travail, que vous n'avez pas indiqué comme étant une intention de modifier, d'assujettir tous les personnels, quels qu'ils soient, même ceux du gouvernement, et aussi d'assurer la présence des travailleurs et travailleuses au sein de la Commission, de l'organisme qui légifère et réglemente les conditions et l'application de la loi. C'est, en bref, ce que nous avons à vous dire ce matin.

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

M. Bourbeau: Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de saluer le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et son président qui, si je me souviens bien, est en congé sans traitement d'un ministère que j'ai déjà occupé autrefois.

M. Harguindeguy: J'ai déjà été, oui, sous votre gouverne. En tout cas, c'est une façon de parler, d'une façon théorique, mais je ne suis pas en congé sans traitement, je suis en congé avec traitement, selon les modalités de la convention collective. Je demeure encore un employé de l'État.

M. Bourbeau: Oui, oui. Très bien. Mais le congé se prolonge.

M. Harguindeguy: Force nous est de demeurer, si on veut continuer notre travail.

M. Bourbeau: Éventuellement, je pourrais peut-être vous reprendre dans mon nouveau ministère, puisque je m'occupe du recyclage de la main-d'oeuvre. Peut-être qu'éventuellement, on pourra...

M. Harguindeguy: Disons que ce n'est pas la grâce que je me souhaite d'aller au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Ce n'est pas le ministère que j'enligne.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Bourbeau: Alors, dans votre mémoire, en ce qui concerne l'accumulation de service continu, vous demandez de préciser la définition de service continu, de façon à permettre l'accumulation du service continu pendant une période de mise à pied avec droit de rappel. Or, selon l'interprétation qu'on fait de la loi actuelle, le service continu s'accumule déjà durant une mise à pied avec droit de rappel, puisque le lien d'emploi est maintenu. La question que je vous pose, c'est: Compte tenu que la loi actuelle nous apparaît déjà rencontrer votre proposition quant à l'accumulation du service continu durant une période de mise à pied avec droit de rappel, est-ce que votre proposition vise alors un problème particulier qu'on ne voit pas, nous?

M. Harguindeguy: En fait, c'est évident que le 12^e alinéa de l'article 1 y pourvoit, mais, quant à nous, il justifierait une certaine clarification, parce que vous êtes quand même... On dit "lié à l'employeur par un contrat de travail", ce qui n'est quand même pas nécessairement le cas partout. Dans certaines entreprises, il y a effectivement, pas des genres de contrat, mais, en fait, des conventions collectives qui pourvoient à un tel droit de rappel, mais ce n'est pas le cas partout. On a déjà vécu dans certaines sociétés, celle que le gouvernement a créé en

1985, entre autres la SEPAQ, pour ne pas la nommer, et la SIQ, des employés qui, même si on aurait pu estimer qu'il y avait un contrat de travail qui les liait, n'étaient pas nécessairement assujettis, puisque la loi comme telle, aussi, entre autres, ne s'applique pas à eux. Alors, le contrat de travail, il n'y a pas de définition de ce qu'est un contrat de travail.

M. Bourbeau: Très bien. Maintenant, vous proposez que le temps qui est passé à une pause café soit considéré comme du temps travaillé aux fins du calcul du salaire. Pourriez-vous m'expliquer votre demande, puisque l'article 59 de la loi stipule, et je cite: "Un salarié est réputé être au travail durant la pause café." Alors, je ne comprends pas vraiment cette proposition-là. (12 heures)

M. Harguindeguy: En fait, vous l'avez aussi avec la question des repas, il est réputé être au travail, sauf que vous avez la disposition qui prévoit que, nécessairement, il peut être requis d'être à son poste de travail de façon générale, pour ce qui est de la période de repas, qui est aussi en pratique applicable également pour la pause café, parce qu'entre ce que dit la loi et ce qui est appliqué, ce n'est pas nécessairement des réalités concrètes partout. Ce sont peut-être des questions de clarification beaucoup plus qu'autre chose sur des matières, dans certains domaines. Vous avez encore des gens, même au gouvernement, qui n'ont pas de pause café.

M. Bourbeau: Bon, écoutez, disons ceci, je ne saurais pas commenter si oui ou non il y a des gens qui n'ont pas de pause café, mais tout ce que je peux dire, c'est que la loi sur les normes me semble très claire. Un salarié qui prend une pause café est réputé être au travail. Il me semble que ça ne peut pas être plus clair, je ne vois pas ce qu'on pourrait faire de plus clair que ça, dans la loi en tout cas.

M. Harguindeguy: Il est réputé, mais on souhaiterait aussi qu'il la prenne effectivement, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Une pause café, ce n'est pas nécessairement d'avoir son café sur le bord du bureau. Dans bien des cas, ce sont des employés manuels aussi.

M. Bourbeau: Vous conviendrez alors que votre remarque ne vise pas à modifier la loi, mais plutôt les usages, les coutumes dans les...

M. Harguindeguy: Qu'il y ait des clarifications aussi dans les dispositions, je pense que si on veut éviter des difficultés ultérieures, c'est d'être précis dans la loi.

M. Bourbeau: Oui, bien, la loi, est-ce que vous reconnaissez que la loi est précise, ou est-ce que vous souhaitez qu'on modifie le texte que je viens de lire?

M. Harguindeguy: Bien, en fait, on souhaiterait qu'elle soit peut-être plus précise, également. Nous, ce qu'on revendique, quand on parle de qualité de vie au travail, c'est également de prévoir un temps d'arrêt. Ça devrait être, en 1990, une réalité que les gens puissent effectivement arrêter.

M. Bourbeau: Bon, O.K., c'est un peu la même chose pour les repas. Vous demandez de prévoir qu'une personne salariée ait effectivement le droit de s'arrêter 30 minutes pour prendre un repas. L'article 79 dit: "Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié pour le repas une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail." J'aimerais seulement que vous me précisiez la différence que vous faites entre ce que l'article 69 accorde, soit une pause de 30 minutes sans traitement pour un repas, et votre proposition sur ce sujet qui est présentée à la page 5 de votre mémoire.

M. Harguindeguy: C'est que, nous, c'est l'arrêt effectif que nous souhaitons. Quand on parle, dans la loi, c'est évident que cette période est rémunérée, étant donné que si la personne n'est pas autorisée à quitter son poste de travail. Il y a même chez nous, les gens que nous représentons, des personnes qui ne peuvent quitter leur poste de travail. Elles sont rémunérées, c'est évident. Sauf qu'à notre sens, ce n'est pas logique qu'en 1990, quelqu'un soit dans l'obligation de prendre son repas tout en continuant à travailler.

M. Bourbeau: Est-ce que ça s'applique aux ministres aussi ça?

M. Harguindeguy: Je pense que vous devez probablement prendre au moins un minimum de 30 minutes, en tout cas, vous avez l'opportunité parfois de le faire. Mais ça, c'est peut-être une question de choix comme ministre...

M. Bourbeau: Oui, oui, je comprends. Disons que, dans mon cas personnel, je ne quitte pas le poste de travail au moins 50 % du temps, mais par contre, je ne suis pas ici pour m'en plaindre.

M. Harguindeguy: Je dirais que c'est un peu la même condition pour les présidents de syndicats aussi, mais...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Harguindeguy: On le fait sur une base volontaire, nous sommes des bénévoles, peut-être en tout cas, alors que, nous, on parle de salariés

qui n'ont pas le choix, eux, de demeurer, c'est un peu différent.

M. Bourbeau: Non, je comprends très bien. C'était évidemment une blague. Je vais passer la parole à d'autres, M. le Président.

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

Mme Harel: Merci, M. le Président. Il me fait plaisir de vous accueillir, M. Harguindeguy, et les personnes qui vous accompagnent. Vous souhaitez que le gouvernement et ses ministères et organismes, même si les personnels sont nommés et rémunérés en vertu de la Loi sur la fonction publique, soient assujettis à l'ensemble de la législation des normes. Est-ce qu'on peut vous entendre, là-dessus?

M. Harguindeguy: Parce qu'en fait, des fois, il y a des gens qui pensent que le fait que les fonctionnaires soient généralement nommés en vertu de la loi, ça leur donne déjà une assurance bien grande. Sauf qu'il faut admettre aussi que près de 25 % des effectifs que nous représentons sont des employés occasionnels qui ne sont pas nommés en vertu de la loi. Ils n'ont donc pas de couverture légale et ne sont pas non plus couverts par les normes minimales de travail. Ce qui fait que, dans les employés qui n'ont pas acquis un droit de rappel en vertu des dispositions de la convention collective, ce qui regroupe environ 5000 personnes chez nous, à chaque période de paie, sur liste de rappel, vous avez quand même près de 5000 occasionnels au gouvernement dans divers ministères qui sont embauchés sans avoir de droit de rappel. Ces gens-là sont à la merci de toutes sortes de décisions. Même pour des questions d'ordre budgétaire, on vient de le vivre au mois de décembre, il y a eu une mise à pied énorme d'employés occasionnels qui n'avaient pas de telle garantie, qui n'avaient aucun recours pour justifier même le choix ou la sélection des personnes qui ont été mises à pied. Parce que la loi ne s'applique pas.

Vous avez même les propres employés occasionnels de l'Assemblée nationale, ceux du Parlementaire ou ainsi de suite. Même vos propres employés ici, qui sont les pages, ne sont pas couverts par la Loi sur la fonction publique, ne sont pas couverts par la convention collective parce qu'ils sont exclus par décision de l'Assemblée nationale. Il y a une réglementation qui fixe leurs conditions de travail, mais qui ne donne pas non plus de recours possible pour contester quelque décision que ce soit.

On estime qu'en 1990, c'est absurde d'avoir de telles situations. Le gouvernement impose des conditions à tous les employeurs du Québec, fixe finalement aussi ou accorde des recours à des

personnes. On estime qu'on a suffisamment de restrictions en tant qu'employé de l'État. On devrait avoir au moins ce minimum-là. Et on vit des situations qui sont parfois aberrantes dans les ministères ou organismes. Donc, on estime qu'on devrait être assujettis.

Mme Harel: Ceux qui sont occasionnels, ce sont ceux qui sont dits être embauchés pour un surcroît de travail.

M. Harguindeguy: Il y a une question de surcroît de travail. On a aussi ce qu'on appelle, entre guillemets, des projets spécifiques qui n'en sont pas nécessairement. C'est beaucoup plus une politique de gestion et de financement aussi. Parce que, quant à nous, c'est des postes permanents qui devraient être comblés, mais ça, c'est une question politique, et il n'y a peut-être pas de volonté politique de régler ce problème-là.

Mme Harel: Et il y a toujours le décret du Conseil du trésor qui impose une durée maximum de trois ans pour un employé occasionnel?

M. Harguindeguy: Ça a été quelque peu corrigé tout récemment, à la suite de nos récentes négociations. Parce qu'on avait aussi cette situation aberrante où quelqu'un, après trois ans maximum d'emploi, qui avait donné d'excellents services, qui rendait satisfaction, a été mis à pied pour le seul motif qu'il avait complété trois ans. Ça, ça a été corrigé quelque peu. Mais nos craintes, c'est peut-être qu'on abuse quelque peu de la réglementation qui permet de déterminer que, finalement, ça devient plutôt des projets spécifiques. On pourra évaluer qu'à la rigueur, la vocation d'un ministère ou la création même d'un ministère est strictement pour une question temporaire et qu'éventuellement, dans deux ou trois ans, le ministère pourrait disparaître pour se justifier de ne pas embaucher d'employés permanents. Ça peut aller jusque-là, à la rigueur. Ce sont d'ailleurs nos préoccupations premières. Non pas pour retirer des cotisations syndicales, parce que faut-il vous dire que les occasionnels paient leur cotisation comme les permanents, mais c'est quand même pour assurer une stabilité dans la fonction publique. On estime qu'on se doit d'être à l'abri de toute intervention politique.

Mme Harel: Les employés à temps partiel font quel pourcentage de vos membres?

M. Harguindeguy: C'est difficile à évaluer parce que, généralement, il y a quand même, mis à part la Régie des rentes qui embauche des employés à temps partiel de façon bien spécifique et la Régie du logement, les employés à temps partiel que nous avons, ce sont beaucoup plus des personnes, après un congé de maternité, qui choisissent de revenir travailler de façon... de

réduire la période de travail. C'est difficile à dénombrer exactement, le pourcentage.

Mme Harel: Les employés occasionnels ont-ils les mêmes rémunérations, les mêmes conditions de travail que l'ensemble de vos membres?

M. Harguindeguy: Ça dépend. Certaines, oui, pas toutes. Il y a des conditions qui ne leur sont pas applicables. Et vous comprendrez que, quand les gens ne sont pas à l'emploi lorsqu'on négocie une convention collective, c'est difficile pour eux de faire valoir leurs points de vue ou leurs droits. D'autre part, charité bien ordonnée commençant par soi-même, les personnes en place n'ont pas tendance, au Québec, à se battre pour ceux qui vont les suivre. Donc, on a des difficultés pour obtenir peut-être des garanties particulières. C'est pour ça qu'on revendique certaines choses dans les normes minimales de travail. Mais généralement, ça l'est, avec quand même des restrictions. Exemple: un employé occasionnel peut se voir embauché avec un tel traitement, se voir reconnaître un maximum de cinq ans d'expérience. Si, éventuellement, il fait l'objet d'une mise à pied, réembauché deux ans après ou deux mois après, indépendamment, et qu'il a acquis trois ou quatre ans d'expériences de travail, on ne lui reconnaîtra pas cette expérience-là, même si elle a été acquise dans le même milieu, dans les mêmes fonctions. Il y a des restrictions comme ça, de ce genre.

Mme Harel: Et les personnes qui sont sur les programmes dits d'employabilité, elles sont nombreuses, je pense, ces personnes?

M. Harguindeguy: Ça, c'est ce qu'on appelle, nous, du "cheap labour". C'est qu'on embauche des gens...

Mme Harel: 11 y en a plusieurs?

M. Harguindeguy: Il y en a malheureusement trop. Et, compte tenu qu'il y a encore certaines dispositions de la loi qui ne sont pas appliquées, la réforme de l'aide sociale, il y a malheureusement trop de ces gens-là qui occupent aussi des emplois qui, normalement, seraient occupés par des employés occasionnels. Mais il n'y a pas de recours non plus pour ces personnes-là.

Mme Harel: Et ces personnes n'ont aucun assujettissement, aucune protection, enfin, des lois du travail.

M. Harguindeguy: Aucune. Les normes ne les couvrent pas. Alors, ils doivent se contenter d'avoir l'aide sociale plus les 100 \$ qui sont versés par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

Mme Harel: Et qui ne l'est plus.

M. Harguindeguy: Non.

Mme Harel: Il n'y a plus maintenant...

M. Harguindeguy: Non. Mais, en tout cas, vous irez voir dans les ministères, il y en a encore qui vont venir travailler comme stagiaires avec des conditions différentes et qui prennent la place d'employés qui, normalement, auraient été à l'emploi. Le ministère de la Justice en est un friand d'une telle utilisation. Même le propre ministère de M. Bourbeau aussi a quelques péchés véniels sur la conscience.

Mme Harel: Est-ce que vous partagez le point de vue qui était exprimé dans le journal du SPGQ sur... Mon Dieu, il y a eu un article qui a été publié dans le journal Le Soleil sur... Pardon?

M. Harguindeguy: Que c'est souvent des jeunes et des femmes?

Mme Harel: Oui.

M. Harguindeguy: Oui. D'ailleurs on a contribué quelque peu aussi à l'article, en tout cas, le journaliste concerné, M. Corbeil, nous a également rencontrés. C'est effectivement le fait. Qu'est-ce que vous voulez? Des gens d'expérience avec des conditions d'embauche où on limite la reconnaissance de leur expérience n'ont aucun intérêt à venir. Donc, ce sont généralement des jeunes qui doivent aussi se trouver quelque chose. Parce que, finalement, il y a des entreprises où on exige l'expérience de travail qu'ils ne peuvent acquérir qu'à ces conditions-là. Et aussi comme de plus en plus... On a quand même près de 52 % de nos membres qui sont des femmes, et ça se retrouve également dans les emplois occasionnels.

Mme Harel: Les clauses "orphelins" qui existent encore, vous dites qu'elles devraient être interdites. Mais votre convention en comprend-elle?

M. Harguindeguy: Notre convention avec le gouvernement, non. Nous avons eu dans les conventions de la SEPAQ, la Société des établissements de plein air du Québec, une clause "orphelin". On se rappellera qu'en 1985, quand le gouvernement a créé la Société, c'était pour administrer et gérer les établissements de loisirs. Comme c'était pour rentabiliser essentiellement, il fallait donc que la Société se finance elle-même à même ses revenus. Il n'y avait pas ou très peu de subventions d'équilibre budgétaire. Ce qui fait que, pour arriver à administrer avec ces revenus, la Société a... Et comme on était en première convention collective, on n'avait pas les mêmes droits dans une première convention que quand c'est une renouvellement. On n'a donc pas

eu le choix ou d'alternative que d'accepter que les nouveaux employés embauchés après le 4 juin 1986 soient rémunérés 20 % de moins que les employés qui étaient en place, même s'ils exerçaient les mêmes attributions, les mêmes responsabilités.

On a réussi, tout récemment, dans le premier renouvellement pour la convention du Mont-Sainte-Anne à corriger quelque peu, mais pas de façon encore complète - mais c'est un premier pas - en établissant des échelles de traitement qui, finalement, n'en sont pas, parce que ce n'est pas aux fins de reconnaître l'expérience acquise qui est nécessaire pour l'exécution du travail. C'est beaucoup plus pour une question de rémunération pour, à tout le moins, permettre aux nouveaux employés d'acquérir éventuellement le salaire maximal, alors que, généralement, dans les politiques de rémunération, lorsqu'on a des échelons, c'est parce qu'on reconnaît l'acquisition de l'expérience qui, elle, est nécessaire pour l'exécution des fonctions, pour acquérir une certaine autonomie au niveau du travail, ce qui n'est pas le cas dans les situations qu'on vit. Et on estime que ça devrait être interdit de telles dispositions, même pour le gouvernement. Parce que les décisions viennent du Conseil du trésor. Mais comme c'est l'argent qui mène le monde, vous savez...

Le Président (M. Joly): C'est ce qu'on dit.

Mme Harel: Même le syndicat?

M. Harguindeguy: Bien, nous on est redevenables de ça aussi. Parce que les politiques budgétaires du gouvernement ont des conséquences chez nous également.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Merci, M. le Président. Merci, M. Harguindeguy et l'ensemble des personnes qui vous accompagnent.

Le Président (M. Joly): M. le ministre.

M. Bourbeau: Merci M. Harguindeguy et aux membres de son syndicat pour cette contribution dont nous tiendrons sûrement compte.

M. Harguindeguy: Nous vous remercions.

Le Président (M. Joly): Au nom des membres de cette commission, à mon tour de vous remercier. Merci beaucoup d'avoir été présents.

Une voix: Merci.

Le Président (M. Joly): Nous allons suspendre pour une minute, 30 secondes.

(Suspension de la séance à 12 h 14)

(Reprise à 12 h 16)

Dépôt de mémoires

Le Président (M. Joly): Nous allons reprendre nos travaux. Comme nous sommes au terme des auditions, je vais maintenant procéder au dépôt des mémoires. Alors, pour les rendre publics et valoir comme s'ils étaient récités au long, je dépose les mémoires des personnes et des organismes qui ont fait parvenir un mémoire dans le cadre de la présente consultation et qui n'ont pas été entendus par la commission, à savoir l'Association des usagers de la langue française, mémoire 41M, le Barreau du Québec, mémoire 40M, la Commission des services juridiques, mémoire 1M, General Motors du Canada ltée, mémoire 9M et 9R, l'Union des municipalités du Québec, mémoire 37M, et l'Union des producteurs agricoles, mémoire 39M.

Nous sommes rendus au stage final, est-ce qu'il y a des remarques de clôture? Oui? Je vais donc maintenant reconnaître les deux formations, à savoir 4 minutes pour Mme la ministre, 8 minutes pour l'Opposition et 4 minutes pour M. le ministre par après. Ça peut sembler sévère, mais on se doit, disons, de se baliser, autrement on sait ce qui arrive. Alors Mme la ministre déléguée à la Condition féminine et à la Famille.

Conclusions

Mme Violette Trépanier

Mme Trépanier: M. le Président, je vais essayer de donner l'exemple. La consultation publique qui s'achève a permis de dégager des consensus évidents autour des grands objectifs poursuivis par l'avant-projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail.

Les différents partenaires socio-économiques et plus particulièrement les groupes de femmes et les organismes familiaux s'entendent pour reconnaître la nécessité d'aider les travailleuses et les travailleurs à réaliser leurs objectifs professionnels et à assumer également leurs responsabilités.

Comme prévu dans le plan d'action **Familles en tête**, le gouvernement entend favoriser une meilleure conciliation des tâches professionnelles et parentales. Cette voie continuera d'être privilégiée par notre gouvernement. D'ailleurs, la très grande majorité des participants à cette commission parlementaire ont fait valoir la nécessité d'en faire une responsabilité collective. On peut dégager dès maintenant un accord de principe sur la mise en place de congés de courte et de longue durée, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et de congés ponctuels pour l'exercice de responsabilités parentales. Les propositions se rapportant à l'élargissement de l'accès aux droits parentaux et

à l'amélioration de la protection des personnes salariées qui s'en prévalent sont endossés par la presque totalité des intervenants entendus.

Parmi les recommandations déposées à cette commission, plusieurs sont innovatrices, dépassant l'unique cadre sur la Loi sur les normes du travail. Bon nombre d'entre elles portent sur le remplacement du revenu de travail pendant les congés de maternité et parentaux.

Les propositions soumises par les groupes seront sérieusement évaluées tout en tenant compte des changements proposés par le projet de loi C-21 du gouvernement fédéral.

D'autre part, les modifications apportées aux normes du travail visent aussi à assurer une meilleure protection de la main-d'oeuvre, notamment en élargissant le champ d'application de la loi. La problématique des domestiques et des gardiennes a été beaucoup discutée. Il est évident que les travaux à ce sujet devront s'intensifier.

Un autre point largement débattu est celui de la situation des travailleuses et travailleurs occupant des emplois atypiques. Actuellement, une personne salariée sur deux exerce ce type d'emplois. Les droits collectifs tels que définis par le Code du travail demeurent souvent inaccessibles à cette partie de la main-d'oeuvre qui compte sur la Loi sur les normes du travail pour se protéger plus adéquatement face aux fluctuations du marché du travail. Plusieurs participants ont défendu le principe d'une rémunération équitable et du droit à la proportionnalité des avantages sociaux. Ces principes et ces recommandations rejoignent les objectifs mis de l'avant dans le plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine.

Je m'engage à porter une attention toute spéciale aux différentes avenues proposées pour assurer une meilleure protection contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Les recommandations des groupes ont enrichi le projet gouvernemental et permettront de réévaluer certaines propositions.

En terminant, M. le Président, permettez-moi de remercier les organismes et, plus spécialement, les personnes qui, au sein des groupes de femmes et des groupes familiaux, ont réussi avec des moyens souvent très restreints, à mettre en lumière les préoccupations des clients qu'ils représentent. Et je vous remercie.

Le Président (M. Joly): Merci. C'est exemplaire, Mme la ministre.

Mme Trépanier: Combien de minutes?

Le Président (M. Joly): Trois minutes dix.

Mme Harel: Je voudrais que vous me fassiez signe à cinq, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Madame, je me ferai

un devoir de vous aviser.

Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve, s'il vous plaît!

Mme Louise Harel

Mme Harel: M. le Président, dans le contexte des fortes pressions concurrentielles à la suite de la libéralisation de l'économie nord-américaine, le Québec ne doit pas miser sur du "cheap labour" pour accroître ses exportations et sa productivité. À défaut d'intervenir efficacement et courageusement pour soustraire l'économie du Québec des effets nocifs de la politique monétaire canadienne et des effets pervers du taux de change, le gouvernement libéral ne doit pas, sous prétexte d'améliorer la situation compétitive et concurrentielle de l'économie québécoise, profiter du faible pouvoir de négociation d'une partie trop importante de sa main-d'oeuvre.

Pour tout le Canada, en 1988, l'augmentation du coût de la main-d'oeuvre évalué en dollars américains à 11 % par le Centre canadien du marché du travail était dû pour 8 % à l'augmentation du dollar canadien et pour 3 % seulement à l'accroissement des coûts salariaux, bien en deçà donc de l'augmentation des prix à la consommation. Ce sont là des indications et bien d'autres que l'on retrouve dans le numéro de février de la revue **Le marché du travail**, portant sur les relations du travail au Québec dans le contexte du libre-échange Canada-États-Unis. La faible marge de manoeuvre du Québec en matière de productivité à l'égard des Américains provient, non pas des exigences de sa main-d'oeuvre mais d'une fluctuation à la hausse du capital canadien. Ces choses doivent être dites pour rappeler surtout qu'une hausse du salaire minimum n'entraîne pas d'impact important sur les exportations du Canada vers les États-Unis, que 6 % seulement de la population en emploi au Québec est rémunérée au salaire minimum et que la moitié des 153 000 personnes concernées sont concentrées dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce de détail, qui ne sont pas directement visés par le libre-échange. Ce sont là également des données que nous pouvons retrouver dans cette publication.

M. le Président, résolument et le plus tôt possible, le ministre et son gouvernement doivent engager l'exercice de révision de la loi. Nous assurons d'ailleurs le ministre de toute notre collaboration, si cette révision consiste à faire autre chose que des ajustements timides à l'égard des bouleversements structurels du marché du travail et à l'égard des transformations importantes des rôles parentaux. Oui, nous souscrivons à la nécessité de tenir compte dans la législation québécoise de la comparaison avec d'autres législations voisines et nous disons que le Québec doit rattraper le retard à l'égard de l'Ontario, un

retard qui s'accroît depuis trois ans. La loi ne doit pas simplement tenter de corriger les effets du passé, mais résolument s'engager à s'ajuster au présent et à l'avenir.

M. le Président, il faut reconnaître que malgré la faible amélioration introduite dans l'avant-projet de loi à l'égard de la famille et l'exercice qui est théoriquement facilité des congés parentaux et de certains recours en matière d'application de la loi, toutes les autres questions pourtant d'actualité brûlante ont été mises de côté dans l'avant-projet de loi et devront se retrouver dans le projet de loi que nous examinerons, notamment ces questions relatives au travail à temps partiel, à l'équité salariale, aux vacances annuelles, et aux régimes d'assurances et autres avantages sociaux.

D'autres aspects stratégiques en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre, qui ont été complètement passés sous silence dans cet avant-projet de loi, devront également être examinés dans le projet de loi, soit les questions relatives aux indemnités de départ lors de licenciements, aux congés pour la formation professionnelle, au salaire minimum, aux congés de maladie et aux indemnités pour les faillites.

Alors, à cet égard, M. le Président, je voudrais vous informer que j'entends, comme le permet le règlement à l'article 176, inviter les membres de la commission et vous-même à convoquer une séance de travail le plus tôt possible pour procéder à l'examen des recommandations, des observations et des conclusions que nous tirons de nos travaux.

L'article 176 de notre règlement prévoit qu'au terme de l'examen d'une affaire qui lui a été confiée par l'Assemblée, une commission dispose d'un jour franc pour déterminer en séance de travail les observations, conclusions et recommandations qu'elle entend déposer à l'Assemblée.

Évidemment, ce sera à la présidence de notre commission de voir à la convocation la séance de travail, et, comme nous l'avions fait l'année dernière à l'égard d'une autre loi, j'espère que nous pourrons également, tous les membres de la commission, examiner plus à fond les conclusions que nous devons tirer de nos travaux. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Joly): Alors, je prends acte de votre demande en vertu de l'article 176, demande qui est consignée actuellement au procès-verbal de la présente séance. Quant au surplus, je vous rappelle que, nécessairement, en vertu de l'article 148, par contre, qu'il revient à la présidence de convoquer une séance de travail qui verra à s'occuper de tout ça. Alors, j'espère que ça vous satisfait, Mme la députée.

Mme Harel: Parfait. Et ça nous permettra un débat à l'Assemblée nationale.

Le Président (M. Joly): Bon. Est-ce que vous avez terminé, Mme la députée?

Mme Harel: Oui.

Le Président (M. Joly): Alors, vous aussi, vous êtes exemplaire.

Mme Harel: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Joly): Maintenant, je vais reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. M. le ministre.

M. André Bourbeau

M. Bourbeau: M. le Président, en clôturant cette consultation publique, je veux d'abord exprimer notre très grande satisfaction à l'égard de la qualité et de la sérénité des interventions entendues ici au cours des deux dernières semaines. Je tiens aussi à remercier les organismes qui ont soumis des mémoires à la commission parlementaire, qui nous ont présenté un éclairage fort utile à la compréhension de certaines réalités du marché du travail et qui nous ont formulé des propositions concrètes, dont plusieurs vont contribuer à bonifier la prochaine Loi sur les normes du travail.

Le besoin de procéder à une révision majeure des conditions minimales de travail du Québec fait l'unanimité des intervenants. Par delà les divergences exprimées quant au choix des moyens, tous partagent les grands objectifs poursuivis par le gouvernement, dans sa démarche de mise à jour et d'amélioration de la Loi sur les normes du travail. J'ai aussi été frappé par la qualité des mémoires et par l'ouverture d'esprit dont ont fait preuve les organismes qui nous ont adressé des recommandations. En tout temps, j'ai senti chez eux le souci d'améliorer l'avant-projet de loi, de le compléter et de simplifier l'application de la Loi sur les normes du travail.

J'ai soutenu, à l'ouverture de cette commission, que l'avant-projet de loi sur les normes du travail constitue un chantier ouvert, en ce sens qu'il regroupe des propositions soumises à la consultation, sans arrière-pensée. Nous avons été impressionné par plusieurs arguments défendus à l'appui de modifications aux normes proposées ou à l'ajout de nouvelles propositions. Je ne veux pas présumer ici de nos conclusions, mais il m'apparaît évident que nous devons revoir, par exemple, les dispositions prévoyant que le droit de se prévaloir d'un recours en cas de congédiement arbitraire n'est acquis qu'après cinq ans de service continu. Plusieurs intervenants ont éloquemment plaidé ici en faveur d'un abaissement de cette norme. À la lumière des témoignages entendus et des propositions formulées durant cette consultation, nous devons réexaminer tout

le chapitre qui touche le travail à temps partiel, en particulier, les questions relatives aux salaires et aux vacances annuelles. Il faudra aussi s'interroger sur la pertinence de modifier les dispositions touchant l'avis préalable au temps supplémentaire et l'opportunité de faire précéder les congés parentaux et familiaux de semblables préavis. Notre réflexion devra également s'étendre à la protection de l'emploi des personnes devant s'absenter pour cause de maladie.

On a beaucoup insisté sur l'importance de diffuser la plus large information possible, afin que les salariés connaissent la Loi sur les normes du travail et exercent les recours visant à préserver leurs droits. Nous allons accorder aux articles traitant de l'information et de l'accessibilité aux recours une attention spéciale, parce que, à toutes fins pratiques ces dispositions législatives assurent l'efficacité de la loi devant garantir des conditions de travail décentes.

(12 h 30)

À partir de maintenant, nous allons étudier, de concert avec le Secrétariat à la famille et le Secrétariat à la condition féminine, les propositions que nous ont adressées les organismes au cours des deux dernières semaines.

J'envisage de déposer à l'Assemblée nationale, dès cette année, un projet de loi, afin que la nouvelle Loi sur les normes du travail entre en vigueur en janvier 1991, pourvu, bien sûr que l'Assemblée nationale adopte le projet de loi dans des délais raisonnables et non pas à un train de sénateur comme on peut voir dans un autre Parlement.

D'emblée, je tiens à préciser que les choix fondamentaux que nous retiendrons dans le projet de loi seront établis à partir de quatre critères principaux. Premièrement, la protection accrue des personnes en emploi. Deuxièmement, la recherche du meilleur équilibre entre les besoins sociaux et les besoins des entreprises. Troisièmement, la préservation de la situation concurrentielle du Québec. Quatrièmement, le souci de la simplification de la Loi sur les normes du travail.

Je réitère que, lors de cette étape décisive d'analyse des propositions et de rédaction d'un projet de loi, nous maintiendrons le cap sur les objectifs essentiels de la révision de la Loi sur les normes du travail, objectifs que je résumerai ainsi. Premièrement, répondre aux impératifs de la politique familiale, c'est-à-dire mieux concilier les obligations professionnelles et les responsabilités parentales. Deuxième objectif: adapter les normes du travail aux besoins des travailleurs, des jeunes, des personnes non organisées et des bas salariés. Troisième objectif: tenir compte des problèmes résultant des changements structurels de l'économie, comme le recours grandissant au travail à temps partiel et la précarité accrue des emplois. Quatrième objectif: améliorer la qualité de vie des personnes en

emploi.

Avant de retourner à notre chantier, je tiens, M. le Président, en terminant, à remercier ma collègue, la ministre déléguée à la Condition féminine et à la Famille pour son précieux concours. Je veux aussi saluer le travail accompli par mes collègues, députés ministériels. Je remercie enfin l'Opposition officielle pour l'excellente collaboration qu'elle a offerte pendant toute la durée de nos travaux et en particulier la députée de Hochelaga-Maisonneuve, dont on doit souligner la rigueur intellectuelle, la subtilité dans la critique et la bonne humeur à peu près constante. Et enfin, je ne peux oublier la sagesse et le doigté de la présidence. Et quand je dis la présidence, M. le Président, vous comprenez que je comprends l'ancienne et le nouveau. Je tiens à remercier le personnel de la commission. Tout spécialement, je tiens à remercier mes collaborateurs immédiats, les membres de mon cabinet, les fonctionnaires du ministère que je dirige et ceux de la Condition féminine et du Secrétariat à la famille. Je tiens aussi à remercier le président de la Commission des normes du travail qui a été avec nous pendant tout le temps des débats. Et, je dois dire que la contribution de tous et de chacun augure bien pour les travaux que nous allons entreprendre, visant à remanier la Loi sur les normes du travail. Je vous remercie.

Le Président (M. Joly): Merci, M. le ministre. Alors, à mon tour je tiens à remercier tous ceux qui ont participé à cette commission pour la grande coopération et la compréhension souvent du rôle ingrat qu'on peut jouer en tant que président et présidente. Alors, compte tenu que la commission a accompli son mandat, nous allons maintenant ajourner nos travaux sine die. Mais je me dois de rappeler aux membres de cette commission qu'ils sont convoqués demain matin à 10 heures, et ceci, dans le cadre de la consultation générale et des auditions publiques sur l'étude de l'avant-projet de loi sur la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Alors, merci et à demain matin, 10 heures.

(Fin de la séance à 12 h 34)