



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

de la Commission permanente
de l'économie et du travail

Le mercredi 9 septembre 1998 — N° 123

Consultation générale sur l'introduction des clauses
orphelin dans les conventions collectives (6)

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

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats des commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission en particulier:	
Commission de l'administration publique	75,00 \$
Commission des affaires sociales	75,00 \$
Commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation	25,00 \$
Commission de l'aménagement du territoire	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

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

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

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

Société canadienne des postes — Envoi de publications canadiennes
Numéro de convention: 0592269

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mercredi 9 septembre 1998

Table des matières

Auditions

Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec (OCRIQ)	1
Conseil canadien de la distribution alimentaire (CCDA) et Association des détaillants en alimentation (ADA)	10
Force Jeunesse	21
Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)	31
Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)	41
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	51
Fédération des femmes du Québec (FFQ)	62

Mémoires déposés

70

Remarques finales

M. Mario Dumont	70
M. Claude Béchar	71
M. Matthias Rioux	73

Autres intervenants

M. Christos Sirros, président
M. François Beaulne, vice-président

M. Normand Jutras
M. Benoît Laprise

- * Mme Sophie Fortin, OCRIQ
- * M. Patrice Jalette, idem
- * M. Sylvain Pelletier, idem
- * M. Michel Nadeau, CCDA
- * M. Benoît Giraldeau, idem
- * M. Benoît Beaulieu, idem
- * Mme Carole Fortin, ADA
- * M. Yves Labrecque, idem
- * M. François Rebello, Force Jeunesse
- * Mme Geneviève Shields, idem
- * M. Nicolas Plourde, idem
- * Mme Louise Bernier, idem
- * M. Jean-François Cailhier, FMRQ
- * M. Jean Gouin, idem
- * M. Jacques Castonguay, idem
- * Mme Lorraine Pagé, CEQ
- * M. Pierre Charland, idem
- * Mme Dominique Caza, idem
- * M. Luc Savard, idem
- * M. Clément Godbout, FTQ
- * M. Henri Massé, idem
- * M. Gilles Charland, idem
- * Mme Marie-Claude Sarrazin, FFQ
- * Mme Vivian Barbot-Lymburner, idem
- * Mme Madeleine Parent, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mercredi 9 septembre 1998

Consultation générale sur l'introduction des clauses orphelin dans les conventions collectives

(Neuf heures quarante-deux minutes)

Le Président (M. Sirros): Est-ce que je peux demander à tout le monde de bien vouloir prendre place, s'il vous plaît? Nous pourrions débiter la séance. En constatant qu'il y a quorum, je peux déclarer la séance de la commission de l'économie et du travail ouverte. Je vous rappelle que le mandat de la commission est de procéder à une consultation générale et de tenir des audiences publiques sur l'évolution du phénomène ayant trait à l'introduction des clauses orphelin dans les conventions collectives.

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

La Secrétaire: Oui. M. Benoit (Orford) est remplacé par Mme Vaive (Chapleau).

Le Président (M. Sirros): Merci. Je vous rappelle qu'aujourd'hui est la dernière journée de nos audiences, nous terminerons nos travaux vers 18 h 30, cet après-midi. Nous débiterons nos travaux avec l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec, qui sont déjà ici et nous attendent patiemment. Alors, je vous demanderais de bien vouloir vous présenter ainsi que les personnes qui vous accompagnent. Vous disposez d'une vingtaine de minutes de présentation suivie d'une quarantaine de minutes d'échanges avec les parlementaires, par la suite.

Auditions

Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec (OCRIQ)

Mme Fortin (Sophie): Alors, merci. M. le ministre, Mmes et MM. les députés, mesdames et messieurs, tout d'abord laissez-moi vous présenter, donc, l'Ordre: à ma droite, M. Patrice Jalette; M. Sylvain Pelletier, à sa droite; à ma gauche, M. Florent Francoeur, vice-président exécutif de l'Ordre; et moi-même, Sophie Fortin, présidente de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

Je vous remercie de nous offrir la possibilité de vous parler à notre tour de ce sujet fort controversé, les clauses dites orphelin, car c'est une question qui nous concerne de très près, les professionnels en ressources humaines et en relations industrielles. Nous sommes en effet les acteurs de première ligne quand il s'agit de négocier les conventions collectives. Ces dernières années, nous avons donc observé de très près le phénomène des clauses orphelin.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. L'Ordre rassemble près de 4 000 professionnels.

Leurs champs de pratique couvrent un vaste domaine, soit les relations de travail, la gestion des ressources humaines, la formation et le développement d'entreprises, la rémunération ainsi que la santé et sécurité du travail. L'Ordre a une mission très claire, soit celle d'assurer la protection du public en lui garantissant l'excellence des services offerts par ses membres. Et, pour ce faire, l'Ordre favorise le perfectionnement de ses membres par différents programmes de formation. Il applique aussi un mécanisme d'inspection professionnelle ainsi qu'un code de déontologie qui régit l'exercice de sa profession.

L'Ordre se caractérise par la diversité de ses membres. Ceux-ci proviennent des milieux patronal, syndical, gouvernemental et universitaire et ils travaillent dans les secteurs public et privé. Ce dernier point est particulièrement important pour le sujet dont nous parlons dans cette commission. En effet, l'Ordre présente aujourd'hui un point de vue tout à fait unique, soit celui de personnes dont les positions auraient pu être diamétralement opposées. Dans le présent cas, les membres de divers milieux se sont penchés sur le phénomène des clauses orphelin et en sont arrivés à un consensus partagé avec vous aujourd'hui.

Nous vivons dans une période de grands changements économiques. On parle constamment de mondialisation des marchés, et nous savons aujourd'hui que ce n'est pas un vain mot. Quand l'économie mondiale est malade, notre économie se sent mal, elle aussi; les soubresauts de notre dollar ne manquent pas d'ailleurs de nous le rappeler.

Les bouleversements qu'a connus l'économie québécoise depuis le début des années quatre-vingt nous ont permis de comprendre combien les modes traditionnels de relations de travail ne répondaient plus aux turbulences d'un environnement et d'une concurrence de plus en plus féroces. Nous ne pouvons que constater la très grande fragilité de nombreux secteurs industriels du Québec. C'est dans ce contexte que sont peu à peu apparues les fameuses clauses orphelin. En fait, récemment, ce sont surtout les négociations dans le secteur municipal qui ont soulevé l'indignation chez certains groupes. Prises isolément, elles peuvent présenter des apparences de mesures discriminatoires ou, du moins, inéquitables, particulièrement envers les jeunes.

L'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec considère de son devoir de faire connaître son opinion sur cette question, car une tâche importante de nos membres consiste à favoriser l'établissement de relations de travail conviviales et productives de même qu'à établir des conditions d'emploi répondant aux besoins de l'organisation et des employés tout en respectant les exigences de la législation.

La gestion des ressources humaines étant donc leur domaine d'activité, les membres de l'Ordre considèrent la

main-d'oeuvre québécoise comme la ressource primordiale qui permet à l'économie de se restructurer pour demeurer compétitive. Et ceci implique que quelquefois, pour rencontrer les besoins de cette nouvelle économie, il faille appliquer de nouvelles règles du jeu qui affectent les relations de travail. Dans ce contexte, nos membres, qu'ils représentent le côté syndical ou qu'ils représentent la partie patronale, ont dû négocier des clauses orphelin, et certainement pas de gaieté de coeur. C'est pourquoi nous sommes très bien positionnés pour en débattre aujourd'hui.

Les clauses orphelin peuvent sembler discriminatoires ou, du moins, inéquitables. Cependant, vouloir les éliminer complètement pourrait bouleverser le modus vivendi des relations de travail au Québec. Le projet de loi n° 393 nous semble trop vaste, c'est pourquoi nous devons le dénoncer fermement. Toutefois, avant d'expliquer la position de l'Ordre, nous désirons faire quelques observations préliminaires sur les clauses orphelin.

Tout d'abord, la réflexion actuelle nous semble mal engagée parce qu'il n'y a pas de consensus sur la définition des clauses orphelin. En fait, le seul élément qui fait l'unanimité et sur lequel sont disponibles des données fiables est la rémunération à double palier. Les questions concernant les statuts d'emploi précaires, l'ancienneté, la progression dans les échelles salariales et l'attribution des avantages sociaux sont des problématiques distinctes sur lesquelles nous manquons de données.

En fait, on doit se poser la question: Qu'est-ce qu'on analyse? Parle-t-on de rémunération à double palier, de statut d'emploi, d'ancienneté? Actuellement, chacun donne aux clauses orphelin le sens qu'il veut bien leur donner, et elles font donc l'objet de revendications plus ou moins appropriées.

Ensuite, nous observons que les clauses orphelin sont légales, qu'elles n'ont pas été reconnues comme illicites par la loi québécoise. Il n'y a donc pas de vide juridique de ce point de vue et des mécanismes de recours sont disponibles. En fait, ces clauses ont été négociées de bonne foi par des employeurs et des syndicats, souvent pour résoudre des problèmes d'ordre économique dans les organisations. Cet outil de négociation représente certainement une solution moins que parfaite, mais elle est certainement moins pire que d'autres pour l'emploi que les licenciements, le temps partiel, la sous-traitance ou voire même la fermeture.

Il est certain que les jeunes sont aux prises avec un contexte économique difficile. Il est normal et de bon aloi, dans ces conditions, que des jeunes déplorent ces conditions et revendiquent des modifications radicales aux institutions en place. À cet égard, l'Ordre fait, depuis quelques années, la promotion de renouvellement des relations de travail au Québec. Il préconise que la gestion des ressources humaines réponde aux exigences de la nouvelle réalité économique et assure ainsi le bien-être de la collectivité québécoise. Pour l'Ordre, la concertation, la flexibilité des organisations, la mobilisation des ressources humaines sont garantes de la compétitivité des organisations et, donc, de la création et du maintien des emplois.

● (9 h 50) ●

Quatre principes ont guidé l'Ordre dans sa réflexion concernant les clauses orphelin: la non-discrimination, l'équité, l'efficacité organisationnelle et la liberté de négocier. D'abord, même s'il affirme que les clauses orphelin sont légales, l'Ordre réitère son engagement à défendre le principe de non-discrimination dans les milieux de travail, conformément à son code de déontologie. L'Ordre est ainsi conscient que le critère de la date d'embauche propre aux clauses orphelin engendre l'exclusion d'un groupe d'employés. Juste ou injuste, il reste que ce critère n'est pas, jusqu'à ce jour, reconnu comme illicite par la loi québécoise.

Par ailleurs, bien qu'on puisse comprendre pourquoi et dans quelles circonstances les parties en arrivent à s'entendre sur de telles dispositions, sont-elles équitables? Rien n'est moins sûr. L'Ordre estime qu'à bien des égards les clauses orphelin posent des problèmes d'équité. Elles permettent sans doute à l'employeur de réduire ses coûts de main-d'oeuvre et d'accroître sa flexibilité organisationnelle. Elles permettent aussi au syndicat d'obtenir une solution qui n'affecte pas ses membres actuels.

De plus, le principe d'équité comporte diverses dimensions à considérer, notamment en gestion de la rémunération où il faut établir un équilibre entre des emplois selon, entre autres, un marché, la formation acquise, l'expérience pertinente et les années de service d'un employé. Mais est-ce parce qu'une pratique convient aux deux parties en négociation qu'elle est équitable pour ceux qui auront à en subir les conséquences? En l'absence de dispositions légales, c'est aux parties négociantes de juger de l'application du principe moral d'équité aux clauses orphelin.

Enfin, l'Ordre constate que les organisations ont besoin de flexibilité afin de demeurer concurrentielles et efficaces et que les clauses orphelin en constituent une des sources potentielles. Ces clauses sont cependant loin d'être une panacée. Elles engendrent bien des problèmes du point de vue de la gestion des ressources humaines dans les organisations. À bien des égards, les clauses orphelin vont même à l'encontre du principe de mobilisation des ressources humaines dont l'Ordre fait la promotion pour rendre les organisations plus performantes.

Cependant, l'Ordre affirme tout de même que la liberté de négocier constitue une des pierres angulaires de notre régime de négociation collective. Selon nous, il ne faut pas restreindre ce principe fondamental de manière à remettre tout le régime en question. Il revient aux parties d'assumer cette liberté avec les obligations qui en découlent. Il vaut donc mieux en appeler à leur sens des responsabilités que les encadrer à outrance. C'est pourquoi une interdiction totale des clauses orphelin, comme le propose le projet de loi n° 393, nous apparaît démesurée.

D'abord, il existe déjà des protections légales contre la discrimination. De plus, l'Ordre s'interroge sérieusement sur la validité de l'amendement proposé qui interdit des distinctions entre les conditions de travail des nouveaux salariés et des salariés déjà à l'emploi dans l'organisation. En fait, l'article 19 de la Charte permet expressément ces distinctions établies en fonction, par exemple, de l'ancienneté et de la durée de service. Par son libellé

général, le projet de loi s'attaque directement à l'ancienneté, à la durée de service et à l'expérience ainsi qu'aux privilèges qui en découlent.

L'article 62 du Code du travail, qui consacre le principe de liberté des parties à la négociation, fait partie d'un processus global et constitue un palier de la négociation de conventions collectives et du système des relations de travail. Nous considérons donc qu'un amendement à cet article n'est pas approprié pour faire échec aux divers problèmes soulevés par les clauses orphelin.

En outre, pourquoi s'en tenir au Code du travail? Nous savons tous qu'un pourcentage important de la main-d'oeuvre serait exclu de cette protection contre les clauses orphelin. L'Ordre juge donc que cet amendement à la pièce du Code du travail constituerait un obstacle dangereux et inacceptable à la liberté de négocier. Sa portée serait trop étendue et éliminerait des critères objectifs. De plus, il ne prévoit aucune mesure transitoire ni de recours. L'Ordre s'y oppose donc catégoriquement.

Face à une situation aussi problématique, quelle solution adopter? Nous avons déjà rejeté une interdiction totale des clauses orphelin, il faut donc se demander si une interdiction même partielle ne créerait pas une situation pire que la réalité actuelle. En effet, une interdiction partielle soulèverait de sérieux problèmes d'application même si elle comporte plus d'avantages qu'une interdiction totale. Il faudrait tenir compte de la nature des clauses à interdire et de leur caractère permanent ou temporaire. Nous pensons qu'une telle interdiction doit être écartée pour le moment.

Tenant compte de cette réflexion préalable, nous retenons l'option du pacte social, car elle correspond tout à fait à nos objectifs en matière de partenariat et de responsabilisation. L'Ordre préfère un pacte social à une intervention législative de l'État. Cela nous paraît une solution responsable et respectueuse des principes de libre négociation et d'éthique en relations du travail prônés par l'Ordre. Nous sommes prêts, à cet effet, à offrir notre participation à un processus de cette nature. Mais il est essentiel que nous soyons tous réellement convaincus de l'ampleur du problème et de l'importance d'agir, car il serait très malheureux que ce pacte social devienne un ramassis de voeux pieux qui n'auraient aucun effet dans la pratique quotidienne.

Entre-temps, il faut en apprendre davantage sur le problème. Nous pensons qu'il serait essentiel de mettre sur pied un groupe d'étude qui analyserait en profondeur le phénomène des clauses orphelin et proposerait des pistes de solutions. De cette façon, nous pourrions tous éventuellement prendre une décision beaucoup plus éclairée sur le problème. Sommes-nous pour ou contre une législation pour contrer le phénomène des clauses orphelin? Nous sommes contre si on s'en tient strictement au projet de loi n° 393, car il nous apparaît comme une réaction impulsive à une situation complexe, trop complexe pour nous précipiter comme nous semblons le faire présentement.

Prenez plutôt le temps de mieux examiner le problème, concluant un pacte social qui engagerait tous les acteurs concernés à se doter d'une éthique de négociation.

Par la suite, nous verrons ensemble s'il faut toujours légiférer. Il est essentiel que, tous, nous nous engagions à accroître l'application du principe d'équité dans les milieux de travail; à cet égard, l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec s'engage à sensibiliser ses propres membres. Et nous vous remercions, M. le ministre, de notre totale soutien dans votre recherche d'une plus grande équité dans le monde du travail. En bout de ligne, c'est toute l'économie québécoise qui en sortira gagnante. Merci.

Le Président (M. Sirros): C'est nous qui vous remercions. Nous débiterons donc l'échange avec M. le ministre.

M. Rioux: Merci, M. le Président. Mme Fortin, je voudrais également saluer vos collègues Francoeur, Jalette et Pelletier.

Votre présence était attendue. Vous êtes des professionnels des relations de travail, de la gestion des ressources humaines dans les entreprises, vous êtes à la disposition des parties comme professionnels pour négocier des conventions collectives, conclure des ententes, et on avait bien hâte de voir où est-ce que vous logiez dans un dossier comme celui-là. Je me rends compte ce matin que vous avez décidé de loger du côté des employeurs. Vous réclamez un pacte social. Les syndicats n'en veulent pas. Ce sont vos partenaires autant que les miens, hein — je vous dis ça en passant — vous travaillez avec ce monde-là.

Vous dites que les clauses orphelin sont nécessaires en quelque sorte pour maintenir des emplois. Il n'y a personne qui est insensible à ça. Vous nous dites également — et là-dessus je suis content, par exemple, que vous nous le disiez — que le consensus ne semble pas évident en ce qui a trait à la définition des clauses orphelin. On va en discuter ensemble. On va profiter de votre présence, vous comprendrez bien, pour essayer d'aller plus loin.

Vous semblez dire que la recherche n'est pas suffisamment rendue loin, on n'a pas encore fouillé assez toute la dimension économique que représente ce phénomène. Et finalement ce que vous essayez de nous faire comprendre, c'est qu'il faut laisser aux parties la liberté de signer des ententes qui font leur affaire.

● (10 heures) ●

Moi, j'aimerais vous demander comment, vous autres, vous définissez une clause orphelin. Thomas d'Aquin disait que plus un terme a de l'extension, moins il y a de compréhension et plus il y a de compréhension, moins il y a d'extension. On en est là ce matin. Et j'aimerais que vous nous en parliez un peu, Mme la présidente, parce que là on a affaire à des experts. On n'a pas affaire à des néophytes, là, on a affaire à des gens dont la profession, c'est de faire des relations de travail, de conseiller des parties, de les aider dans leurs démarches. Alors, moi, je reçois ça comme un élément important, quand vous nous dites: On ne fait pas consensus sur la définition. Il y a du vrai là-dedans. Mais, si on vous demandait de nous aider à la définir ou à définir ce que c'est, une disposition discriminatoire dans une convention, ou ailleurs, ou un contrat de travail, ça serait quoi?

Mme Fortin (Sophie): D'abord, M. le ministre, je tiens juste à préciser que notre position reflète la position de l'ensemble de nos membres, qui représentent autant le milieu patronal, syndical qu'universitaire. Donc, ce n'est pas une position seulement d'employeurs, mais une position qui est une position générale de l'ensemble de nos membres. Je demanderais après à M. Jalette de poursuivre.

M. Jalette (Patrice): C'est toute une tâche, d'essayer de définir ce que c'est qu'une clause orphelin. On a eu plusieurs exemples récemment en commission parlementaire. Tout d'abord, je pense que le noeud du problème, je dirais, peut-être le type de clause dont on parle le plus, qui a suscité peut-être le plus de réactions, c'est la rémunération à double échelle, à double palier, les doubles échelles salariales. D'autres groupes, d'autres personnes incluent également dans la définition de clause orphelin tout ce qui touche au statut d'emploi, au lien d'emploi: les surnuméraires, les statuts temporaires, les temps partiel, etc. D'autres également, lorsqu'il y a des gels d'avancement d'échelons, parlent encore de clause orphelin. À lire les comptes rendus dans les journaux des témoignages des groupes qu'on a vus ici, je dirais que clause orphelin, c'est une véritable auberge espagnole, on y trouve ce qu'on y apporte.

Personnellement, la notion de clause orphelin, à mon sens, se rattache beaucoup plus à la question de la rémunération à double palier. La question des statuts d'emploi précaires est une autre question très préoccupante, mais, à mon sens, c'est une autre question qu'on pourrait traiter ultérieurement ou peut-être tenter de solutionner par un autre moyen. Mais il ne faut pas, jusqu'à un certain point, tout mélanger et essayer d'appliquer une solution universelle pour régler tous les maux de la terre.

M. Rioux: Est-ce que, dans votre définition, vous incluez les salaires et les avantages sociaux quand on définit une clause orphelin, au sens qu'on l'entend généralement?

M. Jalette (Patrice): Généralement, ça s'applique, à mon sens, davantage au niveau des salaires. Naturellement, le génie humain n'ayant pas de limite, les gens ont trouvé d'autres formules pour essayer de priver davantage certains groupes dans les entreprises. Naturellement, les avantages sociaux sont un autre exemple.

M. Rioux: J'aimerais que vous me disiez en quoi vous trouvez inéquitable, en somme, pour les parties... Parce que vous dites que le principe de la libre négociation doit être respecté. En quoi on viole le principe de la libre négociation lorsqu'on veut, par législation par exemple, enlever des mesures discriminatoires inéquitables pour les nouveaux arrivés dans une entreprise ou dans un service? En quoi on vient briser ce droit à la libre négociation?

M. Jalette (Patrice): Actuellement, on pourrait dire que les clauses dites d'exclusion ne sont pas discriminatoires en vertu des lois, en vertu également des décisions des tribunaux. On n'a aucune décision en ce sens-là. C'est pourquoi, lorsqu'on parle notamment de la liberté de négociation, actuellement il n'y a pas de contravention, il n'y a pas de limite à cette liberté-là.

Lorsqu'on commence à jouer, dans le Code du travail, sur cette liberté de négociation, jusqu'où on va aller? Vous devez savoir, M. le ministre, que, dans le Code du travail, on ne parle pas beaucoup du contenu des conventions collectives, sur ce qu'elles doivent contenir; c'est davantage sur le processus comme tel, comment faire en sorte que les parties se rencontrent et en arrivent éventuellement à un accord. Et les parties sont libres d'accepter ou de rejeter le contenu des accords qu'elles négocient.

M. Rioux: J'écoutais Mme la présidente tout à l'heure, puis elle parlait beaucoup d'équité dans le monde du travail. J'essaie de concilier vos principes d'équité avec le fait que, pour régler les problèmes dans une entreprise, des problèmes économiques, des problèmes de rationalisation, vous faites porter sur un seul groupe le poids de régler ce problème-là alors qu'on pourrait le faire porter sur l'ensemble des salariés. Il me semble que votre discours sur l'équité, à ce moment-là, serait plus cohérent. Il me semble.

M. Pelletier (Sylvain): Écoutez, je pense qu'on l'a fait valoir dans le mémoire de façon assez claire, on a utilisé le thème qui m'apparaît assez limpide, on parle de chaînon manquant. Moi, la réaction que j'ai à vos propos, c'est de dire, à ce stade-ci, qu'évidemment ça a été facile d'identifier un groupe cible des clauses orphelin, soit les jeunes. Ce qu'on défend dans le mémoire, c'est qu'à l'heure actuelle absolument aucune preuve statistique ne démontre hors de tout doute qu'une catégorie particulière de citoyens serait visée. C'est là où le débat, selon moi, peut déraper rapidement et c'est là où on serait peut-être tentés de réagir promptement. Rien ne nous dit à l'heure actuelle que les femmes, que les membres des minorités ethniques, que des hommes de 40-45 ans qui perdent leur emploi, à la recherche d'un autre, ne sont pas visés par ce genre de clause là.

Alors, quand je vous entends dire, M. le ministre, que, encore une fois, on fait supporter à un seul groupe les inconvénients d'une clause comme celle-là, je pense que c'est, encore une fois, de masquer peut-être le débat. On ne sait pas à l'heure actuelle, statistiquement parlant, qui est visé par là. Alors, la sagesse nous amène à dire: Continuons à faire nos devoirs, connaissons-en davantage là-dessus et, après, on pourra réagir.

M. Rioux: Ça, je comprends. On l'a compris, ça, dans votre discours, tout à l'heure. Je pense que la présidente l'a très bien expliqué. Il faut fouiller, il faut étudier, bon, etc. Mais il reste que, malgré tout, on a un problème qui nous confronte. Il y a des gens qui sont

venus nous dire que c'est extrêmement dangereux de vouloir régler les problèmes d'une entreprise en faisant porter ça sur les épaules d'un seul groupe. C'est de l'iniquité, ça, selon la compréhension que j'ai. Et, vous autres, vous semblez passer vite là-dessus.

Mme Fortin (Sophie): Si je peux me permettre, je pense qu'on n'a jamais exclu et on ne contredit pas le fait, bien au contraire, que, lorsqu'une entreprise, une organisation vit une situation économique précaire, il faille peut-être trouver des solutions qui touchent l'ensemble de ses salariés ou de ses employés. Par contre, lors d'une négociation, quand cette solution-là n'est pas possible, quand les deux parties arrivent à un cul-de-sac, ce que l'on dit, c'est qu'il ne faut pas éliminer une autre solution qui peut être celle de peut-être regarder un groupe en particulier.

Alors, là, c'est ce qu'on dit. Alors, on n'élimine pas. C'est certain que la solution idéale est de regarder des situations ou une des conditions de travail qui affectent l'ensemble des employés, mais, comme vous le savez, ce n'est pas nécessairement toujours les résultantes d'une négociation. Alors, ce que l'on dit, c'est: Laissons libre cours à la négociation et n'éliminons pas des pistes de solution pour éviter des ententes qui pourraient être beaucoup plus désastreuses.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Sirros): Alors, M. le député de Drummond.

M. Jutras: Vous parlez dans votre mémoire, puis vous l'avez dit aussi dans votre présentation, que présentement les clauses orphelin sont considérées comme étant légales parce qu'il n'y a pas de décisions qui ont été rendues à date disant: Tel genre de clause, effectivement c'est illégal. Mais est-ce que ce n'est pas là justement une difficulté qu'on rencontre et qui nous demande à nous, comme législateurs, d'intervenir? Parce que vous dites, Mme Fortin: Il y a des recours qui sont prévus, mais il faut se rendre compte aussi de la difficulté des recours qui sont prévus.

● (10 h 10) ●

Si on parle de l'article 19 de la Charte, bien là il faut prouver la discrimination, puis prouver la discrimination, ce n'est pas aisé. Si on parle des recours qui sont prévus à l'article 47.2 du Code du travail, on s'aperçoit qu'encore là c'est restrictif comme possibilité de recours. La loi sur les normes, on n'en parle pas, à moins qu'on se rabatte sur la clause d'ordre public. Puis là, bien, s'il faut attendre de se rendre jusqu'en Cour suprême puis que quelqu'un fasse les frais de se rendre jusqu'en Cour d'appel ou jusqu'en Cour suprême pour obtenir une décision ou pour obtenir un jugement sur la validité de telles clauses alors que nous sommes tous conscients quand même qu'il y a une inéquité dans ces clauses-là — il n'y a peut-être pas d'illégalité prononcée à date, mais il y a une inéquité — est-ce que vous ne pensez pas que cette

situation-là nous demande d'intervenir et de prévoir... C'est sûr qu'il y a une difficulté à définir ce que sont les clauses orphelin — ça, je suis d'accord avec vous, et dans votre mémoire, d'ailleurs, vous l'exposiez bien, ça, la difficulté de cerner ça — mais est-ce que vous ne pensez pas quand même que, ne serait-ce que ce fait-là, ça nous demande d'intervenir puis de clarifier la situation?

Je vous poserai tout de suite une sous-question par rapport à ça: Là, je comprends que vous vous référiez au pacte social, mais, si on devait intervenir, modifier la loi et prévoir des recours, est-ce que vous êtes allés jusque-là dans votre réflexion ou si vous vous dites: Bien, écoutez, nous, on propose le pacte social, donc on ne s'est pas penchés sur les recours? En tout cas, je vous pose la question, parce que, peut-être, cette réflexion-là, vous l'avez faite, à savoir: Est-ce qu'on amende seulement le Code du travail? Est-ce qu'on amende la Loi sur les normes du travail?

M. Jalette (Patrice): Il y a beaucoup d'éléments de réponse dans votre question. En fait, vous posez essentiellement la question: Pourquoi ne pas légiférer? Tout de go, d'entrée de jeu, je pourrais vous dire que l'Ordre n'est pas nécessairement contre une législation comme telle. Il faudrait voir la législation. Ce qu'on vous dit notamment, c'est qu'une législation comme le projet de loi n° 393, c'est un excellent exemple de ce qu'il ne faut pas faire.

Les gens en relations industrielles, on est relativement pratiques. On aurait pu discourir pendant des minutes et des heures sur la nécessité de légiférer. Nous, on a fait l'exercice de regarder ce qu'il y avait sur la table. On vous dit: Ça, ça n'a pas de bon sens. Par contre, on n'est pas contre une législation. Il faudrait voir. Mais, encore là, lorsque vous dites: On ne sait pas encore ce que c'est, les clauses orphelin, mais légiférons tout de suite, moi, à mon sens, il y a une certaine précipitation là-dedans. Définissons ce que c'est, ciblons des parties — peut-être que commencer petit, c'est mieux que de tout vouloir régler d'un seul coup — et, après ça, pensons à une législation.

Aussi, on peut se demander pourquoi légiférer. S'il existe des recours actuellement dans les lois du travail, dans la Charte, ces recours-là s'appliquent dans toutes les autres situations relatives à la Charte. Au 47.2 du Code du travail, c'est la même chose. Si ces recours-là ne sont pas suffisants, peut-être qu'on peut revoir le processus du recours dans ces lois-là. Mais pourquoi est-ce qu'on ferait quelque chose d'exceptionnel dans le cas des clauses orphelin qu'on n'accorderait pas à la discrimination basée sur le sexe dans le cas de la Charte, par exemple? Un recours plus rapide? Il faudrait voir.

M. Jutras: Oui. Remarquez que je ne dis pas que nous ne savons pas ce que sont les clauses orphelin. Ce que je dis, c'est que je suis d'accord avec vous qu'il y a une difficulté à définir les clauses orphelin. D'ailleurs, beaucoup d'intervenants qui sont venus devant nous nous l'ont dit: C'est difficile de définir les clauses orphelin. Vous autres, dans votre mémoire, vous semblez dire que

la définition d'une clause orphelin remet nécessairement en question le principe de l'ancienneté. Moi, je me dis: Il me semble qu'il doit y avoir possibilité de cerner le problème et de définir une clause orphelin sans remettre en question le principe de l'ancienneté. Parce que, quand même, aussi, la majorité des intervenants qui sont venus devant nous, sauf peut-être le professeur Breton, ne remettent pas en question le principe de l'ancienneté dans nos relations de travail, parce qu'ils se disent que, là, ça va être le chaos total. Ne pensez-vous pas qu'il y a possibilité de le cerner, ce débat-là, et de trouver une définition?

M. Jalette (Patrice): À titre d'exemple, on pourrait dire que les échelles salariales qui prévoient un taux inférieur pour les salariés embauchés après une telle date, ça pourrait être une définition relativement claire. On parlerait d'une échelle salariale et non pas, comme c'est libellé dans le projet de loi n° 393, de toute condition de travail inférieure. Mais de cibler, par exemple, les échelles salariales, ça pourrait être un bon pas.

M. Pelletier (Sylvain): Et, à ce moment-là, moi, le réflexe que j'ai, c'est: imaginez-vous que, dans une situation où vous vous apprêteriez à légiférer pour une clause qu'on aurait voulu rendre la plus restreinte possible, vous vous apprêteriez à légiférer sur une clause qu'on aurait définie comme Patrice vient de le faire, des rémunérations à double palier...

Alors, moi, c'est comme si... Je reviens un peu sur ce que vous disiez tantôt au niveau de l'équité. On s'entend tous que, en soi, ça peut paraître comme inéquitable, mais, moi et vous, à tous les jours — je ne veux pas sortir trop du débat — des choses inéquitables, on en rencontre. Et là ce qu'on est en train de se poser ici, c'est que, d'une part, c'est la liberté des parties de négocier, d'autre part, l'équité qu'on veut défendre, un arbitrage entre ces deux valeurs-là. Moi, ce que je réalise, c'est que, si vous vous enlignez pour aller au détriment de la liberté en fonction de l'équité, vous allez avoir des difficultés à arriver justement avec un projet de loi qui va cerner le problème en soi.

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

M. Jutras: C'est terminé?

Le Président (M. Sirros): ...il va falloir que je passe la parole au député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Jutras: Merci. Il ne me reste plus de temps.

Le Président (M. Sirros): Non, 30 secondes en tout, mais on avait déjà... Je vais essayer d'être un peu plus strict sur ça. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Merci, M. le Président. Mme Fortin, M. Francoeur, M. Jalette, M. Pelletier, bienvenue. Ça nous fait plaisir de vous accueillir ici.

J'entendais les députés gouvernementaux, dont le ministre, et je me disais en moi-même: Bien, voyons, il va falloir encore que je me choque, pourtant, moi qui est normalement si sympathique. Je n'en reviens pas, vous savez, quand ils me font le discours, quand le ministre veut faire la morale sur la notion d'équité et que c'est important, et tout ça. Ils ont la mémoire courte, parce que je vous dirais que, s'il y a un fait qui ressort de la commission à date — on est la dernière journée, là, c'est un peu la journée bilan, et vous avez la chance d'être là en cette journée-là — clairement, c'est que ceux qui ont été le moins équitables, le moins justes, qui ont mis le plus de clauses orphelin, c'est ce gouvernement-là, dans les deux dernières années.

Et ça, on a entendu tous les groupes, les jeunes médecins, les jeunes enseignants. On a entendu même le Syndicat des professionnels de la fonction publique qui amène la même chose. La loi n° 414 dans les municipalités l'amène de façon un peu flagrante. Je pense que, si on veut une définition d'une clause orphelin, on peut reprendre la loi qu'ils ont écrite et tout simplement dire que c'est à ce niveau-là. Donc, sur la morale du ministre en ce qui a trait à l'équité, ne vous choquez pas trop avec ça, lui-même, je pense que c'est une nouvelle notion qu'il vient d'apprendre.

J'aimerais beaucoup vous entendre... Parce que votre mémoire, l'ensemble de votre mémoire traite des relations dans le secteur privé. Je pense que c'est le secteur sur lequel vous vous êtes le plus attardés. Quand on parle d'une législation, vous parlez du projet de loi n° 393, vous décrivez ça, que c'est une réaction impulsive de celui qui l'a présenté. C'est tellement impulsif que, si vous le rencontrez dans un restaurant, vous pouvez vous ramasser aux nouvelles.

La notion de clause orphelin dans le secteur public. Parce qu'à ce moment-là on enlève la notion de négociation, c'est le gouvernement qui est là. Donc, on ne peut pas parler de fermeture d'entreprise, nécessairement. Je dirais, dans le secteur municipal, il n'y a pas un concurrent, il n'y a une municipalité concurrente de l'autre côté de la rue. Est-ce que vous vous êtes attardés au phénomène des clauses orphelin dans le secteur public ou vous y êtes allés seulement sur le secteur privé?

M. Jalette (Patrice): Généralement, lorsqu'on en a discuté sur le comité que j'ai présidé, on a surtout parlé du secteur privé, mais naturellement toute la question du municipal, les négociations dans le secteur municipal, ça a été le coup d'envoi de tout ce débat-là. Mais est-ce que vous pourriez préciser votre question?

M. Bécharde: Oui, bien, quand vous parlez, c'est parce que les éléments que vous amenez dans votre mémoire, c'est certain que c'est des éléments qui s'adressent davantage, je dirais, au secteur privé, aux négociations, et tout ça, et toujours sur la notion de l'entreprise, de la négociation, du rapport de force, et tout ça. Mais, dans le secteur public, moi, je voudrais que vous nous disiez: Est-ce que vous vous êtes attardés sur la mise en place du

phénomène dans le secteur public, sur ses impacts et sur le message que ça envoie au secteur privé?

Autrement dit, je comprends de votre message qu'avant de légiférer pour réglementer le secteur privé et risquer d'amener des entraves au libre droit à la négociation, et tout ça... Moi, ce que j'aimerais savoir, c'est: Parallèlement à ça, est-ce que vous avez regardé l'impact dans le secteur public et surtout les moyens de le régler, qui, selon moi, seraient plus simples et plus rapides que ce que le ministre tente de faire croire qu'il veut faire dans le secteur privé?

● (10 h 20) ●

Parce que, pour moi, il y a deux grands secteurs touchés par les clauses orphelin, le secteur public et le secteur privé. Et les moyens qu'on doit prendre, si on prend des moyens, doivent englober tout ça. On ne doit pas se ramasser, et vous le dites bien dans le cas du 393, avec une législation qui va laisser de côté plus de gens qu'elle va en englober, où il va y avoir des impacts négatifs plus grands qu'il va y avoir des impacts positifs. Sur le secteur public comme tel, est-ce que vous vous êtes penchés sur les endroits où on en retrouve, pourquoi on en retrouve, comment on peut régler ces problèmes-là?

Mme Fortin (Sophie): Quand on s'est penchés sur ce document-là et sur cette situation, sur les clauses orphelin, on s'est penchés sur l'ensemble des organisations, que ce soit du secteur privé ou du secteur public. On a mentionné que souvent les clauses orphelin étaient une des solutions parmi d'autres lorsqu'une organisation est dans une situation précaire, et, bon, généralement c'est beaucoup plus vers les industries privées.

Par contre, on parle d'efficacité organisationnelle, on parle de rentabilité. On croit que ces termes-là s'appliquent aussi autant au secteur privé qu'au secteur public. Donc, nous avons englobé le secteur public aussi dans notre réflexion. Encore une fois, l'efficacité organisationnelle comprend l'ensemble des organisations.

M. Béchard: Mais est-ce que, pour vous, dans le secteur public, les clauses orphelin... D'après ce que vous semblez dire dans votre mémoire, c'est qu'avant de légiférer sur les clauses orphelin il faut voir les impacts. Mais vous êtes d'accord avec moi que les impacts dans le secteur public et les impacts dans le secteur privé ne sont pas les mêmes. Donc, ce que je veux savoir, c'est: Est-ce que, pour vous, on ne devrait pas commencer par faire le ménage dans sa cour? Les impacts au niveau du secteur public, selon vous, sont-ils moins grands que dans le secteur privé? Est-ce qu'on ne pourrait pas immédiatement... Quand vous parlez d'études, de retombées, et tout ça, dans le secteur public, est-ce qu'on ne pourrait pas immédiatement... Puis ça, ça semble faire consensus, même les syndicats en ont parlé, l'Union des municipalités en a parlé aussi, qu'on devrait peut-être commencer par là. Et, par rapport aux impacts négatifs que vous faites ressortir ou sur l'inconnu de ces impacts-là, c'est peut-être là où les impacts sont les moins dangereux.

M. Jalette (Patrice): C'est parce que, bon, il y a un secteur public et il y a un secteur public. Il y a la fonction publique et le secteur parapublic et également il y a les municipalités. Chaque cas est un cas relativement différent. Des rémunérations à double échelle, il semble y en avoir dans le secteur municipal, mais, par contre, dans la fonction publique, il ne semble pas y en avoir. Par contre, il y a des statuts d'emplois, il y a des liens d'emplois précaires et des statuts d'occasionnels, et tout ça, dans le réseau de la santé, notamment, par exemple. Ça dépend qu'est-ce que...

Est-ce qu'il y a plus de clauses orphelin ou est-ce que les clauses orphelin ont plus d'impact dans le secteur public? Je ne saurais dire. Ce que je peux vous dire, par exemple, c'est que c'est très risqué d'avoir une approche sectorielle. D'obliger un secteur seulement à se conformer aux clauses orphelin, à une législation, par exemple, sur une clause orphelin, ça le rend moins compétitif par rapport aux autres secteurs. En ce sens-là, il vaut peut-être mieux imposer cette contrainte-là à tous les secteurs, incluant le secteur public, le secteur municipal, et le reste. D'y aller de façon trop ciblée, de façon sectorielle, à mon avis, c'est relativement risqué.

M. Pelletier (Sylvain): Avec le résultat, en plus, où vous risqueriez d'avoir un secteur de la santé où, pour une question d'équité, vous rendez ce secteur-là inéquitable par rapport à d'autres secteurs qui l'entourent. Alors, pour régler un problème d'équité en ciblant seulement un secteur, vous faites en sorte que ça devient inéquitable pour les autres secteurs qui l'entourent. Alors, c'est un problème d'y aller avec une approche, comme vous le faites, sectorielle, selon nous.

M. Béchard: Non. Je n'y vais pas avec une approche sectorielle. Un instant. Je n'y vais pas avec une approche sectorielle. Ce que je dis, c'est que justement il faut éviter l'approche sectorielle. Ce que je dis, c'est que les impacts dans le secteur public... Il n'y a pas encore de IGA puis de Métro qui sont sous la responsabilité de l'État, sous la responsabilité du gouvernement. Donc, dans le secteur public, ce que je dis, c'est qu'on n'a pas besoin de grandes études pour réagir à ça. Éliminer les clauses orphelin, ça prend juste un peu de bonne volonté. Ça, ce n'est pas une approche de dire qu'on va rendre ce qui est dans le secteur privé légal, et tout ça. Non. Moi, ce que je dis, c'est que la première chose que le gouvernement devrait faire, puis je veux vous entendre là-dessus... Puis je sais que le secteur public, le secteur parapublic... Puis, quand vous dites qu'il n'y a pas de clauses orphelin dans le secteur public, bien, c'est le Syndicat des professionnels de la fonction publique du gouvernement du Québec qui est venu nous dire que, oui, il y en a, des clauses orphelin dans le secteur public.

Donc, moi, ce que je veux vous dire... C'est parce que vous semblez dire que, d'un côté, avant d'aller dans le privé, il faut prendre le temps d'analyser la situation. C'est ça que vous semblez dire. Moi, ce que je veux savoir de vous, c'est: Est-ce que, dans le secteur public,

on a besoin de toutes ces analyses-là puis on ne pourrait pas y aller immédiatement si on avait un peu de bonne volonté? C'est aussi simple que ça.

M. Pelletier (Sylvain): J'ai envie de vous poser une question à mon tour, M. Béchard. Pourquoi, selon vous, le secteur parapublic, je parle de la santé qui est le secteur que je connais le plus, actuellement est appelé à sous-traiter de plus en plus ses services? On sous-contracte de plus en plus le service parce qu'on lui reproche de ne pas être performant, M. Béchard.

Alors, le secteur public, tout comme le privé, dans la tourmente actuelle, a tout intérêt, lui aussi, à rester performant dans un contexte de compétition. Alors, la réalité que le privé vit, le public la vit aussi. Je sais où vous voulez nous amener, mais, moi, ce que je vous répondez, c'est que le public, lui aussi, a des contraintes, comme Mme Fortin disait tantôt, qui s'apparentent à celles du privé. Les deux sont dans la même réalité, dans la même conjoncture. Comme homme politique, vous le savez sûrement.

M. Béchard: Donc, il faudrait, pour vous, avoir une législation qui englobe tous les secteurs. Ça, je comprends vos réserves sur le fait de le faire. Il faut avoir les études avant de le faire.

L'autre question que j'ai, c'est: Vous êtes des spécialistes en relations industrielles. Il y a des gens qui nous ont parlé, dont la Jeune Chambre de commerce, qui ont fait la démonstration des effets pervers de la présence des clauses orphelin dans les milieux de travail.

Est-ce que, là-dessus, vous, avez des opinions, c'est-à-dire de voir la même personne qui fait la même chose qu'une autre, mais qui est payée moins selon la date d'entrée? Est-ce que vous avez regardé ce phénomène-là, l'impact sur les relations de travail, sur le climat de travail en entreprise de ce type de clause là, étant donné que vous êtes des spécialistes en relations de travail?

M. Jalette (Patrice): Bien, naturellement, et c'est indiqué clairement dans notre mémoire, que l'introduction de clauses orphelin peut poser, à bien des égards, des problèmes d'efficacité organisationnelle, des problèmes de motivation, des problèmes de performance au travail, une satisfaction moins forte chez ce qu'on pourrait appeler les orphelins. On peut avoir une difficulté à attirer et à retenir le personnel en place.

Également, on a tendance à dire que ça fait l'affaire du patron, de l'employeur, mais, comme gestionnaire en ressources humaines, en relations de travail, lorsque tu as à gérer toujours selon deux livres: Ah! Regarde, es-tu un régulier? Es-tu un occasionnel? c'est des conditions de travail différentes qui s'appliquent et cette gestion-là, à double palier aussi, est un petit peu harassante pour les gestionnaires en place.

M. Béchard: Ça, pour vous, c'est de la discrimination, le fait d'avoir deux régimes? Est-ce que c'est de la discrimination, pour vous, ce type-là? Parce que vous

dites, dans votre mémoire, que ce n'est pas équitable, mais c'est légal.

M. Jalette (Patrice): Oui.

M. Béchard: D'un autre côté, vous avez mentionné aussi un peu plus tard qu'il existe présentement des dispositions légales contre les discriminations. Cependant, on a entendu des groupes qui nous ont dit: Oui, il existe effectivement des dispositions légales, mais, dans le cas de clauses orphelin, ce n'est pas applicable. Est-ce que vous êtes de cet avis-là, sur les dispositions qui existent pour quelqu'un qui serait, je dirais, victime de clause orphelin?

M. Jalette (Patrice): De là à dire que ce n'est pas applicable, je crois qu'il faudrait voir. Je crois qu'il y a certaines affaires qui sont pendantes devant les tribunaux. Il y a eu des plaintes qui ont été déposées, là.

M. Béchard: Il y a eu deux plaintes de déposées, à peu près, depuis une vingtaine d'années. Est-ce que, pour vous, ça prouve que c'est applicable alors qu'on sait qu'il y en a eu...

M. Jalette (Patrice): Bien, est-ce qu'on juge nécessairement la qualité d'un recours au nombre de plaintes qui se posent?

M. Béchard: Bien, quand il n'y a personne qui utilise un recours puis qu'on sait qu'il y a des clauses orphelin, je me dis que c'est peut-être qu'à quelque part il y a un petit problème. Est-ce que vous n'êtes pas de cet avis-là?

M. Jalette (Patrice): Non, pas nécessairement.

M. Béchard: Non? O.K.

M. Jalette (Patrice): Bien, c'est parce que, jusqu'à un certain point, on n'est pas allés jusqu'au bout. L'idée sur notre comité, c'était: Pourquoi nécessairement toujours penser à la législation? Est-ce que les moyens existants ne nous permettent pas de pallier à ce genre de problème de discrimination? D'ailleurs, dans le mémoire, on dit qu'il y a une exclusion. On n'utilise pas le terme «discrimination», parce que «discrimination», il y a un sens légal à donner à ça, là.

M. Béchard: C'est pour ça que je vous ai posé la question.

M. Jalette (Patrice): Mais pourquoi toujours essayer de réinventer la roue pour un nouveau recours? Les recours existants, on pourrait très bien en arriver à la conclusion que, non, ces recours-là ne sont pas suffisants, non, les lois actuelles ne sont conformes. On avisera.

● (10 h 30) ●

M. Béchard: Mais, ça, vous, vous n'avez pas fait cet exercice-là de vérifier si les recours existants sont

applicables, l'efficacité de ce qu'il y a en place. Est-ce que vous l'avez fait, cet exercice-là?

M. Jalette (Patrice): Non.

M. Bécharde: Non? O.K. En ce qui a trait au projet de loi n° 414 sur les municipalités, est-ce que vous avez suivi un peu le type de négociations que ça a entraîné? Est-ce que vous avez suivi ça un petit peu? Est-ce que vous vous êtes impliqués? Est-ce que vous avez de vos membres qui sont impliqués dans le secteur municipal, qui ont été impliqués dans ces négociations-là? Puis quels sont les échos que vous avez eus de ce type de négociations là, la différence, je dirais, entre les négociations qu'il y a eu avant le projet de loi n° 414 dans le secteur municipal, suite à la nécessité de récupérer sur la masse salariale, et l'après-loi n° 414 sur le type de négociations qu'il y a eu?

M. Jalette (Patrice): On avait certains membres sur notre comité qui oeuvrent d'ailleurs dans le secteur municipal. Les négociations, ces dernières années, dans le secteur municipal n'ont jamais été faciles, comme un peu ce fut le cas également dans les autres secteurs. Naturellement, il y a certaines contraintes qui se sont posées et auxquelles les parties ont dû répondre de façon impérative. Par contre, moi, j'ai pu voir certaines ententes conclues dans le cadre des récentes négociations dans le secteur municipal, et, oui, il y a des clauses orphelin qui ont été négociées à cette occasion-là, mais il y a eu d'autres choses également. Je pense, par exemple, à des policiers qui faisaient davantage de temps supplémentaire, qui donnaient du temps supplémentaire, il y a eu toutes sortes d'autres mesures pour récupérer les sommes.

Le Président (M. Sirros): Une dernière question, M. le député?

M. Bécharde: Non, ça va aller.

Le Président (M. Sirros): Ça va aller? Merci. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Oui. Merci, M. le Président. Je remercie les gens de l'Ordre des conseillers en relations industrielles de leur présentation que je considère comme une réaction sûrement rationnelle et accrochée à la réalité des jeunes par rapport au projet de loi n° 393.

Je pense que la base de notre désaccord est dans les premières phrases de votre mémoire. Vous nous dites que la négociation des clauses orphelin se fait «de bonne foi». Je pense que l'utilisation de ces trois mots-là vient de régler le cas des clauses orphelin et de votre accord de principe avec les clauses orphelin parce que, d'abord, le pacte social, je pense que tout le monde aura compris que c'est la solution de ceux qui ne veulent pas de solution. Je vous amènerai là-dessus tout à l'heure.

Mais, moi, je pense que c'est de mauvaise foi. Je pense que, quand des employeurs puis un syndicat décident de faire payer aux jeunes la facture, les gens sont

conscients. Il y a une facture à payer, le gouvernement nous demande, dans une municipalité, de récupérer 6 %, puis on dit: Le 6 %, nous autres, on ne veut pas sortir 0,5 % de notre poche, on va le faire payer par les jeunes. Je pense que c'est de la lâcheté, puis la lâcheté, ça rentre dans la catégorie de la mauvaise foi. Vous nous dites «négociées de bonne foi». J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

M. Pelletier (Sylvain): Moi, je considère, M. Dumont, que vous franchissez un pas...

M. Dumont: Je franchis beaucoup de pas.

M. Pelletier (Sylvain): ...oui, qui est, selon moi, un peu compromettant. Vous savez, vous pouvez considérer les gens comme des éternels enfants, vous pouvez considérer les gens comme des irresponsables. Ça, c'est une direction qui n'est pas la nôtre, en l'occurrence. Les parties font face à des contraintes, les parties se rencontrent, les parties négocient librement. De penser que ce genre de dispositions là serait conclu de mauvaise foi, c'est de considérer l'ensemble des partenaires, patronaux et syndicaux, comme, allons-y, des irresponsables, et ça, je pense qu'on est pris avec une situation où on a tout intérêt à responsabiliser nos gens et surtout à faire confiance aux acteurs principaux qu'on a. Alors, la mauvaise foi qui guiderait les parties à négocier de telles ententes, moi, j'ai comme l'impression que c'est un pas qui... C'est plutôt des contraintes, une réalité qui font en sorte que les parties, avec les moyens qu'elles ont, les délais qu'elles ont souvent... On «call des shots», les parties régissent du mieux qu'elles peuvent, et d'aller à l'encontre de ça, la galère risque d'être longue.

M. Jalette (Patrice): L'idée lorsqu'on dit «de bonne foi», nous, on ne veut pas participer nécessairement à une chasse aux sorcières. Il n'y a pas de grand complot patronal-syndical envers les jeunes, là. Les gens ont négocié ça pour toutes sortes de raisons. Peut-être que, dans certains cas, ils ont manqué d'imagination, ils sont allés à la solution facile, mais n'empêche qu'ils ont essayé de trouver des solutions à leurs problèmes. En ce sens-là, moi, je pense que c'est des ententes qui ont été conclues de bonne foi. Si ces ententes conclues de bonne foi ont des effets pervers, travaillons sur ces effets pervers.

M. Dumont: Non, je ne pense pas qu'il y ait de complot, je ne pense pas que les gens sont irresponsables, je pense que les gens agissent seulement en fonction des gens en place, agissent en fonction de leurs intérêts. Quand je dis «de mauvaise foi», c'est dans ce sens-là. Je dis «consciemment». D'ailleurs, les votes dans les assemblées générales se sont souvent pris avec des gens qui étaient tout mal à l'aise parce qu'ils étaient conscients que même ceux qui votaient pour parce que c'était dans leur intérêt, ils étaient conscients qu'ils étaient en train de faire quelque chose de plus ou moins correct. C'est dans ce sens-là que je disais «de mauvaise foi».

Bon, vous nous dites: Il faut faire plus d'études. On a 10 ans d'études de faites là-dessus, on peut en faire un autre 10 ans, effectivement. Vous nous dites: On n'a aucune preuve que les jeunes... Ça, c'est monsieur... On ne sait pas si les jeunes sont plus touchés en étant les derniers entrés sur le marché du travail. Statistiquement, ce n'est pas prouvé. C'est vrai. On pourrait dire qu'une logique de base peut nous amener à travailler sur la base de l'hypothèse que les jeunes sont plus parmi les derniers entrés dans l'entreprise, mais vous dites: On n'a pas de preuves statistiques. Par contre, on a des preuves statistiques qu'on a les plus bas taux de naissance, présentement, on a les preuves statistiques que les jeunes vivent les pires conditions économiques. Mais ce que vous nous dites est vrai.

Tout ça vous amène à conclure: Compte tenu qu'on n'a pas les études qu'il faut, compte tenu que les 10 années d'études là-dessus, les documents au ministère du Travail, ceux qui sont publics, ceux qui ne le sont pas, ce n'est pas suffisant, il faut y aller vers un pacte social. Alors, j'aimerais ça, pour nous éclairer, que vous nous fassiez un bilan du pacte social de 1992, de ses effets, de ses réussites. Tracez un bilan 1992-1998, bilan du pacte social, comment vous le percevez en tant que professionnels des relations industrielles puis comment ça a servi à l'élimination des clauses orphelin. Parce qu'il en a eu un en 1992, vous êtes sûrement au courant, pacte social. Il a été au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre avec engagement des syndicats et des patrons. J'aimerais ça qu'on en fasse un bilan.

Le Président (M. Sirros): Rapidement, s'il vous plaît, il lui reste à peine 30 secondes.

M. Jalette (Patrice): O.K. Bien, rapidement, je crois qu'il n'y a pas d'ironie à faire avec la question du besoin d'études. On ne sait même pas qu'est-ce qui se... En tout cas, jusqu'à présent, on n'a pas eu de documents sur ce qui se fait, par exemple, ailleurs dans le monde sur le phénomène des clauses orphelin. Si le député en a, je serais content d'en prendre connaissance.

Il y a autre chose. Qu'est-ce qui arrive en milieu non syndiqué? Est-ce que c'est une vendetta contre le secteur syndiqué qu'on veut faire en légiférant sur les clauses orphelin? Bref, avant de légiférer, je pense qu'il faudrait peut-être s'asseoir et regarder les conséquences et l'ampleur du phénomène comme tel. Puis peut-être, en attendant, qu'on pourrait y aller avec un pacte social. Mais ne mettons pas la charrue avant les boeufs, n'arrivons pas avec une loi sans vraiment en évaluer les conséquences.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup.

M. Jalette (Patrice): Merci.

Le Président (M. Sirros): S'il n'y a pas d'autres commentaires, ceci met fin à cette première présentation et aux échanges. On vous remercie au nom des membres de la commission. J'inviterais le prochain groupe à bien

vouloir tranquillement prendre place, et on va suspendre pour une minute.

(Suspension de la séance à 10 h 39)

(Reprise à 10 h 41)

Le Président (M. Sirros): Si je peux demander à tout le monde de bien vouloir patienter une trentaine de secondes davantage. Alors, tout le monde est ici. D'accord. On va donc débiter, saluer nos invités. Il s'agit de l'Association canadienne de la distribution alimentaire conjointement avec l'Association des détaillants en alimentation, si je comprends bien.

Conseil canadien de la distribution alimentaire (CCDA) et Association des détaillants en alimentation (ADA)

M. Nadeau (Michel): C'est bien ça. Bonjour, M. le Président. Un petit problème technique. Je suis malentendant, et ça se peut que je perde le signal, comme tout à l'heure ça a été le cas, alors...

Le Président (M. Sirros): Oui, je sais. On a essayé de trouver des équipements qui auraient permis un échange correct. J'espère que tout fonctionne bien.

M. Nadeau (Michel): C'est ça. Alors, pour le moment, ça va. Je vais demander quand même à chaque membre de la commission de parler très lentement et près de son microphone, ça va faciliter mon niveau d'écoute.

Alors, d'entrée de jeu, mesdames, messieurs de la commission, nous aimerions d'abord vous remercier d'accepter de nous entendre, ce matin. J'aimerais vous présenter l'équipe qui est avec nous, par la suite, vous dire quelques mots sur les deux associations qui sont ici représentées et, par la suite, je vais résumer dans les grandes lignes le contenu du mémoire pour garder un bon 40 minutes de questions des membres de la commission à nos gens qui sont ici, les opérateurs.

Alors, j'ai, à ma gauche, M. Benoît Beaulieu, qui est vice-président ressources humaines d'Agora, qui est le grossiste alimentaire des magasins IGA que tout le monde connaît; M. Benoît Giraldeau, qui est le directeur des relations de travail chez Métro-Richelieu; et, à ma droite, nous avons M. Yves Labrecque, qui est directeur des ressources humaines pour les marchés G.P. dont plusieurs sont situés ici, dans la région de Québec; de même que Me Carole Fortin, qui est la directrice des relations gouvernementales et du service juridique de l'Association des détaillants en alimentation.

Quelques mots pour vous expliquer brièvement ce qu'est le CCDA et, par la suite, ma collègue, ce qu'est l'ADA, et nous emboîterons le pas sur le mémoire. Le CCDA, MM., Mmes les membres de la commission, c'est une association sectorielle industrielle nationale sans but lucratif qui veille évidemment aux intérêts de la

distribution alimentaire dans son ensemble. Le siège social — je suis fier de le mentionner — est situé ici même, à Montréal, dans la province de Québec. Il regroupe des grossistes et des chaînes alimentaires de toute taille et dans toutes les régions du Canada et les régions du Québec. Le Québec regroupe un certain nombre de membres que vous avez en annexe de notre mémoire. Pour mentionner les principaux, ce sont des entreprises comme Provigo, Métro-Richelieu et IGA.

J'aimerais maintenant demander à ma collègue de vous présenter l'ADA, et par la suite nous aborderons le mémoire.

Mme Fortin (Carole): L'Association des détaillants en alimentation représente les propriétaires qui ont des contrats de distribution ou de franchise avec les distributeurs ici présents. Donc, nous formons un front sur ce sujet-là. Il y a trois particularités que j'aimerais vous souligner par rapport au détaillant en alimentation. D'une part, il habite le Québec et son commerce est situé au Québec et dans toutes les régions, quelle que soit sa bannière ou sa surface — un dépanneur, une épicerie, un supermarché. Je fais la comparaison parce que vous devez comprendre qu'un commerce, son endroit, c'est celui à côté de chez vous. Ça le distingue des usines, ça le distingue des entrepôts qui peuvent être à l'extérieur du Québec.

Le deuxième élément, c'est le fait que le détaillant assume seul sa masse salariale, ses coûts d'opération. Il se distingue alors des entreprises de niveau concurrents étrangers qui souvent ont leur maison mère aux États-Unis et qui vont avoir leurs profits de l'ensemble de leurs commerces ailleurs dans d'autres pays, aux États-Unis, tout ça. Mais la même chose, lorsqu'il y a une augmentation de leurs coûts, ils vont les partager à même l'ensemble de leurs commerces, partager au niveau des États-Unis puis du monde. Alors donc, le détaillant, ici, lorsque vous dites: J'augmente sa masse salariale, c'est lui qui l'assume.

Troisième point. La marque de commerce d'un détaillant, c'est le service à la clientèle. Donc, sa masse salariale très élevée n'est pas nécessairement proportionnelle à ses ventes. Il faut souligner que la masse salariale équivaut en moyenne à 50 % des frais d'opération, et se distingue, à ce moment-là, comme je vous dis, des usines qui peuvent avoir de la machinerie, et se distingue aussi d'autres commerces qui peuvent dire: Voilà, je fais des clubs-entrepôts et je n'ai pas une personne pour répondre à mon client; cette personne-là, je l'utilise essentiellement pour placer l'inventaire. Alors, c'est bien pour vous situer, lorsqu'on vous parle d'un détaillant indépendant qui est situé au Québec, c'est quoi, son portrait. Et c'est lui qui va avoir les conséquences.

M. Nadeau (Michel): Alors, M. le Président, pour vous mettre un peu en situation, c'est important de situer le secteur de la distribution alimentaire sur le plan économique. Notre secteur, c'est 15 000 000 000 \$ de ventes au détail ici même, au Québec, c'est 110 000

emplois qui sont répartis partout à travers les différentes régions de la province et, en termes de points de vente, c'est presque 9 500 points de vente. Alors, si vous comparez ça à l'échelle canadienne, nous sommes la province — et c'est une particularité du Québec, encore une fois — où vous retrouvez le plus grand nombre de points de vente, c'est-à-dire à peu près 36 % du parc total des magasins d'alimentation au Canada alors qu'on a à peu près 24 % de la population.

C'est un secteur qui est hautement concurrentiel. Vous avez des supermarchés — vous êtes des consommateurs choyés — vous en avez à tous les coins de rue. C'est un secteur, comme ma collègue vient de mentionner, qui a des masses salariales et des bénéficiaires marginaux qui comptent pour 50 % des frais d'exploitation du magasin et c'est un secteur aussi — on ne se gêne pas pour le dire, on en est fiers — qui est fortement syndicalisé, qui offre des emplois de qualité à sa main-d'oeuvre et qui laisse place à très peu de marge de manoeuvre pour opérer, parce que, dans notre secteur, la profitabilité, c'est 1 \$ dans la piastre. Les marges sont minces comme des feuilles de papier. Ça veut dire qu'il faut être des saprés bons opérateurs pour être capables de tirer notre épingle du jeu.

On opère aussi dans un milieu où il y a ce qu'on appelle de la nouvelle concurrence. Ça, ça veut dire des formats alternatifs de commerces de détail où on commence maintenant à vendre de l'alimentation, ce qui n'était pas le cas, avant. On voit surgir ce qu'on appelle des «mass merchandisers» qui vendent de l'alimentation, des clubs-entrepôts, et ces types de commerces de détail là ne sont pas syndiqués. Alors, vous pouvez vous imaginer le genre de défi que notre secteur doit relever pour assurer sa rentabilité. C'est un défi constant. Pour vous donner un ordre de grandeur, voilà 10 ans, il y avait quelque chose comme 12 000 points de vente, au Québec; aujourd'hui, on est rendu à 9 500. Donc, on voit l'effet de la concurrence accrue dans le marché qui fait en sorte que ceux qui restent, c'est des opérateurs forts qui ont été capables, malgré tout, de tirer leur épingle du jeu.

C'est un secteur aussi où on est fiers de mentionner qu'il y a des investissements massifs qui se font. Juste pour vous donner un ordre de grandeur, au cours des trois dernières années — c'est tout récent, ça — on parle des investissements en rénovation, agrandissement, ouverture de nouveaux magasins qui étaient de 225 000 000 \$ en 1994 et qui sont passés à 381 000 000 \$ en 1997. Donc, c'est un secteur où on investit des sous pour continuer à maintenir la main-d'oeuvre et même continuer à l'augmenter dans le secteur autant du gros que du détail. C'est un secteur, donc, où la masse salariale est importante. En termes de nombre, ça représente, au Québec, 1 900 000 000 \$ annuellement, ce que nous payons en salaires et avantages sociaux au niveau du gros et du détail.

C'est aussi un secteur où souvent on ne le réalise pas, mais qui a une importance cruciale sur le plan social parce que vous connaissez tous des gens, des parents ou vous-mêmes, vos enfants qui ont eu leur premier emploi dans un supermarché. C'est le point d'ancrage du quartier,

c'est le premier emploi dans la vie du jeune. L'épicier lui donne des heures flexibles qui lui permettent d'avoir accès au marché du travail et de générer un revenu d'appoint tout le long de ses études, et ça, ce n'est pas à négliger.

• (10 h 50) •

Également, l'effort d'efficacité dans notre secteur. Comme je vous le disais, la concurrence est féroce, et, si on veut rester vivants, il faut continuellement déployer des stratégies pour être plus efficaces, réduire nos coûts d'opération et faire en sorte qu'en bout de ligne notre boss, qui est le consommateur, revienne dans notre magasin, parce que, s'il n'est pas satisfait de venir chez nous, il va traverser la rue puis il va aller chez le compétiteur, puis, lui, il va lui donner satisfaction. Donc, c'est pour vous dresser en quelques mots l'environnement concurrentiel dans lequel nous opérons au Québec.

Ceci étant dit, permettez-moi maintenant d'aborder la dimension du noeud de notre mémoire. D'entrée de jeu, MM. et Mmes les membres de la commission, nous tenons à souligner que tout l'aspect du chômage, que ce soit au niveau des jeunes ou des moins jeunes travailleurs, est une préoccupation constante pour notre industrie et qu'on fait des efforts énormes, au niveau de la formation, au niveau de l'adaptation, pour faire en sorte que ces gens-là puissent avoir une opportunité de carrière à l'intérieur de l'industrie de l'alimentation. Toutefois, dans le cadre de cette commission, nous considérons que le problème est tellement complexe qu'on ne peut pas vous arriver ici aujourd'hui avec des solutions miracle. C'est un problème qui a une ampleur très vaste, et nous ne croyons pas que l'aspect strictement des clauses orphelin est la façon d'aborder la problématique qui est devant nous. Il faut regarder le contexte d'application des clauses orphelin, qu'est-ce qui a amené les clauses orphelin, initialement. Dans le fond, ce qu'on essaie de faire, c'est de dire: On va essayer de mettre un bandage sur le mal, alors qu'il faut aller chercher le mal à la racine même et essayer de trouver une solution à quelque chose de beaucoup plus global et de beaucoup plus fondamental.

Selon nous, quand on fait le tour d'horizon, on voit que, dans les mécanismes en place entre le patronat et le syndicat, il y a un équilibre. S'il y avait un déséquilibre ou s'il y avait des forces supérieures d'un côté plus que de l'autre, on dirait: Oui, il y aurait raison, de la part du gouvernement, de s'inquiéter. Mais ce n'est pas le cas. Autant du côté des travailleurs que du côté des employeurs, il y a des ressources spécialisées qui sont à la disposition des entreprises et des syndicats pour aller chercher l'information et faire en sorte que, quand on s'assoit à une table de négociation, ça se fait à armes égales. Donc, pour nous, l'intervention gouvernementale, elle est injustifiée parce qu'il y a justement ce niveau d'équilibre qui existe et qui fait préserver le concept de la libre négociation, et, pour nous, ça, c'est fondamental. À partir du moment où le gouvernement commence à régler puis à légiférer, on vient d'éliminer tout l'aspect de la libre négociation. On voit que, au cours des 10 dernières années, au Québec, le climat des relations de travail s'est amélioré grandement, et ça, je pense que c'est le jeu

de la libre négociation entre les parties qui a amené cette situation-là.

Évidemment, les clauses orphelin, ce ne sont pas des situations idéales, ce sont des situations de compromis qui ont fait en sorte que les récessions ou les forces concurrentielles dans le marché ont obligé autant les syndicats que les employeurs à arriver à ces genres de situations là. Mais ça, ça a été négocié de bonne foi, et les deux parties se sont engagées, à ce moment-là, à aller dans cette direction-là.

La protection des salariés, selon nous, elle est adéquate et suffisante. Les syndicats constituent des entités qui sont très bien représentées en termes de collectivité, et, selon nous, nous avons les éléments en place pour amorcer une autre étape de créativité pour faire en sorte que la problématique qui est soulevée dans le cadre de cette conférence ou de cette commission parlementaire — que nous favorisons parce que ça va permettre d'ouvrir le débat... Et nous félicitons M. Dumont d'avoir eu le courage de présenter un bill privé là-dessus. Je pense que le problème, il doit être discuté encore beaucoup plus en profondeur et dans une perspective beaucoup plus globale.

Selon nous, dans une condition, comme on la présente actuellement, de vouloir légiférer, ça va avoir des effets et des impacts directs et indirects extrêmement négatifs pour notre secteur. On parle pour notre secteur parce que, on n'a pas peur de le mentionner, on est fortement touchés par les clauses orphelin. Dans notre secteur, on a 69 % de nos entreprises qui opèrent des entrepôts qui ont des clauses orphelin, 75 % dans le détail, ce qui fait qu'au total 74 % de nos conventions, elles ont des clauses orphelin. Mais on n'a pas le choix, le cadre concurrentiel dans lequel on opère nous oblige à faire ça; sans ça, c'est des portes qu'on va fermer puis des magasins et des entrepôts qui vont disparaître. Donc, on parle de conséquences vis-à-vis de la précarité des emplois, de la diminution de l'embauche, des mises à pied et même de l'exode des investissements parce que, évidemment, les magasins sont là, mais les entrepôts, eux autres, peuvent être alimentés de façon différente, c'est-à-dire que la marchandise qui vient dans les magasins peut provenir d'ailleurs du Québec. Si les choix d'investissement ne sont pas propices au niveau québécois, les entreprises n'auront pas d'autre choix que de regarder d'autres marchés.

Les impacts indirects, bien, c'est toute la dimension de la compétitivité, de l'unicité concurrentielle, de l'inéquité que ça va créer dans le marché, que ce soit au niveau des entreprises syndiquées versus non syndiquées. Si on met un règlement ou on modifie la législation, qu'est-ce qui va arriver pour les entreprises qui ne sont pas syndiquées? Et Dieu sait s'il y en a beaucoup, d'entreprises du commerce de détail, autant des grandes que des petites, où il y a des échelles à deux paliers. Comment le gouvernement va contrôler ça?

Qu'on parle de l'inéquité par rapport aux anciennes versus les nouvelles entreprises, les nouvelles entreprises qui arrivent ici parlent d'une convention collective, une échelle. Tous les efforts qui ont été faits, autant par le

patronat que par les syndicats, au cours des 25 dernières années, pour développer une qualité de vie, pour développer des droits additionnels... On est pénalisés. On a investi largement là-dedans. Inégalité et inéquité également dans le déplacement des entrepôts hors Québec possible. Il y a des plans d'affaires qui sont sur la table, actuellement, de la part de nos membres et sur lesquels on se pose énormément de questions face à ça.

Et, finalement, il y a toute la baisse de compétitivité par rapport à ceux qui expédient déjà des autres provinces puis qui vont continuer d'expédier des autres provinces parce qu'ils disent: Ce n'est pas intéressant de s'en aller ouvrir des nouveaux entrepôts au Québec parce que la réglementation est tellement contraignante qu'on ne sera pas concurrentiels puis qu'on ne sera pas capables d'opérer avec un minimum de rentabilité.

Donc, en gros, MM. les membres de la commission, Mmes les membres de la commission, ça vous donne un éventail des éléments pour lesquels nous abondons dans le sens de demander au gouvernement de ne pas intervenir par soit une législation ou une réglementation. Et ma collègue Me Fortin va vous énoncer pourquoi, parce que le cadre réglementaire, il est très, très couvert, au Québec.

Mme Fortin (Carole): Alors, juste pour terminer, comme dernier argument, c'est tout le côté, effectivement, législatif. Je vous réfère aux pages 28 et 29 du mémoire où, de prime abord, vous pouvez voir le lait légiféré, les boissons alcooliques, le pain, l'étiquetage. À ça se rajoutent — et ça, vous l'avez dans le mémoire aux pages 11-12 — les lois qui traitent strictement des relations entre employés et employeur, le Code civil, le Code du travail. Les chartes des droits et libertés, elles sont là. Quels droits reconnaît le gouvernement pour l'employeur? Son droit de gérance, ses libertés contractuelles, sa liberté de négocier ses contrats de travail et ses conventions collectives. C'est avec étonnement, donc, qu'on voit qu'il y a une proposition pour permettre au gouvernement, encore une fois, de s'ingérer dans nos affaires pour dire: Bon, bien, voici, je décide encore une fois que je vais vous dire quoi faire puis pourquoi le faire, alors que c'est vous, les spécialistes, normalement.

Je veux juste vous spécifier que, au cours des cinq dernières années — et on vous l'a dit précédemment — il y a eu un bouleversement par rapport à l'alimentation, les nouveaux joueurs sont arrivés. Et, en parallèle, il y a effectivement des lois qui sont arrivées. L'article 41.1, le 31 décembre 1994, parité salariale, employés à temps partiel, employés à temps plein: 33 000 000 \$, l'impact économique. Effectivement, une des conséquences a été de faire une recrudescence des clauses orphelin. Vous avez la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux. Qu'est-ce que ça fait là? L'article 28.1. Le gouvernement nous dit: Ouvrez vos commerces! Mais en même temps: Ne touchez pas à nos anciens employés, de grâce! Ne leur demandez pas de travailler le dimanche ni le soir. Et ça, c'était avec le syndicat.

Le 22 juin 1995, Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. Nous sommes tout à

fait en faveur, effectivement, comme M. Nadeau l'a dit, c'est primordial pour nous, mais il n'en demeure pas moins que c'est 16 000 000 \$ de plus que maintenant le détaillant doit nécessairement prévoir de côté pour l'investir. Loi sur l'équité salariale, et là vous allez voir qu'est-ce qui en est. On ne sait même pas encore qu'est-ce que c'est qu'un travail à prédominance féminine. Donc, des conséquences financières, on ne peut pas les calculer, mais on peut voir qu'est-ce qui arrive au niveau fédéral, que, oui, il va y avoir des conséquences, surtout que le gouvernement a prévenu: Surtout, ne touchez pas aux salaires qui sont là actuellement!

Alors, nous, on vous dit: En quelque part, ça nous donne une idée pourquoi le gouvernement le prévoit dans certaines lois. Et de dire: Voici, je préserve des droits, des acquis des anciens, mais, lorsque c'est librement négocié entre employeur et syndicat, de dire non, non, on crie: Là c'est odieux.

Le Président (M. Beaulne): Mme Fortin, je me permets de vous interrompre pour vous rappeler qu'il vous reste deux minutes.

• (11 heures) •

Mme Fortin (Carole): Ce ne sera pas long. Donc, en résumé, on considère que les lois actuelles, les 12 qui existent, assurent une protection suffisante et adéquate pour l'ensemble des salariés. S'il y a des prétentions à l'effet que les droits fondamentaux sont touchés, à ce moment-là, il existe la Charte des droits et libertés de la personne, la Charte canadienne, le Code du travail. Conséquemment, le gouvernement n'a pas à s'ingérer de nouveau pour limiter le droit de gérance d'un employeur et sa liberté de négocier avec ses salariés. On considère effectivement qu'il n'y a pas de discrimination par rapport aux jeunes, puisque ce sont tous les nouveaux salariés; c'est celui qui, quel que soit l'âge, le sexe, la religion, arrive dans un magasin qui va, lui, faire affaire avec la nouvelle clause orphelin.

En conclusion, le gouvernement doit respecter la liberté de négociation des employeurs et des syndicats et favoriser le statu quo. Avant même de continuer son questionnement, le gouvernement devrait préparer des études d'impact économique pour prendre le temps d'évaluer des conséquences financières — on vous le dit, nous sommes des entreprises situées au Québec, on habite au Québec — puis de dire: Qu'est-ce que ça va faire chez vous? De savoir aussi quels sont les jeunes visés. Est-ce que ce sont les informaticiens qui ont la porte ouverte? Des joueurs de hockey qui gagnent des 33 000 000 \$, puis qui n'iraient pas chercher le salaire de Maurice Richard à l'époque et qui sont syndiqués? Est-ce que c'est effectivement, donc, de savoir c'est quoi aussi, l'objectif que les jeunes visent? Est-ce que c'est de dire: Je veux avoir les mêmes salaires et avantages qui ont été négociés dans les années fastes de notre économie? Ou est-ce que c'est de dire: Nous voulons avoir accès au marché du travail selon les conditions qui prévalent en fonction de la situation économique, en sachant pertinemment qu'actuellement, oui, ils auront toujours le droit de négocier à la hausse

leurs salaires et avantages selon l'économie? Parce que c'est ça qui mène notre monde, c'est notre économie.

Lorsqu'on vous dit: Oui, on est très sensible à la création d'emplois... Pour ça, on vous dit: Laissez-nous la marge de manoeuvre, laissez-nous notre droit de négociateur, laissez-nous nos droits actuels finalement donc pour justement maintenir nos entreprises au Québec et non pas les fermer, donc créer justement ce que, vous, certainement vous ne souhaitez personne, des pertes d'emplois.

Donc, dans l'éventualité où le gouvernement décide d'intervenir dans des conventions collectives pour le bénéfice des nouveaux salariés, il devra dès à présent se poser une question puis un examen consciencieux sur l'ensemble des droits acquis. C'est quoi, un droit acquis? Pensez à l'ancienneté qui prévaut sur les concepts comme la compétence dans un monde où on doit de plus en plus être de plus en plus compétent, et évidemment qui est à l'origine du présent débat. Alors donc, nous vous remercions et nous sommes disponibles pour vos questions.

Le Président (M. Beaulne): D'accord. Alors, M. le ministre, c'est à vous d'amorcer les échanges.

M. Rioux: Merci, M. le Président. Alors, on vous souhaite la bienvenue, messieurs, dames du Conseil canadien de la distribution alimentaire et de l'Association des détaillants en alimentation.

Il y a deux choses qui sont frappantes: Vous en signez des clauses orphelin, plus qu'à votre tour, et, deuxièmement, vous affirmez que, s'il n'y en avait pas, votre industrie est menacée, en tout cas vous risquez de ne pas être concurrentiels. Vous avez évoqué également que vos marges de profits sont minces comme une feuille de papier, je pense que c'est M. Nadeau qui disait ça tout à l'heure. Il y a du vrai là-dedans. Moi, j'ai l'occasion de jaser pas mal... Parce que je fais mon épicerie des fois à Rimouski, à Matane, à Sainte-Anne-des-Monts, je passe de Sobey's à GP à... Bon. Il y a du vrai dans tout ça, mais il est difficile, je ne vous le cacherai pas, d'affirmer et de tenter de nous laisser croire que votre entreprise — qui est très importante au Québec, on le sait, très importante — vos entreprises, leur avenir seraient compromis. On a un peu de difficulté avec ça.

On comprend que vos profits sont minces. C'est à cause du volume que vous réussissez à vous tirer d'affaire, avec une main-d'oeuvre qualifiée, etc. Vous êtes victimes, vous disiez, vous, de nouveaux concurrents qui vous arrivent par la bande et qui vous font mal — on n'ira pas en nommer, là, mais on les connaît. Mais, quand je regarde le phénomène des clauses orphelin, des clauses discriminatoires... C'est un milieu syndiqué chez vous. Vous nous arrivez, puis vous dites: Laissez-nous notre liberté de négocier et de signer ce qu'on veut, à savoir des clauses, aussi, de cette nature. 74 %! Je n'en reviens pas; je savais que c'était élevé dans votre secteur, mais je ne pensais jamais que ça l'était autant.

Et vous prenez bien soin, dans votre mémoire, de ne pas définir ce que c'est une clause orphelin alors que vous êtes les plus grands utilisateurs. Vous pourriez au

moins nous dire comment vous définissez une clause — peut-être que Mme Fortin pourrait nous dire ça — étant donné que vous êtes à peu près les champions dans l'utilisation de ces clauses-là. Vous n'en donnez pas une définition claire dans votre mémoire. Alors, parlez-nous un peu de votre conception de la clause orphelin.

Mme Fortin (Carole): Je laisserais justement aux spécialistes des clauses orphelin et de la négociation répondre à cette question...

M. Rioux: Et en plus vous avez un spécialiste de ça! Ha, ha, ha!

Mme Fortin (Carole): Trois spécialistes, M. Rioux. Ha, ha, ha!

M. Giraldeau (Benoît): La définition, on n'en donne pas justement parce qu'elle peut être de toute nature. Et à partir du moment — si on regarde le projet qui a été déposé — où on parle de toute condition de travail, on vient de toucher un large éventail, et c'est pour ça probablement que le pourcentage de présence est si élevé.

Parce que ne prenons que l'exemple qui a été mentionné tantôt, de la législation concernant les heures d'ouverture, qui a tracé le chemin à créer des clauses orphelin. En garantissant à de la main-d'oeuvre qui était en emploi depuis des années, en protégeant leur droit de ne pas travailler le dimanche, on a de facto introduit à nos conventions collectives cette dimension-là à une grande échelle pour permettre d'opérer. Et on sait maintenant que la clientèle s'attend à un service, le dimanche, d'une aussi grande qualité qu'un jeudi, un vendredi ou un samedi. Alors, il a fallu créer dans nos conventions collectives, de toute pièce, pour passer à travers ces changements-là, une nouvelle main-d'oeuvre qui avait des caractéristiques différentes.

Alors, pourquoi on ne l'a pas défini? C'est parce que, à partir d'un certain moment, il y a un aspect monétaire mais il y a aussi un aspect de toute condition de travail qui se reflète, que ça soit par les horaires de travail, par certains avantages sociaux, par certains régimes qui pouvaient exister à une certaine époque et qui ont été modifiés par la suite.

M. Rioux: Ces nouveaux salariés que vous faites travailler le dimanche ou les week-ends — c'est M. Nadeau qui a parlé de ça tout à l'heure... Vous m'entendez bien, M. Nadeau?

M. Nadeau (Michel): Oui, ça va bien, jusqu'à maintenant.

M. Rioux: Très bien. Donc, ces gens-là n'ont pas la même rémunération que vos travailleurs réguliers; ce sont des occasionnels, des temporaires, c'est des gens qui ne travaillent pas la semaine mais qui travaillent les week-ends.

M. Giraldeau (Benoît): Non, non. Il y a également de la main-d'oeuvre régulière, parce que, pour satisfaire

aux besoins de la clientèle, le dimanche, on ne peut pas travailler qu'uniquement avec de la main-d'oeuvre temporaire. Donc, il y a de nouveaux arrivants dans le marché de l'alimentation qui sont des employés réguliers.

M. Rioux: Vous avez des horaires flexibles.

M. Giraldeau (Benoît): Dans un sens, oui. En fait, il y a une multitude d'horaires dans les conventions collectives mais toujours avec des dispositions qui protègent les droits des anciens, c'est-à-dire qui fonctionnent sur une base de volontariat mais qu'on ne peut pas obliger à travailler à certaines périodes de la semaine.

M. Rioux: C'est quoi, l'écart salarial entre les réguliers et ceux que vous embauchez pour faire du temps partiel?

M. Giraldeau (Benoît): Bien, en principe, avec l'introduction de la loi, en 1994, 41.1 de la Loi des normes, il n'y a plus d'écart entre la main-d'oeuvre à temps partiel et la main-d'oeuvre régulière. Par contre — c'est un autre facteur qui a contribué à la prolifération des clauses orphelin — pour trouver des mécanismes pour palier à 41.1 de la Loi des normes et ne pas influencer trop les masses salariales, on s'est retrouvé avec une multitude de salariés, qu'on a considérés cercle rouge ou hors échelle dans nos conventions collectives, et l'introduction de nouvelles échelles paritaires qui s'appliquent autant à de la main-d'oeuvre régulière qu'à temps partiel.

M. Rioux: Et ces gens qui arrivent à temps partiel, est-ce qu'ils peuvent espérer un jour être permanents, d'avoir la permanence d'emploi?

M. Giraldeau (Benoît): Définitivement.

M. Rioux: Ça prend combien de temps?

M. Giraldeau (Benoît): Ce n'est pas tellement une question de temps qu'une question de besoin. Il y a de la main-d'oeuvre qui rentre dans les établissements qui va être régulière dès le départ.

M. Rioux: Il n'y a pas un certain nombre d'heures ou de semaines ou de temps à faire avant d'en arriver à la permanence d'emploi?

M. Giraldeau (Benoît): Bon, il y a des périodes de probation, mais qui s'appliquent indistinctement au statut des salariés.

● (11 h 10) ●

M. Labrecque (Yves): ...je voudrais rajouter, M. Rioux. Au niveau de l'accès à la permanence d'un poste à l'intérieur d'un supermarché, il y a diverses formules qui existent. Une des formules qu'on retrouve dans certaines de nos conventions collectives, c'est que nous sommes

obligés de nommer une permanence ou, dans le fond, un poste régulier, d'afficher un poste régulier, si plus de 50 % de nos heures travaillées dans cet établissement-là sont exécutées par des employés à temps partiel. Donc, finalement on se retrouve avec 50 % des heures travaillées par les salariés réguliers et 50 % des heures travaillées par les salariés à temps partiel. Du moment où on dépasse cette norme-là, au niveau du 50 %, à ce moment-là on affiche un poste de salarié régulier qui est disponible pour un salarié à temps partiel.

M. Rioux: Comme ça, le G.P., à Matane, pourrait fermer si on légifère pour interdire les clauses orphelin? Est-ce que je dois prendre ça au sérieux?

M. Labrecque (Yves): Écoutez, moi, je ne voudrais pas...

M. Rioux: Un des plus beaux magasins au Québec, d'ailleurs.

M. Labrecque (Yves): Je comprends. Je ne voudrais pas prendre une position particulière. Par contre, au niveau de l'ensemble des supermarchés, il faut tout de même — et de l'industrie finalement — se rendre à la dure réalité. La dure réalité, c'est qu'on est une entreprise, chez nous en tout cas, qui a 40 ans d'histoire, avec une grosse expertise, avec une masse salariale qui est mature et, lorsqu'on considère que la masse salariale, chez nous, représente 50 % de nos frais d'exploitation, ce n'est pas des pinottes, si on veut.

On considère en même temps aussi qu'il y a des nouveaux arrivants sur le marché qui ne sont pas pris avec cette masse salariale là, le même niveau de masse salariale qu'on a chez nous et qui est mature, finalement. Alors, lorsqu'on se présente devant les syndicats, quels sont nos choix, surtout avec les marges qu'on a reconnues tout à l'heure? Les marges finalement, c'est en deçà de 1 % du volume de vente. Donc, il y a beaucoup de compétition qui entre sur le marché. Évidemment, le volume est à la baisse; parce qu'on sépare la même tarte en plusieurs parties, notre volume diminue. On s'assoit avec les syndicats qui sont tout à fait conscients, qui sont tout à fait bien informés de ces situations-là: Quelles sont nos alternatives?

M. Rioux: Moi, je voudrais poser une dernière question à M. Nadeau.

M. Nadeau (Michel): Oui, allez-y.

M. Rioux: M. Nadeau, vous avez dit tout à l'heure que vous vivez dans une industrie qui a dû s'ajuster, qui a dû faire preuve de créativité, de leadership, d'imagination, etc. Étant donné votre passé et votre présent de leader capable de s'ajuster, pouvez-vous me dire sans broncher aujourd'hui que vous ne seriez pas capable de vous ajuster si on faisait disparaître les clauses orphelin du paysage des relations de travail?

M. Nadeau (Michel): Je demanderais peut-être à mon collègue Benoît, d'Agora, de répondre à cette question-là.

M. Beaulieu (Benoît): Bien, M. Rioux, je vous dirais que je pense qu'on va faire preuve de créativité dans pas mal de situations. Toutefois, l'angle dans lequel on positionne ou on regarde les clauses orphelin actuellement... un, on a proposé un mémoire, on a déposé un mémoire en ligne avec la question et le problème qui est soulevé, mais l'angle avec lequel on devrait et on suggère d'adresser la question, c'est un angle plutôt sur les droits acquis que sur une tentacule et un effet qui est les clauses orphelin.

Alors, adresser la question des droits acquis nous amènerait à trouver des solutions probablement novatrices qui nous permettraient, en quelque part dans le temps, avec nos partenaires syndicaux, de passer à travers. Mais, si vous demandez de régler la question des clauses orphelin, quant à nous — on est, comme vous disiez, peut-être des spécialistes parce qu'on enseigne, on n'a jamais appelé ça des clauses orphelin — on gère dans le maintien et dans le respect des droits acquis, ce qui est très largement répandu socialement au Québec et pas juste dans le secteur du monde du travail mais dans tous les secteurs d'activités.

On porte ce fardeau-là, et c'est la créativité et l'innovation dont on a fait preuve dans le passé qui ont débouché sur les clauses orphelin. Ce n'est pas de gaieté de coeur qu'on l'a fait. Et je vous dirais que c'est des solutions qui ne sont pas nécessairement extrêmes parce qu'on a une solution où on est obligé de mettre la clé dans la porte, une autre solution où c'est tous les salariés qui sont obligés de mettre la main à la pâte puis de réduire l'ensemble des salaires. Il n'y a pas de clauses orphelin dans ces magasins-là.

Une autre alternative, c'est la création de clauses orphelin. Pourquoi? Dans le maintien des droits acquis des salariés qui sont en place. Alors, l'angle est un angle de droits acquis plus qu'un angle de clause orphelin.

M. Nadeau (Michel): Il y a une flexibilité, juste pour terminer, M. Rioux, qui est nécessaire pour continuer à aller chercher d'autres alternatives. Tout change. Le consommateur change, les marchés changent, la dynamique change, mais on se bute à un mur sur des choses qu'on ne peut pas toucher parce que c'est tabou. Alors, c'est sûr que ça limite à ce moment-ci le niveau d'intervention sur lequel on peut continuer à faire des pas en avant pour améliorer puis éliminer ce qui est un mal nécessaire, parce qu'on ne le fait pas de gaieté de coeur.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Beaulieu): M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Merci, M. le Président. M. Beaulieu, M. Nadeau, M. Giraldeau, M. Labrecque et Mme Fortin, bienvenue. En tout cas, on ne peut pas dire que votre

position n'est pas claire. C'est probablement la position la plus claire de tous les groupes qui sont venus. Je pense que c'est assez clair et assez simple.

Il y a plusieurs questions quand on parle de compétitivité, et ça, le Conseil du patronat en a parlé, les chambres de commerce en ont parlé aussi. Et je vous dirais que vous remettez en question la valeur du rapport qui a été mis sur la table par le ministère du Travail; eux autres, ils parlaient seulement de 16,1 % dans le secteur du commerce. Que là, vous, vous arriviez à dire que dans votre secteur à vous, c'est 74 %, c'est énorme. Et les vraies causes de cette situation-là... Premièrement, j'aimerais ça savoir: Est-ce que cette compilation-là vous l'avez faite seulement pour les endroits conventionnés, c'est-à-dire avec une convention collective, ou vous avez regardé l'ensemble du portrait convention collective ou pas pour en arriver au chiffre de 74 %.

M. Giraldeau (Benoît): Vous savez, il est très difficile de répertorier un milieu non syndiqué et ce type de clauses là, de sorte qu'effectivement ça a été répertorié, en tout cas dans le cas de chez Métro-Richelieu, au niveau des endroits syndiqués conventionnés. Je ne peux pas répondre pour les autres.

M. Beaulieu (Benoît): Je répondrai la même chose pour l'ensemble des magasins syndiqués chez IGA tout comme les entrepôts. Mais la même question ou, en fait, le même commentaire: il est très difficile d'aller mesurer quand les entreprises ne sont pas syndiquées. Toutefois, elles sont régies par... on parlait de 41.1. Il y a lieu de penser que ça suit le même pourcentage dans les entreprises non syndiquées.

M. Labrecque (Yves): Pour répondre à la question, chez les supermarchés G.P., où on opère 13 supermarchés, c'est exactement le portrait de ce qui se passe chez nos vis-à-vis, Métro et Agora. Par contre, dans notre langage, puis je ne sais pas si c'est uniquement une question de langage, on parle de droits acquis, parce que les salariés opèrent sous les mêmes échelles salariales qu'ils soient anciens ou qu'ils soient nouveaux. Par contre, on parle de droits acquis qui ont été acceptés et gelés dans les conventions collectives, à une certaine époque. Et il faut faire attention au niveau du 74 % de clauses orphelin ou du 75 %. Il n'y a pas uniquement des clauses orphelin là-dedans. D'ailleurs, on opère en équité finalement avec l'ensemble des salariés qu'on a actuellement. Mais il y avait des gens qui, dans les années soixante-dix, se sont mérités des conditions de travail qui étaient assez extraordinaires et que l'industrie ne peut plus aujourd'hui soutenir, finalement.

M. Nadeau (Michel): Si vous permettez, je tiens à souligner, M. Bécharde, que la compilation que nous avons faite, compte tenu du court délai qui nous a été donné, à tout le monde, on était en plein milieu de l'été et plein de gens en vacances, on est allé au plus simple. On a fait la loi de parité, si vous me permettez. J'ai pris les trois plus

importants membres au Québec, et on a essayé de colliger les chiffres de ces gens-là. Donc, le 74 %, c'est ces trois entreprises combinées.

C'est sûr qu'on a au Québec, aussi, des membres en région, comme Achille De la Chevrotière, qui alimente d'autres magasins dans la région du Témiscamingue. On a des plus petits distributeurs à Montréal, comme Jean-Paul Beaudry. On a des entreprises de toute taille. C'est sûr que, si vous mettez ça dans sa globalité, puis je prends une moyenne générale, je n'arriverais plus à 74 %, ça baisserait considérablement. Mais je m'en suis tenu aux principaux intervenants, aux moteurs économiques, je pense que c'est là qu'il faut regarder. Il ne faut pas se mettre la tête dans le sable, il y en a, puis ils sont dans ces entreprises-là.

M. Bécharde: Est-ce que vous avez une idée de la proportion des entreprises syndiquées par rapport aux non syndiquées dans votre secteur?

M. Nadeau (Michel): Bien, si on regarde en termes de... Si vous prenez ça globalement... Prenons ça globalement. Au Québec, je vous ai dit tout à l'heure qu'on avait à peu près 9 500 magasins; il y a à peu près, là-dedans, 5 000 magasins qui sont ce que j'appellerais des épiceries conventionnelles puis un autre 4 000, 4 500 qui sont ce qu'on appelle communément des dépanneurs. Alors, c'est évident que tout ce qui est dépanneur il n'y a pas de syndicalisation là-dedans; c'est une entreprise familiale, le père, la mère, bien souvent un employé ou les enfants.

Alors, on va retrouver le niveau de syndicalisation sur les grandes surfaces, ce qu'on appelle les grandes bannières, les Métro, les Provigo, les IGA, qui vont chercher à peu près 1 000 à 1 500 magasins à l'échelle du Québec. O.K.?

• (11 h 20) •

Maintenant, si vous regardez le portrait à l'intérieur des trois grands de l'alimentation au Québec, en termes de pourcentage d'employés syndiqués, il faut faire la distinction entre le secteur du gros et du détail. Le gros, ce sont les entrepôts et le détail, ce sont les magasins d'alimentation. Dans les entrepôts, on a un taux de syndicalisation de 81 %, M. Rioux, 56 % dans les magasins, ce qui donne une moyenne d'à peu près 58 %. Est-ce que ça répond, M. Bécharde, à votre question?

M. Bécharde: Oui. Ça répond à une question et ça en amène une autre. Si je comprends bien, le fait que vous ayez un si haut taux de clauses orphelin, c'est la compétition puis c'est l'importance de la masse salariale sur votre capacité d'être encore plus compétitifs. Mais les vraies sources de votre compétition... C'est-à-dire que vous, quand vous parlez des droits acquis, par exemple, des travailleurs, est-ce que je me trompe si je dis que votre plus gros problème, c'est disons — puis, on l'a mentionné, vous êtes représentés partout et souvent dans des rayons assez proches où l'on retrouve deux, trois bannières pas loin — le plus gros problème ne viendrait pas des

nouveaux qui arrivent, qui n'ont pas de convention, qui n'ont pas de droits acquis justement comme vous autres vous devez supporter et qui arrivent et qui s'installent avec, je dirais, des conventions, des conditions moindres pour tout le monde?

Eux autres, ils viendraient ici et ils se défendraient en disant: On est équitable, tout le monde gagne moins. Et, vous, vous êtes pris avec les droits acquis que vous avez peut-être depuis 20 ans, 30 ans et que vous ne pouvez pas jouer avec ça. Quand je parle de ces grosses bannières-là — on ne nommera pas de nom, mais ils viennent autant du Québec que de l'extérieur — ils vous rentrent en plein dedans, et, vous, vous vous retrouvez, je dirais, sans solution de rechange parce que vous préservez les droits acquis des gens qui sont là. Et il faut que vous trouviez un moyen d'être compétitifs face à ces gens-là qui arrivent, qui n'ont aucune convention, qui n'ont rien, puis on repart à zéro. Dans le fond, la meilleure façon pour vous d'enrayer les clauses orphelin, c'est de fermer et de rouvrir sous un autre nom.

M. Labrecque (Yves): C'est effectivement une partie de la réponse, à savoir que, effectivement, avec la nouvelle concurrence puis la nouvelle compétition qui arrive et pour protéger la rentabilité, parce qu'on est assis face à un problème de rentabilité, avec des marges qui sont très minimes et avec des volumes qui diminué depuis 1988, des parts de marché qui ont diminué depuis 1988... En 1988, le supermarché détenait 98 % de la part des marchés au Québec; aujourd'hui, 10 ans après, c'est 82 % de la part de marché au Québec. Donc, ça, c'est extrêmement important comme phénomène.

M. Beaulieu (Benoît): Et je rajouterais en fait que vous avez tout à fait raison. Quand on parle de compétition, vous avez des joueurs qui arrivent de l'extérieur. Il y a ces joueurs-là, mais il y a également le partage dans le monopole de l'alimentation à travers les alternatives de pharmacies et autres commerces où les gens peuvent s'approvisionner en alimentation.

Effectivement, on rejoint un peu... En fait, on a tenté de répondre à la question de M. Rioux, en disant: Vous allez nous dire que votre supermarché à Matane va fermer. J'aurais envie de répondre: Effectivement qu'on va créer un déséquilibre entre les lois... compte tenu de la marge qu'on bénéficie, au détriment des gens qui n'ont pas nécessairement investi au fil des 30 ou des 50 dernières années dans leur main-d'oeuvre, puis qui ont investi dans leur région; on va leur créer un désavantage par rapport à un nouveau joueur, qu'il vienne de l'extérieur ou qu'il vienne de l'intérieur.

Souvent des nouveaux commerces, entre nous, avec des nouvelles règles ont fait que, pour s'adapter et en conservant les acquis toujours, on a eu recours à ces formules-là. Ça explique le fort taux de présence. Vous l'appréciez comme moi, si effectivement un commerce peut fermer sur ces conditions-là, je vous dirais que c'est tellement fragile qu'il y a des manières ou il y a des moyens très drastiques qui vont être pris d'un commun

accord avec les syndicats pour être en mesure de faire face à cette compétition-là, sous quelle forme qu'elle soit, par une érosion ou par un nouveau compétiteur.

M. Labrecque (Yves): J'aimerais rajouter: Étant donné l'importance de la masse salariale, aussi, dans nos entreprises et étant donné aussi qu'on travaille avec des employés, on a quand même un climat organisationnel à conserver à travers tout ça. Donc, aller toucher la masse salariale ou les conditions de travail de nos employés, c'est la dernière alternative qu'on va regarder pour nous autres. C'est définitivement la dernière alternative.

On va regarder l'augmentation de la productivité. On demande à nos employés des rendements qui sont extraordinaires; en plus d'avoir l'accueil, la courtoisie, l'affabilité avec le client, on leur demande une productivité qui est aussi énorme. Et nos employés nous le rendent bien, mais il y a une limite à ça aussi, là. Il y a une limite à demander une productivité.

Nous, on ne peut pas déménager; on est implanté dans une localité, dans un quartier. On n'est pas élastique; si la business ne fonctionne pas chez nous, on ne déménage pas. On n'a pas le choix. Donc, il faut rester là et il faut continuellement se battre finalement pour gagner puis conserver la loyauté de notre clientèle. C'est un peu ça, notre défi.

Mme Fortin (Carole): Un dernier point. On parle beaucoup de l'employé, mais il ne faut pas oublier aussi que les détaillants ont légué à leurs enfants leurs entreprises. Et les détaillants sont les premiers à nous le dire: J'ai légué à mon enfant qui, aujourd'hui, travaille beaucoup plus et a beaucoup moins d'argent que moi. Ça fait que ce n'est pas un phénomène qui est particulier aux employés, c'est un phénomène qui est particulier aux entrepreneurs qui ont pris ces entreprises-là parce qu'ils y croient, parce que c'est le domaine dans lequel ils ont évolué. Et je pense qu'il faut bien...

Lorsqu'on vous disait, au départ: Ce sont des entreprises situées au Québec, avec des gens qui habitent au Québec, justement pour vous donner un point que, lorsque les entreprises viennent de l'extérieur avec des maisons mères à l'extérieur... Lorsque tu t'en vas aux États-Unis puis qu'ils disent: Écoutez, vous pouvez l'échanger à Montréal, il n'y a pas de problème, et, à Montréal, vous pouvez l'échanger aux États-Unis, là, il n'y a pas d'emplois qui se créent ici, puis il n'y a pas d'argent qui est investi au Québec.

Nous, on vous dit: Nous sommes des entreprises du Québec. Puis effectivement si vous voulez dire: Bon, bien, écoutez, là, on va barrer la concurrence, ce sera un autre débat. Mais pensez-y effectivement, là, avant de mettre la clé dans les portes des détaillants.

M. Bécharde: Mais, quand on parle finalement des droits acquis qui sont là et qui font en sorte justement que, face à un nouveau commerce qui ouvre de l'autre côté de la rue, vous tombez directement peut-être à 15 %, 20 % moins compétitifs juste sur la masse salariale, vos

partenaires syndicaux, les gens avec qui vous négociez, est-ce qu'ils n'ont pas d'autres moyens, est-ce qu'ils n'ont pas d'autres alternatives? Comment ils réagissent face à ça? C'est quoi... Parce que, c'est beau de dire: C'est le seul moyen qu'on a, les clauses orphelin, pour être plus compétitifs, mais il y a un double problème.

C'est-à-dire que, d'un côté, vous êtes pris avec les droits acquis que vous devez continuer de défendre et que les syndicats doivent continuer de défendre, mais ils doivent être conscients à quelque part que, à un moment donné, vous allez mettre la clé dans la shop chez vous puis les gens vont traverser travailler en face, de l'autre côté, à moins cher, ce qui ne sera pas perçu comme une clause orphelin parce qu'ils vont tous être au même niveau salarial, mais ce qui, dans les faits, sera une clause orphelin si vous fermez puis qu'ils traversent travailler à moins cher de l'autre côté de la rue. Comment vos partenaires syndicaux réagissent à ça?

Et, en sous-question, ça, c'est une des conséquences. On a vu énormément de groupes qui sont apparus, qui sont venus ici, qui ont dénoncé les clauses orphelin, puis je pense qu'il commence à y avoir une certaine préoccupation sociale sur le phénomène des clauses orphelin. Vous savez, au cours des dernières années, vous êtes souvent les groupes qui sont les plus victimes de campagnes de boycott de toutes sortes, pour n'importe quelle raison: Ne donnez pas à tel groupe, vous avez une campagne de boycott sur le dos. Comment vous réagiriez, et comment ça serait perçu si, à un moment donné, il y avait, je dirais, oui, une campagne de boycott contre les supermarchés ou les entreprises dans le secteur du commerce qui ont des clauses orphelin? Comment vous trouveriez ça, cet aspect-là? Parce que, là, on est à 74 %; j'ose imaginer qu'il n'y a pas de gens qui pensent à ça, mais, si, éventuellement...

Donc, il y a deux volets. Le premier: Comment réagissent vos partenaires syndicaux au fait que vous pouvez fermer le commerce, puis les gens vont traverser en face et travailler à moins cher? Et, deuxièmement, si éventuellement il y avait une campagne de boycott ou quoique ce soit, comment vous réagiriez à ça?

M. Giraldeau (Benoît): Moi, je vous dirais que, premièrement, ce n'est pas une menace parce que ça se réalise, ce que vous dites. Il arrive que des commerces ferment leurs portes et que des gens se retrouvent chez le concurrent. Mais, d'autre part, il ne faut pas penser non plus que c'est toujours la première solution qui est trouvée, d'introduire des clauses orphelin. Je pense que ça fait partie d'un cheminement qui est questionné à chaque renouvellement de convention collective. Mais il ne faut pas perdre de vue aussi que la main-d'oeuvre qui est déjà existante et en place fait également sa part.

Si on examinait certaines conventions collectives d'il y a 10 ou 15 ans, on constaterait aujourd'hui que ces gens-là ont concédé certains avantages, ont accepté de faire des sacrifices. Et on pourrait également parler, dans certains cas, même, d'une stagnation des conditions de travail. Donc, à sa façon, la main-d'oeuvre qui est

présente a également fait sa part dans toute cette dynamique de marché là. Lorsque les parties en arrivent à la conclusion que c'est probablement la moins mauvaise des solutions, bien, je pense qu'il faut faire un peu confiance au jugement qu'elles ont et à ce qui en découle. Parce que, effectivement, il y a d'autres types de dossiers où il n'y a pas d'issue, et à ce moment-là on vit carrément le phénomène des fermetures.

● (11 h 30) ●

M. Beaulieu (Benoît): J'aimerais ça prendre, peut-être, le deuxième volet de la question sur la préoccupation sociale pour vous dire qu'elle est partagée, de ce côté-ci, pas nécessairement dans la forme de boycott, etc., mais la préoccupation sociale par rapport au débat qu'on voudrait avoir sur la notion de droits acquis, et est-ce que, en 1998, on a les moyens de supporter cette notion-là à travers les relations de travail comme à travers bien d'autres secteurs, bien d'autres facettes. Alors, oui, cette préoccupation-là, puis c'est pour ça qu'on veut globaliser l'approche à travers des droits acquis et non pas juste sur un effet. Parce que, quand on négocie une convention collective avec nos partenaires syndicaux, il n'y a personne qui s'offusque quand on veut protéger des droits acquis. C'est généralement accepté et c'est la première marche à franchir, elle est déjà franchie avant même qu'on puisse s'asseoir pour en discuter. Alors, c'est à cette notion-là à se poser la question si on est toujours en mesure de la supporter aujourd'hui, avec tous les effets qu'elle a, notamment dans notre secteur, sur le plan des coûts puis sur le plan de la compétitivité. Est-ce qu'on a les moyens de la supporter, cette notion-là?

M. Bécharde: Merci.

Le Président (M. Beaulne): Merci, M. le député. M. le député de Roberval.

M. Laprise: Merci, M. le Président. Je salue tous les membres du Conseil canadien de la distribution alimentaire. C'est un domaine qui est fort important, comme vous avez pu le souligner dans votre rapport qui, en passant, est très clair.

Je suis d'accord avec la position du ministre concernant la clarté de votre position. Maintenant, en termes de capitaux étrangers, quel est le pourcentage qui est détenu par l'ensemble de l'industrie de la distribution alimentaire?

M. Nadeau (Michel): Vous voulez dire de propriété québécoise?

M. Laprise: Oui.

M. Nadeau (Michel): Ici, au Québec, je dirais, c'est presque à 95 %, parce que les partenaires qui sont présents actuellement ici, ce sont des entreprises québécoises: Provigo, Métro-Richelieu, Agora, qui est subsidiaire d'Oshawa Foods d'Ontario, mais qui a racine au Québec depuis 40 ans et plus, même. Donc, ce sont des

entreprises qui ne sont pas de mainmise étrangère, si c'est la question qui vous préoccupe, c'est des entreprises qui sont de chez nous et qui sont encore presque en totalité contrôlées par des capitaux qui sont investis ici même et qui découlent, disons, des investissements qui ont été faits.

M. Laprise: Maintenant, une question bien précise: Concernant l'ouverture des magasins alimentaires le dimanche, en fin de semaine, est-ce que ça vous a forcé la main de créer d'autres secteurs d'emplois, d'autres tâches, d'autres classes d'emplois? Est-ce que ça vous a obligés à créer d'autres classes d'emplois?

M. Giraldeau (Benoît): Bien, je dirais, ça a surtout forcé à créer des conditions nouvelles pour la main-d'oeuvre pour venir pallier aux besoins, parce que la clientèle s'est développée tranquillement et a pris des habitudes de consommation, cette journée-là, qu'elle n'avait pas avant; donc, a fallu pallier. Ça n'a pas nécessairement créé de nouvelles catégories d'employés, là, mais ça a créé des employés avec des conditions de travail différentes.

M. Laprise: Dans votre mémoire, vous parlez de l'abolition des clauses orphelin. Vous semblez dire, en tout cas, si je comprends bien, que ça se retournerait contre les employés eux-mêmes, en fait, que ça forcerait les entreprises à créer moins d'emplois. Mais je trouve quand même que 50 % d'emplois temporaires et 50 % d'emplois permanents, c'est beaucoup dans une entreprise. Est-ce que vous avez tendance à développer davantage d'emplois permanents ou si vous avez tendance à développer davantage d'emplois temporaires dans les nouveaux emplois créés?

Mme Fortin (Carole): Juste pour que vous compreniez bien une chose, lorsqu'on parle d'emplois temporaires ou d'emplois temps partiel, vous avez une panoplie de jeunes qui sont des étudiants, vous avez des mères de famille, vous avez des femmes, vous avez des gens pour qui c'est un deuxième ouvrage, vous avez un mélange d'employés dans ça qui volontairement souhaitent travailler à temps partiel pour x, y raisons. Alors, ce n'est pas un travailleur de deuxième classe. Je ne sais pas si vous avez d'autres...

M. Laprise: Mais est-ce que votre différence est seulement au niveau du salaire ou au niveau des conditions de travail, au niveau des avantages marginaux, au niveau de la protection de la personne elle-même? Est-ce qu'ils ont les mêmes avantages que les permanents?

Mme Fortin (Carole): L'article 41.1 qui a été adopté et mis en vigueur le 31 décembre 1994 a fait en sorte qu'il y a l'équité salariale entre les employeurs à temps plein et les employés à temps partiel.

Le Président (M. Beaulne): M. le député, c'est malheureusement tout le temps que vous avez à votre

disposition. J'inviterais maintenant le député de Rivière-du-Loup à poursuivre ces échanges.

M. Dumont: Oui. Merci, M. le Président. D'abord, je vous souhaite la bienvenue à nos travaux. J'ai regardé votre mémoire avec beaucoup d'attention. Je connais un petit peu comment fonctionne votre secteur, et ce que vous nous avez présenté est tout à fait réel. Et vous savez sûrement que, en termes de constat sur la lourdeur réglementaire qui existe au Québec, je partage plusieurs de vos préoccupations, de même que sur le fardeau fiscal.

Mais j'écoute votre présentation, et puis ça me préoccupe un peu. En même temps, ça me rassure que vous soyez prêts à rouvrir toute la question des droits acquis; ça, je suis très positif par rapport à ça. Mais, dans le fond, ce que vous nous dites, c'est: Bon, depuis un certain nombre d'années, on referme de plus en plus l'étau sur nous autres. Donc, vous vous présentez comme ça, bon, avec le temps partiel, l'obligation de les payer à salaire égal. Et là, dans le fond, vous nous dites: La dernière soupape de sécurité qu'il nous reste, c'est les nouveaux employés, parce que ce que vous nous présentez comme réalité, c'est que vous nous dites: Il y a 20 ans, dans un contexte concurrentiel différent, on a donné, on a accordé dans des conventions collectives des droits acquis qui sont aujourd'hui féériques, déconnectés de la réalité. Mais, comme, nous, on n'a aucune capacité de revenir sur ces droits acquis là, tout ce qu'il nous reste... Puis, à mesure que l'étau se referme puis qu'on a des contraintes supérieures, la seule tête sur laquelle on peut frapper, c'est le jeune ou celui qui rentre. Ce n'est pas nécessairement le jeune, mais... C'est la dernière soupape. Donc, vous nous dites: Si vous nous enlevez cette soupape-là...

Je comprends votre raisonnement, mais, en même temps, est-ce que — pour poser une question «tricky» — ça ne vous inquiète pas que les seuls qu'il reste sur qui faire les économies... Puis je comprends votre contexte concurrentiel, mais les seuls sur qui il reste à faire des économies, c'est les clients dans le rayon des petits pots pour bébé, puis c'est ceux qui aujourd'hui sont en train de faire des enfants puis de vous préparer des clients de demain, puis c'est les clients des rayons des couches, puis... Tu sais, c'est les jeunes familles d'aujourd'hui, c'est les jeunes ménages d'aujourd'hui, c'est les... Les derniers rentrés dans vos entreprises sont sûrement majoritairement dans cette classe-là. Le groupe précédent nous a dit qu'on n'avait pas de preuves statistiques que les derniers rentrés sont plus jeunes, mais je me fonde logiquement sur cette hypothèse-là quand même.

Alors, tout en lisant votre mémoire, j'aimerais ça quand même vous entendre là-dessus. Je pense que madame a soulevé des pistes, tout à l'heure, en disant: Ah! faudrait peut-être qu'on voie de façon plus large les bases de notre régime de travail. Je suis de ceux qui sont prêts à faire cet exercice-là. Mais, dans le cas des clauses orphelin, c'est carrément ça. C'est qu'on dit: En bout de ligne, comme tout le monde s'est blindé partout, comme toute le monde s'est mis des cadenas partout, ceux qui ne sont pas protégés, c'est ceux qui rentrent, ça fait que c'est

sur eux autres qu'on fait les économies qui nous permettent d'aller chercher notre feuille de papier, vous allez me dire.

M. Beaulieu (Benoît): Je dirais, M. Dumont, là-dessus — puis, moi aussi, je vais en faire, du pouce avec ce qui a été dit avec le groupe précédent: Il n'y a pas un complot nécessairement vis-à-vis des jeunes, puis ce n'est pas toujours les jeunes qui sont visés, et il y a souvent aussi un ensemble de mécanismes qui font attirer une clause orphelin dans une convention collective. Notamment, on parle de nouveaux employés, mais on peut parler aussi des anciens employés qui, collectivement, par choix, décident de joindre les rangs d'une nouvelle échelle salariale parce que conscients de l'impact à long terme que ça va créer puis du levier qui est nécessaire pour la poursuite de l'entreprise. On a des programmes de rachat d'échelles dans des entreprises. Chez nous, c'est répandu. Les gens partent de l'ancienne échelle, et vont joindre les rangs de la nouvelle échelle contre un montant d'argent, et, consciemment, en connaissent les impacts, et le font souventefois volontairement parce qu'ils viennent appuyer la relance et la poursuite des opérations du magasin. Et là on ne parle pas que des jeunes, on va parler de tout salarié dans l'entreprise qui a accepté librement de mettre l'épaule à la roue avec les moyens qu'on a.

Et ce n'est surtout pas la première porte de sortie parce qu'elle semble facile. Comme mon collègue en faisait état tout à l'heure, on a à gérer le climat de travail puis on a à gérer la productivité puis tout le «spirit» au sein de l'entreprise, et ce n'est pas des éléments auxquels on a recours de gaieté de coeur. Et, quand on le fait avec des gens, je dirais, vaccinés et majeurs, c'est en toute connaissance de cause puis ce n'est pas notre premier réflexe. Ça ne vise pas que les jeunes. On a plusieurs exemples où c'est la majorité ou l'ensemble des travailleurs d'un magasin ou dans un entrepôt — pour parler, chez nous, d'un entrepôt — qui librement acceptent des conditions nouvelles parce qu'ils appuient les stratégies d'entreprise long terme puis qu'ils sont conscients qu'il faut qu'ils y participent concrètement, et ça, c'est un élément. Ce n'est pas une porte de sortie puis ça ne vise pas que des travailleurs fantômes qui n'ont pas joint encore l'entreprise.

• (11 h 40) •

M. Giraldeau (Benoît): J'ajouterais à ça qu'il ne faudrait pas oublier le phénomène également de toutes les sommes d'argent qui ont pu être investies en programmes de départs volontaires ou en primes de préretraite qui ont permis de créer de l'emploi à des nouveaux arrivants qui sont parfois des plus jeunes, pas toujours. Tout ça fait partie de la dynamique de conditions de travail qui deviennent plus compétitives, mais qui permettent à des gens d'entrer sur le marché du travail. On est également preneurs là-dessus.

Moi, je pourrais vous donner l'exemple de notre industrie de transformation de viandes qui, en 1993, a fait face à un changement de marché pancanadien, et on est d'ailleurs la seule des chaînes qui faisons encore de la

transformation au niveau des viandes. Bien, le fait que les gens ont permis, dans certains cas, en partie de faire des concessions sur leurs propres conditions et de donner à l'employeur la possibilité d'embaucher à de nouveaux taux de salaire, ça a permis la création d'au-delà de 100 emplois, des investissements de plusieurs dizaines de millions de dollars, et ce sont des emplois actifs, aujourd'hui, à l'instar des concurrents qui s'alimentent au niveau des viandes souvent dans de la sous-traitance, à des conditions de travail qui ne sont pas meilleures que celles qu'on offre. Alors, c'est toute cette dimension-là qu'il faut aussi voir dans la problématique.

Le Président (M. Beaulne): M. le député de Rivière-du-Loup, c'est malheureusement tout le temps que nous avons. Madame, messieurs, la commission vous remercie de nous avoir pris votre point de vue.

Comme nous avons pris un peu de retard et que la journée est encore longue, je demanderais aux représentants de Force Jeunesse de s'approcher de la table de la commission, s'il vous plaît.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Sirros): Tout le monde a déjà pris place, alors on accueille le groupe Force Jeunesse. Je vous demanderais de vous présenter. Vous connaissez bien, je pense, les règles du jeu, ayant assidûment suivi nos travaux, alors on vous écoute.

Force Jeunesse

M. Rebello (François): D'abord, j'aimerais remercier le ministre d'avoir convoqué cette commission. En fait, ça a pris un peu de temps à bouger, mais le geste a été posé. Il faut aussi remercier le ministre pour la tenue d'un groupe de travail qui a préparé les travaux de cette commission, cet été, où plusieurs représentants de groupes jeunes ont eu la chance de discuter, ont eu la chance de poser des questions à des intervenants spécialisés, entre autres, du ministère du Travail, de la Commission des normes, de la Commission des droits de la personne. C'est grâce à ce groupe de travail là qu'on a pu construire un consensus au niveau de la jeunesse québécoise. C'est clair qu'on voit à la fois des groupes de jeunes patrons, entre guillemets, professionnels, du côté normalement plus patronal, qui prennent la même position que des groupes plus traditionnellement de gauche, du milieu communautaire, du milieu syndical, et ça, c'est en grande partie grâce aux échanges qu'on a pu tenir ensemble en vue de la préparation de la commission parlementaire.

Avant d'aller plus loin, j'aimerais vous présenter les participants à cette présentation de Force Jeunesse: d'abord, Geneviève Shields, qui est syndicaliste dans le milieu du cinéma, qui a été à l'origine de la syndicalisation de plusieurs cinémas au Québec et qui est membre, maintenant, du conseil d'administration de Force Jeunesse, qui va intervenir tout à l'heure; à ma droite, Nicolas Plourde, qui est avocat, ancien président du Jeune Barreau de

Montréal et ancien président de la Fédération étudiante universitaire du Québec aussi — en fait, le président fondateur au début des années quatre-vingt-dix.

On a invité aussi à la table des représentants de groupes membres de Force Jeunesse qui sont directement touchés par les clauses orphelin, question qu'ils puissent éventuellement répondre à des questions précises que vous pourriez leur poser quant à peut-être la nature exacte de la discrimination dont ils font l'objet, parce qu'on arrive à la fin de la commission. Je pense que c'est important pour les députés d'avoir une idée claire de qu'est-ce qu'une clause orphelin, donc c'est le moment peut-être de clarifier cette question-là durant la période de questions. La plupart des intervenants ont déjà fait une présentation en commission, mais, question de peut-être boucler la boucle, ça peut être pertinent pour les députés de poser des questions précises.

Je vous les présente: d'abord, Louise Bernier, porte-parole du Comité d'action des agents de prison occasionnels, que vous avez eu la chance de rencontrer et d'entendre; Frédéric Lapointe, secrétaire de l'Association de défense des jeunes enseignants, qui est à droite; Martin Petitclerc, de l'Association des jeunes médecins du Québec — eux aussi ont fait une présentation; Jonathan Vidal, représentant du Comité des employés touchés par les clauses orphelin à ville Saint-Laurent. Ensuite, on aurait voulu compter parmi nous aujourd'hui un représentant des cols bleus occasionnels de Laval qui sont aussi membres de Force Jeunesse, mais malheureusement ils étaient occupés dans une assemblée syndicale à défendre leur point vis-à-vis de l'exécutif en place, à l'heure actuelle, donc ils avaient d'autres choses à faire; mais ils sont avec nous de coeur et d'esprit. Et moi-même, François Rebello, étudiant en sciences économiques, et chercheur à temps partiel, et ancien président de la Fédération étudiante universitaire du Québec, nouveau président de Force Jeunesse.

Avant d'aller plus loin, je voudrais vous présenter un peu l'organisation Force Jeunesse parce que c'est nouveau. Je pense que c'est la première présentation qu'on fait, donc il serait de mise de clarifier un peu notre représentativité, qui on est, qu'est-ce qu'on fait dans la vie. La première chose, c'est que, avec la situation du chômage et de la précarité des jeunes, c'est clair que, pour les jeunes, il y avait nécessité de se donner un peu une représentation politique dans le dossier de l'emploi. Les jeunes étaient traditionnellement peut-être plus forts dans les dossiers comme les question d'éducation, les frais de scolarité, et tout ça, il y avait un certain rapport de force avec les différents intervenants, mais, en matière d'emploi, on sentait — moi, j'avais participé comme représentant étudiant au Sommet socioéconomique — qu'il y avait vraiment une situation où les jeunes étaient exclus des prises de décisions; en fait, c'était souvent un pacte triangulaire entre le gouvernement, les grands patrons et les grandes centrales qui décidait un peu de notre avenir, souvent à nos dépens. Donc, il s'agissait de se donner cette force de frappe là. Et aussi, dans un contexte particulier au Québec — on pourrait dire «un contexte

d'immobilisme confortable entretenu allégrement par toute une génération de baby-boomers — il était nécessaire de peut-être se donner une force de frappe pour être respectés et éventuellement gagner nos batailles comme d'autres ont fait avant nous.

Je voudrais aussi vous présenter d'autres groupes qui sont membres de Force Jeunesse, qui ne sont pas présents à la table aujourd'hui, mais qui sont présents dans la salle: donc, l'Association des journalistes indépendants du Québec, le Conseil national des cycles supérieurs de la FEUQ, qui représente des jeunes chercheurs à l'embauche des universités, le Jeune Barreau de Montréal, la Jeune Chambre de commerce de Montréal, le Syndicat Air Canada TCA, section locale 2213, FTQ, qui représente beaucoup de jeunes travailleurs dans le domaine, et d'autres groupes aussi qui sont en processus de formation ou de réflexion sur une éventuelle adhésion à Force Jeunesse. Donc, vous devrez éventuellement, à l'avenir, compter avec un nouvel acteur représentant les jeunes en matière d'emploi.

• (11 h 50) •

Pour ce qui est de la présentation relative aux clauses orphelin, on va d'abord discuter un peu des arguments qui ont été présentés au long de la commission par les représentants patronaux et syndicaux, les réfuter, en fait, montrer que plusieurs reposent sur des bases relativement faibles. Deuxièmement, on va vous faire part des détails d'une proposition de législation qui pourrait, nous le pensons, régler le problème le mieux possible, sans présupposer notre grande expertise en la matière, sachant qu'il y a des légistes qui vont pouvoir travailler dans les détails sur cette question.

Tout d'abord, d'entrée de jeu, on vous dit qu'aujourd'hui on a une certaine crainte. Personnellement, j'ai suivi les travaux de la commission. On a vu, groupe après groupe, des présentations très significatives, très importantes qui démontraient hors de tout doute l'importance de faire quelque chose, en fait, de légiférer contre les clauses orphelin. Mais on sent souvent que, quand vient le temps, si on veut, de certaines discussions hors de cette salle, il y a des points de vue qui sont différents qui sont émis par des grands représentants patronaux et syndicaux pour un peu inciter le ministre à aller moins loin qu'une législation qui interdirait toute forme de clause orphelin. On prend, par exemple, la position de la FTQ qui va être présentée cet après-midi, qui dit clairement que seulement les clauses permanentes devraient être interdites, la CEQ qui va dire: Bien, le gel d'échelons qu'on a appliqué dans l'enseignement, il ne faudrait pas l'interdire. Le gouvernement, ça ne lui tentera peut-être pas d'interdire la clause qu'il a signée et excluait les jeunes médecins d'avantages salariaux. Donc, notamment le Trésor, il y a plusieurs intervenants qui vont faire des pressions sur le ministre pour que la loi n'ait pas une portée générale et que, si on veut, on noie le poisson.

Donc, nous, on a une certaine crainte, on vous le dit, M. le ministre, d'autant plus qu'on a entendu à quelques occasions des questions de votre part ou des commentaires qui laissaient entendre qu'il y avait différentes

sortes de discrimination, qu'il y avait des discriminations pires que d'autres. On sentait qu'il y avait une certaine ouverture, même si, en même temps, souvent vos questions semblaient démontrer votre intention très claire de régler le problème. Donc, ça, c'est une crainte qu'on vous exprime d'entrée de jeu.

Ensuite, nous, on vous recommande clairement, au niveau de la définition, de suivre les recommandations de la Commission des droits qui parle d'une définition, en fait, qui est basée sur l'effet des clauses orphelin et non pas sur la nature exacte des mesures. Donc, il faut interdire les mesures qui ont pour effet de ne plus fonder la politique salariale sur des critères communs à l'ensemble du personnel. Il s'agit d'une définition très claire, il s'agit d'une façon d'agir qui est très conforme à l'esprit de la Charte des droits et à l'ensemble de la législation québécoise.

Il faut que la législation interdise la discrimination contre les jeunes médecins qu'on a vécus, les clauses temporaires dans le secteur municipal. Là-dessus, j'aimerais dire une chose sur les clauses temporaires. Vous savez, prenez l'exemple des policiers. J'entendais, l'autre fois, notre ami, M. Prud'Homme, dire que la perte de salaire des jeunes en début de carrière, c'était une perte temporaire, donc que ce n'était pas grave. Mais je suis allé lui demander, après, s'il s'engageait à remettre les 45 000 \$ que les jeunes perdaient dans leurs premières années de travail, plus les intérêts, après. Puisque c'est une perte temporaire, il faut bien qu'on leur remette leur argent. Voyez-vous, la problématique, c'est que la perte des jeunes encourue en début de carrière, ce n'est pas une perte temporaire, c'est une perte dite permanente. Donc, la législation doit inclure cette perte permanente là et légiférer pour l'interdire.

Ensuite, la question des occasionnels, ça, c'est une boîte de Pandore, vous le savez. Depuis le milieu des années quatre-vingt, l'État encourage ce type de pratique là pour épargner, pour augmenter la flexibilité sans toucher aux acquis des plus anciens. On est rendu avec un système carrément à deux vitesses, il y a deux sortes d'employés dans le secteur public. Il va falloir que la loi couvre ces gens-là, il va falloir que le gouvernement fasse le ménage dans la question des occasionnels, sinon il va passer à côté de la question fondamentale des clauses orphelin.

Finalement, le gel d'échelons dans l'enseignement, c'est aussi une clause orphelin. Les jeunes perdent 15 000 \$ pour quoi? Pour atteindre l'objectif financier que le gouvernement a commandé sans que les plus anciens paient leur juste part. Donc, il s'agit d'une clause orphelin aussi. M. le ministre Rioux, les conditions de travail des jeunes sont en chute libre. Les jeunes ne veulent pas un parachute troué.

Finalement, rapidement, vous donnez une réplique à l'argument patronal relatif à l'emploi des jeunes. Le patronat nous dit: Si on légifère contre les clauses orphelin, on va menacer l'emploi des jeunes. Il faut voir la réalité. La réalité, là, c'est qu'il y a plusieurs endroits où on a évité les clauses orphelin par des mesures

intelligentes et très simples qui n'ont pas compromis l'emploi des jeunes, qui n'ont pas forcé la sous-traitance. Il s'agit simplement du gros bon sens. Par exemple, à Laval, il y a un groupe de jeunes, le Syndicat des employés de loisirs à Laval, qui ont préféré diminuer leur temps de travail de 15 minutes par semaine plutôt que de forcer l'application d'une clause orphelin. Ça, c'était de la solidarité! En fait, il ne s'agit pas de reculer pour reculer, il s'agit de se battre ensemble. Quand on gagne, on gagne ensemble; quand on perd, on perd ensemble. Quand les syndicats ont accepté le déficit zéro, quand les syndicats ont refusé de se battre, quand les syndicats ont refusé de faire la grève et qu'après ça il reste à appliquer les compressions, maintenant tout le monde doit faire sa part.

Ensuite, la question de la baisse de salaire pour créer de l'emploi aux jeunes, écoutez, cette logique-là économique, on ne l'a pas appliquée au Québec, puis heureusement, parce que, si on baisse les salaires sans arrêt, ce qu'on crée, c'est un système où il n'y a plus d'argent pour dépenser. On ne fera pas un débat économique, mais vous savez où ça mène. À la limite, si on voulait changer notre théorie économique et baisser les salaires pour créer de l'emploi, au moins, faisons-le pour tout le monde, prenons des jobs à 60 000 \$, faisons deux jobs à 30 000 \$ avec, plutôt que de pénaliser des gens à 22 000 \$, de les rabaisser à 18 000 \$ ou à 17 000 \$.

Finalement, la création d'emplois, on le sait, elle ne s'est pas faite dans les secteurs où on a utilisé des clauses orphelin. La création d'emplois, elle s'est faite dans les secteurs de haute technologie, là où il n'y a pas de clauses orphelin. Donc, la création d'emplois n'est pas menacée du tout par une législation claire contre toutes les formes de clauses orphelin. D'ailleurs, la Jeune Chambre de commerce a présenté une position claire, elle a dit: La compétitivité de nos entreprises ne passe pas par des injustices contre les jeunes. Même le ministre Rioux l'a dit, personne n'a fait la preuve des conséquences négatives de l'abolition des clauses orphelin sur les entreprises. Il a affirmé cet élément devant le Conseil du patronat.

Finalement, j'aimerais vous dire, par rapport à la présentation qui a été faite avant nous relativement à la question économique: On nous dit dans ce mémoire-là que, pour légiférer, il faut que le gouvernement ait des bonnes raisons, ce qui est, à mon avis, très évident et ce qui n'a rien à voir avec l'économie. Et, pour ça, on nous dit: Il faut que l'utilité qu'on gagne par une loi soit supérieure à ce qu'on perd par l'interdiction des clauses orphelin. Dans ce mémoire-là, on nous dit que, selon eux, les gens gagnent par l'utilisation des clauses orphelin. Socialement, on y gagne. Mais c'est parce qu'ils pensent juste à leurs poches. C'est ça, la réalité. Quand on lit ce mémoire-là, la seule chose qui compte pour ces grandes entreprises là, c'est leur profit. On n'a aucune analyse des impacts sociaux des clauses orphelin.

Le fait d'appauvrir des gens entre 25 et 35 ans, Mario Dumont en a parlé tantôt, c'est appauvrir des jeunes familles, c'est compromettre l'avenir du Québec, c'est compromettre la natalité, c'est compromettre des éléments fondamentaux et qui ont beaucoup rapport avec

l'économie. Toute analyse économique sérieuse devrait tenir compte de ces impacts-là lorsqu'on décide d'appauvrir une génération pour préserver les acquis des plus vieux. Là-dessus, je laisse la parole à Geneviève Shields qui va compléter sur cet élément.

Mme Shields (Geneviève): Bonjour. Ça me fait plaisir d'être avec vous aujourd'hui. Moi, le débat sur les clauses orphelin, disons que je ne l'ai pas vu sous l'angle économique ou législatif en tant que tel; n'empêche que je prône la législation à 100 %. Moi, je le vois plutôt d'un côté qui est humain, du côté peut-être de ma génération qui de plus en plus ne peut plus mettre d'enfants au monde, et ça, ce n'est pas seulement attribuable au fait que les mécanismes de contraception ont évolué, que les femmes ont été sur le marché du travail, qu'il y a eu une baisse de la nuptialité. Non. Le Bureau de statistique du Québec nous le prouve, c'est le revenu qui est le principal facteur de la baisse de natalité au Québec.

Je pense que, quand on parle de clauses orphelin, faut regarder aussi les effets que ça a à long terme, et on est très conscients, surtout moi en tant que syndicaliste, que, sur le coup, quand il y a des clauses orphelin qui se signent, on ne pense pas, à long terme, aux répercussions que ça va avoir sur l'avenir de la population du Québec, et ça, je pense qu'il faut s'asseoir là-dessus, c'est des principes de base. Les jeunes nos notre avenir, nous sommes l'avenir de demain, mais nos enfants aussi sont l'avenir de demain, sauf que le problème, c'est qu'ils ne sont pas encore présents. C'est juste ça, l'affaire.

Au niveau du milieu syndical, il y en a plusieurs, groupes, notamment des centrales syndicales, qui nous ont accusés d'être des antisyndicalistes, voire même d'avoir un esprit démagogique, parfois. Je dois dire que j'ai pris la chose assez au sérieux. Ça m'a fait quelque chose, en tant que syndicaliste, de me faire traiter un peu comme une exclue à l'intérieur des rangs. Moi, je croyais que le milieu syndical était ouvert à avoir toutes sortes de débats. Ça a l'air que ce n'est pas comme ça dans toutes les centrales. Il y en a qui sont plus fermées que d'autres, et, comme le dit mon ami Larose, il y en a qui sont plus en business qu'en syndicalisme. On le voit, actuellement.

● (12 heures) ●

Il y a des cordes sensibles qui sont touchées, on en est conscients. On est conscients que ça touche un peu le débat de la préservation des acquis, mais les acquis, là, on ne parle pas juste du salaire d'un cadre qui fait 60 000 \$ par année. Des acquis, pour moi, c'est un régime de santé, c'est un régime d'éducation. Ça, c'est des acquis. Des acquis, ce n'est pas un portefeuille non transférable à une génération qui suit, et ça, je pense que c'est des aspects qui ont été un petit peu évités dans certains mémoires. Je ne veux pas viser de centrales syndicales en tant que telles parce que je ne suis pas là pour faire de la démagogie, justement, mais je veux souligner que, en s'attaquant aux jeunes, en cherchant des coupables, en visant des partis politiques précisément, ce n'est pas là qu'on va trouver une solution. Je pense que la solution... le milieu syndical en a eu plusieurs, bonnes solutions, d'apportées; ils sont

venus dire ce qu'ils avaient à dire, il reste la FTQ cet après-midi. Mais je pense qu'à l'intérieur des rangs il y a encore une sensibilisation à faire et je pense que la sensibilisation est surtout du point de vue de l'impact sur l'avenir. On n'a pas réfléchi assez sur l'effet que ça allait avoir éventuellement.

Je veux peut-être revenir sur ce que François disait. Par contre, il y a certains syndicats qui étaient sensibilisés à l'impact que ça allait avoir et ont été capables de s'arranger autrement par un partage du temps de travail. Ça n'a pas été donné à tous, ils n'ont pas eu, tous, la même chance, certains ont signé la couteau sous la gorge. On sait que c'est les employeurs qui amènent, dans la majorité des cas, ce genre de proposition là. En tout cas, moi, en tant que jeune syndicaliste et en tant que porte-parole aussi de Force Jeunesse, je trouve inacceptable qu'on vienne créer deux catégories de travailleurs à l'intérieur du marché du travail et surtout à l'intérieur des milieux syndicaux, parce que c'est à l'intérieur de ce véhicule-là précisément que, moi, j'ai appris qu'est-ce que c'était que la solidarité, la justice et l'équité. Merci.

M. Rebello (François): Maintenant, je céderais la parole à Nicolas Plourde qui va vous présenter un peu les modalités de législation qu'on vous propose.

M. Plourde (Nicolas): M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les députés. Comme François l'a dit, au début de sa présentation, nous n'avons pas l'intention de nous substituer aux excellents légistes que pourrait avoir le gouvernement, qui seront certainement appelés — nous l'espérons — à se pencher sur la rédaction d'une éventuelle loi interdisant les clauses orphelin.

Ceci dit, vous nous permettez néanmoins de vous suggérer quelques pistes de réflexion qui pourraient mener à l'adoption d'une telle loi. D'abord, soulignons l'insuffisance du cadre législatif actuel. Si nous sommes devant vous aujourd'hui, c'est évidemment parce que le cadre législatif actuel ne répond pas à la question des clauses orphelin. On connaît tous l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que les articles 47.2 et 47.3 du Code du travail. Toutefois, nous estimons qu'il s'agit là de dispositions qui sont trop onéreuses, qui imposent un fardeau trop lourd aux jeunes syndiqués ou aux jeunes travailleurs qui voudraient éventuellement faire valoir leurs droits.

D'ailleurs, vous l'aurez peut-être constaté, le problème des clauses orphelin relève davantage de l'équité que de la violation d'une norme juridique proprement dite, quelle qu'elle soit, par exemple, la discrimination. C'est l'équité qui est le problème et dès qu'il y a un problème d'équité, c'est du devoir d'un gouvernement d'intervenir. Et, en ce sens, nous saluons avec enthousiasme le projet de loi n° 393 qui a été proposé par le député de Rivière-du-Loup et qui a fait, si je ne m'abuse, l'adoption au stade du principe.

Nous souhaitons donc que le gouvernement reprenne à sa charge ce projet de loi et veille à ce que les différentes étapes menant à son adoption finale soient

promptement franchies. Toutefois, nous suggérons que ce projet de loi aille plus loin, également. D'abord, et vous pourrez le constater à la page 26 de notre mémoire, nous suggérons d'ajouter un deuxième alinéa qui permettrait de couvrir également tout le travail qu'on qualifie d'atypique, c'est-à-dire les salariés occasionnels, les salariés à temps partiel. Nous estimons là qu'ils doivent également faire l'objet d'une protection contre les clauses orphelin.

Aussi, nous ne voyons pas pourquoi nous nous limiterions uniquement aux travailleurs syndiqués. Nous sommes d'avis qu'une loi devrait également couvrir l'ensemble des travailleurs du Québec et nous suggérons de le faire par l'entremise de la Loi sur les normes du travail qui pourrait incorporer un article similaire à ce que le député de Rivière-du-Loup a déjà proposé, sous réserve du deuxième alinéa que nous suggérons. Donc, en clair, nous proposons une action législative concertée à la fois envers le Code du travail que de la Loi sur les normes du travail.

Quant à la loi des normes du travail plus spécifiquement, vous savez certainement qu'elle comprend plusieurs exceptions, notamment l'article 3 prévoit un certain nombre d'exceptions de travailleurs qui ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail. Il y a également certaines lois particulières qui excluent, par exemple, les médecins de l'application de la Loi sur les normes du travail. Il nous faudrait donc, je pense, inclure ce que nous appelons une clause nonobstant à cette Loi sur les normes du travail pour s'assurer, si un article concernant les clauses orphelin y est inséré, que cet article s'applique à l'ensemble des travailleurs. Là, je comprends que mon temps s'évanouit.

Le Président (M. Sirros): Je vais vous demander de conclure parce que ça va prendre moins de temps pour les échanges par la suite.

M. Plourde (Nicolas): Je conclurai tout simplement par la chose suivante: il faudra également prévoir un mécanisme de recours. Nous suggérons que ce recours face appel au guichet unique qu'est la Commission des normes du travail, et que tout recours, éventuellement, soit déferé vers un commissaire général du travail. J'aurais peut-être l'occasion de répondre tout particulièrement aux questions...

Le Président (M. Sirros): Je suis certain qu'on pourra échanger avec les membres sur les présentations que vous avez faites et je vais débiter sans plus tarder avec M. le ministre.

M. Rioux: Alors, bienvenue à Force Jeunesse. M. Rebello, je voudrais saluer vos collègues qui vous entourent et ceux qui représentent les mouvements qui sont affiliés à Force Jeunesse.

Vous disiez, tout à l'heure, que c'est une occasion privilégiée qu'on a de pouvoir échanger sur le sujet. Il y a un éditorialiste qui disait, l'autre jour: La commission nous permet au moins — au moins — de poser la question,

de faire le débat, et ça permet un éclairage aussi dans l'opinion publique qu'on a jamais eu avant. Je suis content que vous le reconnaissiez et que vous reconnaissiez également qu'on ne s'est pas croisé les bras pendant la période estivale. On a travaillé. Il fallait préparer cette commission.

Votre réflexion sur les positions patronales. Évidemment, le monde patronal qui est venu ici, les gens, les représentants d'employeurs, que ce soit les manufacturiers, le grand patronat québécois, les entreprises indépendantes, les commerçants, les commerces de détail, que vous avez entendus tout à l'heure, ils sont venus nous dire qu'ils s'accommoderaient bien d'un pacte social comme on l'écrivait dans le document du ministère.

Mais, par ailleurs, on a remarqué que, même chez les patrons, même chez les employeurs, au fond ils sont contre les clauses orphelin. Ils sont contre les clauses orphelin, en principe. C'est en pratique que c'est difficile à vivre et à gérer. Et, lorsqu'une entreprise est en difficulté, on a recours à ce type de clauses discriminatoires. C'est pour assurer la survie, nous dit-on.

Je demandais tout à l'heure aux gens du commerce: Vous avez été des gens performants, vous avez été des gens novateurs, vous avez fait preuve d'une imagination incroyable pour vous garder concurrentiels dans un secteur qui l'est hautement, alors est-ce que, si on abolissait les clauses orphelin, vous ne pourriez pas faire la même chose? Là-dessus, ils nous bien expliqué que leur marge de profit était mince comme une feuille de papier, que la concurrence qui venait de l'extérieur était extraordinairement grave, préjudiciable, et que c'était difficile pour eux d'abdiquer à leur liberté de contracter et de négocier. Les syndicats ont un autre son de cloche, évidemment, avec des nuances, c'est sûr.

Et, quand vous envoyez un message au ministre du Travail de faire en sorte qu'il y ait une parité de chances entre les générations, c'est sûr que je n'ai jamais été insensible à ça. D'ailleurs, je l'ai toujours dit, s'il y a des gens qui sont discriminés, soit en fonction de l'âge ou de la date d'entrée dans une entreprise, il va falloir voir à ça.

Moi, j'aimerais vous demander, étant donné que vous ciblez le Code et la Loi sur les normes... La Loi sur les normes, pour certains, pour la CSN par exemple, c'est l'endroit de prédilection pour introduire l'interdiction des clauses orphelin, parce que, selon eux, la loi porte sur le contenu du contrat de travail, contrairement au Code qui est l'aspect normatif, l'aspect normes qui nous permettent de fonctionner à l'intérieur du système.

• (12 h 10) •

Moi, j'aimerais savoir si, dans votre esprit... compte tenu que vous y faites un peu référence dans votre mémoire, mais vous ne l'approfondissez pas — on est ici pour ça — est-ce que, dans la définition d'une clause orphelin, vous auriez tendance à introduire une référence à la Charte des droits et libertés, quel que soit le secteur où on décide d'intervenir, soit Code, soit Loi des normes, ou les deux? Parce que la référence à la Charte est importante. Alors, j'aimerais savoir si, à votre avis... Dans la définition qui nous conduirait à choisir un véhicule

législatif, est-ce que vous faites référence à la Charte? Dans la définition, je dis bien.

M. Rebello (François): En fait, l'important, c'est de s'entendre sur le sens de la discrimination qu'on veut interdire. À mon avis, dans la législation il y a deux endroits où on utilise la discrimination par rapport aux questions d'équité dans les conditions de travail. Il y a dans la Charte, où on parle de la discrimination fondée sur certains points en particulier, notamment l'âge, mais il y a aussi dans le Code du travail, l'article 47.2, où on parle de la discrimination, point. Et cette discrimination, point, qu'on retrouve dans l'article 47.2, est beaucoup plus large et permet d'interdire, dans le fond, toute forme de discrimination entre deux travailleurs, qui ne serait pas justifiée. Donc, ça dépasse la discrimination en fonction de l'âge; on pourrait penser que la discrimination sur la date d'embauche serait contraire à l'article 47.2. C'est d'ailleurs ce que vos spécialistes du gouvernement nous ont dit.

Donc, la question qui se pose, c'est: Si on réfère à la discrimination telle qu'entendue dans la Charte des droits dans les clauses interdisant les clauses orphelin du Code ou de la Loi des normes, le problème qui se pose, c'est qu'on pourrait restreindre la discrimination interdite seulement de la discrimination fondée sur l'âge. Ce qui est sûr, ici, c'est qu'il y a un consensus, et même du point de vue patronal, que les clauses orphelin ne sont pas basées toujours sur une discrimination basée sur l'âge mais bien, habituellement, une discrimination basée sur la date d'embauche, les nouveaux arrivés — qui peuvent être souvent des gens plus âgés. Donc, voyez-vous, la nuance est là. Je ne sais pas, Nicolas, peut-être, pourrait...

M. Plourde (Nicolas): Non, effectivement, cette référence aurait pour but de limiter les clauses orphelin clairement et directement discriminatoires, et je pense que ce n'est pas l'objectif que nous recherchons. J'ai parlé d'équité également, je pense que ça transcende le concept de la discrimination; c'est beaucoup plus que de la seule discrimination, on parle également d'équité. Il ne faudrait pas, en référant à la Charte des droits et libertés de la personne, limiter ce qu'on veut interdire.

M. Rioux: L'absence de dispositions dans les législations nord-américaines, ça a été évoqué ici, et on serait les seuls en Amérique du Nord — c'est peut-être ça être une société distincte — à avoir ce genre de dispositions. Est-ce que le contexte nord-américain vous a préoccupés dans la rédaction de votre document, la situation canadienne également et nord-américaine? Est-ce que ça vous a effleuré l'esprit?

M. Rebello (François): On a fait un peu de recherche sur la question, parce que c'est important quand même de se prémunir contre des effets négatifs, quant à la compétitivité des entreprises québécoises, d'une législation. La première chose qu'il faut dire, c'est qu'il y a plusieurs pays — pas aux États-Unis, mais plusieurs autres pays,

notamment en France — où le principe de travail égal, salaire égal inclut le principe de non-discrimination que pourraient produire les clauses orphelin. Il y a eu un cas, le cas Ponsolle, une jurisprudence en France qui est très claire là-dessus. Le juge, de façon très logique et cohérente, à la manière française, a dit: Écoutez, si on veut interdire la discrimination entre un homme et une femme qui font des tâches semblables ou — comment on dit? — équivalentes, comment on pourrait accepter une discrimination entre deux hommes ou deux femmes qui font exactement la même tâche?

Je pense donc que la logique même qui a conduit le gouvernement à légiférer sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes devrait conduire au moins à une idée claire du travail égal, salaire égal aussi pour le même travail exactement.

Ensuite, par rapport à l'Amérique. Je vais vous dire une chose, pour avoir suivi les audiences, il n'y a aucun groupe de représentants des entreprises dont les activités sont vraiment menacées par les éléments concurrentiels, qui sont venus dire qu'il y avait un grand danger. Tantôt, Provigo et compagnie sont venus dire qu'eux autres ils étaient menacés par la concurrence, mais je ne le sais pas... Disons que, ce qui est important pour Provigo, c'est de vendre aux Québécois. Donc, s'ils veulent vendre ailleurs, ils vendront ailleurs, mais à mon avis ce n'est pas un élément; ce ne sont pas des exportateurs, ils ne sont pas en concurrence directe ou très peu. Peut-être pour des activités de distribution il peut y avoir un peu de concurrence, mais ce n'est pas une entreprise qui est vraiment menacée par une concurrence américaine ou ontarienne. Et c'est le seul groupe spécialisé d'un type d'entrepreneur en particulier qui est venu présenter un mémoire.

Les autres mémoires du patronat ont été très décevants, d'ailleurs très idéologiques. Le seul argument vraiment invoqué, c'était celui de dire: Bien, nous, on est toujours contre la réglementation; donc, ce coup-là, on ne sera pas plus d'accord que d'habitude. Voilà l'argumentation patronale. Par exemple, des entreprises qui exportent en haute technologie, il n'y a personne qui est venu dire ici qu'il allait arrêter d'exporter quoi que ce soit aux États-Unis ou en Europe si on interdisait les clauses orphelin.

M. Rioux: Il y a un élément dans votre mémoire, qui est important. Vous évoquez qu'il faut abolir les clauses orphelin et puis il faut que ça disparaisse, incluant tous les salariés dits occasionnels, et les liens d'emploi, qu'ils soient pour une durée différente ou temporaire, vous êtes tout à fait clairs là-dessus.

Est-ce qu'on doit comprendre que, pour l'ensemble des conditions de travail qui sont contenues dans une convention collective, ça doit être identique pour la totalité des travailleurs sans égard à leur statut d'emploi?

M. Rebello (François): Oui. Le principe de travail égal, salaire égal s'applique à tout le monde. Par exemple, le cas des cols bleus, les jeunes cols bleus, bien, les

jeunes, les cols bleus occasionnels de Laval qui font le même travail que les cols bleus permanents mais à moins 20 % de salaire, il n'y a pas un chat dans l'opinion publique ou ici, il n'y a personne qui a dit que c'était acceptable, parce que les gens partagent ce point de vue là de façon générale, que, quand on fait le même travail, on mérite une rémunération équivalente.

Il peut y avoir une progression salariale, mais habituellement elle doit être justifiée le plus possible par une différence de productivité qui s'acquiert avec le temps ou, à la limite, au moins qu'elle soit appliquée de façon uniforme à tout le monde. C'est d'ailleurs ce que la Charte prévoit, c'est-à-dire qu'on peut donner un salaire plus élevé à quelqu'un sur la base d'ancienneté, mais il faut que cette même échelle là soit applicable à tous les travailleurs dans l'entreprise, y compris aux nouveaux travailleurs.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Sirros): Ça va? M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Béchard: Merci, M. le Président. M. Rebello, Mme Shields, M. Plourde et les autres collaborateurs, qu'on a déjà rencontrés, je suis heureux de votre présence ici. Il faut souvent, quand on est jeune, je crois, crier plus fort pour se faire entendre et parler plus fort, et non seulement je pense que vous le faites, mais l'organisation et la structure de votre mémoire et de votre groupe fait en sorte qu'effectivement non seulement c'est de parler fort, mais c'est de démontrer que, sur le fond et sur les solutions, vous apportez des choses. Pas juste venir ici pour critiquer.

Vous savez, on parle beaucoup des clauses orphelin, on en parle depuis environ six mois, et je regarde les gens qui sont autour de vous, M. Rebello, et ces gens-là, pour la plupart, sont dans le secteur public ou parapublic. Et c'est pour ça, je pense, que vous avez suivi la commission depuis le début des travaux. Et vous savez sans doute que pour moi il y a deux éléments fondamentaux, c'est que, un, il faut peut-être regarder le secteur public et aussi le secteur privé.

Le premier élément, sur le secteur public, vous vous souvenez sans doute — je pense que vous étiez là, au moins au début — du Sommet socioéconomique qu'il y avait eu à Montréal, pendant lequel, à la fin, un des engagements de M. Bouchard était de faire en sorte que toutes et tous, de façon équitable, auraient à mettre l'épaulé à la roue, auraient à faire des efforts pour atteindre l'équilibre budgétaire. Force est d'admettre, avec les témoignages qu'on a entendus depuis le début de cette commission — et ça, ça a été prouvé, je pense, par à peu près tous les gens qui vous accompagnent — que, au cours des deux dernières années, les jeunes dans les secteurs public et parapublic ont été amenés à faire des efforts supplémentaires et davantage d'efforts, je dirais même, que ceux qui étaient déjà en place.

On parlait tantôt que, bon, les entreprises privées peuvent être contre parce que souvent elles disent qu'elles

sont en difficulté et que ça va remettre en question leur survie si jamais elles ne signent pas de clauses orphelin. Je ne pense pas, personnellement, que le gouvernement serait remis en question s'il arrêta de signer des clauses orphelin. Je ne pense pas que c'est ça qui ferait en sorte que l'équilibre budgétaire serait plus ou moins ou meilleur ou plus rapidement atteint ou moins. L'élément important là-dessus est surtout l'exemple. Si je me souviens bien, le sommet socioéconomique était en octobre 1996, et on a vu, par les différents groupes qui sont venus par la suite, qu'il y a eu les jeunes enseignants — il y a eu des clauses orphelin — qu'il y a même eu un décret du Conseil du trésor dans lequel on proposait des clauses orphelin pour les occasionnels — ça, c'était en février, je crois, 1997. Bien, il y a eu également au niveau des jeunes enseignants et il y a eu récemment — vous le savez sans doute et vous en parlez à la fin là — le projet de loi n° 414 dans le milieu municipal.

On va revenir sur le secteur privé après, là, mais j'aimerais savoir: Pour vous, quel est le signal que ça envoie aux jeunes, que ça envoie même, je dirais, au secteur privé, à la société en général, de voir qu'on parle qu'il n'y a pas de législation ailleurs dans d'autres provinces ou ailleurs dans d'autres pays pour contrer comme tel le phénomène des clauses orphelin? Mais je pense qu'il y a très rarement aussi ailleurs des gouvernements qui de façon aussi claire et précise, noir sur blanc, disent à, dans le cas des municipalités, ce qu'on peut appeler, comme c'est défini, «leurs créatures»: Vous allez faire des économies sur le dos des jeunes.

Quel est, premièrement, le signal pour vous que ça a envoyé, ça? Parce que je pense que la vraie raison pour laquelle on est ici aujourd'hui, la vraie... je dirais, l'écluse qui a explosé et qui fait en sorte qu'on se retrouve devant un déluge aujourd'hui, c'est ce qui s'est passé au cours des deux dernières années. Comment vous trouvez ça comme signal à envoyer à une génération?

M. Rebello (François): C'est pour le moins particulier, d'autant plus que ce n'est pas parce que le gouvernement n'avait pas été mis au courant, ce n'est pas parce qu'il n'avait pas eu des propositions. On pense, entre autres, au Sommet où il y a eu des discussions préparatoires, où, de notre part, les représentants de jeunes, on avait insisté pour qu'il y ait des principes d'adoption, disons, que dans l'entente finale du Sommet on dise que l'application des compressions dans le secteur public allait se faire de façon uniforme. Nous, on prônait la réduction de temps de travail de 6 % appliquée à tout le monde de façon à éviter de faire porter le fardeau sur une partie des travailleurs.

● (12 h 20) ●

Le gouvernement, je pense, a essayé, mais — rarement ça lui arrive, je pense — M. Bouchard a mal négocié son affaire et s'est ramassé avec un revirement du milieu syndical qui a refusé d'aller de l'avant vers une réduction de temps de travail pour appliquer les compressions. Et on est retourné dans le panneau traditionnel de trouver des patentes pour sauver de l'argent sans toucher aux salaires

du monde en place et sans réduire le temps de travail. C'est ça qui est arrivé, et le gouvernement en est entièrement responsable, puisque c'était lui qui négociait dans l'intérêt public.

Maintenant, je vous dirais, plus récemment, par rapport à la loi n° 414, que je comprends que le gouvernement cherche à se disculper par rapport à ça. Mais c'est quand même grave, ce qui s'est passé, dans le sens où non seulement l'article est très clair et incite à l'utilisation de clauses orphelin, mais en plus les députés de l'opposition ont tenté de faire amender cette loi-là pour faire modifier la loi de façon à ce qu'on ne fasse pas de clauses orphelin dans le secteur municipal. Et le premier ministre a répondu: «La question fondamentale qui est posée, plus large et avec raison, par les députés depuis hier, des clauses orphelines et des traitements différents apportés aux jeunes par rapport à leurs aînés, celle-là doit recevoir une réponse plus spécifique, plus générale. Mais ce n'est pas à l'occasion d'un débat sur une loi spéciale qu'on pourra le régler, ce problème-là.» Il y a eu, très clairement, du côté du gouvernement, une situation de refus de voir la réalité et de pelleter en avant — comme le fédéral fait pour les déficits et comme le gouvernement a fait avec les municipalités — le problème, de dire: Un jour, si les jeunes sont assez forts pour nous rentrer dedans, ils nous rentreront dedans, mais en attendant on va les faire payer. C'est ça qui est arrivé. C'est une situation qui est vraiment déplorable.

Cependant, ils ne sont pas les seuls à l'avoir fait. C'est clair qu'avant les libéraux n'ont pas été mieux, ils ont fait encore pire: ils n'ont même pas tenu de commission parlementaire et ils n'ont même pas fait de projet de loi. Donc, ça va mal depuis bien longtemps pour les jeunes au Québec, d'ailleurs. Cependant, la situation, notamment celle des jeunes dans le secteur municipal, mais aussi celle des occasionnels de prison, incite à ce que le gouvernement fasse le ménage avant les élections. Si le gouvernement fait une loi qui exclut les gens que lui-même a placés dans une situation de victimes de clauses orphelin, il va avoir un grave problème de crédibilité pour M. Bouchard avec les jeunes lors de la prochaine élection.

M. Bécharde: Sur les éléments que vous venez de soulever, sur les suites possibles à donner, beaucoup de personnes ont parlé de l'importance de connaître les conséquences ou de faire des études, et tout ça, pour voir, avant de poser quelque geste que ce soit, d'être sûr qu'on n'empire pas le problème, qu'on ne le règle pas. Est-ce que vous êtes d'accord avec moi que le fait d'envoyer un signal clair dans l'appareil public peut se faire extrêmement rapidement? Par décret, un Conseil des ministres, il y en a un à toutes les semaines, on réglerait le cas du secteur municipal, on pourrait régler le cas... Il y a une directive du Conseil du trésor qui est encore en vigueur, on pourrait régler le cas de ça, d'une part, et, d'autre part, je veux amener sur les suites de la présente commission. Vous savez, on peut dire que, bon, de l'autre côté, on semble satisfait de l'acte qu'on a posé en faisant une

commission parlementaire. Ils ont dit: Bon, bien, c'est merveilleux, on a une commission parlementaire.

J'aimerais vous entendre sur les suites. Qu'est-ce que vous attendez de la présente commission? C'est beau dire... Moi, je vous dirais, puis je vais le faire ce soir, on peut, je pense, dès demain se mettre au travail en groupe, la commission ici. Et l'importance de se mettre au travail dans un groupe de travail, je dirais, au niveau parlementaire, c'est ce que ça garderait le dossier à l'Assemblée nationale. Je vais transmettre une lettre au président qui... j'ai transmis une lettre au président de la commission pour déjà l'inviter à, conformément à notre règlement, demander une séance de travail dès demain matin pour qu'on formule, dès demain, des propositions de définition, de la façon de le prohiber, d'avoir une loi qui encadre... tout ça, je l'ai proposé.

Et, surtout pour ne pas qu'on arrive à la prochaine session parlementaire, dans un mois et demi, le 20 octobre, et qu'on dise: Bien, on n'est pas prêt, on n'a pas d'étude, on n'a pas de chiffre, j'ai aussi demandé au gouvernement de prévoir ça, dire que la prochaine session, le 20 octobre, on soit prêt et qu'on étudie tout de suite la question non pas au ministère du Travail, en groupe où on ne sait pas trop qui fait quoi puis comment ça peut tomber, mais devant tous les parlementaires, par respect pour les gens qui ont participé à tous les travaux que tout de suite, on travaille là-dessus, dès demain.

Est-ce que ce genre de suite là, vous, je ne dirais pas vous rassurerait mais vous permettrait de voir le sérieux de la démarche qu'il y a ici et le sérieux du fait qu'on n'a pas fait déplacer au-delà de 40 groupes pour les entendre et remettre ça aux calendes grecques et remettre ça au printemps prochain ou dans un an ou dans deux ans? Qu'est-ce que vous pensez de cette suite-là qu'on pourrait donner?

Ce moyen-là qu'on a, c'est un moyen bien humble, mais c'est le seul moyen, je dirais, concret, côté parlementaire, de l'opposition, qu'on peut mettre sur la table immédiatement pour s'assurer du suivi de cette commission-là. Qu'est-ce que vous en pensez?

M. Rebello (François): En fait, la première chose que j'aimerais dire, c'est qu'il y a des gens de l'autre côté de la table, notamment la rangée en arrière du ministre, qui sont spécialistes des questions de relations de travail, celui qui est à côté du ministre encore plus, le sous-ministre. Il y a des gens qui ont une grande expertise des relations de travail au Québec.

Nous, vu notre jeune âge, il y a bien des choses qu'on n'a pas vu passer. On n'a pas écrit le Code du travail, on n'a pas... Il y a bien des affaires qu'on n'a pas faites, donc il y a des choses peut-être qu'on ne voit pas. Donc, c'est nécessaire d'avoir cette expertise-là. Nous, on espère vraiment que le staff, comme on dit, que les technocrates du dossier du travail au Québec vont travailler ardemment à préparer rapidement une loi, à bouger de la même façon que le gouvernement a bougé pour le déficit zéro ou pour d'autres trucs, comme des inondations, et tout ça, rouvrir la machine, puis dire: Là, avant l'élection,

on règle le problème. Ça, c'est une chose. Donc, le pouvoir, entre guillemets, technocrate, il est appelé à la table de façon très claire.

Cependant, je vous dirai que les parlementaires ont un rôle très important dans ce dossier-là. Comme les groupes d'intérêts sont en conflit d'intérêts, on va bien s'entendre, les syndicats et les patrons sont les bourreaux, avec le gouvernement, des jeunes. Si on les laisse ensemble s'entendre, il y a des bonnes chances que, comme mon ami Fernand Morin a dit à un ancien sous-ministre aussi et ancien président du Conseil consultatif du travail, on sorte avec une valise vide ou avec une valise trop pleine. Le rôle des parlementaires est très important. Il va falloir que vous soyez dans la game jusqu'au bout pour être sûrs que l'intérêt public, l'intérêt de ceux qui ne sont pas représentés à travers les grandes centrales syndicales et le patronat, soit pris en compte dans le projet de loi final.

M. Béchard: Vous seriez d'accord avec ma... Donc, c'est-à-dire que vous êtes d'accord avec ma proposition que, dès demain, la commission, ici, se réunisse en séance de travail, formule des recommandations, suive le dossier, amène le dossier à l'Assemblée nationale. Et, pour rassurer mon collègue de Rivière-du-Loup, j'ai pris soin aussi de l'inviter pour qu'il puisse participer aux travaux de ce groupe-là, pour montrer vraiment que, tous les parlementaires qui ont assisté à cette séance de consultation, on se donne des outils. On parle de redonner l'importance aux parlementaires, bien, je pense qu'il y a un travail qui doit se faire partout.

• (12 h 30) •

Et, moi, sur cet élément-là, j'aimerais beaucoup revenir sur une clause, sur l'aspect temporaire — peut-être le dernier point, il ne me reste pas beaucoup de temps, mais sur l'aspect temporaire. J'ai entendu comme vous M. Prud'Homme qui disait: Ce n'est pas grave, sur l'aspect temporaire, on va le reprendre plus tard. Mais on ne le reprend pas plus tard. Est-ce que, pour vous, une clause orphelin temporaire, ça existe?

M. Rebello (François): Non. Une clause orphelin qui touche les gens seulement en début de carrière, parce que c'est ça, la clause orphelin temporaire dont on parle, est une clause orphelin qui fait porter un fardeau permanent aux plus jeunes travailleurs dans un milieu de travail.

M. Béchard: Merci.

Le Président (M. Sirros): Avec ça, il faut que je demande le consentement pour poursuivre au-delà de 12 h 30. Il reste cinq minutes au député de Roberval et six minutes au député de Rivière-du-Loup.

Des voix: Oui, oui.

Le Président (M. Sirros): Il y a consentement. Donc, le député de Roberval.

M. Laprise: Merci beaucoup, M. le Président. Je tiens à vous souhaiter la bienvenue. Je pense, M. le porte-parole du groupe, vous avez laissé entendre tout à l'heure qu'il y a des choses que vous n'aviez pas vu passer, étant donné votre jeune âge, et nous comprenons très bien ça. Nous sommes très sympathiques également à votre cause.

Mais je ne voudrais pas que la commission laisse une opinion qui a été émise à quelques reprises depuis le début des mémoires qui nous ont été présentés, à savoir que les baby-boomers ont vécu dans une biosphère, exempts de tout microbe économique, avec une chose facile et les toasts graissées des deux bords, et, lorsqu'ils ont décidé d'avoir des enfants, bien la maison était payée, le char était à la porte et tout était facile. Je pense que tous et chacun, on a connu nos débuts avec aussi des clauses orphelin, je pense, à toutes les générations.

Comme question, on nous a évoqué tout à l'heure des situations où on rachetait, par paiements, à des salariés des échelles de traitement qui leur étaient applicables de façon à diminuer les échelles de traitement. Aux cours d'une négociation, par exemple, on rachetait une catégorie d'échelle de traitement à une certaine catégorie de personnes afin de diminuer l'échelle globale de traitement. Alors, selon vous, est-ce que ce serait une clause orphelin que de ne pas appliquer ce rachat aux futurs salariés?

M. Rebello (François): À partir du moment où tous les travailleurs ne sont pas traités de façon équitable par une politique salariale ou une convention collective, il y a clause orphelin. Bien sûr, si les conditions des jeunes ou des nouveaux arrivés sont moins bonnes que celles des plus anciens, il y aurait clause orphelin, oui, en effet.

Sur votre commentaire concernant les boomers, je ne voudrais pas vous offenser, mais je pense que, quand on voit les biographies des gens célèbres... Des autobiographies, en fait, on le sait, habituellement ils prennent une période de recul avant de l'écrire, tu sais, parce qu'ils savent que, quand ils ont le nez collé dans la fenêtre, ils ne voient pas clair. Je pense que c'est un peu ce qui arrive avec les boomers qui sont au pouvoir. C'est pour ça, d'ailleurs, qu'on a des meilleurs liens avec les aînés souvent, les gens de 70 ans et plus comme, entre autres, M. Morin qui est venu présenter un mémoire ou d'autres qui, eux, prennent un recul et se rendent compte que, oui, ils ont fait beaucoup pour le Québec, mais ils n'ont pas été parfaits. Il y a des erreurs qu'ils ont faites puis, quand les jeunes arrivent et disent: Nous autres, on veut les corriger, ils trouvent ça normal. Mais, quand on est au pouvoir et qu'on a le nez collé dans la fenêtre, c'est bien difficile à accepter. Et je pense que c'est un peu ce qui arrive à l'heure actuelle avec nos dirigeants, qu'ils soient gouvernementaux, patronaux ou syndicaux, face à la question des clauses orphelin.

M. Laprise: On veut être favorables et rétablir l'équité, on n'a aucun problème avec ça. Maintenant, parmi les jeunes que vous êtes, je pense, votre génération, il y aura sûrement des leaders, des chefs d'entreprise. Alors, comme chef d'entreprise, advenant le cas où vous

avez votre propre entreprise demain matin, est-ce que vous seriez en mesure d'accepter qu'il y ait une certaine équité parmi votre personnel, même avec les difficultés que ça représente au niveau des marchés, au niveau de votre production? Est-ce que vous aimeriez que votre personnel soit conscientisé à cette dimension-là, de faire leur part pour permettre à l'entreprise de vivre et de créer des emplois autour de vous autres?

M. Rebello (François): Le mieux possible, c'est sûr qu'il faut que tout le monde fasse sa part. Mais juste une petite anecdote. Je vous dirais qu'avant, lorsque j'étais à la Fédération étudiante universitaire du Québec — et je pense que c'est encore comme ça — la secrétaire gagnait plus que les élus. C'est pour vous dire, chez nous, comment on essaie de pratiquer une forme d'équité salariale.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Laprise: Merci beaucoup, M. le Président.

Le Président (M. Sirros): Alors, merci. Peut-être, avant de donner la parole au député de Rivière-du-Loup, je dois disposer d'une affaire dont la commission a été saisie. J'ai comme l'impression que je vais vous perdre à la fin. Alors, j'aimerais avoir une indication de la part des membres s'il y a un intérêt pour une réunion de travail, parce qu'il faut que la présidence convoque pour demain, à moins qu'on décide autrement pour plus tard, et, pour ce faire, il faudrait décider avant ce midi pour envoyer les avis, etc. Alors, est-ce que je peux demander deux choses: peut-être, aux membres de m'indiquer s'il y a un intérêt pour une réunion de travail pour donner suite, tel que l'article 167 le stipule, et, dans l'affirmative, est-ce que ça serait pour demain ou pour un autre moment? Alors, je ne sais pas qui...

M. Beaulne: Bien, écoutez, M. le Président...

Le Président (M. Sirros): Je pense que votre point a été fait, M. le député.

M. Beaulne: ...à titre de vice-président de la commission, vous savez très bien qu'il revient au comité directeur de statuer sur une question comme celle-là. Moi-même, je n'ai jamais été saisi d'une demande comme celle-là. Alors, vous me permettez de prendre un certain temps de réflexion pour analyser la demande.

Le Président (M. Sirros): Bien, il me semble, M. le député... Je suis conscient de ce que vous dites comme une pratique qu'on a élaborée ici. Je ne veux pas qu'on embarque dans le temps de la commission et des gens qui sont ici pour une question interne. Il revient à la présidence de convoquer la réunion de travail, mais il revient aux membres de la commission de décider s'il y a un comité de travail. Donc, même si le comité directeur discutait, ça serait un peu plus tard. Tout ce que je

demande: s'il y a une indication qu'on veut la faire plus tard si ce n'est pas possible demain ou si cette demande ne trouve pas écho. Si elle ne trouvait pas écho, ce serait inutile pour le président de convoquer une réunion de travail à laquelle il n'y aura manifestement pas quorum.

M. Beaulne: En principe, on est favorables à une réunion de travail, mais on va discuter...

Le Président (M. Sirros): D'accord.

M. Beaulne: ...entre nous, comme le prévoit le règlement et comme le prévoit la pratique, de la manière la plus convenable de procéder.

Le Président (M. Sirros): C'est l'écho que je voulais avoir. Donc, si je comprends bien, on pourra déroger, de consentement, à l'article 167 et convoquer plus tard, à un moment qui conviendrait, à être décidé par le comité directeur, comme on l'a toujours fait, du temps précis pour ça.

Alors, ça étant dit et réglé...

M. Bécharde: M. le Président...

Le Président (M. Sirros): ...j'aimerais rapidement donner la parole au député de Rivière-du-Loup, à moins...

M. Bécharde: Oui. Juste un petit point là-dessus. C'est juste pour avoir une certaine certitude.

Le Président (M. Sirros): M. le député, je pense qu'on a...

M. Bécharde: Que ça se fasse rapidement.

Le Président (M. Sirros): ...décidé ici qu'on va le faire.

M. Bécharde: O.K.

Le Président (M. Sirros): Le comité directeur va s'entendre. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci, M. le Président. D'abord, je veux féliciter les gens de Force Jeunesse qui sont venus nous présenter un mémoire très convaincant et qui ont démontré qu'ils étaient capables de s'organiser pour parler au nom des jeunes et d'en réunir de tous les horizons.

Maintenant, avant de sortir de la commission — aujourd'hui, on finit nos travaux — il y a un travail de législation qui semble s'en venir. On en discute du mot à mot, mais j'aimerais peut-être discuter des progrès qu'on a faits en termes de sensibilisation du gouvernement.

J'ai devant moi quelque chose qui est assez renversant. Le 25 août, à l'ouverture de la commission, un des groupes qui nous a le plus marqués, c'était les jeunes agents de la paix. Leur situation a semblé sensibiliser tout le monde. Le lendemain, le 26 août, au Conseil des

ministres, ce que j'ai devant moi, c'est un décret du Conseil des ministres qui se lit comme suit: «Que les recommandations du comité paritaire et conjoint annexées à la recommandation ministérielle à la suite d'une négociation entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec en vue de modifier la convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 1998 soient approuvées.» En d'autres termes, la clause orphelin qu'ils nous ont décrite a été approuvée au Conseil des ministres le lendemain de la présentation en commission parlementaire.

J'aimerais d'abord, Mme Bernier, vous entendre réagir. Comment vous vous sentez par rapport à cette action-là du gouvernement?

Mme Bernier (Louise): Pour moi, c'est certain que ça a été une réaction un petit peu difficile à accepter, parce qu'on s'est présentés ici de bonne foi avec un document de travail qui, à mon avis, a demandé beaucoup de travail et qui devait avoir un certain mérite et un certain respect. M. Sirros m'a dit, à la fin de ma présentation: Soyez certaine, Mme Bernier, qu'on a entendu vos paroles; M. le ministre aussi, Matthias Rioux a confirmé ces dires-là. Alors, je croyais quand même avoir rendu le message important au niveau de l'urgence de remédier à ces situations-là.

Nous, ça fait 15 ans qu'on est maintenus dans des clauses orphelin. On a été touchés par cette entente de principe là l'année dernière. Et la signature de ce décret-là confirmait, même après la demande que je vous ai faite, la recommandation d'intervenir à ce décret-là, à cette signature-là. Que le lendemain matin des gens se présentent et signent ce papier-là, ça voulait dire, pour moi, que tout ce que j'ai fait ici au niveau de la présentation, c'était banalisé, c'était ridiculisé. Alors, je me demande, moi: Ici, est-ce qu'on est ici pour simplement la parade, est-ce qu'on est ici simplement pour bien paraître ou si on a vraiment des intentions fermes? Parce que, personnellement, je suis un peu choquée de cette situation.

• (12 h 40) •

Je ne sais pas s'il y a eu un manque de communication. Ce qui s'est passé réellement, je ne le sais pas. Est-ce qu'il y a eu un téléphone qui s'est fait pour dire: Allez, dépêchez-vous, signez ou quoi? Je ne le sais pas, ce qui s'est fait. Mais, moi, j'aimerais ça avoir une réponse à savoir: Qu'est-ce qui s'est fait puis qu'est-ce que vous entendez faire pour remédier à cette situation-là? Est-ce que vous nous dites que, oui, c'est vrai que nous allons être maintenus dans des conditions défavorisées?

M. Dumont: Oui. M. le Président, je demanderais le consentement pour déposer le décret, pour informer les membres de la commission de comment nos travaux ont été bafoués. Parce que vous avez eu le droit, mesdames et messieurs, aux larmes de crocodile du ministre le jour de la commission, mais le lendemain c'est les dents du crocodile qui vous ont mordus dans les jambes.

M. Beaulne: De quel document s'agit-il?

M. Dumont: Un décret du Conseil des ministres qui vient confirmer la clause orphelin qui avait été décriée la veille. Je pense que ce serait utile pour les membres de la commission.

Le Président (M. Sirros): Alors, on me dit que c'est dans les prérogatives du président d'accepter le dépôt. Alors, le dépôt est accepté.

M. Dumont: Merci, M. le Président. Je dois vous dire que vous posez la bonne question: Est-ce qu'on a perdu notre temps ici dans une thérapie de groupe pour que les jeunes puissent se défouler parce qu'ils ont le feu au derrière pendant que le gouvernement a l'intention de continuer à agir exactement de la même manière pendant ce temps-là? Il y a des gens qui se sont succédé ici, il y a des jeunes qui sont venu décrire des situations. Et le respect qu'on a pour les points de vue qui ont été entendus me semble relativement bas quand, dans les heures qui suivent, une prise...

La commission ici ne siégeait pas pour permettre au ministre du Travail d'aller au Conseil des ministres. On a suspendu une journée pour lui permettre d'aller siéger puis d'aller adopter un décret, d'aller adopter une clause orphelin. Alors, j'ai sérieusement des doutes sur la capacité de cette commission-là de mener à terme le dossier. En tout cas, le gouvernement a une sérieuse pente à remonter à ce point-ci.

Je m'adresserai à M. Rebello: Vous êtes mieux d'être féroce dans la défense de vos intérêts parce qu'on s'aperçoit qu'il y a — c'est souvent le cas en politique — des tentations de laisser couler beaucoup de paroles, de laisser sortir la vapeur du presto quand le monde est en maudit, mais, après ça, les actions ne suivent pas toujours.

Le Président (M. Sirros): Merci, M. le député. Est-ce qu'il y a un dernier commentaire? Il reste 30 secondes à peine.

M. Rebello (François): Simplement pour dire: Écoutez, cet exemple-là témoigne un peu de la complexité de la situation, la complexité des rouages des intervenants impliqués. Je pense que l'attitude du gouvernement face à la situation, ça doit être de prendre le taureau par les cornes, de dire: Oui, il y a des problèmes dans le secteur public, oui, il y a des problèmes d'équité, il y a des gens qui font la même job avec des salaires différents, puis, oui, on va les régler avant l'élection. C'est simplement ça qu'ils ont à faire. Le reste, ça va être passer à côté du problème. Et toutes les stratégies qui vont chercher à noyer le poisson vont être décriées d'ici l'élection.

Le Président (M. Sirros): Alors, merci beaucoup. Avec ça, la commission va suspendre ses travaux jusqu'à 14 heures, cet après-midi.

(Reprise à 14 h 8)

Le Président (M. Beaulne): La commission de l'économie et du travail poursuit ses audiences. En fait, c'est notre dernier après-midi d'audiences. Et j'inviterais les représentants de la Fédération des médecins résidents du Québec à prendre place à la table de la commission.

Messieurs, la commission vous souhaite la bienvenue. Vous avez 20 minutes pour nous présenter votre point de vue. Par la suite, les députés échangeront avec vous. Et je vous demanderais de vous identifier pour les fins de la transcription.

Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ)

M. Cailhier (Jean-François): Merci, M. le Président, M. le ministre, distingués membres de la commission, je me présente, Jean-François Cailhier, je suis le président de la Fédération des médecins résidents du Québec, et je suis accompagné, à mes côtés, de M. Jean Gouin, qui est le directeur général de la Fédération des médecins résidents, et, à ma gauche, Me Jacques Castonguay, qui est notre conseiller juridique. Je tiens à vous remercier de l'opportunité que vous nous faites, à la Fédération des médecins résidents, de venir ici parler au sein de ce débat très important et très chaud qu'est tout ce qui entoure les clauses orphelin.

Tout d'abord, je tiens à souligner que les médecins résidents ne sont pas touchés actuellement par des clauses orphelin. Cependant, nos membres qui se destinent à une pratique en médecine spécialisée, eux, seront victimes d'une telle clause en début de pratique. Nous vous présentons donc ce mémoire parce que nous sommes contre les clauses orphelin et pour également appuyer nos collègues dont certains sont victimes de ces clauses, et ce, depuis 1995.

En effet, la Fédération des médecins résidents du Québec tenait à prendre part à cette consultation car les jeunes médecins ont été parmi les premiers professionnels victimes des clauses orphelin. Nous croyons qu'une législation est nécessaire afin d'enrayer ce phénomène que sont les clauses orphelin et que cette législation doit englober tout le monde, tous les travailleurs au Québec. Nous reviendrons un peu plus tard sur ce point.

Nous allons d'abord brosser un tableau de la situation des jeunes médecins en insistant sur la formation et sur les conséquences que les clauses orphelin ont eu pour nous. Nous terminerons en vous présentant les solutions évidemment que nous proposons afin d'enrayer les clauses orphelin dans l'ensemble de la province.

● (14 h 10) ●

La dernière négociation des conventions collectives dans la fonction publique a sonner le glas à la justice sociale par le retour des clauses orphelin dans un contexte de récupération de 6 % des coûts de la main-d'oeuvre imposée par la loi n° 104. L'initiative de M. Dumont lorsqu'il a déposé le projet de loi n° 393 est un premier pas vers l'abolition de ce phénomène, abolition que les

(Suspension de la séance à 12 h 43)

gouvernements qui se sont succédé au Québec nous promettaient d'actualiser depuis 1990.

Mais qu'entendons-nous par une clause orphelin? Nous nous appuyons, de notre côté, pour la Fédération, sur la définition adoptée en 1990 par la Commission des droits de la personne qui stipulait qu'une clause orphelin était toute clause qui impose des conditions de travail et une rémunération inférieures à un nouvel employé, comparativement à celles offertes à ceux déjà en place. Ces clauses peuvent prendre plusieurs visages: elles peuvent être permanentes, temporaires ou crépusculaires. Elles affectent davantage les salaires, les avantages sociaux, mais également peuvent toucher d'autres domaines.

Quel que soit le qualificatif, elles sont toutes discriminantes et discriminatoires et elles sont inacceptables pour toutes les victimes, qu'elles soient jeunes, femmes, immigrants ou employés en réinsertion. Pour n'importe quelle société qui se respecte, ce genre d'attitude est inacceptable. En effet, tous ces groupes sont les victimes des clauses orphelin, car ils sont ceux qui arrivent ou se réorientent sur le marché du travail. Cependant, pour les besoins de cette présentation, évidemment nous nous attarderons plus particulièrement sur l'expérience des jeunes médecins et à l'impact de ces mesures sur les jeunes.

Le processus de négociation des ententes collectives pour les médecins n'est pas régi par le Code du travail, mais plutôt par l'article 19 de la Loi sur l'assurance-maladie du Québec. Cet article confère donc le droit au ministre de la Santé, à défaut d'entente, de décréter des mesures entre les parties.

Ainsi, en 1982, alors que les syndicats se refusaient de signer une clause orphelin contre les membres, le ministre imposa donc une réduction de 30 % sur les revenus de tous les médecins qui s'installaient dans les centres urbains. En 1995, le couperet tombait à nouveau, les jeunes médecins spécialistes devaient faire les frais d'une clause orphelin. La rémunération différenciée à la baisse voyait le jour par le biais d'une entente-cadre intervenue entre la Fédération des médecins spécialistes du Québec et le ministère de la Santé et des Services sociaux. L'entente entérinée par le Conseil des ministres le 1er octobre 1995. Résultat? Tout jeune médecin spécialiste qui débute sa pratique active depuis est frappé d'une rémunération réduite de 15 % à 30 % pendant ses quatre années de pratique, selon le lieu de pratique.

Il est à noter qu'après deux ans d'application, constatant l'inéquité de cette mesure et surtout ses effets pervers, la Fédération des médecins spécialistes et le ministère de la Santé modifièrent l'entente pour réduire le pourcentage dans les régions intermédiaires et éloignées. En effet, suite à l'adoption de cette clause orphelin, plusieurs résidents choisissent maintenant la médecine familiale. Également, ceux qui sont en spécialité déjà reviennent à la médecine générale, se réorientent en cours de formation doctorale, et ce, en grande partie à cause de l'incertitude quant à leur avenir et au sort qui leur est réservé après cinq à sept ans de résidence, et ce, sans compter les années de surspécialisation à l'extérieur.

Évidemment, les spécialités qui demandent une formation plus longue sont celles qui, de par leur formation et le besoin de matériel, ne devront se pratiquer qu'en milieu urbain. Je fais référence aux spécialités qui se pratiqueront en centre hospitalier universitaire comme les chirurgies cardiovasculaires thoraciques avancées, la neurochirurgie, la chirurgie pédiatrique, évidemment toute chirurgie de greffe d'organe et également toute spécialité médicale nécessitant des infrastructures particulières comme, par exemple, l'hémodynamie en cardiologie.

Pour tous ces gens, tous ces futurs médecins, un désir d'approfondir la formation par une formation de résidence plus longue et par une formation surspécialisée, soit un «fellowship» à l'extérieur, se traduit obligatoirement par trois années, quatre années de rémunération différenciée à la baisse avec le maximum de pourcentage de réduction parce que ces spécialités ne peuvent se pratiquer qu'en milieu universitaire, donc avec le plus grand pourcentage de réduction.

Vous aurez compris que cette rémunération différenciée à la baisse constitue une véritable clause orphelin pour les jeunes médecins spécialistes et représente un exemple flagrant de discrimination envers les jeunes professionnels de la santé. Les jeunes médecins n'ont eu aucun droit de parole lors des négociations de ces clauses qui ont été négociées sur leur dos et dans leur dos. Et, pourtant, ils étaient déjà dans le système depuis plus de quatre ans. Donc, ce n'est pas quelque chose qui leur est tombé sur la tête comme ça. On l'a vu venir. Les gens ont fait des représentations. On a eu des assemblées générales pour essayer de solliciter des gens et d'éveiller un peu la justice sociale au sein des organisations des spécialistes. Cependant, nous sommes encore aux prises avec cette clause orphelin.

Il est évident que ce sont des impératifs budgétaires qui ont motivé l'instauration de telles clauses dans les conventions et ententes collectives. Celles-ci pourraient également faire leur apparition dans d'autres conventions collectives lors des prochaines négociations. Dans le cas des jeunes médecins, c'est une minorité de jeunes médecins qui portent le fardeau d'une dette contractée par les aînés alors que la majorité des médecins spécialistes, soit 89 %, n'ont pas été touchés du tout. Dans cette négociation, une répartition égale des coupures sur les 7 500 médecins se serait soldée par une petite réduction de leur salaire, seulement de 1 %.

La protection des droits acquis a primé sur la justice. Ainsi, ce n'est qu'aux jeunes de supporter le lourd fardeau des compressions budgétaires. On a donc choisi de taxer les jeunes médecins pour leur souhaiter la bienvenue dans le réseau de la santé, une taxe de bienvenue qui aura des répercussions à long terme, comme nous allons vous le démontrer.

Pour illustrer encore l'inéquité de cette clause orphelin qu'est la rémunération différenciée à la baisse imposée aux jeunes médecins spécialistes et l'impact qu'elle pourra avoir à long terme, nous vous présentons un profil du jeune médecin.

Tout d'abord, il faut être conscient que les jeunes médecins arrivent alors sur le marché du travail après une

formation postdoctorale — c'est-à-dire après leur première session à l'université pour obtenir leur M.D. — de six à 15 ans. Ils ont souvent complété un baccalauréat ou une maîtrise avant d'entrer en médecine selon les exigences universitaires. De plus, ceux qui choisissent une pratique en milieu universitaire font de une à trois années de «fellowship», de formation spécialisée souvent à l'extérieur pour se perfectionner et pour pouvoir revenir enseigner les différentes techniques et technologies et transmettre les connaissances de pointe que ceux-ci auront acquises à l'extérieur durant cette période, tout ceci, au profit de la formation des médecins au Québec.

La formation des jeunes médecins est donc plus longue qu'avant et ceux-ci sont plus vieux que leurs collègues aînés au moment du début de leur pratique active. En effet, les omnipraticiens ont en moyenne 30 ans lors du début de leur pratique active et les spécialistes, quant à eux, ont environ une moyenne de 31,5 années. Plus la formation est longue, plus les dettes sont importantes relativement aux coûts inhérents à une formation postdoctorale, soit les frais de scolarité, comme tout le monde connaît, et également les coûts exorbitants des examens que les résidents doivent passer pour avoir leur permis de pratique. Cette situation inquiète d'autant plus les jeunes médecins qu'ils se questionnent sur la façon dont ils pourront rembourser ces dettes avec une rémunération amputée en début de carrière et surtout face aux dépenses inhérentes en début de carrière, comme se partir un bureau et tous les frais de bureau, les dépenses qui sont encourues par une pratique privée, en bureau privé, dans les différentes régions ou même en grand centre de santé.

À cette rémunération réduite s'ajoute le fait que les jeunes médecins en début de carrière sont soumis à des revenus progressifs, compte tenu qu'ils développent leur clientèle et n'atteindront leur pleine rémunération que dans environ quatre ans. Donc, naturellement, le processus d'entrée sur la pratique, on voyait une rémunération qui progressait pour atteindre la moyenne au bout des quatre années.

Parmi les impacts de ces clauses discriminatoires, on ne peut rester sans mentionner l'exode sélectif possible des jeunes médecins spécialistes. On constate en effet, depuis quelques années, un exode sélectif des jeunes médecins. Malheureusement, ce sont souvent ceux qui ont effectué un «fellowship» à l'étranger qui décident de ne pas revenir, ceux qui détiennent la formation de pointe nécessaire pour offrir des soins de santé de qualité et pour enseigner la médecine aux futurs médecins. C'est l'excellence qui risque alors d'être compromise.

Également, l'an dernier, 40 postes de résidence en spécialité n'ont pas été comblés; cette année, 30 postes n'ont pas trouvé de candidat. Au total, 70 postes de spécialité demeurent vacants. Cela pourra créer ainsi une pénurie de spécialistes dans environ cinq ans. Comment comblerons-nous ces postes? Qui plus est, nous avons assisté également depuis les cinq dernières années à des centaines de permutations de programmes, c'est-à-dire des résidents qui étaient en spécialité et, compte tenu des circonstances et de tous les aléas et les modifications du

système de santé, dont évidemment la rémunération progressive, les résidents en spécialité ont donc décidé de se réorienter en médecine familiale, corps professionnel qui n'a pas encore de clause orphelin et qui, souhaitons-le, n'en aura jamais.

Donc, tous ces changements sont conséquences, à divers degrés, de cette rémunération différenciée à la baisse que subissent les jeunes médecins en début de pratique.

• (14 h 20) •

Les clauses orphelin qui affectent les jeunes médecins arrivent au moment où ces derniers doivent rembourser leurs dettes et, de surcroît, où ils ont besoin de fonds pour mettre sur pied leur pratique. Ainsi, des médecins redoutent d'établir un cabinet compte tenu des frais encourus par une telle expérience. Mais ce qui est encore plus incompréhensible, c'est que les jeunes médecins sont taxés d'une rémunération moindre alors qu'ils offrent le même service, assument les mêmes responsabilités professionnelles et ne sont aucunement supervisés et possèdent, en plus, des connaissances de pointe, et ce, après une résidence en médecine équivalant à un apprentissage pendant lequel ils ont dispensé des services à la population sous supervision pendant cinq à sept ans. On pourrait invoquer ici le fait que les jeunes médecins n'ont pas d'expérience. Cependant, il ne faut pas oublier qu'ils ont une connaissance de pointe et que la connaissance médicale double à tous les cinq ans. Un médecin doit se ressourcer annuellement, sinon il est rapidement dépassé.

Quelle que soit leur nature, temporaire ou permanente, les clauses orphelin font une entorse à un principe d'équité fondamental qui veut qu'un individu soit rémunéré également pour un travail équivalent. La rémunération différenciée à la baisse dont sont victimes les jeunes médecins spécialistes, bien que temporaire, est de la sorte inéquitable. La Fédération des médecins résidents du Québec favorise la tolérance zéro envers les clauses orphelin.

L'adoption d'un pacte social, ce n'est pas du tout suffisant. On ne peut laisser la responsabilité à des syndicats et au gouvernement, qui sont déjà responsables en partie de la mise en place de telles clauses, de décider des conditions des futurs travailleurs. Nous nous devons de cristalliser ce désir sociétair qui, via une législation assez large, permettra de couvrir tous les travailleurs afin d'exclure ces mesures injustes, inacceptables, immorales de tout projet de société qui se respecte.

L'amendement au Code du travail ou une modification à la Loi sur les normes du travail, c'est également insuffisant, parce que ça ne couvre pas tout le monde. La Loi sur les normes du travail exclut elle-même certains groupes et d'autres lois, comme la Loi sur l'assurance-maladie, en excluent d'autres, tels les médecins, les pharmaciens, les dentistes et les optométristes.

Pour protéger tous les Québécois, nous recommandons d'élargir la portée de l'interdiction contenue au projet de loi n° 393 pour s'assurer que serait dorénavant prohibée une telle clause dans tout contrat collectif de

travail. Il faut dès lors, à notre avis, amender le Code civil pour y ajouter, au début du livre cinquième portant sur les obligations, le texte suivant: «Est contraire à l'ordre public et prohibée par la loi, toute disposition d'un contrat collectif de travail visant, après une date donnée, à attribuer à une personne des conditions de travail moindres que celles accordées aux autres personnes visées, avant cette date, par ce contrat»; ou sinon adopter une loi tout aussi universelle qui protégera tous les travailleurs afin d'éviter que d'autres injustices de la sorte ne puissent se reproduire dans le futur. Merci.

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

M. Rioux: M. le Président, je pense que c'est le deuxième groupe de médecins qui vient devant la commission. On est ravis de vous entendre, et bienvenue. Alors, M. Cailhier, M. Gouin et Castonguay, vous êtes donc les bienvenus à notre commission. Ça vient enrichir notre débat.

Vous avez bien pris soin de dire... Au début, vous avez fait une réserve quand même très importante. Vous avez dit: On n'est pas directement touchés. Cependant, quand on regarde, peut-être, les perspectives d'avenir pour notre profession, il faut recarder ça très attentivement. Vous avez souligné également, et je pense que c'est important que vous le disiez, que ça n'a pas commencé hier, ça. Ça a commencé en 1990. Même, à une époque, en 1990, les jeunes libéraux qui étaient des gens dynamiques, sans doute, disaient: Lors de la dernière campagne électorale, notre gouvernement s'était engagé à ne plus signer de clauses orphelin dans les conventions collectives avec les employés de l'État. Malgré cela, les clauses orphelin ont été insérées dans certaines conventions durant la première année du mandat. Par exemple, là ils notent le parc du Mont-Sainte-Anne, la Fédération des affaires sociales, etc. Donc, c'est bon de rappeler ça à notre mémoire, parce qu'il y en a qui pense que ça a commencé hier. Ça a commencé avec les péquistes, etc. Vous comprendrez bien qu'on a eu des précurseurs.

J'aimerais ça qu'on aborde l'aspect équité. Si on parlait de ça peut-être avec les vieux médecins, on aurait peut-être moins de chance d'avoir des bonnes réponses, mais avec vous autres qui êtes des jeunes et qui vous préoccupez du développement, de la promotion et de la spécialisation aussi de votre carrière, comment on assure la parité de chances au Québec, lorsqu'on a un problème?

Vous avez souligné, par exemple, la possible pénurie de médecins spécialistes au Québec. Vous avez dit: Si la tendance se maintient, on risque d'en arriver là, ce qui est assez grave. Mais, quand les gouvernements ont décidé, par exemple, de réduire de 30 % le salaire des spécialistes, les nouveaux médecins, afin qu'ils aillent travailler en région, évidemment vous allez peut-être me dire que c'était la facilité de couper de cette façon-là et ainsi pénaliser des professionnels de la santé. Mais aujourd'hui, maintenant que vous avez réfléchi à ça et que ce moyen-là ne vous semble pas approprié, ça serait quoi,

le meilleur moyen d'assurer aux Québécois, quels qu'ils soient et où qu'ils logent sur le territoire québécois, une parité de chances d'avoir les soins professionnels de santé?

M. Cailhier (Jean-François): Tout d'abord, pour débiter, c'est certain qu'une clause orphelin n'est pas du tout une façon de s'assurer d'une adéquate répartition des médecins sur l'ensemble du territoire du Québec. Vous faites référence à ce premier, mettons, à ce décret, en 1982, qui avait imposé une réduction de 30 % des médecins qui s'installaient seulement à Montréal, à Québec et à Sherbrooke, c'est-à-dire les grands centres universitaires.

Cependant, ce dont nous venons de vous parler, en 1995, que les spécialistes ont imposé aux jeunes médecins, ça transcende le désir de vouloir orienter les gens vers les régions. Parce que même les médecins qui sont en régions éloignées sont pénalisés. Donc, eux désirent aller donner des soins dans des régions qui ont besoin de médecins et eux-mêmes sont pénalisés. Parce que, on le sait, les médecins qui pratiquent, leurs alnés qui pratiquent déjà ont des majorations de tarifs à ce moment-là, mais les jeunes médecins qui désirent répondre aux besoins de santé de la population au Québec vont dans les endroits qui sont ciblés, les régions éloignées et régions intermédiaires, et ceux-ci souffrent de l'effet du couperet également. C'est ce que nous trouvons totalement injuste et inacceptable.

M. Rioux: Les gens qui sont venus avant vous n'ont pas plaidé la question d'argent, nécessairement. Ce qu'ils ont dit, c'est: Lorsqu'on va en région, on est privés des grands centres universitaires, des centres de recherche, des grandes bibliothèques, etc. Ça, ça se comprend très bien. Mais, en même temps, on ne peut pas blâmer aussi l'État québécois de vouloir assurer une parité de chances aux gens face aux services qu'ils sont en droit de recevoir. Et, là-dessus, même si les solutions passées ne sont pas bonnes, il va falloir en fouiller quelques-unes pour l'avenir. On ne peut pas se fermer les yeux là-dessus, c'est clair.

M. Cailhier (Jean-François): C'est un sujet très, très important, en fait, effectivement, mais on pourrait en faire une commission parlementaire à elle seule, sur tout ce qui est la répartition des médecins. Enfin, je laisserais peut-être mon directeur général intervenir.

M. Gouin (Jean): Le gros problème qu'on retrouve là-dessus, M. Rioux, c'est que, en pénalisant les jeunes — les jeunes doivent investir pour pouvoir pratiquer en cabinet privé, parce que c'est comme ça que ça fonctionne dans les régions — quand vous faites ça, en les coupant davantage, en les amenant des clauses orphelin, c'est que les jeunes n'investissent plus le 50 000 \$, 75 000 \$, 100 000 \$ que ça prend dans un cabinet privé pour embarquer. O.K. Alors, ça, c'est la fameuse taxe de bienvenue dans le cabinet privé.

Puis, après ça, ils n'ont pas nécessairement les argents nécessaires pour pouvoir payer annuellement. Il ne faut pas oublier que, quand un jeune sort, en moyenne, il a 60 000 \$ de dettes d'études, là, juste ça. L'installation,

ça coûte à peu près ça, entre 60 000 \$ à 75 000 \$, et ensuite de ça annuellement vous devez dépenser. Donc, les gens accumulent des dettes. Ils ne sont plus prêts à faire ça. Là, ils n'ont pas installé leur famille encore.

M. Rioux: Mais sa capacité de récupérer va pas mal plus vite que le col bleu ou le col blanc dans une municipalité.

M. Gouin (Jean): C'est faux. C'est-à-dire que c'est faux, ça, maintenant, parce que ce n'est plus vrai, ça. Il ne faut pas dire que, parce que les gens... On parle de salaires qui peut-être, dans certains cas, vont friser les environs de 100 000 \$. Ce n'est plus tellement vrai, ça. Si vous regardez juste en omnipratique aujourd'hui, avec ce qui se passe, ce qu'on dit, puis les discours sont très contradictoires en ce sens-là, c'est que les régions sont remplies, mais il y a certaines localités dans les régions qui n'en ont pas. Là, on va dire au jeune: Tu t'en vas là. Oui, ça va, mais je vais aller pratiquer où dans cette région-là? Allez-vous me donner un cabinet? Vous allez faire quoi? Moi, je ne suis pas prêt à investir, je n'ai plus l'argent.

Mais, ça, ça n'enlève pas toute la question d'iniquité d'une clause orphelin. Parce que, là, on s'éloigne du débat. Il faut revenir sur le débat de la clause orphelin. C'est inéquitable, c'est injuste pour un jeune, qu'il soit médecin, peu importe le métier qu'il pratique dans la vie, c'est l'iniquité qui existe. Le jeune médecin n'avait pas à être sujet à une clause orphelin, d'une part.

M. Cailhier (Jean-François): Ce n'est pas parce qu'une injustice touche un groupe qui peut-être pourrait avoir des options salariales supérieures à certains autres que celui-ci doit seulement être pénalisé. Il n'y a aucune injustice qui est équitable.

M. Rioux: Vous reprenez la définition du Code civil pour définir la clause orphelin. Si on légifère, comme gouvernement, comme Assemblée nationale, pour interdire les clauses orphelin, est-ce que vous souhaitez que, dans le véhicule législatif qu'on emprunte, ce soit la définition du Code civil que l'on retienne comme définition ou bien donc si vous nous avez donné cette définition-là pour fins d'exposé dans votre document?

● (14 h 30) ●

M. Cailhier (Jean-François): Donc, vous parlez de la définition de la Commission..

M. Rioux: La Commission des droits de la personne.

M. Cailhier (Jean-François): ...des droits de la personne. C'est une définition effectivement qui, selon nous, englobe le plus grand nombre de situations possible. Enfin, c'est sûr qu'il faudrait peut-être, par une telle élocution, qu'on puisse s'assurer de couvrir tout le monde. Ce serait une des choses à étudier. Je pourrais peut-être laisser mon conseiller juridique...

M. Castonguay (Jacques): Peut-être pour ajouter un commentaire. Vous avez dû le voir dans le mémoire, en ce qui concerne les médecins, il y a une exclusion spécifique dans la Loi sur l'assurance-maladie à l'article 19 qui exclut de l'application de la loi sur les normes et du Code du travail notamment les médecins. Ce qui fait que la clause orphelin de 1995, même, si la loi telle qu'elle est suggérée ici était adoptée, c'est-à-dire qu'elle pourrait continuer de s'appliquer de façon parfaitement légale.

Alors, la raison pour laquelle nous vous avons suggéré le Code civil, c'est d'abord et avant tout parce que je ne pense pas qu'au niveau de la Loi sur les normes ou du Code du travail, encore moins, je pense, on puisse couvrir tout le monde. Il nous semblait qu'au niveau du Code civil on pouvait avoir une couverture beaucoup plus universelle, que ce soit au niveau du contrat collectif de travail, comme on l'a mentionné, et ça pourrait être aussi au niveau du contrat individuel de travail.

Donc, en ce sens-là, le texte qu'on vous a proposé, à mon sens, est un texte valable, mais il pourrait être aussi un autre texte qui se retrouvera au Code civil ou, comme on le disait, dans une autre loi, mais pour faire en sorte de s'assurer que tout le monde soit couvert et non pas qu'il y ait des exclusions importantes comme celle qu'on vous soumet.

M. Rioux: M. Castonguay, vous êtes conscient que les recours en vertu du Code civil sont longs, onéreux, coûteux, et ça, ça risque de créer beaucoup plus de mécontentement que bien d'autres avenues.

M. Castonguay (Jacques): Oui, vous avez raison. D'autre part, je pense qu'il serait possible — bien que ce ne soit pas indiqué spécifiquement dans notre mémoire — de rattacher cette disposition qu'on mettrait dans le Code civil et en donner une juridiction à la Commission des normes du travail, par exemple. Je ne pense pas que ce soit impossible de le faire.

C'est vrai, évidemment, que le Code civil permettrait un recours individuel d'un individu qui pourrait le faire et qui pourrait choisir de le faire devant les tribunaux réguliers, avec ce que ça comporte comme délais et comme coûts, mais aussi on pourrait, je pense, rattacher ça à la loi sur les normes et à la Commission des normes et lui donner une juridiction là-dessus.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Beaulne): Merci. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Merci, M. le Président. MM. Cailhier, Gouin et Castonguay, bienvenue. Ça me fait rire d'entendre le ministre parler de 1990 et d'avant. Pas besoin d'aller aussi loin dans ses mémoires pour parler de clauses orphelin. Juste pour votre information, il y a deux semaines, en pleine commission parlementaire, ils ont signé une clause orphelin encore. Alors, pas besoin de retourner bien loin là-dedans. On a beau dire qu'on n'est

pas là ou quoi que ce soit au Conseil des ministres, mais on est quand même lié aux décisions que le gouvernement prend, je pense, quand on est ministre. Donc, on est lié à la mise en place de clauses orphelin.

Dans votre mémoire, vous dites que, peu importe qu'une clause orphelin soit permanente, qu'elle soit temporaire, qu'elle soit crépusculaire, elle est inacceptable parce que c'est de la discrimination, et je vous dirais que je pense que les différents intervenants qui sont passés ici depuis trois semaines l'ont également prouvé parce que, finalement, à moins d'avoir plus loin dans une convention collective ou, peu importe, dans un contrat de travail une clause qui dit qu'après 10 ans tu touches un surplus par rapport aux autres, c'est forcément permanent. Toute clause orphelin a un caractère permanent, elle ne permet pas de le reprendre.

Dans l'entente signée en 1995, juste pour être clair, peu importe que les jeunes médecins aient décidé d'aller en régions éloignées, qu'ils aient décidé de rester en centre semi-urbain, si on veut, ou en centre urbain, ils étaient touchés par une clause orphelin. Ce n'était pas uniquement une prime, là, qu'on donnait si t'acceptais de t'éloigner. Peu importe le domaine, il y avait une clause orphelin.

M. Cailhier (Jean-François): Effectivement, tout jeune médecin qui allait s'installer soit en régions éloignées ou en régions intermédiaires ne pouvait bénéficier de la même tarification que les médecins déjà en place. Donc, les médecins en première année qui étaient en régions éloignées au moment où la loi est passée, ils étaient payés seulement à 85 % du montant des autres médecins spécialistes qui ont la même formation. Puis, en plus, ils avaient des connaissances de pointe. Eux étaient payés 15 % de moins. Et ceux qui étaient en régions intermédiaires ou semi-urbaines, eux étaient payés à 75 % de l'acte par rapport à ce qu'un médecin déjà en place recevait. Donc, tout médecin qui allait même dans les endroits où la population avait des besoins de santé était pénalisé par une telle clause orphelin. Mais ça n'empêche pas moins que celui qui reste à Montréal peut-être n'est pas identifié par le gouvernement comme étant dans une zone prioritaire pour recevoir des médecins. Cependant, on a besoin de médecins pour former la jeunesse. Les gens qui vont acquérir une formation spéciale à l'extérieur, ceux-ci doivent revenir dans les grands centres parce que c'est là que sont toutes les institutions d'enseignement, et tout. Et puis ceux-là, malgré le fait qu'ils ont été se former à l'extérieur, reviennent et puis sont pénalisés quand même.

M. Bécharde: Et il y a même, selon votre tableau de la page 6, un fait assez accablant, c'est-à-dire que celui qui décide de rester en milieu urbain, lui, il est victime d'une clause orphelin permanente aussi longtemps, si j'ai bien compris.

M. Cailhier (Jean-François): C'est ça. Celui qui reste en milieu urbain puis les spécialistes vont avoir

jusqu'à quatre ans de pénalisation, soit, pour les deux premières années, 70 % et, pour les deux dernières, 80 %.

M. Bécharde: Et, la cinquième année, est-ce qu'ils retombent à 100 %?

M. Cailhier (Jean-François): Ils retombent à 100 %, oui.

M. Bécharde: O.K. Donc, c'est une clause orphelin de quatre ans, peu importe où tu es, peu importe le...

M. Cailhier (Jean-François): Non. En fait, c'est que, comme vous pouvez voir au tableau 2...

M. Bécharde: De trois ans et de quatre ans, là, dépendamment...

M. Cailhier (Jean-François): C'est ça. Certainement que l'impact de la rémunération se fait surtout sur les quatre premières années. Cependant, le besoin de capital en début de pratique est essentiel puis a des répercussions sur l'ensemble de la pratique, d'où l'aspect vraiment important et permanent de cette clause temporaire ou crépusculaire.

M. Bécharde: J'entendais le ministre qui disait presque que le seul moyen d'attirer des jeunes médecins en région, c'est de les pénaliser. Selon vous, est-ce qu'il y aurait d'autres moyens ou d'autres façons d'attirer des jeunes médecins en région? Parce que tout le monde s'entend que c'est important, la qualité des services, peu importe où on se situe au Québec, et que, de façon équitable, tous les Québécois ont droit aux mêmes services et soins de santé. Selon vous, est-ce qu'il y aurait d'autres moyens que de taper sur la tête des jeunes médecins pour leur demander d'aller en région, les inciter plutôt à aller en région?

M. Cailhier (Jean-François): Vous l'avez tout à fait, ce n'est pas du tout par une clause orphelin qu'on va arriver à assurer la répartition, au contraire. D'ailleurs, ce qui était en place, c'est qu'il y avait des mesures incitatives par le gouvernement, des rémunérations majorées pour les gens qui allaient en région, et, contrairement à tout ce qui est véhiculé, les médecins résidents, à la fin de leur formation, s'en vont de plus en plus vers les régions. Donc, des mesures incitatives avec une majoration, que ce soit au niveau de l'acte en soi ou sous forme de différentes primes d'installation puis évidemment différentes bourses ou différents montants alloués à la spécialisation ou à la formation continue, sont des façons d'inciter les résidents, les futurs médecins spécialistes à aller s'établir en région et risquent d'être beaucoup plus efficaces que des mesures désincitatives ou des clauses orphelin pour assurer une répartition équitable de l'effectif médical dans l'ensemble du Québec.

M. Bécharde: Par exemple, ça pourrait prendre, je ne sais pas, moi, entre autres, la forme d'une aide pour

établir le cabinet, son premier cabinet, ou pour s'établir en pratique; il y a différentes formes. Est-ce que vous avez déjà proposé des choses comme ça? Est-ce que vous avez déjà amené des choses comme ça soit à la table de négociation, quand vous avez vu passer ces éléments-là, ou... Est-ce que vous déjà amené ces...

M. Cailhier (Jean-François): Cependant, la seule chose, c'est que, malheureusement, la Fédération des médecins... Mais enfin, malheureusement, c'est que nous ne sommes pas présents lors de la négociation des ententes entre la Fédération des médecins spécialistes et le gouvernement, et je ne crois pas que la FMSQ aimerait bien que la Fédération soit là, parce qu'on aurait peut-être rué dans les brancards un peu plus fort lorsqu'on aurait vu passer cette rémunération différenciée à la baisse. Mais il y a différents scénarios qui ont été élaborés au niveau de l'histoire de la Fédération, on a toujours avancé un désir de mesures incitatives pour favoriser la migration des résidents vers les régions éloignées.

Juste pour un peu poursuivre sur cette lignée, je laisserais le directeur général poursuivre.

M. Gouin (Jean): Faut bien comprendre aussi que, depuis 1995, la nouvelle donne au niveau des médecins est différente. Les salaires ont été plafonnés, d'une part, et, d'autre part, la masse a été gelée. Ça signifie, ça, que, lorsque vous avez 7 500 médecins qui se partagent environ 1 200 000 000 \$ de masse salariale, puis que vous en rentrez 250 annuellement, puis que vous ne remettez pas d'autre argent dans ça, les jeunes ne sont pas bienvenus. Alors, c'est évident qu'il va y avoir des pénuries un peu partout puis ce n'est pas évident que les jeunes vont pouvoir aller s'installer parce que ceux qui sont en place là-bas vont vouloir, à ce moment-là, garder le territoire puis s'assurer qu'ils vont pouvoir faire leur plafond semestriel. Et, après ça, le jeune va pouvoir rentrer, mais en forçant la note. Or, le jeune qui rentre, il ne peut pas rentrer seulement dans un centre hospitalier, il va en faire plusieurs aussi à la fois. Alors, le jeune, il est conscient de ça, il est prêt à faire ça, mais pas au prix de subir des clauses orphelin.

● (14 h 40) ●

Oui, on a proposé à la FMSQ, dans le temps, en 1995, et au ministre — à l'époque, c'était le Dr Rochon — de réinjecter de l'argent pour les nouveaux qui rentraient dans le système, puisque c'est un contingent qui est décrété par le cabinet des ministres, par le gouvernement. Donc, c'est à eux autres à le faire puis à injecter de l'argent là-dedans. À l'heure actuelle, il y a des discussions qui se font, et je n'ai pas vu les derniers textes des accords qui ont été signés dernièrement entre la FMOQ et le ministère puis la FMSQ puis le ministère, mais je crois que déjà ils ont commencé à en parler. Alors, si déjà ça commence à s'en venir, ça, ça va être beaucoup plus facile pour le jeune. Mais on ne peut pas admettre, encore, l'inéquité des clauses orphelin dans ce domaine-là.

M. Bécharde: J'entendais le ministre qui disait qu'un jeune médecin par rapport aux gens qui sont déjà en

place, aux médecins qui sont déjà en place... J'aimerais ça vous entendre là-dessus parce qu'on a eu déjà quelques présentations qui mettaient en relief l'aspect compétence par rapport à l'aspect, je dirais, expérience ou ancienneté, et tout ça, et que vous parliez que, bon, c'est vrai qu'un jeune médecin qui commence n'a peut-être pas l'expérience de quelqu'un qui est là depuis 10, 15 ans, mais qu'il a des connaissances de pointe que les autres n'ont pas nécessairement.

Selon vous, est-ce qu'il y a nécessairement et fondamentalement une différence importante entre un jeune médecin et quelqu'un qui est là depuis une dizaine d'années ou si les avantages de l'un ne viennent pas couvrir les inconvénients et qu'il n'y a pas un équilibre parce que, de toute façon, vous jouez avec la vie des gens et qu'il ne devrait pas y avoir quelqu'un qui est moins compétent qu'un autre? Donc, toutes ces connaissances-là devraient faire que, en bout de ligne, c'est équivalent et qu'on revient au même. Est-ce que je me trompe en disant ça ou si...

M. Cailhier (Jean-François): Effectivement, c'est un des points sur lesquels on veut argumenter. C'est que pourquoi un médecin qui arrive dans le système, qui a les mêmes responsabilités professionnelles, avec, mettons, les connaissances de pointe, serait payé différemment d'un médecin qui est déjà en place, qui fait exactement le même travail? Ça, c'est certain pour les médecins qui viennent d'arriver un peu dans le système, comparé aux nouveaux arrivés. Ils font exactement la même chose. Donc, c'est pour ça que c'est totalement inadmissible que ceux-ci soient rémunérés de façon différente.

Cependant, il ne faut pas oublier non plus que les gens qui sont en fin de carrière réorientent leur profil de pratique et délaissent des champs de compétence qui sont peut-être un peu plus exigeants pour se concentrer vers une pratique qui est un peu plus facile et pour laisser ainsi la place aux jeunes médecins qui vont prendre des champs plus difficiles, par exemple la médecine d'urgence qui nécessite... Enfin, c'est beaucoup plus difficile puis c'est un rythme de vie très différent de la pratique en cabinet privé. Donc, plus les médecins vont vieillir, plus ils vont délaissé ce genre de pratique un peu plus difficile, plus exigeant pour se concentrer vers d'autres genres de pratique. Donc, en fin de carrière, en fin de pratique, il va y avoir une réorientation, mais quand même le médecin va avoir les mêmes responsabilités professionnelles, cependant dans un contexte qui peut être différent de ce qu'un jeune médecin aura, par exemple, à la salle d'urgence, pour le cas des médecins...

M. Bécharde: J'aimerais ça vous entendre. Vous amenez un élément extrêmement intéressant qui est relatif à l'exode des jeunes médecins, et c'est comme quelque chose qui est là, mais tout le monde est un peu conscient du fait que, oui, il risque d'y avoir un phénomène d'exode des jeunes médecins. Mais jusqu'à quel point ce phénomène-là touche réellement votre pratique? Et est-ce que ces gens-là quittent pour de bon, quittent pour aller

chercher une autre expérience, quittent en raison, bon, des clauses orphelin et peut-être d'autres causes et reviennent à un moment donné ou si ce que vous observez, c'est que, une fois qu'ils ont mis les bagages dans l'auto, comme on dit, puis qu'ils sont partis, c'est fini, ils ne reviennent plus? Comment on peut caractériser l'exode des jeunes médecins?

M. Cailhier (Jean-François): Ce que l'on peut dire, c'est que, bon an, mal an, il y a environ de 10 % à 15 % des médecins qui quittent le Québec. Ça, c'est des statistiques jusqu'en 1997 environ.

Une voix: Combien?

M. Cailhier (Jean-François): De 10 % à 15 % qui vont quitter le Québec. Il n'y a pas eu d'augmentation en nombre. Cependant, ce que l'on craint, c'est que, avec l'apparition de ces clauses orphelin, on assiste à un exode sélectif. C'est-à-dire, les spécialités qui vont appeler les résidents à aller se spécialiser, à faire des formations, des «fellowships», comme on appelle, des surspécialisations à l'extérieur pour une période allant d'un à deux ou trois ans doivent revenir en centre universitaire, donc doivent revenir en centre où ils subissent le pire de la clause orphelin, soit des diminutions de 30 % pour deux ans et de 20 % pour deux ans.

Enfin, ce que l'on peut voir, c'est qu'il y a beaucoup de jeunes médecins qui sont en formation à l'extérieur, donc qui ont quitté le Québec pour approfondir des connaissances et ultimement revenir au Québec pour en faire bénéficier la population québécoise et la population médicale grandissante. Face aux conditions salariales, les clauses orphelin dont les jeunes spécialistes sont victimes, et également à toute la réforme du système de santé, il ne faut pas blâmer les gens qui sont à l'extérieur, qui se font courtiser par les grands centres américains ou les grands centres européens comme Harvard, ou Mayo Clinic, ou des choses comme ça qui sont des forts de connaissances médicales qui reconnaissent la compétence des candidats québécois et puis qui offrent évidemment des conditions beaucoup plus avantageuses que ce que le médecin pourrait avoir au Québec.

Donc, avec cette clause orphelin, nous avons une crainte énorme de perdre beaucoup, peut-être pas en nombre, mais cependant de perdre en qualité, et puis c'est l'excellence de la pratique médicale québécoise qui risque d'en souffrir parce que, il ne faut pas se leurrer, ce sont les médecins qui vont à l'extérieur se former durant jusqu'à trois ans et qui reviennent par la suite qui forment les médecins de demain. Puis qui formera nos médecins de demain si tous ceux qui sont à l'extérieur ne reviennent pas? Je me pose la question. Et quelle sera notre médecine québécoise, ultérieurement? D'autres questions auxquelles je n'ose pas penser à la réponse.

M. Bécharde: Tantôt, quand on parlait de lien entre la compétence, l'expérience, et tout ça, même là, malgré le fait que vous ayez une clause orphelin, je dirais, dans

vos salaires, au niveau de l'assurance-responsabilité, toutes ces choses-là, il n'y a pas de clause orphelin là, vous payez la même chose que tous et vous êtes...

M. Cailhier (Jean-François): Non. On est à 100 % responsables.

M. Bécharde: Est-ce que vous avez l'impression que, finalement, s'il y a clause orphelin, la clause orphelin devrait s'établir partout de la même façon?

M. Cailhier (Jean-François): Non.

M. Bécharde: Tu sais, c'est un peu paradoxal. On vous met une clause orphelin côté salarial, et, sur tout ce qu'il reste, vous payez la même chose, la même assurance, les mêmes frais et tout pour vous établir. Donc, à la limite, c'est la preuve que vous êtes exactement au même niveau que tous les médecins, peu importe le nombre d'années d'expérience, et tout ça. Et là on arrive avec une clause orphelin au niveau salarial, mais tout ce qui est, je dirais, coûts associés à la profession, ce sont les mêmes.

M. Cailhier (Jean-François): Oui, les coûts professionnels sont tout à fait les mêmes. Cependant, on s'évertue plutôt à défendre la présence de clauses orphelin tout court au sein de la rémunération que d'y aller sur un prorata par rapport à l'ensemble des dépenses parce que c'est le principe que nous jugeons tout à fait inéquitable et injuste et que nous ne pouvons tolérer. C'est pour cette raison que nous voulons essayer de faire abolir ces clauses orphelin.

M. Bécharde: Juste avant de terminer — il ne me reste pas beaucoup de temps — sur la solution que vous apportez, bon, vous dites que vous êtes d'accord avec le projet de loi n° 393. C'est une chose, mais, pour vous, que l'on modifie les normes ou qu'on modifie le Code, ça ne vous touche pas. Vous parlez d'y aller par le Code civil comme tel; là aussi, c'est complexe. Et tous les recours qu'il y a déjà de prévus, là — parce qu'on le dit, il y a déjà des recours prévus soit dans le Code civil ou ailleurs — force est d'admettre que ça ne marche pas parce que je pense qu'il y a eu deux, trois plaintes en 20 ans de gens qui se sont retrouvés avec des clauses orphelin, puis je pense que c'est assez facile à comprendre.

Au niveau de la modification législative à apporter, est-ce que vous ne croyez pas que la meilleure façon de régler ce phénomène-là, ce serait d'y aller de façon globale, c'est-à-dire voici le phénomène des clauses orphelin, voici la définition qu'on lui donne, voici les différentes lois qui sont touchées et qui devront être modifiées pour enrayer le phénomène, voici les recours, parce que les recours sont fondamentalement importants — on a beau avoir n'importe quelle législation, si personne ne peut s'en prévaloir, ça ne donne rien — et, je dirais, dans un dernier temps, avoir un processus de transition pour permettre aux gens de s'en sortir de part et d'autre? Est-ce que vous pensez qu'une approche comme

ça aurait plus de chances de réussite, c'est-à-dire de partir sur de nouvelles bases qui démontrent l'importance du phénomène et l'importance des solutions à y apporter qui couvriraient l'ensemble des gens touchés? Est-ce qu'une solution comme ça n'aurait pas plus de chances de réussite que d'y aller un peu à la pièce, en ne sachant pas trop qui on va oublier, qui on va mettre dedans et les impacts réels?

M. Cailhier (Jean-François): Lorsqu'on vous a proposé dans notre mémoire des modifications au sein du Code civil, c'était justement dans le but d'avoir une vision plus globale que la voie limitative des normes du travail parce que, comme on vous l'a démontré, évidemment, les médecins ne sont pas couverts, sauf qu'il y a effectivement d'autres corps professionnels et d'autres travailleurs qui ne seront pas couverts par les normes du travail. Donc, le concept du Code civil, comme c'est le Code qui nous régit dans nos lois de tous les jours, semblait l'endroit global très intéressant pour parvenir à nos fins. Également, une loi universelle qui modifierait toutes les dispositions des lois du travail pourrait être quelque chose, effectivement, d'intéressant pour finalement en arriver au même but qui est l'abolition de l'ensemble des clauses orphelin au sein des travailleurs du Québec. Pour compléter, je laisserais Me Castonguay...

● (14 h 50) ●

M. Castonguay (Jacques): Très rapidement, je pense que, essentiellement, oui, s'il y avait une loi complète qui reprenait le principe de l'abolition des clauses orphelin et que cette loi-là amendait d'autres lois ou était suffisamment large pour faire en sorte que les interdictions qu'on retrouve dans d'autres lois ne s'appliqueraient pas, je ne verrais, quant à moi, aucun problème; ce serait peut-être même préférable.

Le Président (M. Beaulne): Je vous remercie, M. le député. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Oui. Merci, M. le Président.

M. Jutras: M. le Président...

Le Président (M. Beaulne): Ah! oui. Excusez, M. le député. Effectivement, il restait quelques minutes.

M. Dumont: Bien, c'est ça, là. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Beaulne): Il vous reste sept minutes, M. le député.

M. Jutras: Alors, merci, M. le Président. Moi, je voudrais revenir sur l'entente de 1995 qui baisse la rémunération des nouveaux médecins spécialistes. Vous dites que c'est une clause orphelin. Je comprends que, pour vous autres, c'est d'autant plus choquant que, dans votre système, auparavant on ne fonctionnait pas comme ça, le nouveau médecin spécialiste était payé le même salaire que celui qui pouvait avoir 20 ou 30 ans. Dans

votre mémoire, vous posez la question, vous dites: «L'acte médical qui est posé par un médecin a toujours la même valeur, et ce, peu importe le nombre d'années de pratique du médecin. Pourquoi cet acte est-il rémunéré de façon différente selon le nombre d'années de pratique ou le lieu de pratique?»

Est-ce que vous remettez en question, finalement, le principe de l'ancienneté? Et je vous pose la question pour la raison suivante, c'est que ce que vous énoncez là, finalement, on retrouve ça dans à peu près toutes les conventions collectives. La jeune infirmière qui commence pose le même geste médical, le même acte médical, le même acte infirmier qu'une infirmière qui a 15, ou 20, ou 25 ans de pratique; par contre, elle est payée beaucoup moins, mais elle a la même responsabilité que celle qui a plusieurs années de pratique. C'est la même chose pour un enseignant qui a en charge une classe de secondaire V, qui doit mener ces jeunes-là à la réussite à la fin de l'année. S'il en est à sa première année, bien, il est payé beaucoup moins que l'enseignant qui est au top, comme on dit, là, qui est en haut de l'échelle.

Je comprends que, pour vous autres, ça ne fonctionnait pas de même avant. Alors, le fait qu'on ait introduit cela, c'est choquant. Mais est-ce que, par ailleurs, se basant sur le principe de l'ancienneté... Puis le principe de l'ancienneté, on le retrouve dans les conventions collectives, mais il est même reconnu par la Charte aussi. La Charte, à l'article 19, dit que ce n'est pas de la discrimination que d'accorder à des gens des conditions de travail différentes selon leur ancienneté ou selon leurs années de service. Alors donc, c'est pour ça que je reviens à ma question telle que je vous la formulais au début. Est-ce que vous vous dites: Bon, bien, là, l'ancienneté n'a pas sa place, nous, dans notre domaine? Et puis même est-ce que vous allez jusqu'à la remettre en question totalement?

M. Cailhier (Jean-François): Tout d'abord, juste pour revenir à ce que vous mentionnez sur la Commission des droits et libertés, l'article 19, justement, ne considère pas comme étant de la discrimination une rémunération qui est différente en fonction de l'ancienneté. Toutefois, si vous vous souvenez, lorsqu'on parle des exceptions, il faut que ce système s'applique à tout l'ensemble des travailleurs. Or, dans le cas des médecins, ce n'est pas le cas, donc ceci constitue de la discrimination, d'un. De deux, le médecin qui est déjà en pratique depuis longtemps, lui, n'a jamais eu ce genre de discrimination à son égard et puis, lorsqu'il est entré dans le système, était payé le même montant qu'un médecin qui était déjà dans le système. Donc, pourquoi maintenant, sous l'égide de compressions budgétaires, d'impératifs financiers, on désire venir rompre ce principe qui existait depuis des lunes, en fait, au sein de la profession médicale?

Également, concernant la profession médicale, comme les médecins sont considérés comme des travailleurs autonomes à l'instar des avocats et d'autres corps professionnels de la sorte, ceux-ci peuvent vraiment choisir leur rémunération. Cependant, les médecins sont payés par

la RAMQ, donc c'est les conditions du marché fixées par le gouvernement et les ententes avec les différents syndicats qui vont fixer le salaire que les médecins spécialistes vont recevoir. Pourquoi les médecins seraient les seuls professionnels autonomes, finalement, à avoir ce principe d'ancienneté, alors que, partout ailleurs, à comparaison égale, on ne retrouve pas ce principe? C'est ce que nous trouvons inacceptable.

Et, si l'enseignement et puis les infirmières ont voulu insérer ce principe d'ancienneté au sein de leurs conventions, ça, c'est ce que les gens, eux, ont décidé. Mais cependant, au niveau des médecins, il ne faut pas se leurrer. Évidemment, l'expérience compte — ça, on ne le nie pas — mais cependant tout l'aspect connaissances techniques, connaissances de pointe est un atout excessivement important parce que tous ceux qui sortent de la formation... Parce que, il ne faut pas se leurrer, la résidence est un processus d'apprentissage. Donc, les gens sont cinq ans en apprentissage et ont un salaire qui progresse, à ce moment-là, parce qu'ils ont une responsabilité progressive. Ultiment, à la fin de leur résidence, ils passent un examen, ils ont les mêmes responsabilités professionnelles qu'un médecin déjà en place et, en plus, les connaissances de pointe.

Il ne faut pas se cacher, concernant les connaissances, il y a un roulement environ aux cinq ans, donc un médecin doit constamment se tenir à l'information, faire toujours de l'éducation médicale continue s'il veut maintenir cette excellence médicale qui caractérise la médecine québécoise. Le résident qui vient de se faire former, lui, est formé en fonction de cette connaissance, des nouvelles techniques, nouvelles techniques, bien des fois, que les anciens médecins n'ont pas. Donc, certes, l'expérience, d'un côté, joue, cependant le côté connaissances, nouvelles techniques que les nouveaux médecins ont vient amplement compenser ce fait, et les deux, en bout de ligne, viennent se rejoindre, raison pour laquelle nous trouvons inacceptable, dans le cas des médecins spécialistes, d'avoir une rémunération différenciée à la baisse, une clause orphelin en début de pratique.

M. Jutras: Je pense que votre raisonnement, il tient davantage dans le fait que ces gens-là sont à leur compte, parce que tous les autres arguments que vous nous donnez, à savoir l'expérience acquise, les connaissances acquises, à l'effet que, après x temps, on est meilleur que quand on commence, ça, ça s'applique dans le cas des infirmières comme des enseignants.

M. Cailhier (Jean-François): Mais cependant, en chirurgie, par exemple, ce que vous disiez n'est pas vrai parce qu'il y a certaines techniques que les chirurgiens en place ne connaissent pas et puis que les jeunes médecins sont beaucoup plus habiles qu'eux pour les faire, en fait, parce que les techniques n'existaient pas lorsque ces médecins ont eu la formation. Donc, dans certains domaines, les médecins, en fait, font figure de phare dans ça. Vous dites que les gens ont les mêmes connaissances, les mêmes compétences, mais ce n'est pas tout à fait vrai. Les

médecins qui n'avaient pas ces techniques-là peuvent avoir des formations qui sont tout aussi équivalentes puis vraiment de bonne qualité; cependant, il faut les faire, et puis les gens vont les faire, à ce moment-là, pour assurer des soins de santé adéquats.

M. Jutras: Allez-vous nous proposer une échelle de salaire qui s'en va en décroissant, maintenant?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Cailhier (Jean-François): Nous sommes contre les clauses orphelin et contre les clauses grand-père également.

M. Jutras: Pardon?

M. Cailhier (Jean-François): Nous sommes contre les clauses orphelin, également contre les clauses grand-père.

M. Jutras: Oui, ça, c'est passablement la même chose. Est-ce que je dois comprendre, M. le Président, que mon temps est terminé?

Le Président (M. Beaulne): Oui, vous avez très bien compris, M. le député. Alors, je cède maintenant la parole au député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci, M. le Président. Je souhaite la bienvenue à la Fédération des médecins résidents. D'abord, vous avez un très bon mémoire. Vous nous faites des suggestions bien précises et bien constructives, et c'est pour ça que la commission a été créée, je pense, pour écouter le cas de chacun. Je peux vous dire que, depuis le début, il y a des cas très, très particuliers, très spécifiques qu'on voit qu'il va falloir considérer.

Il y a plusieurs cas aussi, dont le vôtre, qui nous rappellent que le secteur public, qui devrait être une référence en matière d'éthique, qui devrait être le guide, le phare où tout le monde s'aligne en matière d'éthique, n'est pas celui qui agit avec le plus de diligence, en tout cas, dans le cas des clauses orphelin. Je pense que, comme jeunes médecins qui êtes rémunérés à même l'appareil public, vous en êtes conscients. Ce matin, on avait un exemple, le ministre du Travail qui était mal à l'aise, évidemment, parce que, le lendemain que les jeunes gardiens de prison sont venus en commission parlementaire ici, le gouvernement, le Conseil des ministres a adopté par décret leur clause orphelin. Oh, ils sont venus ici, tout le monde, ça pleurnichait, de l'autre bord, mais, le lendemain, au Conseil des ministres, on vote puis on confirme la clause orphelin. Maintenant, faut le régler.

Dans votre mémoire, vous donnez un appui de principe au projet de loi n° 393 sans spécifier la question de la rétroactivité de façon directe. Et, quand je dis «rétroactivité», je ne veux pas créer de confusion, il n'est pas question de rembourser ce qui aurait été perdu, mais il est question de dire: Ce qui a déjà été signé doit être rouvert

en fonction de la nouvelle donne. Est-ce que je comprends que, dans votre appui au projet de loi n° 393, dans votre esprit, ça signifie que ce qui est déjà signé comme clause orphelin, avec un délai — tout le monde comprend que ça ne se fera pas dans l'espace d'une nuit, là — ça devrait être rouvert pour être renégocié puis que, s'il y a des gens qui n'ont pas fait les sacrifices qu'ils auraient dû faire il y a six mois, il y a un an, il y a deux ans, «just too bad», il faut renégocier? Est-ce que c'est comme ça que vous le voyez ou est-ce que vous pensez que, si on légifère le 30 octobre, bien, ceux qui ont été victimes avant, on les laisse tomber?

M. Cailhier (Jean-François): Non. La Fédération appuierait toute forme de rétroactivité, un futur projet de loi qui interdirait les clauses orphelin afin que ce projet de loi trouve des répercussions sur les lois antérieures, les lois actuelles et les lois futures.

● (15 heures) ●

M. Dumont: Et dans quel délai vous pensez qu'on devrait adopter ça? Parce que vous êtes conscients qu'un des risques, c'est qu'on gagne du temps, qu'on étudie. Il y a des gens qui nous ont dit: Il faut étudier beaucoup, il y a des gens qui nous parlent de faire d'autres groupes de travail. Dans quel délai vous souhaiteriez que le gouvernement agisse?

M. Cailhier (Jean-François): Le plus rapidement possible, parce que plus vite on va avoir une ligne de conduite, plus vite le gouvernement se dotera d'un phare social, d'un phare collectif, bien, toutes les différentes parties, soit patronale et syndicale, pourront, à la lumière de ce phare, négocier les futures ententes collectives dont la date butoir, l'automne, risque de signer de nouvelles négociations qui pourront malheureusement peut-être permettre l'éclosion d'autres nouvelles clauses orphelin.

M. Dumont: Oui. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Beaulne): Vous avez fini, M. le député de Rivière-du-Loup?

M. Dumont: C'est tellement complet, ces jeunes.

Le Président (M. Beaulne): Il vous reste deux minutes pour une dernière intervention.

M. Dumont: Ah! Je vais juste l'utiliser pour dire que c'est un des derniers groupes spécifiquement de jeunes qui vient nous rencontrer et qui confirme l'unanimité absolue des groupes de jeunes — jeunes en affaires, jeunes médecins, étudiants, jeunes du monde syndical — unanimité bétonnée derrière une action en matière de clauses orphelin, et avec des présentations fort étoffées, dont la vôtre.

M. Gouin (Jean): Moi, je voudrais juste faire un commentaire au député, tout à l'heure, qui a posé une

question relativement aux jeunes chirurgiens, notamment au niveau des transplantations d'organes. On sait qu'à Montréal dernièrement il y a deux jeunes qui sont arrivés, ça ne fait pas tout à fait un an, et depuis leur arrivée tout ce phénomène de don d'organes s'est transporté au niveau international, à cause de l'arrivée de ces jeunes-là qui ont apporté des expertises que le Québec ne possédait pas. Alors, quand on parle d'expérience face à expertise, je pense que là on a notre réponse.

Le Président (M. Beaulne): Sur ce, messieurs, je vous remercie au nom de la commission de votre participation et j'inviterais les représentants de la Centrale de l'enseignement du Québec à prendre place à la table de la commission.

(Changement d'organisme)

Mme Pagé, la commission vous souhaite la bienvenue ainsi qu'aux personnes qui vous accompagnent. Vous avez 20 minutes pour votre présentation; par la suite, les députés pourront échanger avec vous. Je vous demanderais de vous identifier pour les fins de la transcription.

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)

Mme Pagé (Lorraine): Alors, M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les députés, je vous présente, à ma droite, M. Luc Savard, président de la Fédération des enseignantes et des enseignants de commissions scolaires; à ma gauche, M. Pierre Charland, avocat à la CEQ, qui est d'ailleurs le rédacteur principal de notre mémoire; à l'extrême gauche, Mme Dominique Caza qui est jeune enseignante et membre du Comité des jeunes à la CEQ; et, à l'extrême droite, M. Nicolas-Éric Marquis qui est aussi membre du Comité des jeunes.

Alors, je veux d'abord remercier la commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale de nous recevoir aujourd'hui. La Centrale de l'enseignement du Québec compte bien faire valoir son point de vue et échanger sur cet épineux dossier des clauses dites orphelin, en fait des clauses discriminatoires, si l'on veut utiliser le juste terme. Alors, vous le voyez bien, mes vieilles habitudes d'enseignante prennent encore le dessus — mais je vous ferai remarquer que j'ai parlé de mes vieilles habitudes d'enseignante et non pas d'habitudes de vieille enseignante.

Nous aimerions vous présenter un peu la CEQ et la place qu'elle donne aux jeunes et à son Comité de jeunes. La CEQ, nous vous le rappelons, s'est toujours opposée aux clauses discriminatoires. À l'instar d'autres organisations syndicales et d'un bon nombre de groupes étudiants, nous faisons partie de la Coalition contre les clauses orphelin et nous souhaitons leur disparition complète de notre univers de travail. Comme tout le monde le sait, les salariés du secteur public et parapublic ont vécu au cours des dernières années un régime d'amaigrissement sans égal.

Nous vous parlerons de certaines mesures que nous avons adoptées dans le sillage de ces compressions

imposées par le gouvernement, des mesures qui nous ont permis, malgré tout, de maintenir l'équité entre les différents groupes que nous représentons. C'est justement en vertu d'une telle équité que nous réclamons une législation claire de la part du gouvernement pour interdire le recours aux clauses orphelin. Et, à ce chapitre, nous formulons des recommandations claires et précises qui permettront, nous l'espérons, de mettre un terme à cette pratique fort peu louable.

La mission principale de la CEQ consiste à promouvoir et à défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux des membres qu'elle représente, et cette mission s'exerce dans le respect des valeurs fondamentales d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération. La CEQ représente environ 130 000 membres dont la très grande majorité oeuvrent dans les secteurs publics et parapublics. Le secteur de l'éducation à lui seul regroupe plus de 93 000 membres qui font partie du personnel enseignant, professionnel et de soutien, de commissions scolaires, de cégeps et d'universités. La centrale compte 240 syndicats affiliés, regroupés en 12 fédérations, et les membres occupent 350 titres d'emplois. Ils sont présents à tous les niveaux d'enseignement bien sûr mais aussi dans les domaines de la garde éducative, de la santé, des services sociaux, du loisir, de la culture et des communications.

Comme dans bien des secteurs de la fonction publique et parapublique, victimes de compressions et de gel d'emplois, il n'y a pratiquement pas eu d'embauche de personnel dans les secteurs où la CEQ est active, et ce, pendant presque une décennie. La porte était pratiquement fermée aux jeunes, seuls les emplois à statut précaire et à temps partiel leur étant accessibles.

Il n'est donc pas étonnant que, face à ces difficultés qu'ils connaissent pour accéder à des postes permanents, les jeunes réclament de plus en plus ce qu'ils appellent l'équité entre les générations. La place des jeunes et la lutte à la précarité d'emploi ont toujours fait partie des priorités de la CEQ. Il y a un an à peine, les jeunes ne représentaient qu'environ 14 % des membres de la CEQ et la majorité d'entre eux, plus de 53 %, possédaient un statut précaire. Mais les départs à la retraite, et ceux qui ont été occasionnés particulièrement par le programme de départs volontaires négocié lors de la rouverture des conventions collectives en 1997, jumelés à de nouveaux postes en éducation préscolaire, les maternelles cinq ans à temps plein, ont permis à 9 000 jeunes enseignants d'accéder, pour la première fois, à un poste d'enseignant ou encore de quitter le statut précaire d'emploi. Aujourd'hui, les jeunes comptent pour 24 % des membres de la CEQ, soit environ le quart des membres.

Mais c'est depuis longtemps que la CEQ s'efforce de leur donner une place prépondérante. Déjà, dans le milieu des années quatre-vingt, nous avons mis sur pied un comité des personnes à statut précaire afin de mieux cerner, de mieux comprendre le problème de la précarité et de trouver des solutions. Il y a cinq ans, en 1992, la CEQ se dotait d'un comité des jeunes. Constatant la faible représentation des jeunes aux instances et conscient de

l'urgence de préparer la relève, on a avait décidé d'amorcer le changement. Ce comité des jeunes est composé de cinq membres âgés de moins de 35 ans, dont au moins trois femmes. Le comité a cherché, au cours des dernières années, à créer des liens d'amitié entre les jeunes, à agir sur le terrain, à apprivoiser le syndicalisme et à prendre sa place afin de participer à l'évolution de la Centrale.

Notre objectif, c'est de viser une plus grande participation des jeunes au sein de la CEQ. En comité, en réseau, en conseil général, en congrès, les jeunes expriment leurs aspirations, s'expriment sur les règles de fonctionnement, l'animation des milieux de travail, l'ouverture aux questions nouvelles et ils ont témoigné de leur volonté à lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, l'apparence ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap ou la religion.

Le Comité a suscité l'intégration des jeunes dans la vie syndicale, à tous les niveaux de l'organisation, par la mise en place de sessions d'éducation syndicale et par la formation d'un réseau des jeunes. Et je crois que nous pouvons affirmer sans gêne aucune qu'aujourd'hui les jeunes ont émergé comme des acteurs politiques importants au sein de la CEQ.

• (15 h 10) •

La CEQ, je l'ai mentionné au tout début, s'est toujours opposée aux clauses discriminatoires. Alors, lors de son 29^e congrès, en 1984, la CEQ adoptait la résolution de s'opposer à tout programme de création d'emplois pour les jeunes qui leur refuserait l'exercice de droits fondamentaux reconnus aux autres travailleuses et travailleurs, 1984. En 1989-1990, le conseil général mandatait la CEQ pour exiger des amendements à la Loi sur les normes du travail, pour diminuer la précarisation d'emploi par une équité obligatoire en matière de salaires et d'avantages sociaux. En 1994, notre congrès s'engageait à prendre les moyens adéquats pour éliminer l'emploi précaire et les mesures de discrimination et d'exclusion. Et notre dernier congrès, en 1997, pressait la CEQ de prendre tous les moyens nécessaires pour éviter que s'opposent les intérêts de ses propres membres et pour empêcher la division entre les générations, les types d'emploi et les différents secteurs de travail.

Plus récemment, la CEQ et son comité des jeunes ont joint les rangs de la Coalition contre les clauses orphelin, qui regroupe 13 groupes de jeunes et de femmes, dont le Conseil permanent de la jeunesse, les fédérations étudiantes universitaires et collégiales, en plus des grandes centrales syndicales. Je crois que cette Coalition démontre bien qu'il existe un consensus social pour que le gouvernement légifère en vue d'interdire le recours à ces clauses discriminatoires.

Il n'est pas surprenant qu'une organisation syndicale comme la nôtre lutte pour le principe de l'équité et de la justice. Aujourd'hui, notre combat touche les jeunes, et cette action se situe en continuité historique avec les nombreuses luttes que la CEQ mène depuis ses origines alors que la fondatrice, Laure Gaudreault, tentait, dans les années trente, de syndiquer les institutrices rurales, qui étaient jeunes et qui étaient des femmes. Et, au fil des ans,

la CEQ a combattu la précarité d'emploi, l'arbitraire patronal, elle a réclamé des congés de maternité, un traitement équitable pour les conjoints de même sexe et, plus récemment, l'équité salariale.

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec vivent dans des conditions difficiles. La situation est aussi pénible dans les secteurs publics et parapublics alors que les gouvernements ont contribué à détériorer les conditions de travail en multipliant les coupures de postes et les compressions budgétaires et en sabrant dans les programmes. Ces vagues de compressions ont modifié à la baisse des acquis obtenus par la voie de la négociation. Québec nous a imposé sa façon de faire et a bien souvent creusé dans nos conventions collectives des brèches qui ont laissé s'instaurer des conditions de travail normalement inacceptables.

À la CEQ, nous privilégions avant tout l'équité. Nous avons toujours réussi à ce que les sacrifices qu'on nous impose soient accomplis par l'ensemble des membres et non par un ou des groupes en particulier. Nous avons révisé à la baisse certaines conditions de travail et, à chaque fois, le fardeau a été partagé collectivement. Par exemple, lorsque le gouvernement nous a imposé, en 1997, la réouverture des conventions collectives, la CEQ a fait en sorte que ce soit l'ensemble des salariés qui soient touchés de manière à sauvegarder des emplois.

Nous avons consenti plusieurs mesures d'économie à même les conventions: le report de l'augmentation salariale et des congés de maladie monnayables, la diminution de la prestation d'assurance-salaire en cas d'invalidité, l'augmentation du nombre d'élèves dans les classes de maternelle, l'abolition des chefs de groupe et un gel de l'échelon. C'est, ne l'oublions pas, l'ensemble des enseignantes et des enseignants, à un titre ou à un autre, qui ont été affectés par ces mesures.

La CEQ a dû faire des choix difficiles, déchirants, même. Mais finalement ces choix ont permis d'éviter des abolitions de poste. Ils ont permis d'offrir des emplois à des milliers de jeunes enseignantes et enseignants qui sont venus remplacer les personnes quittant pour la retraite, et ces choix ont évité que la tâche d'enseignement se détériore par une augmentation du nombre d'élèves rencontrés ou une augmentation du nombre d'heures d'enseignement. Cette création d'emplois pour les jeunes enseignants constitue une façon de tendre vers une plus grande équité entre les générations. Et c'est de la même façon qu'aujourd'hui la CEQ réclame l'adoption par le gouvernement d'une législation qui interdise les clauses orphelin.

Le débat qui se déroule au sein de la société québécoise est une bonne chose, et nous sommes heureux d'y participer. Il permettra tout d'abord de mesurer l'ampleur du phénomène. Même si le problème existe dans les milieux syndiqués — 6,4 % des conventions collectives, selon le ministère du Travail — la situation est sans aucun doute bien pire dans les milieux non syndiqués où le contreponds syndical n'existe pas et où l'arbitraire patronal règne en maître. Deuxièmement, le débat permettra de comprendre les raisons d'une telle situation.

Toujours selon une étude du ministère du Travail, les clauses orphelin sont le résultat d'initiatives patronales à 92 %. Elles sont souvent assorties de menaces de fermeture d'entreprise ou d'abolition de postes, les raisons évoquées étant les exigences de la compétitivité, de la concurrence, de la mondialisation et de la lutte au déficit. Et finalement ce débat devra nous permettre de définir clairement ce qu'est une clause orphelin.

Mais ce débat ne doit pas masquer la réalité. Comme nous le disions précédemment, c'est le gouvernement qui a pavé la voie à la multiplication des clauses orphelin, notamment dans les municipalités en imposant des compressions budgétaires équivalant à 6 % de la masse salariale. Le gouvernement doit donc prendre ses responsabilités et interdire les clauses discriminatoires. Et voici le type d'intervention que la CEQ propose. Et là je dois vous dire que les éléments que je vais vous donner n'apparaissent pas dans notre mémoire; ce sont des éléments nouveaux que nous vous amenons suite aux débats qui ont eu cours en commission parlementaire pour, nous l'espérons, permettre d'aller un peu plus loin dans les hypothèses de travail. Alors, quel est ce type d'intervention que la CEQ propose?

Premièrement, la définition d'un texte législatif clair et sans équivoque. La norme doit définir ce qu'est une clause orphelin. Il est reconnu en relations du travail que ces clauses désignent généralement des dispositions qui fixent des avantages inférieurs pour des salariés embauchés après la signature d'une convention collective ou à compter d'une date déterminée. C'est la définition proposée par le ministère du Travail, reprise par la Coalition et à laquelle la CEQ adhère. Ces clauses ont donc pour effet de créer deux régimes de travail différents, un pour les nouveaux salariés embauchés après une date et un autre pour ceux qui étaient à l'emploi avant cette date.

Il est important que le texte soit clair pour permettre aux parties et aux justiciables de savoir ce qu'est une clause orphelin et ce qui n'en est pas, donc de bien cerner ce qui est interdit. Il faut également que l'interdit soit sanctionné sans complications et sans qu'il soit nécessaire de faire une preuve complexe sur les intentions ou sur les effets de la norme. Notre but, c'est d'apporter une alternative aux procédures complexes qu'il est nécessaire de faire en matière des droits de la personne.

Deuxième élément de la proposition que nous faisons, c'est: l'amendement doit se trouver à la Loi sur les normes du travail. Parce que l'objectif que l'on poursuit, c'est d'interdire les clauses orphelin tant dans les milieux syndiqués que ceux qui ne le sont pas, où d'ailleurs on a besoin de plus de protection. Le choix de la Loi sur les normes vient donc tout à fait naturellement; c'est une loi d'intérêt public, et ça nous permettrait de considérer que l'interdiction des clauses orphelin est une norme minimale de travail. Il n'est pas nécessaire à ce moment de modifier le Code du travail parce que l'article 62 du Code du travail interdit de conclure des conventions collectives contraires à l'ordre public. Et la Loi sur les normes du travail étant une loi d'ordre public, ça permettrait de couvrir les deux réalités.

Troisième dimension de la proposition, un processus qui permette d'éliminer la discrimination, de la faire rapidement et sans créer de chaos. Nous proposons une étape en deux phases. La première phase, c'est la correction de la situation actuelle. Alors, à notre avis, il ne sert à rien d'entreprendre une chasse aux coupables, de s'engager dans des procédures qui vont s'éterniser et qui vont faire perdurer la discrimination. On conçoit plutôt un processus qui permette la renégociation des conventions collectives et des contrats de travail qui contiennent des clauses orphelin.

La proposition que le professeur Morin a fait devant cette commission est intéressante et reprend un processus similaire à ce qu'on a vu avec la Loi de l'équité salariale, c'est-à-dire adopter la loi, avec son entrée en vigueur après une durée raisonnable pendant laquelle les parties pourront renégocier les dispositions considérées comme des clauses orphelin. Cette durée raisonnable pourrait être fixée par le législateur, ou encore dire que ça doit se faire à l'expiration des conventions collectives. Mais là il faudrait prévoir, à notre avis, un délai maximum de trois ans parce qu'il y a des conventions collectives qui ont des durées beaucoup plus longues que cela. Nous suggérons aussi de ne pas accorder d'effets rétroactifs à la loi afin d'éviter des débats juridiques interminables et coûteux. C'est ce qu'on a fait avec l'équité salariale.

● (15 h 20) ●

Et, enfin, la loi devrait prévoir des dispositions transitoires pour faire trancher les litiges en toute neutralité si les parties ne s'entendent pas sur les nouvelles conditions de travail non discriminatoires. Ça pourrait être par l'arbitrage obligatoire quand il y a des conventions collectives ou le Commissaire du travail pour les contrats individuels du travail.

La deuxième phase, après ce délai, ce serait l'interdit des clauses orphelin et la sanction des contraventions. Alors, là, il y a des recours utiles et adaptés qui devraient être prévus pour mettre fin à cette pratique. Les salariés non syndiqués pourraient s'adresser au Commissaire du travail avec l'aide de la Commission sur les normes. Dans le cas des travailleurs syndiqués, c'est le Tribunal d'arbitrage qui pourrait être chargé d'entendre les litiges. C'est, à notre avis, la tribune la plus appropriée. Et, bien sûr, il faudra investir les sommes d'argent nécessaires pour permettre à la Commission et aux arbitres de s'acquitter de ces nouvelles fonctions. Ce n'est pas, à notre avis, souvent les recours ou le processus qui sont en faute mais bien les moyens que l'on met pour que ces processus puissent s'accomplir de façon diligente.

Alors, nous terminons en disant, M. le Président, qu'il est le temps d'agir. Nous suggérons que le projet de loi soit déposé dès cet automne. Il n'est pas nécessaire de retourner la question au CCTM. Mais, comme dans le cas du projet de loi sur l'équité salariale, il serait plus efficace, par exemple, de convoquer à nouveau la commission parlementaire, d'inviter les groupes les plus intéressés afin de recevoir leurs commentaires sur les aspects plus techniques ou spécifiques qui seraient contenus dans le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale.

L'actuel débat doit trouver un écho dans l'action gouvernementale. C'est ce qui permettra à la société québécoise de franchir une étape additionnelle dans la lutte à la discrimination et le renforcement de la solidarité sociale, à l'exemple de ce qui a pu être fait avec la Loi sur l'équité salariale. Et je crois que nous pourrions être fiers, comme société québécoise, de franchir ce pas. Merci de nous avoir entendus et nous sommes disponibles pour répondre à vos questions.

Le Président (M. Sirros): C'est nous qui vous remercions pour votre présentation, et je suis sûr que les gens sont prêts à vous questionner. M. le ministre.

M. Rioux: Mme Pagé, je voudrais vous souhaiter la bienvenue à la commission parlementaire ainsi qu'à vos collègues, les gens qui vous accompagnent.

J'aimerais dès le départ vous faire une remarque que tout le monde a sur les lèvres. Vous avez exposé tout à l'heure de façon magistrale combien la CEQ a progressé assez rapidement depuis 1984 et la place qu'occupent les jeunes à la CEQ — 24 % des effectifs, ce n'est pas mince — alors qu'ils étaient 14 %, ou quelque chose comme ça, il y a des années plus tôt. Et vous avez évoqué aussi les conditions de travail qui se sont énormément améliorées.

C'est sûr que vous attribuez au gouvernement à peu près tous les péchés de la création là-dedans, que vous n'avez aucune responsabilité dans ce qui a pu être signé à la dernière ronde de négociations avec le gouvernement, mais il reste quand même qu'il y a du mécontentement dans la Centrale. Et il y a des jeunes de la CEQ qui sont venus ici dénoncer vertement les barons de la CEQ et ceux qui ont protégé leurs acquis au détriment des jeunes qui arrivent ou... ceux qui arrivent dans la carrière.

Moi, je n'ai pas essayé de créer des schismes à l'intérieur de votre organisme, vous êtes capable de gérer ça. Mais il reste que ce malaise-là, on l'a très bien ressenti chez les jeunes professeurs qui sont membres de la CEQ et qui nous ont dit qu'ils ne pouvaient pas être écoutés — en tout cas, peut-être écoutés, mais pas compris — de la part des instances de l'organisme. Mais je constate en même temps une autre chose et là c'est intéressant. C'est que vous avez exploré plusieurs avenues lorsqu'est arrivé le moment de faire l'effort collectif du 6 % que le gouvernement demandait à peu près à tout le monde et là vous êtes allés dans plusieurs éléments de la convention collective: ancienneté, etc., jours de congé, et bien d'autres choses comme celles-là.

Moi, ce que j'aimerais savoir, quand vous évoquez une espèce de projet en deux étapes et que vous parlez de délai raisonnable... il y a des gens très pressés puis il y en a qui le sont peut-être moins, en tout cas, on en a vu, ici, en commission, qui l'étaient moins, il y en a qui sont plus pressés de voir le gouvernement agir, en tout cas le législateur prendre ses responsabilités, mais, quand vous parlez de délai raisonnable, vous dites: Soit un délai raisonnable ou expiration des conventions afin de renégocier le tout et rétablir l'équité. Délai raisonnable, ça veut dire quoi?

Mme Pagé (Lorraine): M. le Président — mais je réponds au ministre. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Sirros): On a bien compris.

Mme Pagé (Lorraine): Je voudrais commencer par la première partie de votre question, vous le permettez. Est-ce que la CEQ a été heureuse de rouvrir les conventions collectives et de prévoir dans ses conventions collectives l'augmentation de la tâche des femmes à 98 % en maternelle, la détérioration de la compensation en cas d'invalidité pour les enseignants malades, deux jours de congé sans solde pour tout le monde, le non-paiement de l'augmentation salariale prévue et le gel de l'échelon? Non, la CEQ n'a pas été heureuse de cela.

Mais nous avons essayé de faire que tout le monde soit touché par la détérioration des conditions générales de travail, de ne pas faire porter le fardeau à un groupe et de garder les perspectives d'emploi ouvertes. Parce que détériorer la tâche des enseignants c'était laisser la plus belle clause orphelin aux jeunes, c'était faire qu'il y avait un régime d'emploi pour les plus vieux et que tous les nouveaux engagés renaient dans une tâche détériorée. Ça ne fait pas que le choix ait été facile. Et je vous le dis comme ministre faisant partie de ce gouvernement, il y a deux mesures sur lesquelles nous entendons revenir dans la prochaine négociation: c'est l'augmentation du nombre d'élèves dans les classes de maternelle et le gel de l'échelon. C'est clair pour nous, c'est deux mesures qui ont été consenties dans un contexte donné et qui devront faire l'objet de discussions à nouveau dans la prochaine négociation.

Maintenant, quand nous arrivons à la question que vous soulevez sur le processus, un délai raisonnable, c'est au moins un an, laisser un an aux parties pour regarder si elles ont des clauses orphelin, mais, ça, ça suppose que ça a été bien défini ce qu'est une clause orphelin. Deuxièmement, si on ne s'entend pas entre les parties, qu'il y ait quelqu'un pour arbitrer le litige si on ne s'entend pas sur l'interprétation. Mais c'est vraiment un minimum d'un an si on veut avoir des délais raisonnables.

Et c'est pour ça que nous ouvrons l'autre hypothèse qui devrait être considérée par le ministère pour que ça puisse faire l'objet de discussions ultérieurement lors de l'étude du projet de loi. Et l'autre hypothèse ce serait de dire: À l'expiration des conventions collectives, on doit corriger les situations où il y a des clauses orphelin. Mais là il faudrait prévoir que l'expiration des conventions collectives, ça ne doit pas être plus tard que dans trois ans, parce qu'il y a quand même des conventions collectives de six ans, de sept ans, de huit ans, voire de 14 ans dans certains cas. Et là on ne peut pas reporter le règlement du litige aussi loin dans le temps.

Donc, c'est la fourchette que nous ouvrons, un délai raisonnable, c'est au moins un an. Mais l'alternative peut être également d'envisager qu'au moment des renouvellements de conventions collectives il faudrait que le ministère réfléchisse à cette question-là et la soumette à un examen plus attentif lors de l'étude du projet de loi comme telle.

M. Rioux: Dans la définition des clauses orphelin, vous reprenez la définition qu'il y a dans le document du ministère. Vous évoquez aussi la Loi des normes comme étant peut-être le véhicule approprié. Est-ce que vous auriez tendance à parler de contrats collectifs et de contrats privés à être dans la définition de la clause orphelin? Et est-ce que, dans votre esprit, pour éviter la discrimination, il faudrait ajouter les articles 10, 16, 17, 18, 19 et même 46 de la Charte des droits et libertés pour qu'on évite des échappatoires?

Mme Pagé (Lorraine): Pierre va répondre à la deuxième partie sur les articles. Sur la première partie, je crois que, comme ce que l'on veut, c'est que ce soit une loi d'intérêt public qui va régir à la fois ce qui se passe dans les milieux syndiqués et dans les milieux non syndiqués — dans les milieux syndiqués, on le sait, c'est par contrats collectifs, mais dans les milieux qui sont non syndiqués, ce sont des contrats individuels — donc il faut vraiment s'assurer que le libellé de ce qui sera introduit dans la loi des normes ne pourra pas être interprété de façon telle que ça pourrait s'appliquer juste dans le cas des contrats collectifs, donc les milieux syndiqués, ou juste dans le cas des contrats individuels, donc non syndiqués.

Maintenant est-ce qu'il faut prévoir des amendements à tous les articles que vous avez identifiés? Je cède la parole à Pierre.

● (15 h 30) ●

M. Charland (Pierre): Bon, bien, je ne pense pas qu'il faille passer à la Charte, parce que, premièrement, c'est des motifs qui sont restreints, avec l'article 10. Je pense qu'une définition claire pourrait résoudre le problème et élargir le problème des motifs invoqués à l'article 10 de la Charte.

M. Rioux: La définition qu'il y a dans le document du ministère est suffisamment claire, selon vous?

M. Charland (Pierre): Oui.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Sirros): M. le député de Marguerite-D'Youville.

M. Beaulne: Oui. Merci, M. le Président. Nos audiences touchent à leur fin. Il manque à peine deux groupes avant de clore ces consultations. À peu près tout le monde est venu se dire en faveur de la vertu, sauf qu'on a assisté, malgré tout, à une minichasse aux coupables, en dépit des suggestions et des recommandations que vous avez exprimées.

Mais j'aurais une question à vous poser, et pour le bénéficiaire également des gens qui ont suivi ça. Les syndicats viennent blâmer le gouvernement; le patronat vient blâmer à la fois la mondialisation et ses effets de même que le gouvernement; l'opposition blâme le gouvernement de ne pas avoir agi. En fait, l'application de ce genre de mesures qu'on appelle les clauses orphelin remonte à plusieurs

années. Même, dépendamment de la définition qu'on en donne, ça peut remonter aussi loin que 20 ans. Alors, je suis d'accord qu'il ne faut pas de chasse aux coupables.

Mais la question — et je vous la pose bien candidement, comme je l'aurais posée aux autres représentants syndicaux et comme je l'ai posée, d'ailleurs, aux représentants du patronat: Comment se fait-il qu'au moment des négociations collectives de toutes sortes les syndicats, qui normalement sont plus sensibles aux préoccupations sociales et à toute la question de l'équité non seulement entre les hommes et les femmes, mais entre les générations, semble-t-il, également... Comment ça se fait qu'à ce moment-là ce phénomène-là n'ait pas été dénoncé dans les négociations tant avec le secteur public que dans le secteur privé? Pourquoi c'est aujourd'hui que toute cette problématique-là arrive sur le tapis alors que la pratique était courante depuis plusieurs années et que, vous-mêmes, vous ne les avez pas dénoncées? Ça me surprend, parce que je connais votre propension à défendre les questions sociales.

Mme Pagé (Lorraine): La CEQ est signataire de 150 conventions collectives. Nous avons 250 syndicats, mais certains syndicats sont couverts par une convention collective nationale. Nous signons 150 conventions collectives. Nous n'avons pas, dans nos conventions collectives, de clauses orphelin. Il y a une disposition que certains tentent d'assimiler à une clause orphelin, mais nous n'avons pas, à la CEQ, pour aucun des salariés que nous représentons dans aucun milieu de travail, deux régimes d'emplois: un pour ceux qui ont été engagés avant telle date et ceux qui ont été engagés après telle date.

Ce qui fait que tout ça, c'est le résultat de débats internes, de solidarités à construire. Et, quand on négociait des conventions collectives à la fin des années soixante, les années soixante-dix jusqu'au début des années quatre-vingt, on ne se posait même pas la question sur les sacrifices à se partager. Nous étions dans un contexte de développement, de croissance qui faisait que, convention collective après convention collective, les conditions de travail s'amélioraient.

La dynamique de détérioration des conditions de travail a débuté vers le milieu des années quatre-vingt. Dans ce contexte-là, il y a des milieux où, à force de débats, de solidarité, de prise en compte de certaines réalités, on a réussi à faire que tout le monde a vu ces situations se détériorer et préserver l'équité entre les hommes, les femmes, les générations. Dans d'autres milieux, ça a été plus difficile. Et il n'y avait pas d'interdit de cette pratique-là, comme, pendant très longtemps, il n'y a pas eu d'interdit sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes. Même, il y a eu une époque où les syndicats, à la CEQ, signaient des conventions collectives où la femme était congédiée quand elle était enceinte.

Il y a aussi des phénomènes de maturation dans les sociétés qui font que, à un moment donné, dans un contexte, donné, il y a des problématiques qui émergent qui sont davantage prises en compte et qui permettent que collectivement nous franchissions une étape additionnelle

dans la lutte à la discrimination. C'est ce que nous avons vécu à l'égard des femmes, c'est ce que nous avons vécu à l'égard des communautés culturelles, c'est ce que nous avons vécu, pour une certaine part, à l'égard des jeunes.

Mais je crois que le contexte général de détérioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et travailleuses a pu venir exacerber ces tensions entre les générations. Et je crois que, là, le débat nous permet justement, non pas de chercher des coupables — peut-être que tout le monde était responsable, mais je pense que, dans la grande majorité des cas, il n'y avait pas de coupables — mais de plutôt repartir sur des nouvelles bases, se donner une législation qui va mettre la pression sur tout le monde, le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les membres des syndicats, pour justement franchir une étape additionnelle, pour rechercher une équité accrue entre tous les membres que nous représentons, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leur orientation sexuelle, parce que, ça aussi, ce n'est tout à fait réglé encore.

M. Beaulne: Bien, je terminerais par une question hypothétique. Vous n'êtes pas obligés d'y répondre. Là, tout le monde demande au gouvernement de légiférer — vous avez d'ailleurs... j'aime bien l'exposé que vous avez fait — pour un peu mettre de l'ordre dans l'évolution du milieu de travail. Si, pour une raison ou pour une autre, le gouvernement — je ne parle pas du gouvernement en place aujourd'hui, le gouvernement comme État — pour toutes sortes de raisons, ne légifèrerait pas ou tardait à légiférer, vous, comme centrale syndicale, étant donné la maturation dont vous nous avez fait part, est-ce que vous prendriez le bâton du pèlerin pour, malgré tout, dénoncer, à l'avenir, la pratique des clauses orphelin?

Mme Pagé (Lorraine): Bien, dans l'état du débat où nous sommes rendus, avec le consensus qui s'est exprimé, je crois que la société québécoise a franchi une étape sur la prise en compte de cette réalité et la volonté de la voir se corriger. Nous serions profondément déçus que le gouvernement ou l'État, constatant le consensus, décide de ne pas aller de l'avant. Nous continuerions à faire valoir le point de vue. Nous avons des jeunes, des comités des jeunes qui sont là pour faire valoir ce point de vue avec nous également.

Nous allons, pour notre part, comme centrale, continuer à faire le travail que nous faisons par le biais de nos revendications, par le biais de la prochaine négociation dans les secteurs public et parapublic et par le biais des 100 quelques autres conventions collectives que nous serons appelés à négocier. Pour le moment, il n'y en a pas, de clause orphelin. Nous allons continuer à travailler pour qu'il n'y en ait pas. Et les deux situations litigieuses que nous avons vécues, l'augmentation du nombre d'élèves faite dans les classes de maternelle où on retrouve 98 % de femmes et le gel de l'échelon, ce sont des dossiers que nous entendons reprendre dans la prochaine négociation.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Béchard: Merci, M. le Président. Mme Pagé. M. Charland, M. Marquis, Mme Caza et M. Savard, bienvenue. Je vous dirais qu'on attendait avec impatience votre arrivée en commission parlementaire, parce que vous savez sans doute qu'il y a un groupe de jeunes enseignants qui vous a précédés.

À l'évidence, cet après-midi on a un problème de définition. On a un problème de définition parce que ces jeunes-là sont venus nous dire que, pour eux — et je reprends des éléments qui ont été mentionnés, puis je veux vous reposer la même question — ce qui a été signé en 1997 est une clause orphelin. C'est ce qui a provoqué pour eux, je dirais, leur dissociation, un peu, de la CEQ et le fait qu'ils ont décidé de faire marche à part là-dedans. Là, moi, à vous entendre, j'ai l'impression que, ça, ce n'est plus nécessairement une clause orphelin, ce que vous avez fait à l'époque.

Mais, à partir du moment où il y a une partie des enseignants qui ont vu leur salaire réduit de 6,4 % et que l'autre partie d'enseignants ont vu leur salaire réduit seulement de 2,6 % et à partir du moment où ça coûte environ 1 000 \$ par année pour des jeunes comparativement à 300 \$ pour les autres, moi, dans mon livre à moi, puis, je pense, dans le livre des gens qui sont venus faire la présentation, l'Association des jeunes enseignants, c'était une clause orphelin. Et ça, je veux juste, avant d'aller plus loin, qu'on s'entende là-dessus. Si, pour eux, c'est une clause orphelin, est-ce que, pour vous, c'en est une aussi? Juste comme prémisses de départ, est-ce que ce qui s'est fait en 1997, c'est bel et bien une clause orphelin?

Mme Pagé (Lorraine): Alors, je vous l'ai dit, c'est ce que nous avons dit devant la Commission des droits de la personne, pour nous, ce n'est pas une clause orphelin, pour deux raisons: elle ne crée pas un régime de travail différent pour les nouveaux engagés ou ceux qui ont été engagés avant ou après telle date; deuxièmement, ce n'est pas une mesure qui s'est appliquée à un groupe alors que tous les autres préservaient leurs acquis. Tout le monde a vu les conditions de travail détériorées.

● (15 h 40) ●

Bien sûr, on ne s'entend pas. Ces jeunes que vous avez rencontrés sont venus aussi me dire que le dossier de l'équité salariale que nous traitons serait une clause orphelin, parce qu'il viendrait changer les paramètres qui établissent la rémunération des enseignantes et des enseignants. Ils m'ont également dit que, quand on avait changé le régime de probation, il y a plusieurs années, alors que tout le monde était d'accord pour dire que le régime de probation existant n'était pas bon, ça avait été aussi une clause orphelin.

Nous, ce que nous disons, c'est qu'un changement aux conventions collectives n'est pas toujours une clause orphelin, qu'il faut y avoir la notion de discrimination. Quoi qu'il en soit, ce que nous disons, c'est que le

législateur devra prévoir une définition claire. Cette définition claire étant faite, les parties devront modifier les clauses orphelin qui existent dans leurs conventions collectives selon la définition adoptée. Et, s'il y a un litige... Parce que, vous savez, quand on signe des conventions collectives, on s'entend toujours sur le texte, puis un an après on est en arbitrage parce qu'on ne s'entend plus sur le texte. Quand on aura un texte clair, malgré tout, s'il y a des litiges, il faudra qu'il y ait un processus pour trancher le litige et dire: Est-ce que ça en est une ou ça n'en est pas une, clause orphelin? Parce qu'il faut toujours faire face à cette éventualité d'une interprétation qui peut être différente selon les personnes en cause.

Mais je ne voudrais pas terminer ce temps de réponse sans donner la parole à Mme Caza, puisqu'on parle des jeunes enseignants, n'est-ce pas, alors Mme Caza, qui est représentante du Comité des jeunes à la CEQ.

Mme Caza (Dominique): M. le Président, bonjour. C'est la première fois que je viens ici. Alors, je suis quelque peu nerveuse. Je m'étais préparé un texte. Alors, permettez-moi de vous le lire.

Comme vous le savez, le gel de l'échelon que certains se plaisent à appeler clause orphelin faisait partie d'un ensemble d'offres. Nous devons choisir entre deux hypothèses pas plus réjouissantes l'une que l'autre. Les deux hypothèses comprenaient l'abolition des chefs de groupe au secondaire, l'augmentation des groupes à la maternelle ainsi que des arrangements locaux. Ensuite, l'hypothèse 1 comportait une modification à l'assurance-salaire, une journée pédagogique en moins et, finalement, l'augmentation des moyennes et des maxima dans les classes, ce qui coupait, à elle seule, 1 227 postes d'enseignants. Dans l'hypothèse 2, il y avait le report du paiement des congés de maladie, la modification à l'assurance-salaire, le report de l'augmentation salariale ainsi que le gel de l'échelon.

Vous comprendrez, M. le Président, que, lors des négociations, il est plus facile d'aller chercher des sous que des conditions de travail. Si nous avions opté pour l'hypothèse 1, plusieurs des jeunes qui se disent discriminés par cette entente n'auraient même pas d'emploi, moi la première. Nous aurions dû nous battre pour une job.

De plus, il n'y a pas que les jeunes qui ont perdu. Les femmes, parce qu'elles sont 98 % au préscolaire, ont vu leurs groupes-classes augmenter de 20 à 25 élèves par classe. Encore les femmes, parce qu'elles sont majoritaires en enseignement, ont décidé de prendre leur retraite afin de laisser la place aux jeunes, et ce, sans laisser les coupures modifier les conditions de travail. Parce que comprenez bien que ce sont nous, les jeunes, qui serions restés là plus longtemps. Ces femmes, en plus, s'étaient battues afin d'obtenir le congé de maternité, entre autres, sans même en avoir profité. Elles ont fait des gains dans la convention, et ce, pour nous, les jeunes. On dira après que les boomers n'ont rien fait pour nous, qu'ils sont bien assis sur leurs jobs.

De plus, la décision devait se prendre rapidement étant donné la menace d'une loi spéciale qui planait au-dessus de nos têtes. Cette loi avait comme but de couper de 6 % la masse salariale, ce qui voulait dire près de 3 000 postes en moins. Donc, personnellement, j'avais le choix entre un gel de mon échelon ou entre une job.

Le Président (M. Sirros): Je vous demanderais de conclure pour qu'on puisse continuer un peu l'échange. Je suis sûr qu'on est moins tannants que certains élèves que j'ai déjà connus en classe et que vous avez certainement connus. Alors, on pourrait peut-être juste s'échanger pour ce qui est du reste.

Mme Caza (Dominique): Dans le fond, ce qui en ressort, c'est que, lors des assemblées générales, on avait le choix entre se faire geler d'un échelon ou de ne pas avoir de travail. Donc, personnellement, j'ai opté pour travailler. C'est tout.

M. Bécharde: Donc, vous êtes en train de nous dire que vous avez choisi les clauses orphelin pour travailler.

Mme Caza (Dominique): Je n'ai pas dit que c'était une clause orphelin, par contre.

M. Bécharde: Non. C'est parce qu'on a un problème fondamental de définition. C'est bien beau de dire que ce n'est pas une clause orphelin, mais là il y a un consensus partout qui dit qu'au niveau salarial, à partir du moment... Puis on a beau dire que, oui, tout le monde a fait un effort, mais il y a presque 4 % d'efforts qu'on a demandé aux jeunes et aux nouveaux arrivants, et ceux qui étaient déjà en place... Pour moi, c'est une définition simple, pure et dure d'une clause orphelin. En tout cas, là-dessus, on n'arrivera pas à un consensus et les autres gens l'ont dit.

Moi, j'aurais une autre question. Les jeunes de la CEQ qui se sont dissociés, qui sont partis ailleurs, ils ont entamé, je pense, des recours. Est-ce que le syndicat, en tant que représentant de tous les jeunes enseignants — je pense que la façon de faire fait en sorte que vous représentez tous les membres, tous les jeunes enseignants — vous défendez ces jeunes-là qui disent qu'il y a eu une clause orphelin et qu'il faut remédier à la situation ou encore, je dirais, vous défendez le principe que ce n'est pas une clause orphelin?

Mme Pagé (Lorraine): M. le Président — M. le député, M. le Président, je ne sais plus — je dis à M. le député: Nous représentons l'ensemble des jeunes que nous avons à la CEQ. Nous avons 24 % de nos membres qui sont à la CEQ. Il y en a 110 qui font partie d'une association pour la défense des jeunes enseignantes et enseignants. Alors, je veux bien, là, mais ils sont toujours bien 110 alors qu'il y en a 24 % de nos membres qui répondent à la définition de jeunes, dont 9 000 jeunes enseignantes et enseignants qui ont fait le débat sur cette question du gel de l'échelon.

À la CEQ, un enseignant qui rentrait en fonction le 1er juillet 1997, il rentrait à l'échelon 1 de l'échelle salariale des enseignantes et des enseignants. On n'a pas mis des barreaux par en bas, là. Ils rentreraient dans l'échelle salariale convenue, à l'échelon 1, tel qu'il était, et 15 échelons, comme ça a toujours été le cas. Ce qui a été fait, c'est un gel de l'échelon.

Est-ce qu'il y a là clause orphelin, oui ou non? Nous disons non; ils disent oui. Une personne a décidé de le porter devant la Commission des droits de la personne. La Commission des droits de la personne rendra un jugement et nous verrons. Si la Commission des droits de la personne dit: C'est la CEQ qui avait raison, ce n'est pas une clause orphelin, parfait, mais, de toute façon, nous entendons revenir sur la question du gel de l'échelon avec le dossier de l'équité salariale. Nous l'avons dit à la table des négociations et je l'ai dit tout à l'heure. Si la Commission dit: C'est une clause orphelin, eh bien, les parties signataires de cette clause, la CEQ et le gouvernement, auront à se poser des questions d'ajustement.

Mais là il y a une voie qui a été choisie, qui est celle de porter le litige devant un organisme. L'organisme a entendu les présentations. Nous sommes en attente d'une décision et nous verrons, selon la décision, ce qu'il conviendra de faire. Mais ce qui est important, par ailleurs, c'est que le législateur aille avec une définition, la plus claire possible. Nous en proposons une qui fait l'unanimité d'à peu près tous les groupes qui l'ont regardée. Ça n'empêchera pas des difficultés d'interprétation, il y en aura toujours. Il faudra, à ce moment-là, prévoir un processus pour venir trancher les litiges sans que ça transite par la Commission des droits de la personne, sans que ça prenne trop de temps, un processus simple pour venir dire: Dans ce cas-là, oui, c'est une clause orphelin; non, ça n'en est pas une, pour que les choses puissent se corriger rapidement.

Il me semble qu'avec le mécanisme que nous proposons ça permet d'aller vers l'avenir plutôt que de chercher des coupables, ou faire la chasse aux sorcières, ou gratter nos bobos, ou je ne sais pas trop quoi, mais plutôt se tourner vers l'avenir pour faire que les choses soient claires pour tout le monde.

M. Bécharde: Qu'est-ce que vous allez faire justement si la Commission des droits de la personne reconnaît que c'est effectivement une clause orphelin? Et ça, c'est sûr que c'est avec le gouvernement, l'autre partie signataire, là, mais est-ce que vous allez ramener une autre méthode, une autre façon? Parce que c'est à peu près le seul groupe qu'on a entendu, les jeunes enseignants, qui dit que, suite aux dernières coupures dans la fonction publique... Vous êtes à peu près les seuls. Il en existe peut-être, mais on n'a pas entendu les jeunes de la CSN ou d'autres syndicats venir dire qu'ils se sont fait autant rabrouer que par la CEQ. Ça a même créé un schisme et un mouvement.

De dire que ce n'est pas une clause orphelin, je trouve que c'est un peu gros pour nier un fait que tout le monde admet. Je trouve ça un petit peu gros. Qu'est-ce

que vous allez faire si la Commission des droits de la personne... Et c'est la preuve que les recours existants ne fonctionnent pas. Écoutez, vous avez quelqu'un qui est pris entre les deux.

• (15 h 50) •

Mme Pagé (Lorraine): Bien, là, «tout le monde admet», M. le député, avec beaucoup de respect, peut-être que, vous, vous l'admettez, là, puis qu'il y a 110 jeunes dans une association qui l'admettent, mais, pour le moment, l'organisme qui a été saisi de la question n'a rien admis, il n'a pas jugé, là. Alors, on va attendre. Il va juger. S'il juge que ça n'en est pas une, de toute façon, nous allons revenir sur la question, je l'ai dit, parce que nous avons un dossier d'équité salariale et nous voulons reconsidérer un certain nombre d'éléments. Si la Commission dit que c'est une clause orphelin, cette convention collective, elle a été signée par deux parties, ça fera un rendez-vous obligé entre les deux parties. Il me semble que c'est bien clair, comme réponse.

M. Bécharde: Oui, oui.

Mme Pagé (Lorraine): Bon.

M. Bécharde: Le fait que des membres de votre syndicat portent une des conventions devant la Commission des droits de la personne, vous contestez de cette façon-là, vous ne trouvez pas que c'est un drôle d'exemple à envoyer au niveau de la représentation syndicale? Parce que j'ose imaginer que, avant d'en arriver là, ces jeunes-là ont dû essayer de s'entendre avec vous autres, là, avant de vous traîner devant la Commission des droits de la personne. Et je vous dirais que ce que je comprends de votre message aussi, c'est que, pour vous, des clauses orphelin dans les conventions collectives, dans les prochaines négociations, il n'y aura pas.

Mme Pagé (Lorraine): C'est ce que j'ai dit.

M. Bécharde: Donc, il va falloir le définir, parce que, pour vous, ça n'en est pas, alors que, pour tout le monde, ça en est.

Mme Pagé (Lorraine): Bien oui, mais...

M. Bécharde: Quel exemple vous trouvez que c'est à donner aux jeunes que de dire... Quand vous parlez de votre Comité de jeunes, vous leur apprenez, entre autres, les grands faits du syndicalisme, alors que, d'un autre côté, vous en avez 110 qui vous traînent devant la Commission des droits de la personne. Vous ne trouvez pas que c'est un peu paradoxal?

Mme Pagé (Lorraine): Écoutez, d'abord, il y a 130 000 membres à la CEQ. Ce n'est pas un caucus de 75 députés où il y a la ligne de parti, là; ils sont 130 000, ils ne pensent pas tous pareil. C'est leur droit le plus légitime. Moi, je ne peux pas leur dire: C'est la ligne de parti qui s'applique. Ils ont le droit à la liberté

d'expression. Ils ont le droit d'interpréter quelque chose comme ils veulent. Ils ont le droit de porter le litige quelque part.

On a eu des échanges avec eux autres francs, honnêtes. Ils ne m'ont pas traitée de tous les noms. Je ne les ai pas traités de tous les noms. On s'est expliqué le contexte. Ils savent bien ça. Ils font une interprétation; nous en faisons une autre. Nous acceptons de dire: Ça s'en va à la Commission des droits de la personne. On verra le résultat. Et, en plus, nous avons des décisions claires sur les clauses orphelin, sur la suite des choses s'il y a un jugement, et, de toute façon, sur la suite des choses, même s'il n'y avait pas un jugement en faveur du requérant. Et, plus que ça, on signe 150 conventions collectives. Il n'y en a pas une sapristi, clause orphelin. Je veux bien que vous me citiez la CSN, mais ils en ont signées dans les municipalités.

M. Bécharde: Selon votre définition.

Mme Pagé (Lorraine): Je ne leur fais pas la leçon, moi. Je suis capable de comprendre dans quelle situation difficile ils ont pu être. À la CEQ, les choses se sont vécues comme ça. Les choix ont été faits, y compris par les jeunes. Les mandats d'assemblée générale, ils sont rentrés unanimes, M. le Président, unanimes. Alors, moi, je fonctionne avec les mandats d'assemblée générale.

Par la suite, ce qu'on a tenté de faire, c'est de garder les ponts ouverts avec ces jeunes-là. Ils participent à notre réseau des jeunes. Ils ont rencontré le Comité des jeunes. Ce n'est pas la guerre entre nous deux. Ils savent la priorité qu'on a sur la prochaine négociation, sur l'équité salariale. Et, pour le reste, il y a un désaccord qui nous oppose sur une question. On aura une réponse.

Si, en plus, on a une définition claire dans la Loi sur les normes du travail, bien ça permettra de clarifier un ensemble de situations et, en cas de litige, d'avoir un arbitre ou un processus qui permettra de trancher les litiges. On ne peut pas faire plus que ça. Même au Canada, on ne s'entend pas sur l'interprétation de la Constitution canadienne, même si elle est écrite. Ça fait que, vous savez, là, qu'on ne s'entende pas sur l'interprétation d'une clause orphelin, il n'y a pas un drame national là-dedans, là. Ça prend un mécanisme pour trancher, à un moment donné, s'il y a un litige.

M. Bécharde: Merci.

Le Président (M. Sirros): Merci. C'est au député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Oui. Merci, M. le Président. À écouter votre présentation aujourd'hui, ça sonne juste comme un beau chant de Noël, où tout semble parfait.

Je ne comprends même pas qu'on soit tombés dans un discours ou une chicane sur la définition des clauses orphelin. Il y a une réalité de chiffres, là. Il est arrivé une facture, une contribution au déficit. Puis qui l'a payée, la facture? C'est 30 % de vos enseignants, puis c'est les jeunes, c'est les derniers rentrés. Alors, là, vous pouvez

me dire que ce n'est pas la bonne définition, ça, c'est la réalité. La réalité, c'est que la facture est là puis il y a du monde qui la paie.

Là, il y a du monde qui vous poursuit devant la Commission des droits de la personne. Je lis la version des faits de la CEQ, puis vous dites: Faire payer les jeunes, c'est correct. Aujourd'hui, vous ramenez un mémoire devant nous autres pour dire: Faire payer les jeunes, ce n'est pas correct. Ça, là, c'est vos avocasseries contre les jeunes. Ça, c'est votre action. Mais votre discours, c'est les beaux principes.

Madame, vous aviez le choix. Vous aviez le choix quand la facture a été présentée et vous avez abandonné les jeunes. Ça, c'est la réalité. C'est la réalité que les jeunes enseignants sont venus nous présenter ici. On ne peut pas arriver aujourd'hui, là, il me semble que ce n'est pas permis devant une commission parlementaire de faire preuve d'une hypocrisie au point de dire que tous les principes sont beaux...

Le Président (M. Sirros): M. le député!

M. Dumont: Je n'ai pas dit que personne l'avait été...

Le Président (M. Sirros): Correct.

M. Dumont: ...j'ai dit que ça ne doit pas être permis. Je fais l'hypothèse que ça ne doit pas être permis, M. le Président, mais je suis prêt à le retirer. De faire preuve d'aussi peu de souci de cohérence, disons, par rapport à ce qu'on vient de poser comme geste puis de nous démontrer aujourd'hui un accord total avec l'abolition des clauses orphelin quand on a encore de l'encre sur le bout des doigts d'une signature de clause orphelin aussi évidente que celle-là...

Ma question va être bien simple. Moi, je pense que vous avez sacrifié vos jeunes. Je pense que c'est eux autres qui ont payé la facture. Dans votre mémoire, vous parlez beaucoup de l'article 47.2, sur le devoir de représentation. S'il y a des jeunes qui vous le demandent, qui disent: Vous ne m'avez pas représenté, allez-vous leur rembourser leur cotisation?

Mme Pagé (Lorraine): Alors, M. Dumont, je vais commencer par vous dire une chose. Peut-être que vous trouvez que je suis une hypocrite — vous avez utilisé le langage parlementaire pour vous permettre de dire n'importe quoi — mais, si l'hypocrisie n'est pas permise, l'opportunisme politique de bas étage ne devrait pas non plus être permis. Et je laisse M. Savard répondre.

Des voix: Bravo!

Le Président (M. Sirros): S'il vous plaît! Je dois rappeler à tous ceux qui sont ici que les manifestations, d'une façon ou d'une autre, ne sont pas permises. On est ici pour échanger. Les échanges ont lieu, les gens écoutent. Puis continuons.

Mme Pagé (Lorraine): C'est ça, sois poli, puis il n'y aura pas de réponse.

Le Président (M. Sirros): S'il vous plaît! M. le député.

M. Dumont: En matière d'opportunisme...

Mme Pagé (Lorraine): M. Savard va répondre à sa question.

Le Président (M. Sirros): La réponse a été entendue. M. le député

M. Dumont: Ah! Je pensais que la réponse était déjà complète.

Mme Pagé (Lorraine): Non.

M. Savard (Luc): Oui. Alors, M. le Président, d'abord, j'aimerais indiquer à M. le député de Rivière-du-Loup que la facture qui était exigée des enseignantes et enseignants de commissions scolaires au printemps 1997, c'était 156 000 000 \$ de réduction de coûts de main-d'oeuvre à même la convention collective des enseignants. Le gel de l'échelon, c'est 22 000 000 \$. Le 156 000 000 \$ s'ajoutait à une facture de 100 000 000 \$ déjà consenti lors du renouvellement de la convention collective de l'automne 1995: 256 000 000 \$ dans la convention collective des enseignantes et enseignants en l'espace d'un an, et tout ça, dans les mandats d'assemblée générale où les gens nous demandaient de préserver les paramètres de la tâche, de préserver l'emploi dans l'enseignement.

Ça ne datait pas du printemps 1997. Déjà, au moment du renouvellement de la convention collective à l'automne 1995, quand il y a eu une facture de 100 000 000 \$ à aller chercher dans la convention collective des enseignants, les gens disaient: Il ne faut pas faire en sorte qu'il y ait une diminution de l'emploi. On avait des mandats d'assemblée générale unanimes. Donc, c'étaient autant les jeunes que les moins jeunes qui réclamaient de leur organisation de préserver l'emploi et d'essayer de trouver des moyens de trouver ce 156 000 000 \$.

Pensez-vous que c'était facile pour des leaders syndicaux d'aller dire à des gens qui sont sur l'assurance-salaire que leur prestation était pour passer de 80 % à 70 %? On peut prétendre que c'est les plus de 15 ans qui sont les plus susceptibles d'utiliser l'assurance-salaire pour des congés de maladie. On peut s'entendre là-dessus? «C'était-u» facile, ça, cette mesure-là, passer l'assurance-salaire de 80 % à 70 %?

Puis le gel de l'échelon, ce n'était pas plus simple. Ce n'était pas plus simple d'aller dire aux profs du secondaire: Vous perdez vos chefs de groupe, l'équivalent de 265 postes, qui permettaient aux profs du secondaire d'avoir des animatrices ou des animateurs pédagogiques dans leur discipline pour leur faciliter leur intervention auprès des jeunes.

Je suppose que l'équité aurait voulu qu'on augmente le nombre d'élèves par groupe, avec les impacts que ça aurait eu dans les classes, auprès des jeunes? Parce que, ça aussi, les enseignantes et enseignants étaient préoccupés par cette question-là lors de ces discussions-là, éviter que ça ait des effets sur les conditions d'apprentissage des jeunes; ils subissent déjà assez les compressions budgétaires. Alors, voilà l'ensemble du portrait.

M. Dumont: Si c'est juste 22 000 000 \$, le 22 000 000 \$ réparti entre tous les enseignants, ça aurait représenté combien de pour cent, si c'est juste 22 000 000 \$?

Le Président (M. Sirros): Rapidement, s'il vous plaît. Notre temps est...

M. Dumont: En passant, l'opportunisme, c'est de plaire à la majorité pour se maintenir en poste.

● (16 heures) ●

Mme Pagé (Lorraine): Vous avez bien appris votre leçon. Vous allez aller loin!

Le Président (M. Sirros): Très rapidement, s'il vous plaît.

M. Savard (Luc): C'est des mesures auxquelles nous avons pensé, comment regarder ou envisager le fait de pouvoir répartir le plus possible ces coupures-là à l'ensemble des gens. Mais c'est l'effet que ça avait sur la valeur relative de l'emploi d'enseignant.

Mme Pagé a fait allusion, tout à l'heure, aux travaux d'équité salariale. Il y a des études menées conjointement par le Conseil du trésor et la CEQ qui révèlent que l'emploi d'enseignant est sous-évalué et sous-payé. Alors, répartir la facture sur tout le monde, donc en venir encore à réduire la valeur de l'emploi d'enseignant par rapport aux autres corps d'emplois dans le secteur public-parapublic, ce n'était pas acceptable. Ce n'était pas acceptable pour les membres, on subissait déjà la coupure de 1 %.

La loi 102, le groupe des enseignantes et enseignants a consenti à poursuivre ces deux jours-là. Dans le cadre de ces mesures-là de 156 000 000 \$, ça a duré jusqu'au 30 juin dernier. Je pense qu'il faut regarder l'ensemble du contexte et de la conjoncture puis arrêter de monter en épingle une mesure parmi d'autres puis penser qu'il y a d'autres groupes enseignants, les gens du préscolaire, les gens en invalidité, les jeunes avec le gel du salaire, il est vrai, mais que, dans un contexte où t'as 256 000 000 \$ à trouver, il peut y avoir des mesures qui écorchent plus certains groupes que d'autres, même si t'essaies de trouver le plus de mesures possible universelles à tout le monde.

Le Président (M. Sirros): Je dois vous arrêter.

M. Savard (Luc): Mais la réalité universelle, c'était que les gens ne voulaient pas voir les conditions de

travail détériorées et les conditions d'apprentissage auprès des jeunes se détériorer. Ça aussi, c'était...

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup pour cet échange. Ceci nous amène à la fin de cette période. J'invite le prochain groupe à prendre place, et, entre-temps, on va suspendre pour deux minutes.

(Suspension de la séance à 16 h 2)

(Reprise à 16 h 5)

Le Président (M. Sirros): Alors, si tout le monde veut bien prendre place, on va reprendre nos travaux.

Nous avons les représentants de la Fédération des travailleurs du Québec, je crois. Alors, je vous demanderais de vous présenter, même si la plupart vous connaissent déjà. Et vous connaissez bien les règles du jeu. On pourra entamer tout de suite la présentation, suivie de l'échange.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Godbout (Clément): Merci, M. le Président. Alors, je suis accompagné, à ma gauche, de M. Arnold Dugas, qui est le président-directeur québécois du Syndicat de la métallurgie, les métallos; de M. René Roy, du Syndicat des communications, du papier et des produits chimiques, qui va nous arriver d'une seconde à l'autre; d'Henri Massé, le secrétaire général de la FTQ; de Gilles Charland, le directeur du Syndicat canadien de la fonction publique, le directeur québécois; de Jean Lavallée, directeur québécois de la construction; et de Michel Lajeunesse, qui est directeur du Québec et également canadien de son Syndicat des employés professionnels et de bureau, local 57, et qui représente les travailleurs surtout du secteur des banques et des institutions financières où on retrouve beaucoup de femmes et beaucoup de jeunes, comme vous le savez.

Depuis près d'un an déjà, un débat plus ou moins informel se tient sur la place publique sur le phénomène des clauses dites orphelin. Ce débat a connu des moments forts, notamment à la faveur des règlements des conventions collectives précipités par la menace du gouvernement québécois de légiférer pour imposer une récupération de 6 % de la main-d'oeuvre dans le secteur municipal.

Une des lacunes majeures de ce débat réside dans le fait qu'à peu près personne ne s'entend sur une définition claire de ce qu'est une clause dite orphelin, expression qu'on ne retrouve pas non plus d'ailleurs dans les différents ouvrages traitant de la terminologie en matière de relations de travail. Cette absence de définition a été source de débordements, le débat se déplaçant rapidement sur un terrain où toute modification aux conditions de travail pouvait devenir discriminatoire. Au nombre de ces débordements — et on l'a vu tout à l'heure, ce n'est pas toujours très édifiant — il convient de

souligner l'étude du groupe Le pont entre les générations qui, à partir de 31 municipalités sur 386 assujetties à 833 conventions collectives, en déduit un pourcentage de 64,5 % d'incidence de clauses dites orphelin, ce qui est tout à fait faux, voire même démagogique.

Un autre problème de ce débat tient au fait que plusieurs des intervenants font preuve d'une profonde méconnaissance de notre régime de relations de travail ainsi que des principes qui sous-tendent le système de libre négociation en vigueur au Québec depuis la nuit des temps. Il ne faut pas s'en surprendre dans un pays où même le gouvernement lui-même, à quelques semaines d'intervalle, légifère pour favoriser les clauses dites orphelin dans la loi spéciale dans le secteur municipal — et je cite, la loi disait «sauf les taux et échelles de salaires applicables aux salariés qui sont alors à l'emploi de l'organisme»; nous n'avions pas le droit de leur toucher — et annonce en grande pompe qu'il faut les éradiquer à tout jamais des conventions collectives en clamant bien haut «qu'aucune disposition, peu importe la convention collective considérée, ne doit laisser place à la discrimination».

Selon nous, tout ce débat a donc mis en lumière l'urgence au Québec de faire un consensus sur une définition de ce qu'est une véritable clause orphelin. Il est tout aussi fondamental, dans ce sens-là, de s'entendre sur des repères historiques riches en explications concernant ce phénomène et sur un certain nombre de principes fondamentaux.

L'élément le plus souvent mentionné dans le débat des clauses dites orphelin est la double échelle salariale s'appliquant selon la date d'embauche pour un même emploi et pour le même statut d'employé. On y interpelle alors directement les syndicats et on greffe indistinctement, trop souvent, actuellement, à l'échelle, comme clause discriminatoire, l'ajout d'un échelon, par exemple, des avantages sociaux différés ou différents, un allongement de la période de probation, la multiplication des statuts d'emplois, etc. On ne vise alors que le milieu de travail syndiqué, dans le débat actuel, souvent, donc soumis au Code du travail, en escamotant les éléments majeurs de discrimination qui affectent non seulement les jeunes, mais aussi l'ensemble des personnes qui recherchent de l'emploi.

Or, de tout temps, le mouvement syndical nord-américain, et vous le savez, M. le ministre, s'est opposé avec véhémence, et à juste titre, aux doubles échelles salariales qui ne se rejoignent jamais. La position de la FTQ s'inscrit aussi parfaitement dans ce courant de pensée, et en même temps le mouvement syndical s'est toujours objecté à toute intervention tous azimuts dans ce dossier-là.

● (16 h 10) ●

Un des objectifs majeurs de la lutte syndicale, c'est d'obtenir les meilleures conditions de travail possible tout en tenant compte puis en tentant de réduire les écarts entre salariés — les principes égalitaristes — qui introduisent le moins de distinctions possible. Mais, au fil des transformations profondes qui ont mené d'une économie industrielle

à une nouvelle économie du savoir, voire au cybermonde, les négociations collectives ont quand même, elles, progressivement cessé d'être uniquement des exercices d'amélioration des conditions de travail. Un phénomène nouveau venait de nous arriver — et on en est conscients — des employeurs qui sont en demande et qui exigent des reculs des conditions de travail conventionnées. C'est d'ailleurs ce qui nous a amené, dans ce nouveau climat, le débat d'aujourd'hui, les clauses dites orphelin.

L'absence d'emplois frappe de plein front des dizaines de milliers de jeunes et les empêche de se projeter comme citoyens à part entière dans l'avenir. Exclure ainsi de la vie active des centaines de milliers de jeunes, femmes et hommes, constitue une tragédie aux plans social et moral et un gaspillage éhonté de talents, de compétences, de vie qui ne laissent aucunement indifférents leurs aînés, au premier plan le mouvement syndical, dont l'action est basée sur la solidarité, le partage de la richesse et le respect des droits.

À ce sombre portrait, il faut ajouter que les travailleurs et les travailleuses plus âgés sont souvent peu scolarisés, jetés à la rue au nom de la rationalisation, de fusions, d'autres machinations patronales, sacrifiés au gré des transformations de leur milieu de travail par des entreprises toujours en quête de plus grands profits. Et, dans cette spirale de la pauvreté, un nombre trop élevé de nos concitoyens et concitoyennes perdent l'estime d'eux-mêmes et beaucoup aussi perdent espoir. Personne n'a le droit, dans le contexte actuel, de les bercer d'illusions quant aux solutions à leurs problèmes.

Pour les représentants des fédérations étudiantes, un certain groupe de jeunes, il faut identifier les coupables, les combattre, exiger réparation. On peut être d'accord avec ça. Il s'agit d'une base de l'action militante revendicatrice. Par contre, encore faut-il choisir adéquatement son cheval de bataille, car, au-delà du battage médiatique autour de cette question, nous ne croyons pas que cette question à elle seule ait une influence réelle, ni sur la situation des jeunes en emploi, ni sur l'atteinte de notre objectif commun, des emplois de qualité pour tous et toutes sans discrimination.

Nous ne croyons pas qu'en abordant toute cette question uniquement sous l'angle des conventions collectives, limitant une éventuelle intervention législative aux entreprises syndiquées, comme le préconisait, si on a bien compris, le ministre du Travail dans sa déclaration d'orientation, on s'attaque aux vraies causes de la situation de sous-emploi des jeunes. En concentrant toute l'attention sur le phénomène des clauses dites orphelin, les différents partis politiques, malheureusement, se servent de ces supposées clauses comme d'un miroir aux alouettes pour attirer la sympathie des jeunes. Mais, selon nous, si le législateur veut être sérieux, il doit s'attaquer sans délai à d'autres questions très fondamentales comme la prolifération incontrôlée de la sous-traitance — c'est là que les jeunes se font maganer — la «mcdonaldisation» des emplois, les entraves innombrables à la syndicalisation des travailleurs, surtout chez les jeunes, notamment ceux de

l'industrie, par exemple, du taxi, le gel de l'embauche dans le secteur de la fonction publique, la précarisation des emplois tous azimuts: à la pige, faux travail autonome — on attend encore après la législation — temps partiel non volontaire, sur appel, temporaire, occasionnel.

Les employeurs ont poussé le jeu de la négociation au bout, comme on dit, bien souvent le couteau sur la gorge, forçant des choix déchirants pour plusieurs groupes de syndiqués. Soulignons néanmoins qu'au moins, contrairement aux non-syndiqués, ils ont quand même eu leur mot à dire. Au fil des ans, on a vu des groupes de syndiqués, particulièrement dans le secteur manufacturier, qui ont préféré voir leur entreprise fermer plutôt que d'accepter le nivellement des conditions de travail à la base aux normes minimales de travail, puis on les a complètement blâmés en disant qu'ils étaient irresponsables.

Dans un nombre de cas aussi, sous la... sous-traitance, le véritable choix qui s'est offert aux syndiqués, c'est soit d'accepter, souvent sur une base temporaire, des conditions différentes pour les salariés entrés en fonction à compter d'une date donnée, soit de voir leur travail qui aurait été normalement effectué par des syndiqués confié à des sous-traitants dans des conditions de travail extrêmement précaires, sous-payés, voire non conformes aux règles de santé et de sécurité élémentaires, puis vous voyez encore du monde qui préconise que l'article 45 disparaisse du Code. C'est ce type d'expériences vécues par nos syndicats. La sous-traitance, telle qu'elle se pratique dans certains milieux, est une forme pernicieuse de discrimination systémique, malheureusement pas suffisamment décrite par les représentants des différents partis politiques, pourtant toujours prêts à partir en croisade au nom de la justice sociale, il nous semble.

La réponse à ces questions dépend de l'effet recherché par la modification législative. S'il s'agit d'empêcher qu'un syndiqué ou un groupe de syndiqués ne soient discriminés par une disposition de convention collective, le recours approprié, à l'heure actuelle, dans le Code du travail, ce palier-là, la situation est prévue.

Si on recherche la voie législative pour endiguer la tendance à la baisse des conditions de travail qui affecte particulièrement ceux et celles qui rentrent sur le marché du travail, bien, là, on a une décision à prendre. Le problème n'est pas circonscrit uniquement aux milieux de travail syndiqués; bien au contraire, c'est pire où on n'est pas syndiqué. En agissant seulement au niveau du Code, on accrédite la thèse selon laquelle les situations discriminatoires se retrouvent uniquement dans les milieux syndiqués, ce qui est totalement faux. Et, pire, on envoie le message que, s'il en existe dans les milieux non syndiqués, il n'est pas nécessaire d'intervenir, on peut toujours s'amuser. Cette approche nous apparaît tout à fait discriminatoire envers le mouvement syndical et risque de causer préjudice aux salariés syndiqués. Selon nous, dans l'hypothèse où le gouvernement décide de légiférer, c'est la Loi des normes du travail qu'il doit modifier pour agir efficacement. Il va sans dire qu'une telle modification devrait respecter le principe de l'ancienneté, devrait donner aux parties couvertes par une convention collective

le temps de s'ajuster à la manière prescrite à l'article 52 de Loi des normes sur l'enclenchement de la réduction des heures de travail, 1er octobre 1997.

La FTQ et ses syndicats affiliés considèrent que la question des conditions moindres offertes aux travailleurs et aux travailleuses nouvellement embauchés — ce n'est pas toujours une question d'âge, c'est une question de date d'embauche; en l'occurrence, c'est souvent des jeunes et des femmes — c'est d'une importance sociale et économique majeure et ça mérite qu'on lui accorde toute notre attention.

L'engouement à interdire ces clauses possède des ramifications qui ne sont pas sans lien avec la situation économique générale. Face à l'ampleur du drame social et humain du sous-emploi chez les jeunes, l'interdiction de clauses dites orphelin a été sortie d'un chapeau magique et présentée comme une panacée universelle à tous les problèmes. Voilà ce qui nous fait dire qu'il y a quelque chose de profondément illusoire dans le débat actuel, que les partis politiques s'en servent comme d'un miroir aux alouettes pour masquer les problèmes structurels plus graves pour lesquels malheureusement personne n'a de solution miracle, notamment l'accès à l'emploi pour les jeunes. Trop facile pour eux de légiférer avec vigueur et empressement sur les clauses dites orphelin, en visant des tiers, pour se donner l'air d'agir en faveur des jeunes et de la vertu. Cela ferait peut-être oublier que les portes de la fonction publique québécoise sont fermées à toutes fins pratiques à une génération, que la précarité d'emploi règne en modèle sur les réseaux public et parapublic ainsi que dans le secteur privé.

De même, très sensibles à la situation de l'emploi tant chez les jeunes que chez les autres groupes salariés hautement préoccupés par la précarisation effrénée du travail, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec et ses syndicats considèrent que la problématique jeunesse sous-jacente au débat soulevé sur les clauses dites orphelin est beaucoup plus vaste que la solution législative évoquée tant par les jeunes péquistes que par les jeunes libéraux ou de l'ADQ, toujours prêts à enlever les droits aux plus âgés sans se rendre compte qu'en ce faisant ils se desservent eux-mêmes.

À la FTQ, nous revendiquons des solutions relatives au droit du travail depuis des années, notamment la refonte en profondeur du Code du travail comprenant un meilleur accès à la syndicalisation, l'accréditation sectorielle, un contrôle du temps supplémentaire, le resserrement des obligations patronales en cas de licenciement collectif, le renforcement des articles 45, 46, la simplification des recours et l'accélération des délais en matière d'accréditation.

Dans le débat, aujourd'hui, la FTQ appuie les jeunes dans leur bataille pour accéder à des emplois de qualité, mais nous considérons que les clauses dites orphelin ne sont qu'un élément d'un vaste ensemble et que c'est au cœur du problème qu'il faut s'attaquer dès à présent, ne pas tenter de faire miroiter qu'en légiférant sur les clauses dites orphelin on vient de régler complètement et définitivement le problème des jeunes en quête de

travail. Ce serait profondément malhonnête de le présenter comme ça. En fait, la FTQ dit: Ayons une définition claire, précise de ce qu'est une clause orphelin, puis après ça légiférons en fonction d'une définition claire et précise.

Le Président (M. Sirros): Ça va? Merci beaucoup. M. le ministre.

M. Rioux: M. Godbout, on souhaite la bienvenue à la FTQ ainsi qu'aux collègues qui vous accompagnent, M. Massé et les autres. Dans votre mémoire, on a bien senti qu'une législation visant à enrayer les clauses orphelin dans les conventions collectives ne réglait pas le problème du sous-emploi chez les jeunes ou de l'appauvrissement des jeunes. Je pense que là-dessus on peut aisément tomber d'accord.

• (16 h 20) •

Évidemment, vous adressez au gouvernement des blâmes — vous n'êtes pas le premier — et vous avez évoqué ce qui s'est fait dans le domaine municipal. C'est vrai, mais 60 % des conventions collectives ont été réglées, dans le domaine municipal, avant que la loi n° 414 ne soit votée. Après l'adoption de la loi, il y a 112 résolutions qui ont été adoptées dans les municipalités en vue de régler des conventions et, à partir de ce moment-là, 73 % ont réglé sans avoir recours aux critères de la loi et de l'article 9 dont on parle devant cette commission depuis le début. En somme, qu'est-ce qui est resté, en bout de piste? C'est entre 30 et 40 conventions collectives qui ont été réglées en vertu des orientations de 114, et 114 ne disait pas aux syndicats et aux municipalités quels moyens prendre pour régler. Il y en a qui sont allés du côté des conditions de travail, des avantages sociaux, où ça occupe 25 % à 30 % de la masse salariale, il y en a d'autres qui sont allés du côté salarial, c'est vrai, mais les clauses orphelin dans les municipalités, faut démystifier ça un peu, là, elles étaient signées avant puis elles étaient signées par les partenaires. Je pense qu'on va prendre juste la part qui nous revient, pas plus.

Je voudrais également vous faire comprendre une chose. Cet avant-midi, il y a un groupe qui est dans le secteur du commerce de détail, dans l'alimentation, qui est venu nous expliquer que, pour financer l'équité qu'on recherche, tout le monde, lui n'est pas capable. C'est clair, comme employeurs, ils se disent: On est menacés dans notre existence même. Notre marge de crédit est bien mince, disaient-ils, comme une feuille de papier, et on a une concurrence devant nous qui est incroyable parce qu'il y a des gens qui viennent de l'extérieur et qui, eux autres, n'ont pas de convention collective, puis ils nous rentrent dedans, alors que, nous autres, on est syndiqués, puis qu'on a des conventions à respecter, puis qu'on les négocie comme telles. Mais ils nous racontaient, en plus — et là je suis tombé sur le dos quand ils m'ont dit ça — qu'il y avait 74 % de leurs conventions collectives qui contenaient des clauses orphelin.

Là, j'ai commencé à regarder les fonctionnaires. Je me suis dit: Est-ce qu'on s'est trompé à ce point dans notre recherche, comme ministère, sur les clauses

orphelin? Mais, quoi qu'il en soit, ces gens-là sont venus nous expliquer ça comme des gens sérieux. Ils ont dit: Nous autres, on se creuse la tête pour demeurer en affaires, et, si vous légiférez pour enlever ça, on est dans le trouble.

Cette équité que vous recherchez, M. Godbout et vos collègues, y a-tu moyen de la financer autrement que par les clauses orphelin?

M. Godbout (Clément): Bon, dans un premier temps, je voudrais réagir à vos premiers commentaires. Vous savez très bien, et vous en étiez bien informé, qu'à la FTQ le Syndicat canadien de la fonction publique — Gilles Charland est avec nous — avait presque signé toutes ses conventions collectives dans le secteur municipal et qu'il n'y avait pas de raison pour le gouvernement de légiférer, sauf de se faire une beauté devant les municipalités. Nous l'avons expliqué plusieurs fois, ça, cette situation-là. Il restait à peu près, dans l'ensemble — vous l'avez très bien dit — une quarantaine de conventions collectives qui se seraient réglées de toute façon, et personne n'aurait eu l'odieux d'être pris avec une législation en disant: Écoutez, chaque fois que le gouvernement intervient dans les relations de travail, des carottes prennent au fond. Vous le savez. Quant au secteur de l'alimentation, Henri Massé va vous en parler.

M. Massé (Henri): Le secteur de l'alimentation, malheureusement, je pense que c'est là, à la FTQ, qu'on a connu les vraies clauses orphelin. Faut se replacer dans le contexte du début des années quatre-vingt où les grandes chaînes corporatives ont décidé de se créer des filiales et où finalement les négociations qui étaient sur une base sectorielle ou nationale ont complètement été démantibulées puis on a commencé à négocier épicerie par épicerie, puis le Code du travail ne nous défendait pas là-dessus.

Oui, il y a eu des clauses orphelin, oui, les jeunes ont payé plus que les travailleurs qui étaient déjà en emploi, mais il y a même beaucoup de travailleurs et de travailleuses en emploi dans le domaine de l'alimentation qui n'ont pas retrouvé, en 1998, le taux de salaire qu'ils avaient en 1984 puis 1985. Ils ont passé au cash, eux autres aussi. Tout le monde a passé au cash dans ce secteur-là. Et d'ailleurs on voit qu'il y a beaucoup d'effervescence dans ce secteur-là parce qu'il y a beaucoup de nouveaux et de nouvelles, et, par le biais des négociations, les syndicats travaillent d'arrache-pied pour rétablir cette situation-là. Mais ça a été un des endroits à la FTQ où on eu beaucoup de difficultés.

Moi, en passant, je voudrais vous dire, M. le ministre, qu'on n'a pas de problème avec les groupes de jeunes qui crient contre les clauses orphelin. Si les jeunes avaient crié comme ça au milieu des années quatre-vingt, quand on était au plus fort du phénomène... Parce que c'est au milieu des années quatre-vingt qu'on a connu ça, puis c'est parti des États-Unis, vous le savez, où le taux de syndicalisation est autour de 14 %, 15 %, où ils n'ont pas été capables de résister. À peu près le deux tiers des

secteurs d'activité avait recours à des clauses orphelin. Bon. Je pense qu'au Québec on a résisté passablement par rapport à ce qu'on a vécu chez nos voisins du Sud. Ça fait que, que les jeunes continuent à crier, nous, ça ne nous fait pas peur.

Mais, en même temps, ce qu'on vient vous dire aujourd'hui, c'est: Il faut prendre des solutions qui ne seront pas juste des solutions politiques. Qu'on essaie vraiment de régler cette question-là et définitivement, et je pense que ce n'est pas tout à fait ça qui est en train de se passer dans le débat actuel.

M. Rioux: Vous privilégiez la Loi des normes. Vos collègues de la CSN font la même chose, d'ailleurs. La CSN a commandé à son Service juridique une analyse très, très, très serrée de la réalité, et il en arrive à la même conclusion que vous autres. Mais j'ai demandé, tout à l'heure, au spécialiste de la CEQ... Je lui ai posé une question puis je n'ai pas eu de réponse. Je vais vous la poser à vous autres. Quand on regarde la définition d'une clause orphelin, il y en a qui veulent en couvrir le plus large possible, salaire et conditions de travail. D'autre part, la Charte des droits et libertés, à l'article 16, dit: «Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied», etc., et il y a une ribambelle de clauses dans la Charte — clauses 10, 16, 17, 18, 19, 46 — où on parle de discrimination.

Si le véhicule législatif que vous choisissez est la Loi des normes, est-ce que, selon vous, dans la définition même de ce qu'est une clause orphelin, il faut y ajouter des éléments qui nous permettent de se prémunir contre la discrimination?

M. Godbout (Clément): Je pense que le ministre connaît la réponse parce que nous ne sommes pas en présence d'un ministre qui a une méconnaissance des relations de travail au Québec. Or, toute ingérence dans ce domaine-là n'était vouée qu'à l'échec. La définition de la Loi des normes — puis les normes, ça s'applique à tout le monde, y compris les syndicats; on n'a pas le droit de négocier en bas des normes — est suffisante, sans quoi vous allez empêcher par la législation tout aménagement correct et honnête de la part des parties à négocier.

Quand on va accepter, au Québec — mais ça ne sera jamais acceptable — que le législateur québécois... En tout cas, moi, je n'ai jamais vu ça que ça a été accepté, ni par le législateur, ni par les partis d'opposition, ni par le gouvernement, ni par les centrales syndicales, ni par le monde en général. Ça n'a pas été accepté qu'on intervienne dans chacune des conditions qui sont permises aux gens de travailler aux tables de négociation, ce qu'on appelle la «libre négociation». À chaque fois qu'il y a un problème, est-ce que le ministre va légiférer? Vous n'avez pas fini.

Alors, nous, on dit: La définition «deux échelles de salaire qui ne se rejoignent pas», c'est la définition traditionnelle du mouvement syndical nord-américain et

vous le savez. Bon, par exemple, on a vu ça dans un dossier qui n'était pas à la FTQ où une convention collective donnait une formule d'indexation des salaires à l'augmentation du coût de la vie et où 50 % de cette formule-là s'appliquait aux employés qui étaient embauchés après telle date. Bien, elle a été corrigée parce que c'est clair que ça, ça rentrerait dans la définition de «clause orphelin» telle que nous la voyons. Et, cette définition-là une fois claire, la Loi des normes voit à son application, et, moi, je pense que c'est très clair. On n'a pas besoin de toucher et de référer à l'ensemble des autres législations comme la Charte dont vous parlez, parce qu'on va s'enfarger dans les fleurs du tapis, on ne s'en sortira plus. On rentre carrément avec des raquettes dans le salon des relations de travail.

M. Massé (Henri): Et j'ajouterais, M. le ministre, que c'est la solution probablement la plus facile pour vous, pour le gouvernement, parce que ça vous permet de refiler le problème à d'autres, la patate chaude à d'autres.

• (16 h 30) •

À la FTQ, on veut être très clairs là-dessus, aujourd'hui, très clairs, on ne peut pas être plus clairs que ça: ce n'est pas de référer ça avec des éléments de la Charte. La Charte, là, la Charte canadienne, on a l'équité salariale au fédéral, 17 ans de lutte; on a vu ce qui s'est passé la semaine passée. Au Québec, ici, il y a quatre, cinq plaintes de portées devant la Commission des droits de la personne sur des cas d'équité salariale; 10, 12 ans, des millions. On n'a pas fait des grandes analyses juridiques, mais on a fait des analyses économiques, par exemple. Des millions puis des centaines de milliers de dollars pour se défendre, puis on n'a pas de résultat encore.

Je pense que, à ce moment-ci, vouloir mettre des éléments de la Charte dans les normes minimales, on ne réglera rien; on va tout simplement s'en aller vers des débats juridiques à ne plus finir. Il y a une disposition à l'heure actuelle dans les normes minimales, qui défend les doubles échelles quand quelqu'un fait moins d'heures de travail, il s'agirait de la retravailler.

Moi, j'ai rencontré plusieurs groupes de jeunes puis je leur ai tout expliqué ça. J'ai dit: En même temps, dans toute l'Amérique du Nord, il n'y a pas de disposition nulle part. Si on veut être réaliste, pragmatique, il va peut-être falloir s'en tenir vraiment à la définition des doubles échelles de salaire permanentes. Au nom du pragmatisme politique aussi, parce que je pense que le gouvernement va en avoir plein ses bottines à juste légiférer là-dessus. Si on y va trop large, c'est la meilleure façon de se ramasser avec jamais rien.

M. Rioux: Ça veut dire que vous acceptez des clauses orphelin...

M. Massé (Henri): Pardon?

M. Rioux: ...temporaires?

M. Massé (henri): Pardon?

M. Rioux: Ça veut dire que vous accepteriez des clauses orphelin temporaires?

M. Massé (Henri): Bien, nous, on n'appelle pas ça des clauses orphelin. Et, là-dessus, M. le ministre, moi, je voudrais dire qu'à la FTQ on a toujours été très clair, on s'est battu pour les employés temporaires, qui n'ont pas toujours les mêmes conditions de travail que les autres. Les jeunes, c'est la même chose. Il y a eu, il y a quelques mois à peine, une grève à Polytechnique, subventionnée par le gouvernement, l'argent du public, qui a duré cinq mois de temps, et le seul enjeu de la grève, c'était que le conseil d'administration de Polytechnique voulait enlever la sécurité d'emploi pour les nouveaux employés.

Une voix: Exactement.

M. Massé (Henri): On a des hommes puis des femmes qui gagnaient 27 000 \$, 28 000 \$ par année, qui se sont battu pendant cinq mois pour des travailleurs et travailleuses virtuels, qu'ils ne connaissaient même pas. C'est une grève qui a été publique. Il y a eu au moins sept ou huit ou 10 conférences de presse là-dessus, puis je n'ai jamais entendu un groupe, ni gouvernemental ni quoi que ce soit, qui est venu nous prêter main forte dans ce dossier-là, dossier majeur. On ne veut pas avoir ça dans une loi parce qu'on pense qu'on est en Amérique du Nord encore une fois, on ne pourra pas écrire des normes minimales qui sont plus complètes que les conventions collectives. On sait qu'on n'ira nulle part, mais en même temps on continue à se battre dans nos milieux de travail contre ce genre de situations là.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Sirros): M. le député de Drummond.

M. Jutras: De ce que je comprends de votre... Il y a une difficulté qu'on a devant la présente commission présentement, c'est effectivement de définir les clauses orphelin. Je pense que, quand on a entendu la CEQ, juste avant vous, c'en était un bon exemple, là. On avait une discussion à savoir ce que constituait une clause orphelin. Si je comprends bien votre position, c'est de dire: Nous, les clauses orphelin, on les reconnaît dans les échelles salariales à double palier, mais on ne va pas au-delà de ça. C'est ça, votre position?

M. Godbout (Clément): Exactement.

M. Jutras: De sorte que, si, comme législateurs, on décidait...

M. Godbout (Clément): Qui sont permanentes, des échelles permanentes, double échelle.

M. Jutras: Mais, par contre, il me semble qu'il y a d'autres clauses...

M. Godbout (Clément): Bien, donnez-moi donc un exemple.

M. Jutras: Bien, le gel d'échelon, vous ne considérez pas que c'en est un?

M. Godbout (Clément): Écoutez, à un moment donné les gens négocient une convention collective, puis on a vu des aménagements. Je vais vous donner un exemple, un aménagement, parce qu'à la FTQ, depuis deux ans, on s'est donné comme mandat de créer et de maintenir des emplois aux tables de négociation, avec le Fonds de solidarité, puis d'intervenir. De toute façon, on a un drôle de débat de ce temps-ci. C'est moins que 9 % des conventions collectives totales du Québec. C'est quand même pas Bopal qui nous tombe sur la tête. Il faudrait peut-être réaliser on parle de quoi exactement. Et le syndicat et l'entreprise se sont assis puis ils ont négocié un échelon plus bas dans la convention collective, puis ils ont créé 52 emplois. Est-ce que c'est discriminatoire?

Faisons attention à ce qu'on fait ici, là, comme législateurs. C'est bien beau d'écouter Pierre, Jean, Jacques puis un groupe de pression ici et là, mais allons voir, mettons-nous les mains sur le terrain puis touchons un peu à la terre, vous allez voir de quelle façon ça se fait dans le milieu de travail aux tables de négociation. Ce qui est correct, c'est de défendre la discrimination, c'est de faire en sorte que des échelles soient différentes ou bien non l'indexation des salaires au coût de la vie, comme j'ai parlé, que là vous avez deux échelles qui ne se rejoignent jamais puis des conditions de travail qui bloquent... C'est de ça qu'on parle, là.

M. Jutras: Oui, mais, M. Godbout, quand on prend la définition qu'on a souvent mise sur la table devant nous dans la présente commission, entre autres c'est une définition qui a été établie par la Commission des droits et libertés de la personne...

M. Godbout (Clément): J'ai lu le texte.

M. Jutras: ...et il y a l'Association du Barreau canadien aussi qui est venu la peaufiner. Mais, quand on parle de conditions de travail qui sont différentes pour des gens qui font un travail équivalent mais après telle date d'embauche, est-ce que... il me semble que ça, pour moi, c'est beaucoup plus que les conditions salariales. Ça peut toucher beaucoup d'autres conditions. Alors, vous, ce que vous dites: Ne touchez pas à ça comme législateurs puis laissez-nous régler ça en vertu de la liberté de négociation puis de la négociation de bonne foi. C'est ça que vous voulez dire?

M. Godbout (Clément): Ça fait 35 ans que je m'occupe de négociation collective puis que je m'occupe du mouvement syndical. J'ai lu avec attention la définition que vous faites référence. Je vous défie d'en prendre la responsabilité de l'application; vous ne serez jamais capable, à moins que vous décidiez, comme société, de

passer votre temps devant les tribunaux puis de passer votre temps en contestations puis de payer des avocats et que ça ne finit plus, comme on voit aux États-Unis. Ça, c'est une chose. Je pense que le Québec a évité cette voie-là, ça fait longtemps. Donnons-nous une définition qu'on comprend, claire, qui ne déborde pas puis qui va nous permettre de l'appliquer de façon intelligente puis pratique. Sans quoi, là, moi, je vous défie de la mettre en application.

Le Président (M. Sirros): Merci. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Bécharde: Merci, M. le Président. MM. Godbout, Massé, Charland, et vos collègues, bienvenue. Vous savez, ça fait deux, trois fois que le ministre nous sert cet argument-là sur la loi n° 414, de dire que presque tout était réglé, et tout ça, puis à chaque fois je le lui rappelle. Puis je suis heureux de vous voir là. À l'entendre parler, ça allait tellement bien les négociations dans le secteur municipal; tout se passait bien, il n'y avait pas de problème, on avait réglé presque 70 % des cas, et tout ça, puis il n'arrête pas de discréditer le fait que finalement la loi n° 414 a eu un impact.

Mais, là, force est d'admettre, M. le ministre, que, si vous n'en aviez pas besoin, s'il vous en restait 30, conventions collectives, ou 35 à régler, pourquoi vous l'avez passée, la loi? C'est la grande question. Je pense que vous avez à peu près dans vos remarques la même chose, puis, là, j'aimerais ça vous entendre éclaircir ça, si c'est bel et bien là où on en était rendu.

Je pense, M. Charland, que vous étiez dans le processus aussi. Si on était rendu qu'il restait 30 à 40 conventions collectives à signer, pouvez-vous nous expliquer comment c'est arrivé la loi n° 414, avec l'article 9.1, puis 34, qui dit carrément dedans: Voici les clauses orphelin? Et non seulement, comme vous l'avez mentionné, voici les clauses orphelin, mais on vous interdit de toucher à ce qui est déjà en place. Comment c'est arrivé, ça, sur la table alors que...

M. Godbout (Clément): Bien, là, on ne le sait pas, mais on peut vous dire comment on a constaté. Gilles Charland était au milieu du débat. On peut vous dire, nous, notre réaction. Comment c'est arrivé? Vous le demanderez au ministre. Je ne le sais pas. Gilles.

M. Charland (Gilles): Bien, écoutez. Nous, il est clair qu'on s'est toujours opposés à une législation, quelle qu'elle soit, dans le milieu du travail parce qu'on a toujours dit: C'est aux parties à régler leurs problèmes et c'est en voie. Clément l'a mentionné, je pense qu'il y avait un lobby de l'Union des municipalités pour une législation. Donc, ça a été un «face saving» — c'est un peu de cette façon-là qu'on le perçoit — pour régler ce qu'il restait à régler, parce que le gouvernement avait un temps limite, s'était-il imposé lui-même, pour arriver à une conclusion alors que les négociations étaient amorcées un peu par-tout.

Maintenant, dans ce débat-là, aussi, parce qu'on a souvent entendu parler de travail égal, salaire égal, parce qu'on entend souvent aussi les différents partis politiques remettre en cause tout l'article 45 pour le vider de son sens puis le diminuer... Et ça, l'article 45, à travail égal, salaire égal, ça veut dire que pour nos membres syndiqués ou des employés non syndiqués, dans deux entreprises, qu'elles soient du secteur public ou du secteur privé, une entreprise concurrente ou différente ferait exactement le même travail, produirait les mêmes pièces, rendrait les mêmes services à des taux de salaires différents, parce que c'est souvent le cas aussi. Alors, si on est pour légiférer, on va légiférer large aussi, puis, là, ça va être une négociation multisectorielle puis on va légiférer pour tout le monde.

Ce que ça a pour effet aussi ces clauses-là, c'est de diminuer les conditions de travail. Bien souvent, quand on donne de la sous-traitance, les entreprises veulent sauver de l'argent, qu'elle soient publiques ou privées, et à ce moment-là c'est soit du travail au noir, comme on voit souvent, ou des jeunes qui bien souvent travaillent à des conditions de travail inférieures aux gens qui sont syndiqués.

M. Godbout (Clément): Dans le même secteur.

M. Charland (Gilles): Dans le même secteur, pour le même genre de travail.

M. Godbout (Clément): Mais nous l'avons dit, cette législation-là, on la trouvait odieuse; elle n'avait pas lieu d'intervenir. Nous avions à peu près tout réglé à la FTQ. Et vous regarderez dans les municipalités et vous vérifierez comme il faut la définition que nous faisons de la clause orphelin, la FTQ n'a pas de clause orphelin dans les municipalités. Il y en a une, clause, qu'on connaît, qui est très claire, qui est orphelin, puis ce n'est pas notre centrale qui est là.

M. Bécharde: Mais il y a quand même là-dessus quelque chose parce que le président de l'Union des municipalités est venu nous dire, ici, qu'eux autres non plus il ne l'avait pas demandée, qu'eux autres ils n'avaient pas demandé ça, que finalement c'était le gouvernement qui leur avait amené ça. Moi, j'aimerais ça comprendre à un moment donné, quelque part, qui dit quoi.

M. Godbout (Clément): M. le maire de Montréal l'a demandé quelques fois devant moi, en tout cas.

M. Bécharde: Parce qu'à un moment donné le président de l'Union des municipalités arrive ici, il dit: C'est le gouvernement qui nous a imposé ça. Vous étiez là, qu'est-ce qui... Et, quand il est arrivé, pourquoi, étant donné qu'on était rendu à la limite... J'ai entendu quelques représentants syndicaux dire que c'était odieux la loi n° 414, mais la perception qui en est ressortie, c'est que c'était nécessaire, ça avait l'air à faire l'affaire de bien du monde. J'aimerais ça qu'on...

● (16 h 40) ●

M. Godbout (Clément): Non. Je pense que vous avez noté comme nous — d'ailleurs on est un peu loin du problème de la clause orphelin, là — que les municipalités, M. Laframboise en tête, ils ont demandé ça ad nauseam, une loi spéciale. Le maire Bourque s'est présenté, je ne sais pas combien de fois, pour dire: Ça me prend une loi. Qu'est-ce que tu veux? Je veux une loi. Quelle sorte de loi? Il ne sait pas, il veut une loi. Tu sais. Bon.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Godbout (Clément): Alors, on a tous passé par là puis on a tous vu ça. Alors, finalement le gouvernement a voulu répondre aux exigences pressantes des municipalités. Quant à nous, c'est une erreur. Mais c'est ça, bon. Alors, on va travailler pour faire en sorte que ce soit le mieux possible à partir de maintenant. Mais c'est clair que ça n'a pas aidé.

M. Bécharde: La présence des clauses orphelin, dans le secteur public... Parce que, là, on se retrouve avec l'employeur qui est le gouvernement et, dans bien des cas, on l'a vu, il y a eu les jeunes enseignants, les jeunes médecins, il y a même des directives du Conseil du trésor de janvier 1997 qui disent que, dans le secteur public, les occasionnels, on met des clauses différentes. Il y a les agents de la paix aussi qui sont venus pour dire que finalement tout le phénomène des clauses orphelin, dans le secteur public, était peut-être, au cours des... Les gens, en général, ce qu'ils ont dit, c'est qu'au cours des deux dernières années, là où il y a le plus de clauses orphelin, c'est dans le secteur public. Pensez-vous que le gouvernement devrait commencer par donner l'exemple?

M. Godbout (Clément): Bien sûr, mais sauf que je voudrais vous rappeler que les clauses orphelin ont été déjà plus nombreuses. C'est arrivé il y a à peu près une décennie. C'est venu des États-Unis suite à la mutation économique de là-bas, et, quand les États-Unis ont la grippe en relations de travail, nous autres, on a une fameuse consommation, comme on dirait chez nous. Ça va mal. Alors, il y avait un problème qui a débordé les frontières. Il y a moins de clauses orphelin aujourd'hui qu'il y en avait en 1985, mais il en reste, bien sûr.

Je ne suis pas certain du tout, les données chez nous à la FTQ ne nous indiquent pas qu'il y a plus de situations que vous décrivez dans le secteur public que dans le secteur privé. Parce que, dans le secteur privé, on retrouve des circonstances, comme décrivait Henri, dans le secteur de l'alimentation, où il y a un problème particulier: les fusions, les rachats. On est devant les tribunaux, à l'article 45. Pensons seulement à Métro Richelieu et tout ce qui se passe. Donc, c'est complexe.

On est dans des secteurs en pleine mutation puis, si vous me demandez «Qu'est-ce qu'il se passera demain?», je ne le sais pas. Ça change à la vitesse vertigineuse dans ce secteur-là. Mais il n'en reste pas moins que, règle générale, à la FTQ, nous avons regardé les deux échelles, je le répète, deux échelles salariales permanentes, il n'y en

a pas. On n'en a pas trouvé, de façon très spécifique, à l'exception de ce qu'on vous a décrit tout à l'heure.

M. Bécharde: Il y a un de vos collègues, président d'un autre syndicat, la CSN, pour le pas le nommer, qui est venu ici et qui a déchiré sa chemise sur les clauses orphelin et qui a lâché la phrase suivante, assez curieuse, en disant: Il y a des syndicats qui font plus de business qu'ils font de syndicalisme. Je ne sais pas qui il visait, je ne sais pas pourquoi il a amené ça, mais qu'est-ce que vous pensez d'une déclaration comme ça? Parce qu'on a entendu plusieurs jeunes venir nous dire que toute la représentation syndicale, ils ne se sentaient pas là-dedans, ils ne sentaient pas qu'il y avait une démocratie syndicale. Qu'est-ce que vous pensez de ces déclarations-là?

M. Godbout (Clément): Bien, écoutez, là. On retrouve des situations comme ça où des jeunes trouvent que le mouvement syndical, en protégeant les gens qui ont des années de service pour un employeur, empêche ou peut empêcher par leur action l'emploi. Mais qu'est-ce que vous voulez? Il y a un principe, puis ce n'est pas moi qui l'a écrit, à travers les années, qui est là: la sécurité d'emploi devrait augmenter en proportion des années de service pour un employeur. Je pense que tout le monde va être d'accord avec ça. Envoyer le papa à la maison pour entrer le fils à la job, ce n'est pas nécessairement plus généreux pour la famille. Alors, à un moment donné, c'est peut-être l'emploi qu'il faut regarder de front plutôt que ça.

Dans le cas de représentant d'une centrale syndicale, d'un dirigeant d'une centrale syndicale qui serait venu dire que des centrales font plus de business que d'autres, bien, il a le droit de dire ce qu'il veut. Moi, je ne porterai pas de jugement là-dessus, sauf que ce n'est pas très valorisant pour le mouvement syndical si un président de centrale se permet de dire ça.

Tout ce que je peux dire, moi, c'est que je trouve que le mouvement syndical fait son possible. Je ne jugerai pas les autres, mais je ne suis «self sufficient», comme on dit en anglais, on n'est pas tellement autosuffisant dans cette situation. Alors, moi, je ne commencerai pas à débattre là-dessus; je trouve ça tout simplement malheureux. Je pense que tout le monde fait son possible, avec ses façons de travailler, et à un moment donné chacun a ses problèmes, chacun a ses inconvénients, mais personne n'est en possession de la vérité dans le contexte économique actuel. Ça, je tiens à le dire.

M. Bécharde: On parle d'une législation sur les clauses orphelin. Vous avez l'air à dire qu'une législation, oui, en dernier recours; ce n'est pas nécessairement le noeud du problème, mais, s'il faut, on va y aller sur les normes. Il y a plusieurs groupes patronaux qui nous ont dit que finalement quelle que législation que ce soit, au niveau des clauses orphelin, mènerait directement à des pertes d'emplois, que finalement les gens qu'on engage en vertu des clauses orphelin, ces gens-là, si on légiférait pour interdire les clauses orphelin, se retrouveraient dehors.

Pensez-vous vraiment que les clauses orphelin... Parce que, d'un côté, on nous dit: Les clauses orphelin, il n'y en a presque pas, il ne faut pas légiférer là-dessus, puis de l'autre côté, on annonce presque l'apocalypse s'il y a quelque chose qui se fait. Qu'est-ce que vous pensez de...

M. Godbout (Clément): O.K., laissez-moi dire ceci, très brièvement. Si on légifère à la mitraille puis on couvre n'importe quoi, n'importe quelle circonstance puis que ça n'a pas de limite, que ça n'a pas de borne puis que ça a une définition tout croche, puis qu'on s'en va échevelé comme... bon, c'est clair qu'à ce moment-là ça va avoir une répercussion sur l'emploi parce qu'on ne saura pas où on va puis on va passer notre temps à se battre partout puis dire... Bon, écoutez, c'est pour ça que ça prend une définition très claire.

Mais les employeurs n'ont jamais été très, très friands d'une législation. D'ailleurs, il s'agit de regarder le rapport Lemaire. Bon. O.K.? Alors, tu sais... Bon. Alors, ça va dans la même foulée.

M. Massé (Henri): Mais les conséquences sur l'emploi ne seront pas nécessairement en termes du nombre d'emplois. C'est vrai que, si on légifère tout croche, tout de travers, ça va être moins d'emplois, mais ça va être surtout beaucoup moins d'emplois rémunérés, parce que les employeurs vont se revirer vers la sous-traitance. Parce que je n'ai pas vu le gouvernement à l'heure actuelle, puis personne, parler qu'il fallait aussi couvrir ce phénomène-là. On est en train de chausser des gros sabots, là.

Le grand débat à l'heure actuelle, c'est des pressions patronales pour diminuer l'article 45, faire en sorte d'ouvrir les portes pleinement à la sous-traitance. Puis, quand on parle de sous-traitance, là, ce n'est pas la sous-traitance spécialisée d'affaires normales, mais c'est la nouvelle mode de sous-traitance à de petits, petits sous-traitants pour éviter des conventions collectives, éviter les conditions de travail qui y sont prévues puis y aller à peu près, tu sais, on va dire «cheap labor», des fois à la moitié moins des conditions de travail.

Et c'est arrivé, à la FTQ, dans des syndicats, d'avoir des clauses temporaires, d'ajouter un échelon ou deux. Et, la plupart du temps, c'était le choix entre ça ou bien donc l'employeur s'en allait en sous-traitance. Puis on n'a pas de protection dans nos conventions collectives, sauf quelques-unes; je dirais que ce n'est même pas 1 %. On n'a pas de protection efficace contre la sous-traitance. L'employeur peut déménager une série d'activités quand il veut, puis, dans les nouvelles activités, dire: Au lieu d'embaucher de nouveaux employés, je m'en vais directement à la sous-traitance puis à 6 \$, au salaire minimum, pas de fonds de pension puis pas de bénéfices sociaux. Et ça, il y a une espèce d'hémorragie dans ce sens-là.

Et, si on ne couvre pas ça, bien, je veux dire, oui, il va y avoir encore des emplois mais des emplois pas mal moins bien payés puis avec des jeunes qui vont être dans

des conditions qui vont être pas mal plus difficiles que ce qu'on a déjà vu.

M. Godbout (Clément): Et dans les régions limitrophes du Québec, qui entourent nos voisins, ça va être de la sous-traitance à l'intérieur du Québec. Il faut faire attention parce que c'est ce qu'on vient dire, nous, à la FTQ: Attention, il y a un problème. Il y a peut-être un remède à apporter, mais le remède, s'il est trop fort, il peut tuer le malade. Attention à qu'est-ce qu'on fait, là.

M. Béchard: Il y a des gens qui ont parlé d'une période de transition. Il y a un professeur de relations industrielles, je pense, qui est venu. Il a parlé, lui, que, si on légifère sur les clauses orphelin, il y a une nécessaire période de transition.

M. Godbout (Clément): Moi, je pense que oui.

M. Béchard: À partir du moment où il faut mettre ça, une période de transition, le type de recours... Parce qu'on se rend compte que finalement on dit qu'il y a 6 % à 7 % de clauses orphelin qui se retrouvent un peu partout dans les conventions collectives, au Québec, mais je pense qu'il y a deux ou trois recours à la Commission des normes du travail. Puis même le ministre responsable de la jeunesse, lui, c'est sa solution: on a juste à aller devant la Commission des droits de la personne, puis ça va régler le problème.

Sur la période de transition, sur, je dirais, les recours des gens qui sont aux prises avec ça... Parce que, là, la personne qui se retrouve aux prises avec une clause orphelin est poignée entre son syndicat puis entre son employeur. Lequel des deux elle va aller voir? Avez-vous une idée là-dessus? Avez-vous quelque chose à proposer là-dessus?

M. Godbout (Clément): Je veux répéter ceci: Si c'est une définition qui n'a pas de sens, nous allons nous battre contre. La FTQ va tout mettre les efforts pour convaincre le gouvernement que ça n'a pas de sens. Si la définition est logique... Notre définition que nous en faisons... nous ne disons pas qu'on est en possession de la vérité, mais nous souhaitons une définition claire. Une fois que la définition sera faite, on pourra commencer à travailler sur ce que seraient les recours puis comment est-ce qu'ils se feront, et, les travailleurs et les travailleuses non syndiqués, quelles seront les possibilités d'en appeler sans qu'ils soient obligés de payer des avocats de leur poche, etc.

Donc, il y a une protection à regarder là, que ce soit avec les normes ou avec l'aide sociale ou, je ne sais pas, moi. Il y a des choses à regarder. Nous serons désireux et disponibles pour discuter à ce moment-là de quelle forme que ça pourrait donner, l'appel, le recours, comment la protection peut se faire, comment un travailleur ou une travailleuse peut avoir libre accès à la défense ou à sa prétention, etc.

● (16 h 50) ●

Alors, nous serons prêts à regarder ça à ce moment-là, mais voyons d'abord, dans un premier temps, quelle sorte de cheval nous enfourchons; à partir de là, on regardera de quelle façon on le met en application. Mais, si ça n'a pas de bon sens au départ, c'est clair que la FTQ... puis on est en congrès au mois de novembre, c'est clair qu'il va en être question.

M. Massé (Henri): Autrement dit, ça serait plus intéressant de vous répondre s'il y avait un projet de loi de déposé. À un moment donné, ces questions, ces particularités-là seront discutées.

M. Godbout (Clément): On ne commencera pas à discuter des modalités si l'essentiel n'a pas de sens.

M. Bécharde: Selon vous, on parle de la Loi sur les normes, on parle du Code du travail, comment on fait pour empêcher le gouvernement de se mordre lui-même, c'est-à-dire de lui-même mettre en place des clauses orphelin?

M. Godbout (Clément): Quand vous aurez trouvé la réponse, vous me la donnerez, j'ai hâte de la voir...

M. Bécharde: Vous allez en avoir besoin pour les prochaines négociations?

M. Godbout (Clément): ...parce que ce n'est pas facile.

M. Bécharde: Merci.

Le Président (M. Sirros): Merci. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci, M. le Président. D'abord, bienvenue aux gens de la FTQ. J'ai une couple de commentaires, parce que j'entends depuis une couple de jours des groupes puis je sens qu'on se retrouve avec des groupes qui donnent une approbation à l'idée d'une législation, mais le prix de l'approbation, c'est une restriction ou un rétrécissement de la définition de ce qu'est une clause orphelin. Et je dois dire que, dans le cas de la FTQ — je vous le dis comme ça — à ma connaissance, sur les 40 groupes qui sont passés, vous nous arrivez aujourd'hui avec la définition la plus étroite, là, en parlant des clauses orphelin comme étant double échelle salariale permanente. C'est clair que c'est la définition la plus étroite. Vous nous dites: Là-dessus on pourrait agir

J'avais été heureux, le 21 mai dernier, de voir, dans *Le Devoir*, que M. Godbout avait émis un communiqué puis on avait fait une sorte d'émission de radio ensemble dans les jours précédents où vous disiez: Bon, la FTQ appuie le projet de loi n° 393; c'est une question de justice et d'équité, le ministre a fait savoir publiquement qu'il était contre les clauses orphelin, il doit passer de la parole aux actes. J'avais l'impression au mois de mai que vous étiez un peu plus engagé vers une législation ferme

sur les clauses orphelin. Je ne le sais pas, j'ai l'impression aujourd'hui que vous avez un peu reculé, que vous êtes plus prudent sur la définition. Je ne sais pas quelle discussion vous avez eue à l'interne ou avec les gens qui travaillent avec vous, mais j'aimerais savoir ce qui s'est passé entre le mois de mai et aujourd'hui.

Puis je pense important de faire le commentaire, vous avez parlé de l'ensemble du contexte de la précarisation — on en a eu, des jeunes précaires, qui sont venus nous voir — du sous-emploi chez les jeunes, et je pense que la commission a fait ressortir ça, mais je ne pense pas qu'il y a aucun parti — en tout cas, sûrement pas moi — qui pense qu'avec les clauses orphelin on règle tout le reste.

Tu sais, on touche ça, la commission a permis d'en faire sortir plus gros, j'espère que ça allumera tout le monde à agir sur l'ensemble des autres phénomènes qu'on a vu sortir, mais, sur la position de la FTQ — c'est peut-être ma perception — moi, je sens que ça a ramolli un petit peu.

M. Godbout (Clément): O.K. Regardez, vous parlez de rétrécissement. Il n'en existe pas, là, de définition, hein, alors on ne peut pas ratatiner ce qui n'existe pas. Donc, on est en train de regarder...

M. Dumont: Non, je parle par rapport aux autres groupes, là.

M. Godbout (Clément): Bon. Oui. Maintenant, vous avez la définition très large: tout ce qui est discriminatoire. Vous allez au moins accepter le fait qu'on a fait l'effort d'en définir une qui peut être applicable en termes de relations de travail. Maintenant, si le législateur puis les gens que vous êtes autour de l'Assemblée nationale avez des suggestions à faire, nous, on est prêts à les regarder. Ce qui est important que vous sachiez, c'est que nous voulons protéger, pour la société québécoise — oubliez la FTQ, je pense que c'est important — la libre négociation pour qu'on soit capable de faire des aménagements comme on fait, pour être capable de créer de l'emploi.

Aujourd'hui, il faut être imaginatif dans le domaine de l'emploi puis, des fois, bien, les gens sacrifient un bout pour être capables de rentrer des jeunes au travail. Puis malheureusement les chauds frissons de la solidarité patronale ont leur limite face à la solidarité québécoise, et on est obligé de composer avec ça. Puis on n'est pas toujours capable d'avoir une grève générale sur les bras avec notre monde pour être capable de gagner telle et telle revendication. On a la limite, donc, aussi, que les gens nous donnent, nos membres, parce que le mouvement syndical, c'est les membres qui décident. Puis, vous savez, le Code du travail dit que c'est des travailleurs qui doivent voter secret pour une convention collective ou pour la grève. Alors, quand tu tiens ton vote, des fois, on manque de flair, mais on manque des votes aussi. Alors, ça arrive.

Mais je comprends ce que vous dites et, si vous trouvez qu'elle est beaucoup trop restrictive, bien, on sera

heureux de discuter avec vous de la façon de la regarder. Ce qui est important, c'est qu'il y ait une définition qui va faire en sorte que ça soit clair, que ce soit applicable aux relations de travail puis qu'elle ne déborde pas finalement à faire une salade de fruits que personne ne va pouvoir arriver dedans, puis que ça sera néfaste pour tout le monde. Je pense que tous les jeunes, tous ceux qui sont plus ou moins d'accord avec nous et qui ont suggéré des choses plus larges ont la même préoccupation — si j'ai bien compris tout le monde — en disant au législateur: Attention, il faut que ça soit applicable aussi.

M. Dumont: Applicable, on s'entend 100 %. La deuxième...

M. Godbout (Clément): Henri, je pense qu'il voulait rajouter un commentaire.

M. Massé (Henri): C'est le pragmatisme qui nous guide là-dedans. Si on fait semblant... Nous, on pense ça, que, si on veut couvrir l'ensemble des situations, la solution qu'on va sortir, on va juste faire semblant de régler le problème. Puis on est fortement convaincu de ça. Retournez-nous pas avec des articles sur la Charte, ça fait 10 ans qu'on se bat avec ça — je peux vous envoyer les «bills», si vous voulez les voir — puis on n'a rien, rien réglé. C'est des approches judiciairisées...

Une voix: C'est frustrant plus que d'autre chose.

M. Massé (Henri): ...juridiques à l'extrême, des années de déception.

Dans les normes minimales, si on veut régler toutes les situations, il faudrait réécrire les normes minimales au complet au Québec, quand on sera à peu près les seuls en Amérique du Nord. La question de la sécurité d'emploi, par exemple, je le redis: Il n'y a pas une ville où on a concédé sur la sécurité d'emploi pour les nouveaux salariés, pas une ville, pas un groupe où on a concédé. On s'est battu là-dessus. Est-ce qu'on retrouverait cette question-là dans la loi? Nous autres, on dit: Non. On va continuer de négocier ces questions-là puis on va se battre là-dessus.

Si on s'en tient à la double échelle salariale permanente, c'est parce qu'on pense qu'au nom du pragmatisme c'est à peu près là-dessus qu'on est capable de rallier la société à l'heure actuelle au Québec, puis rallier avec une force de poignet, on va en avoir plein les bras pour le faire, puis qu'on est capable au moins d'avoir cet acquis-là. Si on avait cet acquis-là dans les normes minimales du travail, bien, je veux dire, il y a déjà une bonne ronde de... Quand on aura ça de clair à la table de négociation puis on n'aura pas ces pressions-là, le reste on va être capable de s'en occuper.

Le Président (M. Sirros): Dernière question.

M. Dumont: Ma deuxième question, M. Godbout, vous avez — oui, rapidement — fait une affirmation tout

à l'heure qui est à peu près l'équivalent de ce que certains — en tout cas, le Conseil du patronat, puis j'ai eu une présentation assez animée avec eux aussi, pas juste la CEQ — nous ont dit: Avec des échelons plus bas, parfois on peut créer des nouveaux emplois. Vous nous avez dit, un exemple: Avec un échelon plus bas, on a créé 52 emplois. Ça m'égratigne tout le temps quand j'entends ça, parce que je me dis: Est-ce que vraiment, vraiment, il y avait quelqu'un qui avait besoin de... Si quelqu'un a créé 52 emplois, c'est qu'il avait des guggusses à produire, il avait un service à rendre, il avait quelque chose à faire puis il avait besoin de main-d'oeuvre.

Puis est-ce que vraiment on pourrait dire que, si on n'avait pas créé des victimes de clauses orphelin ou pas introduit l'échelon, ça aurait impossible de créer ces emplois-là? C'est la causalité entre le fait de créer une clause orphelin, puis dire: C'est ça qui est l'objet de la création des emplois; il me semble qu'il devait avoir un besoin de main-d'oeuvre pour produire quelque chose qui aurait été là quand même.

M. Godbout (Clément): Peut-être que vous m'avez mal compris ou je me suis mal exprimé, je m'en excuse si c'est le cas. La politique que nous nous sommes donnée à la FTQ, bien arrêtée au dernier congrès, c'est de demander à tous les syndicats de trouver, par tous les moyens possibles, de créer des emplois dans chaque milieu de travail. Parce que, quand on veut créer des emplois puis qu'on veut créer de l'emploi pour notre monde, il n'y a pas la formule miracle: demain matin, on se lève puis on crée des emplois. Ce n'est pas comme ça. On s'est rendu compte, à l'expérience, chez nous, que c'est une série de petites mesures. Par exemple, on aimerait ça avoir une législation sur le surtemps, les heures supplémentaires de travail. Il y a pas mal de jobs qu'on pourrait créer, je pense bien, si on légiférait là-dessus ou si on mettait une réglementation.

Alors, on a demandé à nos syndicats de trouver des façons de créer des emplois. Je pense, par exemple, récemment, dans un secteur où c'est passablement compliqué parce que l'avenir de l'industrie est en danger, c'est dans le secteur de l'amiante. Il y a un chômage important quand on ferme des mines dans une région comme Thetford. Alors, le Syndicat des métaux — M. Dugas est ici — ils se sont assis aux tables de négociation, ils ont fait connaître la politique de la centrale puis ils ont dit à l'employeur: Écoute, là, on veut que tu crées de l'emploi puis on veut que tu engages du monde. Alors, ils ont réajusté un certain nombre de dispositions dans la convention collective, pour la rentrée au travail, un peu plus basses, qui vont rejoindre, dans le temps, les autres; puis on a créé de l'emploi dans la région. Allez voir ces gens-là qui étaient sur le «bonheur» social puis qu'aujourd'hui ils vont charger 15 \$, 16 \$ l'heure puis demandez- leur si le syndicat a fait un bon coup. Vous allez voir la réponse.

De l'extérieur, regardez ça. Ça peut peut-être bien, comme vous dites, graffigner les dents un peu, puis dire: Qu'est-ce qui se passe? Mais, quand tu vas dans le

milieu... Parce que, nous autres, comme disait Henri, on a 5 000 places de milieu de travail qu'on négocie des conventions collectives au Québec, dans le secteur privé en gros, puis on est préoccupé par cet aspect de l'emploi. On a trouvé des façons de régler comme ça puis de créer des emplois pour du monde. Puis ce n'est pas des emplois circonstanciels; ils sont embauchés puis l'ancienneté s'embarque, puis ils ont de la protection, puis, dans quelque temps, ils vont rejoindre tout le monde, etc. Donc, un peu un souffle syndical puis une pression sur l'employeur aux tables de négociation avec les assemblées générales pour dire: On est prêt à accepter une convention collective, on est prêt à accepter un certain nombre de choses, mais vous allez donner des jobs à du monde dans la région.

● (17 heures) ●

Et ça, je peux vous dire qu'à la FTQ, sans tambour ni trompette, on est pas mal, pas mal assez fructueux dans ce domaine-là. Puis vous regardez les données de la syndicalisation au Québec; la FTQ continue à augmenter tranquillement puis nos sondages indiquent qu'on est sur la bonne voie puis que les gens sont d'accord à ce qu'on continue à mettre des pressions là-dessus. Alors, c'est comme ça qu'on va continuer. Nous, on dit: Bon, bien, en même temps, quand on parle d'emploi des jeunes, il faut en être préoccupés, mais le législateur puis tout le monde qui est à l'Assemblée nationale, tous les députés un jour devront se préoccuper des histoires comme McDonald's, des histoires comme les taxis, des histoires où on retrouve... par exemple, toute la loi des décrets où on retrouve une série de jeunes, des jeunes hommes, des jeunes femmes qui sont au travail. Leur seul filet de sûreté, c'est ça. Puis personne ne parle pour cette protection-là.

C'est ce qui nous fait dire dans notre mémoire — c'est peut-être sévère — on dit: Mon Dieu! Ça nous semble que la circonstance vous permet de vous faire un beau visage un peu face à l'électorat des jeunes. Si on est trop sévères, bon, on est prêts à prendre notre reproche, mais, dans tous ces domaines-là qui sont des protections de base pour les jeunes et les femmes, on aimerait ça que quelques-uns parmi vous s'y penchent et réagissent. Parce que, ça, c'est un problème qui s'en vient: on va isoler de plus en plus, la syndicalisation devient de plus en plus difficile puis les nouveaux secteurs d'emplois qui sont les services vont exploiter le monde au salaire minimum puis quelques heures par semaine.

La distribution de la pauvreté dans notre société ne nous encourage pas bien, bien à accepter ça. Nous, on pense que le Québec, c'est une société qui est riche. Donc, il devrait redistribuer. On est prêts à faire notre part puis on est prêts à essayer de convaincre notre monde à faire leur part. C'est clair qu'on n'a pas toujours réussi à convaincre notre monde de toujours prendre la voie qu'on aurait souhaitée, mais attention de ne pas se donner comme législation des outils qui vont faire en sorte qu'on tire dans notre propre canot, parce qu'on va trouver qu'il y a des roches au fond de l'eau, là.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup, M. Godbout. Et, sur ça, on va mettre fin à cet échange avec vous.

J'inviterais le prochain groupe, la Fédération des femmes du Québec, à vouloir prendre place dans les deux prochaines minutes. Nous suspendons nos travaux pour deux minutes.

(Suspension de la séance à 17 h 2)

(Reprise à 17 h 7)

Le Président (M. Sirros): Alors, on va reprendre nos travaux si tout le monde veut bien reprendre place. J'invite les représentantes de la Fédération des femmes du Québec à se présenter, profiter des 20 minutes que nous avons à leur disposition pour une présentation et une quarantaine de minutes d'échanges par la suite. Alors, merci.

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Merci. M. le Président, M. le ministre, Mmes, MM. les députés, bonjour et merci de prendre une dernière heure, en cette fin d'audiences de la commission parlementaire, pour entendre la position de la Fédération des femmes du Québec au sujet des clauses orphelin.

Je vais d'abord présenter les gens qui sont avec moi: donc, Mme Madeleine Parent, militante syndicale et féministe qui fait partie de la génération de celles qui se sont battues, entre autres, pour l'interdiction par voie législative des doubles échelles salariales qui imposaient aux femmes un salaire moindre qu'aux hommes qui faisaient le même travail; Mme Vivian Barbot-Lymburner, qui est membre du conseil d'administration de la Fédération des femmes du Québec, représentante de la génération de celles qui se sont battues pour avoir une loi qui instaurait des mécanismes permettant l'atteinte de l'équité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent; Mme Catherine Boucher, membre du Comité jeune de la Fédération des femmes du Québec; et moi-même, Marie-Claude Sarrazin, membre du Comité jeune de la Fédération des femmes du Québec et actuelle secrétaire du conseil d'administration de la FFQ.

Vous aurez compris, à la présentation que je viens de faire de mes consœurs, que vous avez devant vous un consensus intergénérationnel qui, pour les mêmes raisons qui ont guidé les luttes du mouvement féministe depuis ses débuts, réclame une loi qui interdirait toute forme de clause orphelin. Vous avez adopté, à la dernière session parlementaire, les principes d'un projet de loi qui les interdisait. M. le ministre, vous avez affirmé que vous étiez prêt à légiférer s'il y avait une majorité claire à ce sujet. Je crois que vous avez devant vous une autre forme de consensus, en plus de toutes les coalitions qui ont défilé depuis le début des commissions parlementaires, de tous les groupes qui ont affirmé que c'était là la bonne voie de

procéder pour le gouvernement à l'heure actuelle devant cette situation.

• (17 h 10) •

Ainsi, au cours de notre présentation, nous camperons les principes qui, selon nous, devraient vous guider, Mmes, MM. les parlementaires, lorsque viendra le temps de légiférer. Plus précisément, je peaufinerai la position de la FFQ au sujet des clauses orphelin; Mme Barbot rappellera les principes qui sont atteints par les clauses orphelin et démontrera en quoi les clauses orphelin, en plus de créer une situation d'inégalité, de façon globale, viennent plus précisément miner les efforts faits en matière d'équité salariale et les efforts déployés par l'instauration de programmes d'accès à l'égalité, qui, comme vous le savez, sont chers au mouvement féministe; Mme Parent viendra nous démontrer combien les clauses orphelin peuvent miner la solidarité sociale qui, je crois, est chère à la population québécoise; et, finalement, je vous ferai part de notre proposition finale.

Ainsi, la grande question durant cette commission parlementaire, a été: Quelle est la définition d'une clause orphelin? À ce titre, la Fédération des femmes du Québec endosse pleinement celle avancée par la Commission des droits et libertés de la personne. Nous croyons que c'est la définition qui englobe le plus de gens et qui, surtout, met à l'abri ceux et celles qui sont dans les situations les plus précaires. Ce n'est pas seulement les syndiqués qui peuvent être victimes de clauses orphelin, je pense qu'il y a aussi plusieurs non syndiqués. Ce sont les employés le plus durement touchés, des femmes, des jeunes, des immigrants, soit ceux et celles qui sont, comme je l'ai dit, dans une situation de précarité.

Ainsi, avec cette définition, les clauses orphelin remettent en cause le principe qui veut qu'on attribue un salaire égal pour un travail égal, mais surtout mettent en péril la lutte contre la pauvreté en général et aussi mettent en péril la lutte contre l'équité qui vise à limiter la précarisation du marché de l'emploi. Je céderai donc la parole à Mme Barbot.

Mme Barbot-Lymburner (Vivian): À mon tour, je viens vous parler des principes qu'il faut réaffirmer dans ce dossier-là des clauses orphelin. Nous avons vu, plusieurs groupes sont venus parler, justement présenter leur point de vue, et, à l'occasion, on a un peu fait mention des femmes, des groupes de minorités, des jeunes, mais personne, en fait, à part nous, ne présente le dossier du point de vue des femmes.

En fait, ce dont on parle, les gens dont on parle au coeur de ces cas-là, ce sont les jeunes, mais aussi, surtout, les jeunes femmes et les immigrants qui sont entrés, qui ont des situations précaires particulières, des membres des minorités ethnoculturelles qui se trouvent confrontés à ces clauses-là, au prime abord. Cependant, on en a très peu parlé, comme si c'était un dossier qui s'appliquait à tout le monde équitablement et que parler du dossier des clauses orphelin en général contribuait, d'une certaine façon, à améliorer le sort des femmes. Mais, enfin, nous sommes habituées, nous, les vieilles féministes, on reprend le collier puis on en reparle.

À notre avis, le dossier, d'une part, doit sortir des débats de chiffres encore trop liés aux preuves statistiques quant à l'importance, le nombre, etc., parce que, pour nous, il s'agit de valeurs. Il y a des valeurs qui sous-tendent ce dossier-là et c'est au nom de ces valeurs-là que nous nous présentons devant vous. Ces valeurs sont celles de l'égalité, de la justice, de l'équité, de la solidarité. Ce sont les valeurs qui sous-tendent l'action féministe. Et ce que nous voulons par-dessus tout mettre en relief, c'est que nous ne voudrions pas que les jeunes, les jeunes femmes aient à refaire tout le parcours que nous avons fait ces dernières années, refaire tout le travail qui a été fait sous le couvert de clauses orphelin.

Donc, dans un premier temps, il nous semble qu'il convient de replacer le dossier dans le cadre des droits de la personne. Nous ne referons pas la présentation de la Commission des droits de la personne, simplement vous rappeler que la Commission a établi les points discriminatoires dans ce dossier-là, points qui concernent, au prime abord, les gens qui veulent intégrer le marché du travail, plus particulièrement les jeunes, les femmes et les immigrants. Donc, ce qu'ils ont fait ressortir aussi, c'est qu'il y avait une certaine discrimination qui était basée sur l'âge et aussi que ça peut être discriminatoire à l'égard des femmes, des minorités ethniques ou nationales. Évidemment, les secteurs où l'on tente d'accroître la présence des femmes et des membres des minorités ethnoculturelles sont ceux, donc les secteurs, qui sont les plus touchés par cette discrimination-là.

Donc, je ne vous rappellerai pas non plus les différents numéros de loi qui sont touchés par ce dossier-là. On l'a rappelé en long et en large, les syndicats en particulier, tout à l'heure. Cependant, il y a deux dossiers particuliers qui concernent la condition des femmes qui sont touchés par les clauses dites orphelin.

Le premier, c'est la recherche de l'équité salariale qui est directement minée par ces clauses-là. Alors, vous savez quel est le travail que nous avons dû faire, en particulier les mouvements féministes, pour arriver à avoir une Loi sur l'équité salariale, alors avoir justement un salaire égal pour un travail différent, mais d'égale valeur. Cette clause-là vient mettre en jeu directement ce dossier-là. Une loi qui n'est même pas encore en application, on ne sait pas quand elle va être appliquée ni comment, et déjà on a un élément qui ressort de la conjoncture actuelle et qui vient miner directement la Loi de l'équité salariale. C'est vraiment une lutte, une très longue lutte dans les mouvements féministes qui nous a amenées à avoir cette loi-là. Donc, nous nous sommes battues pour qu'il n'y ait pas des conditions de travail différentes pour les hommes et les femmes. Nous ne voulons pas qu'il y en ait une qui soit différente pour les plus vieux et les plus jeunes.

L'autre dossier où interviennent les clauses orphelin, c'est les programmes d'accès à l'égalité. Alors, en particulier, j'ose insister pour les femmes et les membres des minorités ethnoculturelles où l'on fait un effort particulier pour intégrer justement les membres de ces communautés-là et les femmes dans certains corps de métiers. Parlons, en particulier, de la police. Alors, ce

qu'on dit d'un côté: On veut que vous soyez là de plein droit, et en même temps on met des conditions qui vont miner leur accession en disant: Vous allez être là, mais avec des salaires différents, avec des conditions de travail différentes. Donc, il nous semble que ce n'est pas acceptable. L'attribution de conditions de travail inférieures pour les femmes par rapport aux hommes est considérée comme injuste et discriminatoire dans nos lois. Il nous semble qu'il doit en être de même pour les clauses orphelin parce qu'elles vont s'opposer à toutes tentatives qui font des droits des personnes le centre des valeurs sociales.

Mme Parent (Madeleine): La lettre d'opinion des jeunes femmes, signée par Françoise David, lettre que j'appuie, témoignera de la solidarité de trois générations de femmes du Québec qui ont milité et militent encore aujourd'hui pour une société juste et égalitaire, et c'est de ça qu'il s'agit.

Lorsque nous revendiquons une loi du Québec pour enrayer la menace de plus en plus présente de la clause orphelin, nous nous portons à la défense, d'abord, non seulement des jeunes femmes sur le marché du travail, mais aussi des mères qui choisissent de quitter le marché du travail pour demeurer auprès de leurs petits enfants un certain nombre d'années et qui retourneront sur le marché du travail après. Compte tenu de leur expérience en emploi et de leur contribution à la société, est-il juste de leur payer une rémunération de commençante? Il y a aussi les jeunes hommes contre lesquels la clause orphelin exerce la même discrimination que celle exercée contre les jeunes femmes.

Enfin, il y a les immigrantes et les immigrants qui souffriraient massivement d'une clause orphelin à mesure qu'elle se propage. N'en ont-ils pas assez de laisser derrière leur pays, avec sa langue, sa culture, ses pratiques et souvent son déficit de démocratie pour se faire une vie nouvelle ici, pour eux et pour leurs enfants, cherchant à maîtriser notre langue et à surmonter les effets d'une discrimination qui est encore trop répandue parmi nous. Alors qu'ils seront payés à un salaire inférieur aux aînés pour un travail d'aussi bonne qualité, ils sauront alors qu'ils seront toujours des exclus chez nous, condamnés à vivre économiquement et donc socialement comme des inférieurs. Quand, après une vie ici de travail équivalant à celui de leurs aînés, ils auront droit à la pension de retraite, au RRQ, elle sera également inférieure.

Est-ce l'image que le Québec veut se donner auprès du Canada et du monde? Au bout du fil, ça fait beaucoup de gens qui deviendront orphelins sous un régime qui n'aura pas su défendre leur droit à l'équité à moins de pouvoir apporter un correctif important.

• (17 h 20) •

Je tiens à faire ici une mise en garde contre l'idée de compromis qui permettrait l'application limitée dans le temps de la clause orphelin. Une fois la période réglementaire de probation et d'apprentissage passée avec succès, il n'y a aucune raison valable de prolonger la rémunération à un salaire inférieur. Les affaires étant ce

qu'elles sont, si le compromis était accordé, l'appât du gain ferait que des patrons en profiteraient de plus en plus. En plus d'être une injustice pour les victimes d'une telle pratique, ce serait pour le patron, à mon avis, une politique à courte vue. C'est dévalorisant et démotivant pour l'employé qui serait infériorisé ainsi. Pourquoi donnerait-il tout ce qu'il peut donner si son travail n'est pas reconnu comme l'est celui de son voisin? Que son voisin aîné le fasse, lui, ce travail, puisqu'il est payé pour le faire alors que, lui, ne l'est pas.

Ajoutons que la clause orphelin pourrait présenter un danger à l'emploi des aînés mieux payés. Le profit étant toujours la motivation, certains patrons ne seraient-ils pas tentés de trouver le moyen de se débarrasser plus tôt que prévu des employés aînés pour niveler les salaires à un taux moindre? Une telle situation créerait d'autres problèmes et d'autres injustices. Nous avons tous et toutes une leçon de sagesse à apprendre des peuples autochtones. Selon eux, avant de poser un geste important, on devrait songer aux répercussions sur les sept générations futures. Ce n'est pas la politique du profit.

Je trouve difficile à croire qu'après un long et dur combat pour un salaire égal, pour un travail d'égal valeur, nous soyons obligés de retourner un demi-siècle en arrière pour revendiquer à nouveau un salaire égal pour un travail égal. Pour toutes ces raisons et d'autres énumérées dans le mémoire des jeunes femmes de la FFQ, j'estime qu'il est essentiel que le gouvernement légifère à la prochaine session parlementaire pour enrayer une menace qui est appelée à grandir: une menace à la justice et à l'équité dans les conditions des travailleuses et des travailleurs.

Je dois dire ici que je suis en désaccord avec certaines personnes qui ont dit, dans cette salle, que les chartes des droits ne sont pas tellement importantes. Les chartes des droits de la personne inspirent nos lois. Les ignorer, c'est faire fi de l'exigence des démocraties et je pense que les remarques de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doivent être prises très au sérieux. Merci.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Donc, en terminant...

Le Président (M. Sirros): En conclusion, s'il vous plaît, madame.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Oui. J'y arrive.

Le Président (M. Sirros): D'accord.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Puisque les clauses orphelin s'opposent aux valeurs d'équité, d'égalité et de justice sociale, nous devons transcrire une interdiction dans les lois du travail qui sont présentes actuellement au Québec. Les principes qui doivent guider cette intervention législative doivent, dans un premier temps, interdire toute forme de clause orphelin, suivant la définition de la Commission des droits et libertés de la personne. Le non-respect

d'une telle loi doit être lourdement sanctionné. Et, finalement, mais je crois que c'est le plus important, on doit permettre aux travailleuses et aux travailleurs qui se sentent lésés d'avoir un recours facile à l'exercice de leurs droits.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup. Avec ça, on va débiter immédiatement les échanges avec M. le ministre.

M. Rioux: Alors, Mmes Sarrazin, Barbot, Boucher et Mme Parent. Vous me permettez, les trois autres, de saluer particulièrement Mme Parent que j'ai eu l'occasion de connaître et de croiser souvent dans ma vie et, à chaque fois, je l'ai toujours comparée à un fort qui éclaire et qui nous amène parfois et souvent dans la bonne direction. Mme Parent, vous avez été de toutes les luttes. Je me souviendrai toujours de la commission Bird qui s'est penchée sur les conditions de la femme au Canada. Vous étiez, à ce moment-là, à l'avant-scène. Et, pour tout le travail que vous avez fait dans le mouvement syndical, je profite de cette occasion publique pour vous rendre hommage et rendre hommage aussi à la merveilleuse carrière qui a été la vôtre, au service des femmes et au service souvent des sans-voix que le système capitaliste enterre vivants, parfois.

J'aimerais d'abord vous faire une petite remarque au sujet des chartes. Vous l'avez évoqué, Mme Parent, puis j'ai demandé à deux reprises au cours de la journée si, dans la définition... Parce que, vous aussi, vous évoquez la nécessité d'une définition claire, ce qui est important pour mieux, après ça, greffer un processus législatif un tant soit peu efficace. J'ai évoqué la Charte des droits et libertés, puis on dirait que ça n'accroche pas. J'ai demandé à la FTQ et également à la CEQ, si je ne m'abuse, s'il n'y aurait pas lieu de faire une référence directe, dans la définition d'une clause orphelin, aux dispositions de la Charte, parce que la Charte est claire quant à la discrimination.

Est-ce que, vous, vous y voyez un risque énorme de sombrer dans la procédurite et les avocasseries? Parce qu'il y en a qui sont venus nous dire que ça serait épouvantable que de faire ça, parce que ça nous conduirait dans un cul-de-sac. Ça coûterait une fortune en frais d'avocat avec le risque énorme, en bout de piste, de ne pas obtenir justice. Alors, j'aimerais avoir votre opinion, l'opinion de la Fédération.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): En fait, je crois que la place des chartes dans notre corpus législatif, et principalement au Québec, on le sait, la Charte des droits et libertés de la personne a un caractère quasi constitutionnel. Elle est au-dessus des autres lois et, donc, vient les inspirer, comme Mme Parent l'a dit.

Je crois effectivement — puis là c'est plus un problème de procédure — que les cas amenés devant la Commission des droits et libertés de la personne ne se règlent pas aussi rapidement qu'on le voudrait. Ça, c'est un problème de mécanique de l'administration publique et

j'espère qu'on y verra, parce que je pense que l'exercice des droits, c'est une valeur importante, au Québec.

Maintenant, la question présentement sur la table: Est-ce qu'une référence à la Charte serait la bonne chose? La Charte définit une discrimination indirecte au sujet des clauses orphelin. Je pense que ce qu'on vient demander ici, la Fédération des femmes, c'est qu'il y ait une disposition claire dans nos lois qui interdise toute forme de clause orphelin. Je crois que, à ce moment-là, un autre véhicule législatif serait peut-être à privilégier. Non pas qu'on bannit la Charte, mais plutôt pour suivre la façon dont est bâti le corpus législatif au Québec. Quand on s'occupe principalement de relations de travail, cette interdiction ferme doit être faite dans les lois du travail.

M. Rioux: Vous recommandez que des modifications soient apportées au Code du travail pour les employés syndiqués et à la loi des normes pour ceux qui ne le sont pas. J'ai le goût de vous demander pourquoi ne pas modifier la loi des normes qui, elle, vise l'ensemble des travailleurs, syndiqués comme non syndiqués?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Ce n'est pas exclusif. En fait, ce que la Fédération des femmes du Québec souhaite, c'est qu'il y ait, premièrement, une modification législative et que celle-ci touche tous les travailleurs et travailleuses susceptibles d'être victimes d'une clause orphelin.

Au moment où a été écrit le mémoire et que le débat allait, il nous semblait opportun de mentionner la Loi sur les normes du travail puisqu'elle touche la majorité des travailleurs — au niveau des principes, c'est la convention collective plancher, on le sait, la Loi sur les normes du travail — et aussi le Code du travail puisqu'il encadre les conventions collectives. C'est d'ailleurs des propositions qu'ont avancées des gens qui ont témoigné devant le groupe de travail sur les clauses orphelin dont j'ai fait partie. Ça nous semblait une bonne voie.

Donc, ce qu'on dit: On n'est pas légistes, on met de l'avant des principes et on demande au législateur de les appliquer de façon à ce qu'on n'échappe personne lorsque viendra le temps de légiférer.

M. Rioux: Vous évoquez donc qu'on puisse avoir des problèmes de recours, qu'il va falloir définir clairement. En avez-vous imaginé quelques-uns?

• (17 h 30) •

Mme Sarrazin (Marie-Claude): En fait, le problème des recours, c'est plutôt dans le facile exercice des droits, hein, on le sait. Même si la Commission des droits de la personne pouvait agir dans le dossier, il y a peu de plaintes qui sont déposées parce que ce n'est pas clair, c'est lourd. Je pense que c'est un problème général aussi dans l'exercice des droits. C'est coûteux. On l'a vu avec les femmes qui se sont battues, au fédéral, pour l'équité salariale. Ça a pris, quoi, 13 ans avant d'avoir un jugement, puis, deux semaines plus tard, le gouvernement fédéral se tourne de bord puis amène ça en appel sous prétexte qu'il faut préciser la loi.

Donc, je pense que la voie normale de nos tribunaux de droit commun, la Cour supérieure, ces choses-là ne sont pas la bonne place. Je pense que ça prend des gens qui sont habitués de fonctionner en milieu de travail. Le ministère du Travail a développé des gens qui sont très bien formés à ce sujet-là. On doit prévoir, comme dans d'autres cas, comme c'est le cas pour la Charte de la langue française, des mécanismes faciles d'accès où on prend fait et cause pour un employé qui se sent lésé. Alors, ce que je pense qu'il est important de préciser, c'est qu'on parle ici d'employés qui sont en situation précaire. On ne parle pas des plus riches, on parle d'une minorité de gens pour qui c'est difficile d'exercer leurs droits.

M. Rioux: Merci.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Béchard: Merci, M. le Président. Mesdames, bienvenue et salutations. Je vous dirais en commençant que vous êtes le dernier groupe et non pas le moindre. Vous savez, quelquefois des groupes ont fait le lien — puis on va en reparler un petit peu plus tard — entre les combats et les revendications pour l'équité salariale et un peu ce qui se reproduit là au niveau de l'équité intergénérationnelle. Même un des groupes a proposé, si je me souviens bien, d'avoir une espèce de législation qui ressemblerait ou qui se rapprocherait de la Loi sur l'équité salariale qui a été adoptée ici, je pense, il y a deux ans, presque à l'unanimité, sur les mécanismes, et tout ça, sur la façon de mettre en place l'équité intergénérationnelle comme telle.

Avant d'en arriver là, vous avez parlé de quelque chose tantôt qui soulève quelques questions. Vous parlez de légiférer, vous parlez d'enlever des clauses orphelin, mais vous parlez aussi de sanctions pénales qui devraient être sanctionnées ou de... je ne dirai pas «de sanctions pénales» mais de sanctions, disons, ou quoi que ce soit qui pourrait être mis en place aussi. Qu'est-ce que vous entendez par cet élément-là qui est relativement nouveau dans les discours qu'on a eus ici au cours des six, sept derniers jours?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): En fait, c'est pour répondre peut-être à certains arguments qui disent: Bon, les clauses orphelin, c'est une façon de se sortir d'une situation difficile dans l'entreprise, c'est une façon de s'adapter à un contexte économique difficile, ponctuel. Donc, ce qu'on veut dire, c'est qu'on est bien conscient qu'une décision, souvent, se prend en fonction de colonnes de chiffres, puis il ne faudrait surtout pas que ce soit plus payant de contrevenir à une loi puis de se faire taper sur les doigts après que de s'arranger dès le départ pour ne pas qu'il y ait de clauses orphelin dans notre politique salariale d'entreprise ou dans notre convention collective. C'est juste ça qu'on veut dire par sanctions lourdes. En fait, je pense que la sanction, c'est le mécanisme que le

législateur a à sa disposition pour faire appliquer une loi. On tient juste à préciser qu'on ne veut pas une loi juste pour l'apparence; on veut une loi qui va être appliquée et qui va mettre fin à une situation que l'on juge discriminatoire et inacceptable.

M. Béchard: Ça veut dire, comme ça, quand vous parlez de sanctions, que vous ne parlez pas de mise en place, je ne sais pas, moi, de recours. Au-delà du recours normal de la personne qui vit une situation de clause orphelin, vous ne parlez pas d'autres éléments, de punition ou de quoi que ce soit, là. C'est vraiment de s'assurer que les recours qu'il va y avoir vont être exercés et exerçables et qu'on ne se retrouvera pas dans des situations où, comme le ministre responsable de la jeunesse nous l'a dit, les gens ont juste à aller devant la Commission des droits de la personne, alors qu'on sait que, dans le cas des clauses orphelin, ce n'est pas applicable parce que, pour la personne, non seulement le recours est long et difficile, mais elle se retrouve devant la Commission des droits de la personne, prise entre le syndicat et l'employeur.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): C'est ça. Il faut protéger, je crois, les gens qui sont lésés par ces situations-là et leur permettre de se sortir de ça le plus rapidement possible, étant donné que c'est une situation qui va les suivre toute leur vie, puis ça, je pense qu'il y a bien des groupes avant nous qui vous ont fait la démonstration qu'effectivement, que ce soit pour une période d'un an, deux ans ou trois ans, quand on est victime d'une clause orphelin, bien, c'est un bagage qui nous suit toute notre vie, toute notre carrière.

M. Béchard: Donc, pour vous, la notion de clause orphelin temporaire, ou crépusculaire, ou permanente... Une clause orphelin temporaire, pour vous, est-ce que ça existe?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Non, une clause orphelin existe en soi, puis les conventions collectives sont d'une période finie. Mais, du moins, tout régime qui aurait pour effet de créer deux catégories de salariés dans un même corps d'emploi est une clause orphelin qui impose des répercussions à long terme.

M. Béchard: Dans le traitement du phénomène des clauses orphelin, est-ce que vous avez regardé de façon particulière les clauses orphelin dans le secteur public par rapport aux clauses orphelin dans le secteur privé? Est-ce que vous avez fait une démarcation entre les deux, l'analyse étant différente de la nature ou, du moins, des acteurs en place dans le secteur public? Est-ce que vous vous êtes penchées sur ces deux éléments-là?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Non. Pour nous, l'interdiction des clauses orphelin par voie législative est une question de principe qui existe déjà dans notre corpus législatif, comme je l'ai dit déjà. Elles doivent être interdites d'une façon ou d'une autre. C'est sûr que les

arguments ne sont pas les mêmes, c'est sûr que je crois que le gouvernement doit assumer un certain leadership dans ça, mais je ne crois pas qu'il y ait de contexte différent qui permette d'expliquer ou de trouver des excuses à la présence de clauses orphelin sur le marché du travail.

M. Béchard: Vous parlez beaucoup d'harmonisation des lois afin d'enrayer le phénomène des clauses orphelin. Le groupe avant vous a dit: Le plus grave danger, c'est que, si on essaie d'avoir une loi qui va couvrir tous les secteurs, qui va vraiment englober le phénomène, c'est presque impossible; on va arriver, puis on va en oublier, puis ça ne marchera pas, ça ne sera pas applicable.

Selon vous, à partir des outils — parce que vous avez parlé un petit peu de quelques lois existantes — qu'on a présentement au niveau des lois existantes, est-ce qu'il y a moyen de faire quelque chose avec ces lois-là, de les modifier, ou si on ne serait pas mieux d'y aller de façon distincte comme ça a été le cas de la Loi sur l'équité salariale, c'est-à-dire de... — bon, c'est sûr qu'il y a des modifications aux lois en place — mais d'y aller sur le principe parce que le principe des clauses orphelin, de l'équité intergénérationnelle est assez important pour qu'on le traite de cette façon-là, et d'y aller d'une façon bien particulière, à part, dans une loi spécifique, avec une définition qui pourrait s'apparenter, effectivement, à celle de la Commission des droits de la personne que vous semblez approuver aussi, avec les lois qui seraient touchées par une telle législation, des modifications qu'il faut apporter, avec des recours, des recours simples et applicables et avec, je dirais, certaines mesures de transition pour non pas que ça tombe entre deux chaises et que, finalement, les gens qui sont aux prises avec des clauses orphelin se retrouvent plus de job le lendemain de l'adoption d'une loi? Qu'est-ce que vous pensez de cette approche-là par rapport à une approche, je dirais, plus sectorielle selon telle ou telle loi?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Bien, écoutez, je ne suis pas légiste puis je ne suis pas théoricienne en droit non plus, là, donc je ne m'avancerai pas trop loin puis je pense que vous avez eu, entre autres, le professeur Morin qui est venu devant vous puis qui vous a donné un bon avis là-dessus.

Mais, de prime abord, je pense qu'on a les véhicules législatifs nécessaires, au Québec. Je crois que les clauses orphelin naissent effectivement d'un nouveau contexte et que modifier les lois actuelles pour interdire les clauses orphelin lancerait un message intéressant dans la population, qui dirait: Regardez, on rouvre les lois du travail, on les adapte au nouveau contexte, et, oui, les jeunes, oui, les gens qui sont actuellement sur le marché du travail puis qui en arrachent, on va s'assurer que le contexte est là pour que vous soyez protégés et puis que les lois qui encadrent le marché du travail vous protègent. Moi, je privilégierais cette approche-là, on trouve que ça envoie un message intéressant.

M. Béchard: Qu'est-ce que vous pensez de l'argument des gens qui disent que la mise en place d'une législation pourrait favoriser une précarisation de l'emploi? Il y a des gens qui ont apporté ça comme argument, qui ont dit: Si on arrive avec une loi sur les clauses orphelin trop pré-cise, trop fermée, on va nécessairement favoriser la précarisation de l'emploi. Qu'est-ce que vous pensez de ça?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Bien, je pense que Mme Parent serait mieux placée pour répondre que moi parce que c'est lors de notre première rencontre que j'ai eu la réponse à cette question-là. Ha, ha, ha!

• (17 h 40) •

Mme Parent (Madeleine): Bien, je pense que le patronat qui a à profiter de salaires inférieurs pour un certain groupe parlera toujours du danger de fermer ses portes. Alors, il s'agit de juger, à ce moment-là. Je n'y crois pas, moi, à la précarisation à cause du changement de clauses orphelin. Qu'il y ait une courte période de transition, peut-être; mais il faudrait d'abord arrêter toute nouvelle clause, toute nouvelle pratique de clause orphelin, qu'ils soient syndiqués ou non. Et, deuxièmement, peut-être donner une courte période de transition, mais limiter et temporairement dans le temps ce qu'ils doivent faire, mais pas permettre le compromis de limiter dans le temps de futures conditions d'orphelin.

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Puis je pense aussi qu'il ne faut pas nécessairement s'accrocher au scénario apocalyptique, là, où une loi qui interdirait les clauses orphelin déclencherait une espèce de réaction nucléaire en chaîne qui ferait en sorte qu'il n'y aurait plus d'emplois. Bon. Je pense que, à lire les présentations de certains groupes puis les échanges qu'il y a eu, une simple loi viendrait créer une catastrophe nationale au Québec. Non. Je pense que les clauses orphelin sont inacceptables. Le législateur doit agir pour enrayer cette situation-là, adopter une loi, puis je pense que, les Québécois, on a assez fait preuve d'imagination jusqu'à maintenant pour se sortir de toutes les situations. On va le faire aussi au niveau de l'emploi.

Il y a des propositions sur la table. On parle de revoir le partage du temps de travail, on parle, bon, de toutes sortes de choses, il y a des gens qui ont pensé à plein de choses. On ne s'arrêtera pas à la facilité, aux tenants de la déréglementation pour abdiquer un principe qui est cher et qui est présent dans nos chartes.

M. Béchard: Est-ce que vous pensez que la Loi sur l'équité salariale, qui a été adoptée ici presque à l'unanimité, serait un modèle à suivre pour enrayer le phénomène des clauses orphelin? Est-ce que vous pensez que c'est une bonne base en ce qui a trait au principe, aux modalités d'application et de mise en place, tout ça, de l'équité salariale? Est-ce que vous pensez que c'est un bon modèle à suivre?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Bien, je pense que la Loi sur l'équité salariale mais surtout le processus qui

assuré sa mise en place mérite certaines remarques. Il n'est pas parfait, il est très lourd, et je ne pense pas qu'on devrait se lancer dans ça pour que le bébé parte avec l'eau du bain. Je pense que le mouvement féministe a fait ces remarques au moment de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Elle est là, on a des gens qui surveillent son application puis qui vont s'assurer que l'équité soit atteinte un jour.

Je pense que, là, on parle d'une autre situation. On parle d'une situation qui fait plus référence au principe d'un salaire égal pour un travail égal, alors que l'équité salariale fait référence à un autre monde qui parle de quantifier des tâches. On parle d'un travail équivalent. Il ne faudrait pas mélanger les deux choses.

M. Bécharde: Donc, pour vous, le phénomène des clauses orphelin et l'équité intergénérationnelle méritent qu'on agisse de façon rapide, de façon que ça prenne un peu moins de temps que va prendre l'équité salariale, finalement, à être en place à 100 %. Parce que, quand on regarde le phénomène de l'équité salariale, c'est quelque chose qui va prendre du temps, je suis d'accord avec vous, avant d'être mis en place. Mais, si on fait le parallèle avec le phénomène des clauses orphelin, vous croyez qu'il y a moyen d'arriver plus rapidement à enrayer le phénomène des clauses orphelin que ça peut en prendre au niveau de l'équité salariale?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Oui. Je pense que, en adoptant une Loi sur l'équité salariale, comme vous l'avez dit, à presque l'unanimité, les gouvernements ont su aller à l'encontre d'arguments sur les effets néfastes d'une loi, sur les arguments qui touchent le contexte économique. S'ils ont été capables de le faire une fois, même si ça a été très long, je pense qu'ils sont capables de le faire une deuxième fois. Et, cette fois-ci, on vous demande de le faire sur les clauses orphelin.

M. Bécharde: Merci.

Le Président (M. Sirros): Merci, M. le député. M. le député de Marguerite-D'Youville.

M. Beaulne: Oui. Je suis heureux de vous entendre, surtout que vous êtes le dernier groupe qui clôture ces échanges qu'on a eus depuis deux semaines.

M. Godbout, tout à l'heure, de la FTQ, nous donnait l'exemple des travailleurs à Thetford Mines où le syndicat avait réussi à décrocher certains emplois en faisant des concessions qu'il se refuse à qualifier de clauses orphelin, mais qui, d'après les définitions qu'on peut utiliser, surtout si on élargit un peu plus la définition qu'il en donne, s'apparentent passablement à un traitement différencié, pour ne pas dire discriminatoire, par rapport aux avantages qu'avaient les autres travailleurs de l'industrie au préalable.

Qu'est-ce que vous répondez, vous, à l'argument qu'avance M. Godbout qui dit: Allez demander aux gens pour qui on a déniché du travail s'ils ne sont pas satisfaits de la négociation du syndicat? Vous étiez peut-être ici. En

tout cas, je ne sais pas si vous avez entendu ses propos, mais c'est comme ça qu'il a répondu. J'aimerais savoir ce que, vous, vous répondriez à un argument comme celui-là.

Mme Parent (Madeleine): Je ne voudrais pas condamner un syndicat, malgré que j'aie beaucoup à critiquer par rapport à bien des syndicats, pour avoir adopté une certaine conduite. Je pense que ce syndicat, avec ses membres, a le devoir de trouver la meilleure solution possible. Mais je ne voudrais pas non plus lui donner l'absolution sans confession, c'est-à-dire qu'il est possible qu'un syndicat concède trop sur un principe et que, le principe étant concédé, pour d'autres travailleurs, ce soit plus difficile de remonter la côte.

M. Beaulne: Puis, vous l'avez insinué tout à l'heure, vous semblez d'accord avec une période de transition dans l'implantation d'une loi qui légiférerait en ce domaine-là. Est-ce que je vous ai bien comprise?

Mme Parent (Madeleine): Oui, mais on pourrait voir à ce qu'il n'y ait plus de gestes dans le sens de la situation d'orphelin. Ça, ça pourrait être légiféré tout de suite. Je parle seulement d'une transition relativement courte pour les cas où ça existe déjà et dont il faut se débarrasser.

M. Beaulne: Qu'est-ce que vous appelez «relativement courte»? Certains ont proposé trois ans, d'autres cinq ans. Vous, qu'est-ce que vous appelez «relativement courte»? Parce que, nous, c'est la sorte de questions qu'on doit se poser.

Mme Parent (Madeleine): Oui. Bien, c'est difficile de citer comme ça, là, une période exacte, mais certainement que deux ans, trois ans ou cinq ans, c'est beaucoup trop parce que ça perpétue la condition inférieure d'un certain nombre de travailleuses et de travailleurs. S'ils peuvent payer les autres à un certain taux, avec un peu de temps mais un temps très limité, ils pourront le payer aux autres aussi.

M. Beaulne: Je vous remercie.

Le Président (M. Sirros): Ça va? Merci. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci, M. le Président. D'abord, je souhaite la bienvenue à la Fédération des femmes du Québec. C'est un mémoire qui est important parce qu'il nous amène d'autres aspects qui, en une quarantaine de mémoires, n'avaient pas encore été présentés, puis je pense que c'est ce qui a rendu la commission intéressante. C'est que, du premier au dernier groupe, il y a toutes sortes d'aspects, toutes sortes d'angles qui nous ont été présentés et que, je pense, il faut avoir à l'esprit au moment où on va prendre des décisions.

Mme Parent nous a présenté une belle image en disant qu'il faudrait décider en pensant toujours aux sept

générations futures. La triste réalité, c'est que parfois on ne pense même pas à sept élections futures, on pense juste à la prochaine. Ça ne fait pas beaucoup de générations à la fois, ça. C'est ce qui fait que parfois on se retrouve avec des héritages qui ne sont pas les plus souhaitables, et je pense que c'est heureux que vous nous rappeliez ça.

Ma première question, je ne l'adresse à personne en particulier — vous choisirez — mais elle réfère à ce dont Mme Parent nous a parlé au sujet de la Charte qui est un peu comme modèle, comme base des valeurs de la société. J'abonde dans le même sens, la Charte est un modèle. Mais est-ce que vous ne pensez pas que le gouvernement aussi, au même titre que la Charte, en tant qu'acteur, en tant qu'acteur social, en tant qu'employeur, devrait aussi être jusqu'à un certain point un modèle? Le gouvernement est lui-même un signataire de clauses orphelin, dans le cas du monde municipal, un de ceux qui ont proposé un article, qui ont offert sur un plateau d'argent aux municipalités: Bon, bien, si vous ne savez pas trop comment régler, voici une recette que, nous, on vous offre: des clauses orphelin.

La première journée des travaux de la commission, le 25 août, on avait les agents de la paix, les jeunes gardiens de prison, qui ont des conditions très inférieures à leurs collègues, qui sont venus devant nous autres. Tout le monde était un peu ému par leur situation parce que ça fait dur, puis qu'ils n'ont pas de congés, puis qu'ils n'ont rien. Ils sont venus à 11 heures de l'avant-midi. Le lendemain matin, au Conseil des ministres: un décret où on confirme leur situation. Je veux dire, ce qu'ils nous ont présenté, là, on a appris que ce n'était pas encore adopté par décret. Donc, le lendemain matin, le gouvernement — le ministre, par la solidarité ministérielle, est responsable de ça — approuve la même chose.

Je veux vous entendre là-dessus — parce que, bon, sur le reste, je pense que vous êtes assez claires au niveau législation — sur le rôle du gouvernement, au-delà de ses lois, comme modèle. Vous nous avez dit: La Charte, ça inspire la société, on ne peut pas ne pas en tenir compte. Me semble que le gouvernement aussi a un rôle. Si le gouvernement se comporte d'une certaine façon, ça devient plus acceptable pour les entreprises, pour les gens qui sont dans le secteur privé de faire la même chose puis de tourner les coins ronds.

● (17 h 50) ●

Mme Barbot-Lymburner (Vivian): Nous étions là, ce matin, quand ce cas-là a été rapporté, là, de la personne qui venait du milieu correctionnel. Évidemment, c'est très émouvant comme élément, mais je pense que d'autres vous l'ont dit avant nous, nous ne sommes pas là pour jeter le blâme à qui que ce soit. Nous sommes dans une situation, devant un état de fait, et on voit que, depuis 1985, les clauses orphelin sont de plus en plus importantes dans la société, donc ce qui impose un arrêt, qu'on examine la situation et puis qu'on voie qu'est-ce qui en est.

Évidemment, quand on présente des faits où on dit: Bon, c'est comme si la commission était déconnectée, dans

notre esprit, même si on nous dit qu'il faut que les choses se rétablissent rapidement, ce ne sera pas demain matin, là. Et, dans le cas qu'on nous a présenté, c'était justement demain matin qu'on attendait... Je veux dire, il y a des incohérences comme ça qui, pour nous, féministes, sont extrêmement frustrantes parce qu'on en a vécu ad nauseam. Cependant, dans le cas présent, quand on dit qu'il y a des délais, quand, en particulier, nous sommes venues vous reparler des principes, c'est justement pour que dans toutes les actions gouvernementales... Et nous avons en tête que les gouvernements se succèdent et malheureusement se ressemblent bien souvent. Alors, quand on parle de principes, ce sont des principes qui devraient être appliqués par tout le monde, par le gouvernement quel qu'il soit. Et la cause des femmes en est une qui devrait constamment être présente dans la tête de ceux et celles que nous élisons.

M. Dumont: J'ai encore du temps?

Le Président (M. Sirros): Rapidement, oui.

M. Dumont: Mon autre question. Bon, vous parlez un peu de la forme de la législation, mais il y a une chose, je n'ai pas vu une réponse précise. Est-ce que, dans votre esprit, la législation qu'il y aurait doit être rétroactive, dans le sens que les conventions déjà signées... Exemple, si c'est celle dont je parlais, là, du 26 août dernier, mais n'importe laquelle qui a été signée l'année passée, il y a deux ans, qui inclut une clause orphelin, une disposition discriminatoire pour les jeunes, est-ce que ça devrait être clairement revu rétroactivement?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Bon, bien, écoutez, je sais que c'est un débat, la rétroactivité des lois, puis c'est un couteau à double tranchant. Faut faire attention avec ça. On l'a dit, les clauses orphelin qui ont déjà été signées sont inacceptables et créent des situations dommageables à long terme, comme c'est le cas du décret. C'est très malheureux que ça ait été adopté le lendemain du mémoire.

Je crois que, comme Mme Parent l'a dit, ça va prendre un période de transition pour faciliter le redressement de ces situations-là. Déclarer illégale une convention collective qui est déjà signée, c'est déclarer illégal un contrat. On doit donc s'assurer que ça ne crée pas un chaos, et je pense qu'il y a des mécanismes qui devront être mis en place pour corriger ces situations-là. De là à dire qu'ils sont rétroactifs, c'est peut-être un peu gros et prématuré comme affirmation à faire, comme ça, à brûle-pourpoint.

M. Dumont: Ce que vous venez de décrire, c'est ce que j'appelle...

Mme Sarrazin (Marie-Claude): Oui.

Le Président (M. Sirros): Ça va?

M. Dumont: Bien, dernière question qui s'adresse surtout aux plus jeunes, aux deux plus jeunes qui ont fait la présentation. C'est un élargissement un petit peu du débat, mais ça touche directement la condition économique des jeunes. 1997 a été l'année où le Québec, depuis les années trente, je pense, a eu le plus faible taux de natalité. Plusieurs jeunes qui sont venus devant la commission, plusieurs jeunes en dehors de la commission qui me parlent disent: Bon, la raison essentielle, c'est économique, le revenu général, puis ça, c'est lié à l'ensemble des conditions économiques des jeunes. C'est un peu l'élargissement du débat qu'il y a dans cette commission-ci. On touche la pointe de l'iceberg. Êtes-vous de ceux qui croient la même chose?

Mme Sarrazin (Marie-Claude): C'est dangereux, s'élancer dans un débat sur la natalité, surtout quand on lie à ça la condition de travail des femmes. Je pense qu'effectivement la situation économique difficile des jeunes retarde probablement le premier enfant, comme elle retarde l'achat d'une maison, comme elle retarde, bon, l'activité économique des jeunes couples. Du moins, je pense que ce n'est pas juste les hauts salaires.

Je pense qu'on peut s'inspirer de sociétés comme dans les pays scandinaves — puis là on élargit vraiment le débat — où le taux de natalité est effectivement très élevé. Mais il y a d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte. On parle de services de garderie, de support aux femmes, on parle aussi de congés parentaux offerts aux hommes qui sont effectivement pris, où les mentalités permettent aux hommes de prendre... Bon. Ça fait que je ne veux pas me lancer dans un débat sur comment supporter les femmes pour ne pas qu'elles subissent de discrimination parce qu'elles décident d'être mères et comment on pourrait faire en sorte que les pères aussi puissent s'engager dans cette voie-là de façon harmonieuse, et tout. Je pense qu'on lance un autre débat qu'il serait intéressant de faire, effectivement, et qui nous tient à coeur en tant que jeunes femmes, oui.

Le Président (M. Sirros): Alors, je vous remercie beaucoup pour votre présentation.

Ceci met fin à cette phase, si je peux parler ainsi, de nos travaux, ce qui nous amène à la partie sur les remarques finales.

Mémoires déposés

Juste avant d'y arriver, j'aimerais déposer trois mémoires pour dépôt seulement qui nous ont été acheminés, provenant de l'Association de l'aluminium du Canada, du Conseil québécois du commerce du détail et de l'Association générale des étudiants du cégep de Rivière-du-Loup.

On va suspendre deux secondes pour permettre à tout le monde de saluer les dernières invitées, et on reprendra incessamment.

(Suspension de la séance à 17 h 56)

(Reprise à 17 h 57)

Le Président (M. Sirros): Alors, on peut reprendre, s'il vous plaît? Je vais proposer aux membres, si ça convient, que, pour ce qui est de la répartition du temps, des 30 minutes que nous avons pour les remarques finales, ce soit réparti de façon proportionnelle comme les 40 minutes, ce qui donne 13, 13 et quatre pour le député de Rivière-du-Loup. Nous commencerons avec le député de Rivière-du-Loup, suivi par le représentant de l'opposition officielle, avec, en finale, le ministre du Travail. Alors, M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Trois? Quatre?

Le Président (M. Sirros): Quatre minutes.

Remarques finales

M. Mario Dumont

M. Dumont: Merci, M. le Président. Comme première remarque de conclusion frappante, on se doit de souligner l'unanimité des groupes de jeunes qui ont défilé devant nous. Et, quand je dis «unanimité des groupes de jeunes», c'est vraiment le cas. Je pense que, la journée où le patronat a défilé devant nous sous deux formes, les groupes de jeunes gens d'affaires et les groupes de gens d'affaires plus âgés, le fossé a été tracé d'une façon très claire. Et la réflexion que ça nous amène, c'est que, dans la recherche d'un consensus, on ne peut pas poser le problème sans reconnaître qu'il y a là une question de générations et qu'il y a là une question de justice envers les jeunes.

La conclusion que, moi, j'en tire, c'est qu'il y avait lieu d'agir, de proposer des actions par rapport aux clauses orphelin, et je pense qu'il y a lieu de le faire sans perdre de temps. Évidemment, on peut étudier un problème pour l'éternité, mais, quand vient le temps de poser des actions... Les gens d'affaires qui sont venus nous dire qu'il faut étudier, étudier, étudier sont les mêmes qui vous diront: Quand on pose un geste d'investissement, on ne sait jamais toutes les conséquences jusqu'à la dernière cenne qu'on va faire ou qu'on va perdre dans l'investissement; il faut prendre une part de risque. On regarde une situation; si ça a du bon sens, on s'appuie sur deux ou trois principes de base qui nous guident bien, puis on y va avec notre pif, puis on agit. C'est probablement ce qui doit guider la commission si on veut bouger.

Quant au projet de loi que j'avais eu l'occasion de présenter et qui a été adopté par tous les collègues, le projet de loi n° 393, je pense que, au terme de la commission — et c'était le but, hein, on lançait un projet de loi qui était une base de discussion — c'est clair qu'il y a des additions, je pense, qui ont été suggérées, qui sont très intéressantes, des élargissements.

Mon seul commentaire sur les élargissements, c'est qu'il faut y aller de la prudence suivante, et plusieurs groupes nous l'ont dit: il ne faudrait pas que l'élargissement devienne une occasion de perdre de l'applicabilité

— je ne sais pas si le terme existe — de la capacité d'application, de dire qu'à trop élargir la portée ou à vouloir être trop généreux, à dire qu'on inclut l'humanité entière dans le projet de loi on n'est plus capable de le rendre applicable pour personne, de se donner des poignées, là, pour qu'on puisse agir. C'est clair que le compromis entre la capacité d'application du projet de loi et la largeur de la charrue avec laquelle on veut labourer, c'est un compromis. Il faut mettre la barre à quelque part, et je pense que ça, ça va être un exercice qu'on va devoir faire ensemble. Mais je pense qu'on peut élargir par rapport au projet de loi n° 393. Ça me paraît, en tout cas, être une conclusion de plusieurs groupes, dont la présentation ce matin de Force Jeunesse qui amenait des pistes intéressantes sur l'élargissement possible.

● (18 heures) ●

Ma conclusion, M. le Président. Je me dois de remercier les collègues qui ont travaillé, le ministre qui a été là tout au long de la commission à écouter des groupes — je pense qu'on a bien travaillé — mais de répéter ma vive, vive déception que, pendant les trois semaines qu'on a consacrées comme parlementaires à étudier la question des clauses orphelin... Je le fais sans démagogie aucune. J'ai l'impression que le ministre n'était même pas au courant de ce que ses collègues adoptaient. En tout cas, il avait l'air surpris, ce matin. Mais c'est quand même symboliquement très lourd que le Conseil des ministres, par décret, ait imposé la convention collective que les jeunes agents de la paix étaient venus dénoncer vertement. Tout le monde avait vu, tous les parlementaires avaient vu que ça n'avait pas de bon sens que des jeunes comme ça n'aient pas de vacances. Des pères et des mères de famille, depuis 10 ans, étaient dans des conditions comme celles-là, et ça, c'est une de mes déceptions.

Donc, je conclus avec ça en espérant qu'on puisse repartir de ce qui a déjà été fait, on est en deuxième lecture, un principe adopté sur un projet de loi, repartir de ça le plus rapidement à la première journée de la rentrée parlementaire et aboutir à quelque chose dans les meilleurs délais.

Le Président (M. Sirros): Merci beaucoup, M. le député. M. le député de Kamouraska-Témiscouata.

M. Claude Béchar

M. Béchar: Merci, M. le Président. Mes premiers mots seront pour remercier les 43 groupes qui sont venus se faire entendre et qui sont venus parler des clauses orphelin. Et, comme certains l'ont dit, si plusieurs aujourd'hui sont sensibles au phénomène des clauses orphelin, si plusieurs ont une meilleure idée en tête de ce qu'est une clause orphelin, je pense que c'est d'abord et avant tout à ces 43 groupes et à ces différents intervenants qu'on le doit.

Il y a eu, au cours de cette commission, différents éléments qui ont été apportés. Et je vous dirais que, des 43 groupes, plusieurs éléments ont été constants. Le premier a été le fait que, depuis les deux dernières années — et ça,

je pense que la majorité des gens qui sont venus parler sur les clauses orphelin — il y a eu une recrudescence sans précédent des clauses orphelin dans le secteur public. Même des intervenants du secteur privé sont venus nous dire que l'exemple venait de haut et que l'exemple, une fois qu'il est donné par le gouvernement, c'est un peu comme si on ouvre toutes les vannes et par le fait même on envoie le signal très clair que, oui, on peut faire des économies sur le dos des jeunes. Ce qui est inacceptable.

Et je vous dirais que c'est curieux de voir que le gouvernement, et le ministre entre autres, s'est vanté, tout au long de cette commission, que la commission ça lui donnait l'occasion de bouger, ça lui donnait l'occasion de faire des choses. Eh bien, moi, je vous dirais que cette commission-là, si elle a été mise en place... c'est sûr que le ministre a posé un geste pour la mettre en place, mais, comme je l'ai déjà dit par le passé, on a l'impression de se retrouver avec un pyromane qui a allumé un feu et qui, là, arrive avec une hose pour l'éteindre et se rend compte qu'il n'y a pas beaucoup d'eau dans la hose — surtout quand on a vu les réactions des dernières semaines de ses collègues du Conseil des ministres là-dessus.

Je vous dirais que j'ose espérer que les prochaines semaines permettront au ministre de mieux se faire entendre ou, du moins, d'assister de temps à autre au Conseil des ministres pour qu'il puisse voir à quel point ses collègues, malgré les engagements de son gouvernement, malgré la commission qui se tenait ici, certains de ses collègues ont l'air à se foutre carrément du sort des jeunes et n'ont l'air qu'à vouloir s'en occuper pour des fins de tournées.

Et je vous dirais là-dessus que j'entendais, au cours de cette commission, des choses particulièrement drôles, quand on entend le premier ministre, le même qui, lors du Sommet socioéconomique, disait, la main sur le cœur, qu'il fallait que tous les Québécois et toutes les Québécoises fassent les mêmes efforts au niveau budgétaire, mais on se retrouve avec des groupes de jeunes enseignants, des groupes de jeunes médecins, des gens dans le secteur municipal qui sont tous venus nous dire que la commande venait de haut et qu'il était nécessaire de faire des économies sur le dos des jeunes, comme le projet de loi n° 414 l'a prouvé et comme les négociations, au niveau des jeunes enseignants, au niveau des jeunes médecins, l'ont prouvé.

En plus de ça, on a eu, imaginez, quelques mois après le fameux Sommet socioéconomique, une directive du Conseil du trésor où on disait, pour les nouveaux occasionnels qui vont entrer au printemps — qui sont les mêmes qu'on a mis dehors l'automne dernier et qui reviennent — que ces gens-là vont devoir faire un effort encore plus grand que les autres.

Et je vous dirais que, là-dessus, la cerise sur le sundae est définitivement la petite vite que le ministre s'est fait passer le 26 août dernier alors que le Conseil des ministres, sans aucun égard à ce qu'on avait entendu la veille, est venu carrément mettre en place et confirmer les conditions de travail des agents de la paix qui étaient venus témoigner la veille. Je dirais là-dessus que, quand on parle de la sensibilité gouvernementale, quelques jours après, le

premier ministre lui-même disait qu'il voulait légiférer dans les clauses orphelin. Moi, je continue de dire, avec ce que j'ai entendu et ce que j'ai vu au cours des deux, trois dernières semaines, que le geste le plus concret, le plus précis et le plus clair que peut poser le gouvernement à ce moment-ci, c'est carrément de faire le ménage dans sa propre cour.

Je me permettrai une remarque sur le ministre responsable de la Jeunesse et sur ma déception de ne pas avoir eu l'occasion de l'entendre davantage, que son seul commentaire a été de dire que la loi n° 414 aurait été une erreur, et ça, on a pu lire ça dans les journaux, la semaine dernière. Je vous dirais que d'entendre ça de la bouche de celui qui, quelques jours à peine après le dépôt du projet de loi n° 414, alors qu'on a proposé des amendements, on a proposé au gouvernement, tout de suite, avant que ça aille plus loin: Retirez-vous de là, ne faites pas ça, c'est une première au Québec de mettre en place des clauses orphelin... Bien, six mois plus tard, le ministre responsable de la Jeunesse a l'air à avoir compris, il a l'air à admettre que c'est une erreur. Mais le même personnage est venu nous dire, lors de l'étude des crédits, que, pour lui, il n'y avait pas besoin de législation au niveau des clauses orphelin, les gens avaient seulement à aller devant la Commission des droits de la personne et de mettre la situation là et que la situation de discrimination dans laquelle ils se retrouvaient serait alors traitée.

Et on a entendu, ici même, la Commission des droits de la personne venir nous dire que les recours qui sont prévus dans leurs règlements, dans leur loi, sont très difficilement applicables, sont très lourds et sont souvent onéreux pour des gens qui se retrouvent dans cette situation-là, d'autant plus que, bien souvent, les gens se retrouvent coincés entre les patrons et le syndicat. Donc, je vous dirais, en ce qui a trait aux clauses orphelin dans le secteur public, que ce que j'ai entendu dans les trois dernières semaines n'a fait que renforcer l'idée que j'avais dès le départ, c'est-à-dire que depuis deux ans — et là, on a beau retourner en arrière puis on va entendre toutes sortes de choses dans les déclarations du ministre — on a assisté à une recrudescence sans précédent des clauses orphelin sous l'égide du grand négociateur en chef, celui qui a toujours la main sur le coeur à la T.V. mais le couteau dans l'autre dans les séances de négociation, et je vous dirais que le couteau a coupé joyeusement sur les lois et sur le dos des jeunes dans les deux dernières années.

Le ministre nous a dit que le projet de loi n° 414, finalement, n'a pas changé grand-chose, il va nous sortir une série de statistiques pour dire que finalement tout est réglé. Mais, si tout était réglé, pourquoi avoir déposé ce projet de loi là, et pourquoi avoir fait en sorte que le signal et la meilleure définition la plus claire que le Québec n'ait jamais eus des clauses orphelin étaient les articles 9.1 et 34 dudit projet de loi n° 414?

Les témoignages qu'on a entendus relativement au secteur privé démontrent que la... Je dirais qu'il y a effectivement un consensus sur le fait que les clauses orphelin, à l'exception d'un ou deux groupes, sont une pratique inacceptable et discriminatoire à partir du moment

où on demande à des gens de faire des sacrifices que l'on n'impose pas à d'autres, cependant on a eu plusieurs groupes qui sont venus donner des définitions très différentes des clauses orphelin. Et ça, je pense que c'est le premier élément sur lequel il faudra se pencher très rapidement, sur la définition comme telle d'une clause orphelin.

Une clause orphelin, est-ce qu'elle est permanente, est-ce qu'elle est temporaire, est-ce qu'elle est crépusculaire? Mais une chose qu'on a entendue et qui est certaine, c'est que les effets d'une clause orphelin demeurent et que le phénomène d'une clause orphelin temporaire est de plus en plus attaqué à partir du moment où ce qu'on a demandé à une génération de sacrifier, elle ne le récupérera jamais. On a beau dire qu'au bout de 10 ans ils vont arriver au même point au lieu des huit années, ou quoi que ce soit, au niveau des échelles salariales, mais les deux, trois ans que ça prend de plus, ces gens-là ne les retrouveront jamais. Donc, il faut être très conscient que ces sacrifices-là qu'on demande seulement à une catégorie de personnes vont avoir des effets très longs.

• (18 h 10) •

La plupart des groupes, on pourrait avoir l'impression et on a entendu le patronat nous dire que, sur les clauses orphelin, il fallait être extrêmement prudent parce que ça pouvait avoir des impacts économiques très importants et que ça pouvait avoir des conséquences désastreuses. Mais, paradoxalement, ils nous ont aussi dit qu'il n'y en avait pas énormément, de clauses orphelin, dans les conventions collectives. Moi, je dirais que la première chose que le ministre devrait faire en partant d'ici, ce soir, c'est de tout de suite demander, très rapidement, aux gens de son ministère qui ont été ici au cours des dernières semaines et qui ont bien entendu tout ça, de déterminer clairement, le plus rapidement possible, pour l'ouverture de la prochaine session, quels seraient et quels sont les véritables impacts des clauses orphelin que l'on retrouve dans le secteur privé.

Il y a aussi... On en a eu cet après-midi le côté des syndicats qui sont venus nous dire que les clauses orphelin on les signait seulement une fois qu'on avait le couteau sur la gorge et qu'on n'avait pas le choix de trouver d'autres moyens. Moi, je dirais à tous ces gens-là — même du côté patronal — que la première chose qu'on devrait avoir en tête, après un tel exercice qu'on a eu au cours des deux, trois dernières semaines, pour six, sept jours, il y a un poids social et il y a un poids très important à la consultation qu'on vient d'avoir, et ces gens-là vont être sous haute surveillance.

Il y a des groupes un peu partout qui sont venus nous dire qu'effectivement il y avait des iniquités et qui surveilleraient. Moi, je dirais à ces gens-là: Dans les prochaines négociations qui s'en viennent, à partir du moment où vous aurez sur la table des propositions visant à régler des conflits de travail sur le dos des jeunes, il y aura un poids social très lourd aux conséquences de ces actes-là, et vous serez sous haute surveillance.

Je vous dirais: Pour l'avenir, pour les prochaines semaines, pour les prochains jours, M. le Président, je vous ai fait parvenir une lettre ce matin relativement aux

suites que, moi, j'aimerais avoir à cette commission parlementaire là. Vous savez, je pense que plusieurs groupes nous ont dit que la pire des choses qui pourraient arriver serait d'avoir une commission parlementaire qui n'aurait pas de suites et qui n'aurait permis, en bout de ligne, que d'acheter du temps. Et c'est pour ça que le passé étant peut-être garant de l'avenir, ma confiance envers la capacité du ministre de régler rapidement ce dossier-là est très, très mince pour ne pas dire entravée pour longtemps. Et c'est pour ça que, par respect, je pense, pour tous les parlementaires qui ont été ici au cours des six, sept derniers jours, et que je salue le travail et les efforts, moi, je crois qu'il devrait y avoir dès demain une rencontre soit du comité directeur ou une rencontre de travail de la commission de l'économie et du travail pour que les parlementaires soient associés de près aux prochaines étapes au niveau des clauses orphelin.

Associés de près, pourquoi? Pourquoi les parlementaires? Tout le monde parle de la nécessité de revaloriser le rôle des députés, le rôle des parlementaires, et, moi, avec le travail qu'il y a eu ici, je pense que la meilleure façon qu'on a de mettre sous surveillance le gouvernement péquiste actuel serait de faire en sorte qu'il y ait le plus de gens possible du côté gouvernemental qui soient impliqués là-dedans. Et, moi, je pense que les objectifs, tel que je vous le mentionnais dans la lettre, sont très simples.

Je pense qu'on pourrait se réunir suite aux différentes définitions qu'on a eues pour rapidement déterminer une définition des pratiques des clauses discriminatoires, de l'importance d'une solution qui englobe tous les secteurs d'activité — incluant le secteur public, comme la majorité des groupes nous l'ont dit — de prévoir un mécanisme de transition favorisant l'atteinte de l'équité entre les générations et de prévoir des recours simples et accessibles aux personnes victimes des clauses dites orphelin. J'espère que les députés du côté gouvernemental acceptent cette proposition que j'ouvre également au député de Rivière-du-Loup, qui pourrait participer à ce débat-là pour que, nous, en tant que parlementaires, on prenne le dossier en main, qu'on fasse des suggestions et qu'on donne des suites.

Je tiens à remercier tous les collaborateurs du ministre qui ont été là, les députés gouvernementaux, le député de Rivière-du-Loup et son collègue de même que mon collègue qui a travaillé avec moi et ceux qui m'ont appuyé dans cette commission parlementaire là, qui, oui, était une première pour le Québec mais qui a été une première rendue essentielle suite à l'ampleur du feu allumé par le gouvernement actuel. Merci.

Le Président (M. Sirros): Merci, M. le député. M. le ministre.

M. Jutras: M. le Président, si vous permettez, une courte question.

Le Président (M. Sirros): Oui, M. le député de Drummond.

M. Jutras: Le député de Kamouraska-Témiscouata fait état d'une lettre qu'il aurait envoyée et il parle d'une convocation pour demain matin. Moi, je n'ai pas reçu cette lettre-là encore.

Le Président (M. Sirros): Il n'y a pas de convocation pour la commission demain matin.

M. Jutras: Non, mais est-ce qu'il y en a une lettre ou il n'y en a pas?

Le Président (M. Sirros): Il y a une lettre qui a été adressée au président.

M. Jutras: Ah bon. Mais l'avez-vous reçue, M. le Président?

Le Président (M. Sirros): Oui, je l'ai reçue ce matin.

M. Jutras: Ce matin.

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

M. Matthias Rioux

M. Rioux: M. le Président, au terme de cette commission parlementaire que le gouvernement et le ministre du Travail ont eu la finesse et le courage de convoquer, je retiens plusieurs éléments qui vont nous guider dans l'élaboration d'une législation appropriée pour abolir ce que tout le monde ici a appelé les clauses orphelin.

Le premier élément qui s'impose, à mon avis, c'est que le phénomène des clauses orphelin ou, plus globalement, la différenciation des conditions de travail ne se retrouve pas uniquement dans les conventions collectives. Il existe, en effet, des salariés, des hommes, des femmes, qui travaillent dans des milieux dont les conditions de travail ne sont pas régies par des conventions collectives mais dont ces conditions de travail justement sont moins avantageuses que celles de leurs collègues qui font la même tâche. La seule raison à ça, c'est cette différence, c'est qu'ils ont été embauchés après eux.

Le deuxième élément, qui découle un peu du premier, c'est que des régimes différents de conditions de travail affectent bien sûr les jeunes mais pas seulement les jeunes. Nous avons reçu ici des personnes de 40, 50 ans qui devront attendre des années avant d'avoir des conditions de travail similaires à celles des personnes qui les ont précédées. Donc, ce n'est pas seulement une question d'âge, même si on sait que les jeunes sont plus nombreux à subir les effets de cette transformation radicale du marché du travail, c'est une question d'équité, et cela, je crois que nous en avons tous convenu, les jeunes, syndicats, patrons, tous ceux qui sont venus devant la commission.

En fait, s'il y a une unanimité, M. le Président, une seule, c'est qu'on a pu retrouver dans les propos des gens que nous avons entendu... c'est que tous les intervenants

sont contre les clauses orphelin. Tous, avec des nuances, bien sûr. Par ailleurs, je constate également un consensus évident, passablement large, sur la nécessité de légiférer. Cela dit, dans ce consensus on peut y trouver une majorité d'intervenants qui semblent privilégier une modification législative à la loi des normes. C'est à regarder. Toutefois, ce ne sont pas tous les groupes qui nous ont indiqué de façon précise un véhicule législatif qui répondrait efficacement à la préoccupation que nous avons tous et toutes.

Maintenant, si on fait le tour de tous les témoignages de façon un petit peu plus pointue, certains intervenants ont fait valoir que le gouvernement ne devait pas s'immiscer dans la liberté contractuelle des parties de négocier leurs conventions collectives. Pour certains, c'est sacré, ça; d'autres croient que les nouveaux employés qui acceptent des emplois assortis de conditions de travail moins intéressantes le font en toute connaissance de cause ou encore qu'il s'agit d'une situation regrettable, certes, mais parfois incontournable en vue d'obtenir un emploi. Les gens de la CEQ ont très bien expliqué ça aujourd'hui.

Je tiens à souligner, M. le Président, et je tiens à le dire clairement, je ne peux pas et je ne veux pas souscrire à l'idée que la liberté contractuelle consacrée dans le Code du travail puisse interdire aux législateurs québécois et au gouvernement de fixer des balises. De tout temps, le législateur est intervenu pour imposer des règles qui reflètent les valeurs de notre société, prohibant certains comportements inacceptables; c'est ce qu'on appelle l'ordre public.

En matière de relations de travail, on sait que le Québec a innové: on a vu apparaître des dispositions dans le Code du travail pour lutter contre les briseurs de grève; on a vu aussi des conditions minimales qui ont été votées, au Québec, pour assurer une parité de chances dans la société; la loi sur les services essentiels; et l'arbitrage des premières conventions collectives. Tout ça maintenant fait partie de notre patrimoine législatif en matière de relations de travail, et ça fait l'orgueil de bien du monde, y compris celui qui vous parle. Cela étant dit, il reste des questions importantes auxquelles il va falloir répondre avant de légiférer.

La première question qui s'impose, et elle s'impose d'elle-même: Qu'est-ce qu'on entend au juste par l'expression «clause orphelin»? Nous avons été à même de constater que les groupes que l'on a entendus ne donnent pas la même définition de ce qu'est une véritable clause orphelin. Il faut donc clarifier la définition pour bien cerner les pratiques qui seraient désormais interdites.

Quelles sont les conditions de travail qui devraient être réajustées pour tenir compte de l'équité? C'est important, ça.

Est-ce qu'il y a lieu de distinguer selon que les clauses ont un caractère permanent ou temporaire? Comme on l'a vu, une clause apparemment permanente peut très bien, dans les faits, n'avoir été que temporaire, alors qu'une clause temporaire peut avoir une durée très longue. C'est ce que sont venus nous dire un certain nombre d'intervenants.

● (18 h 20) ●

Est-ce qu'il faut intervenir en tenant compte du statut de l'emploi, selon que la personne occupe un emploi permanent ou qu'elle est occasionnelle, temporaire, surnuméraire ou encore toute autre forme de statut?

Comme c'est généralement le cas dans les législations du travail, faut-il prévoir une période transitoire? Ça sera quoi, la durée?

La question des recours, elle aussi, elle est importante. Je dirais même qu'elle est fondamentale. Car il ne s'agit pas uniquement de décréter des beaux principes, encore faut-il les appliquer et que les recours disponibles soient efficaces. Pour qu'une loi sur les clauses orphelin atteigne son but, il faudrait que les recours soient accessibles aux salariés, qu'ils soient adaptés aux problèmes à régler, souples et peu coûteux.

Il s'agit de questions complexes auxquelles il faut répondre afin de déterminer le contenu d'une loi et choisir le véhicule législatif le plus approprié pour le résoudre, le fichu de problème. Nous allons les étudier attentivement. Mais rapidement j'ai bonne confiance d'être en mesure d'informer les membres de la commission et les principaux intéressés des orientations qui seront prises au cours des prochaines semaines.

Au cours des dernières semaines, tous les Québécois ont pu constater — ceux qui ont regardé les travaux de la commission, qui ont suivi un peu dans les journaux — que c'est un débat de société qui est crucial en matière d'équité. Ce qui est frappant dans tout ce débat, c'est sans doute — et, sans doute, le plus inquiétant aussi — de voir cette espèce de brisure qui est en train de se créer dans notre société entre les générations de travailleurs, une brisure entre, d'une part, les travailleurs qui ont bénéficié de la croissance économique des années d'après-guerre pour obtenir, bien souvent au prix de luttes acharnées, des conditions de travail avantageuses, mais aussi il y en a d'autres à qui on a dit: Qui s'instruit, s'enrichit; en vous formant davantage, si vous êtes mieux préparé au plan technique, vous allez avoir des bonnes conditions de travail, vous allez vous dénicher un emploi convenable sur le marché du travail, même s'il est plus compétitif.

Les jeunes, ils ont été nombreux à le faire, sont venus nous rappeler, avec force d'ailleurs, qu'eux aussi ils ont droit à des emplois de qualité pour payer leurs études, fonder un foyer et pour acheter une première résidence. Il faut prendre acte de tout ça. Ils nous l'ont dit très clairement. La nécessité de bien examiner la question, il faut s'en rendre compte, c'est la nécessaire solidarité entre les générations, et on ne peut pas bâtir une génération équitable si on n'a pas le sentiment qu'il y a une justice.

Au début de cette commission parlementaire, M. le Président, vous vous souviendrez que j'avais fixé deux objectifs; je tiens à les rappeler parce qu'ils sont importants. D'abord, celui de définir clairement ce que c'est une clause orphelin, le deuxième, le deuxième temps, il fallait essayer de trouver, de façon consensuelle, les balises d'une législation ou d'une modification législative appropriée qui nous permettrait d'abolir les clauses orphelin. Même si la commission parlementaire a eu le mérite d'avoir suscité le débat de société, je constate que les deux

questions n'ont pas obtenu de réponse et ont encore un petit bout de chemin à faire.

Je tiens donc à remercier tous ceux et celles qui sont venus nous présenter leur mémoire, répondre à nos questions et nous aider à mieux circonscrire le phénomène et nous donner certaines balises dans la recherche d'une législation que l'on veut la plus appropriée possible. Je voudrais remercier les collègues députés et je voudrais remercier aussi tous ceux qui nous ont entourés. Je pense que, ensemble, on a essayé de faire en sorte que ceux qui ont présenté des mémoires soient entendus, écoutés et respectés.

Quant à la convocation de la commission parlementaire en séance de travail, M. le Président, moi, je n'ai absolument pas d'objection à ça. C'est oui. Maintenant, est-ce que ce sera demain? Non, je ne pense pas, mais cependant on aura l'occasion... je pense qu'il y a un comité de coordination, le vice-président, le président et le secrétaire auront l'occasion de décider à quel moment ça se fera.

Je voudrais, en tout dernier, dire aux parlementaires de la commission: Si on a étudié ce phénomène-là, des clauses orphelin, avec autant d'attention, c'est parce que c'est un problème extrêmement sérieux, grave dans certains cas. On a pu le constater, on n'est pas aveugle. Et je vous prie de me croire, M. le Président, que nous allons agir et agir vite.

Le Président (M. Sirros): Merci, M. le ministre. Juste avant de conclure, pour informer les membres de la commission, le règlement prévoit que normalement, s'il est pour y avoir une séance de travail pour faire des recommandations sur une affaire dont la commission est saisie par l'Assemblée nationale, il faut que ce soit le lendemain, à moins évidemment que les membres dérogent à cette exigence et qu'on se donne la possibilité de trouver une date plus convenable. Mais le règlement, tel qu'il existe actuellement, prévoit que c'est demain.

C'est pour ça que ce matin j'ai demandé aux membres s'il y avait consentement de déroger à cet article-là et donc permettre le temps au président de consulter le vice-président quant à une date convenable. J'ai cru comprendre que c'était le cas, et à ce moment-là on va trouver le moment qui convient aux membres pour tenir cette séance de travail, en tenant compte du fait que le ministre sent une urgence d'agir. On ne devrait pas, donc, retarder cette séance de travail, ce qui implique qu'il faut qu'on trouve la date la plus convenable le plus rapidement possible.

Alors, ça étant dit, j'aimerais donc, moi, à mon tour également, remercier l'ensemble des personnes qui ont assisté à nos travaux, qui ont présenté des mémoires mais surtout aussi tous ceux, ici, de l'Assemblée nationale, qui nous ont permis de tenir le temps, de garder les notes efficacement, puis le verbatim, etc. Et ceux qui nous ont suivis durant nos discussions à travers la télévision, rivés à leur télévision pendant toutes les heures de ce travail-là, eh bien, vous avez été très patients et ceux qui ont tenu les caméras, très efficaces. Merci beaucoup. La commission ajourne ses travaux sine die.

(Fin de la séance à 18 h 27)

