



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 9 mai 2006 — Vol. 39 N° 10

Étude des crédits du ministère du Travail

**Président de l'Assemblée nationale:
M. Michel Bissonnet**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
<i>Débats des commissions parlementaires</i>	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
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

Téléphone: (418) 643-2754
Télécopieur: (418) 643-8826

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 9 mai 2006 — Vol. 39 N° 10

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Laurent Lessard	1
M. Marjolain Dufour	4
Discussion générale	4
Variation des crédits alloués aux relations de travail	4
Diminution des crédits destinés à la Commission de l'équité salariale	5
Politique de remplacement du personnel	5
Comparaison de l'effectif total par programme pour les exercices financiers	5
Transfert d'effectifs vers le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	
Contenu de l'entente	6
Entente relative à la rémunération	7
Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction	
Incidences sur les relations de travail	8
Applicabilité	10
Portée des interdictions relatives à l'intimidation	11
Disponibilité des travailleurs de la construction provenant des régions éloignées	12
Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction	14
Impact de la hausse du salaire minimum	16
Vote syndical dans l'industrie de la construction	17
Clauses de disparité de traitement	
État de la situation	18
Élaboration des critères de délai raisonnable	20
Suivi effectué après la signature d'une convention collective	20
Élaboration des critères de délai raisonnable (suite)	20
Durée du délai	20
Vieillessement de la main-d'oeuvre	
Adaptation des milieux de travail	21
Collaboration avec le gouvernement fédéral	22
Adaptation des milieux de travail (suite)	22
Collaboration avec le gouvernement fédéral (suite)	22
Enjeux des négociations des conventions collectives	23
Recommandations d'une enquête sur la cueillette de fruits	24
Décision du Bureau international du travail touchant certains projets de loi	
État de la situation	25
Évaluation par le ministre	26
Équité salariale dans le secteur privé	26
Dossier de la mobilité de la main-d'oeuvre	27
Plan d'action consacré à la santé et à la sécurité au travail	28
Adoption des crédits	29
Documents déposés	29
	29

Table des matières (suite)

Autres intervenants

M. Claude Bachand, vice-président
M. Éric R. Mercier, président suppléant

M. Jean Rioux
M. Norbert Morin
M. Karl Blackburn

- * M. Daniel Charbonneau, ministère du Travail
 - * M. André Ménard, Commission de la construction du Québec
 - * M. André Brochu, Commission des normes du travail
 - * M. Guy Poirier, idem
-
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 9 mai 2006 — Vol. 39 N° 10

Étude des crédits du ministère du Travail

(Neuf heures trente-cinq minutes)

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Donc, à l'ordre, s'il vous plaît! Je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte.

Donc, je vous rappelle le mandat de la Commission de l'économie et du travail pour cette séance, c'est de procéder à l'étude des crédits relevant du ministère du Travail pour l'année financière 2006-2007. Une enveloppe de trois heures a été allouée à l'étude de ces crédits. Nous procéderons à la mise aux voix à la fin de la séance.

Mme la secrétaire, il n'y a pas de remplacement, j'ai cru comprendre.

La Secrétaire: ...M. le Président.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Aucun remplacement. Donc, je vous rappelle un petit peu. Bon. C'est ça, c'est toujours l'histoire du cellulaire. N'oubliez pas de fermer vos cellulaires. Malgré qu'on le dise à toutes les fois, il y en a toujours qui les laissent ouverts. Donc, M. le député d'Iberville, avez-vous fermé votre cellulaire?

M. Rioux: ...

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): C'est une bonne chose. Vous allez me permettre de saluer donc M. le ministre bien sûr, les partis de l'opposition, et le parti ministériel, et particulièrement aussi toute l'équipe ministérielle qui est venue appuyer le ministre et en fait lui donner un coup de main, ça va de soi. Donc, bienvenue à la Commission de l'économie et du travail.

Jusqu'ici, lors de l'étude des crédits relevant du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et ceux relevant du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, on a procédé par voie de discussion générale — vous êtes sûrement familiers, M. le ministre et M. le député de l'opposition, je sais que vous l'êtes — discussion générale, donc avec des blocs de 20 minutes, incluant les questions et les réponses de part et d'autre. Donc, cette formule s'étant avérée à la fois souple et efficace — ça, c'est Mme la greffière qui a écrit ça, je trouve ça très joli — je vous propose donc l'adoption de la même façon de faire pour aujourd'hui. Est-ce qu'il y a consentement sur cette façon de faire? Oui? Ça va, des blocs de 20 minutes incluant questions et réponses.

Remarques préliminaires

Donc, en remarques préliminaires, je vais reconnaître le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, que dis-je, M. le député de Frontenac. M. le ministre, allons-y. Excusez-moi.

M. Laurent Lessard

M. Lessard: Merci, M. le Président. Je vois votre ardeur au travail, on comprend ces petits écarts-là.

Donc, vous saluer, M. le Président, aussi saluer les membres de la Commission de l'économie et du travail, mes collègues, donc le député d'Iberville, qui est aussi adjoint parlementaire au ministère du Travail, mon collègue de Montmagny aussi qui est adjoint parlementaire aux Ressources naturelles. Alors, je veux les saluer. Je veux saluer aussi mon collègue de René-Lévesque, le critique de l'opposition officielle, qui a fait un bon travail. On a eu un projet de loi, l'année passée, à travailler ensemble, alors je veux saluer sa collaboration habituelle.

Donc, j'ai encore une fois le plaisir, en tant que ministre du Travail, donc de m'adresser à vous et aux membres pour présenter l'évolution donc budgétaire du programme du ministère pour 2006 et 2007. J'en profiterai aussi pour rappeler les principales réalisations du dernier exercice et présenter les perspectives 2006-2007. En fait, je vous invite, pour les trois prochaines heures, à faire un court voyage à l'intérieur du ministère du Travail et à travers tous ces organismes qui sous-tendent l'action gouvernementale.

Avant de procéder, j'aimerais aussi vous présenter, M. le Président, mes proches collaborateurs au cabinet et au ministère ainsi que les dirigeants et dirigeantes des organismes faisant partie du portefeuille ministériel, qui sont présents aujourd'hui. Je pense que c'est important de le rappeler, d'être capable de mettre des visages sur les gens avec qui on travaille. Alors, j'ai, à ma gauche, Mme Mylène Champoux, qui est ma directrice du cabinet; mes attachés: donc M. Jean-Pascal Bernier, qui est attaché de presse; j'ai derrière moi donc Claudia Morin et Sylvain Allard qui sont des attachés politiques chacun avec leurs responsabilités. Du côté du ministère, bien on a une nouvelle, alors la sous-ministre en titre alors qui est chez nous, depuis le 3 avril dernier, Mme Julie Gosselin; j'ai aussi le sous-ministre adjoint des relations de travail, M. Daniel Charbonneau, qui nous a donné un excellent coup de main durant l'année de transition pour laquelle nous n'avons pas eu de sous-ministre pendant quelques mois; ainsi que les collaborateurs du ministère.

Au niveau des organismes donc — on le sait, le ministère du Travail a trois organismes qui sont budgétaires, et les autres ne le sont pas — j'ai Mme Andrée St-Georges, qui est la présidente de la Commission des relations du travail; Mme Rosette Côté, qui est la présidente de la Commission de l'équité salariale; M. Gérard Bibeau, qui est le président du conseil d'administration et chef de la direction à la Commission de la santé et sécurité au travail; M. André Brochu, qui s'est joint à nous autres aussi l'année passée, président-directeur général de la Commission des normes du travail; M. André Ménard, que tout le monde connaît et reconnaît, président-directeur général de la Commission de la construction du Québec, parce qu'on a eu à faire un projet de loi ensemble; M. Daniel Gilbert, qui est président-directeur général de la Régie du bâtiment, organisme qui est passé de budgétaire à non budgétaire au courant de l'année.

M. le Président, avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais rappeler la mission première du ministère, qui consiste à assurer aux personnes des conditions de travail

équitable et à promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect, l'harmonie et la performance des organisations.

• (9 h 40) •

Les orientations du ministère qui soutiennent cette mission s'inscrivent également dans les priorités d'action du gouvernement qui sont d'offrir aux citoyens et aux citoyennes une économie soutenue par un État moderne et efficace à l'écoute des besoins et des préoccupations des travailleuses, des travailleurs et des organisations.

L'évolution budgétaire. Donc, les prévisions budgétaires de l'exercice 2006-2007 du portefeuille Travail, y inclus les trois organismes budgétaires qui appuient le ministère dans sa mission, soit le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, la Commission de l'équité salariale et le Conseil des services essentiels, se ventilent en fonction d'un seul programme. Alors, malheureusement, je ne donne pas beaucoup d'argent à personne, contrairement à bien d'autres ministères. Alors, le budget prévu pour l'année 2006-2007 au créneau des dépenses du portefeuille Travail s'établit à 31,5 millions de dollars, en baisse de 29,8 millions par rapport à l'exercice précédent où il s'établissait à 61,3 millions de dollars. Ensuite, quant à l'effectif total autorisé au programme du présent budget, il est de 231 employés équivalents à temps complet, en diminution de 432 par rapport à l'exercice 2005-2006, alors que celui-ci avait été de 663.

Alors donc, comment s'expliquent ces variations, M. le Président? Ces variations s'expliquent principalement par la conversion de la Régie du bâtiment du Québec en organisme extrabudgétaire. Eh oui, j'en ai perdu un durant l'année. Il vole de ses propres ailes maintenant. Alors, je veux vous rassurer; bien que ces effectifs ne soient plus comptabilisés pour l'étude des crédits, il n'y a eu aucune coupure de poste. Il est important, M. le Président, de mentionner que le budget du ministère, excluant les crédits de transfert, parce qu'il y a une partie qui va à la subvention à la Commission des relations de travail qui provient du ministère, est principalement consacré à quoi? Bien, principalement, à la rémunération du personnel, ce qui représente 75 % des ressources financières. Le reste est affecté aux ressources matérielles, à la location d'espaces et aux frais de déplacement. Donc, en gros, c'est des salaires aux travailleurs. M. le Président.

J'aborderai, dans les prochaines minutes, les principales réalisations de mon ministère pour l'année 2005-2006 ainsi que les perspectives pour l'année 2006-2007. Je veux rappeler que le ministère du Travail évoluait jusqu'à tout récemment, dans un contexte de services partagés, et ce, depuis plusieurs années, puisqu'il rendait des services administratifs à six organismes du portefeuille du ministère du Travail, étant la Régie du bâtiment, le Conseil des services essentiels, la Commission des relations de travail, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, la Commission de l'équité salariale et le Commissaire à l'industrie de la construction.

Donc, on rendait des services aux organismes. Considérant le besoin croissant de ces organismes, la difficulté du ministère du Travail d'y répondre adéquatement, considérant également les orientations gouvernementales en matière de services partagés, le ministère du Travail a donc résolu de recourir à une solution interministérielle des services partagés avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce qui lui permettra

de mieux remplir sa mission tout en s'assurant du maintien des services administratifs adéquats. Dans cette optique, une entente de services a été signée par les deux sous-ministres, le 22 mars 2006, pour une entrée en vigueur le 1er avril, entre le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce dernier offrira donc au ministère du Travail les services de soutien administratif liés aux ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

Les organismes précédemment desservis par le ministère du Travail ont également conclu des ententes individuelles avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces ententes entraîneront donc l'intégration du personnel des services administratifs du ministère, soit 100 travailleurs, à celui du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce que nous venons ici de réaliser, M. le Président, s'inscrit parfaitement dans les intentions du gouvernement de rendre plus performante et efficiente la prestation de services publics.

Je ne peux passer aussi sous silence l'augmentation du salaire minimum le 1er mai 2006, qui est passé de 7,60 \$ à 7,75 \$ l'heure. Le 1er mai, au-delà de 118 000 personnes, donc travailleurs et travailleuses, soit 3,8 % des salariés du Québec, ont vu leur salaire augmenter. Ceux qui en bénéficient sont surtout dans les secteurs tels que le commerce au détail, l'hébergement, la restauration. Il s'agit majoritairement de femmes à 55 % ainsi que des jeunes de moins de 25 ans, M. le Président. Le taux général du salaire minimum est donc passé de 7,60 \$ à 7,75 \$. Le taux du salarié aux pourboires a grimpé de 6,85 \$ à 7 \$. Une augmentation de la rémunération des cueilleurs de petits fruits, aussi rémunérés selon la quantité et le type de production, a aussi été prévue.

Finalement, M. le Président, en ce qui concerne le taux spécifique du salaire minimum applicable dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, celui-ci est passé de 8,10 \$ à 8,25 \$. En augmentant, pour une troisième année consécutive, le salaire minimum, notre gouvernement vise à assurer une meilleure rémunération à quelque 118 000 travailleuses, travailleurs. Ces derniers verront ainsi leur salaire révisé à la hausse sans porter atteinte à la capacité des entreprises québécoises de demeurer concurrentielles.

Le porte-parole de l'opposition se souviendra aussi sans doute de nos travaux afin de modifier ou d'adopter la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, mieux connue sous la loi R-20. Les membres de cette commission ne sont pas sans savoir que l'industrie de la construction est une industrie majeure pour l'économie du Québec. Elle a fracassé des records en 2005, et son volume d'activités devrait se situer au même niveau en 2006, malgré un léger ralentissement dans le secteur résidentiel. L'an dernier, plus de 31 milliards de dollars de travaux ont été réalisés au Québec. 134 000 travailleurs, travailleuses ont été actifs sur les chantiers de construction. Ils ont accompli un total de 127 millions d'heures pour des travaux assujettis aux conventions collectives sectorielles de l'industrie, un sommet jamais inégalé depuis 28 ans.

Comme je vous le mentionnais, l'année 2006 s'annonce bien aussi. Mon collègue le ministre des Finances a présenté, en mars, le budget 2006-2007 du gouvernement, qui permettra de nombreux investissements en

immobilisations qui maintiendront en vigueur donc la vigueur du secteur de la construction. On n'a qu'à penser aux projets d'Hydro-Québec comme Eastmain dans le Nord-du-Québec, Péribonka au Saguenay—Lac-Saint-Jean, Chute-Allard en Mauricie ou alors pensons aux grands projets institutionnels qui s'en viennent, comme les mégahôpitaux, les facultés de médecine des universités McGill et de Montréal, pour ne nommer que ceux-là. C'est sans compter les augmentations importantes des investissements en travaux routiers et dans le transport en commun que nous avons annoncés.

En 2006, les investissements, dans le secteur de la construction, devraient aussi totaliser 33 milliards de dollars. Selon les données de la Commission de la construction du Québec, les grands projets publics qui démarrent bientôt nécessiteront le recrutement de 9 000 nouveaux travailleurs, travailleuses annuellement. D'ailleurs, de plus en plus de diplômés sortent des écoles professionnelles, dans les métiers de la construction. 4 000 diplômés se sont ajoutés en 2005, dans la construction. On peut dire que la construction a pris en main sa formation professionnelle depuis plusieurs années. Et la formation ne se limite pas qu'aux jeunes, M. le Président. On se perfectionne aussi dans l'industrie. 14 000 personnes l'ont fait en 2004-2005, un autre record. 22 millions de dollars ont été investis dans le fonds de formation pour la construction.

L'industrie de la construction constitue l'un des moteurs de l'économie québécoise, il est donc important de créer toutes les conditions favorables au maintien de son dynamisme et de sa vigueur, d'où l'importance d'adapter la législation, dans ce domaine, aux nouvelles réalités. Le gouvernement a ainsi, M. le Président, tenu sa promesse de donner suite au rapport de la commission d'enquête sur la Gaspésia qui lui a servi donc de guide dans les modifications apportées à la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Ces modifications législatives visent principalement à assurer le droit au travail. Nous avons voulu, M. le Président, contrer l'intimidation et surtout la discrimination sur les chantiers de construction et rendre les recours plus efficaces pour les victimes, notamment en ce qui concerne l'indemnisation pour les dommages subis. Afin de décourager de tels gestes, la loi impose des amendes plus sévères en cas de condamnation pénale ainsi qu'une inhabilité de cinq ans pour toute personne qui commet de l'intimidation ou de la discrimination.

De plus, la Commission des relations du travail est maintenant l'instance habilitée à recevoir et à traiter directement les plaintes civiles relatives à l'intimidation et à la discrimination. La loi comporte aussi une disposition accordant un droit de grief en cas de harcèlement psychologique. Ça a été une adaptation d'une loi déjà passée au niveau de la Loi sur les normes du travail.

Le projet de loi n° 135 vient également répondre à une requête conjointe faite au gouvernement par les acteurs du Conseil conjoint de la FTQ-Construction et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction, soit l'International, à l'effet de reconnaître deux associations représentatives distinctes en remplacement du conseil conjoint qui était prévu par la loi. Elle prévoit aussi des mesures pour resserrer l'encadrement de l'exercice des fonctions et du travail des délégués de chantier et des modifications aux champs d'application de la loi. L'Assemblée

nationale a voté à l'unanimité en faveur du projet de loi n° 135.

Le gouvernement du Québec, M. le Président, vient de s'assurer aussi de maintenir des relations... harmonieuses, excusez, sur les chantiers de construction. L'industrie pourra ainsi continuer de générer des investissements porteurs de retombées positives pour l'ensemble de la population québécoise.

● (9 h 50) ●

Dans la foulée de l'adoption de ce projet de loi et du désir de chacun de rendre l'industrie de la construction plus compétitive, j'ai demandé à la Commission de la construction du Québec d'organiser un forum sur la productivité et l'emploi. J'annonçais donc l'ouverture dernier la tenue de ce forum — j'annonce donc — sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction. Ce forum que nous voulons constructif sera un lieu d'échange entre les différents intervenants du secteur par et pour la construction, M. le Président. Ce sera l'occasion pour les participants d'exprimer leurs points de vue sur les moyens à mettre en place pour relever les défis de la productivité sur les chantiers. Je veux qu'on continue de construire «les yeux grands ouverts» — une phrase qui m'avait inspiré — en disant: On va regarder ce qu'on va faire.

Je vous le rappelle, actuellement, avec 127 millions d'heures déclarées, nous battons des records. Nous avons lancé de grands travaux, et tout ce bouillonnement d'activités est stimulant. Il est temps d'échanger sur nos pratiques, nos façons de faire. Ce sera notamment le temps de vérifier si notre plan de formation atteint son objectif.

Dans un autre registre donc, il y a un an, nous avons adopté le règlement aussi sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de classes d'emplois à prédominance masculine. Ainsi, en mai 2005, la Commission de l'équité salariale s'est trouvée mieux outillée pour poursuivre sa mission. En effet, M. le Président, c'est le 5 mai 2005 que le règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de classes d'emplois à prédominance masculine entrainé donc en vigueur. Pour ces entreprises le règlement prévoit deux catégories d'emplois masculins types afin de leur permettre de faire la comparaison avec les catégories d'emplois féminins dans leur organisation. Les employeurs devront déterminer les salaires de ces catégories, comme si elles existaient dans leur entreprise, en tenant compte de certaines balises et de facteurs comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la région de ces entreprises. L'entrée en vigueur de ce règlement a donc permis de corriger une situation partiellement discriminatoire pour quelque 40 000 femmes oeuvrant dans près de 2 000 entreprises québécoises.

M. le Président, nous avons également modifié la Loi sur le bâtiment. Au cours du dernier exercice, le ministère du Travail a fait beaucoup pour encourager une gestion optimale des ressources. En effet, l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur le bâtiment et d'autres dispositions législatives a permis de modifier la structure administrative de la Régie du bâtiment pour en faire un organisme non budgétaire. L'organisme, désormais constitué d'un conseil d'administration élargi à neuf membres, y compris le président, est devenu un véritable lieu de concertation. La nouvelle loi a également l'avantage de permettre aux entrepreneurs de la construction et aux constructeurs-propriétaires de conserver leur licence pour une durée indéterminée, ce qui allégera les coûts et les

charges administratives de ces derniers. Jusque-là, la Régie devrait renouveler quelque 24 000 licences d'entrepreneurs de construction par année, dont plus de 80 % ne comportaient aucune modification à leur statut. Les autres qui auront à modifier leur licence bénéficieront dorénavant d'un service accéléré pour le faire.

Permettez-moi maintenant d'aborder les sujets du Service de médiation dans les relations de travail. Le ministère du Travail, depuis plus de 50 ans, s'efforce de rapprocher les parties patronales et syndicales. Cette longue tradition appuyée par une formation continue a permis aux médiateurs qui oeuvrent dans nos entreprises, lorsqu'il y a des conflits potentiels, d'acquiescer donc une solide expérience et de développer leur capacité d'intervenir dans une multitude de situations. Cette compétence est reconnue au Québec, au Canada ainsi qu'à l'étranger, et vous-même, M. le Président, avez pu bénéficier de ce travail lors d'un conflit chez Olymel.

Un des engagements du ministère du Travail consiste à favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail harmonieuses entre les employeurs et les associations de salariés. D'ailleurs, il est intéressant de constater que plus de 95 % des conventions collectives assujetties au Code du travail du Québec se règlent sans arrêt de travail. Autre statistique intéressante, le nombre de salariés en arrêt de travail oscille en moyenne autour de 300 sur une base quotidienne, depuis plusieurs mois, c'est donc un plancher historique. Par son Service de médiation, le ministère tente de rapprocher les parties lorsqu'ils surgissent, des conflits. La médiation constitue donc une aide précieuse pour les parties patronale et syndicale.

Avant de terminer, M. le Président, j'aimerais donc aborder un sujet qui me tient particulièrement à coeur, la santé et la sécurité au travail. Je tiens à rappeler l'importance d'agir efficacement en matière de santé et de sécurité au travail. Malgré tous les efforts qui se font en prévention par tous et chacun, il y a encore trop d'accidents. La CSST a d'ailleurs mis en place de nombreuses mesures au cours des dernières années, afin d'encourager la prévention. Par exemple, la CSST a notamment mis en place des plans d'action pour la construction ou la machinerie dangereuse ainsi que pour les jeunes. La collaboration entre la Commission de la santé et de la sécurité du travail et les différents partenaires doit être maintenue afin de continuer à promouvoir des comportements sécuritaires.

En conclusion, M. le Président, j'aimerais rappeler l'importance pour le ministère du Travail de promouvoir le dialogue social, le partenariat et l'innovation dans les milieux de travail. Nous voulons également soutenir les approches préventives et les pratiques de relations de travail favorisant un développement économique sain et durable. J'entends maintenir une étroite collaboration avec les organismes du ministère ainsi que les partenaires patronaux et syndicaux afin de toujours être à l'écoute des besoins des Québécoises et des Québécois. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Merci, M. le ministre. M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail.

M. Marjolain Dufour

M. Dufour: Oui, merci, M. le Président. Alors, je tiens à vous saluer, saluer Mme St-Hilaire de la

commission, saluer les collègues, vous saluer, M. le ministre.

Et c'est quelques brèves remarques préliminaires parce que je veux me garder plus de temps pour les questions et les réponses, parce qu'on a trois heures pour les crédits. Bien entendu, je vais poser des questions sur le budget de votre ministère, je vais poser des questions sur l'ensemble des organismes que vous avez dans votre organigramme, exemple Régie du bâtiment, CSST; je vois Mme Rosette Côté, de l'équité salariale; je vois M. Ménard, de la CCQ, par rapport au projet de loi n° 135, bref le travail qui a été fait précédemment.

Je vais avoir des questions à poser au niveau de certains secteurs d'activité de l'ensemble de votre ministère. Je vais me garder le restant pour mes remarques finales. Je veux garder le maximum de temps pour mes questions. Alors, c'est ça.

Discussion générale

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Allons-y. Je comprends bien qu'on a terminé donc les remarques préliminaires. À l'étude des crédits budgétaires proprement dite, allez-y, M. le porte-parole, député de René-Lévesque.

Variation des crédits alloués aux relations de travail

M. Dufour: ...le ministre et moi, avant d'ouvrir la commission, mais, au niveau des questions que je vais poser, soyez à l'aise si vous avez des représentants que vous avez avec vous au niveau de certains de vos ministères. Au niveau des réponses que vous avez à donner, là, ne vous gênez pas pour faire affaire avec eux.

Au niveau de vos crédits et du budget du ministère, je comprends, là, d'entrée de jeu, là, ce que vous avez dit dans vos remarques préliminaires, le fait que la Régie du bâtiment est sortie du périmètre comptable de l'ensemble des crédits que vous avez, mais je remarque qu'il y a des différences par rapport aux crédits qui ont été octroyés en 2005-2006. Alors, on remarque qu'au niveau des relations de travail les crédits 2005-2006 étaient de 16 895 000 \$. Au niveau des crédits de 2006-2007, il est de l'ordre de 14 753 000 \$.

Est-ce que je pourrais avoir la cause des pertes de près de 2 millions de dollars par rapport à cet item-là, Relations de travail?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Allez-y, M. le ministre.

M. Lessard: Si on regarde l'ensemble des crédits portés à l'attention du ministère, sur la variation, on voit les relations de travail, une modification des crédits. C'est parce que vous comparez les crédits avec les dépenses, là.

Si on prend les crédits 2005-2006 avec les crédits totaux de 2006-2007, on est plutôt à 15 054 000 \$. Alors donc, au niveau des relations de travail, le ministère a aussi subi donc cinq départs à la retraite. Alors, si vous voyez la modification aussi des ETC, il y a une modification donc, soit cinq départs à la retraite. Vous allez voir ça plus loin. Donc, c'est principalement des départs à la retraite qui expliquent cette modification-là et ce changement. Et on essaie de faire des gains d'efficacité,

mais il n'y a pas personne qui a perdu son travail. On le sait, là, les ressources de communication et les 100 personnes qui étaient aux ressources humaines, informationnelles et financières sont passées au ministère.

Donc, parfois, il y a des adaptations qui ont été faites sans qu'il n'y ait aucune perte d'emploi.

M. Dufour: O.K. Alors, si je comprends bien, même si, dans la colonne crédits 2005-2006, ils étaient de l'ordre de 16 895 000 \$, les crédits totaux que vous avez dépensés sont 15 054 000 \$. C'est comme ça qu'il faut que je le voie, là?

Une voix: Oui.

M. Dufour: D'accord.

M. Lessard: ...aux dépenses, parce qu'on parle des crédits et des dépenses.

Diminution des crédits destinés à la Commission de l'équité salariale

M. Dufour: O.K. Au niveau des crédits totaux via la Commission de l'équité salariale, je remarque que les crédits totaux étaient de 5 928 000 \$, les crédits totaux, 5 909 000 \$ et les budgets de dépenses, 5 374 000 \$. Je vois qu'il y a une baisse là, là.

● (10 heures) ●

M. Lessard: Si on le regarde crédit par crédit, mettons, 5 928 000 \$, 5 909 000 \$, c'est principalement un départ à la retraite aussi. Alors, il y en a eu cinq au niveau des relations du ministère puis il y en a un au niveau de la Commission de l'équité comme telle. Alors, c'est des départs à la retraite. Pour le reste, c'est des transferts qui ont été faits à la Régie du bâtiment et des transferts qui ont été faits au MESS, soit le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et au conseil du service exécutif pour les cinq personnes des communications.

On se souvient, là, il y a eu une centralisation des communications. Donc, dans la variation des crédits comme tels et des emplois à temps complet, c'est ce qui explique les variations, principalement.

Politique de remplacement du personnel

M. Dufour: Alors, si c'est des départs à la retraite, je comprends que les départs à la retraite ne sont pas remplacés en totalité ou, dans la réorganisation, la réingénierie de l'État, on parle de un sur deux, là. J'aimerais que vous me donniez des explications là-dessus.

M. Lessard: Bien, O.K. Donc, vous voyez, au ministère du Travail, 75 %, c'est la masse salariale, le reste, c'est des locaux, quelques dépenses matérielles, alors donc on n'a pas beaucoup de latitude pour ne pas remplacer du monde. Toutefois, il faut le regarder lucidement, quand on fait une réorganisation de l'organisation du travail. Donc, on a eu, lors de cette modification-là, l'occasion d'avoir des gens qui partent à la retraite. On a un profil, M. le député, des gens, hein, sur la perspective d'avenir. Ce qu'on demande, c'est: Regardons donc par en avant combien de personnes vont atteindre l'âge de la retraite.

Est-ce qu'à l'occasion de l'atteinte de l'âge de la retraite il y a lieu de modifier le travail et de faire des gains d'efficacité au niveau de l'organisation comme telle? On le sait, 40 % des personnes vont quitter à la retraite donc, on disait, en 2003, sur un horizon de 10 ans. Ça arrive aussi au ministère du Travail. Alors, à cette occasion, il y a des gens qui ont quitté, et ça nous a permis de réorganiser le travail à l'intérieur.

M. Dufour: Dans le document qui nous a été fourni, là, par votre ministère, là, Travail Québec, là, O.K., on l'a, la ventilation, là, en page 4, là, au niveau des effectifs totaux.

M. Lessard: Effectifs totaux?

M. Dufour: Oui.

M. Lessard: ...

Comparaison de l'effectif total par programme pour les exercices financiers

M. Dufour: Alors, on le voit, là, au niveau des relations de travail, en 2005-2006, il y en avait 142; on en a 137 aujourd'hui calculés dans l'exercice financier, donc un nombre moindre de cinq, pour une variation de 3,5 %.

Ça veut dire que, sur les cinq qui ont pris leur retraite, là... Parce que je comprends que vous avez une vision globale, là, parce que vous regardez l'emploi, là, au fur et à mesure que les années avancent, ceux qui vont prendre leur retraite. Mais ceux qui ne font plus partie, là, j'en vois cinq, là. Ça veut dire que, sur cinq, il n'y en a aucun qui a été remplacé, là, ou bien il y en a qui ont été remplacés, mais ils ne sont pas calculés dans le périmètre qu'on a là, là.

Je veux juste regarder la stabilité qu'il y a, là, au niveau de chaque secteur d'activité.

M. Lessard: Comme je vous avais dit que j'allais mettre à contribution certains qui sont avec moi, alors, comme ils sont en train de fouiller avec moi, moi, ce que je vous dis, c'est une réduction des effectifs, de ceux qui sont partis à la retraite, dans une prévision de réorganisation du travail. Mais je pourrais toujours passer la parole à M. le sous-ministre adjoint, alors donc M. Charbonneau, si vous le permettez, M. le Président, qui pourra donner une explication sur ce volet-là.

Le Président (M. Mercier): Avec le consentement, évidemment. Il y a consentement pour que M. Charbonneau puisse prendre parole? M. Charbonneau, allez-y.

M. Charbonneau (Daniel): Oui. Bonjour. Le document, à la page 4, auquel vous faites référence, M. le député, l'évolution des effectifs de 142 à 137 de 2005-2006 à 2006-2007, c'est une réduction de cinq ETC, mais il faut comprendre qu'en 2005-2006, si on donnait la photo réelle du ministère, c'était 242 effectifs. On a transféré 100 effectifs avec le budget afférent, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Mais, pour faire des comparaisons avec des comparateurs valables, on n'a pas donné une photo qui tenait compte des 100 effectifs qui sont transférés au

ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Donc, la réduction de cinq est une réduction nette de départs à la retraite dans les effectifs résiduels du programme 1, Travail, mais ne traduit pas la réduction totale d'effectifs du ministère, qui est passée de 240 à 137.

M. Dufour: ...

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

M. Dufour: Le ministre en a parlé dans ses remarques préliminaires. Il parle que, le 22 mars, il y a eu des ententes de signées avec le ministère Emploi et Solidarité sociale au niveau des ressources humaines, il y a eu des ententes individuelles. Effectivement, vous avez parlé de 100 travailleurs qui sont sous la tutelle du ministère Emploi et Solidarité sociale. Bon. Je peux comprendre qu'il y en ait 100 de partis. Comme au niveau du bâtiment, là, j'ai l'explication, là, au niveau des effectifs, je n'ai pas de problème avec ça, mais ce qui restait, là, via ce qui a été transféré au ministère Emploi et Solidarité sociale, ça fait en sorte que quand même le ministère, il a quand même cinq emplois de moins au moment où on se parle. Donc, il n'y en a pas un sur deux qui a été remplacé, là.

M. Charbonneau (Daniel): ...ministère du Travail, le taux de remplacement des départs à la retraite n'est pas de un sur deux, mais il est de 40 %, il est encore plus bas. Alors, on a eu neuf départs à la retraite au ministère du Travail. Si on applique un taux de remplacement ou un taux d'abolition de 60 %, si vous voulez, ça nous fait une compression obligatoire de cinq ETC. C'est la réduction de cinq pour neuf départs à la retraite au cours de l'exercice 2005-2006.

Transfert d'effectifs vers le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Contenu de l'entente

M. Dufour: Je comprends. Et, par rapport à vos remarques préliminaires, pourquoi transférer 100 personnes, qui étaient sous votre tutelle, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale? Puis quel est le but de ces ententes individuelles là? J'aimerais vous entendre là-dessus.

M. Lessard: O.K. Donc, M. le Président, on se souvient, puis je l'ai mentionné dans mes notes préliminaires, que déjà le ministère du Travail donnait des services administratifs à ses organismes. Alors, on avait développé, comme efficacité d'organisation, de faire en sorte que les organismes qui relèvent du ministère n'aient pas à développer des ressources, exemple, de soutien administratif. Comme au Commissaire à l'industrie de la construction, on leur donnait le service, on disait: On a du monde à l'interne, on va vous donner du soutien administratif.

On avait donc, de façon proactive, développé, au fil du temps, des exercices semblables qui rendaient la vie plus facile aux organismes et qui permettaient aux organismes maintenant, pour chaque sou qu'ils avaient, de le donner vraiment en service à la clientèle alors dans le but de maximiser les efforts en fonction du personnel disponible au ministère du Travail, ce qu'on a fait et ce qui était avant-gardiste. Je pense même que le gouvernement

s'était inspiré sur des pratiques du ministère du Travail en disant: On pourrait rendre efficiente l'ensemble de l'organisation du gouvernement sur la base de qu'est-ce qui se passe actuellement au niveau du ministère du Travail, comment un groupe de personnes rassemblées ensemble peut optimiser, donc donner plus de services à différents groupes. Et c'est ce qui a amené donc dans l'action gouvernementale — puis on en avait dans notre plan — de rendre plus efficaces les listes d'organisation en temps-personnes. Alors donc, on a signé.

Donc, comme on était très avant-gardistes, on a signé. On a été les premiers, je crois, à signer une entente de la sorte avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour permettre. On va leur envoyer donc les 100 personnes qui, eux autres, vont continuer de donner des services à ceux qui les requièrent. Je crois que la Régie du bâtiment, entre autres, en a signé une, entente de services, parce qu'avant elle faisait aussi des services pour lesquels le ministère donnait. Donc, ils achètent comme des services maintenant du ministère. C'est ça, le grand objectif, c'est de dire: On va faire à plus grande échelle ce que le ministère du Travail faisait pour l'ensemble de l'oeuvre du gouvernement, et ça a fait l'objet d'une entente.

Alors donc, il y a eu des négociations sur le type de services parce qu'on n'a pas seulement envoyé les personnes. Il fallait envoyer un budget de fonctionnement puis des équipements. Alors donc, ça a fait l'objet d'une négociation, et on s'est entendus sur un budget de 2,1 millions de dollars pour une entente de trois ans. Alors donc, effectivement, il y aura donc une période de rodage. Je pense qu'à partir du 1er avril, hein, c'est devenu effectif, c'est entré en vigueur. Physiquement, les gens ont pour la plupart été démenagés. Il en reste, je pense, encore une petite partie pour le faire. Il y en a à Montréal, il y en a à Québec. Ils ont intégré donc les bureaux et les facilités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Et donc c'est dans ce contexte-là puis c'est dans ces grands objectifs là d'amélioration ou d'accès aux services administratifs de qualité, à moindre coût, c'est dans ces termes-là qu'on s'est engagés à donner notre prestation pour un travail plus soutenu ou plus rigoureux, et ça libère un peu le ministère du Travail.

Vous voyez qu'en faisant ça puis en se reconcentrant sur le Conseil consultatif de la main-d'oeuvre, les organismes qui relèvent du portefeuille maintenant, la Commission de l'équité salariale, le Conseil des services essentiels, on envoie une prestation à la Commission des relations de travail, le ministère du Travail est devenu comme un ministère très pur, c'est-à-dire qu'on se consacre aux relations de travail maintenant et à l'innovation. Et les budgets pour lesquels on reçoit, qui sont de l'ordre de 31,5 millions, nous ont permis, parce qu'on n'en a pas parlé encore, mais ça nous a permis, dans cette modification-là — la Régie du bâtiment est devenue non budgétaire le 1er décembre — alors, ça nous a permis aussi d'améliorer ce qu'on donnait à la Commission des relations du travail parce qu'il y a une augmentation assez importante de son budget.

Le Conseil des services essentiels le disait à toutes les années, puis on l'avait encore rappelé l'année passée, il disait: Il nous manque de l'argent. Parce que le Conseil des services essentiels, eux autres, c'est selon le nombre de litiges pour lesquels ils sont sollicités lorsque la santé, la sécurité du monde sont en jeu dans des cas

où il y a des gens qui veulent exercer leur droit de grève. Mais il était tout le temps un peu comme sous-budgété parce que ses crédits, ce ne sont pas des crédits votés, c'est toujours au fonds consolidé.

• (10 h 10) •

Il disait: Mon exercice, c'est plus de l'ordre de 3 023 000 \$ que de 2 371 000 \$, pourriez-vous m'accorder les 634 000 \$ qui reflètent donc plus l'état de la réalisation de mon budget réel donc quand on est imputable, quand on veut être redevable? Alors, on en a profité cette année pour bonifier son budget de 634 000 \$ à même les crédits, à l'occasion du fait que la Régie du bâtiment devenait non budgétaire, et ça nous a permis aussi de remettre 930 000 \$ à la Commission des relations du travail, qui vient donc voir un bon coup de main à donner. Il y a une augmentation de ses salaires et de ses loyers. Donc, on vient de lui donner ses sous. Puis il y a un peu de réaménagement, donc un réaménagement de locaux ou de déménagement, excusez, donc.

On vient de lui donner donc, l'organisme, on vient de lui donner un bon coup de main, le Conseil des services essentiels aussi. Le Conseil consultatif, son budget est maintenu, et on est retourné en mission première, puisque les 100 ETC sont passés du côté du ministère et les cinq du côté des communications du Conseil exécutif.

Alors, quand on regarde les autres — parce que, l'ensemble de l'oeuvre, on perd des fois la photo — c'est qui qui paie pour les autres organismes non budgétaires, et, quand on prend la CSST, en somme c'est 100 %, c'est les employeurs qui paient. Ils ont une cotisation. Elle est de l'ordre de 2,32 \$ par tranche de 100 \$ de la masse salariale assurable. On regarde du côté de la Commission des lésions professionnelles, bien le financement vient de la CSST complètement. Il y a 54,3 millions là-dedans. La Commission des normes du travail, qui qui la finance, hein? Les gens non syndiqués. Alors, 100 % les employeurs. Ça, c'est 0,8 % de la masse salariale. C'est un budget de 57 millions de dollars. On a la Commission de la construction du Québec. Qui qui finance les 79,4 millions qu'ils ont de besoin? Bien, en gros, c'est 0,75 % de la masse salariale qui est payée par l'employeur. Et l'employé aussi, c'est la première fois, là, les employés paient aussi sur leur rémunération à la même hauteur.

Le Commissaire à l'industrie de la construction qui est un autre organisme qui relève de nous autres, qui paie pour le fonctionnement, coût d'opération? Bien, en fait, il y a la Commission de la construction du Québec, la Régie du bâtiment, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, il y a les deux corporations de métiers, les électriciens, les maîtres mécaniciens en tuyauterie, qui paient leur coût de fonctionnement.

Alors, c'est pour montrer que dans l'ensemble, oui, le ministère finance trois organismes. Il y en a avait quatre avant. Puis, pour le reste, c'est les employeurs, en majorité. Et, à la Commission de la construction, on voit que les employés aussi contribuent donc à leur financement.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député.

Entente relative à la rémunération

M. Dufour: Dans ce que vous venez de nous dire, là, c'est parce que je veux bien comprendre, vous

avez parlé de ces organismes, vous avez parlé de plusieurs organismes, là. Il y a 100 personnes ETC; c'est des emplois temps complet, O.K., ils sont transférés, donc ils deviennent sous la tutelle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Mais vous parlez d'une entente de 2,1 millions.

Est-ce que c'est le salaire des 100 personnes qui a été transféré ou bien il y a une partie de ce salaire-là qui va provenir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par rapport aux ententes que vous avez signées? Vous êtes innovateurs, vous avez été les premiers, vous me dites, là.

M. Lessard: Oui. Alors, on a fait une évaluation. Vous pouvez peut-être le donner, le partage, M. le sous-ministre, s'il vous plaît.

M. Charbonneau (Daniel): Oui. Le budget de 2,1 millions qui a été transféré de l'élément 1 du portefeuille Travail au MESS ne représente qu'une partie de la rémunération des 100 personnes qui ont été transférées. L'explication réside dans le fait que les organismes clients du ministère du Travail versaient annuellement une somme à même leurs crédits, retournaient dans certains cas, comme la Commission des relations du travail, retournaient une partie de leurs crédits pour payer les 100 fonctionnaires de l'administration, même chose pour la Régie du bâtiment, même chose pour la Commission de l'équité salariale.

Dans l'entente, le ministère du Travail, lui, il a payé la partie budgétaire qui représentait sa quote-part du financement du salaire et du coût de fonctionnement des 100 personnes. Mais, dans les autres ententes que signent séparément la Commission de l'équité salariale, la Commission des relations du travail, la Régie du bâtiment, il y a une somme monétaire qui correspond aussi à la rémunération de sa proportion de ressources qui est transférée. Donc, la somme de tous ces versements-là va représenter le coût de fonctionnement et de rémunération des 100 ETC. Est-ce que vous me suivez?

M. Dufour: Je vous suis. Mais, si je synthétise avec ce que je mets le doigt dessus, c'est qu'il y a de la sous-traitance à l'interne des ministères. Grosso modo, là, c'est un peu ça: tu passes des effectifs ou ils changent de tutelle, il y a des sous qui partent du ministère, puis tout se fait dans la philosophie d'une réorganisation du travail pour que le service soit donné à l'autre bout. Je résume-tu bien?

M. Lessard: En fait, j'ai aimé votre mot «sous-traitance». En fait, avant, le ministère du Travail sous-traitait pour ses organismes alors donc en leur donnant donc des services. Exemple, le Commissaire à l'industrie de la construction, on envoyait 100 000 \$ là donc pour les financer, pour les services qu'on leur donnait. Alors donc, maintenant, ça va passer, je crois, les sous qu'on envoie, on va envoyer, disons, au MESS maintenant.

Alors, on change seulement la personne qui donne des services. C'est la même sous-traitance de services. Il n'y a pas de modification dans la prestation, là.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Merci, M. le ministre. Merci, M. le député. Ça complète le bloc de 20 minutes. Nous allons passer du côté ministériel. M. le député d'Iberville.

**Loi sur les relations du travail,
la formation professionnelle et la
gestion de la main-d'oeuvre dans
l'industrie de la construction**

Incidences sur les relations de travail

M. Rioux: Merci, M. le Président. Donc, c'est avec plaisir que je salue le ministre du Travail, l'équipe du cabinet, les gens du ministère, mes collègues.

Si je constate par vos notes préliminaires, M. le ministre, ce fut une année assez chargée de réalisations. Que je pense principalement à la réorganisation du ministère dont on vient de parler avec notre collègue, donc d'avoir amélioré la qualité de services, aller vers l'efficience, vers la productivité. Donc, il y a des échanges de services qui se sont faits.

Il y a eu le salaire minimum le 1er mai, donc une augmentation de 7,60 \$ à 7,75 \$ qui touche 118 000 travailleurs au Québec. C'est énorme. C'est sûr que ces gens-là ont su apprécier. C'est sûr qu'il est souhaitable qu'il soit le plus élevé possible, le salaire minimum, mais il faut comprendre une chose, c'est qu'il faut demeurer concurrentiels et compétitifs. Donc, c'est évident qu'il faut regarder l'ensemble de ces éléments-là. Trois, il y a eu la Loi sur le bâtiment. Et ça, je pense que c'est un élément, quand on dit toujours qu'on veut essayer que le système soit moins lourd, qu'il soit plus efficace, avec les constructeurs-propriétaires qui peuvent conserver leurs licences pour une durée indéterminée, donc, auparavant, qui devaient renouveler à chaque année. Par contre, il y en avait 80 % qui renouvelaient, puis c'était dans les mêmes conditions. Donc, je pense qu'on vient de faciliter la tâche de ces gens-là. Je pense que c'est une bonne nouvelle.

Vous avez insisté aussi beaucoup cette année sur la médiation, donc de favoriser. On a vu que 95 % des conventions collectives se sont signées sans avoir de grève. Donc, je pense qu'on a un mécanisme qui fonctionne et sûrement que vous allez nous en parler davantage. Et vous avez lancé aussi le Forum sur la productivité et l'emploi qu'on parlera probablement davantage plus tard. Mais je pense qu'on doit faire face aux défis d'aujourd'hui et de demain puis je pense que vous avez mis les bases pour qu'on soit prêts à affronter ces défis.

Mais je vais vous parler principalement, moi, de ce que je pense qui est la grande réalisation, la principale réalisation du ministère, c'est la loi modifiant les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction. Des modifications ont été apportées à la loi, qu'on connaît mieux sous la R-20, sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, en décembre dernier. Le projet de loi adopté a permis de modifier diverses dispositions de la loi. Ainsi, un problème bien réel, celui de l'intimidation et de la discrimination sur les chantiers de construction, a été investi par ce projet de loi. Suite à la consultation de plus d'organisations, des amendements ont été adoptés afin de reconnaître la Commission des relations du travail comme une instance habilitée à recevoir et à traiter directement des plaintes relatives à l'intimidation et à la discrimination. Le système de placement et de référence de la main-d'oeuvre a aussi été revu afin de prévoir un meilleur encadrement de ce processus, et la

Commission de la construction du Québec est maintenant chargée de présenter une stratégie et des solutions viables à cet égard.

● (10 h 20) ●

Le projet de loi comporte aussi des changements concernant l'encadrement du travail et de l'élection du délégué de chantier. Le projet de loi comporte aussi des dispositions spécifiques contre le harcèlement psychologique et permet aussi aux travailleurs de l'industrie de la construction d'avoir accès à une protection en la matière. En ce qui concerne l'effet des décisions prises pour résoudre les conflits de juridiction des métiers et de compétence, le projet de loi comporte aussi des modifications.

Et finalement je ne pourrais passer sous silence un aspect très important de la loi, soit l'exclusion du champ d'application de la loi R-20: les travaux de construction en serre de production agricole et relatifs aux parcs à résidus miniers. Donc, je pense que principalement je connais, venant d'un comté rural, le problème que vivaient les producteurs en serre au niveau agricole. Si on regarde ce qui s'est passé à l'époque où est-ce qu'on les a assujettis au R-20, c'est qu'on a connu une stabilisation des producteurs en serre. Et on regardait nos concurrents, principalement l'Ontario et la Colombie-Britannique, où on a vu, durant ces années-là, de mémoire une progression qui était autour de 17 % à 18 %. Donc, on avait perdu cette compétitivité-là. Et, si on regardait le marché, c'est que ces gens-là avaient la main-d'oeuvre disponible pour pouvoir construire finalement leurs serres, avaient une disponibilité. On sait que c'est climatique, la production en serre, donc il y avait des périodes où ils pouvaient se permettre de le faire. Et effectivement on a fait la modification. On permet à ces gens-là avec certains travaux qui doivent être faits encore, avec la construction. Et, depuis ce temps-là, bien on aura vu l'industrie qui a été relancée. Ça, je pense que ça a été une disposition. En tout cas, ça a répondu aux demandes des gens. Et c'est la même chose au niveau des travaux en relation avec les résidus miniers. Donc, on a pu être davantage compétitifs et concurrentiels.

Moi, j'aimerais que vous nous parliez de l'ensemble, je pense, davantage, là, de cette loi-là, des changements au niveau de l'intimidation et de la discrimination. On sait que c'est tout suite au chantier, qu'il y a eu, de la Gaspésie. Si vous pouviez nous donner l'importance que ça a dans les relations de travail autant entre les individus que de la performance de l'industrie.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Eh oui, à votre question, M. le député, M. le ministre.

M. Lessard: Alors, merci, M. le Président. Vous voyez que l'adjoint parlementaire, il participe à toutes nos séances de travail, il est très au fait. Puis il a amené sa contribution en plus, là, lorsqu'on a fait les travaux sur la modification de la Loi sur les relations de travail. Donc, il a participé à tous nos travaux et à un volet principalement, parce que je sais qu'il y avait des travailleurs serricoles puis même des entreprises serricoles dans son coin, hein? On le sait, la Montérégie est le berceau de la production.

Alors donc, on revient sur les éléments. Effectivement, on n'a pas pris ça nulle part, dans l'air, en se levant un matin, en disant: On devrait modifier la loi R-20.

On va l'appeler comme ça, là, pour les fins de notre discussion. C'est venu en fait, oui, du rapport de la Gaspésia. On se souvient, là, le dossier sur la Gaspésia, on ne reviendra pas sur tous les détails. Mais le juge Lesage, lorsqu'il a déposé son rapport — on pensait qu'il allait mettre beaucoup d'emphase sur le lancement des travaux, la façon dont on doit coordonner et définir un projet clair, etc. — a, des ses recommandations, fait 19 recommandations sur 27 concernant le régime des relations de travail et spécifiquement sur l'intimidation et la discrimination dans l'embauche.

C'est quoi, le problème dans la construction, actuellement, que les gens nous parlent? C'est qu'ils ne peuvent pas avoir accès au travail à cause de leur choix syndical. D'aucuns nous disaient: Comme ce chantier est un chantier, exemple... Il n'y en a pas 1 000, syndicats dans le domaine de la construction, là, il y en a cinq maintenant. On le sait, il y a la FTQ-Construction, il y a le Conseil provincial, il y a la CSD-Construction, la CSN-Construction et le Syndicat des travailleurs québécois donc, qui est le plus petit syndicat mais qui a à peu près 6 % de représentation. Alors, ce qu'ils disent, eux autres, c'est: Nous autres, on représente les métiers en général et les métiers spécialisés. Donc, ce qu'on veut, lorsqu'on va sur un chantier puis que notre main-d'oeuvre est disponible, on veut qu'ils aient droit au travail, indépendamment de l'allégeance syndicale.

Donc, indépendamment que ton chantier, où est-ce qu'il s'ouvre dans ton comté, exemple, puis que tu es quelqu'un qui travaille pour la CSN, puis tu es un menuisier charpentier puis qu'ils ont besoin d'un menuisier charpentier, bien, qu'il puisse aller sur le milieu de travail et exercer son métier, gagner de l'argent pour amener ça à la maison puis faire vivre sa famille. Mais dans la réalité il y a certains chantiers qui faisaient en sorte que, si tu n'étais pas de la bonne allégeance, même si tu es dans la région de travail, tu restes chez vous, carrément tu restes chez vous. Il y a quelqu'un qui lui faisait savoir qu'il n'était pas bienvenu sur le chantier parce que l'étiquette après le chapeau n'était pas de ceux dont le plus grand nombre est représenté.

Alors donc, ce que ça a amené, ce qu'on voulait, c'est qu'on cesse l'intimidation et la discrimination, et qu'on la pénalise, et que ce soit de façon dissuasive. Et comment on rend dissuasif? C'est qu'on améliore les recours pour les victimes. Et il y a un recours que je trouvais... Un des recours était que, si tu as des problèmes, tu écris au ministre qui va faire enquête, etc. Je trouvais que c'était peut-être un peu loin du peuple. Alors donc, dans cette façon de procéder là, avec célérité, ce qu'on a confié maintenant, on a confié à la Commission des relations de travail, qui est réputée pour sa célérité, de bien faire le travail. Alors donc, on a demandé à la Commission de la construction du Québec de s'entendre avec la Commission des relations de travail pour financer les activités qui sont de l'ordre d'à peu près... l'entente est de l'ordre d'à peu près 210 000 \$ — on prévoit à peu près 50 cas par année — alors donc pour faire en sorte que lui qui subit de l'intimidation puisse rapidement déposer sa requête à la Commission des relations du travail, qu'elle peut être traitée et qu'il puisse donc avoir l'indemnité.

Parce que, si je devais, comme travailleur, menuisier, charpentier, travailler sur un chantier et que quelqu'un me fait de l'intimidation, il m'a peut-être brimé pour trois mois de travail. Alors, ces trois mois-là, je

veux être indemnisé. J'y aurais peut-être eu droit. Et, si quelqu'un a commis des fautes plus lourdes, bien là la commission a la latitude de donner des sanctions alors pour que je puisse récupérer mes indemnités de travail.

Ce qu'on voulait donc: des recours accélérés au bon forum. Ce qu'on voulait aussi, c'est encadrer le travail de certaines personnes sur un chantier de travail. Puis ça avait fait l'objet de certaines discussions avec le député de René-Lévesque, on se souvient: Est-ce qu'on doit encadrer par métiers ou par associations représentatives? On a eu des représentations à savoir: Ça va-tu augmenter le nombre de délégués de chantier? Finalement, on s'est dit: Ce n'est pas le nombre qu'on veut encadrer, c'est qu'est-ce qu'ils font sur le chantier. Et donc, depuis peu, donc la Commission de la construction a monté donc une banque de données et un formulaire qui oblige premièrement le délégué de chantier d'énoncer qu'il en ait un, donc sur quel chantier. Donc, il doit s'inscrire. Il doit aussi décrire qu'on n'a pas commis d'infractions déjà sanctionnables par la loi. Puis, deuxièmement, si le délégué de chantier, qui est le boss sur le terrain, lui-même commettait de l'intimidation et de la discrimination dans l'embauche, il serait passible lui-même d'une incapacité d'agir pour cinq ans. Donc, on a rajouté cet élément-là.

Alors, imaginez, si quelqu'un — puis c'est probablement fictif, là; si quelqu'un — avait un casier judiciaire assez chargé puis que c'est lui, votre délégué de chantier, peut-être que les... pas les pénalités, mais les gens qui peuvent se plaindre seraient peut-être moins nombreux, sachant qu'il a un dossier assez lourd en matière criminelle. Alors donc, on voulait sortir ces gens-là, s'ils existent, et, à tout le moins, si en plus ils font de l'intimidation, faire en sorte qu'ils deviennent inhabiles à exercer.

Ce qu'on a demandé et ce qu'on essaie de régler aussi, c'est: On le sait, les grands chantiers, c'est une succession de corps de métiers sur un même lieu de travail pour une période donnée. Il y en a qui doivent creuser, exemple, pour faire des fondations, pour qu'après ça des monteurs d'acier interviennent puis que d'autres après ça, les électriciens... puis que les équipements puissent être installés. Alors donc, ce n'est pas tous les mêmes corps de métiers. Mais de temps en temps, sur les lieux de travail, il y a des corps de métiers qui s'affrontent en disant: Ça, c'est dans mes compétences, toi, tu vas intervenir après; c'est à moi à monter la structure puis à percer les trous, toi, tu vas intervenir après pour faire l'assemblage, puis donc — ce qu'on appelle les conflits de juridiction de métiers — on a rendu exécutoire la décision qui est prise par le comité. Il y a un comité, il rend ses décisions, et la décision entre les deux parties impliquées est exécutoire sur ce chantier-là mais est exécutoire aussi sur d'autres chantiers où est-ce que les mêmes corps de métiers auraient affaire.

Alors, imaginez, si on est un chantier industriel, qu'on a de la structure, et souvent il y a deux corps de métiers qu'on connaît bien qui s'affrontent, bien, s'ils se rencontrent sur un autre chantier qui est en construction, puis que le même problème arrive, puis qu'on a eu une décision première, bien cette décision-là s'appliquera toujours ailleurs. Alors, je pense que les gens ont commencé déjà à choisir ce sur quoi ils voulaient s'opposer et ce sur quoi ils ne s'opposeraient plus. Alors donc, il y a eu un petit gain d'efficacité par rapport à ça, et l'avenir nous montrera si on atteint nos objectifs.

● (10 h 30) ●

Après ça, il y a eu aussi la séparation, là, du Conseil conjoint et de la FTQ. Ils s'étaient mariés par la loi, en 1999, puis là le mariage a été consommé. Bon. Ils ont dit: On veut maintenant se séparer. Et on a fait la séparation, qui nous a valu quelques couleurs, hein, M. le député de René-Lévesque, parce qu'il fallait déterminer sur quelle base nous allons séparer le patrimoine familial. Et donc on avait à déterminer dans la loi la date de séparation et la prise d'effet.

Et, on le sait, dans le domaine de la construction, pour ceux qui nous écoutent, c'est un peu particulier, c'est aux trois ans que tu votes. Et, dans la loi, il y a même une présomption de vote. Quand je rentre comme travailleur puis que je prends ma carte d'un syndicat, elle est réputée toujours pour la même allégeance tant et aussi longtemps que je ne retourne pas voter. Mais quand est-ce que je peux voter? Nous autres, c'est aux quatre ans; eux autres, c'est aux trois ans. Et actuellement nous sommes dans la période de maraudage qui se tient, tout le mois de mai, pour des élections pour déterminer l'association représentative, qui vont avoir lieu les 8, 9 et 10 juin, pour lesquelles le président de la Commission de la construction a l'obligation. C'est lui qui voit à la tenue d'élections, puis il est en train d'organiser donc son vote pour donc les bureaux de votation, etc., le nombre de bureaux de vote là-dessus.

Alors donc, on a déterminé la date, on le sait, qu'ils doivent se requalifier pour la prochaine négociation. La convention collective prend fin en 2007. Donc, c'est ce qui nous a permis de les séparer. Donc, maintenant, il y a cinq associations représentatives.

J'en arrive sur le... Et aussi on a demandé, dans le cadre des travaux du juge Lesage, sur le placement et la référence de la main-d'oeuvre. On le sait, dans l'industrie de la construction, il y a à peu près deux types d'entreprises: il y a l'entrepreneur que c'est... employés, puis en général il y a les syndicats qui font de la référence et du placement. Ça semble être comme ça depuis quelques années. Il y a donc, de temps en temps, des problèmes occasionnés par ce fait-là. Alors, on a demandé à la Commission de la construction de nous déposer — c'est ce qu'ils ont fait aussi, récemment — une façon d'améliorer la référence et le placement. La Commission de la construction, grosso modo ça faisait à peu près 5 % de référence et de placement. On a demandé d'augmenter probablement leur référence et leur placement et de nous déposer une stratégie aussi d'implantation, hein, pour qu'on puisse être capables de dire aux employeurs qui ont besoin de main-d'oeuvre: Qui vous appelez, quelle est leur compétence. Puis on pense que maintenant la commission peut améliorer donc ces connaissances-là et les mettre en mode disponible pour les employeurs. Alors donc, ça, c'est à suivre concernant ce volet-là.

Je termine sur votre question, mon collègue d'Iberville. Sur les champs d'application, on le sait, il y a deux volets qui ont fait l'objet d'exclusion, donc c'est les résidus, les parcs à résidus miniers, qui faisaient l'objet quand même d'une jurisprudence constante. On le sait donc, dans ce secteur-là, plusieurs causes ont eu lieu entre syndicats, patrons. Ça a été porté devant la commission qui a tranché au fil du temps. Puis, avec la jurisprudence qu'on dit constante, il y a eu quand même quelques cas, mais les dernières décisions confirmaient, là, en fait l'exclusion de ce secteur-là. Donc, on s'est

assurés maintenant qu'on ne remette pas ça en question, parce que nécessairement, quand on est toujours avec le doute qu'on peut être sous le joug de l'application, ça change aussi la façon d'investir.

Mais ça a été pareil dans le domaine serricole. Puis, je le sais, vous avez des producteurs serricoles chez vous. Je pense que la mesure a été quand même saluée parce que l'association des serriculteurs du Québec a dit: Bien, voici, on aura maintenant la latitude de le faire. On le sait, qu'on était rendu moins compétitif, vous l'avez mentionné tout à l'heure, concernant les productions. Puis ailleurs, en Ontario, ils ont plus développé l'expertise. Les serriculteurs ont développé leur propre expertise de développement puis d'installation des serres, ce qui n'était pas le cas ici. Alors, ici, en étant assujettis, on avait à peu près 20 % à 25 % de coûts additionnels du fait qu'on est assujettis. Puis, le problème, ce n'est pas nécessairement dans les salaires, mais c'est plutôt le cloisonnement des métiers, qui fait en sorte que, quand tu déroules ta terre, bien là ça te prend l'électricien, mais ça te prendrait le tuyauteur aussi. Mais là, avant que tu développes le prochain arceau, bien là il faudrait qu'ils attendent une heure ou deux, parce que tu n'es pas rendu à déployer toutes tes installations qu'il y a là. Alors donc, ça te prendrait un autre corps de métier parce que c'est un menuisier, dépendamment que tout ton frame ou en tout cas ton cadre d'installation est en métal ou en bois.

Alors donc, comme il y a le cloisonnement des métiers et comme le nombre d'heures n'est pas assez suffisant pour dire: Bien, reste là deux heures, bien, tu sais, s'il y en avait six à faire ensuite, bien ils pourraient travailler sur chacune des six serres, une à côté de l'autre, mais, quand tu en as rien qu'une, seulement qu'une, bien tu es obligé d'attendre que ton prochain métier ait à s'exécuter. Alors, pour compenser ça puis éviter cette problématique-là qui est liée aussi à l'augmentation des coûts de production, dont les coûts énergétiques, donc ça nous rendait beaucoup moins compétitifs que l'Ontario, et on a perdu une large part de marché.

Il y a eu seulement quatre constructions durant l'année 2005 donc, du fait que ce n'est plus tellement populaire à cause principalement de ce facteur-là.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Merci, M. le ministre. C'est malheureusement tout le temps qu'on dispose. Je vais favoriser donc le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail.

Applicabilité

M. Dufour: C'est à moi, déjà!

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député de René-Lévesque, ça nous fait plaisir de vous entendre.

M. Dufour: C'est vrai que la question de mon collègue avait été longue pas mal. J'avais juste vérifié la réponse. On va continuer dans le même sens que la question a été posée.

Au niveau de la loi n° 135, on sait que ça a été voté l'automne dernier. Quelle en est aujourd'hui la résultante par rapport à l'applicabilité de la loi n° 135, bon, selon les différents caractères des plaintes qui ont

été déposées et dans quel secteur d'activité c'est arrivé? Puis, si je ne me trompe pas, parce que j'avais appelé la Commission de la construction chez nous, parce qu'on avait eu quelques problèmes aussi, là, avant les fêtes, là, par rapport à l'applicabilité de la loi en ce qui a trait... Parce que c'était effectif en mars, au niveau des amendes, si je ne me trompe pas. Alors, j'aimerais avoir un portrait global de ça. Je sais que M. Ménard est ici ou si vous avez l'information, M. le ministre, mais j'aimerais avoir un portrait là-dessus.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...

M. Lessard: Alors donc, oui. Puis on pourrait peut-être faire venir le président de la Commission des relations de travail, puisque c'est eux autres qui gèrent donc ce volet-là.

Alors, on se souvient donc, pour remettre en situation, on avait, en commission parlementaire, identifié que ce soit la Commission de la construction du Québec qui soit le tribunal approprié pour entendre ces causes-là en discrimination et intimidation. Puis en commission plusieurs nous ont dit: Ça devrait plutôt être peut-être la Commission des relations de travail. Alors, lorsqu'on a adopté la loi effectivement, ce volet-là des... bon, on pouvait toujours déposer des plaintes, en fonction de la loi, à la Commission de la construction du Québec jusqu'à temps que cette application-là rentre en vigueur donc au mois de mars, parce qu'ils devaient s'entendre, on créait donc un recours à une nouvelle instance, on avait donc à coupler des informations, attribuer donc un certain montant financier aussi et s'assurer de la compétence donc des gens qui vont l'exercer. Donc, pour la Commission des relations de travail, avoir à travailler, de voir que le commissaire en fonction... puis baliser un peu le recours en fonction de la présentation de la preuve, de l'utilisation du tribunal, etc.

Alors donc, c'est ce qui a été fait. Alors, je vais laisser peut-être, si vous me permettez, M. le Président, comme je ne l'ai pas fait venir de Montréal pour rien, alors le président et chef de la direction donc de la Commission de la construction du Québec, M. André Ménard, qui pourra nous donner l'état de situation, d'avancement de ça. M. Ménard.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ... pour l'intervention de M. Ménard? Oui, consentement. Allez-y, M. Ménard. Bienvenue chez nous, à la commission.

M. Ménard (André): Bonjour, M. le Président, bonjour les membres de cette commission, M. le député de René-Lévesque.

Disons que, pour faire le point en ce qui concerne plus particulièrement, bon, suite à l'adoption du projet de loi n° 135, actuellement tout traitement de plaintes qui sont touchées par l'article 121 de ce projet de loi, la commission, bon, a déjà mis sur pied un service de plaintes avec une équipe. Actuellement, les étapes franchies en date d'aujourd'hui, depuis le 12 du... 2006, nous avons reçu 43 plaintes en vertu de l'article 121. 38 de ces plaintes étaient en vertu de l'article 31. Bon. Brièvement, là, chacune des plaintes a été couverte; il y en a, sans aller dans les spécificités, 27, plaintes qui étaient relatives à l'affichage d'un calendrier: il y en avait 13 à Montréal, il y en avait 14 à Québec. Il y a eu également des plaintes...

toutes ces plaintes-là sont relatives surtout au scrutin syndical. On sait qu'aucune sollicitation ne doit être faite, disons, en dehors de la période de maraudage qui est au mois de mai, et c'est évident que ça a suscité des plaintes depuis janvier, février, mars et avril. En tout, 43 plaintes pour différentes raisons. On en a eu sur la Côte-Nord, si je me souviens bien.

M. le député, on en a eu une, je pense, dans votre région. En passant, je vous remercie de votre participation parce que le coup de main pour régler... Je sais que vous êtes intervenu au niveau d'un comité de chômeurs.

Bon. Tout ça pour dire que la commission a bien la situation en main, et actuellement chacune des plaintes a été traitée. Et, dans un cas plus particulier, bien la commission a procédé à certains recours devant les tribunaux pour s'assurer que les dispositions prévues à l'article 31 soient respectées et que les dispositions dans son entier, au niveau de 135, soient respectées. Je ne veux pas parler au nom de ma collègue de la CRT, mais elle me disait tout à l'heure, d'entrée de jeu, qu'en ce qui concerne l'intimidation et menaces, elle avait reçu... Et là elle pourra me contredire tout à l'heure, ou M. le ministre, mais c'est huit plaintes, qu'on m'a dit. Et vous savez que c'est la Commission de la construction qui va financer la CRT. Et, comme je le dis souvent, plus il y aura de plaintes, bien, plus ça va coûter cher à l'industrie de la construction.

Mais j'ai bien l'impression que, si je regarde comment le tout est parti par rapport au maraudage dans l'industrie de la construction, je pense que ça se déroule d'une façon civilisée. C'est évident qu'il y aura certainement, au cours du mois de mai, certains soubresauts, mais — comment je dirais ça? — la commission veille au grain. Par rapport à l'article 121, certaines plaintes se sont avérées fondées, d'autres se sont avérées non fondées. Et également, bien, d'autres enquêtes sur les 43 sont actuellement en procédure d'enquête.

● (10 h 40) ●

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le député.

Portée des interdictions relatives à l'intimidation

M. Dufour: Donc, j'ai compris, là. Bon. Le calendrier, là, c'est: tu n'as pas le droit de faire de...

Une voix: ...

M. Dufour: ...la publicité, là, à l'intérieur même, je comprends. Peut-être juste revenir sur les remerciements que vous m'avez faits, là, parce que je voudrais replacer certaines choses, là. C'est que j'ai été démêler certaines choses. Il y avait des problèmes au niveau d'un article conventionné qui était la mobilité provinciale, qui n'avait pas d'affaire à 135. Mais, par rapport à ça, 135 s'est appliqué. Je veux juste dire que j'ai tenté d'aller démêler certaines choses.

Vous avez parlé d'une équipe. C'est une équipe de combien de personnes? Et, au niveau de la CRT, intimidation et menaces, vous avez parlé de huit. À votre avis, M. le ministre ou M. de la Commission de la construction du Québec, M. Ménard, est-ce que vous sentez que, sur le terrain, le projet de loi n° 135 fait en sorte qu'il y a une amélioration sur le terrain? Malgré qu'il y ait

huit plaintes au moment où on se parle, là, est-ce que le projet de loi n° 135 fait en sorte qu'il peut y avoir eu un frein à l'intimidation et au harcèlement sur les chantiers de construction?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le ministre.

M. Lessard: Alors, merci. Oui, et je vais revenir tantôt sur votre explication de votre intervention sur la Côte-Nord. Et effectivement ce n'est pas une intervention pour... c'était vraiment informationnel. Parce que, on se souvient, dans le cas des comités de chômeurs, on sait que la mobilité de la main-d'oeuvre existe dans certains secteurs. Et principalement, lorsque les gens arrivent de l'extérieur, débarquent chez nous, ils veulent exécuter des travaux, puis il y a du monde qui sont déjà au chômage, donc les employés de l'employeur, qui débarquent. Puis admettons qu'ils n'ont pas besoin de plus que 10 travailleurs, et ils les ont déjà. Ça a mis en conflit donc des gens qui voulaient travailler et prendre la place de ces travailleurs-là, d'où l'explication de la mobilité et du respect des conventions collectives.

Vous n'êtes donc pas intervenu pour enfreindre les règles du jeu mais bien de les expliquer, et ça a été fort apprécié.

Concernant la loi n° 135, sur la facilité des recours, donc on facilite les recours, on les accélère. Et, pour ne nommer qu'un seul, donc, si on fait de l'affichage en dehors de la période de maraudage, avant ce recours-là, vous écriviez au ministre qui, lui, après ça faisait faire enquête, nommait une personne spécifique et après ça évaluait la pertinence. Dans le cas qui nous concerne, c'est la Commission de la construction directement qui a dû statuer rapidement pour prendre le recours approprié pour faire cesser donc cet affichage en dehors de la période de maraudage, et ça a atteint, je pense, les objectifs visés par la loi. Donc, en période de maraudage, il peut y avoir affichage, etc.

Donc, immédiatement, on peut voir des applications pour l'ensemble, et la loi ne personnalise pas les conflits. Quiconque commet de l'intimidation, employeur, employé, association représentative, quiconque commet donc de l'intimidation, de la discrimination ou des infractions se voit soit sanctionné par la Commission de la construction du Québec, lorsque ça relève de sa compétence, ou par donc les gens. Parce qu'on a invité... Moi, je suis allé, au congrès de la CSD-Construction, leur parler de la loi n° 135. Eux autres, ça leur permet actuellement de dire: Écoutez, on est capables de faire valoir, lorsqu'il y a de la discrimination, de l'intimidation, auprès d'un tribunal compétent, donc nos recours. Alors, s'il y a quelqu'un de nos travailleurs qui est lésé, là c'est vrai pour tous les syndicats alors, peu importe leur adhésion syndicale. Ils peuvent donc demander à la commission, il y a des recours pénaux, il y a des recours aussi d'indemnisation.

Alors, nécessairement, ça fait déjà l'objet de plusieurs plaintes, 43 plaintes chez eux, dont huit aussi, à la Commission des relations du travail, sur l'intimidation et la discrimination. Ils auront à statuer. On pourra regarder comment maintenant ils le font, les ressources, qu'est-ce qu'on envisage tantôt avec Mme St-Georges, la présidente. Alors donc, immédiatement, je vois déjà: le Commissaire à l'industrie de la construction, dans la juridiction de

métiers, bien c'est pareil. C'est pareil. Déjà, il y a des gens, ils ont déposé des recours, ils ont dit: O.K., comme on est sujets à faire jurisprudence ailleurs, pour l'instant on va retirer ou en tout cas on ne demande pas de statuer parce que peut-être ils vont choisir sur d'autres combats pour faire leur propre jurisprudence.

Alors, quand je dis qu'on a changé la loi pour faire pour et par l'industrie, on leur demande, on dit: Regardez, sortez le politique de là, là, occupez-vous, entre vous autres, de faire valoir vos droits. Vous avez les outils, le coffre est plein, c'est dissuasif, c'est rapide, et ça permettra une seule chose. Ce qu'on veut, vous puis moi, c'est que le travailleur de peu importe la région, s'il est disponible à l'emploi puis qu'il y a un emploi qui est ouvert, qui correspond à ses compétences, indépendamment de son adhésion syndicale, on veut qu'il travaille. Et je crois sincèrement que ça a déjà commencé à fonctionner. Pourquoi? Un, par crainte des représailles; deuxièmement, de se retrouver dans les journaux; troisièmement, de se retrouver en situation difficile, d'avoir à être médiatisé, à médiatiser leur problème. Et ce qu'on veut surtout et par-dessus tout, c'est de dire, à l'extérieur du Québec, qu'on est capables de réaliser des chantiers à l'intérieur des délais et à l'intérieur des coûts. Mais c'est les deux facteurs. Quand tu n'es pas capable de faire travailler, j'ai eu des exemples, on en a eu puis on en a mentionné en commission parlementaire: un chantier à Trois-Rivières, un corps de métier, une personne disponible, même si la personne de l'Estrie était disponible, ils ont fait venir quelqu'un du Nouveau-Brunswick. Alors, imaginez qu'est-ce qu'il coûte à faire venir alors sur les coûts, le délai avant qu'ils viennent alors parce qu'il n'avait pas la bonne adhésion syndicale.

Donc, c'en est, ça, des exemples assez forts qui nous disent: Je pense qu'on a fait les modifications pour envoyer à l'ensemble. Et, sur Péribonka récemment encore, Péribonka, il y a eu un problème, hein, on le sait, ils ont débarqué avec une technologie allemande, un savoir-faire différent. Lorsqu'il n'y pas, hein, quand on ne parle pas ensemble, quand on ne sait pas ce qu'ils font puis qu'on n'a pas fait de l'innovation puis de la recherche nous autres mêmes pour savoir en prévisibilité qu'ils allaient débarquer chez nous, là il y a un choc de culture, il y a des heurts. On a dû donc intervenir. Mais les Allemands, quand ils repartent, ils peuvent partir avec un petit goût amer. Alors donc, si on commence à dire à l'international: On ne devrait pas investir au Québec parce qu'il y a des problèmes puis ils ont une façon de fonctionner qu'on ne comprend pas, alors ça peut devenir difficile et surtout punitif pour le Québec, ce qu'on ne veut pas. On les veut tous, les contrats.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui. Allez-y, M. le député.

M. Dufour: ...de temps, M. le Président?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Il vous reste huit minutes.

Disponibilité des travailleurs de la construction provenant des régions éloignées

M. Dufour: Huit minutes. Alors, peut-être que M. Ménard pourra me répondre: Au niveau de l'équipe,

combien vous êtes? Et je vais vous poser une question, M. le ministre.

C'est plus une question d'information que je vais vous demander parce que M. Ménard est là. Parce que j'en ai parlé au ministre des Ressources naturelles, mais il est occupé. Puis je devais en reparler avec une des personnes de son cabinet, mais je vais y aller par votre entremise. Au niveau de la construction, pour ceux qui travaillent dans le Grand Nord québécois, il y a des points de chute qui sont Montréal, Québec et Bagotville pour prendre l'avion pour aller travailler à la Baie-James. Et certains contracteurs ne prennent pas des travailleurs de chez nous, du Bas-Saint-Laurent et des Îles-de-la-Madeleine parce que le voyage n'est pas payé entre ces points de chute là, ceux que je viens de vous mentionner, au niveau de certaines régions éloignées.

Ce que je voudrais savoir, c'est ce que j'avais demandé au ministre, c'est: Est-ce que dans les soumissions qui sont données par Hydro-Québec via les sous-traitants qui sont des contracteurs, il faut croire que ce n'est pas inclus? Parce que le problème qu'on a, c'est qu'on a du monde en région, puis dans ma région, puis dans les régions de mon collègue des Îles-de-la-Madeleine qui ne peuvent pas aller travailler sur les chantiers de la Baie-James parce qu'il y a un bout qui n'est pas payé, là.

Alors, peut-être que M. Ménard a des réponses là-dessus. Moi, je veux savoir où m'en aller, là. J'aimerais juste que vous m'indiquiez des éléments là-dessus.

● (10 h 50) ●

M. Lessard: ...une partie de la question. En fait, en partant, il faut dire que, quand on travaille dans le Nord, il y a des bassins du Nord quant aux travailleurs. La première problématique, c'est au moins de faire travailler les gens du Nord lorsqu'il y a des chantiers du Nord. Mais, comme il y a la mobilité de la main-d'oeuvre, hein... l'employeur de Montréal, de Québec, etc., peut aller avec ces travailleurs, aller travailler là-bas, nécessairement ça met déjà de la pression sur le Nord-du-Québec quant à la possibilité de travailler. Et on rajoute à ça la Convention donc de la Baie James, entre autres.

Donc, une fois qu'on a tout ça, on a en plus la politique régionale d'Hydro-Québec qui fait en sorte que c'est des entrepreneurs de là-bas, jusqu'à concurrence d'un certain montant, qui ont en priorité les contrats. Il y a une façon à l'industrie de la construction de faire en sorte que, s'il n'y en a pas assez dans la région 12, on regarde dans la région 03, etc. Donc, il y a un cadran déjà dans le sens antihoraire des aiguilles d'une montre, pour faire en sorte qu'on favorise des entrepreneurs d'ailleurs. Quand on regarde le règlement du Nord, un des problèmes, c'est évidemment aussi les coûts lorsque des gens partent puis ils débarquent. On n'a rien qu'à l'expliquer aux Cris qui disent: C'est une problématique actuellement, à quel endroit ils débarquent, parce que les coûts deviennent prohibitifs quant à la compétitivité des entrepreneurs.

Quant au volet, est-ce qu'il y a des crédits de pris ou qui devraient être dans les appels d'offres? Là, c'est peut-être plus mon collègue des Ressources naturelles, mais à ma connaissance, moi, je n'ai pas vu, dans les appels d'offres, qu'ils doivent donner des crédits additionnels pour prendre des gens du Bas-Saint-Laurent ou Gaspésie—Les Îles en priorité pour compenser l'effet négatif, là, de la distance. Alors, moi, je n'ai pas vu ça, mais peut-être

que je laisserais au président de la Commission de la construction donner un élément complémentaire.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le président, allez-y.

M. Ménard (André): ...M. le Président. Écoutez, dans ce que vous posez comme question, c'est prévu à l'intérieur des conventions collectives.

Dans les conventions collectives, il y a des dispositions concernant les frais de transport en fonction d'un certain kilométrage puis il y a également les frais d'hébergement. Et ce sont les dispositions qui s'appliquent, qui sont négociées pour les quatre secteurs dans l'industrie de la construction. Et, les montants qui y sont alloués, bien on les retrouve dans ces conventions collectives là. Quand vous parlez des chantiers du Nord, dans certains cas ce que je peux comprendre, c'est qu'à un certain moment donné — vous parlez des gens des Îles-de-la-Madeleine, on pourrait prendre également ceux du Bas-Saint-Laurent ou de d'autres régions; c'est qu'à un certain moment donné — pour aller travailler à la Baie-James, dans certains cas peut-être que le vol ne se fait pas directement, il y a comme une correspondance. Et, à partir de là, comme le ministre le soulignait tout à l'heure, bien les entreprises, étant donné qu'il y a une clause de mobilité provinciale qui s'applique dans beaucoup de cas, bien, dans certains cas, ils ont une main-d'oeuvre permanente et ils vont amener avec eux ces travailleurs-là.

Mais habituellement, je dirais, sur l'ensemble du territoire du Québec, les gens, ce sont des gens... l'employeur a intérêt également à embaucher des gens régionaux, des gens de la place, parce que, bon, un, il y a une question de frais de transport qui ne s'applique pas. Mais, moi, si Hydro-Québec... ça non plus, je ne crois pas à mon avis, là, avec... En tout cas, au moment où on se parle, je ne crois pas qu'il y ait des dispositions semblables qui permettent, qui permettent, à un moment donné ce qu'il y a de prévu par convention collective. Puis il y aurait un supplément donné par Hydro-Québec ou une disposition quelconque. Parce qu'eux, lorsqu'ils vont en appel d'offres, ils se servent des conventions collectives. Ils ont bien quelques clauses particulières, là.

Mais je peux vous dire que, nous, comme commission, on favorise et on, je vous dirais... Bon, on favorise... c'est l'employeur qui embauche mais les gens de la région parce qu'habituellement, au Québec, les travaux, quelques exceptions, dépendamment de certains métiers qui sont plus provinciaux... et je prends les monteurs d'acier de structure, par exemple, bien ce sont des gens qui bon voyagent à travers le Québec. Et, dans certaines régions, il n'y a pas beaucoup ou bien de monteurs d'acier de structure ou, dans certains cas, de tuyauteurs. Et, si on prend dans les travaux de génie civil, bien l'employeur, dans certains cas, les manoeuvres, il va les prendre sur les lieux, certains opérateurs également. Une bonne partie de la main-d'oeuvre va être prise régionalement.

C'est toujours l'équilibre entre la région puis la possibilité d'amener quelqu'un à travers qui vient d'une autre région.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Très, très rapidement.

M. Dufour: Je veux juste synthétiser ce que vous m'avez dit. Donc, la réponse que vous me donnez, c'est que c'est conventionné.

Une voix: ...

M. Dufour: Un coup que tu as appliqué ta mobilité, tu as appliqué ce qu'il y a de la région, mais, si je comprends bien, parce que c'est conventionné, il est clair qu'il y a certaines régions qui sont pénalisées. Mais ça se doit de se négocier à même la convention qui va venir à échéance. Est-ce que je me trompe?

M. Ménard (André): Vous ne vous trompez pas.

M. Dufour: Je vous remercie beaucoup.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de... Non, que dis-je, c'est M. l'adjoint parlementaire, hein? M. l'adjoint parlementaire au ministre du Travail, M. le député d'Iberville.

Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction

M. Rioux: Merci, M. le Président. M. le ministre, tout à l'heure vous nous avez, dans votre introduction, parlé que ça avait été une année faste au niveau de la construction, l'année dernière, plus de 127 millions d'heures de travail, et que cette année on s'attend, en 2006, qu'il y aura des investissements pour 33 milliards de dollars dans l'industrie de la construction. Et on sait qu'il y a d'autres investissements qui s'en viennent.

On sait aussi que la base de ces chiffres-là, de ces résultats, c'est l'industrie finalement de la construction résidentielle, et on sait que ça ne pourra pas se maintenir. Il y a une base démographique effectivement qui est là, mais on sait qu'il y a des grands chantiers qui s'en viennent. Bien là, la semaine dernière, le premier ministre, avec le ministre des Ressources naturelles, a annoncé la politique énergétique, et on sait que c'est 25 milliards de dollars pour les 10 prochaines années. Donc, il va falloir des travailleurs, ça se planifie. On sait aussi qu'il va y avoir des grands chantiers institutionnels. On pense aux grands hôpitaux de Montréal. Donc, encore là, on va avoir besoin de travailleurs. Et évidemment, la croissance économique continuant, il va y avoir de la construction industrielle dans le décor.

Mais, pour s'assurer d'avoir le bassin de travailleurs, d'avoir les nouvelles compétences — tout à l'heure, vous avez parlé du cas de la technologie allemande à Péribonka; donc, ce n'est pas un cas unique — donc il faut maîtriser les nouvelles techniques. On est ouverts sur le monde comme jamais, et il faut aussi que le reste du monde entende que, quand on vient construire au Québec, on le fait dans des coûts qui sont compétitifs et concurrentiels. Donc ça, c'est important. Et je pense que vous me voyez venir, je vais vous parler évidemment de votre bébé, le forum sur la productivité dans la construction. Et je vois M. Ménard qui sourit, qui va en être celui à qui on a demandé de l'organiser, et évidemment on est en toute confiance. Mais je pense que ce forum-là, effectivement c'est de préparer l'avenir, de s'assurer finalement que

nous aurons la main-d'oeuvre disponible en nombre, qu'elle soit adaptée aux nouveaux besoins du temps, de connaître les nouvelles techniques et d'assurer que le reste du monde, quand ils viennent ici, est sûr que nous sommes compétitifs et concurrentiels.

Donc, M. le ministre, je suis convaincu que c'est avec plaisir que vous allez nous parler du forum sur la productivité dans la construction.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

M. Lessard: Alors, merci, cher collègue. En fait, une fois qu'on a eu passé à travers le rapport du juge Lesage concernant le rapport sur la Gaspésie, 19 des 27 recommandations qui visaient principalement le régime des relations de travail, la référence et le placement, on ne pouvait pas en rester là. Pourquoi? Parce qu'il me semble que je trouvais que c'était une image négative qui restait au Québec, alors que l'industrie de la construction du Québec, je dirais, au niveau de sa formation professionnelle, est la meilleure au Canada même peut-être même en Amérique du Nord donc, et ce côté-là ne ressort pas beaucoup.

Il faut se questionner aussi parce qu'on a des changements démographiques assez importants, et c'est vrai dans le domaine de la construction aussi. Quel est l'âge de nos travailleurs? Quelle est la perspective d'avoir à les renouveler?

Tantôt, on parlait que, dans la fonction publique, il y a 40 % de la fonction publique qui va prendre leur retraite sur un horizon de 10 ans, à partir de 2003, là, sur un horizon 2003-2013, mais ça doit être vrai aussi dans l'industrie de la construction. Ils ont quel âge, nos travailleurs? Ils ont quel âge, nos entrepreneurs qui veulent passer? On le sait, là, dans le domaine de l'industrie de la construction, là, plus de 90 %, je crois, ont moins de cinq employés et plus, 85 %...

● (11 heures) ●

Une voix: ...

M. Lessard: ...85 % des entrepreneurs en construction ont moins de cinq employés, et ils ont quel âge? Ils ont souvent du bagage assez important, ils ont beaucoup d'équipements, d'investissements de faits.

Est-ce qu'on a les moyens maintenant d'encadrer, au niveau de l'organisation du travail, d'être capables de faire passer ces industries-là à la prochaine génération comme on le fait au niveau des entrepreneurs en reproduction animale, donc les fermes? Qu'est-ce qu'il en est aussi sur ces ratios-là de travailleurs, d'apprentis, hein? Ça prend-tu trop de temps de devenir compagnon? Je ne le sais pas.

Alors donc, moi, je disais: Il faut donner un vrai visage. Les mécaniciens, maîtres mécaniciens en tuyauterie, apparemment ils ont plus de 50 ans. Tantôt, si on ne renouvelle pas le... on ne pourra plus faire de développement, ne serait-ce qu'un grand chantier actuellement chez Ultramar. Mais, si on manque de maîtres mécaniciens en tuyauterie, on va avoir un problème tantôt. Je ne sais pas si on va avoir encore besoin de Gaz Métropolitain qui veut faire du développement. Puis, si on n'a plus personne pour faire de l'installation... Alors donc, ce qu'on s'est dit: Il faudrait tenir un forum sur la productivité et

l'emploi, se regarder, hein, se regarder droit dans les yeux. Je le dis souvent, il faut regarder son contrat de mariage quand ça va bien, ça aide. Et là, avec 127 millions d'heures travaillées, une perspective un peu plus grande encore, tout le monde est au travail, ça va bien. Il y a un nombre d'entrepreneurs record aussi qui s'inscrit. On va avoir besoin de 9 000 nouveaux emplois, 70 000 avec la perspective de développement économique au niveau énergétique.

Alors, oui, si j'en suis le père biologique, j'ai à côté de moi le père adoptif parce que j'ai demandé à la Commission de la construction du Québec de tenir ce forum-là qui va se tenir donc au mois de septembre. Ça devrait être dans les Laurentides, à Saint-Sauveur, je crois, le 11 et le 12 septembre, et on se donne l'opportunité, par et pour l'industrie, de regarder ce qu'on fait. Puis en général ce qu'on voulait, c'est favoriser une mise à niveau des connaissances en regard des facteurs qui influencent la productivité dans le secteur, dresser un portrait du Québec au niveau de sa productivité, identifier des moyens et des transferts de connaissances puis dégager une vision partagée pour les principaux partenaires patronaux et syndicaux. J'ai voulu que tout le monde soit à la table, tant les donneurs d'ouvrage que les syndicats ou les patrons. Moi, je pense et je me disais que la Commission de la construction du Québec a toutes les données, a développé un plan de formation qui est unique en Amérique du Nord. Les gens investissent dedans. On l'a vu tantôt, 14 000 personnes en situation de travail ont adhéré, plus de 4 000 finissants, hein? Puis il y a eu 4 000 finissants, puis c'est engagé donc autant lorsqu'on ouvre les bassins.

Dans le domaine de la construction, c'est de même, on regarde ceux qui ont fini, ceux qui ont la formation, puis des fois le bassin ouvre; bien là on a besoin de quelqu'un. Alors donc, s'il y a une promesse d'embauche de 150 heures ou quelque chose du genre, 150 heures, il peut donc, même s'il n'a pas la formation, mais avec une promesse d'en faire, de la formation, adhérer à la construction. C'est sûr qu'à ce moment-là, quand ça arrive comme ça, nécessairement, probablement qu'il est moins productif pendant une certaine période de temps parce qu'il ne l'a pas, la formation. Un, l'autre, il a la formation, mais il n'a pas l'expérience; celui-là, il n'a pas de formation, mais il a une promesse d'embauche pour répondre aux besoins du marché. C'est un marché un peu spécial, ce n'est pas comme n'importe quelle entreprise, ça, l'entreprise de la construction, hein? Parce que normalement, quand tu as une industrie manufacturière, ça se passe sur place, tu engages ton monde, ils viennent travailler là, exemple, 40 heures par semaine, pendant un certain nombre de semaines, tandis que les chantiers de la construction, ça change. Aussitôt que tu en as fini un, tu as comme un autre lieu de construction souvent avec différents autres corps de métiers, les employés de l'entrepreneur mais les employés qui se joignent pour la réalisation du chantier pendant une période déterminée.

Donc, en général, on le sait, que, dans le domaine de la construction, on peut gagner bien notre vie. Les gens arrivent de l'extérieur, quand ça va bien. Aujourd'hui, on parle de 127 millions d'heures. Mais, en 1990, on parlait de 50, 60...

Une voix: ...on parlait de 60.

M. Lessard: ...60 millions d'heures. Aïe, il y en a une gang qui sont chez eux, là. Alors donc, quand l'industrie va bien, ceux qui perdent leur emploi souvent dans d'autres secteurs ou qui veulent rentrer parce qu'ils sont jeunes s'en vont dans la construction puis ils vont être appelés à travailler sur différents chantiers. Puis, quand ça va moins bien, bien ils s'en retournent travailler dans des secteurs plus traditionnels.

Alors, ce qu'on veut vraiment, c'est qu'on se regarde droit dans les yeux, qu'on identifie nos problèmes, qu'on identifie aussi les solutions, qu'on puisse mettre sur la table qu'est-ce qu'on regarde, c'est quoi, l'avenir de la construction pour les 20, 25 prochaines années. On est-u à la bonne place? On fait-u de la formation? On forme-tu le bon monde? On est-u en train de regarder voir si ce qu'on est en train de former, ça ne correspond pas au prochain développement de marché, ce qui est plus peut-être institutionnel? Je ne sais pas.

On va renouveler des centrales hydroélectriques un peu partout, même déjà des existantes, est-ce qu'il y a des corps de métiers qui ont changé? Est-ce qu'on devrait maintenant aussi faire en sorte de former, hein? On l'a dit tantôt, Péribonka. On l'a mentionné, Péribonka, une technologie allemande qu'on ne connaît pas, mais, le temps qu'on la connaisse, là c'est un choc de culture sur place, nos gens qui sont des électriciens ne connaissent pas, même si la machine a l'air électrique. Le temps que les gens des compagnies allemandes forment nos gens, bien on est déjà en retard, en rattrapage. On est-u capable de voir des technologies? Parce qu'on exporte de la formation, puis de la main-d'oeuvre, puis du savoir-faire aussi.

Prenons un exemple, une entreprise comme SNC-Lavalin, qui débarque partout dans le monde, a travaillé pour exploiter des mines, montrer des grands chantiers, développer des technologies hydroélectriques. On le sait, exemple, ils travaillent actuellement en Nouvelle-Calédonie. La Nouvelle-Calédonie, il y a deux entreprises d'installées là, il y a Inco et Falconbridge. Le nord ou le sud de la province, c'est des entreprises de chez nous qui ont... pour extraire le nickel, le plus grand gisement de nickel au monde, puis c'est des gens des chez nous. C'est drôle, quand on prend la main-d'oeuvre de chez nous, on l'envoie là-bas, il n'y a pas de problème. Puis on exporte la formation. Quand on revient travailler chez nous, parfois on a des heurts entre différents corps de métiers.

Alors, l'industrie de la construction, le Forum sur la productivité et l'emploi cadre bien aussi dans ça, notre plan stratégique d'en tenir, de regarder ce qui se fait de mieux. Et on en a tenu l'année passée, si vous vous souvenez, donc dans les autres secteurs manufacturiers, pratiques innovantes, gestion organisationnelle, implication des employés dans le savoir-faire de demain alors donc qui correspond plus à cette pression qu'on a aussi de l'extérieur. Les capitaux voyagent, les entreprises aussi dans le contexte de mondialisation, et on veut leur dire, hein: Moi, je les veux tous, les chantiers au Québec, je les veux tous, les chantiers en Amérique du Nord, puis je veux qu'ils trouvent qu'au Québec c'est la meilleure place pour investir parce qu'on a la formation, on a la compétence, on a le savoir-faire puis on a des gens qui veulent travailler. Puis en plus on a des entrepreneurs qui veulent transmettre leur entreprise à la prochaine génération d'entrepreneurs, à leurs enfants ou à leurs employés qui voient qu'on peut faire des bonnes affaires.

Et c'est pour ça, avec la prévisibilité, les entrepreneurs nous l'ont demandé: Êtes-vous capable, comme gouvernement, de nous donner la prévisibilité d'investissement puis de développement? Dans le domaine des transports, 1,3 milliard par année. On a dit donc aux entrepreneurs dans ce secteur-là: Voici, sur trois ans, on vous donne donc la trame de fond, on va investir année par année, ça va vous permettre de former votre monde, d'investir pour renouveler vos équipements pour être plus productifs, assurer à vos travailleurs qu'il va y avoir de l'emploi pour les trois prochaines années. Parce que, quand tu ne travailles pas, tu te casses la tête, tu dis: Bon, bien, O.K., si je n'ai pas d'emploi pour la semaine prochaine, moi, les enfants mangent à tous les jours, là, alors tu vas être tenté d'aller chez un autre employeur pour combler tes heures. Alors, si tu es en train de faire ça, donc tu es en train de perdre des sous, tu es en train d'aller réapprendre, tu es moins productif parce qu'ils travaillent différemment, etc.

Donc, ça nous a permis d'avoir une prévisibilité, une période d'investissement pour les entrepreneurs et une espérance d'être capables de transmettre aux entreprises, à la prochaine génération, tout ça dans un seul but, dire à l'extérieur, surtout à qui veut l'entendre qu'au Québec on fait de la bonne construction, c'est encore le meilleur milieu pour investir.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le député de Montmagny-L'Islet.

Impact de la hausse du salaire minimum

M. Morin (Montmagny-L'Islet): Merci, M. le Président. Tout à l'heure, l'adjoint parlementaire, dans sa première question, a parlé de la hausse du salaire minimum. Je regardais l'historique du salaire minimum: octobre 1981 à octobre 1986, ça n'a pas bougé; octobre 1998 à 2001, ça n'a pas bougé. Nous, on a eu une hausse récemment. J'aimerais connaître du ministre qu'il m'explique le processus qui a mené à cette décision et les clientèles qui vont en bénéficier.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le ministre.

● (11 h 10) ●

M. Lessard: Alors, merci. Alors donc, pour rappeler l'historique du salaire minimum, il faut le dire, c'est pour la troisième année consécutive, là, que le salaire minimum s'est accru à raison de 0,15 \$ par année, donc 7,30 \$, 7,45 \$, 7,60 \$ et, le 1er mai, 7,75 \$. À qui ça s'adresse? Au commencement, la première année, je pense qu'on était tout près de 150 000, ça s'adressait à 150 000 personnes; l'année passée, 132 000; cette année, 118 000. Alors, vous allez dire: Coudon, sont-ils tous morts ou ils se sont mis à travailler?

Alors donc, on voit que c'est cumulé au fait aussi qu'il y a des gens, le salaire. Donc, en 2003, le taux de chômage était à 9,1, et aujourd'hui on est à 8,3, environ. Donc, il y a plus de gens qui sont allés sur le marché du travail, il y a plus de gens. Donc, c'est de bâtir cet équilibre-là entre le fait de donner un salaire minimum. Et ça s'adresse à qui, souvent? Ça s'adresse à des gens qui n'ont pas d'expérience. Comment créer des conditions pour te permettre d'accéder à un marché du travail qui

va te permettre de te qualifier, qui va te permettre d'aller chercher un meilleur salaire et être capable de dire: Voici, j'ai eu une première expérience de travail? Et cet équilibre-là doit être maintenu pour deux choses: premièrement, que ce soit un incitatif d'aller sur le marché du travail puis que ce soit aussi un avantage pour l'employeur, qu'il puisse t'engager, qu'il puisse dire: Bien, à ce coût-là, il est toujours assez intéressant d'engager du monde pour me garder compétitif.

Alors donc, on peut monter le salaire, ça n'oblige pas les employeurs à l'employer par exemple. Si le salaire, demain matin, minimum montait à 20 \$ de l'heure, il y a certains employeurs qui diraient: Bien, on va peut-être s'acheter de l'équipement, on va peut-être éviter de grossir, on va peut-être baisser notre nombre de travailleurs, on va peut-être choisir nos contrats parce qu'on n'est pas capables, parce que le coût du salaire est nécessairement dans le coût du produit qu'on fabrique à la fin alors donc pour déterminer le coût de revient.

Alors donc, comment se bâtit ce... hein? On se lève-tu, un matin, un ministre du Travail qui a la responsabilité de ça, puis dire: À matin, là, oui, toi, tu as une face de 0,15 \$, on va l'augmenter de 0,15 \$? Bien non, la réponse, ce n'est pas de même. Il y a un mécanisme puis il faut le prendre historiquement. Le salaire n'a pas tout le temps monté, hein? Donc, ça tient compte de quoi, ça, le salaire minimum? On se souvient donc, dans les années passées, avant 2001, il n'y avait pas de croissance comme telle. Souvent, ça faisait l'objet de pressions auprès du gouvernement pour faire monter le salaire minimum puis dire: Vous devriez tenir compte du produit intérieur brut, des prix à la consommation, certains secteurs. Puis c'est ce qui a amené aussi le Parti québécois, à ce moment-là, de créer un comité de travail à partir de 2002 pour déterminer donc, se donner des axes.

Donc, il y a quatre axes principaux pour déterminer: on tient compte du pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises, le niveau de l'emploi puis l'incitatif au travail. Et est-ce qu'on regarde seulement l'indice des prix à la consommation? La réponse, c'est non. On tient compte de 11 indicateurs. Alors, on regarde principalement la variation des prix. Oui, l'indice des prix à la consommation, on en tient compte. Quand il y a des augmentations de tarifs, puis etc., c'est ça, l'indice des prix à la consommation, hein? Donc, il y a des variations, il y a de la pression sur les prix des consommateurs. Donc, si tu as plus de pression là-dessus, nécessairement avec le même salaire tu gagnes moins. Donc, c'est pour ça qu'on veut l'ajuster.

On regarde aussi l'évolution du salaire horaire moyen. Je vais vous donner un exemple. On est allés en Colombie-Britannique, l'autre fois, rencontrer les ministres dans le cadre d'une rencontre fédérale-provinciale. On s'est mis à parler de nos salaires minimums. Mais, si on ne tenait compte que de ça, on dirait: L'Alberta, ils sont dans le trou parce que l'Alberta est à 7 \$. Ils étaient à 6,50 \$, je crois, dans un avenir, là, pas trop loin. Mais le salaire moyen, en Alberta, il est de 23 \$ de l'heure. Ça fait qu'imaginez-vous, il dit: Nous autres, du monde au salaire minimum, on n'en a plus parce que le salaire moyen, pour être capables de garder notre monde... On est en pénurie de main-d'oeuvre, là. Alors, comme il y a une pénurie, on veut être sûrs de se les approprier. En le mettant à 23 \$, ils n'attirent pas seulement du monde de

l'Alberta, mais ils attirent du monde aussi du Manitoba puis de la Saskatchewan qui se plaignent du fait que le salaire moyen est trop élevé dans ce secteur-là.

Alors, on regarde donc ce salaire moyen là qui actuellement, au Québec, est à peu près de l'ordre de 16,80 \$, quelque chose du genre. Alors donc, c'est cet équilibre-là entre le salaire moyen, donc le salaire minimum versus ce salaire-là.

Il y a aussi la variation de la productivité au Canada. Il y a le ratio, donc. Bon. L'industrie aussi comprenant le plus de travailleurs au salaire minimum, il y a l'impact de la hausse du salaire minimum sur le coût de la main-d'oeuvre. Parce que, comme je le disais tantôt, tu as bien beau monter les salaires, mais ça a l'air que tu dois en tenir compte quand tu détermènes le coût que tu vas vendre tes produits. Alors, si ce coût-là est trop élevé, les gens vont se priver de ton produit, ce qui va faire en sorte que tes bénéficiés vont diminuer, tes parts de marché vont se rétrécir, et nécessairement ce que tu voulais occasionner comme un avantage pour tes employés va se traduire comme une perte au niveau de l'entreprise, donc pas le résultat escompté.

Et il y a d'autres éléments qui font en sorte qu'une fois combinés tous ces éléments-là on arrive à déterminer quelle augmentation salariale nous allons avoir pour l'année. Puis, si on fait un petit comparatif, si on regarde actuellement, au 1er mai — on a toujours essayé de suivre aussi l'Ontario, hein, qui est quand même une des provinces les plus compétitives — alors donc, actuellement, on a le même taux que l'Ontario, qui est à 7,75 \$; la Colombie-Britannique est à 8 \$. Donc, on est deuxièmes avec l'Ontario; la Saskatchewan est à 7,55 \$; le Manitoba, à 7,25 \$; la Nouvelle-Écosse, à 7,15 \$; l'Alberta, 7,00 \$; l'Île-du-Prince-Édouard, 6,80 \$; Terre-Neuve, 6,50 \$; le Nouveau-Brunswick, notre autre voisin, de gauche, est — ça dépend d'où est-ce qu'on se situe, si on est en avant ou en arrière — à 6,40 \$. Alors donc, il y a un écart assez significatif avec le Québec et l'Ontario.

Et, rappelons-nous, parce qu'on a beaucoup de travailleurs qui viennent de l'étranger pour travailler dans le secteur maraîcher, principalement. Alors donc, quand ils viennent travailler au Québec, on avait un écart avec l'Ontario. Donc, en partant, l'Ontario était plus attrayant pour ces travailleurs maraîchers là venus de l'étranger pour venir travailler donc dans la vallée de l'Okanagan principalement et d'autres secteurs qui ont développé au cours des années donc, dans la culture maraîchère. Alors donc, ce qui fait que notre pouvoir d'attrait aujourd'hui est aussi intéressant que l'Ontario, alors ce qui nous garde les yeux grands ouverts, encore une fois.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Donc, c'est tout le temps dont nous disposons. M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail.

Vote syndical dans l'industrie de la construction

M. Dufour: Mais c'était par contre une très bonne question. La réponse n'était pas mauvaise non plus. Parce que, si je me fie aux ratios que j'ai et à l'évolution des ratios par rapport au salaire moyen, là, tel qu'indiqué dans les graphiques, c'est «borderline», et le ministre a suivi la mécanique qui a été établie en 2002. C'est à peu près ça.

Je reviens. Une dernière question sur 135 ou bon ce qui a trait à 135, bien entendu. Au niveau du Forum sur la productivité, vous avez rajouté «et emploi au niveau du secteur de la construction». Vous avez mentionné que ça se faisait les 11 et les 12 septembre. Et, à l'ordre du jour, parce que je vous ai entendu parler bon des bassins, les bassins de la main-d'oeuvre, je sais que... Je travaille beaucoup avec Lise Dionne chez nous, dans mon comté, pour les bassins, comment est-ce que les bassins se remplissent quand ils sont en train de se vider, quelle est la mécanique de tout ça. Est-ce qu'il est... Bon. Il va y avoir, bien entendu, placements et références. Et, au niveau de la présomption d'allégeance, là, bien c'est sûr, il faut que tu sois syndiqué dans la construction. Peut-être une réponse très brève du ministre parce qu'il ne nous reste pas beaucoup de temps, là. Je me suis toujours posé la question, malgré que je proviens du monde syndical mais pas dans le domaine de la construction: Comment se fait-il que, quand il vient une période de maraudage dans la construction, tu vas voter si tu changes puis, si tu n'as pas l'intention de changer, tu ne changes pas? Je veux dire, ça met beaucoup de pression sur le monde, ça, quand ils vont pour mettre un x, là, puis qu'ils se rendent au bureau de la Commission de la construction du Québec pour voter, là.

J'aimerais juste savoir de la part du ministre ou même d'autres: Jamais il n'y a eu une demande, là, que ce soit un vote large, là? Puis pourquoi c'est comme ça aujourd'hui, là? Parce que je comprends qu'il y a 128 000 personnes là-dedans, là. Bon. Ce serait peut-être plus démocratique si tout le monde votait, parce que ça met beaucoup de pression à la personne qui va voter, parce que, quand tu vas voter, tu changes.

● (11 h 20) ●

M. Lessard: Juste pour revenir, M. le Président, sur la question concernant les bassins, je veux rien que dire à mon collègue de René-Lévesque qu'il n'y aura pas un point particulier sur les bassins lors du Forum de la productivité et l'emploi, il n'y a pas un point à l'ordre du jour qui dit: L'ouverture des bassins, comment ça fonctionne, etc. Toutefois, à l'occasion, parce qu'il va y avoir des ateliers sur différents aspects de la productivité: la rentrée dans le marché, ceux qui rentrent, comment ils sont formés? Est-ce qu'ils deviennent rapidement des compagnons? Est-ce qu'ils passent trop de temps à être apprentis? Est-ce que ça fonctionne? Alors, tous les éléments vont être analysés mais pas précisément un point, au forum, sur la question des bassins.

Concernant le vote présomptif, bien, en fait, dans le rapport du juge Lesage, on en parlait. C'est quelque chose qui nous vient de lointain, O.K., concernant le vote présomptif. Dans la population en général, quand on vote, il y a des candidats, on se présente à une élection, puis les gens votent pour nous autres. Dans le domaine de la construction, c'est un régime particulier qui date de loin.

Alors donc, le régime actuel, c'est celui-là. C'est aussi simple que, lorsque tu rentres dans la construction — et tu dois être syndiqué, là — aussitôt que tu choisis, c'est choisir sa carte. Et là ils te présentent la liste. Tu en as cinq que tu peux choisir, un peu comme aux élections, mais tu le choisis là, aussitôt que tu rentres travailler. Et la loi évidemment prévoit que le vote, aussitôt que tu t'es engagé, donc le vote est comme à l'envers, O.K.? C'est-à-dire qu'une fois que tu t'es engagé, si tu n'y retournes jamais, tu es présumé voter toujours pour le même.

Évidemment, ça pose la question que vous soulevez si bien, à savoir: Donc, quand j'irai voter, j'identifie déjà à ceux qui m'attendent que je vais nécessairement changer d'adhésion syndicale. Ça identifie, donc ce qui amène une contrainte additionnelle sur le travailleur qui se présente aux portes, là. Ils sont à peu près 5 000, 6 000 historiquement à le faire. Alors, ça met un contexte, beaucoup de pression sur ceux qui doivent tenir le vote et sur ceux qui vont voter évidemment, parce que c'est comme un vote identifié. On ne sait pas pour qui ils vont choisir après, mais c'est une particularité du régime que je n'ai pas changée et qui n'est pas à l'ordre du jour non plus au Forum sur la productivité et l'emploi. C'est sûr que les associations syndicales ne m'ont pas demandé non plus de le changer.

M. Dufour: C'est juste ça que je voulais savoir, M. le ministre.

M. Lessard: Oui, c'est vrai aussi que les entrepreneurs ne m'ont pas demandé de le changer. Puis, au Forum sur la productivité, ce n'est pas l'heure de faire du brailage sur tous les éléments de la loi.

Alors, je veux que les gens amènent des choses à changer dans la façon dont ils travaillent, dont ils exécutent les travaux, dont on fait la formation, dont on innove, mais pas du brailage sur des points historiques de discordance dans l'industrie.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député.

M. Dufour: Donc, il n'y a jamais eu de demande dans ce sens-là. C'était une question d'information que je vous demandais.

Au niveau du forum, les 11 et 12 septembre, j'espère que le député de l'opposition officielle va avoir une invitation pour s'y rendre.

M. Lessard: Je pensais que le carton avait déjà été envoyé. Mais, blague à part, évidemment votre présence va être appréciée et d'ailleurs comme tous les collègues de la Commission de l'économie et du travail. Alors donc, ça pourrait être intéressant. Moi, je dis même «des ministères». Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, j'espère, va participer... finance déjà, hein, certains plans de formation. Donc, on passe par les écoles techniques, hein, on le sait. Il faut le rappeler, le ministère de l'Éducation est au cœur de la formation professionnelle, et la Commission de la construction donc a développé avec le réseau de l'éducation bien des centres de formation professionnelle. Et la commission achète du ministère de l'Éducation des formations pour les travailleurs. Alors donc, il y a plusieurs centres un petit peu répartis entre Montréal et Québec, et donc je les invite puis je suis sûr qu'ils vont être là, comme le ministère du Travail va être là, comme tous ceux qui sont, de près ou de loin, à la santé, sécurité au travail.

On ne le mentionnera jamais assez, oui, je veux le plus d'heures possible, mais je ne veux pas que le monde se blesse puis je ne veux pas qu'ils meurent en plus dans l'exécution de leur travail. On en parlera un petit peu plus tard, probablement, mais nécessairement que ma préoccupation, c'est vivre la croissance dans l'industrie, sans l'augmentation du nombre d'accidents ou de décès.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député, oui.

Clauses de disparité de traitement

État de la situation

M. Dufour: Oui. Alors, dans un tout autre ordre d'idées, sur les normes du travail, concernant les disparités de traitement, on en a parlé aux crédits. J'en avais parlé avec l'ancien ministre, le député de Jean-Lesage. C'est ça. Jean-Lesage.

Alors, au niveau de la disparité de traitement, on a ressorti les galées de l'Assemblée nationale sur les interventions que j'avais faites, puis je voudrais savoir où ça en est rendu aujourd'hui, au niveau du plan d'action, les activités de sensibilisation, surveillance. On disait que la commission pourrait prendre les moyens pour redresser la situation. Je vois dans le rapport aussi... pas dans le rapport, mais dans les galées qu'il y a un rapport qui va être présenté en 2008.

Alors, où ça en est rendu aujourd'hui, là, au moment où on se parle, au niveau des clauses de disparité de traitement?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

M. Lessard: Alors, merci. Donc, on va peut-être appeler à la barre notre président aussi. Je la voulais participative, vous allez être servis à souhait, aujourd'hui.

M. Dufour: ...

M. Lessard: Parfait. Mais, simplement pour rappeler, concernant les clauses de disparité de traitement, à partir de son introduction dans la loi, ça a fait l'an passé l'objet d'une commission parlementaire parce qu'on devait se demander si on avait atteint les objectifs, si on devait toujours le maintenir. Il y a des plans d'action.

Donc, à l'automne 2004, il y a un dépôt du rapport à l'Assemblée nationale sur lequel vous avez participé, pour lequel on en est venu à la conclusion donc qu'on devait le maintenir. Et, à partir de là, un plan d'action a été fait pour faire en sorte qu'on puisse atteindre les objectifs visés par la loi. Parce que, rappelons-le, la clause de disparité de traitement ou les clauses orphelin, mieux connues, là, c'est uniquement donc des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche alors donc qui est une condition moins avantageuse qu'ils essaient d'accorder à quelqu'un qui est déjà en poste et qui effectue les mêmes tâches dans le même établissement.

Nécessairement que la CNT donc a un programme de prévention. Nécessairement, ça passe par ça puis avec des rencontres, puis de la sensibilisation, puis de l'intervention auprès des groupes ciblés.

Alors, je vais je vais laisser la parole, si vous me permettez, avec l'autorisation de la présidence, de passer la parole à M. André Brochu, qui est le président de la Commission des normes du travail.

Une voix: Bonjour.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, bonjour, M. Brochu. Est-ce qu'il y a consentement,

M. le député de René-Lévesque? M. le député de René-Lévesque, y a-t-il consentement?

M. Dufour: Oui.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, allez-y donc, M. Brochu.

M. Brochu (André): Oui, alors en faisant référence au plan d'action, lequel comportait deux volets, un volet de prévention, d'information, de communication et un volet de surveillance.

En ce qui concerne le volet de prévention, les étapes du plan d'action ont été franchies. Et, bien que l'on continue toujours à prodiguer de l'information, on met surtout l'emphase sur la deuxième partie du plan qui est le volet Surveillance. Et présentement nous travaillons plus spécifiquement sur un ensemble de conventions collectives relatives au secteur de l'alimentation.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député.

M. Dufour: On voit, dans les notes qu'on a demandées, là, le travail qui a été effectué par la commission, là, on parle de campagne de sensibilisation. On a les montants d'argent en page 27, là. Mais, moi, ce que je voudrais savoir du ministre, parce que je vérifie, là, dans les notes que j'ai... On parlait qu'il y avait, à un moment donné, un renouvellement de conventions collectives de 1 874.

Alors, ce que je veux savoir de la part du ministre, par rapport au moyen de redresser la situation, si, depuis un an ou deux ans, les échéances de conventions collectives se sont faites, si, par rapport aux clauses de disparité de traitement, est-ce qu'il y en a encore qui se sont signées au moment où on se parle?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

M. Lessard: O.K. Donc, nécessairement, c'est un moteur de recherche. Mais je vais rappeler l'action de la commission concernant les clauses de disparité de traitement. À la fin de février 2005 donc, on écrit à nos entreprises. Ça, c'est la première affaire. On leur donne des dépliants, on les sensibilise à l'action. Ça, on l'a mentionné.

Maintenant, il y a d'autres mesures donc quand on resserre, parce qu'on est capables d'identifier, à partir des données recueillies, les secteurs où est-ce que les disparités de traitement ont eu lieu, on l'a dit tantôt, l'alimentation principalement. D'un autre côté, le syndicat nous dit, les grandes centrales syndicales disent: Lâchez-nous, il n'y a pas rien que le secteur syndiqué pour lequel il y a des disparités de traitement. Allez vous mettre le nez dans les autres affaires. J'y reviens, sur notre plan de match; nécessairement qu'il y a eu des rencontres avec les centrales syndicales, il y a eu des rencontres aussi avec les organisations telles que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, le Conseil québécois — le CQCD — du commerce de détail.

Alors donc, il y a eu des rencontres. Et on a un enquêteur aussi qui est sur le terrain parce que la prochaine étape, c'est de faire en sorte d'être capables de sanctionner

les gens. On ne veut pas en arriver là. C'est pour ça qu'on a fait 53 000 envois postaux, des services professionnels, des publications. Alors, il y a un nombre record, là, d'envois qui ont été faits. Toutefois, à l'analyse des conventions collectives, dites-vous une affaire, ils ont des avocats aussi. Ce qu'on s'aperçoit, c'est que ça se travaille. Il y a des gens qui ont commencé à modifier les clauses de conventions collectives. L'évaluation d'une clause de disparité de traitement devient plus difficile à déceler parce qu'ils ont changé soit des échelons salariaux, les qualificatifs pour changer d'échelon, etc.

Donc, c'est pour ça qu'il faut continuer notre travail auprès de certains groupes. Il y a certains groupes qui demeurent rébarbatifs à changer leur convention, et c'est pour ça que la commission axe son travail ciblé dans le domaine principalement, si on peut l'entendre, de l'alimentation. Ils sont rébarbatifs; à tout le moins, ils travaillent moins vite que les autres à modifier ces clauses de disparité de traitement là, et c'est le travailleur qui en subit les conséquences. Et, comme il y a un élément de loi prévu pour ça, nécessairement il faut être capable de faire respecter la loi aussi. Alors donc, c'est pareil dans le cas du harcèlement psychologique, disparité de traitement. On a une culture à installer pour que ça se traduise aussi dans les conventions collectives.

Puis, au ministère du Travail, on fait de la recherche sur de nombreux indicateurs des conventions collectives pour voir aussi quel type de convention prévoit ou en tout cas comment on peut changer ces clauses de disparité de traitement là et comment on peut les déceler aussi pour avoir du travail proactif.

● (11 h 30) ●

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, monsieur.

M. Brochu (André): Si je peux rajouter, concrètement, en fait, c'est ce qui s'est fait au mois de juin, un exemple, là. Par exemple, on a rencontré les grandes chaînes d'alimentation pour s'assurer, là, que, lors du renouvellement de leurs conventions collectives, ces genres de clauses ne se retrouvent plus. On a aussi écrit. Dès que nous savons que, dans un secteur, les conventions collectives sont à renouveler, on envoie toujours une lettre rappelant ce que le ministre mentionnait.

Alors, beaucoup de surveillance, de prévention. Et, lorsqu'on a rencontré notamment les syndicats, lors de la rencontre au CCTM, ils nous ont effectivement mentionné effectivement de regarder aussi, ce qui est plus difficile, bien entendu, dans le monde non syndical, à savoir s'il y avait ce genre de clauses.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Allez-y, M. le député, oui.

M. Dufour: Si je comprends bien, là, la réponse, l'information que le ministre nous a données, l'information que vous venez de nous donner, c'est effectivement que ça existe encore.

Écoutez, je connais la négociation, là: tu es en face d'un employeur, il n'y a pas personne qui veut avoir un conflit de travail, l'employeur te fait un dépôt monétaire au niveau — bon, peut-être dans le secteur de l'alimentation — d'un rattrapage au niveau de certaines échelles, ça ne fait pas l'affaire, mais on signe parce qu'on ne veut

pas aller en conflit de travail. Mais ce que vous me dites, c'est que ça existe encore dans certains secteurs d'activité, mais vous êtes en train de faire le travail pour rencontrer ce monde-là, ou des envois postaux, ou tenter de les convaincre, ou tenter de les sensibiliser qu'il y a une loi qui s'applique.

M. Lessard: Effectivement, vous faites des bons résumés des explications.

Oui, et en plus on essaie de le faire de façon ciblée. On le sait, il y a des repères plus faciles, exemple, si on prend des entreprises 50 employés et moins. Bon. On est capable d'identifier rapidement le nombre d'entreprises, de voir si leur convention collective comprend des correctifs parce que l'analyse a été faite antérieurement. On se souvient, lorsque le rapport a été déposé, on concluait, en 2004, qu'effectivement il y a toujours, dans les conventions collectives, des clauses de disparité de traitement qui ont évolué au fil du temps. Encore faut-il que les conventions viennent à échéance. Et, à l'occasion de leur renouvellement, c'est là que le plan d'action de la Commission des normes du travail intervient pour cibler les entreprises en leur rappelant: Vous allez en renouvellement de convention collective, n'oubliez pas, la loi vous oblige à annuler ces clauses de disparité de traitement là.

Donc, ça fait l'objet de nouveaux textes législatifs... donc de conventions collectives, excusez. Et, dans la convention, lorsqu'ils la redéposent à la commission, c'est là qu'on est capable, après un certain temps, d'évaluer si pour ce genre d'entreprise là la nouvelle clause fait en sorte de faire disparaître les anciennes clauses de disparité de traitement. Et on s'aperçoit qu'il y a une évolution. Les juristes se cassent la tête pour essayer de mettre fin à ça tout en intégrant tout ça dans une structure salariale compréhensible et adhérente par tous, parce qu'il y a quand même toujours un syndicat. Et on sensibilise le syndicat: Attention, on dit, ce n'est pas un travail rien que d'employeur parce que ça se traduit dans une convention collective. Et le contrat, c'est la loi des parties. Alors donc, il y a du travail encore à faire.

Élaboration des critères de délai raisonnable

M. Dufour: Mais ça peut se faire là où il n'y a pas de syndicat non plus, là. Tu sais, c'est un problème plus inhérent. Puis, juste pour vous donner la chance de répondre davantage, on parlait aussi, voilà un an et demi, de délai raisonnable. Est-ce que les critères de délai raisonnable ont été élaborés par la Commission des normes?

Suivi effectué après la signature d'une convention collective

Et le suivi, après qu'une convention collective est signée, si on aperçoit qu'effectivement il y a des clauses de disparité, quel est le plan d'action que vous faites, là?

Une voix: ...

M. Lessard: Je vais peut-être laisser répondre par le président de la commission. Toutefois, dans le domaine non syndiqué, évidemment il y a moins d'organisation du travail, hein, ils n'ont pas de directeur des ressources humaines. Souvent, ils ont fait l'embauche au

fur et à mesure des besoins, sans avoir une structure salariale en partant pour être capables de déterminer des catégories, des classes avec des définitions de tâche, ce qu'on retrouve souvent du côté syndical.

Nécessairement, je ne veux pas dire que c'est l'apanage que des syndicats, mais en général, à 40,1 % de personnes syndiquées au Québec, ça nous donne une bonne chance de travailler dans des groupes pour changer des comportements et avoir un effet immédiat sur l'emploi et la rémunération des salariés.

Élaboration des critères de délai raisonnable (suite)

Quant au côté du délai raisonnable, du suivi après les conventions, je pense que le président est en briefing. Alors, on va demander aux Affaires juridiques, si ça ne vous fait rien, avec l'autorisation. Alors donc, on a un nouvel appelé à la barre. Monsieur?

M. Poirier (Guy): Guy Poirier.

Une voix: M. Poirier, allez-y.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. Poirier, simplement vous présenter pour le bénéfice de nos gens qui transcrivent et peut-être indiquer le titre à l'ensemble de nos collègues.

M. Poirier (Guy): Guy Poirier, directeur des Affaires juridiques à la Commission des normes du travail.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Allez-y, M. Poirier. Si vous êtes capable de me faire ça en une minute, là, je vous en saurai gré.

M. Poirier (Guy): Au niveau du délai raisonnable, les critères que la commission a établis, on prend en considération la grosseur de l'entreprise, l'importance de la résorption à apporter au niveau de la disparité de traitement, le nombre de salariés, etc. Et, dans l'approche que la commission fait, c'est que, lorsqu'elle fait des vérifications, elle demande à l'employeur, en fonction de ces critères-là, de lui dire sur quelle base, sur quel délai il entend pouvoir résorber et, pour qu'on puisse conclure selon notre appréciation, si ça rentre dans un délai qui va être raisonnable ou non.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, très rapidement.

Durée du délai

M. Dufour: ...on va en profiter, M. Poirier, le temps que vous êtes là. Et les délais peuvent être d'où à où? Tout dépendant de la grosseur de l'entreprise, ça peut jouer dans quelle mesure à peu près, là?

M. Poirier (Guy): Bien, écoutez, tout dépendant, comme je vous disais, là, de la grosseur puis de l'importance des sommes, on peut parler d'une année à deux ou trois années généralement, là, dans ce genre de situation là, pour permettre à l'entreprise de résorber. Et il faut également prendre en considération que l'entreprise, compte

tenu qu'on le rencontre très principalement dans le secteur syndiqué, doit s'entendre avec le syndicat pour faire cette résorption-là... (panne de son) ...pour autant les travailleurs qui sont déjà sur place.

M. Lessard: Alors donc, ça me permet peut-être, à l'occasion qu'on a la Commission des normes avec nous autres, M. le Président, de déposer aujourd'hui même, parce qu'il y a un lancement d'une campagne d'information non seulement sur les clauses... pas sur les clauses de disparité de traitement, mais dans le plan d'action de la Commission des normes, un document qu'on va remettre au député de René-Lévesque et aux collègues, là — je pense qu'on en a d'autres copies — qui lance en fait dans leur stratégie la méconnaissance. Pour dire, là, les clauses de disparité de traitement, ça fait quand même quelques années qu'on en parle, et on n'atteint pas encore tous les résultats.

Mais, imaginez, la Loi sur les normes a fêté 25 ans en 2005 et a aujourd'hui donc une campagne sur la méconnaissance des normes minimales de travail. Alors donc, par une campagne qu'ils lancent et dont je vous donne copie, on voit donc sur seulement, là, si on prend les plans d'action, sur la méconnaissance, l'omission dans le bulletin de paye, il y a des choses qui ne sont pas mises: le non-paiement du temps de réunion; congé de l'Action de grâce non payé, non compensé; non-majoration des heures supplémentaires; congé de la fête du Travail non payé, non compensé; omission dans le calcul de l'indemnité de vacances; durée inadéquate de vacances; omission de remettre le bulletin de paie; non-paiement de l'indemnité de vacances; imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires; non-paiement de la période des repas travaillée; remplacement des vacances par une indemnité; sous-rémunération du taux général et du taux spécifique; sous-rémunération du salaire minimum général puis omission d'indiquer la retenue dans le bulletin de paie; et le non-paiement de la période d'apprentissage.

Vous avez des statistiques — c'est à l'endos d'un des derniers documents — vous avez des petits bonhommes, là, à chaque fois qui indiquent le risque. Qui subit ces risques-là? Souvent, c'est les emplois saisonniers, les emplois à temps partiel, le travail sur appel ou ceux qui reçoivent des commissions ou des pourboires et les personnes âgées entre 15 et 24 ans. Il y a une campagne donc, vous allez voir, qui va être à la radio, dans les autobus et des documents qui vont être remis aux employeurs pour la sensibilisation nécessairement de l'application des normes. On est en 2006. Ça fait 25 ans que la commission existe, 26 ans cette année, et on a toujours ces règles-là à faire respecter.

Alors, quand on regarde dans les nouveaux recours concernant les disparités de traitement, concernant le harcèlement psychologique, il nous reste encore un peu de culture à faire avant que ça rentre dans les us et coutumes.

● (11 h 40) ●

Le Président (M. Bachand, Arthabaska):
...merci, M. le député. M. le député de Roberval.

Vieillessement de la main-d'oeuvre

Adaptation des milieux de travail

M. Blackburn: Merci, M. le Président. Alors, d'entrée de jeu, j'aimerais saluer le ministre et toute son

équipe pour cette commission parlementaire, bien sûr saluer mes collègues, et vous saluer aussi, et saluer mon collègue le porte-parole officiel en matière de travail et son équipe.

On prend connaissance rapidement du document qui nous est fourni ici, M. le Président, sur les normes du travail, et je vous avouerai à première vue ça a l'air d'être un document facile à consulter, qui apporte beaucoup de réponses à des questions que se posent des hommes et des femmes d'affaires souvent lorsque vient le temps de se questionner sur ces sujets qui sont importants. Et je disais, ce matin, au ministre, par rapport au travail qui est fait par le ministère, la publicité qui est mise de l'avant dernièrement, qui à mon avis frappe beaucoup, celle au niveau de la sécurité, entre autres, pour les travailleurs du Québec, je lui disais encore une fois, celle en tout cas qui nous fait voir un travailleur de la construction qui fait une chute: Le cascadeur fait toute qu'une job parce que ça a l'air à fesser fort puis pas à peu près. Mais je donnerai peut-être l'occasion au ministre tout à l'heure d'avoir l'occasion de nous expliquer un peu plus en détail de quelle façon ça fonctionne, ce genre de pub là, ce genre de travail là, parce qu'à mon avis ça porte certainement des fruits.

Mais j'aimerais revenir plus particulièrement sur un sujet qui m'interpelle davantage, par rapport aux travailleurs âgés dans le domaine forestier. Je rencontrais, il y a une quinzaine de jours, les représentants syndicaux de différentes entreprises forestières dans le comté de Roberval et dans la région du Saguenay—Lac-Saint-Jean, là, qui représentaient plusieurs entreprises dans le domaine forestier, et une des problématiques qu'ils vivent, c'est bien sûr au niveau du roulement de la main-d'oeuvre, pour ce qui est de faire de la place aux plus jeunes travailleurs. Mais ce n'est pas seulement à ce niveau-là que le problème se situe, c'est aussi beaucoup au niveau de la capacité que nous avons, comme collectivité, d'inciter des gens à aller se former, à aller se scolariser dans ces domaines-là, qui sont extrêmement intéressants lorsque c'est bien préparé, lorsque c'est bien vendu. Entre autres, je pense au cégep de Saint-Félicien qui offre une formation dans le domaine forestier et qui malheureusement, je pense, cette année, a seulement une inscription d'un jeune qui désire aller se former pour aller éventuellement travailler dans ce secteur-là.

Alors, lorsque je discutais avec les représentants syndicaux, dont Daniel Leblond, entre autres, de Bowater, à Dolbeau-Mistassini, une des problématiques qu'ils ont, c'est justement cette affaire-là, c'est de permettre à leurs travailleurs plus âgés de pouvoir prendre une retraite progressive sans nécessairement être pénalisés de façon importante sur leurs revenus. Mais en même temps ce phénomène-là permettrait à de plus jeunes travailleurs d'avoir une place dans le secteur forestier et dans les entreprises qui sont touchées.

Alors, j'aimerais savoir, de la part du ministre, d'abord: Premièrement, est-ce qu'on est capable de faire des choses concrètes au niveau du ministère du Travail, au niveau du gouvernement du Québec, pour justement simplifier de façon importante ce genre de passage là pour atteindre l'objectif qu'on souhaite, c'est d'assurer une pérennité puis une relève dans ce secteur particulièrement de la forêt mais dans l'ensemble des secteurs?

Collaboration avec le gouvernement fédéral

Et par la suite il y a aussi un joueur qui est extrêmement important, qui doit être convoqué à cette table-là à mon avis, qui est le fédéral. Alors, j'aimerais donner l'opportunité au ministre de nous donner un peu plus de détails sur la partie du Québec mais aussi sur ce qui peut être fait de la part du fédéral, en termes d'aide ou de soutien, pour faire la passation correctement de ce secteur névralgique de l'activité économique au Québec.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

Adaptation des milieux de travail (suite)

M. Lessard: Alors, merci beaucoup à mon collègue de Roberval qui s'est joint à nous autres, que je n'avais pas eu l'occasion de saluer parce qu'on a débuté nos travaux alors que vous étiez occupé probablement à une autre commission. On le sait, le collègue de Roberval travaille sur toutes les commissions. Il est un gars très impliqué et dans Roberval aussi. J'ai eu l'occasion d'aller à Roberval. Karl Blackburn est aussi connu que le curé de Roberval parce qu'il va partout. Puis les gens l'apprécient beaucoup, Karl. Excusez, M. le Président. Le député de Roberval est très apprécié de sa communauté, tout comme mes deux autres collègues ici présents.

La question du phénomène du vieillissement de la population, c'est aussi vrai dans le domaine forestier, c'est aussi vrai dans le domaine donc, en général, de nos régions. Et principalement, quand on regarde dans le domaine forestier actuellement, avec la diminution de la possibilité forestière, dans un cadre de réorganisation aussi des entreprises qui l'ont fait de façon traditionnelle, quand on regarde en avant, quand on regarde la pression mondiale qui s'exerce sur l'industrie du papier, quand on regarde aussi la forêt qui a été coupée dans le temps puis avant qu'elle se renouvelle, donc cette possibilité forestière là n'étant pas, les entreprises se posent souvent la question.

On l'a vu à Lebel-sur-Quévillon, suite à une fermeture annoncée dans un contexte de compétitivité assez importante. Ils posent la question suivante, ils disent: Bon, oui, il y a une augmentation du coût des ressources, il y a une augmentation du traitement des ressources, des coûts énergétiques, il y a une augmentation du coût du transport, qui nous rend moins performants, mais il y a aussi la question de la compétitivité de nos entreprises par rapport à l'augmentation du salaire moyen. Donc, il y a des gens qui sont encore dans l'industrie, qui ont atteint un certain âge, puis il y a des jeunes qui poussent pour faire vivre leur famille, pour embarquer dans l'industrie et s'y maintenir. Alors, cet équilibre-là, dans le contexte de mondialisation et de pénurie de ressources, nous amène à nous questionner: Est-ce que, un, on doit passer, le vendredi, à 100 % travailleurs et, le lundi, à 100 % retraités, du fait que, dans les régions, pas plus que dans d'autres, il y a moins de monde qui s'en viennent qu'il y en a qui s'en vont? Alors, est-ce que la solution, ça va être que tout le monde s'en aille à la retraite, puis il n'y a pas assez de monde pour prendre les places?

Alors, la question de la retraite progressive, elle est intéressante parce que c'est ça, la réalité, hein: 100 % actifs vendredi, 100 % inactifs le lundi. Il n'y a pas une

façon mitoyenne de travailler. Est-ce que la personne pourrait faire en sorte d'avoir donc une retraite progressive, c'est-à-dire: «Je demeure au travail, exemple, trois jours par semaine, mais je ne voudrais pas que mes revenus baissent»? C'est ça, la vraie question. Tout le monde est pour la conciliation famille-travail. Je travaille quatre jours, oui, je travaille quatre jours, mais je veux être payé cinq. Mais c'est qui qui paie la cinquième? Bien, ce serait un peu pareil.

Dans le cadre de la retraite progressive avec laquelle on travaille avec le ministère de la Solidarité sociale, et le ministère de la Famille et de la Condition féminine, et les Finances, on a regardé voir quel est cet outil-là qui permettrait aux travailleurs de travailler trois jours. Ça laisserait peut-être la place, quand on les combine aux plus jeunes, de travailler plus souvent pour combler l'offre de service pour les deux jours qu'ils ne seraient pas là. Donc, si on les additionne, donc ça donnerait de la souplesse. Deuxièmement, ça permettrait aux gens qui ont l'expertise de rester en situation de travail, sachant qu'il y en a moins qui s'en viennent, et ça leur permettrait d'avoir un revenu adéquat en fonction du fait qu'ils travaillent trois jours par semaine. Est-ce qu'ils pourraient aller chercher, exemple, de ces régimes complémentaires de retraite, de la Régie des rentes du Québec? Ça a fait l'objet d'une discussion d'ailleurs, lorsqu'on a revu la Régie des rentes du Québec. Plusieurs groupes se sont exprimés là-dessus: Est-ce qu'on pourrait donc travailler trois jours puis encaisser progressivement nos fonds de retraite qui nous permettraient d'avoir donc un salaire sur cinq jours, et continuer d'apporter notre contribution à la société, puis de faire en sorte que notre caisse de retraite, donc les heures déclarées puissent continuer d'enrichir aussi notre banque de retraite?

Alors, si, passé 65 ans, ce n'est plus intéressant si tu vas travailler, si ça ne bonifie plus rien, pourquoi j'irais travailler si ça ne me permet pas d'enrichir encore ma caisse de retraite, ma Régie des rentes? Est-ce que les incitatifs qui sont liés au fait d'être au travail peuvent perdurer au-delà de l'âge en tout cas recommandé pour arrêter?

Alors, on sent des fois que, vers 65 ans, il y en a qui commencent à penser qu'ils pourraient arrêter de travailler, même 60 ans, mais, s'ils continuent au-delà de ces âges-là où est-ce qu'on peut prendre notre Régie des rentes, est-ce qu'on pourrait continuer de contribuer? Parce qu'il faut le réaliser aussi, on va vivre jusqu'au quatrième âge. Un enfant qui naît aujourd'hui a une perspective de vivre pour le quatrième âge, donc il va atteindre probablement 100 ans. S'il s'est ramassé de l'argent pour vivre jusqu'à 80, 88 ans, ce qu'on espérait, l'espérance de vie, puis qu'il se rend à 90, 94, il va trouver que, de passer du plus bel établissement privé qu'il n'y a pas, parce qu'il a pu se le payer jusqu'à 88 ans, à des foyers moins adaptés puis moins riches pour les six, sept dernières années de sa vie, il va trouver ça difficile.

Collaboration avec le gouvernement fédéral (suite)

En fait, le travail n'est pas seul, il se fait aussi avec... Au Québec, on a une position. Donc, on a adopté une position pour voir si ces modalités-là pourraient être mises de l'avant. Et, comme vous le mentionnez si bien, il faut travailler avec le fédéral là-dessus. D'ailleurs, dans

notre dernière rencontre fédérale-provinciale, le ministre Blackburn, votre collègue fédéral, qui vient de chez vous donc — il est aussi ministre du Travail en plus d'avoir l'Agence de développement économique — et, lors de notre forum qui touche différents aspects du monde du travail, on lui a parlé de la retraite progressive.

Alors, ce document-là a été déposé ensemble, là, a été signé conjointement, à l'automne dernier, et a été déposé auprès donc du fédéral pour qu'il puisse faire un travail équivalent. Parce que, comme nos sources, nos avantages viennent de deux paliers de gouvernement, nécessairement qu'il puisse faire droit aux modifications qu'on propose d'amener.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le député de Roberval. Non. M. le député de...

Une voix: D'Iberville.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Faites-moi un signe. M. le député d'Iberville, allez-y.

Enjeux des négociations des conventions collectives

M. Rioux: M. le ministre, vous avez parlé dans votre introduction que les conventions collectives ont été signées à peu près à 95 % sans conflit. Donc, c'est dire que les conciliateurs, les médiateurs ont fait un bon ouvrage pour qu'on ait un climat social, là, qui soit aussi propice au travail et à la prospérité économique. Mais, dans ce travail-là, quels ont été les principaux enjeux de négociation que l'on a retrouvés, où on a eu besoin de conciliation et de médiation?

M. Lessard: Ce qui est intéressant dans votre question, c'est de soulever tout le travail qui se fait à l'ombre des caméras. On se souvient, on le sait, que, la plupart du temps, un conflit médiatisé porte un regard sur le fait qu'il semble y avoir beaucoup de conflits au Québec. Alors, je l'ai mentionné, comme vous l'avez mentionné aussi, 95 % des conventions collectives se font sans même perdre une heure de travail, et plus de 74 %, je crois, 79 %, se font en négociation directe. Mais, quand, entre le patron puis le syndicat, des fois il y a des problèmes à arriver à des ententes, c'est qui, ces personnes-là qui nous aident? En fait, c'est des médiateurs du ministère.

On l'a vu. Récemment, là, on a eu des conflits médiatisés. Souvenons-nous: Mont-Tremblant: 1 500 travailleurs, des négociations qui ne vont nulle part, difficulté de s'entendre sur des points bien précis. Alors, qui a aidé à négocier puis à terminer la négociation? Bien, ils ont fait appel à un médiateur. Donc, le ministre nomme des médiateurs, c'est-à-dire des spécialistes, qui aident les deux parties à en arriver à des ententes et à proposer des solutions avec eux autres pour lesquelles ils vont avoir à statuer. Alors, il ne les remplace pas, il est plutôt aidant. Ça a été vrai aussi dans le cas du Manoir Richelieu. Le Manoir Richelieu, ça a été très médiatisé. On le voit, ça a de l'impact en plus sur les régions quand on dépend principalement d'une industrie comme celle-là. C'était vrai aussi dans Mont-Tremblant; même des commerçants commençaient à dire: Bien là on espère qu'ils vont s'entendre.

Alors, qui aide? Donc, les médiateurs. J'en profite, de l'occasion, aussi parce que j'ai écrit aujourd'hui à tous

les collègues de l'Assemblée nationale: le Service de médiation a produit donc un DVD qu'on va vous remettre à l'instant même. Alors donc, M. Dufour, je vais vous remettre ce DVD là. Et donc j'ai écrit à tous les collègues de l'Assemblée nationale qui vont recevoir le même document incluant donc un DVD et je vous invite à une chose, c'est de le partager avec des entreprises qui parfois peuvent avoir de la difficulté dans la négociation ou la conclusion d'une convention ou le renouvellement d'une convention collective. Alors, vous verrez différentes interventions de médiateurs.

Et récemment j'ai demandé aux médiateurs du ministère, j'ai demandé de les rencontrer pour connaître un peu les enjeux, qu'est-ce qui se négocie. Puis ce qu'on s'aperçoit, c'est que les enjeux varient selon les secteurs, dépendamment, que ce soit le secteur manufacturier. Alors, les enjeux sont les suivants: c'est des mesures qui visent souvent à assurer une sécurité d'emploi dans le contexte de l'incursion des marchés par les Asiatiques, ou l'augmentation du dollar, ou des effets sur l'exportation. Dans le domaine du secteur de l'alimentation, caisses populaires — donc, les services financiers — et l'hôtellerie, les acquisitions et les organisations, réorganisations d'entreprises, c'est plutôt ça, c'est là-dessus qu'on essaie de protéger nos acquis, qui amènent des réorganisations majeures au niveau du travail et principalement la rationalisation. Alors donc, quand tu acquiers d'autres entreprises, on retrouve souvent les mêmes postes. Après ça, ils rationalisent, donc ils diminuent le nombre, et c'est là, dans ces secteurs d'activité là, que nos médiateurs vont agir.

Au niveau des enjeux relatifs à la sous-traitance — j'aime qu'on en parle — on note que les parties cherchent à mieux encadrer donc des pratiques dans des conventions collectives. On remarque d'ailleurs une baisse du nombre de recours en cette matière devant la Commission des relations du travail. Puis enfin les demandes patronales pour obtenir... eux autres, c'est plus de flexibilité au niveau de la main-d'oeuvre et de l'organisation du travail sont aussi observées dans nombreux secteurs. Moi, je l'ai vécu chez Shermag, à Disraeli. Donc, il y a un plan d'opération là. On demandait donc aux employés d'être un petit peu plus mobiles, plus flexibles. Si la gars de la peinture est malade puis qu'il y a quelqu'un qui l'a déjà fait mais qui a un poste plus haut, qu'il pourrait aller temporairement aider à la peinture si quelqu'un n'est pas là ou si on a un débordement d'ouvrage cette journée-là.

Donc, ça amène quand même des conflits à l'intérieur de ceux qui vivent ces changements-là. Il y a une tradition qui a été installée par ancienneté, par poste de travail. Et maintenant, dans le contexte de la mondialisation où tout n'est pas fait en série puis en grande quantité, et c'est là que les médiateurs nous aident dans différents secteurs d'activité.

Alors donc, je vous invite à le consulter, mais je vous invite surtout à le donner, votre DVD, à une entreprise qu'on saura qui aurait besoin de ces services de médiation là. Je regarde, M. le Président, vous-même, chez vous, à Princeville, lorsqu'Olymel a parlé de réouvrir l'entreprise, on a nommé, à cette occasion-là, une tierce partie pour aider les parties à s'entendre sur une convention qui était le coeur. Puis, c'est vrai un peu partout ailleurs, lorsque le besoin, lorsque les parties sentent qu'elles ne peuvent plus avancer sans un intermédiaire qui peut nous faire des propositions, qui peut aider à solutionner des problèmes

ou des enjeux ou être capable de mettre le doigt sur ce qui ne va pas dans la négociation.

Alors donc, c'est un travail remarquable, et, en votre nom, je leur ai dit merci du travail qu'ils apportent, parce qu'ils travaillent dans l'obscurité, quand ça se règle, le conflit. Le dernier conflit majeur, au Manoir Richelieu, tout le monde, je vais dire comme une expression en Gaspésie, ils se tapent dans la mite, mais en vérité il y avait aussi un médiateur au dossier qui a aidé les parties à cheminer et à trouver le meilleur terrain d'entente.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député de Roberval.

Recommandations d'une enquête sur la cueillette de fruits

M. Blackburn: Merci, M. le Président. C'est mieux de se taper dans la mite que de se taper dans la face et c'est pour ça que le rôle de médiation est important. Et, vous avez raison, ça donne les résultats escomptés.

Compte tenu qu'il reste encore un petit peu temps, j'aimerais avoir l'occasion de parler avec le ministre. D'abord, j'aimerais le remercier pour les bons mots qu'il a eus à mon endroit, tout à l'heure. C'est très flatteur, mais, vous savez, M. le ministre, vous avez, vous aussi, vous, la capacité et le don d'être un rassembleur et, lorsque vient le temps d'aller saigner du nez, vous êtes capable de trouver des gens qui y vont avec vous. Alors ça, je pense que c'est une capacité, c'est une qualité d'un leader qui est incontestable en vous, et je pense que vous devez être très fier de ça.

Mais j'aimerais avoir l'occasion, M. le ministre, de discuter un peu sur une réalité régionale qui est souvent saisonnière, hein, on parle beaucoup de la cueillette de petits fruits. Je pense à mon collègue de Huntingdon, qui est un des plus gros et des plus importants producteurs maraîchers au Québec. Lorsque vient le temps de faire la cueillette de ces légumes, de ces fruits, souvent il a un peu de difficultés à recruter des gens. Et cette activité-là est extrêmement importante dans plusieurs régions du Québec. Et bien sûr je pense à la région, chez moi, où l'industrie du bleuets est extrêmement florissante et importante en termes d'impact économique et qui n'est pas nécessairement soumise à différentes règles qui régissent bien sûr au niveau de cueilleurs de petits fruits, au niveau de fraises et différents fruits comme ceux-là.

J'aimerais savoir, M. le ministre. D'abord, je sais qu'il y a une enquête, qui a été effectuée par la Commission des normes du travail, justement sur les résultats ou sur la réalité, je dirais, quotidienne de ce secteur d'activité économique important pour le Québec et j'aimerais, si c'est possible, en connaître les résultats, de cette enquête concernant les cueilleurs de petits fruits dans les régions du Québec.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

● (12 heures) ●

M. Lessard: Alors, merci. C'est un volet important de la Loi sur les normes du travail. En fait, c'est la cueillette au rendement. Et ça vient d'où, ça? C'est entré en vigueur le 24 juin 2004. En fait, c'est les producteurs eux autres mêmes qui demandaient de revoir la façon dont on rémunère

les cueilleurs. Et là, malheureusement, mon collègue, je devrai vous décevoir en vous disant que pour l'instant ça ne touche pas encore les cueilleurs de bleuets, mais on saura sûrement inspirer les cueilleurs de bleuets. C'est les fraises, les framboises. Et mon collègue d'Iberville, lui, il est sensible à ça parce que c'est les pommes, aussi.

Alors, nécessairement, ceux qui exploitaient des vergers ou des champs de petits fruits disaient: Y aurait-u une façon de rémunérer autrement les gens que par le salaire minimum, mais plus être basé sur un rendement, à savoir combien de petits «cups» tu peux emmener, là, quand tu ramasses des fraises, pour tout le monde qui a ramassé des fraises. J'en ai ramassé, j'en ai écrasé. Mais en fait, quand tu en écrases plus que tu en ramasses, il y a quelqu'un qui se pose des questions sur s'il devrait toujours te payer le salaire minimum. Alors, c'est comme ça qu'est venu aussi de récompenser ceux qui sont capables de cueillir plus rapidement. Ce n'était pas juste pour les meilleurs aussi. Il disait: Regarde, moi, j'ai le même salaire que l'autre, mais je ramasse deux fois plus que l'autre. Est-ce qu'on pourrait favoriser donc une rémunération à la récolte et au volume apportés toutefois sans diminuer le fait que, malgré les conditions, parce qu'il peut avoir plu, les champs peuvent être dans une certaine condition, faire en sorte qu'on ne paie pas moins que le salaire minimum?

Alors donc, effectivement, il y a eu une enquête qui a été tenue. Donc, en collaboration avec le MAPAQ, donc l'Union des producteurs agricoles, l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec, la Fédération des producteurs de pommes du Québec. Alors, ils ont eu donc... Parce que, si on met une loi en force, ce qui est arrivé, il faut être capables de l'évaluer. Est-ce que le résultat escompté est arrivé aux objectifs donc qu'on s'était donnés donc en partant? Alors donc, cette étude-là a été tenue donc avec la collaboration, hein? Tu n'installes pas un enquêteur, dans le champ, marqué «enquêteur», là, bien il attend puis il compte le nombre de boisseaux, le nombre de petits «cups» que tu peux ramener au camion ou le nombre de pommes que tu as pu ramasser.

Alors donc, nécessairement qu'on a demandé la collaboration des gens, donc des producteurs qui se sont associés à la démarche avec le MAPAQ pour se donner une méthodologie de travail puis d'évaluation.

En général, ce qu'on peut dire, la collecte de données sur le rendement de cueilleurs de fraises, framboises et de pommes s'est déroulée premièrement sur une période précise, du 15 juin au 1er novembre 2005. Le rapport d'enquête m'a été remis le 20 décembre puis il a été déposé au Conseil des ministres au mois de février. Il y a une présentation du rapport d'analyse qui a été faite aussi, le 11 avril 2006, à l'Union des producteurs agricoles qui voulait l'avoir nécessairement pour dire: On atteint-u nos objectifs? Grosso modo, on se rend compte de certaines choses. C'est que bon il y avait quand même... l'enquête est représentative, là. On a regardé 1 119 personnes, 512 cueilleurs de fraises, 200 cueilleurs de framboises, 327 cueilleurs de pommes. Puis, la méthodologie, on s'aperçoit que, un, quand tu as plus que 15 ans, on dirait, ça va mieux, ton rendement est plus efficace. On s'aperçoit que tu vas rapidement gagner ton salaire minimum. Toutefois, pour les gens de moins de 15 ans, on dirait que c'est plus difficile.

Puis rappelons-nous, là, qui ramasse les fraises et les framboises. Souvent, il y avait une culture qui avait

été installée, que ce soient les jeunes, hein? Ils ne savent pas trop où aller travailler. On dit: Va ramasser des fraises, tu sais faire ça, ça ne demande pas trop de formation, puis souvent l'entrepreneur ou le propriétaire va donner la formation sur place pour savoir comment on procède dans un champ, et rapidement on peut s'exécuter et gagner des sous. Toutefois, il nous reste du travail. C'est concluant, l'étude. Toutefois, ce qu'on nous dit, c'est que, pour les 15 ans et moins, on doit faire quand même encore un effort pour les encadrer mieux, pour qu'ils connaissent mieux la nature du travail qu'ils ont à exécuter, parce que moins ils sont encadrés, moins ils sont performants. Les 16 ans et plus, déjà on voit une modification substantielle.

Donc, on garde le focus, on maintient puis on va continuer nos exercices de surveillance propres à ce secteur-là. Puis, il faut le dire, aussi on le fait aussi pour que les gens s'habituent à travailler, à déclarer leurs heures aussi, donc à payer leurs impôts et à contribuer à l'effort de la communauté là-dedans. Alors donc, oui, les jeunes apportent une bonne contribution, mais il nous reste du travail à faire et à continuer nos évaluations et enquêtes. Et on souhaite que ça puisse aider d'autres secteurs d'activité.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Bien, M. le ministre. Merci, M. le député de Roberval. M. le député porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail, il nous reste un bloc de 20 minutes. À vous.

Décision du Bureau international du travail touchant certains projets de loi

État de la situation

M. Dufour: Il reste un bloc de 20 minutes. Regardez, j'avais des questions en santé et sécurité au travail, mais on les rencontre d'ici deux semaines. J'avais des questions au niveau de la CLP. On les rencontre aussi parce qu'on est en train de faire un travail au niveau de la commission. On a rencontré le BEM. Alors, je vais comme les évacuer pour concentrer mes questions et en maximiser, bien entendu, le plus possible.

Alors, peut-être un commentaire au début parce que je sais que vous ne pourrez pas répondre. Bien, vous allez pouvoir me répondre, mais vous ne pourrez pas nécessairement avoir mainmise sur l'interrogation et la question que je vais vous poser sur la loi n° 142 qui a été déposée sous bâillon, le 15 de décembre. Seulement faire remarquer au ministre qu'il y a des iniquités dans la loi, au moment où on se parle, par rapport au traitement des travailleuses et des travailleurs. Je ne sais pas s'il va y avoir des plaintes qui vont se faire au bureau du Bureau international du travail.

Je sais qu'il y a des choses qui sont en train de se faire aujourd'hui, mais simplement signifier au ministre, c'est que, dans le secteur public, antérieurement ce qui s'est toujours fait, c'est qu'il s'est signé des clauses-remorques pour que tout le monde soit équitable au niveau de leurs conditions de travail. Et 142, au moment où on se parle, fait en sorte que ça va probablement causer de la perturbation au niveau du ministère du Travail, dans des périodes assez rapprochées de période de maraudage, parce qu'il y a effectivement des iniquités au niveau des conditions de travail des salariés, ce qui fait en sorte que, par ricochet, voilà une question, dont vous allez pouvoir me répondre,

sur la décision du Bureau international du travail sur les projets de loi n° 7 et n° 8, décision qui a été rendue par le Bureau international du travail voilà quelques semaines, au niveau des travailleurs et des travailleuses syndiqués, au niveau des groupes de... oeuvrant dans les services de garde et au niveau des ressources intermédiaires et de type familial s'occupant de personnes souffrant de déficience.

Alors, qu'est-ce que le ministre entend faire au niveau des lois n° 7 et n° 8, lois qui ont été, bien entendu, renversées ou qui ont été dénoncées par le Bureau international du travail?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

M. Lessard: Merci. Juste vous rappeler: la loi n° 142 qui s'est terminée pour l'ensemble des travailleurs du secteur public et parapublic, la ministre... la sous-ministre, excusez, vient du monde de l'éducation et est associée à différentes parties de la négociation, alors elle pourrait nous faire, si vous voulez, en quelques minutes l'état des négociations des conventions qui ont été signées, les ententes sur le normatif. Non?

M. Dufour: ...je connais la résultante et l'état d'avancement des travaux. Moi, je vous dis, comme député, là, j'ai été mis au courant de ce qui se passait au niveau de l'ensemble des tables sectorielles, il y a des places que ça n'avancait pas, des places que ça avançait. Là, ce que je veux tout simplement vous dire, c'est qu'il y a de l'iniquité, puis je ne pense pas que ce soit de votre ressort. Ce que je vous dis, c'est que, par rapport à l'iniquité qu'il y a par rapport au traitement dû à la loi n° 142, c'est qu'il peut y avoir une perturbation au niveau de votre ministère, par rapport que l'iniquité fait en sorte que la maraudage va faire mal à une certaine organisation syndicale. C'est juste ça que je veux vous dire, comprenez-vous? Parce qu'habituellement, dans le secteur public, il s'est toujours signé des conventions collectives où est-ce qu'il y avait des clauses-remorques, où est-ce que l'ensemble de la collectivité du secteur public avait les mêmes conditions de travail. Il y a un os là, là, c'est ce que je veux vous prévenir, de là vient le fait, la question.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...

M. Lessard: Alors donc, ça va? Donc, c'était plutôt une note d'information que vous vouliez faire par rapport à ça.

Toutefois, le secteur des négociations publiques relève du Conseil du trésor et non pas du ministère du Travail, ce qui veut dire que c'est plutôt à ce niveau-là, là, que ça va se passer.

Concernant les plaintes qui ont été déposées au Bureau international du travail, donc il y a sept plaintes qui ont été déposées auprès du Comité de liberté syndicale. Et, comme vous le mentionnez, de ces plaintes-là, nombreuses ne relèvent pas du ministère du Travail. On le sait, là, concernant les travailleuses des CPE ou des résidences concernant les... voyons, services familiaux, alors donc ça ne relève pas du ministère du Travail. Ce qui relève du ministère du Travail, en général il y a un comité interministériel qui est parrainé par le ministère des Relations internationales, qui a la responsabilité des

engagements du Québec versus le Bureau international du travail. Donc, elle est actuellement le leader sur cette question-là. Bon nombre de questions qui ont été soulevées actuellement font l'objet aussi d'une poursuite devant la Cour supérieure du Québec, sur la constitutionnalité et la validité de la loi.

Alors, à ce moment-là, le Bureau international du travail a rendu sa décision. Actuellement, comme les causes sont devant la Cour supérieure, actuellement, on va attendre que les tribunaux aient fait donc leur travail pour faire en sorte qu'on tienne compte des résultats, des décisions des tribunaux pour après ça se gouverner en conséquence, en fonction de la loi, nécessairement.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député, oui.

M. Dufour: Bon. Je comprends, là, de la part du ministre qu'il y a un comité interministériel, il y a le Conseil du trésor là-dedans. Mais, advenant le cas que la Cour supérieure donne raison au BIT, est-ce que le ministre du Travail, via le comité interministériel, va, je dirais, va appuyer l'ensemble des travailleuses et travailleurs?

Parce que ce qu'il faut se dire là-dedans, là, c'est qu'il y a 25 000 personnes qui ont perdu des droits, mais c'est 25 000 personnes qui ne s'en avaient pas servi. Alors, on a enlevé des droits que le monde ne se servait pas. C'est ça que ça voulait dire, les projets de loi n^{os} 7 et 8, là. Est-ce qu'ils vont avoir l'appui du ministre là-dedans?
● (12 h 10) ●

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): ...

M. Lessard: Premièrement, il faut le dire, le gouvernement du Québec est respectueux de ses engagements internationaux. Historiquement, ça a toujours été le cas. On travaille en collaboration avec d'autres pays. On fait partie du monde moderne, puis je pense qu'en général on a avancé beaucoup d'affaires au Québec qui n'existent même pas dans d'autres provinces canadiennes et qu'on suit un courant assez fort au niveau de l'encadrement des travailleurs. Maintenant, on le fait aussi en respect des décisions des tribunaux.

Alors donc, d'ailleurs, rappelez-vous le cas de l'équité salariale. Lorsque le chapitre IX a été l'objet d'une contestation de la part des syndicats et que le tribunal a tranché, rappelez-vous que le gouvernement du Québec n'a pas porté en appel cette décision-là sur le chapitre IX et a demandé à l'ensemble de refaire l'exercice sur l'équité salariale, incluant lui-même, pour le gouvernement et pour les organismes qui s'en étaient prévalus. Alors donc, ça indique donc cette façon de faire là. Le volet qui concerne principalement le ministère du Travail, c'est la syndicalisation des cadres. Ça, ça relève du ministère du Travail. Il y a un différend à régler. Il y a une décision internationale qui a été prise. Il y a des rencontres qui ont été faites avec ces regroupements-là. On est en train d'analyser quelle est la portée, parce que ça a quand même, dans la législation du Québec, tout le pouvoir de gestion, hein, de gérance, droit de gestion et de gérance, à savoir de travailler... des cadres syndiqués, c'est un concept nouveau. Alors donc, de qui on parle? De quel type de cadre on parle? Actuellement, le ministère du Travail fait sa partie, là, pour apporter au comité interministériel, pour donner une réponse à l'international sur ce volet-là.

Quant aux autres volets des plaintes, entre autres 7 et 8, nous sommes en support, là, concernant la réponse à donner au Bureau international du travail.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Oui, M. le député.

Évaluation par le ministre

M. Dufour: Alors, si je comprends la réponse, c'est: advenant le cas qu'il y ait un jugement favorable au niveau de la Cour supérieure, vous n'irez pas en appel, comme vous l'avez fait au niveau de l'article 9, au niveau de l'équité salariale.

M. Lessard: On voit que le député de René-Lévesque se fait des réponses à ses questions. Ce que j'ai dit, c'est que, lorsqu'il y aura une décision de rendue, on fera comme dans tous les cas, on prendra le temps d'analyser la réponse, on verra si tous les éléments de droit ont été respectés et on tirera des conclusions en fonction de la réponse donnée. On n'anticipera pas d'une éventuelle réponse. Et, si ça devait être négatif, qu'est-ce que vous me suggérez de faire? Tu sais, si on commence à tirer des conclusions sur si c'est positif... Oui, puis si c'est négatif?

Alors, il faut avoir les deux côtés pour voir ce qu'il en est. Le gouvernement a posé son action, a déposé des lois, hein, en présumant toujours. Le gouvernement dépose toujours des lois en ayant fait des études juridiques et il dépose en pensant que c'est valide et ça respecte les lois et la charte, etc. Donc, on verra la conclusion des tribunaux, quelle interprétation maintenant les tribunaux en auront donnée suite à l'action du gouvernement qui aura été posée.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député, oui.

M. Dufour: Je voyais Mme Rosette Côté. Est-elle là encore?

M. Lessard: ...à votre volonté.

Équité salariale dans le secteur privé

M. Dufour: Elle peut réapparaître. Alors, je voyais aujourd'hui, là, au niveau de *La Presse*, là, le 9 mai: «Le gouvernement va déposer dans les prochains jours un projet de loi destiné à amender la Loi sur l'équité salariale, afin d'en simplifier l'application [pour] permettre d'avancer [...] plus rapidement dans l'évaluation des corps d'emploi.»

Grosso modo, là, c'est qu'on est près d'une entente avec l'équité salariale dans le secteur public. Il reste à déposer un projet de loi pour s'y confirmer ou l'accélérer. Mais, dans le secteur privé, quel est l'état d'avancement au niveau de l'équité salariale dans le secteur privé?

M. Lessard: On peut faire le point sur le secteur public actuellement. Bon. On a déposé un cadre financier qui incluait donc la rémunération et l'équité. À l'intérieur donc, la rémunération, on sait qu'est-ce que ça a donné. Au niveau de l'équité, on le sait, il y a certains secteurs qui essaient de s'entendre puis de définir. Souvenons-nous

que la loi avait été modifiée, là, pour créer des groupes distincts, une revendication, en décembre 2004, je crois, qui a permis donc à des groupes de travailler pour être capables de définir puis établir ce que doit être l'équité puis faire de la pondération. Il y a une façon de travailler, là, puis il y a un bon encadrement prévu par la loi, puis la commission sous-tend tout ça. Ce qu'ils regardent maintenant, c'est de trouver la solution, dans cette pondération-là, qui donnera l'argent aux travailleuses principalement qui ont souffert d'iniquité dans le passé.

Maintenant, ils sont en train de regarder quels sont les outils qui leur permettent d'atteindre les objectifs: C'est-à-par une négociation? Donc, tous les outils sont mis sur la table pour trouver la finalité qui est de répondre et de mettre à jour, une fois pour toutes, le gouvernement dans ce volet d'iniquité là.

Quant au reste de l'industrie, on se rend compte qu'avec les statistiques que la commission nous fournit environ 62 % des entreprises ayant entre 10 et 49 employés ont fait l'exercice d'équité, 64 % ont complété l'exercice. Puis, on le voit, plus l'entreprise est grosse, plus qu'ils ont passé rapidement à travers l'exercice d'équité, meilleur a été le résultat; 78 % chez les entreprises ayant plus de 50 personnes salariées et plus. Il faut le comprendre, plus tu es gros, plus tu as une structure, tu as un directeur, hein, tu as les ressources humaines, tu as souvent une définition de tâche, et ils sont capables de réaliser rapidement l'exercice d'équité salariale.

Il reste du travail à faire. D'ailleurs, cette année, on doit faire un rapport sur qu'est-ce qu'a donné donc, après 10 ans, l'équité salariale au Québec: Est-ce qu'il y a des modifications à apporter? Est-ce que les outils sont appropriés. Il y a eu beaucoup de travail de fait sur la médiation, la prévention, revoir. Donc, ce n'est pas seulement faire l'équité, mais c'est maintenir l'équité. Alors donc, la commission a un travail de longue haleine quand même à faire là-dedans pour s'assurer qu'une fois qu'elle est réalisée il y ait un maintien. Et quel est l'écart qu'il reste à faire, parce qu'il y a de nouvelles entreprises qui naissent, il y a des entreprises qui se fusionnent? Il faut qu'ils recommencent l'exercice, ce qui est le cas actuellement dans les affaires municipales, suite aux fusions, défusions, etc.

Alors donc, il faut donc maintenir l'objectif de terminer ou d'accomplir. Et donc il y a des groupes cibles, puis la commission travaille, dans un plan d'action spécifique, à faire en sorte d'atteindre la clientèle. Ils ont des outils informationnels, ils ont un outil extraordinaire qui a été sollicité par les entreprises, et donc il y a un progiciel qui leur permet de déterminer et d'établir rapidement donc des indicateurs pour réaliser l'équité salariale. Il y en a encore qui pensent qu'ils l'ont faite, puis, quand on va voir les entreprises, on se rend compte qu'ils l'ont faite, mais elle ne correspond pas à ce que l'élément de la loi leur demande de faire. Alors, c'est pour ça qu'il y a de l'éducation à faire par la commission aussi là-dessus. Et on aura l'occasion parce qu'on pourra en discuter en commission parlementaire, il va y avoir un document de déposé par la commission qui fait l'état, 10 ans après, de l'équité salariale. Un peu comme les clauses de disparité de traitement, doit-on le maintenir, doit-on continuer?

Alors donc, il y aura donc un document de travail qui présente les orientations puis des pistes de solution soumises aux partenaires patronaux, syndicaux et au Mouvement des femmes. Donc, cette étape-là est à venir

au mois de juin. Par la suite, il y aura des audiences, puis par la suite on ira en commission parlementaire pour en débattre ensemble.

Dossier de la mobilité de la main-d'oeuvre

M. Dufour: J'ai eu une note d'information concernant le dossier, là, de la mobilité de la main-d'oeuvre entre Québec et Ontario. Sans faire la nomenclature, là, bon il y en a plusieurs qui parlent là-dedans, le premier ministre s'en occupe personnellement, le whip du gouvernement, le ministre du Travail dit avoir confiance de régler. Qu'est-ce qui accroche dans le dossier de la mobilité de la main-d'oeuvre entre Québec et Ontario? Est-ce qu'on est à la lueur d'un règlement, au moment où on se parle?

• (12 h 20) •

M. Lessard: Alors donc, ce qui accroche; en fait, la problématique n'est pas d'hier. Il faut se souvenir, dans le temps il y a eu des négociations de faites sur la mobilité de la main-d'oeuvre peut-être dans un contexte où est-ce qu'il y avait moins d'heures travaillées. Alors donc, on s'apercevait que peut-être il y avait plus de travailleurs, d'entrepreneurs du Québec qui allaient en Ontario. Parce qu'il faut remonter pratiquement à 1996, là, où est-ce qu'il y avait quand même une entente sur la mobilité de la main-d'oeuvre, et elle prévoyait des règlements différents lorsque les travailleurs allaient de l'autre côté parce qu'on n'a pas des régimes semblables. Vous le savez, hein, nous autres, on a 26, exemple, métiers réglementés. Chez nous, tout le monde doit être syndiqué pour les secteurs assujettis. De l'autre côté, ils en ont, des syndiqués puis des pas syndiqués.

Eux autres, ils ont plutôt six ou sept métiers réglementés. Nous autres, on en a 26 alors donc, bon, puis, de notre autre côté, les entrepreneurs doivent être membres de l'AECQ. De l'autre côté, ils ne connaissent pas ça puis ils peuvent se partir demain matin, sans même de licence, en entrepreneur, pratiquement. Ils n'ont pas la Régie du bâtiment pour voir à la qualification professionnelle.

Alors donc, on parle de deux régimes distincts qui faisaient l'objet d'une entente en 1996. Et, au fil du temps, il a commencé à y avoir des problèmes. Et, en 1999, l'Ontario avait déposé une loi, et la loi portait que la justice n'est pas à sens unique et avait ciblé le Québec comme étant la seule province désignée dans le conflit. Ça veut dire que nos entrepreneurs ne peuvent plus aller travailler du côté de l'Ontario. Ils ne peuvent plus donc travailler sur les chantiers publics et donc non seulement pour les travaux municipaux, mais aussi pour Hydro-Québec donc... société d'État.

Il y a eu des ententes dans le temps que vous aviez formé le gouvernement et qui ont perduré. Les ententes ont été reconduites en 2000. Et, à partir d'octobre 2001, il y a eu des négociations. Mais, en 2002, ça a été l'impasse totale peut-être confrontée à différents problèmes d'accessibilité et de restrictions de marché. Principalement, actuellement, on s'entend beaucoup mieux non seulement dans les faits, mais aussi, je l'espère, dans un avenir rapproché, être capable d'indiquer qu'on a réglé le problème Québec-Ontario dans la mobilité. On a une haute compréhension actuellement des enjeux, des problématiques de la mobilité lorsqu'ils viennent travailler au Québec et on est capables d'entrevoir, là, des solutions qui sont bonnes pour les deux côtés.

Moi, ce que je voulais, du côté du Québec, c'est de faire en sorte que les travailleurs de l'Ontario n'aient pas plus de droits que les travailleurs du Québec mais qu'ils n'en aient pas moins quant à la capacité d'aller sur les chantiers de construction, de suivre leurs employeurs. Puis, on comprend, au fil du temps, les entreprises de l'Ontario se sont installées au Québec. C'est des entreprises québécoises qui sont incorporées au Québec, mais c'est des entrepreneurs de l'Ontario qui engagent des ressources de chez nous. Alors, nécessairement qu'actuellement on est à travailler sur les derniers éléments du protocole d'entente qui feraient en sorte que, si les deux parties évoluent, on soit capables, dans un avenir rapproché, d'annoncer qu'il y a toujours maintenant une nouvelle entente. On souhaiterait avoir une nouvelle entente sur la mobilité de la main-d'oeuvre, puis il y a une condition à ça, c'est que la loi 17 soit abrogée.

La loi 17, pour le monde de l'Outaouais, là, eux autres, là, c'est comme il y a 5 000 travailleurs du secteur de l'Outaouais, là, qui peuvent aller de l'autre côté, hein, puis eux autres, là, ça leur cause un problème terrible. Alors, les entrepreneurs regardent ça de près. Mais, quand tu restes à Gatineau, tu traverses la rivière puis tu es en Ontario, là. Ça fait que c'est frustrant un peu de voir pousser ça de l'autre bord, puis tu ne peux pas y aller. Alors, c'est un marché énorme, hein? L'Ontario, c'est beaucoup plus grand que les travaux du Québec dans certains domaines.

Alors, on veut faire en sorte qu'on puisse régler, dans un avenir rapproché, là, cela tout en respectant les droits des travailleurs d'être syndiqués, les entrepreneurs vont être membres des corporations comme le sont les entreprises du Québec, et qu'on puisse avoir accès à leurs marchés, dont Hydro One, entre autres, et qu'on puisse avoir aussi donc l'abolition de la loi 17 qui nous empêche d'y aller.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le député.

M. Dufour: Il me reste combien de temps?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): 1 min 3 s.

Plan d'action consacré à la santé et à la sécurité au travail

M. Dufour: 1 min 3 s. Bon, bon, bon. Alors, si je comprends bien ce que vous m'avez dit, on est possiblement à l'aube d'un rapprochement puis d'une entente avec l'Ontario au niveau de la construction.

Une dernière question, M. le ministre. Vous avez dit, d'entrée de jeu, dans vos remarques préliminaires, que c'était quelque chose qui vous tenait à coeur. C'est aussi quelque chose qui me tient à coeur, mais on n'a pas été capables d'en débattre au niveau des motions sans préavis.

Bien entendu, le 28 avril et le 1er mai, la fête des Travailleurs, le 28 avril au niveau des décès des accidentés du travail et de la maladie du travail. Alors, au niveau de la santé et sécurité du travail, vous avez parlé tout à l'heure que ça vous tenait à coeur. Bon. Quel est le lien entre le ministre et la Commission de la santé et sécurité du travail? Quel est le plan d'action qui est mis en place par rapport aux données qui sont sorties, là, via les travailleurs qui sont décédés au travail? Vous savez que la prévention est le mode le plus préventif pour amoindrir les décès. La FTQ a fait une vigile. Il y a des

revendications auprès des ministres. Quel est le plan d'action du ministre par rapport à ça?

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Rapidement, M. le ministre.

M. Lessard: Alors donc, en rappelant l'importance, la productivité du Québec, ça passe aussi par la santé et sécurité au travail alors donc parce que, quand on est en santé et en sécurité, on produit mieux, dans des meilleures conditions, on apporte notre contribution puis on n'est pas lésé. Il y a quand même plus de 100 000 personnes qui sont victimes d'un accident annuellement, au travail, alors il reste beaucoup de prévention à faire là-dedans.

Aussitôt que j'ai été informé des nouveaux résultats, après avoir rencontré le président de la commission, qui est sensible aussi, parce que c'est une responsabilité, oui, des employeurs de maintenir un lieu sain pour ta sécurité, ta santé et ton intégrité, la première responsabilité des employeurs... mais, on le sait, que la Commission de la santé et de la sécurité du travail, c'est paritaire, c'est avec les syndicats. Donc, ensemble, depuis plusieurs années, il s'en fait, de la prévention. Aussitôt que j'ai été avisé des nouveaux cas... En fait, depuis plusieurs années, on avait une tendance à la baisse et là soudainement on nous arrive avec des décès liés principalement à des secteurs d'activité précis.

J'ai demandé à la Commission de la santé et de la sécurité au travail de faire une analyse détaillée pour qu'on connaisse d'où proviennent les nouveaux décès qui font en sorte qu'on a une hausse pour cette année. Bon. Là, on a vu que c'était aussi de la santé donc des travailleurs, c'est-à-dire les maladies professionnelles. Là, on a identifié. Il y a des secteurs exposés à l'amiante, chez les anciens... etc., l'utilisation sécuritaire. Puis on a vu aussi, là, après l'analyse détaillée, qu'il y a des chutes en hauteur. Et rapidement le plan d'action, il est déjà basé sur neuf ans. On a ramené de la publicité qu'on peut voir actuellement. Mon collègue de Roberval en parlait. On a les chutes en hauteur. Déjà, immédiatement, pas longtemps après l'analyse et regarder quel plan d'action, on a ramené donc des publicités faites pour les chutes en hauteur — on voit quelqu'un tomber, qui ne s'est pas attaché — hein, parce qu'il y a plus de, je pense, huit personnes qui sont décédées de chute en hauteur, et dans le domaine du transport.

Donc, il y a une campagne de publicité actuellement, qui est assez choc. Vous avez pu voir en fin de semaine aussi, dans la presse, on publicise les gens qui ont été condamnés à des peines pour avoir manqué de sécurité. Il y en avait une page complète dans le journal. On suit aussi de près ces chutes-là et on veut faire en sorte qu'on retourne dans cette tendance-là qui était en forte diminution. Et, rappelez-vous, dans les années passées, il y a eu des fortes campagnes. On s'est aperçus qu'après ça les employeurs ont changé de comportement, ont réincité les gens à avoir des mesures sécuritaires, à revoir. Et d'ailleurs, aux grands prix de la CSST, on a pu voir récemment des prix tant institutionnels que d'entreprise sur le levage de biens, de matériel, de la tenue d'équipement pour éviter des maux de dos ou des chutes, comment se tenir, comment sécuriser les lieux, comment utiliser des échelles en hauteur, comment avoir des équipements de levage, des glissières dans le domaine du transport.

Donc, on va suivre de près, donc semi-annuellement, ce que j'ai demandé. C'est qu'on va regarder pour qu'on retourne dans cette tendance-là qui était fortement à la baisse. Malgré un contexte où est-ce qu'on a plus d'emplois, il y a plus d'heures travaillées, ça ne doit pas équivaloir à une augmentation de la hausse.

Il y a un plan d'action aussi au niveau jeunes parce qu'on s'aperçoit qu'il y a beaucoup de jeunes qui sont blessés. Alors, il y a un plan d'action dans la politique jeunesse que le premier ministre a déposée, il y a des groupes d'action au niveau de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, il y a des groupes d'intervention qui ont visité des écoles, des entreprises. Des dizaines de milliers de jeunes ont été rencontrés parce qu'il faut concilier aussi travail et études. Nos jeunes travaillent de plus en plus jeunes. Ils sont exposés à du travail à la chaîne. Et on ne peut pas se priver d'un seul jeune, vu qu'on est en plus en baisse démographique. Alors donc, le plan d'action, c'est de retourner là où on était, dans une tendance qui tend vers le bas, tout en incitant nos employeurs, en faisant des campagnes publicisées, en les interpellant.

Et aussi les enquêteurs sur place, ils ne font pas rien que donner des amendes, ils ferment des chantiers, ils donnent des mesures de réparation. Ils ont des pouvoirs qu'ils vont exercer pour faire en sorte que ce soit dissuasif. Il y a la tolérance zéro sur la machinerie de production, les équipements de machinerie. Si tu arrives, puis ils ont modifié un appareil, c'est immédiatement. Il n'y a pas... On tolère zéro modification. D'ailleurs, ça cause certains problèmes, parce que des fois il y a des collègues qui m'appellent en disant: Hé, ils ont arrêté la production à telle place parce que la machine a été modifiée. Oui, mais il y a peut-être une raison pourquoi on l'arrête, parce qu'il faut qu'ils remettent l'équipement conforme, parce qu'il y a des risques que les personnes se blessent et même se tuent. Le bras dans le tordeur d'une grosse machine, là, souvent ce n'est pas rien que le bras qui va y passer, tu vas y laisser ta vie.

Alors donc, ça amène de la pression sur les collègues. Mais toutefois le meilleur intérêt, c'est la santé et sécurité au travail. Et j'ai demandé la collaboration du ministère aussi des Transports concernant le volet des décès en situation de travail, alors qu'il sont au volant, peut-être les transporteurs, principalement.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Merci, M. le ministre. Merci, M. le député de René-Lévesque. Donc, les trois heures allouées...

Une voix: ...

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Vous dites?

Une voix: ...

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Ça a bien été, hein?

Adoption des crédits

Donc, les trois heures allouées à l'étude des crédits relevant du ministère du Travail étant presque écoulées,

nous en sommes maintenant à l'étape de mise aux voix. Le programme 1, Travail, est-il adopté?

Des voix: Adopté.

M. Dufour: Sur division.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Sur division. Les crédits budgétaires relevant du ministère du Travail pour l'année budgétaire 2006-2007 sont-ils adoptés?

Des voix: Adopté.

● (12 h 30) ●

M. Dufour: Sur division.

Documents déposés

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Donc, avant d'ajourner les travaux, je dépose l'ensemble des réponses aux demandes de renseignements particuliers et généraux des députés concernant les crédits relevant du ministère du Travail.

Et, si vous avez quelques instants, et il nous en reste quelques-uns, si vous voulez faire quelques remerciements, M. le député.

M. Dufour: Bien, remercier le ministre, remercier l'ensemble de ceux et celles qui étaient présents pour répondre aux questions dans l'ensemble des secteurs d'activité. Je vois le monsieur de la Régie du bâtiment. J'avais une question pour lui, mais j'avais juste quatre blocs de 20 minutes. Alors, on se reprendra. Bien, merci beaucoup pour les renseignements qui ont été donnés.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): M. le ministre.

M. Lessard: Alors, merci au collègue de René-Lévesque, son apport habituel, constructif, dans le domaine du travail. Merci à l'équipe sous-ministérielle, du cabinet. Merci aussi aux présidents et présidentes d'organisme — même s'ils n'ont pas eu tous la chance d'intervenir, je pense que ça a été fort apprécié de tout le monde — aux collègues aussi de la Commission de l'économie et du travail qui sont ici, qui se sont préparés aussi pour nos crédits, et à vous, M. le Président, et à votre équipe pour la tenue vraiment correcte de notre commission, qui favorise les échanges. Alors, on se dit à la prochaine.

Le Président (M. Bachand, Arthabaska): Merci, M. le ministre. Donc, la commission ajourne ses travaux au mercredi 10 mai, salle de l'Assemblée nationale, alors qu'elle étudiera l'ensemble des crédits relevant de la ministre du Tourisme. Bon dîner à tous et à toutes.

(Fin de la séance à 12 h 31)