



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente de l'économie et du travail

**Consultations particulières sur le différend
qui oppose la Ville de Montréal au Syndicat
canadien de la fonction publique, local 301**

Le mardi 5 décembre 1995 — No 39

Président: M. Roger Bertrand

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

115 \$	débats de la Chambre — 10 \$ Index
325 \$	débats des commissions parlementaires
105 \$	commission de l'aménagement et des équipements
75 \$	commission du budget et de l'administration
70 \$	commission des institutions
65 \$	commission des affaires sociales
60 \$	commission de l'économie et du travail
40 \$	commission de l'éducation
35 \$	commission de la culture
20 \$	commission de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation
5 \$	commission de l'Assemblée nationale

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	
5, Place Québec, bureau 195	
Québec, (Qc)	téléphone: 418-643-2754
G1R 5P3	télécopieur: 418-528-0381

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 5 décembre 1995

Table des matières

Remarques préliminaires	
Mme Louise Harel	1
Mme Monique Gagnon-Tremblay	3
Mme Liza Frulla	5
Auditions	
Ville de Montréal	5
Documents déposés	9
Syndicat canadien de la fonction publique, local 301	21
Documents déposés	24
Conseil des services essentiels (CSE)	41
Conseil de médiation	46
Motion proposant un cadre de travail pour la reprise des négociations entre les deux parties	56
Mise aux voix	64

Autres intervenants

M. Gérald Tremblay, président

M. Guy Chevette
M. Yvon Charbonneau
M. Jean-Claude Gobé
M. Mario Dumont
Mme Margaret F. Delisle
M. Benoît Laprise
M. Francis Dufour
M. Michel Bourdon
M. Robert Perreault

- * M. Pierre Bourque, Ville de Montréal
- * Mme Noushig Eloyan, idem
- * M. Alain Bond, idem
- * M. Jean Des Trois Maisons, idem
- * M. Jean Lapierre, Syndicat canadien de la fonction publique, local 301
- * M. Clément Godbout, idem
- * M. Gilles Charland, idem
- * M. Michel Fontaine, idem
- * Mme Madeleine Lemieux, CSE
- * M. Normand Gauthier, Conseil de médiation
- * M. Michel Hamelin, idem
- * M. Michel Grant, idem

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 5 décembre 1995

**Consultations particulières sur le différend qui oppose la Ville de Montréal
au Syndicat canadien de la fonction publique, local 301**

(Onze heures trente-huit minutes)

Le Président (M. Tremblay): Alors, je déclare la séance de la commission de l'économie et du travail ouverte. Je voudrais rappeler brièvement le mandat de la commission. Le mandat de la commission est de procéder à des consultations particulières et de tenir des audiences publiques sur le différend qui oppose la Ville de Montréal au Syndicat canadien de la fonction publique, local 301.

Je demanderais à la secrétaire d'annoncer les remplacements.

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Dufour (Jonquière) remplace M. Baril (Berthier); M. Perreault (Mercier) remplace M. Kieffer (Groulx); Mme Frulla (Marguerite-Bourgeoys) remplace Mme Dionne (Kamouraska-Témiscouata); M. Charbonneau (Bourassa) remplace M. Lafrenière (Gatineau); et Mme Delisle (Jean-Talon) remplace M. Poulin (Beauce-Nord).

Le Président (M. Tremblay): L'ordre du jour prévu: jusqu'à 13 heures, nous allons entendre le maire de Montréal, M. Pierre Bourque, et les membres de son équipe; par la suite, il y aurait suspension jusqu'à 14 heures; de 14 heures à 15 h 30, le président du Syndicat canadien de la fonction publique, local 301, M. Jean Lapierre, et les membres de son équipe; par la suite, de 15 h 30 à 16 h 30, la présidente du Conseil des services essentiels, Me Madeleine Lemieux, et les membres de son équipe; de 16 h 30 à 17 h 30, le Conseil de médiation, c'est-à-dire MM. Normand Gauthier, Michel Hamelin et Michel Grant; et, par la suite, il y aurait suspension ou ajournement, dépendamment de la décision que les membres de la commission prendront sur la suggestion qui est faite de se réunir de 20 h 30 à 22 heures pour évaluer des suggestions ou des recommandations.

Alors, je demanderais au maire de Montréal...

M. Chevrete: ...30 secondes. J'ai l'impression qu'on a un problème d'agenda — ha, ha, ha! — parce qu'il devait y avoir de part et d'autre quelques remarques préliminaires, et je m'aperçois qu'il n'y aura pas 1 h 30, à ce moment-là, pour la Ville de Montréal, ce que je ne veux pas, étant donné que le premier agenda avait été conçu en fonction des heures. Ce que je propose pour pallier à cela, c'est qu'on change l'horaire, de consentement unanime, ici, qu'on prenne le minimum de temps pour donner l'heure et demie à la Ville de Montréal avant d'aller prendre le repas. Au lieu de recommencer à 14 heures, on recommencera, à ce

moment-là, en conséquence, à 14 h 30 et, au lieu de finir à 17 h 30, on finira à 18 heures. On n'a pas le choix bien, bien si on veut respecter les heures pour les groupes.

● (11 h 40) ●

Le Président (M. Tremblay): Est-ce que vous incluez... Donc, la Ville de Montréal aurait 1 h 30 après les remarques préliminaires de part et d'autre.

M. Chevrete: Après les remarques préliminaires de part et d'autre.

Le Président (M. Tremblay): Alors, je vois qu'il y a un consentement des membres de la commission. Je suis prêt à reconnaître, pour des remarques préliminaires, la représentante, Mme la ministre.

Mme Harel: M. le Président, on recommence.

Le Président (M. Tremblay): Oui.

Remarques préliminaires

Mme Louise Harel

Mme Harel: Hein, ça fait quelques mois qu'on n'a pas siégé au sein de notre commission. Alors, je voudrais faire ces brèves remarques préliminaires, remettre par la suite que mon collègue le ministre des Affaires municipales et responsable du développement régional puisse, après l'intervention par alternance de l'opposition, dire quelques mots également.

Alors, au cours des six derniers mois, le gouvernement est intervenu à trois reprises pour aider la Ville de Montréal et le syndicat des cols bleus à renouveler leur convention collective de travail. Le 8 mai dernier, le ministère de l'Emploi acquiesçait à la demande de la Ville et nommait un conciliateur pour aider les parties à poursuivre leurs négociations. Le 21 juin, le ministre des Affaires municipales, M. Chevrete, et moi-même demandions aux parties de cesser leurs moyens de pression et de reprendre les négociations. Nous proposons également la formation d'un conseil de médiation. Le 22 juin, les parties convenaient de mettre fin aux moyens de pression en cours et de relancer leurs négociations devant un conseil de médiation dont toutes deux agréaient la composition et le mandat. Le 31 octobre dernier, le Conseil de médiation remettait un rapport qui constatait que la médiation, dans le cadre du mandat confié, ne pouvait plus constituer un mécanisme permettant d'envisager une solution négociée. Cependant, le Conseil de médiation proposait un nouveau cadre pouvant servir de

fondement à l'élaboration d'une convention collective, particulièrement à l'égard des principaux enjeux de négociation.

Malheureusement objet d'une interprétation biaisée, erronée et réductrice, le rapport de médiation contient cependant toujours des pistes de solution pour favoriser une réduction des coûts et respecter la capacité de payer des Montréalais et Montréalaises. S'il avait fait l'objet d'un règlement ou s'il le devenait, ce cadre permettrait à la Ville de Montréal de générer des économies substantielles, notamment par la réduction du plancher d'emploi par attrition, par la diminution de la fréquence de remplacement de l'effectif des membres titulaires, par la disparition de la clause obligeant les entrepreneurs ayant des contrats avec la Ville à verser à leurs employés le même taux horaire que celui versé aux cols bleus, par la renégociation des horaires de travail avant toute réduction de la semaine de travail et par la négociation d'une réduction de la semaine de travail en autant que cette réduction ne comporte aucun coût pour la Ville. Voilà ce que contient le rapport de médiation dont nous aurons l'occasion de reparler au cours de cette commission parlementaire.

Enfin, le gouvernement invite aujourd'hui à cette commission la Ville de Montréal, dont je salue le maire et sa délégation ainsi que Mme Eloyan, qui est chargée du dossier des négociations, et invite le Syndicat de la fonction publique, local 301, à venir présenter aux parlementaires leur position respective à l'égard du différend qui les oppose et surtout des moyens de les solutionner. Il s'agit là d'une pratique assez exceptionnelle à l'égard de parties en conflit de travail. Depuis 1975, donc depuis maintenant 20 ans, six conflits de travail — ce sera le septième aujourd'hui — auront vu un examen approfondi en commission parlementaire.

Par ce geste, le gouvernement veut offrir aux parties une ultime chance de manifester leur ouverture à un règlement négocié dans ce conflit qui n'a que trop duré. Par ce geste également, le gouvernement reconnaît que les problèmes que vit la Ville de Montréal sont difficiles et que les élus de la Ville sont appelés à innover pour les résoudre. Cependant, rien n'autorise à penser que les préoccupations de la Ville à l'égard de sa masse salariale ne peuvent trouver une réponse par la voie de la négociation collective.

Le conflit qui sévit actuellement à la Ville de Montréal en est un de relations de travail, et il serait souhaitable que les parties déploient les efforts nécessaires pour en arriver à une entente négociée. À cet effet, les parlementaires souhaitent, bien entendu, entendre les positions respectives des parties, mais surtout les solutions qu'elles proposent pour en arriver à une telle entente. Il faut toutefois que ces solutions n'aient pas pour effet de réduire davantage les services à la population, comme nous y conduirait l'exercice du lock-out, et qu'elles puissent avoir un effet durable sur la réduction des coûts des services.

Par ce geste, finalement, le gouvernement veut lancer le message aux parties qu'à défaut d'assumer

leurs responsabilités le gouvernement sera légitimé d'intervenir, les parties devant ainsi assumer les conséquences du dialogue de sourds qui s'est installé entre elles et dont font les frais les citoyennes et citoyens de la ville de Montréal. Les parlementaires voudront comprendre également pourquoi le même syndicat des cols bleus est parvenu à une entente d'une durée de sept ans avec la Communauté urbaine de Montréal, alors que c'est l'impasse avec la Ville de Montréal, et, d'autre part, comment le syndicat entend se distancier des actes répréhensibles commis par certains de ses membres.

Il faut s'étonner aussi que les parties n'aient pas su, au cours des années, développer de nouvelles pratiques de relations du travail. La Ville de Montréal n'est certes pas le seul employeur au Québec à éprouver à la fois des problèmes financiers et des problèmes de relations de travail. Comment se fait-il — c'est une question évidemment légitime — qu'après tant d'années les parties ne soient toujours pas parvenues à dépasser le stade des relations conflictuelles pour s'attaquer ensemble à l'obtention de gains de productivité nécessaires?

Lorsque j'examine la situation des relations de travail au Québec, j'estime que celle-ci est exceptionnellement bonne. L'année qui vient de s'écouler est, de toutes les années où des statistiques sont compilées au ministère de l'Emploi, celle où il y a eu le moins d'heures perdues à cause de conflits et le moins de conflits de travail. Plus encore, on assiste à des expériences fort prometteuses dans les relations de travail qui amènent des changements profonds de comportement. De plus en plus, des parties patronales et syndicales qui avaient vécu de nombreuses années dans un climat de travail pourri trouvent des terrains d'entente en vue de faire converger des positions qui, jusqu'à tout récemment encore, étaient diamétralement opposées. Les Montréalais et Montréalaises connaissent bien la situation qui s'est grandement améliorée dans les garages de la Société de transport pour comprendre que cela peut vraiment être possible.

Quels sont les éléments qui ont permis, dans ces entreprises, de concilier ce qui apparaissait inconciliable? J'aimerais que les travaux qui seront tenus aujourd'hui puissent conduire à déclencher le processus qui permettra d'espérer aussi des changements au niveau des relations du travail à la Ville de Montréal en vue d'obtenir des gains de productivité. Je pense que la population de Montréal mérite plus qu'une accalmie à cet égard, mais une transformation en profondeur qui nécessite l'engagement des deux parties.

Afin de permettre aux parlementaires de saisir l'ensemble du dossier, j'ai cru utile, pour les besoins de la présente commission, d'inviter les membres du Conseil de médiation, MM. Normand Gauthier, Michel Grant et Michel Hamelin, à venir exposer aux parlementaires le contenu du rapport de médiation et expliquer ce qui les a guidés dans leur cheminement. J'ai également convié la présidente du Conseil des services essentiels, Me Madeleine Lemieux, à venir exposer aux membres de cette commission le fonctionnement du Conseil à

l'égard de la détermination des services essentiels et à nous faire rapport sur la prestation des services essentiels à la Ville de Montréal depuis le début du conflit. Les membres de cette commission auront donc tout le loisir de questionner tour à tour les représentants de la Ville et du syndicat, les membres du Conseil de médiation ainsi que la présidente du Conseil des services essentiels. J'espère qu'au terme de cette journée les parlementaires seront en mesure non seulement de réitérer aux parties patronale et syndicale leur conviction de voir ce conflit de travail se régler par les parties elles-mêmes à la table de négociation, mais aussi modestement de leur suggérer des pistes de règlement.

Je tiens à rappeler à tous nos invités ainsi qu'aux parlementaires qui siègent à cette commission que le gouvernement est très sensible aux difficultés que rencontre le secteur municipal. C'est pourquoi, en mai dernier, mon collègue ministre des Affaires municipales et moi-même formions un comité interministériel sur la demande des municipalités d'obtenir le droit au lock-out assujéti au maintien des services essentiels. Ce comité avait été créé à la suite d'une demande de la Ville de Montréal et de l'Union des municipalités du Québec. Après examen, le comité interministériel, sous la responsabilité de Me Jean-Roch Boivin, en venait à la conclusion qu'il n'était pas opportun de donner suite à cette requête parce que l'octroi d'un tel droit constituerait un retour en arrière non seulement au regard du maintien des services essentiels, mais également par rapport à la nécessité d'améliorer les climats de travail tendus, comme cela est actuellement le cas à la Ville de Montréal. Rappelons que le comité Boivin estimait que le remède suggéré risquait simplement d'amplifier les maux que l'on prétendait pouvoir faire disparaître grâce au rétablissement de ce moyen de pression.

• (11 h 50) •

Les consultations menées à cette occasion, cependant, ont été l'occasion de sensibiliser le gouvernement à des problèmes particuliers qui se posent aux administrations municipales, et c'est pourquoi nous avons immédiatement constitué un groupe de travail dont les membres sont Me Boivin, M. Luc Bessette et M. Jean Bernier. Ils auront l'occasion d'examiner d'abord les recommandations à l'égard de l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers. J'attends dans les prochains jours un premier rapport sur cette question cruciale.

En mars prochain, un second rapport devrait suggérer des propositions concernant les dispositions de l'article 45 du Code du travail relatives à la transmission d'entreprises et à la sous-traitance, et j'ai également acquiescé à la demande du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, qui a le souci d'être consulté, comme son nom l'indique, lors de toute modification au Code du travail.

Avant de céder la parole à nos invités, je tiens à leur rappeler la position difficile dans laquelle se trouve le législateur dans ce dossier. Pour ma part, je trouverais extrêmement déplorable que les parties renoncent à leur responsabilité d'en arriver à un règlement satisfai-

sant qui prenne en compte les intérêts de la population de Montréal. Il m'apparaît aller de soi que tous y perdraient à laisser un tiers déterminer en lieu et place des parties le contenu de la convention collective. Non seulement ceci desservirait les parties elles-mêmes, mais empêcherait que ne se mettent en branle les nécessaires changements devant conduire au renouvellement du climat des relations de travail auquel ne peut échapper le secteur municipal.

Les conventions collectives ont été signées par des élus municipaux. Le plancher d'emploi ne fait pas partie du Code du travail. Les conventions collectives signées par des élus municipaux devraient être modifiées par les élus municipaux. Abdiquer à cette responsabilité ne peut et ne doit pas être encouragé. Si le gouvernement était amené à se substituer aux parties dans le cadre de l'adoption d'une loi spéciale, je recommanderai à l'Assemblée nationale d'exclure de décréter des contenus de conditions de travail, mais elle fixerait un mécanisme de règlement. Souhaitons qu'un processus de règlement s'enclenche aujourd'hui entre les parties elles-mêmes si elles veulent en garder l'initiative.

Merci, M. le Président.

Le Président (M. Tremblay): Je reconnais maintenant la critique officielle de l'opposition en matière d'emploi, Mme la députée de Saint-François.

Mme Monique Gagnon-Tremblay

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Merci, M. le Président. Vous me permettez, en premier lieu, de souhaiter la bienvenue aux représentants et porte-parole de l'administration de la Ville de Montréal de même qu'au Syndicat canadien de la fonction publique, local 301. Je voudrais aussi saluer les représentants du Conseil des services essentiels de même que les membres du Conseil de médiation, dont l'expertise en la matière pourra être une source d'inspiration pour les membres de cette commission.

Je serai très brève pour permettre le plus rapidement possible aux parties d'engager les échanges et permettre à cette commission de faire le travail pour lequel elle a été convoquée. Il est malheureux de constater qu'en 1995 on n'ait pu trouver les moyens de mettre fin à cette mentalité d'affrontement perpétuel et qu'après avoir négocié pendant des mois on revienne à la case départ. Concertation, partenariat, confiance, communication, productivité, formation professionnelle sont des concepts qui ne semblent pas avoir franchi le mur de la méfiance et de la confrontation. Mais je suis sûre que l'occasion que nous avons aujourd'hui d'échanger permettra, du moins je l'espère, de connaître les raisons qui expliquent l'incapacité des parties de mettre fin à ce conflit et de faire réfléchir non seulement le public qui nous écoute, mais aussi les acteurs principaux de cet échec des négociations.

Alors que les municipalités doivent gérer la décroissance, qu'est-ce qui doit primer, en 1995, devant

un litige comme celui que nous avons devant nous? À mon avis, le contribuable doit être au centre de nos préoccupations, l'intérêt commun doit primer sur l'intérêt des groupes particuliers. On ne peut rester indifférent indéfiniment aux problèmes qu'on fait subir actuellement aux citoyens et citoyennes de la ville de Montréal. Ce que l'on souhaite comme formation politique et comme opposition, c'est le règlement de ce dossier et, comme je l'ai déjà mentionné, en fonction des intérêts des contribuables montréalais.

Bien sûr, nous sommes conscients, de ce côté-ci, des impacts de certaines demandes sur l'ensemble des conventions collectives. Il faut du doigté et de la prudence, dans l'intérêt des contribuables. Bien sûr, un règlement négocié serait souhaitable, dans un climat correct, dans le respect mutuel. Mais est-ce faisable, est-ce réalisable? Comment expliquer que la Ville a réussi à régler toutes ses conventions collectives avec ses 11 autres syndicats et avec ses cadres et qu'elle a échoué avec ses cols bleus? Qu'est-ce qui explique l'impasse ou le durcissement des positions des parties?

J'entendais, l'autre jour, le ministre des Affaires municipales dire que les municipalités devaient prendre leurs responsabilités avant d'apposer leur signature au bas d'une convention collective et que ce n'était pas au gouvernement de venir, après coup, modifier les conventions collectives des municipalités. Ce n'est pas tout à fait faux. Mais les villes ont-elles des outils pour négocier avec leurs syndicats? Le rapport de force est-il équilibré? Les villes sont-elles en mesure, avec les outils de négociation à leur disposition, d'effectuer les virages qu'exige une saine gestion des finances publiques? Est-ce que l'économie générale du système actuel est juste et équitable à l'égard des élus municipaux, à l'égard des travailleurs et aussi des contribuables? Comment réussir à gérer la décroissance dans un tel système, alors que les citoyens de la ville de Montréal sont parmi les plus lourdement taxés au Canada et en Amérique? La ministre de l'Emploi a l'habitude de faire confiance aux parties; mais, on l'a vu dans le passé, elle a aussi tendance à laisser durer les conflits. Dans le dossier des cols bleus, on a tout tenté. Même le Conseil de médiation n'a pas réussi à dénouer l'impasse, malgré la présence sur ce Conseil de personnes expérimentées dans les relations du travail. Au contraire, on a plutôt l'impression qu'on revient à la case départ et que tout est à refaire.

Et pourtant, M. le Président, le conflit se résume assez facilement, et les points principaux tournent autour des éléments suivants: est-ce qu'il y a lieu d'accorder la semaine de quatre jours payée pour cinq? Est-ce qu'on doit abolir ou adoucir le plancher d'emploi? Est-ce qu'on doit maintenir, suspendre ou abolir la clause portant sur la sous-traitance obligeant la Ville à payer les employés d'un sous-traitant aux mêmes conditions de travail que les cols bleus? Est-ce qu'on doit revoir l'organisation du travail et assurer plus de flexibilité, plus de productivité, plus d'efficacité?

Plusieurs questions viennent à l'esprit quand on commence à étudier ce dossier. Comment se fait-il que le recours aux heures supplémentaires soit érigé en système? Est-ce à cause de la nature du travail ou à cause des tempêtes? À cet égard, comment concilier les grandes orientations adoptées en congrès par la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec sur la question de la réduction des heures supplémentaires et la vraie vie quand on arrive dans un dossier concret comme celui des cols bleus? Les travailleurs seraient-ils prêts à renoncer à leur temps supplémentaire pour créer de l'emploi? Toutes ces questions sont complexes et méritent une réponse.

C'est avec un réel désir de souscrire au règlement de ce conflit que nous allons participer de façon objective aux travaux de cette commission parlementaire. C'est pourquoi je tiens à dire à la ministre de l'Emploi que nous allons faire de notre mieux pour favoriser la reprise des négociations. Mais si aucun règlement n'apparaît probable d'ici la fin de la journée, nous souhaitons que le ministre demande aux parties de négocier pendant les 48 prochaines heures et, si, à la fin de ce délai, aucun règlement n'est envisageable, nous proposons que la commission de l'économie et du travail reconvoque les parties vendredi matin afin de nous expliquer le résultat de cette ultime démarche. Par la suite, M. le Président, nous estimons que la ministre de l'Emploi et son gouvernement devront prendre leurs responsabilités pour que ce conflit se règle définitivement avec justice et équité dans l'intérêt des contribuables avant la fin de la présente session. Mais lorsque la ministre nous dit que, si elle est acculée à adopter une loi, il n'y aura de prime pour aucune des parties, j'ose espérer qu'elle n'oubliera pas les contribuables, les payeurs de taxes.

En terminant, je ne voudrais pas que cet exercice soit inutile et que le gouvernement, en convoquant cette commission parlementaire, fasse miroiter à la population de Montréal la fausse impression d'agir. Je ne pense pas que ce soit l'intention du gouvernement. Et, en cas d'impasse, le gouvernement a non seulement le pouvoir, mais il a aussi le devoir d'agir rapidement. Il faut que ce dossier se règle avant la fin de la présente session. Voilà, M. le Président, l'essentiel de mes remarques préliminaires.

Le Président (M. Tremblay): Merci beaucoup, Mme la députée. Alors, M. le ministre d'État au Développement des régions et ministre des Affaires municipales.

• (12 heures) •

M. Chevette: Oui. Compte tenu de l'heure, M. le Président, et que ça tomberait exactement à 14 h 30, l'heure et demie avec Montréal, je vais m'abstenir de commentaires, je reviendrai au niveau du questionnement; autrement, on ne respectera pas les délais.

Le Président (M. Tremblay): La députée de Marguerite-Bourgeoys voulait faire quelques remarques.

M. Chevette: ...faire comme moi, je l'invite.

Mme Liza Frulla

Mme Frulla: M. le Président...

Le Président (M. Tremblay): Oui.

Mme Frulla: ...je voudrais juste ajouter ceci. C'est que, comme critique en matière du Grand Montréal, tout en souhaitant la bienvenue à la Ville et aux groupes qui viendront nous présenter, c'est sûr que leur rôle et notre rôle ici sera de s'assurer que la commission sera avantageuse et bénéfique pour les citoyens. Mais, aussi, comme Montréalaise qui vit et qui paie des taxes à Montréal, je considère personnellement que la situation ne peut plus durer. Je sais aussi que la plupart des Montréalais sont d'accord avec cette position parce qu'ils ont à vivre cette situation à tous les jours et parce qu'ils ont l'impression aussi qu'ils paient pour des services qu'ils ne reçoivent pas. C'est pour ça que nous espérons beaucoup de cette commission; nous espérons beaucoup que les deux parties en viennent à une entente, mais à une entente qui est juste et équitable pour le contribuable montréalais, parce que, comme on l'a dit plus tôt, ce sont des payeurs de taxes qui paient probablement le plus de taxes au Canada. Il faut maintenant concentrer nos actions, concentrer nos réflexions pour aider le contribuable montréalais, justement, à sortir lui-même de cette impasse. Alors, notre focus sera pour le bien du contribuable montréalais. Encore une fois, nous souhaitons vraiment qu'un règlement sorte de cette commission.

Merci, M. le Président.

Le Président (M. Tremblay): Je voudrais rappeler à nos invités qu'ils ont 30 minutes pour leur présentation et que, par la suite, il y aura un échange de 30 minutes avec chaque groupe parlementaire, pour un total de 60 minutes. Alors, je reconnais le maire de Montréal, M. Pierre Bourque, et je lui demanderais de présenter ses invités.

Auditions

Ville de Montréal

M. Bourque (Pierre): M. le Président, merci de nous accueillir. Mme Harel, Mme la ministre, M. Chevette, Mme Gagnon-Tremblay, Mmes, MM. les députés, c'est avec beaucoup de plaisir que la Ville de Montréal se trouve avec vous aujourd'hui pour discuter de la négociation entre la Ville et ses cols bleus.

Je voudrais vous présenter les membres de la délégation de la Ville: à ma droite, Mme Noushig Eloyan, présidente du comité exécutif, qui est très active dans ce dossier depuis déjà près d'un an, M. Jean Des Trois Maisons, directeur du Service du personnel, à droite de Mme Eloyan, M. Roger Galipeau, directeur du

Service des finances de la Ville; à ma gauche, Me Alain Bond, qui est responsable des négociations, et Me Richard Verdon, aussi de notre service des affaires juridiques.

J'aimerais aussi, en tout premier lieu, vous transmettre, transmettre au secrétaire et à chacun des membres de cette commission et éventuellement aux membres de l'Assemblée ici, autour de la table, le résumé de la position de la Ville sur les négociations, qui va vous faire comprendre un peu la position de la Ville dans ce dossier très important. Alors, je voudrais demander à Me Verdon de vous le distribuer. On pourrait peut-être distribuer ces documents.

Donc, je vous remercie de me donner l'opportunité de vous présenter Montréal dans sa réalité actuelle. Les Montréalais, les Montréalaises, dans ce dossier, sont derrière leur maire, leur administration, et suivent de très près ce qui se passe ici aujourd'hui, à Québec.

Pour saisir l'ampleur du dossier de la négociation avec le syndicat des cols bleus, nous nous devons de l'examiner dans son véritable contexte, celui d'une ville qui fait face à de sérieux problèmes qui entravent son développement, mais qui a également tout un potentiel pour réussir.

Montréal est assurément une ville internationale et elle possède tous les atouts pour rayonner encore davantage à travers le monde. Ville de savoir, avec ses quatre universités, ses 50 centres de recherche, ses entreprises qui bâtissent des succès sur leur créativité et leur savoir-faire, Montréal occupe une place stratégique dans cette nouvelle économie de la matière grise.

Montréal est également une ville de culture. Francophone avant tout, Montréal est la terre d'accueil de la vaste majorité des immigrants qui choisissent le Québec pour se bâtir une nouvelle vie. Elle compte également sur une communauté anglophone qui a des racines et qui est profondément attachée à sa ville. De cet ensemble hétérogène émerge une créativité culturelle qui s'exprime partout au Québec et bien au-delà de nos frontières.

Dotée d'un patrimoine naturel unique au monde pour une si grande ville, Montréal s'affirme de plus en plus comme une force majeure en matière d'environnement. L'obtention récente du secrétariat des Nations unies sur la diversité biologique consolide cette force et confirme l'avenir de notre métropole dans ce domaine en pleine effervescence.

Ce Montréal que je vous décris est envié partout dans le monde, mais cela ne doit pas nous faire perdre de vue que Montréal est une ville qui souffre présentement. La pauvreté au Québec a un visage montréalais. Notre population doit faire face quotidiennement à cette dure réalité qui alimente sans cesse le phénomène de l'exclusion. Les exclus de Montréal, il y en a beaucoup. Il y en a surtout beaucoup trop.

À cet égard, les statistiques parlent d'elles-mêmes. Une famille sur trois vit sous le seuil de la pauvreté à Montréal. Près d'un ménage sur quatre doit s'en remettre aux prestations de l'aide sociale pour

assurer sa subsistance. Quand on compare les ménages de Montréal avec ceux de la banlieue, on constate que les familles montréalaises ont des revenus inférieurs de 30 % à ceux de leurs voisins. Ces statistiques ne peuvent qu'évoquer partiellement cette misère qui sévit à Montréal, parce que, au-delà des chiffres, il faut se rappeler que ce sont des hommes, des femmes, des enfants qui sont confrontés à la pauvreté, à la faim, à l'exclusion.

Cette réalité de Montréal trouve écho sur la situation du logement dans la métropole. Avec près de 60 % de ses logements qui ont plus de 35 ans, Montréal a connu un taux d'inoccupation avoisinant 6,8 % en 1994. Au cours des derniers mois, la situation s'est légèrement améliorée, alors que le taux d'inoccupation a régressé à 6,2 %.

Autre indice défavorable, la part montréalaise du marché métropolitain de la valeur des constructions neuves a chuté dramatiquement au cours des dernières années. De 32,1 % qu'elle était en 1983, la part de Montréal n'était plus que de 9,2 % en 1994. Cette année, nous assistons à un léger redressement. La part de Montréal s'établit maintenant à 12,3 %. Mais cette situation n'est pas encore pour nous satisfaire. La situation difficile du marché immobilier se reflète également au niveau de l'économie de Montréal. Plus que toute autre ville, Montréal est affectée par le déclin du secteur de l'industrie traditionnelle. Dans le seul secteur manufacturier, la métropole a perdu 50 000 emplois depuis 1989.

L'étalement urbain a aussi un effet désastreux sur le développement de Montréal. Alors que Montréal connaissait une maigre croissance de l'emploi de 5 % de 1981 à 1991, les villes de sa banlieue ont profité d'une hausse de 50 %. Les entreprises montréalaises doivent également composer avec l'appauvrissement de Montréal, notamment au chapitre de la fiscalité. En 1994, les gens d'affaires de Montréal devaient supporter un fardeau fiscal 64 % plus élevé que ceux de la région. Depuis notre arrivée à l'Hôtel de Ville, nous avons toutefois pris des mesures pour réduire cet écart à 49 %. Notre objectif est d'atteindre un écart de 32 % d'ici 1999.

Ce déséquilibre fiscal a évidemment des effets désastreux sur la capacité de nos entrepreneurs à demeurer en affaires à Montréal. En 1994, dans la plus importante ville du Québec, on comptait 18 400 locaux industriels vacants. En réduisant la charge fiscale des entreprises montréalaises, nous avons pu rétablir quelque peu la situation. En 1995, le nombre des locaux vacants a été ramené à 17 700. Cette situation demeure préoccupante.

Compte tenu de l'importance de Montréal pour l'économie du Québec, vous conviendrez qu'il est du devoir de notre administration de tout mettre en oeuvre pour redresser cette situation. Cela signifie notamment de donner de l'espoir à la jeunesse montréalaise. Il faut leur ouvrir les portes de l'emploi, il faut leur permettre de contribuer pleinement à notre société, comme nous

tous, ici, nous avons eu la chance de le faire. S'il faut bousculer les règles du jeu pour cela, soyez assurés que je répondrai: présent.

• (12 h 10) •

À la Ville de Montréal, nous sommes d'ailleurs à mettre en oeuvre un programme d'embauche de jeunes stagiaires. Du nombre, 40 % seraient issus des diverses communautés culturelles de Montréal. Si ce programme n'a pas encore pris son envol, c'est principalement à cause de la résistance des syndicats, cols bleus, cols blancs. Ce préjugé favorable envers les jeunes doit même aller plus loin. Il faut que les conventions collectives nous offrent la souplesse nécessaire pour engager davantage de jeunes. Ça relève du simple bon sens que nous puissions embaucher des jeunes pour remplir certaines tâches les fins de semaine, durant les heures de temps supplémentaire. De cette manière, la Ville donnerait la chance à la relève d'acquérir une expérience transférable sur le marché du travail et réaliserait des économies substantielles.

Je reviens aussi sur le fait qu'il faut miser sur la richesse de nos communautés culturelles. Leur savoir, leur esprit d'entrepreneuriat et surtout les liens qu'ils ont su tisser à travers le monde se doivent d'être mis à contribution pour relancer Montréal.

La gestion de notre Ville doit aussi être mise en question. Montréal doit pouvoir compter sur une gestion moderne de son administration municipale. Une gestion souple, flexible est axée sur les services aux citoyens. Il faut résister à la tentation de grossir la bureaucratie pour répondre aux nouveaux besoins.

Nous devons nous restreindre aux champs d'activité où l'expertise municipale est indispensable et laisser à ceux qui ont la compétence et, surtout, qui sont plus compétitifs la possibilité de combler les besoins de la communauté.

Dans ce sens, la Ville a besoin que ses employés soient capables de s'adapter aux changements et que les syndicats s'ouvrent à cette réalité inéluctable. Si nous demandons davantage de polyvalence à nos employés, nous comptons également leur fournir les outils nécessaires. Nous nous engageons ainsi à leur fournir une formation continue qui les aidera à s'adapter aux nouvelles réalités de leur travail. Mais, avant toute chose, notre mandat est de mettre en place les conditions nécessaires à la relance de notre économie.

C'est ce que nous avons entrepris de faire avec notre budget 1996, que nous avons rendu public la semaine dernière. Pour nous, la relance de Montréal devait débiter obligatoirement par reprendre le contrôle des dépenses municipales. C'est ce que nous avons fait en coupant près de 61 000 000 \$ au budget de la Ville, soit une réduction de 3,2 % par rapport à 1995. Cela nous a permis de donner un répit aux contribuables résidentiels, où près de 80 % d'entre eux connaîtront une baisse de leur compte de taxes l'an prochain.

Au niveau des gens d'affaires, notre effort est encore plus substantiel puisqu'ils bénéficieront d'un allègement de leur fardeau fiscal foncier de l'ordre de

12,3 %, notamment avec la diminution de plus de la moitié de la surtaxe. En fait, depuis notre arrivée à l'Hôtel de Ville de Montréal, c'est plus de 110 000 000 \$ que nous avons injectés dans l'économie par le biais d'allègements fiscaux à l'endroit des gens d'affaires.

Pour arriver à ce résultat dont nous sommes très fiers, nous avons travaillé avec acharnement, mais je me dois aussi de rappeler la contribution de 43 000 000 \$ du gouvernement du Québec. Je souhaiterais d'ailleurs souligner l'esprit d'ouverture dont a fait preuve le ministre Chevrette tout au long de ces pourparlers.

Aussi fiers puissions-nous être, nous sommes néanmoins conscients que ce budget ne réglera pas tous les problèmes de Montréal. Il s'agit plutôt d'un premier pas dans la bonne direction. Nous devons, au cours des prochaines années, obtenir des résultats similaires, et c'est là un engagement formel de mon administration. Pour y arriver, nous devons tous — tous — mettre l'épaule à la roue, y compris le syndicat des cols bleus de la Ville de Montréal. Pour mon administration, c'est une simple question d'équité.

Je rappelle aux membres de cette commission que, tant au niveau salarial que sur le dossier de la sécurité d'emploi, notre administration offre à tous ses employés cols bleus des conditions de travail exceptionnelles. Ces acquis ne sont pas mis en cause au cours de la présente négociation. Donc, au-delà du conflit de travail qui nous réunit ici aujourd'hui, il nous faut garder en tête que la véritable chance du Québec, c'est de pouvoir compter sur une ville de calibre international comme Montréal. Il faut se rappeler que nous n'en avons qu'une au Québec. Pour que le Québec se développe, il faut que Montréal soit prospère et dynamique. C'est notre devoir à tous de travailler à sa prospérité. Les contribuables montréalais, que je représente, mettent beaucoup d'espoir dans votre commission, et j'espère que nous rentrerons à Montréal avec de bonnes nouvelles. Je vous remercie.

J'inviterais Mme Eloyan à continuer à faire la présentation des offres de la Ville, des conditions de travail de nos employés dès maintenant.

Mme Eloyan (Noushig): M. le Président, Mme la ministre Harel, M. le ministre Chevrette, Mme Gagnon-Tremblay, Mmes et MM. les députés, au terme de sa présentation, M. Bourque a abordé la question de l'équité. C'est d'abord sur cette notion que j'élaborerai. Le conflit de travail des cols bleus de Montréal met en lumière l'inéquité qui existe et qui pourrait s'accroître si l'on manquait de vigilance dans ce dossier. Je tiens cependant à éviter tout malentendu en rappelant que loin de nous est l'idée de retirer des acquis aux employés cols bleus permanents, en particulier la sécurité d'emploi.

En fait, la Ville de Montréal veut s'assurer que ce qui sera négocié avec leur syndicat sera équitable d'abord pour les employés cols bleus eux-mêmes. Ensuite, non seulement à l'égard des autres catégories d'em-

ploqués de la Ville, qui ont déjà fait leur part pour assainir la situation financière de la Ville, mais aussi à l'égard des employés des autres municipalités et du gouvernement du Québec. Car il faut en être très conscient, l'enjeu de l'équité dans ce dossier n'est certes pas uniquement montréalais. Ces répercussions potentiellement négatives sont en effet multiples et peuvent trop facilement se propager. Il importe donc de considérer la question de façon raisonnable et responsable.

Évidemment, c'est aussi une question d'équité envers les citoyens non seulement comme contribuables, mais aussi à titre comparatif. On le sait, les conditions de travail des cols bleus sont plus avantageuses que celles de leurs semblables sur le marché. L'écart entre les deux est en fait de 15,5 %. Les conditions de travail des cols bleus sont encore plus enviables lorsqu'on les compare au revenu moyen des Montréalais et des Québécois ainsi qu'aux dizaines de milliers de gens sans emploi. On se rappellera que les cols bleus ont un salaire moyen de 39 000 \$ et qu'en y ajoutant les avantages sociaux, leur rémunération globale s'élève à 51 000 000 \$ par année.

Une voix: 50 000 \$. Ils seraient tous riches!

Mme Eloyan (Noushig): 51 000 \$. À cela, il faut bien sûr ajouter la valeur inestimable de la sécurité d'emploi à vie et souligner que leur plan de retraite est pratiquement inégal sur le marché, alors qu'ils bénéficient d'une rente indexée annuellement correspondant à 80 % de leur salaire.

D'autre part, tous en conviennent, et ce n'est certes pas nouveau, il est impératif que la Ville de Montréal réduise ses dépenses pour en arriver à diminuer le fardeau fiscal des Montréalais et accroître la compétitivité de la Ville au niveau résidentiel, industriel et commercial. J'ai bien dit «impératif», car il ne peut s'agir uniquement d'un objectif. Sa principale option est de réduire ses dépenses en masse salariale qui accaparent plus de 55 %, soit 1 092 000 000 \$ de son budget global.

• (12 h 20) •

Là encore, il ne s'agit pas de réduire les salaires des employés ni d'effectuer des mises à pied, mais bien de réduire le nombre de postes permanents par la simple voie de l'attrition. Signalons d'ailleurs que la masse salariale des cols bleus est de 217 000 000 \$. Depuis 1991, plus de 1 000 postes chez toutes les autres catégories d'employés de la Ville ont été abolis par voie d'attrition.

Plus récemment, en 1995, la Ville a lancé un programme de réduction de la main-d'œuvre procurant des avantages aux employés qui, sur une base strictement volontaire, ont voulu partir à la retraite, à la pré-retraite ou quitter avec indemnité de départ. Ce programme a connu un succès probant puisque, dès le budget de 1996, ce sont plus de 400 postes devenus vacants qui ne seront pas comblés pour réaliser 24 000 000 \$ d'économies récurrentes. Et la Ville a

l'intention de poursuivre ce programme, selon des modalités différentes, au cours des deux prochaines années pour atteindre son objectif de réduction de 2 000 postes.

Or, le plancher d'emploi accordé au syndicat par l'ancienne administration montréalaise a pour effet de nous forcer à combler environ 200 postes qui deviennent vacants chaque année suite aux départs à la retraite, et ce, même si aucun besoin opérationnel ne le justifie et même s'il y a plusieurs autres centaines d'employés de trop. C'est ce même plancher d'emploi qui crée des situations aussi absurdes que la suivante: la Ville est forcée d'embaucher des employés permanents pour remplacer les cols bleus qui travaillaient à l'incinérateur, lequel est fermé définitivement depuis plusieurs années. Nul besoin de dire que n'importe quelle entreprise serait acculée à la faillite.

Actuellement, ce plancher d'emploi coûte 20 000 000 \$ à la Ville chaque année. C'est donc dire que, contrairement aux autres groupes d'employés de la Ville, celui des cols bleus n'a à ce jour aucunement contribué aux efforts de rationalisation budgétaire. Par surcroît, compte tenu de ce plancher d'emploi détenu par le syndicat, les employés cols bleus ne peuvent profiter des avantages offerts par notre programme. Il en résulte une situation tout aussi inéquitable pour les employés eux-mêmes que pour notre administration.

Si l'on aborde maintenant l'équité sous l'angle des horaires de travail, l'on constate d'abord que les cols bleus sont, depuis plusieurs années, payés pour 40 heures de travail par semaine alors qu'ils ne travaillent réellement que 37 heures et demie. Par ailleurs, la demande actuelle du syndicat à l'effet de réduire la semaine de travail à 35 heures, répartie sur quatre jours mais payée pour 40 heures, pose également un problème d'équité.

Premièrement, tous les autres employés de la Ville et, à notre connaissance, tous les employés des secteurs publics et privés sont payés pour les heures réellement travaillées. D'autre part, l'an dernier, les autres employés de la Ville ont même accepté d'augmenter leur semaine de travail sans compensation financière. Seuls les pompiers ont conservé le même horaire de travail, qui est de 42, payé tel quel.

La position du syndicat des cols bleus s'écarte donc très largement de la norme appliquée aux autres employés municipaux. Accéder à cette demande aurait aussi pour effet d'augmenter l'écart relatif à la rémunération globale des cols bleus de Montréal par rapport au marché de référence de 15,5 %, qui est actuellement à 18,2 %. Par surcroît, la semaine de 35 heures sur quatre jours, payée 40 heures, occasionnerait un coût additionnel de 16 500 000 \$, ce que la Ville et les contribuables n'ont tout simplement pas la capacité de payer. D'autant plus que l'autofinancement de cette demande serait insuffisant, la Ville devant absolument procéder à la réduction de ses dépenses.

Il est par ailleurs important de noter qu'au cours des très nombreuses discussions qui ont eu lieu entre la Ville et le syndicat depuis plusieurs années, ainsi que

cette année encore, celui-ci n'a jamais démontré sa capacité réelle et mesurable d'autofinancer la semaine réduite de travail. Mais l'aspect financier de la semaine réduite de travail ne constitue pas le seul élément à considérer. D'abord et avant tout, il faut songer à la mission, à la raison d'être de la Ville, comme de tout organisme public, c'est-à-dire les services à la population.

Ainsi, dans la mesure où seules les heures travaillées seraient payées et dans la mesure où chacune des activités de la Ville est examinée soigneusement pour s'assurer que les services seraient rendus en fonction des besoins réels de la population et à meilleur coût, la Ville de Montréal a toujours dit qu'elle était prête à revoir certains horaires de travail. Signalons d'ailleurs, à titre d'exemple, que la collecte des ordures ménagères se fait depuis plusieurs années déjà selon un horaire de 32 heures sur quatre jours, payées pour 32, comme ce sera le cas bientôt dans le secteur de la santé.

Il est par contre inopportun de la part du syndicat de proposer une entente, pour Montréal, qui s'apparenterait ou serait similaire à celle intervenue entre la Communauté urbaine de Montréal et ses cols bleus. La raison en est fort simple: ce sont deux contextes tout à fait différents. D'abord, l'entente de la Communauté urbaine de Montréal ne concerne que les 195 employés de l'usine d'épuration, qui y effectuent 13 types de fonctions. Or, il saute aux yeux qu'il est tout à fait déraisonnable de penser qu'une telle entente puisse s'appliquer intégralement à la Ville de Montréal, où l'on compte 4 060 employés, dont plusieurs centaines en trop, effectuant plus de 100 activités selon 50 horaires différents et en près de 200 lieux de travail.

Qui plus est, la Communauté urbaine de Montréal n'a pas un plancher d'emploi qui lui coûte indûment 20 000 000 \$ par année. Enfin, la Ville a toujours affirmé qu'elle offrirait aux employés cols bleus une augmentation salariale de 2 % pour l'année 1995, ceci, de la même manière qu'elle la versera à tous les autres groupes d'employés municipaux, tel que stipulé dans les conventions collectives signées avec l'ancienne administration. Et permettez-moi d'ajouter aussi que tout gain de productivité doit avoir pour objectif de diminuer le fardeau fiscal des Montréalais et non pas de financer une nouvelle disposition de la convention collective.

Une autre inéquité pour la Ville et les contribuables est la clause de la convention collective des cols bleus qui oblige les entrepreneurs à verser à leurs propres employés les mêmes taux horaires que ceux versés aux cols bleus. S'il en était autrement, l'octroi des contrats de la Ville pourrait se faire à meilleur compte, c'est-à-dire au coût du marché, et les contribuables seraient les premiers à en bénéficier. Là encore, il s'agit d'une mesure inacceptable consentie par l'ancienne administration et qui équivaut, ni plus ni moins, à abandonner aux syndicats la gestion de l'entreprise tout en acceptant de lancer l'argent par les fenêtres. Il faut évidemment y remettre de l'ordre.

Dans un autre ordre d'idées, les motifs pouvant être invoqués pour ne pas tolérer la violence sont très nombreux mais comportent tout autant la notion d'équité. En effet, je suis certaine que cols bleus, contremaîtres et patrons se sentiraient floués par l'administration si elle acceptait de négocier la violence. Je réitère donc que cela sera toujours hors de question et que toutes les voies de fait et les méfaits seront toujours punis, dans le respect de la convention collective et des lois.

• (12 h 30) •

En somme, dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective des cols bleus, la Ville de Montréal s'appuie sur quatre grands principes, soit: heures payées, heures travaillées; l'abolition du plancher d'emploi tout en maintenant la sécurité d'emploi pour les cols bleus permanents actuellement en poste; la sous-traitance aux prix du marché; et le caractère non négociable de la violence. De plus, je rappelle, comme je l'ai fait maintes fois depuis un an, que les modalités pour concrétiser ces principes sont effectivement négociables, sauf la violence, évidemment. Or, la Ville de Montréal a plutôt interprété les recommandations des médiateurs comme l'invitation à négocier un nouveau plancher d'emploi, à réduire la semaine de travail avec pleine compensation financière et à financer la semaine de 35 heures sur quatre jours payée pour 40 heures par des économies réalisées avec la diminution du plancher d'emploi.

Enfin, je reconferme notre intention à l'effet de conclure une entente négociée avec le syndicat des cols bleus, entente qui devra cependant respecter les quatre grands principes énoncés depuis mars dernier et qui, en aucun cas, ne retire les avantages ou la sécurité d'emploi aux employés permanents actuellement en poste. Évidemment, cette négociation pourra reprendre à condition que cessent tous les moyens de pression, notamment la grève actuelle.

C'est dans cette optique que les citoyens de Montréal, que nous représentons, demandent l'appui des membres de cette commission parlementaire et du gouvernement du Québec. C'est dans cette même optique, connaissant leur sentiment d'appartenance à la Ville de Montréal et sachant que nous pouvons compter sur eux, que nous demandons l'appui des employés cols bleus eux-mêmes pour que cessent les discussions stériles qui se poursuivent depuis longtemps. Je suis assurée que les cols bleus sont les premiers à considérer que l'équité est une valeur fondamentale qu'il faut, tous ensemble, défendre. Merci.

Le Président (M. Tremblay): Alors, merci, Mme Eloyan. Merci, monsieur... M. le maire, pour un bref commentaire.

Documents déposés

M. Bourque (Pierre): Oui, un bref commentaire, M. le Président. Je voudrais déposer à cette commis-

sion trois documents: le premier, c'est un appui de la Table des préfets et des maires du Grand Montréal; le deuxième, c'est un appui de la Chambre de commerce de Montréal; et le troisième, c'est un commentaire sur le budget d'une des grandes firmes de crédit du Canada. Merci.

Le Président (M. Tremblay): Merci, M. le maire. Je reconnais maintenant le ministre des Affaires municipales.

M. Chevette: Oui, M. le Président, je vais essayer d'aller droit au but et ne pas donner de commentaires ou de perceptions personnelles, mais plutôt essayer de découvrir les éventuels terrains d'entente, parce qu'il m'apparaît, suite aux déclarations que viennent de faire M. le maire et Mme Eloyan, qu'il y a des préalables à toute renégociation. Exemple, si j'ai bien compris Mme Eloyan, c'est clair que la négociation est compromise tant que dure la grève, d'après ce que je viens de comprendre dans ses tout derniers propos, et au-delà du fait que les services essentiels soient respectés, d'après ce que j'ai compris également.

Donc, le corridor est plutôt mince, merci, à l'ouverture des négociations. Si le droit de grève est exercé légalement, que les services essentiels sont respectés, donc, de par votre allégation, votre toute dernière allégation, est-ce à dire qu'il n'y aurait aucune reprise des négociations, même si ces deux conditions sont dans un cadre de toute légalité? C'est important, avant que je pose mes questions, que vous répondiez à cette question préliminaire.

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, il n'est aucunement question de rétrécir la marge de manoeuvre. La Ville de Montréal a été toujours prête à négocier une entente raisonnée, sauf que nous considérons que les services essentiels doivent être toujours maintenus, et c'est une forme de transition. Il ne faut pas que les services essentiels servent à éterniser le conflit. C'est dans ce sens-là qu'on disait qu'il faut absolument que le syndicat des cols bleus, de bonne foi d'ailleurs, retire son épée de Damoclès pour pouvoir négocier dans une ambiance sans préjugés et favorable à une entente rapide et raisonnée.

M. Chevette: Mme Eloyan, je reprends ma question, parce que je suis habitué d'aller droit au but. Vous le savez, je n'ai pas de porte arrière. Est-ce à dire que si la grève ne cesse pas, même si les services essentiels sont scrupuleusement respectés, il n'est pas question de négocier? Oui ou non? C'est aussi simple que ça, et ça a de l'importance pour les questions qui suivront, parce que j'ai bâti mon questionnaire en fonction du gros sens pratique d'un éventuel compromis, de part et d'autre.

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, je pense que nous avons tous ici le même but, le gouvernement,

l'administration municipale, de ne pas pénaliser les Montréalais et d'offrir des services essentiels, sauf que, comme on l'a remarqué durant la dernière fin de semaine, nous avons toujours des problèmes au niveau des services essentiels, au niveau du déneigement par exemple. Donc, on ne peut pas continuer à compromettre la sécurité publique, même si, par la loi, déjà, nous sommes dans l'obligation, en tant qu'administration et aussi syndicat, d'offrir des services essentiels, justement, pour assurer la sécurité publique. Sauf qu'on se trouve souvent devant des situations un peu, je dirais, incompréhensibles, et on doit absolument trouver une solution très rapidement.

Le problème de déneigement, le problème de sécurité reste toujours à Montréal. D'ailleurs, la députée de... Mme Frulla l'a mentionné tout à l'heure, parce qu'elle habite à Montréal; elle est Montréalaise, donc elle connaît cette réalité-là. Donc, le but de l'administration, surtout, est d'arrêter de tourner en rond et de se donner les outils nécessaires pour arriver rapidement à une entente qui serait...

M. Chevette: Mme Eloyan...

Mme Eloyan (Noushig): ...dans l'intérêt des contribuables.

M. Chevette: ...je m'excuse de vous interrompre, mais ma question est encore plus pointue que ça. S'il y a une grève, dans nos lois du travail, une grève légale, le Code du travail qui existe présentement, qui n'est pas parfait, sur lequel on va apporter des amendements... Mais quand il y a une grève légale qui est soumise à la loi, au Conseil des services essentiels, quant à l'établissement des services de base minima à être respectés et, d'ailleurs, pour lesquels tous les employeurs, surtout du péripublic, ont tendance à plaider à la hausse quand il se déclenche une grève, vous le savez très bien... Et, bien souvent, on plaide notre propre turpitude, parce que, quand on demandait un lock-out, c'était pour tous les mettre dehors, puis quand il arrive une grève, c'était pour qu'ils restent tous. Il faut se parler franchement. C'est ça qui arrivait dans les faits.

Avez-vous fait des représentations auprès du Conseil des services essentiels pour accroître le nombre de travailleurs indispensables pour garder des services essentiels de qualité? Est-ce que vous êtes intervenus devant le Conseil des services essentiels pour les accroître?

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, je vais répondre à votre question pointue de la manière la plus pointue que je peux.

M. Chevette: J'espère, parce que je n'ai pas eu de réponse à date.

Mme Eloyan (Noushig): C'est que, vous savez fort bien, mieux que moi d'ailleurs, que la grève de

temps supplémentaire est considérée comme une grève légale, mais c'est, en fait, une grève qui est un peu bizarre aussi. Donc, c'est sûr que, ce qu'on veut faire, c'est d'arrêter l'hémorragie, d'arrêter de tourner en rond. C'est très simple, tant et aussi longtemps qu'il y a cette épée de Damoclès qui menace de s'éterniser dans ce dossier-là, on ne trouvera pas les moyens propices à arriver à une entente. On l'a fait. Toujours, les services essentiels ont été offerts à la population. Et ça traîne depuis 1993, ce conflit-là.

Donc, je ne pense pas que juste le fait d'assurer les citoyens qu'on va leur offrir les services essentiels, d'ailleurs, qui laissent à désirer aussi, peut nous forcer à arriver à une entente rapidement.

M. Chevette: Mais, Mme Eloyan, je ne veux pas avoir l'air à insister trop fort, mais je pense qu'on est quand même ici pour se donner l'heure juste. Il existe des lois, si imparfaites soient-elles. Quand on observe que les services essentiels sont déficients, on a le privilège, le pouvoir de faire des revendications immédiatement devant le Conseil des services essentiels pour les améliorer. Et le Conseil peut décréter, peut ordonner qu'il y ait un nombre supérieur de salariés qui doivent se présenter au travail, compte tenu de l'état de la situation.

• (12 h 40) •

Si j'ai bien compris — et là je vais être obligé de vous interpréter pour savoir si j'ai raison ou pas — vous considérez la grève non pas comme un acte légal, mais comme une épée de Damoclès et vous n'avez pas, de plus, fait de demande au Conseil des services essentiels pour les accroître devant une situation qui pouvait être changeante. Ça m'amène donc à vous poser la question suivante: Au-delà du fait que la grève est légale, au-delà du fait que vous n'avez pas demandé d'accroître le nombre de salariés disponibles, face à une ordonnance du Conseil qui pourrait accroître le nombre, vous n'avez pas cru bon de le faire, quels sont les motifs?

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, je pense que l'exemple que je vais vous donner tout à l'heure va répondre un petit peu à votre question. L'administration municipale a demandé de revoir nos pratiques de chargement, par exemple. Actuellement, on a des problèmes au niveau du chargement de la neige, et on a été refusés. Donc, je considère, l'administration considère que c'en est un, service essentiel, et ça touche à la sécurité des Montréalais. On a été refusés. Donc, ça ne veut pas dire qu'on n'a pas fait des démarches pour améliorer la prestation des services essentiels, sauf qu'on a été refusés.

M. Chevette: Mme Eloyan, vous avez des objectifs de récupération monétaire. Je pense que cela a été clair dans le message surtout de M. Bourque. Quel est ce montant que vous voulez récupérer, au total, pour l'année 1995-1996? L'année budgétaire 1996, ce que vous avez payé... Vous allez payer jusqu'à Noël, là, je

suppose. Pour 1996, quel est le montant que vous voulez sauver?

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, c'est très difficile de répondre à cette question parce que les besoins réels varient chaque année. Donc, pour l'année 1996, les restrictions budgétaires peuvent être très différentes de l'année 1999. Nous, on a une projection jusqu'à l'an 1999 de réduire nos dépenses, naturellement. Mais, au-delà de ces objectifs-là, je pense que le droit à la gestion, on ne peut pas chiffrer. Donc, il faut avoir cette souplesse-là pour qu'on puisse, en tant qu'administration municipale, s'adapter aux besoins à chaque année.

M. Chevette: Non, mais je suppose...

Mme Eloyan (Noushig): Donc, on ne viendra pas, naturellement...

M. Chevette: Je vais préciser ma question.

Mme Eloyan (Noushig): ...vous demander de nous le fournir à chaque année. On veut l'avoir, cette souplesse-là, une fois pour toutes, pour pouvoir s'accommoder à cette réalité-là.

M. Chevette: Oui, mais il y a des objectifs pécuniaires quand on renégocie. On peut vouloir négocier 15 000 000 \$ en 1996-1997, parce que ça se répète et que ça s'avantage, 18 000 000 \$ en 1997, 20 000 000 \$ en 1998, 22 000 000 \$ en 1999, peu importe. Je ne veux pas non plus... Mais il y a un ordre de grandeur.

Je vais vous donner un exemple. Si je veux vous aider, moi, comme interlocuteur ou comme intermédiaire, il faut au moins connaître un peu l'ordre de grandeur pour pouvoir proposer des compromis quelconques à l'autre partie. J'ai eu l'impression, à date, que c'était plus... Je vais vous dire ce que je pense, et j'aimerais que vous me ramassiez si j'ai tort; ça ne me fait rien, je suis capable d'en prendre. J'ai comme l'impression que vous en êtes à une guerre de principes et non plus à une négociation d'un contrat collectif de travail. Je vais vous dire pourquoi j'en arrive à cette conclusion-là. J'ai négocié suffisamment longtemps — et je reconnais des gens, ici, qui ont fait autant que moi dans le domaine de la négociation — pour vous dire que, quand on lutte sur un principe et qu'on ne veut pas entendre parler d'autre chose que de clarification du principe, c'est très difficile, même pour un médiateur si bon soit-il, si excellent soit-il, de proposer des pistes de règlement, parce qu'on «bocce», on «stâle» — appelez ça comme vous voudrez, tous les synonymes pour toutes les langues — on barre littéralement sur un principe.

Moi, si vous me disiez, par exemple: Je veux récupérer 15 000 000 \$ à la première année, 20 000 000 \$ à la deuxième — je ne sais pas — au moins, je pars là-dessus et je sais à peu près vos grandes

visées sur trois ans. Si vous ne voulez pas les dire en public, dites-moi-les en privé. Je vais aller m'asseoir avec le syndicat et je vais dire au syndicat: Écoutez une minute, vous avez compris le maire, vous avez compris qu'il s'en va vers des objectifs de gains pécuniaires pour fins budgétaires et vous allez me dire quel est l'effort, vous-autres, que vous allez consentir. «C'est-u» par le changement du plancher d'emploi, l'abolition du plancher d'emploi, l'attrition? Je ne sais pas. Mais si vous me dites: Le plancher d'emploi, il faut que ça disparaisse, je ne veux pas en parler pantoute, je ne pourrais plus discuter longtemps avec vous. Mais si je vous dis: Qu'est-ce que vous en diriez si vous ne changiez plus à tous les mois, mais que vous changiez une fois par année, avec une baisse annuelle de... et que ça vous donnait 13 000 000 \$? Vous avez atteint vos objectifs budgétaires, on a rétabli la paix, on s'en va vers un compromis. Mais, là, je ne le sais plus. Et je vais demander la même chose au syndicat, je ne les épargnerai pas plus que vous, là. Il semble qu'il y ait un choc sur les principes, peu d'ouverture sur les contenus. C'est l'impression que ça me laisse.

Mme Eloyan (Noushig): M. le ministre, je comprends très bien que vous êtes une personne qui veut aller droit au but. D'ailleurs, vous avez vous-même posé des gestes concrets en accordant quelque 40 000 000 \$ et plus à la Ville de Montréal. Ce n'est pas pour vous lancer des fleurs, M. le ministre, mais sauf que vous conviendrez avec moi qu'un contrat social doit absolument aussi se baser sur des principes, c'est évident. Mais si vous voulez que je chiffre quand même ces principes-là, au moins une partie de ces principes, je pourrais peut-être avancer le montant minimum de 25 000 000 \$. Quand on parle des quelque 325 cols bleus disponibles par année, on peut le chiffrer alentours de 25 000 000 \$, sous toutes réserves. Ça peut augmenter, ça peut diminuer, mais... Et, quant aux modalités, vous avez avancé tout à l'heure: Qu'est-ce vous voulez exactement, c'est l'abolition ou l'attrition? C'est un peu les deux, parce que, bon, le principe, c'est d'abolir le plancher d'emploi, mais la modalité peut être très, très souple. La façon de le faire, c'est par attrition. On l'a dit d'ailleurs, on est très ouverts à ça.

Le Président (M. Tremblay): Alors, M. le député de Bourassa.

M. Charbonneau (Bourassa): M. le Président, j'ai écouté avec attention la présentation faite par la Ville de Montréal. Je suis un citoyen de Montréal tout en étant représentant du comté de Bourassa, qui contient une partie de sa population dans la ville de Montréal. Donc, on a de l'intérêt à ce dossier et de l'intérêt, aussi, à contribuer, à travers cette commission parlementaire, à essayer de dégager un espace de dialogue constructif, si possible, dans le but de prévenir des interventions d'autorité, soit en termes de contenu ou de dispositif. C'est le but de l'exercice ici.

J'ai entendu les représentants de la Ville de Montréal donner leur point de vue relativement à toute cette question de plancher d'emploi et de sécurité d'emploi. En tout cas, on voit, dans les documents de la Ville, une disposition à accorder la sécurité d'emploi tout en demandant de faire disparaître la notion de plancher d'emploi. Nous avons cru entendre aussi la représentante de la Ville nous dire son ouverture à accepter une diminution par attrition, c'est-à-dire: quand il y a des départs pour différentes causes, on ne les remplace pas. Alors, ça serait une manière, si j'ai bien compris, pour vous, de faire réduire le nombre d'employés auxquels vous êtes liés de manière statutaire à travers les années. Pouvez-vous nous donner quelques chiffres relatant l'expérience des dernières années? L'attrition, ça signifie quoi? Quelles sont les possibilités à travers cette formule? Combien il en part par année, l'expérience historique des trois ou cinq dernières années? Est-ce que ça vous permet d'avancer vers votre objectif de manière significative ou si c'est à la marge? C'est ma première question.

Mme Eloyan (Noushig): M. le Président, on parle de quelque 200 à 250 employés cols bleus qui partent à leur retraite à chaque année.

M. Charbonneau (Bourassa): Ce qui se traduit de quelle manière, là, sur le plan financier?

Mme Eloyan (Noushig): 10 000 000 \$ à 13 000 000 \$.

M. Charbonneau (Bourassa): 10 000 000 \$ à 13 000 000 \$. Alors, donc, ce...

Mme Eloyan (Noushig): Ça, c'est juste les cols bleus qui partent à leur retraite. Donc, on ne parle pas d'un programme incitatif...

M. Charbonneau (Bourassa): D'accord, oui, oui.

Mme Eloyan (Noushig): ...par exemple, comme on l'a fait cette année. Donc, on parle juste de l'attrition normale.

M. Charbonneau (Bourassa): Donc, le simple non-remplacement de ceux qui quittent pour différentes raisons vous dégagerait une marge de 10 000 000 \$ à 13 000 000 \$...

Mme Eloyan (Noushig): Voilà.

M. Charbonneau (Bourassa): ...ce qui, d'après ce que vous avez répondu au ministre Chevette, constitue à peu près 50 % du problème.

Une voix: De la solution.

M. Charbonneau (Bourassa): Bien, la solution ou le... Ça créerait... ça réglerait 50 % du problème...

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Charbonneau (Bourassa): ...donc, ça ferait 50 % de la solution. Est-ce que c'est à peu près ça?

M. Bourque (Pierre): M. le Président, je voudrais juste ajouter que les employés cols bleus en disponibilité nous coûtent 20 000 000 \$...

Une voix: 24 000 000 \$.

M. Bourque (Pierre): 24 000 000 \$. J'espère que vous n'avez pas oublié ça aussi. Ce sont des employés en surplus, qui sont hors budget de service et qu'on doit garder à cause du plancher d'emploi. Donc, il ne faut pas oublier ce 24 000 000 \$ qui est là et qui, au fond, est inacceptable dans n'importe quelle entreprise.

• (12 h 50) •

M. Charbonneau (Bourassa): J'ai un deuxième volet, question. J'ai entendu Mme Eloyan dire: Oui, c'est une grève légale mais bizarre. Est-ce que vous pourriez être plus explicite sur la bizarrerie que vous constatez à cette grève?

Mme Eloyan (Noushig): Bien, je dirais que c'est une grève plutôt technique, c'est juste le refus de faire les heures supplémentaires. Donc, ce n'est pas une grève générale, si vous voulez, au sens habituel. C'est juste le refus de faire des heures supplémentaires, donc, naturellement, qui pénalise quand même les employés cols bleus au niveau de la rémunération en temps supplémentaire. Mais, par contre, les services ordinaires sont rendus à la population à l'intérieur des quarts de travail normaux. Mais, par contre, le refus de faire du temps supplémentaire, on l'a vu, ce que ça a donné en fin de semaine à Montréal, c'est de refuser de faire le chargement de neige avant neuf centimètres, et ça pénalise, finalement, les Montréalais. C'est aussi dans ce sens-là que j'avancais la notion d'une grève bizarre.

M. Charbonneau (Bourassa): Si je comprends, M. le Président, c'est une grève bizarre parce que c'est une grève qui ne porte que sur une dimension de la prestation de travail, c'est-à-dire le temps supplémentaire. Par contre, on a entendu la réponse faite aux questions du ministre Chevette, il y a, semble-t-il, respect des services essentiels. Je cherche à cerner le caractère bizarre là-dedans.

Je voudrais vous poser une autre question. Est-ce qu'il y a, oui ou non, des conditions de votre part, des préalables de votre part à une reprise des négociations?

Mme Eloyan (Noushig): Je pense que je vais me répéter, mais je peux vous avancer, encore une fois, les principes fondamentaux, c'est le seul préalable: le principe d'équité, donc respect des heures travaillées, heures payées; naturellement, le préalable de l'abolition du plancher d'emploi pour donner plus de souplesse au niveau de la gestion; le caractère non négociable de la

violence, ça, c'est important à souligner; ainsi que la souplesse au niveau de la sous-traitance pour pouvoir assurer les services à la population à moindre coût.

M. Charbonneau (Bourassa): J'ai l'impression que vous ne répondez pas vraiment à la question que j'ai posée. Je suis bien informé — parce que vous l'avez répété à deux, trois reprises ce matin — des principes. Mais là on sait, en négociations, si nos principes sont respectés à la fin des négociations, quand on arrive pour signer. On a des principes au début, ça nous guide. Puis, à la fin, quand il n'y a plus rien à faire, on regarde. Si nos principes ont été suffisamment respectés, on signe. Puis s'ils ne l'ont pas été assez... Ça, c'est à la fin.

Ma question, moi, c'est: En préalable, est-ce que vous voulez que le syndicat dise, avant de reprendre les négociations: Oui, nous répondons à toutes vos conditions préalables, ou s'il vous suffirait que ces gens-là se mettent à la table avec vous puis que vous essayiez de régler vos problèmes un par un, puis vous verriez, à la fin, si vous avez respecté vos principes ou non? Je veux dire... Vous vouliez quasiment suggérer qu'il faut un règlement avant de commencer à discuter. Un règlement, ça résulte du processus, ça ne précède pas le processus. Est-ce qu'on se comprend un peu?

Mme Eloyan (Noushig): M. le député, c'est que...

M. Charbonneau (Bourassa): Et une dernière question, la violence. Est-ce qu'il y a des demandes, dans la demande syndicale, est-ce qu'il y a des aspects qui cherchent à négocier la violence?

Mme Eloyan (Noushig): Donc, je vais essayer de répondre point par point. C'est sûr que, pour pouvoir arriver à une entente négociée, il faut avoir des principes de base, donc la notion de l'équité et du respect de la capacité de payer des Montréalais. On ne peut pas rejeter ça du revers de la main. Donc, je comprends que c'est dans ce sens-là que nous avançons nos conditions. C'est primordial qu'on s'entende là-dessus d'abord, la notion de l'équité. Les modalités, on peut en discuter: comment on va faire respecter cette notion de l'équité, comment ça se traduit, cette notion de l'équité. Donc, heures travaillées, heures payées, etc. Mais la notion fondamentale doit être là avant même de reprendre, ou bien encore, c'est un préalable, si vous voulez, pour reprendre les pourparlers. Dans ce sens-là, je pense... Vous pouvez qualifier de cadre de règlement ou de préalable à la reprise des négociations, mais je pense que c'est fondamental de retenir ces notions de base.

En ce qui concerne la violence, oui, MM. les députés, il y a eu, au début de la reprise des pourparlers avec la nouvelle administration, un préalable de négocier la violence dans le cadre d'un règlement.

Le Président (M. Tremblay): Il reste quelques

minutes, là, au premier bloc de 15 minutes de l'opposition officielle. Alors, je vais reconnaître le député de LaFontaine et, par la suite, la ministre de l'Emploi.

M. Gobé: Alors, merci, M. le Président. Bonjour, M. le maire. J'ai une question — quoiqu'on ne me laisse pas beaucoup de temps — très directe à vous poser. J'ai entendu dire souvent que les employés cols bleus de la Ville refusaient de faire des heures supplémentaires comme moyen de pression. Donc, on se rend compte que les effectifs cols bleus sont obligés, pour assumer leurs tâches, d'avoir recours à cette méthode-là. Puis, de l'autre côté, vous venez de nous dire, M. le maire, que la Ville paie 20 000 000 \$ ou 23 000 000 \$ pour du personnel qui, lui, ne travaille pas et que vous êtes obligés de payer. Comment pouvez-vous nous expliquer ça, là, d'une manière simple, qu'on puisse avoir des gens en disponibilité qui coûtent 23 000 000 \$ à la Ville, donc qui ne travaillent pas, si je comprends bien la signification du mot «disponibilité», et, de l'autre côté, être obligés de recourir aux services d'heures supplémentaires de la part de vos employés qui, eux, sont sur le travail?

M. Bourque (Pierre): Il y a 325 employés cols bleus qui sont payés en disponibilité au fil de l'année à cause du plancher d'emploi, parce qu'on doit les payer. Donc, on n'a pas de justification à leurs tâches, mais ils sont là et on les utilise quand même. Ce qui veut dire qu'ils sont utilisés à des tâches supplémentaires et que la Ville fait en sorte d'utiliser ces employés-là, mais ils ne sont pas requis par les services, ils ne sont pas requis pour des emplois réguliers.

Maintenant, le temps supplémentaire, c'est une décision du syndicat de faire la grève du temps supplémentaire. C'est pour ça qu'il y a un état de grève à la Ville, c'est parce qu'on refuse de faire du temps supplémentaire. C'est juste cette notion-là de temps supplémentaire qui entraîne la notion de grève, actuellement, et de services essentiels.

M. Gobé: C'est ça. C'est parce que, si je comprends bien, vous nous dites que ces employés-là qui sont payés, ils font des tâches. Quels genres de tâches font-ils?

M. Bourque (Pierre): Des tâches... Ça peut être l'entretien supplémentaire de certains bâtiments, ça peut être des tâches qui ne sont pas prévues dans les services réguliers.

M. Gobé: Alors, pourquoi êtes-vous obligés de passer avec les employés réguliers aux heures supplémentaires, alors que vous avez là un bassin de gens, de toute façon, que vous êtes obligés de payer et qui pourraient être utilisés?

M. Bourque (Pierre): Non, non. Le temps supplémentaire, c'est simplement comme façon de faire la grève à la Ville. Actuellement, le syndicat a décrété le

refus du temps supplémentaire comme moyen de pression. Alors, le temps supplémentaire existe...

M. Gobé: Oui. Vous savez, M. le maire, je ne veux pas y revenir, mais, moi, ma compréhension puis celle des citoyens en général, c'est que, lorsqu'on utilise des ouvriers pour faire du temps supplémentaire, c'est parce que le temps régulier pour lequel l'ensemble des employés est payé n'est pas suffisant...

M. Bourque (Pierre): Mais, monsieur...

M. Gobé: Vous permettez?

M. Bourque (Pierre): Je comprends, mais...

M. Gobé: ...pour accomplir leur mandat. D'accord? Mais si vous me dites que, de l'autre côté, vous en avez 325 qui sont payés à ne rien faire, pourquoi ne pas, à ce moment-là, les former sur la formation professionnelle, les envoyer faire ce travail-là et, à ce moment-là, limiter le recours aux heures supplémentaires?

M. Bourque (Pierre): Mais ça nous prendrait une souplesse de gestion. La convention collective ne permet pas ça. La convention collective attribue le temps supplémentaire à tel employé et tel employé en priorité sur ceux qui sont en disponibilité. C'est ça, le problème. On a très peu de flexibilité dans l'actuelle convention collective. On ne peut pas affecter les gens où on en a besoin. Il faut affecter soit l'aîné, soit celui qui a le plus de temps d'ancienneté, etc.

M. Gobé: O.K. Un dernier mot en terminant. Vous ne trouvez pas que c'est là peut-être un exemple de rigidité de gestion qui demanderait certainement à être amélioré et à être vu dans le cadre d'un règlement global des relations entre les employés de la Ville et l'administration, ainsi que les dépenses qui en sont encourues?

M. Bourque (Pierre): La chose la plus importante qu'on demande, c'est une flexibilité dans la gestion. On veut gérer la Ville comme on gère une entreprise, en tenant compte des coûts, des bénéfices et de la capacité de payer des contribuables. Mais, ça, on ne l'a pas.

M. Gobé: Merci, M. le maire. J'ai fini, M. le Président.

Le Président (M. Tremblay): Très bien. Alors, la députation ministérielle ainsi que l'opposition officielle ont épuisé 15 minutes de part et d'autre. Le député de Rivière-du-Loup a demandé la parole. Parce que le député de Rivière-du-Loup n'est pas membre de la commission, alors ça prend la permission des membres de la commission, et, dans un deuxième temps, le temps du

député de Rivière-du-Loup sera diminué, là, proportionnellement aux 15 minutes qu'il reste tant à l'opposition qu'à la députation ministérielle.

M. Chevette: Je propose qu'il puisse prendre trois minutes sur chaque partie, ce qui fait six minutes.

Le Président (M. Tremblay): Bon. Alors, de consentement des membres de la commission, vous avez le droit à un maximum de six minutes, M. le député de Rivière-du-Loup.

• (13 heures) •

M. Dumont: Merci. Je ne prendrai même pas ça. Ma question, elle est finalement très simple. Si la Ville avait une pleine, totale capacité de gestion — donc pas de sécurité d'emploi, on paie au taux du marché, 15 et quelque chose, comme vous nous avez montré tout à l'heure, pas de plancher d'emploi, les heures travaillées sont les seules heures payées — et que la Ville voulait répondre aux besoins des citoyens avec pleine capacité de gestion — donc on paie strictement en fonction du taux du marché, du taux moyen, les heures dont on a besoin pour remplir les emplois — ce serait combien d'économies par rapport à la situation actuelle? Est-ce que, ça, ça a été évalué? Parce que, pour moi, le reste, la différence, c'est non pas des services aux citoyens, c'est comme un bonus qui découle des rapports de force présents, mais surtout passés, du syndicat. Je me demande si vous avez évalué ça, combien il y en a qui découlent de ça, à l'heure actuelle.

M. Bourque (Pierre): M. le Président, on n'a pas évalué l'ensemble des économies si on allait dans une économie vraiment de libre marché, de libre compétition. Non, je ne pense pas que c'est notre objectif. On sait qu'actuellement on a des économies potentielles, sur les 217 000 000 \$ qu'on paie, qui seraient logiques, réalistes, ce serait un pas dans la bonne direction, de 20 000 000 \$ à 25 000 000 \$. C'est ça qu'on sait actuellement. Mais on ne veut pas, non plus, passer à un autre extrême. Donc, on tient à garder certaines règles qui sont prévues. Mais tout ce qu'on veut, c'est un peu plus de souplesse au niveau de la sous-traitance, au niveau de l'emploi de stagiaires, des jeunes — pour moi, c'est fondamental — au niveau aussi de l'abolition par attrition du plancher d'emploi. Donc, notre démarche est une démarche, si vous voulez, de partenariat, et c'est ça qu'il est important de mentionner. C'est une démarche, au fond, de formation aussi de nos employés, de motivation, pour aller ensemble vers l'atteinte d'objectifs qui sont les réductions globales des dépenses de la Ville. On a commencé cette année par 61 000 000 \$, de 1 900 000 000 \$ à 1 840 000 000 \$, puis on veut continuer. Les autres syndicats, les autres employés en ont fait du chemin. Il faut que le chemin, on le fasse tous ensemble, incluant les cols bleus.

M. Dumont: Non, je comprends. Je n'ai pas dit qu'il fallait aller à l'autre extrême.

M. Bourque (Pierre): Je comprends. Non.

M. Dumont: Je voulais savoir si ça avait été mesuré...

M. Bourque (Pierre): Non.

M. Dumont: ...pour donner une idée...

M. Bourque (Pierre): Non.

M. Dumont: ...de la réalité.

Le Président (M. Tremblay): Merci, M. le député de Rivière-du-Loup. Alors, Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Merci, M. le Président. M. le Président, peut-être juste un mot pour rassurer le maire, si tant est qu'il fût nécessaire, que Montréal et les Montréalais peuvent compter, dans cette Assemblée nationale, sur l'appui indéfectible de députés des deux côtés de cette Chambre et de ministres. Je pense que, tout dernièrement, et je vois d'ailleurs la présence du délégué régional de Montréal parmi la commission... et je crois que les dossiers les plus récents — vous avez fait allusion au pacte fiscal, je pense, entre autres, à l'Agence métropolitaine de transport, je pense également au programme de restauration des quartiers vétustes — démontrent, ont bien démontré depuis le début de cet automne la priorité qu'occupe Montréal pour le gouvernement.

J'aimerais, si vous me le permettez, cependant, revenir sur l'objet de notre rencontre ce matin et qui est celui d'un conflit qui perdure.

D'abord, je constate qu'avant même de reprendre les négociations vous considérez vos principes comme étant des préalables plutôt que comme des objectifs de négociations. Et j'ai, en écoutant les échanges que vous avez eus des deux côtés, eu l'impression que, pour vous, négocier signifiait céder. Négocier peut aussi consister à atteindre des objectifs budgétaires recherchés, des objectifs de flexibilité recherchés et des objectifs de souplesse recherchés. Et de faire de vos principes des préalables, est-ce que ça n'écarte pas toutes négociations raisonnables et raisonnées qui permettraient d'atteindre des objectifs budgétaires, des objectifs de souplesse et des objectifs de flexibilité? C'est ma première question.

M. Bourque (Pierre): Mme la ministre, je peux répondre qu'on n'est pas des gens de... On n'a aucune forme d'orthodoxie. Ce qu'on réalise, c'est qu'on veut aller, à partir... Nous, ce sont nos principes, mais on veut négocier de bonne foi à partir de ces principes-là. Il n'y a aucun problème. Il n'y a pas de préalables, il n'y a pas de... Actuellement, on essaie de trouver... et on pense que la population est derrière nous. Les gens nous ont dit que c'était dans la bonne direction. On est vraiment supportés par la population. Et c'est à partir de ça

qu'on veut négocier. On ne peut pas tout le temps céder. Depuis des années, ça a tout le temps été le pattern des négociations, c'est qu'on va toujours en chercher un morceau de plus: 37 heures et demie payées 40; là, maintenant, c'est 35 payées 40 en quatre jours, puis après... C'est tout ça. Nous, on...

Mme Harel: D'accord. On va revenir sur chacun des points...

M. Bourque (Pierre): D'accord.

Mme Harel: ...mais je comprends donc qu'il n'y a pas de préalables, hein...

M. Bourque (Pierre): Non.

Mme Harel: ...et donc que les négociations seraient possibles, pourraient s'enclencher immédiatement, comme le suggérait Mme la députée de Saint-François, sans que, comme préalable, vous exigiez l'arrêt des moyens de pression, c'est-à-dire l'arrêt de la grève légale. Je comprends cela?

M. Bourque (Pierre): Exact.

Mme Harel: Très bien. Alors, revenons aux objectifs budgétaires légitimes. Je vous le dis là, il y a des objectifs budgétaires, de flexibilité et de souplesse, légitimes. Alors, reprenons-les si vous le voulez bien, parce que, tantôt, il y a eu une ouverture importante qui a été faite, celle que Mme Eloyan a faite en disant: Attrition ou disparition du plancher d'emploi, c'est une question de modalités. Ce qui compte, c'est le résultat, n'est-ce pas?

Je comprends que le Conseil de médiation, dans son rapport, a recommandé de réduire par attrition plutôt que par une abolition du plancher d'emploi. Dans son rapport, le Conseil évalue à 216 départs par année le nombre de personnes qui quittent. Vous disiez tantôt: C'est 51 000 \$, en moyenne, de salaire. C'est donc dire qu'à chaque mois c'est 1 000 000 \$, parce que c'est 20 personnes au minimum. C'est même un minimum, parce que c'est un peu plus que 216, c'est le minimum qui est prudent, là. Ça signifie donc que, simplement en appliquant cette recommandation du Conseil de médiation, qui est de ne pas procéder par l'abolition du plancher d'emploi mais par une réduction par attrition, c'est 216 employés de moins puis c'est 12 000 000 \$ d'économies. Je comprends donc que c'est une recommandation qui pourrait être intéressante, si tant est qu'elle va chercher 12 000 000 \$. Elle aurait été appliquée l'an dernier, ou au printemps, ou elle le serait à partir de maintenant, et ce serait déjà 1 000 000 \$ pour le mois de décembre ou pour le mois de janvier.

Je comprends également qu'une autre des recommandations était à l'effet de diminuer la fréquence de remplacement des nouveaux titulaires de façon à ce que ce ne soit, finalement, un remplacement effectué qu'une

fois par année. Actuellement, j'ai bien compris que le plancher d'emploi était mensuel et que l'offre avait été faite par le syndicat pour qu'il devienne annuel.

Les 365 personnes en disponibilité dont vous parliez en réponse au député de LaFontaine, elles sont en disponibilité, j'imagine, certains mois de l'année puis elles sont occupées d'autres mois, puisqu'il y a, évidemment, des pics de déneigement et autres activités qui les requièrent toutes en même temps. Je comprends que de ne pas avoir à les remplacer mensuellement mais annuellement pourrait permettre des économies d'environ 5 000 000 \$. Donc, là, je ne veux pas jouer à la prestidigitatrice, mais on est à 17 000 000 \$, n'est-ce pas, en termes d'objectifs budgétaires.

Je comprends également qu'en termes de sous-traitance le rapport du Conseil de médiation a proposé d'examiner cette question d'une sous-traitance qui doit se faire présentement au même taux horaire que celui versé aux cols bleus. J'aimerais que vous me le chiffriez, parce que les informations que j'ai essayé d'obtenir et qui m'ont été transmises sont à l'effet que nous n'avions pas obtenu les économies réalisées par une telle mesure. Je ne sais si c'est parce que la Ville ne l'a pas évalué ou parce qu'on n'a tout simplement pas réussi à les obtenir sans autre forme de procès, mais je voudrais qu'on m'indique... par une clause comme celle-là qui aurait pour effet de rendre inapplicable pour la durée de la prochaine convention collective, à combien se chiffraient les économies qui pourraient être ainsi réalisées. Moi, ce que j'ai comme chiffres, c'est, finalement, seulement l'ordre de grandeur des contrats pour les prochaines années.

Et puis la question des horaires de travail. Je comprends également que la recommandation du Conseil de médiation proposait de renégocier tous les horaires dans l'optique d'une augmentation significative de la productivité, d'une réduction des coûts d'opération de la Ville, d'une meilleure qualité de services pour les citoyens et d'une plus grande motivation des salariés à leur travail. Il s'agissait là des cinq... des quatre, excusez-moi, des quatre objectifs proposés de renégociation des horaires avant, avant toute réduction de la semaine de travail.

• (13 h 10) •

Alors, est-ce qu'on n'a pas mis la charrue devant les boeufs? Est-ce que, finalement, quand on veut aller chercher nos objectifs... Le premier est la réduction par attrition, le second est un plancher d'emploi qui est annuel plutôt que mensuel, le troisième est la sous-traitance, le quatrième est la renégociation des horaires de travail sur la base d'une augmentation de la productivité, d'une réduction des coûts d'opération, d'une meilleure qualité de services aux citoyens et d'une meilleure motivation des salariés et, ensuite — c'était dans cet ordre-là que le rapport de médiation faisait ses recommandations — la possible réduction des horaires, mais à aucun coût pour la Ville, donc avec autofinancement complet à partir d'autres économies ou de gains mesurables et récurrents. Les échanges que j'ai pu avoir avec la

Communauté urbaine, même si on ne peut pas, par analogie, comparer à 100 %, font que, malgré tout, l'entente signée l'an dernier a permis jusqu'à maintenant le tiers, 33 % de gains de productivité, ce qui amène la Communauté urbaine de Montréal à considérer que la réduction des heures de travail est entièrement autofinancée et plus encore par les gains de productivité. Bon. Est-ce qu'il n'y a pas là matière à aller chercher vos objectifs légitimes: budgétaires, de flexibilité et de souplesse?

Mme Eloyan (Noushig): Mme la ministre, j'aimerais passer la parole à M. Des Trois Maisons, mais, avant de le faire, j'aimerais juste reprendre trois points que vous avez soulevés tout à l'heure.

La réduction par attrition. On n'a pas de problème sur cette modalité-là, mais il faut maintenir quand même le principe de l'abolition du plancher, parce qu'à un moment donné on ne sait plus où ça arrête, le plancher d'emploi. Est-ce qu'on va revenir vous revoir dans trois ans, selon les besoins en l'an 1999, pour rééquilibrer encore une fois ce plancher-là? On veut quand même avoir des souplesses récurrentes au niveau de la gestion.

Deuxième point. Quand vous parlez de l'ouverture au niveau de la sous-traitance, il ne faut pas oublier que la proposition qui est faite est de suspendre cette clause-là pour trois ans. Ça veut dire qu'il va falloir revenir dans trois ans vous demander, encore une fois, de la souplesse à ce niveau-là. Donc, ce n'est pas des moyens, des outils permanents, récurrents.

Troisième point. Vous soulevez la productivité. On est tous conscients d'une chose, qu'actuellement il faut absolument travailler sur la productivité. Je peux même vous donner peut-être une information. Actuellement, la productivité de nos employés cols bleus s'arrête aux alentours de 35 %. Donc, on a encore des efforts assez importants à faire au niveau de la productivité. Donc, même la proposition d'augmenter la productivité pour financer la nouvelle demande, ça va prendre pas mal de temps pour arriver quand même à 80 % ou à 90 % et, éventuellement, à 100 % de productivité. C'est ça, le but recherché par les administrateurs. Donc, à 35 %, on est encore très loin du but visé.

Une voix: M. Bond va...

Mme Eloyan (Noushig): J'aimerais quand même passer la parole à Me Bond peut-être pour pouvoir vous expliquer plus en détail les trois points que vous avez soulevés.

M. Bond (Alain): Il faut comprendre, Mme la ministre, que, lorsque l'on parle d'économies qui pourraient être générées par la modification du dernier alinéa de l'article 27.01, le salaire payé par les entrepreneurs à leurs propres employés, ce sont des économies qui sont difficilement chiffrables puisque nous sommes soumis aux aléas de l'appel d'offres. Donc, on ne peut pas les

chiffrer, nous. Mais ça nous place dans la situation telle que l'on pourrait aller en appel d'offres sans être obligés d'inscrire au contrat: Vous devez payer tel taux horaire, et ça débalance le jeu de l'appel d'offres, finalement.

Quant à la productivité, effectivement, ce qu'est la position de l'administration municipale, c'est que cette productivité-là, c'est un bénéfice qui devrait être retiré par les citoyens de Montréal et non pas servir à financer de nouvelles améliorations à des conditions de travail qui sont déjà pour 15 % au-dessus du marché. C'est la position de l'administration municipale. On dit: Cette productivité-là, c'est un droit de la population de Montréal, et ça ne doit pas plutôt servir à financer de nouvelles améliorations, de nouvelles conditions de travail qui vont faire en sorte que les cols bleus de la Ville vont être encore plus distancés du marché de référence, de ceux qui paient les taxes pour payer ces conditions de travail là.

Mme Harel: Alors, M. le Président, je sais qu'il me reste très peu de temps, peut-être deux à trois minutes seulement. En tout cas, je veux simplement constater avec les membres de la commission et nos invités que, pour ce qui est des économies chiffrables, restons-en là seulement, on comprend qu'il pourrait se réaliser immédiatement avec la réduction par attrition, pour l'année 1996, presque 12 000 000 \$ d'économies, pour l'année 1997, presque 17 000 000 \$ d'économies et, pour l'année 1998, un peu plus de 18 000 000 \$ d'économies. Il pourrait également, en termes d'économies chiffrables, se réaliser immédiatement, en termes de diminution de la fréquence de remplacement, une fois par année plutôt que par mois, une économie chiffrée, pour l'année 1996, à 4 700 000 \$ et donc récurrente pour chacune des trois années de la convention.

La sous-traitance, je prends donc en considération ce que Me Bond vient de nous signaler et que, par ailleurs, pour la renégociation des horaires de travail, elle devrait se faire, croyez-vous, en fonction surtout de l'augmentation de la productivité, de la réduction des coûts d'opération, d'une meilleure qualité des services aux citoyens, sans pour autant servir à modifier à la baisse les horaires de travail.

Mais je constate qu'au minimum on est, pour cette année, à 17 000 000 \$ d'économies; pour l'an prochain, on est, au minimum, à 21 000 000 \$; pour l'année qui suit, à 23 000 000 \$. Et je comprends que tout ça est de la durée d'une convention.

Ceci étant dit, est-ce que ce n'est pas en mettant un pas devant l'autre qu'on peut avancer et, ensuite, revoir ces façons de procéder? Pourquoi imaginer que, malgré tous ses défauts, qui sont sûrement plus nombreux que ce que j'en connais, le syndicat des cols bleus, avec le même président, M. Lapierre, le même exécutif syndical, ait réussi un changement quand même aussi profond dans ses relations avec la Communauté urbaine? Pourquoi ne pas miser sur un changement équivalent durant une convention de trois ans avec la Ville de Montréal?

M. Bourque (Pierre): Vous parlez d'une convention avec la Communauté urbaine. Tantôt, Mme Eloyan a bien mentionné que c'était vraiment un autre contexte et que... je veux dire, ça ne se compare pas du tout, 180 employés avec 4 000 employés, ce n'est pas du tout... Nous, on a un plancher d'emploi qui nous coûte 20 000 000 \$ par année. Je pense qu'on ne peut pas comparer ce qui est incomparable, Mme Harel, avec tout le respect que j'ai pour vous.

Il y a aussi toute la question de la productivité. Moi, je sais ce qui s'est passé là-bas. Il y avait peut-être encore moins de 35 %, à la Communauté, là-bas. Bon, que les employés, que les bénéfices de la productivité retournent aux citoyens, c'est tout à fait normal. Je veux dire, nos employés, on l'a dit et répété, ils sont payés plus que le marché, ils ont des avantages, une sécurité d'emploi qui vaut énormément; pour certains, on dit que c'est déjà presque de 50 %. Qui a la sécurité d'emploi au Québec actuellement? Pratiquement personne. Donc, il y a tous ces avantages-là. Actuellement, on doit réduire, et la notion de diminution d'impôts, de taxes est fondamentale pour nos citoyens, et ce n'est pas demain qu'on... On veut y aller et on veut y aller avec nos employés, mais ça nous prend une plus grande gestion, une plus grande manoeuvre à l'intérieur des conventions collectives.

Alors, il y a des pistes dans ce que vous dites, encore faut-il que les chiffres soient réels et encore faut-il que ce soit accepté et réaliste, et, là-dessus, on est prêt à le regarder. Mais il ne faut pas prendre quatre ans ou cinq ans pour aller chercher rien. Actuellement, les demandes sont énormes de la part du syndicat, on n'a qu'à voir l'ensemble des demandes. Les chiffres que vous mentionnez sont encore très, très restreints.

Mme Harel: Alors, je vous remercie, M. le maire, puis je remercie Mme Eloyan et la délégation. Je comprends que ce que j'ai mentionné, en fait, vient du rapport du Conseil de médiation et je souhaiterais, bien sincèrement, que vous y jetiez peut-être un regard neuf.

Le Président (M. Tremblay): Avant de céder la parole à la députée de Marguerite-Bourgeoys, j'ai cru comprendre tout à l'heure... Je regarde un peu l'impatience de M. Des Trois Maisons qui a un commentaire à faire. Mme Eloyan, vous vouliez lui céder brièvement la parole. Alors, si M. le maire est d'accord également, peut-être que M. Des Trois Maisons pourrait brièvement faire son commentaire.

• (13 h 20) •

M. Des Trois Maisons (Jean): Juste une petite remarque sur le premier 12 000 000 \$ d'économies qui est salué, qui est présenté par la ministre, Mme Harel. Je voudrais juste dire que, la première année, compte tenu que c'est 6 000 000 \$ la première année, au départ, juste une petite correction. Et vous avez parlé de la similitude entre la situation de la Communauté urbaine et celle de la Ville de Montréal. On doit regarder

l'ensemble de la démarche des deux situations pour pouvoir affirmer que c'est à peu près facilement réalisable dans les deux contextes qui sont très différents.

Juste pour bien situer les données, le nombre d'employés à la Communauté urbaine dans sa globalité, 270 cols bleus, et dont à l'usine d'épuration 195 employés, qui sont visés par l'usine d'épuration, donc 4 060, 270, 195 personnes. Nombre de fonctions occupées à la Ville, 221; 13 à la Communauté urbaine. Types d'activités: 100 à la Ville, 3 à la Communauté urbaine. Nombre d'horaires: 50 à la Ville, 5 à la Communauté urbaine. Plancher d'emploi à Montréal; aucun plancher d'emploi à la Communauté urbaine. En fait, dès le départ, nous savions que les négociateurs de la Communauté urbaine avaient reçu le mandat de le donner, le 35-4. Chez l'administration antérieure, c'était de même, je n'ai pas à juger ça.

L'objectif visé par la CUM était surtout de régler une série de difficultés administratives et de permettre la clarification des rôles et fonctions. Et je peux vous dire qu'ils avaient mentionné à un moment donné, les négociateurs de la Communauté urbaine, qu'ils avaient des difficultés, qu'une certaine violence s'était installée dans le comportement des parties. Ce n'est plus ça, là. Je maintiens... Je ne veux pas dire que c'est encore ça. Mais il y a eu une pression par le climat, par le contexte, qui a fait en sorte que la Communauté urbaine a fait des choses.

Les objectifs de même que l'ampleur des enjeux à la Communauté urbaine et à la Ville. Juste pour donner un exemple, on me rapporte qu'on a 1 200 chauffeurs de camion, 1 200 manoeuvres. Quand vous pensez à l'utilisation de l'équipement, la répartition des heures de travail... La Ville de Montréal a toujours dit qu'elle était prête à regarder chacune des activités, à évaluer sa capacité de changer les choses. Il se peut qu'une solution aux travaux publics dans telle activité soit une semaine réduite de quatre jours, neuf heures par jour, 36 heures. Mais ce que nous disons: Ne donnons pas un 35-4 «at large», sans vérification. Nous avons fait vérifier chacune des activités en termes de coût. Quand on dit que ça coûte 16 000 000 \$, 18 000 000 \$, c'est qu'on a fait vérifier par nos services d'une façon exhaustive l'impact de ces changements, les conséquences de ces changements. Quand on a un camion, on ne peut pas mettre deux chauffeurs sur le même camion pour la même période. Pour moi, a priori en tout cas, c'est le gros bon sens.

Alors, on répète encore une fois devant vous bien respectueusement que la Ville est prête à regarder avec le syndicat des cols bleus chacune des activités. Et c'est bien sûr que, dans une démarche positive des deux parties pour trouver les meilleurs horaires, la meilleure façon d'opérer, il se peut... Et je suis convaincu qu'à travers ça on va aller chercher des économies, un meilleur fonctionnement, et, Dieu sait, peut-être que la répartition des profits, ce sera gagnant-gagnant pour les deux parties. C'est de même qu'il faut voir la démarche de la Ville sur les horaires de travail et sur la semaine de 35-4 telle que demandée.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme Frulla: Merci, M. le Président. Encore une fois, là, en mettant mon chapeau de Montréalaise, on s'aperçoit qu'effectivement... Je reviens à ce que le ministre des Affaires municipales disait, en disant qu'il y a comme, évidemment, deux principes. Il y a le premier principe, celui du syndicat, qui dit: Il faut régler une convention collective qui est échue depuis, je pense, deux ans — puis c'est légitime — et le principe de la Ville, qui dit: Écoutez, il faut revoir nos façons de faire parce que, Montréal, c'est une ville qui est, il faut le dire, une ville qui est pauvre. Sur les Montréalais, quand on regarde les données qui nous ont été apportées, elles sont assez inquiétantes, quand on regarde la condition sociale des Montréalais actuellement et l'exode des gens de Montréal par rapport aux banlieues. Et, comme Montréalaise, il y a un autre principe que je dis aux deux parties: Il est où le principe qui fait que, comme en fin de semaine, quand un banc de neige durcit puis on n'est pas capable de peller pour sortir notre auto, bien, pour les Montréalais, c'est inacceptable, et il est où le principe aussi du fait que, quand les trottoirs sont trop glissants, à NDG ou à Ahuntsic, et que les gens ne peuvent pas sortir, surtout les gens âgés, ça aussi, c'est inacceptable, et il est où le principe aussi qu'une population qui fait en moyenne 23 000 \$ par année doit être taxée pour, justement, des travailleurs qui en font 53 000 \$, tu sais, ou 51 000 \$? Il y a ça aussi comme principes de la part des Montréalais, et c'est ça, les questions que les Montréalais se posent. Et je pense que, dans l'ensemble des négociations, effectivement, c'est ça qu'il faut regarder ou, enfin, regarder derrière notre tête, d'un parti ou d'un autre, parce que, nous, Montréalais, on se sent pris en otage au moment où on se parle et on se dit qu'il faut que le règlement du conflit, en toute équité pour les deux parties, soit aussi juste pour l'ensemble des payeurs de taxes montréalais.

Cela dit, quand on regarde le rapport de médiation, je regarde l'analyse qui a été faite par la ministre, et, évidemment, quand on le regarde comme ça, bien, on se dit: C'est une analyse qui fait du sens, mais est-ce que j'ai bien compris? Et je reviens maintenant aux heures de travail, est-ce qu'il n'y avait pas dans le rapport de médiation — puis je me trompe peut-être — une clause qui disait que la semaine de 35 heures, ou 40 heures payées pour 35 heures travaillées, va être autofinancée, autofinancée par, par exemple, les gains que l'on fait au niveau de l'attrition, sur le plancher d'emploi? Est-ce que c'est vrai, ça, là, ce que je dis? Je ne me trompe pas, là.

Une voix: Non.

Mme Frulla: Bon. Alors, quand on dit qu'il faut assainir les finances publiques de Montréal, qu'il faut se trouver de l'argent pour, évidemment, répondre aux

besoins, oui, des finances publiques, répondre aux besoins... ce qu'on vient de recevoir, du 1er décembre, du Canadian Bond Rating Service, qui dit que Montréal garde sa cote A, mais avec une tendance négative, et qui dit aussi que: «the city's wage bill is a large portion of its expenditures and it has to be [...] CBRS is concerned about the conflict with its blue-collar workers because the resolution of the conflict is necessary in order to realistically give the city the flexibility it needs to manage its expenditures...»

Alors, ma question est celle-ci. Ce que Mme la ministre disait, et en toute vérité, c'est que les argents sauvés par, justement, l'attrition devraient retourner, si je ne me trompe pas, devraient retourner à Montréal pour les Montréalais et non pas pour payer — puis dites-moi si je me trompe, puis je vous laisse la parole — les 35 heures travaillées... les 40 heures payées pour 35 heures travaillées. Puis, là, je vous laisse la parole, M. le maire, parce qu'il me semble que... Est-ce qu'on en sauve, de l'argent, ou bien on le prend et puis on paie 40 heures de salaire pour 35 heures?

M. Bourque (Pierre): Effectivement, effectivement. Dans le rapport, ça nous sauvait un peu, c'était quatre trente sous pour une piastre, à la page 15: La réduction permettra d'absorber les coûts de la réduction de la semaine de travail. Nous, on s'oppose à ça comme principe. Heures payées, heures travaillées. Mais il faut que les gains de l'attrition s'en aillent en réduction de taxes aux contribuables, c'est clair. C'est là qu'il faut aller et c'est ça qu'il faut, je pense, discuter avec le syndicat. Il faut qu'il comprenne cette réalité-là. Il faut qu'on réduise le coût de nos services.

Mme Frulla: Maintenant, cela dit, une autre question puis je vais passer la parole. Est-ce qu'à ce moment-là, si tel est le cas... Parce que, là, je reviens aux grands principes. Il faut la régler, la convention collective, aussi, en toute équité pour les deux parties. C'est quoi, votre marge de manoeuvre? Dans le fond, c'est que, en quelque part, il faut que le contribuable, lui, ait un peu d'air pour respirer. On est les plus taxés au Canada, nous, les Montréalais, et, en cela, on se dit: Ça n'a plus de bon sens. Puis, là, je parle comme Montréalaise. Mais c'est quoi, votre marge de manoeuvre? Parce que, en quelque part, je comprends aussi qu'il faut la régler, la convention collective, puis il faut être juste aussi pour nos travailleurs. Puis, là, je reviens à ce que Mme la ministre disait: Elle est où, votre entrée en matière au niveau des négociations? Parce qu'il faut qu'elles reprennent. On ne peut plus se fier seulement aux services essentiels. Ça commence où? C'est quoi, votre marge de manoeuvre? Où êtes-vous prêts à dire: Bon, bien, là-dessus, on va s'asseoir puis on va le regarder, puis...

M. Bourque (Pierre): Regardez, on assure déjà nos employés de sécurité d'emploi, hein; ce qui est une garantie extraordinaire. On a déjà 15 % de plus... leur

salaire est déjà 15 % de plus que le marché de référence. Ça, on ne touche pas à ça. Ce sont des acquis. Ce qu'on demande, c'est, par attrition... On ne touche pas du tout à nos employés. Nos employés gardent leurs acquis, gardent leur salaire, ils gardent leur sécurité, ils gardent leur fond de pension, etc. Tout ce qu'on touche, c'est, si vous voulez, plutôt à l'establishment ou au syndicat, où on leur demande de travailler avec nous vers une meilleure productivité, vers une réduction du plancher d'emploi. On ne touche pas à nos employés. Chacun de nos employés, on est derrière eux puis on veut les améliorer. Ce qu'on veut, c'est une plus grande souplesse dans la gestion de la convention et le faire en démarche de partenariat avec le syndicat. Et ce n'est pas nos employés qu'on touche dans ce qu'on a ciblé.

Mme Frulla: O.K. Merci.

• (13 h 30) •

M. Bourque (Pierre): Et on veut y aller progressivement. On ne veut pas y aller d'une façon radicale. Cette année, on a donné déjà, j'ai dit que c'était un premier pas, on a réduit de 60 000 000 \$. Il faut qu'on continue. Mais il ne faut pas casser la baraque, il ne faut pas aller dans des mesures radicales; on est d'accord là-dessus. Mais il faut que ça se chiffre, il faut que le compte de taxes résidentielles, qui est de 1,995, comparé à 1,40 et 1,30 ailleurs, baisse. Ça, vous êtes conscients de ça. C'est la même chose pour nos entreprises, on est encore à 49 % plus haut. Comment voulez-vous inciter les gens à venir à Montréal? Comment voulez-vous freiner l'exode des jeunes ménages? Puis c'est ça, le drame. On perd 30 % des gens... au fond, on est 30 % plus pauvres qu'ailleurs. Pourquoi les gens partent-ils? Pourquoi, même, dès qu'ils sont employés permanents avec une sécurité d'emploi, c'est eux qui partent les premiers. Ce sont les jeunes qui partent, les jeunes ménages, ceux qu'on doit garder.

Le Président (M. Tremblay): Alors, il reste six minutes pour l'opposition officielle, et j'ai deux demandes: Mme la députée de Saint-François, mais également une brève intervention de Mme la députée de Jean-Talon.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

Le Président (M. Tremblay): Alors, Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci, M. le Président. Je voudrais avoir une précision. Lorsqu'on parle de la semaine de 35 heures payée pour 37 et demie et qu'on voit le chiffre de 16 500 000 \$, est-ce que ce chiffre est vraiment pour la différence entre le 37 et demie et le 35 ou si c'est la différence entre le 35 et le 40 heures?

M. Bourque (Pierre): C'est 35 et 37 et demie.

Mme Gagnon-Tremblay: 37... Bon. Ce qui signifie, finalement, que si on allait avec le principe que vous dégagez, à l'effet que ça devrait être des heures payées pour... c'est-à-dire, les heures payées, ça signifie qu'il y aurait une économie de 32 000 000 \$, ou de 33 000 000 \$, si on passait de 35...

M. Bourque (Pierre): Attendez. Regardez, les acquis, on ne veut pas...

Mme Gagnon-Tremblay: Non, je comprends.

M. Bourque (Pierre): ...revenir là-dessus.

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends.

M. Bourque (Pierre): Vous comprenez. Actuellement... l'ancienne administration a donné...

Mme Gagnon-Tremblay: Oui.

M. Bourque (Pierre): ...37 et demie payées 40. Nous autres, on respecte ça.

Mme Gagnon-Tremblay: Je comprends. Mais si, par contre, vous... En dehors des acquis, c'est que vous disiez tout à l'heure qu'on devait payer les heures travaillées. Alors, si on travaille 35 heures et qu'on était payé 35 heures, ça veut dire qu'on économiserait 32 000 000 \$, ou 33 000 000 \$.

M. Bourque (Pierre): Actuellement, on est même prêts à augmenter, pour garder ce principe-là...

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord. Je comprends...

M. Bourque (Pierre): ...le salaire horaire de nos employés. Ça fait que vous avez raison.

Mme Gagnon-Tremblay: Et, avec le principe, je trouve ça difficile à comprendre que vous acceptiez le principe de... vous voulez absolument négocier le principe des heures payées, mais, malgré tout, vous conservez cet acquis, là...

Une voix: 40 pour 35.

Mme Gagnon-Tremblay: 40 pour 35.

M. Bourque (Pierre): 37 et demie pour 40.

Mme Gagnon-Tremblay: 37, pardon.

Une voix: 37-40.

M. Bourque (Pierre): Ça, c'est un acquis, madame. Nous, on doit vivre avec ce dont on a hérité. Donc, ça, on l'accepte.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord. Finalement, c'est que vous reconnaissez que, si on était payé... si on payait pour les heures travaillées, il y a une économie de 32 000 000 \$.

M. Bourque (Pierre): Exact.

Une voix: C'est très vrai.

Mme Gagnon-Tremblay: Je voudrais revenir aux chiffres aussi, parce que, tout à l'heure, on semblait trouver des solutions, on était rendus presque tout près de 17 000 000 \$ et plus, et on semblait quand même sur la bonne voie. Mais, lorsqu'on fait ces économies, il faut aussi balancer dans nos colonnes, et je vois qu'il y a d'autres demandes qui éliminent ces économies. Et l'objectif, finalement, de la Ville, c'est toujours d'aller chercher une économie totale d'environ 23 000 000 \$, ou 25 000 000 \$. Donc, on revient toujours au même objectif, là, on revient toujours au même but. On a beau vouloir faire des économies, mais aussi, il faut en donner. Donc, là, je me rends compte que l'objectif visé du 23 000 000 \$ d'économies, l'écart, là, s'agrandit, à moins que, bien sûr, on décide de... ou que vous décidiez, ou que les parties acceptent le principe des heures payées et travaillées, là, on économiserait 32 000 000 \$ et on pourrait consentir à tout ce qui est demandé par les parties.

M. Bourque (Pierre): Exact.

Mme Gagnon-Tremblay: Et s'il n'y avait pas de... si, par contre, on ne pouvait pas s'entendre sur cette économie dont a besoin la Ville, d'environ 23 000 000 \$ ou 25 000 000 \$, est-ce que ça signifie des augmentations de taxes pour les contribuables de Montréal?

M. Bourque (Pierre): C'est-à-dire que ça signifie soit une augmentation de taxes ou une diminution de services; c'est un ou l'autre. Mais, actuellement, nous, on doit baisser les taxes à Montréal, et on ne peut plus les augmenter. Ça, c'est évident. Vous savez ce qui est arrivé il y a deux ans quand ils ont augmenté les taxes, hein? L'hôtel de ville s'est fait presque dévaliser.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Jean-Talon.

Mme Delisle: Merci, M. le Président. Ce sera bref. Vous n'êtes pas sans savoir, M. le maire, que, évidemment, le monde municipal hors Montréal, évidemment, suit de très près les délibérations aujourd'hui parce qu'il y aura évidemment des conséquences importantes sur toute décision qui pourra être prise ici ou même par la suite. Je suis une de celles qui sont de la même école, jusqu'à un certain point, que M. le ministre

des Affaires municipales et qui aiment bien parler du gros bon sens. On demande à nos élus municipaux, à nos élus des divers gouvernements, de prendre toutes les mesures nécessaires, évidemment, pour non seulement réaliser des économies qui se traduisent en termes de diminution de taxes pour nos contribuables, mais aussi pour que ces économies-là puissent aussi être réintroduites dans le développement économique.

Et, dans tout le discours que j'ai entendu... Bon, il y a ce matin; évidemment, il y aura d'autres intervenants aujourd'hui. Mais, dans ce que j'ai pu lire, dans les rapports qui ont été soumis par le groupe de médiation, je ne retrouve pas cette volonté, finalement, d'exprimer auprès des citoyens que ce qu'on cherche à faire, c'est à la fois alléger leur fardeau fiscal — puis ce n'est pas mineur comme préoccupation, c'est même extrêmement majeur — et aussi de remettre Montréal, et ça peut aussi s'appliquer pour d'autres régions du Québec, de remettre l'économie, finalement, sur les rails et de faire en sorte qu'on puisse procéder enfin à de la création d'emplois et trouver d'autres façons de gérer. Alors, j'ai entendu, évidemment, les commentaires de Mme la ministre de la Concertation et de l'Emploi, de ses collègues, de nos collègues aussi, et j'aimerais qu'on ressorte aujourd'hui d'ici avec une volonté ferme, à la fois de la part des gens de la Ville de Montréal et aussi des syndicats qu'on entendra tout à l'heure, de vraiment faire valoir que ce n'est pas deux groupes qui s'affrontent puis que les principes de l'un ne céderont pas devant les principes de l'autre. Je comprends que le monde syndical est là pour y rester, on compose avec ça, ce sont des acquis au Québec. On a aussi des commandes importantes au niveau du monde municipal.

Je me demande, moi aussi, de la même façon que ma collègue, la députée de Marguerite-Bourgeoys, et de la même façon que Mme Harel vous a posé la question tout à l'heure: Est-ce qu'il y a une ouverture à quelque part qui ferait en sorte qu'on pourrait aussi faire — mon mot est peut-être un peu fort — fléchir le syndicat ou faire appel à une certaine souplesse, justement, dans le cadre du gros bon sens? On n'a plus les moyens, nulle part, de se payer ce qu'on s'est payé dans les années soixante-dix et dans les années quatre-vingt. Les gens n'ont même plus d'emploi, alors, je veux dire, ça n'a plus de bon sens, là.

M. Bourque (Pierre): Bien, vous avez tellement raison. Ce qu'on fait, c'est pour sauver carrément les emplois de nos jeunes, assurer un potentiel. Vous avez parfaitement raison. Regardez les sommes qu'on a mises dans notre budget. Tantôt, Mme Harel a parlé de la relance de l'habitation; on a investi, avec le gouvernement du Québec, dans l'habitation dans le Vieux-Montréal. On a augmenté les opérations commerce à la Ville, on a diminué le nombre de commerces vacants à Montréal. Tout ça, on est dans la bonne direction. On a diminué légèrement le taux d'inoccupation. Mais si je compare à Vancouver, où c'est moins de 1 %, puis à

Calgary, où c'est moins de 1 %, ça me fait mal encore. Pensez-vous que c'est drôle pour moi, comme maire, de vous apporter le bilan actuel, le portrait de Montréal? C'est ce dont on a hérité. Mais on est dans la bonne direction. C'est sûr qu'actuellement il faut que tout le monde collabore. Les commerçants, ils le savent; ils voudraient avoir plus. Là, c'est évident que, dans leur cas, on a donné un petit peu plus. Mais les gens qui sont propriétaires, c'est la même chose, sinon ils quittent. Donc, il faut que, tous ensemble, on travaille, et c'est un appel, au fond, que les Montréalais, à travers leur maire ou leur administration, font aux cols bleus, au syndicat, parce que les employés le savent qu'ils sont bien... Ils le savent très bien, les employés, ce n'est pas contre eux qu'on en a, ce n'est pas contre les employés, c'est contre, si vous voulez, ce principe qu'il faut toujours en avoir plus. On ne peut plus, on ne peut plus en donner plus.

Le Président (M. Tremblay): Merci, M. le maire, Mme Eloyan, ainsi que les membres de votre équipe.

J'aimerais informer les parlementaires et nos invités que les travaux de la commission se poursuivront à compter de 14 h 30 jusqu'à 16 heures, où nous allons entendre les représentants du Syndicat canadien de la fonction publique.

Alors, je suspends les travaux de la commission jusqu'à 14 h 30.

(Suspension de la séance à 13 h 39)

(Reprise à 14 h 42)

Le Président (M. Tremblay): Alors, avec votre permission, nous reprenons les travaux de la commission, et nous allons entendre les représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, notamment du local 301. Et je rappellerais à nos invités que vous avez 30 minutes pour votre présentation. Et, par la suite, le groupe parlementaire et l'opposition officielle auront également une période de 30 minutes pour des questions. Alors, je ne sais pas si je cède la parole soit à M. Lapierre ou à M. Godbout. Je demanderais à M. Lapierre de présenter les personnes qui l'accompagnent aujourd'hui.

Syndicat canadien de la fonction publique, local 301

M. Lapierre (Jean): Oui. Merci, M. le Président. Merci, Mme Harel, M. Chevrete, Mme Gagnon-Tremblay, les membres des deux caucuses, merci de nous laisser la parole à votre commission afin d'éclaircir la véritable position du syndicat des cols bleus de Montréal et de la Communauté urbaine.

Nous allons être quatre intervenants. Je vais vous présenter... Naturellement, Clément Godbout, président

de la FTQ, n'a pas besoin de présentation. Gilles Charland, notre directeur québécois du Syndicat canadien de la fonction publique, sera le deuxième intervenant; le troisième intervenant, Michel Fontaine, le négociateur du SCFP. On est accompagnés également de Denis Maynard, qui est le président du conseil provincial du secteur municipal, qui n'interviendra pas, et, finalement, je serai le dernier intervenant. Merci.

Le Président (M. Tremblay): Très bien. Alors, si j'ai bien compris, c'est M. Godbout.

M. Lapierre (Jean): Oui.

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

M. Godbout (Clément): Bon. Rapidement, je vous remercie de nous avoir invités à participer, je pense que c'est important qu'on donne un point de vue. La FTQ est intervenue dans ce dossier le 19 avril 1995. Nous avons travaillé avec le comité pendant plusieurs jours à préparer ce que pourrait être une proposition négociable — tout le monde a compris — et nous l'avons rendue publique le 19 avril 1995, où on retrouvait les grands enjeux que nous avons expliqués. Nous n'avons pas reçu depuis de réponse, à la FTQ, à ce sujet-là.

Par la suite... Je voudrais peut-être indiquer, à ce moment-là, que ce qui m'a frappé le plus — et ça dégage un peu le climat — c'est que, le matin, lorsque nous avons rencontré les journalistes, le 19 avril 1995, à 10 heures, au bureau de la FTQ, les journalistes avaient tous été convoqués à la Ville de Montréal pour préparer la conférence de la FTQ, en gros. Ça faisait un peu particulier de nous présenter un peu les questions à nous poser. Je vais vous dire, dans 30 ans de vie syndicale, c'était la première fois que je voyais ça.

On a tenté de trouver les objectifs. Parce que, lorsqu'on voit que c'est bloqué, il faut voir quand même au niveau de la centrale et découvrir un certain nombre de choses. Et on s'est rendu compte que c'était un objectif beaucoup plus large que la négociation qui était visé par l'administration, c'étaient des amendements en profondeur du Code du travail, une refonte du Code pour les municipalités.

L'enjeu est beaucoup plus grand qu'une négociation. L'enjeu, on l'a vu récemment, ça a confirmé notre appréhension dans ce sens-là, c'est les 112 maires qui ont appuyé les déclarations assez incendiaires qu'on voit depuis un bout de temps et qui ne sont pas pour aider le climat. Quand on négocie en relations de travail, on sait très bien qu'il faut faire attention comment on déclare les choses. Un syndicat vit avec les mandats qu'il reçoit, et c'est très compliqué par les temps qui courent avec ce qui s'est dit un peu partout. On a vu finalement que l'objectif, c'était d'obtenir le droit de lock-out et d'avoir un certain nombre d'amendements au Code du travail qui feraient que les villes pourraient avoir beaucoup plus de liberté de négociation.

D'ailleurs, souvenons-nous qu'à peine il y a quelque temps j'étais dans ce Parlement à me battre contre un projet de loi qui venait d'un autre gouvernement, bien sûr, mais les villes et les municipalités demandaient le droit de grève aux pompiers et policiers. Alors, je me souviens d'avoir posé une question au ministre du Travail, dans le temps, à M. Cherry, et de dire: Écoute, les services essentiels interviennent à quelle hauteur du feu, un feu de quatre pieds, cinq pieds ou six pieds? Ça n'a pas de bon sens, mais ils étaient en train de demander le droit de grève et de lock-out pour les policiers et pompiers.

À la FTQ, l'emploi, c'est rendu fondamental et c'est important. Le dernier congrès vient de se terminer où, à l'unanimité, les 1 600 délégués ont voté pour revoir en profondeur l'approche du surtemps dans le but de créer des emplois pour les jeunes; puis de déboucher l'emploi, c'est fondamental; le réaménagement du temps de travail; l'implication des travailleurs et des travailleuses dans l'organisation du travail; en d'autres termes, une approche plus sociale. J'ai parti le congrès avec un discours dans ce sens-là, et c'est comme ça que ça a été adopté.

Ça ressemble drôlement à l'approche du 301. Si vous lisez les grandes lignes dans l'approche du 301, ça ressemble à un programme comme celui-là. Et une chose qui n'est pas sortie souvent, c'est que, le 19 avril 1995, nous nous prononcions pour la proposition d'un contrat social de sept ans pour permettre à la Ville, au syndicat en place, au 301, de travailler avec son monde pour augmenter la productivité, améliorer les conditions de travail, rendre plus efficaces les opérations, voir les gains de productivité pour y organiser, si vous voulez, une méthode de travail ou des méthodes de travail qui sont là depuis très longtemps, qui sont à revoir et qui ont fait... En fait, je parlerai d'une culture qu'on est en train de regarder.

Le chômage à Montréal est épouvantable. C'est une des villes les plus pauvres, ça a été très bien décrit par M. le maire. Je pense et nous pensons, à la FTQ, que la réponse au chômage, ce n'est certainement pas de s'efforcer à mettre du monde dehors. On devrait s'efforcer, tout le monde ensemble, à garder des emplois et à voir de quelle façon on peut le faire dans l'organisation du travail. On a tellement d'exemples dans le secteur privé de notre économie où l'implication des travailleurs et travailleuses est entrée tellement bien qu'on a pu sauver, nous, on pense, bon an, mal an, en gros, la dernière année, dans l'ensemble des syndicats, des 4 500 syndicats de la FTQ, environ 30 000 emplois au Québec juste par notre intervention, rendant les opérations beaucoup plus fructueuses, beaucoup plus efficaces.

C'est dans ce sens-là qu'on voit l'intervention possible dans une situation aussi compliquée que celle de Montréal. Malheureusement, depuis cinq mois, je pense que le gouvernement au pouvoir, le parti de l'opposition et tout le monde qui est ici ont noté qu'on avait fait face beaucoup plus à une campagne de sensibilisation de l'opinion publique qui visait la crédibilité du syndicat au

lieu de négocier. Alors, finalement, quand on frappe toujours puis on cherche toujours des boucs émissaires, on vient à bout d'en trouver. Il y a toujours du monde qui fait des erreurs quand on a 4 200 personnes à gérer comme syndicat; il y a toujours du monde qui fait des erreurs, et ce n'est pas rien que dans les cols bleus. Je pourrais vous en dire. Sur les 4 500 syndicats de la FTQ, à chaque jour il arrive des drôles de situations sur lesquelles on doit travailler et travailler ensemble. Mais quand on a de la collaboration, une compréhension et un soutien de la part de l'entreprise, ça aide. Seuls, on ne fait pas tout.

Alors, la campagne de crédibilité visant le syndicat et tenter de faire en sorte que la crédibilité soit atteinte le plus bas possible. Et on dit: Voici les grands irresponsables de la situation de la Ville de Montréal, et qui ne veulent pas négocier, et qui sont de mauvaise foi, et ça n'a pas de bon sens. On a vu de quelle façon cela a transpiré dans les éditoriaux. C'est toujours la même gang: c'est les travailleurs, les cols bleus, les cols bleus et les cols bleus. Ça fait que ça n'a pas aidé, ça. Je vous assure qu'à notre bureau, en tout cas, ce n'est pas quelque chose qui nous a aidés à faire notre travail.

Si on s'était parlé un peu plus puis qu'il y avait eu plus d'ouverture puis qu'il y avait eu une volonté de la part de l'administration d'ouvrir et de discuter, je suis convaincu que le syndicat 301 aurait été capable de trouver des solutions; peut-être pas les meilleures pour la Ville, mais ça se discute. Il y aurait des solutions au lieu de se bloquer dans des procédures.

• (14 h 50) •

Oui, il y a des inconvénients, nous en sommes conscients, on ne le cachera pas: il y a une grève. Il y a une grève des heures de surtemps, et elle est voulue, la grève, elle est légale. Et les services essentiels s'appliquent et elle se fait de façon — à mon point de vue en tout cas — très bien, très civilisée. Je pense qu'il y a des inconvénients pour la population, c'est tout à fait normal. Mais on peut charrier là-dessus pendant des mois. Sauf que la réalité, c'est comment trouvons-nous ensemble la clef de la voûte pour ouvrir les négociations?

Je vous dirai en terminant, et je termine là-dessus, Mme la ministre, que ça ne se règlera pas nulle part ailleurs qu'en haut. Il y a une direction à la Ville et il y a une direction syndicale. Merci. Gilles.

M. Charland (Gilles): Comme directeur du SCFP — bonjour à tous les membres — je voudrais vous informer que la philosophie du Syndicat canadien de la fonction publique, c'a été un virage pour la révision de l'organisation du travail, dont le syndicat des cols bleus a été un des initiateurs, parce que c'est un de nos syndicats importants, au SCFP.

J'ai été pendant dix ans conseiller syndical au syndicat des cols bleus et j'ai été de la négociation du plancher d'emploi et de la réduction de 40 à 37 heures et demie, et je voudrais vous lire l'esprit dans lequel ça a été négocié. Le texte dit ceci: «La Ville et le syndicat conviennent de former un comité conjoint chargé d'iden-

tifier toutes les mesures nécessaires afin de permettre une augmentation significative de la productivité, une réduction des coûts d'opération pour la Ville, l'amélioration de la qualité de service aux citoyens et citoyennes, une réduction de la semaine normale de travail et du nombre de jours ouvrables. Sans être limitatif, le comité tiendra compte des coûts et des économies réalisables dans les différents éléments suivants: accidents de travail, absentéisme, motivation des employés, changements technologiques et tous les aménagements nécessaires à la convention collective de travail.»

Et on poursuivait, un peu plus loin, en concluant, en disant: «De plus, les parties conviennent — un coup que cette opération aurait été terminée — de poursuivre leurs travaux une fois les horaires de travail modifiés afin de dégager des économies additionnelles permettant de rendre les opérations de la Ville encore plus concurrentielles.» C'est un texte dont nous avons convenu en 1991. Donc, c'est une opération qui se voulait globale. Pas juste pour les syndiqués de la Ville, mais pour la Ville elle-même, ses citoyens, ses citoyennes.

Sauf que le problème, à mon avis... Et de là ont découlé — quand je disais que c'était un des initiateurs — les ententes dans le secteur public, lors de la présentation de la loi 102, parce que vous allez retrouver le même esprit. On a convenu des ententes de partenariat à Hydro-Québec, à la Société des alcools du Québec, à la Société immobilière du Québec, dans plusieurs municipalités et même dans le secteur privé, toujours des gens affiliés chez nous. Donc, ce virage-là, il a été amorcé.

Le problème à la Ville, à mon avis, c'est un problème de structures administratives un peu sclérosées. Les cols bleus ont vécu, depuis douze ans, je pense, six réorganisations administratives qui font que, d'une journée à l'autre, les fonctions changent, les départements changent.

Je voudrais vous informer que les cols bleus sont des exécutants. Ce sont des gens qui sont sur la ligne de feu, qu'on voit, qui sont souvent les premiers blâmés. L'image de 12 cols bleus alentour du trou, là, il n'y a pas personne parmi les cols bleus qui la veut, cette image-là. Sauf que je peux vous dire que ce ne sont pas les cols bleus, le matin, qui décident d'être 12 alentour du trou. Il y a quelqu'un quelque part, dans les structures administratives, qui les assigne là, qui leur dit: Tu t'en vas là. Alors ça peut-être qu'à l'autre coin de rue il y a des sous-traitants ou il y a une mauvaise planification des travaux. Mais, encore une fois, ce sont toujours les cols bleus qui sont mis sous le «spot», entre guillemets, pour ces mauvaises gestions-là.

Et je contera une anecdote: Lors d'une de nos négociations, on a voulu ramener le nombre de fonctions de chauffeur-opérateur. Il y avait 64 fonctions de chauffeur à la Ville de Montréal, on a voulu ramener ça à quatre, au niveau du syndicat. Il y avait 64 anciennetés générales, on a ramené ça à une sorte d'ancienneté générale. Ça prenait une heure et demie avant de sortir les camions le matin dans la rue. Il a fallu se battre, le

syndicat, puis on a fait une grève, entre autres là-dessus, pour forcer la Ville à réorganiser le travail.

Donc, on a pris cette initiative-là, et depuis 1991 que nous tentons globalement de revoir l'ensemble de l'organisation du travail. Mais, pour ça, il y a un certain nombre de prérequis: c'est la bonne foi, c'est la transparence des parties. Je vous dirai, pour avoir avec succès conclu des ententes... Et tout le monde cite le modèle d'Hydro-Québec et d'ailleurs, de la Communauté urbaine. On veut dire qu'il n'y a pas de commune mesure. En termes de grosseur, peut-être que c'est exact, sauf que, à l'usine d'épuration des eaux, on pourrait comparer ça à l'usine de filtration à la Ville de Montréal, avec sensiblement le même genre de fonctions, le même genre d'opérations: Un ramasse l'eau du fleuve, la nettoie pour la renvoyer dans le fleuve, puis, à l'autre bout du tuyau, on la récupère, on la filtre pour l'envoyer dans les maisons. C'est essentiellement le même genre de fonctions qui sont attirées là.

Alors, ce qui est bon pour un département à la Communauté urbaine pourrait être fort bien dans un autre département de la Ville, et nous sommes prêts — c'était ça, l'esprit de l'entente — à revoir globalement l'organisation du travail. Pas juste pour le bénéfice des cols bleus. Oui, il y en avait. Et, la preuve, c'est qu'on a négocié dans plusieurs, soit des sociétés d'État ou ailleurs, ce qu'on appelle des règles de partage des gains de productivité. À Hydro-Québec, c'est 80-20, c'est une règle qui a été négociée; ailleurs, ça a été une autre formule. Mais, pour ça, et je termine là-dessus, le message qu'on veut vous passer, c'est que, pour nous, il faut qu'il y ait deux partenaires. Comme ils disent en anglais: «It takes two to tango.»

Alors, nous, nous sommes prêts; c'est une invitation qu'on vous fait à négocier. Le syndicat — puis ils vont vous en parler — a toujours dit qu'il n'y avait pas de coût à la réduction des heures de travail, et même, puis le texte lui-même le dit, on est prêts à aller plus loin. Mais, pour ça, il faut sortir de cette forme de sclérose de l'administration municipale, et, en temps et lieu, on pourra vous soumettre des suggestions à cet effet-là, comment on verrait ça. Merci.

Documents déposés

M. Lapierre (Jean): Merci, M. Charland. Maintenant, M. Fontaine va poursuivre. On va en profiter pour vous distribuer trois documents et un quatrième document, c'est des documents en liasse. Donc, il y a un document principal, avec deux documents de référence, et d'autres documents en liasse. Et le restant de notre exposé va être basé sur le document principal.

M. Fontaine (Michel): Bonjour. Pour bien comprendre la dynamique de la négociation présentement, au niveau du SCFP 301, il faut revenir un peu en arrière. Il faut se rappeler, lors de la signature de la dernière convention collective, en 1992, que les parties ont convenu, aussi bien à la CUM qu'à la Ville de

Montréal, de réduire les heures de travail de deux façons: Premièrement, avec une réduction immédiate à 37 heures et demie, incluant une demi-heure rémunérée pour la période de dîner, ça veut dire payé 40 heures, 40 heures de présence, 37 heures et demie travaillées; avec la formation, comme je le disais tantôt, d'un comité qui avait comme tâche et pour but d'identifier tous les moyens possibles et imaginables pour autofinancer entièrement la réduction de la semaine de travail.

Il y a des comités qui ont été formés à la CUM, sous la présidence de M. Poupard. Il y a un comité qui a été formé à la Ville de Montréal, sous la présidence de M. Michel Grant. Ces comités-là ont travaillé, à compter de février 1992, jusqu'à la production du rapport des présidents, c'est-à-dire septembre 1992; vers le 15 septembre 1992.

Suite à ça, il y a eu reprise des négociations entre les parties où la demande principale du syndicat, aussi bien pour l'employeur Ville que l'employeur CUM, était basée sur les conclusions des deux rapports. Or, à la Ville de Montréal et à la CUM, on a recommencé à négocier, ce dont on peut convenir, de façon traditionnelle, c'est-à-dire avec des mandats obscurs, bien proches... les cartes jouées très proches de la table, sans volonté, un pas en avant, un pas en arrière.

Il s'est passé quelque chose à la CUM qui a été différent. À la CUM au courant de 1994, il est arrivé un changement de direction au niveau des relations de travail. Il y a eu une nouvelle équipe qui a pris la tête des relations de travail à la CUM, ce qui a amené une nouvelle dynamique au niveau des relations de travail où est-ce que les deux parties se sont assises et ont commencé à négocier sous la formule gagnant-gagnant, ce qu'on appelle communément la «négociation raisonnée».

Je peux vous dire que les deux parties ont trouvé leur compte. Quand on dit que, au niveau de la Communauté urbaine de Montréal, ce n'est pas comparable à la Ville de Montréal, bien, ce n'est pas exact. On a 45 fonctions qui sont identiques. Lors des travaux des comités qui se sont tenus en 1992, on a identifié énormément de possibilités d'accroître la productivité à la Ville de Montréal, comparativement à la CUM, où est-ce que, étant donné qu'il y avait un bassin de salariés plus petit, c'était beaucoup plus difficile d'y parvenir.

Mais, malgré ça, on a réussi à convenir d'une convention collective qui a rencontré les objectifs des deux parties, à la Communauté urbaine de Montréal. Puis cette convention collective là a eu comme conséquence, pour la CUM, une augmentation de la productivité. Présentement, les derniers chiffres qui ont été fournis par l'employeur, la productivité a augmenté de 40 %, en moyenne, sur l'ensemble des activités qui sont desservies par les cols bleus.

• (15 heures) •

Il y a présentement une diminution de l'ordre de 97 % des griefs déposés par des salariés. Avant ça, à la CUM, il y en avait, des griefs. Il y avait autant de griefs qu'il y avait de salariés dans l'unité d'accréditation. Il y a eu la création de comités d'amélioration continue dans

chacune des divisions à la CUM. Le climat des relations de travail est beaucoup plus harmonieux entre les parties. Il y a une baisse d'absentéisme de 22 % — c'est des économies, ça, pour un employeur — à la CUM, présentement. Il y a une baisse du taux d'accidents de travail de 73 %, encore là, c'est des économies intéressantes pour un employeur. Il y a eu aussi une baisse du travail effectué en temps supplémentaire de l'ordre de 49 %. Il y a eu aussi une diminution très importante des dépenses, aux travaux qui étaient réalisés à la sous-traitance, d'au-delà de 50 % du budget prévu. Bien, c'est évident que, en contrepartie, le syndicat a réalisé la réduction puis la diminution des heures de travail et de la semaine de travail avec pleine compensation. C'est évident qu'il y a eu une amélioration des services aux citoyens et aux citoyennes, qu'il y a eu un abaissement du coût de la masse salariale au niveau des cols bleus à la Communauté urbaine de Montréal. C'est exactement le même schème qu'on a proposé à la Ville, avec les mêmes items, et encore plus.

Si vous prenez le document qui a été déposé, qui est l'estimation de l'incidence monétaire des différentes demandes syndicales à la Ville de Montréal, au-delà du financement de la semaine de travail, on finance aussi un ensemble d'autres demandes, par exemple, les contributions de l'employeur au niveau des régimes d'assurance, l'augmentation d'une prime payée aux salariés qui auraient à travailler les samedis et les dimanches, l'augmentation d'une banque prévue de libérations syndicales pour mettre en place tout le mécanisme en vertu des comités de productivité. On va au-delà du règlement qui a été consenti à la CUM, parce que toutes les énumérations des demandes syndicales que je vous mentionne sont autofinancées entièrement, il n'y a pas un sou qui sort de la poche de l'employeur. En plus de ça, on propose les mêmes sortes de comités de productivité qu'on a installés à la CUM qui ont fait en sorte, entièrement, d'autofinancer complètement la réduction de la semaine de travail.

Vous pouvez retrouver les différents commentaires au niveau du rapport qu'on vous remettra tantôt, qui est l'estimation de l'incidence monétaire des diverses demandes syndicales. C'est un document qui est fait par une firme d'actuaire renommée. Alors, c'est évident qu'on travaille sur la réduction de la semaine de travail depuis 1987, à la section locale 301. Il y a énormément d'études qui ont été faites, en parité avec les parties, pour trouver les façons d'autofinancer entièrement cette demande-là. Mais, comme je vous le disais tantôt, notre autofinancement, à la Ville de Montréal, va beaucoup plus loin que seulement la réduction de la semaine de travail. Merci.

M. Lapierre (Jean): Maintenant, je voudrais signaler tout d'abord... et remercier le président de l'Association des pompiers et le président du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal pour leur présence et leur appui alors que la Ville de Montréal semble dire que le syndicat des cols bleus fait bande à part.

Au-delà de ça, je voudrais signaler, en partant, suite à un article qui a fait la première page du journal *La Presse* le 24 novembre, que non seulement les Montréalais sont derrière Bourque, mais, si j'en crois le sondage SOM, le syndicat des cols bleus et les cols bleus sont derrière Bourque, parce que c'est clair que, nous aussi, on croit que Montréal ne doit pas conclure une entente avec ses 4 060 cols bleus à n'importe quel prix. C'est clair qu'on croit également que l'administration Bourque ne devrait pas aller au-delà de ses propres moyens financiers pour régler avec ses cols bleus. Donc, là-dessus, il n'y a pas de litige, et, étant donné le temps disponible, je vais vous lire quelques extraits de notre document sur ce qu'il faut savoir de la négociation à la Ville de Montréal avec ses cols bleus et son contexte.

Tout d'abord, il faut savoir que lorsque M. Bourque promettait la création d'emplois pour la jeunesse montréalaise, simultanément, ce dernier disait à ses travailleurs et travailleuses cols bleus, en début de mandat, que ce n'était pas dans leurs rangs qu'il allait couper, que ça lui prenait ses travailleurs et travailleuses à la base pour accomplir les travaux, qu'il allait rationaliser au niveau supérieur de la gestion, qu'il y avait trop de chefs et pas assez d'indiens. Il faut se rappeler que M. Bourque, en contrepartie, réclamait notre ouverture d'esprit pour assurer que nos demandes ne coûtent pas un sou à l'administration. Nous lui avons rappelé que c'était déjà notre position. Il demandait que nous soyons ouverts, également, à une gradation, à l'apprentissage, à la formation, à de la stabilité, nous avons dit oui. Il disait souhaiter, de plus, améliorer les choses, le service aux citoyens, la productivité, nous lui avons dit que non seulement nous étions d'accord, mais que nous souhaitions vivement mettre de l'avant des comités d'amélioration continue en partenariat, comme nous l'avons mis de l'avant avec succès à la Communauté urbaine depuis maintenant 14 mois, rapportant des dividendes récurrents annuels extraordinaires pour les citoyens, citoyennes payeurs de taxes. Nous lui avons même proposé un contrat social de longue durée, comme à la Communauté, assurant la paix industrielle et la collaboration. La Ville l'a refusé, préférant se limiter à un contrat traditionnel de trois ans.

Dans un même souffle, nous avions proposé de rebâtir un lien de confiance assez fort permettant de mettre en veilleuse la clause anti-sous-traitance décrétant les minimums salariaux des employés de ces derniers. La Ville préfère poursuivre la bataille devant les tribunaux. Et je fais une parenthèse pour dire — parce que ce n'est pas dans le texte — que, concernant la violence, il n'est pas question de négocier la violence, il n'en a pas été question non plus. Et, ça, c'est ce qui a permis effectivement que, à partir de décembre, on ait été en négociations ininterrompues jusqu'à la mi-mars avec la Ville. Nous avons offert de faire plus avec les moyens du bord, de fournir non seulement nos bras, mais aussi notre intelligence, comme c'est le cas de plus en plus dans les entreprises modernes et concurrentielles qui

délaissent le vieux concept de gestion de Taylor en faveur du partenariat. Nous avons la conviction que c'est là la voie à suivre pour assurer la prospérité car elle assure l'adhésion, la complicité et le sentiment d'appartenance des travailleurs et travailleuses et de leur syndicat envers un projet d'entreprise. C'est la voie de la négociation raisonnée qui assure des changements de culture en profondeur et en permanence, contrairement aux coutumes malsaines d'affrontement, de rapport de force et d'imposition qui génèrent amertume, rancune et paix artificielle, pour ne pas dire guerre froide permanente.

Les cols bleus de Montréal ont en majorité une semaine de travail de 40 heures avec une demi-heure de repas incluse sur cinq jours. Environ les trois-quarts d'entre eux travaillent du lundi au vendredi, les autres peuvent être sur des horaires en rotation sur sept jours, quelques-uns ayant une semaine de quatre jours. Il se fait environ entre 12 000 000 \$ et 14 000 000 \$ de temps supplémentaire chaque année. La Ville offre, dans ses positions écrites du 13 mars et du 5 avril 1995, d'ajuster notre taux horaire sur 37 heures et demie pour maintenir notre salaire hebdomadaire de 40 heures semaine afin d'éliminer les ambiguïtés, d'assurer le statu quo et de respecter le principe heures travaillées, heures payées. Nous avons dit oui, cette proposition allant dans le sens du règlement à la Communauté, où notre taux de salaire horaire a été majoré successivement pour les semaines de 37 heures et demie, 36 heures et 35 heures. Notre demande de réduire notre semaine de 37 heures et demie travaillées sur cinq jours à 35 heures travaillées sur quatre jours équivalait à une valeur de 6,25 %, soit deux heures et demie sur 40.

Cependant, il faut comprendre, avant même nos concessions et nos assouplissements permettant son autofinancement total, le coût réel est préalablement réduit, notamment par deux facteurs importants. Premièrement, les semaines de travail incluant des congés fériés ne seront pas réduites, au contraire, les heures travaillées seront augmentées durant ces semaines. Deuxièmement, tenant compte de l'élimination de certains temps morts de la cinquième journée, notamment les deux pauses-café de 15 minutes, la réduction réelle du temps travaillé réparti sur quatre jours est beaucoup moindre que deux heures et demie.

Un autre point qu'on tient à préciser, vous allez le trouver en pages 15 et 16 de notre document, c'est les salaires réels des cols bleus. Beaucoup de galvaudage là-dessus. Il est important de savoir qu'on a 1 788 cols bleus qui travaillent dans des fonctions de base, payés à des taux horaires de 12,88 \$ à 15,84 \$, pour un salaire annuel possible variant de 26 790 \$ à 32 947 \$. Concernant les auxiliaires sur la cuvette des déchets, leur salaire est de 26 357,76 \$. Ensuite, on a l'autre catégorie, les semi-spécialisés, on en a 360 dont le salaire maximum est de 35 131 \$; ça comprend les égoutiers, les apprentis, les décapeurs. Ensuite, on a les 1 206 cols bleus qui sont dans des fonctions spécialisées telles que couvreurs, foreurs, opérateurs d'appareils motorisés,

décorateurs, jardiniers, jusqu'à 38 000 \$. Ensuite, on en a 525 cols bleus exécutant des fonctions très spécialisées, qu'on ne voit pas, la population ne les voit pas, nos serruriers, nos mécaniciens de machines fixes, nos peintres aspergeurs, nos émondeurs, nos menuisiers d'atelier de fabrication, etc., pour des salaires pouvant aller jusqu'à 40 164 \$. Enfin, 740 cols bleus travaillent dans des fonctions de métiers tels que horticulteurs, mécaniciens, plombiers, ferblantiers, couvreurs, et j'en passe, pour un salaire allant jusqu'à 42 348 \$. Et, finalement, nos 255 cols bleus occupant des fonctions de métiers très spécialisés tels que électroniciens, sculpteurs, mécaniciens, outilleurs etc., pour un salaire maximal de 44 512 \$; 21,40 \$ du taux horaire. Ça, c'est le maximum, à la Ville, pour les fonctions super spécialisées. Donc, ce serait bon de ne pas penser que les cols bleus, c'est juste ceux qu'on voit dans la rue et qui sont les salariés de la base, ça comprend énormément d'autres personnes, et vous avez le détail.

• (15 h 10) •

À ça s'ajoutent 17,63 % d'avantages sociaux qu'on a négociés et qui sont comparables à toutes les grandes conventions syndiquées, publiques et privées, de toutes catégories. À ça s'ajoute, finalement, un 13,16 % en régimes publics, ce qui comprend nos cotisations à l'assurance-chômage. Alors, naturellement, quand on est 30 ans comme permanent, on ne retire pas d'assurance chômage, mais on est bien heureux de faire notre part. Donc, les régimes publics, 13,16 %. Quand on compare les salaires, quand on parle avec notre voisin, notre voisine puis notre «mononcle», quand on lui demande: C'est quoi, ton salaire? La personne d'en face ne pourrait même pas répondre quel est son salaire global. Mais parlons des vraies choses.

Ensuite, concernant l'équité. Premièrement, au cours des 10 dernières années, de 1985 à 1994, le salaire des cols bleus a accusé un recul important. Les 10 dernières années sont celles où j'ai assumé la présidence, depuis un peu plus de 10 ans. Comparativement au coût de la vie, on a 5,5 % de recul, de perte de pouvoir d'achat, pour l'IPC, Montréal — vous avez, en annexe, plus de détails, y compris l'IPC Québec et Canada. À ça se sont ajoutées deux ponctions de 1 % en 1994-1995 en vertu de la loi 102. Concernant l'équité également, c'est important de comprendre... On veut nous comparer, bien, comparons nous au complet. Si on prend quelques exemples au niveau du syndicat des cols blancs, qui ont eu une augmentation de salaire très raisonnable — qu'on nous offre et qu'on accepte — ils ont eu une réévaluation de leur plan d'évaluation d'une valeur de 3,5 %. Concernant les pompiers, ils ont été repositionnés, au 1er janvier qui s'en vient, deuxièmes au Québec, ce qui représente minimalement, actuellement, au moins, au-delà de 8,5 %. Mais, là, on pourrait dire que c'est l'ancienne administration. Parlons de la nouvelle administration. Les cadres municipaux, pour leur part, ont obtenu en juin dernier de l'administration actuelle une augmentation salariale rétroactive au 1er janvier 1995 variant de 5,1 % à 6 %, pour les plus hauts salariés,

plus une majoration de 2 % de leur échelle de traitement et, pour couronner le tout, les cadres ayant fourni les meilleurs rendements en 1994 se sont vu accorder une semaine additionnelle de vacances à titre de prime. Et, ça aussi, vous avez le document en annexe.

Troisièmement, concernant toujours l'équité et l'effort des cols bleus concernant la rationalisation des effectifs, on fait état, à la page 17, de deux documents émanant de la Ville en novembre 1995. Dans ces deux documents-là, on parle de l'attrition, à la Ville, dans les autres groupes. Dans un des deux documents, on s'aperçoit que, de 1990 à 1994, les cols bleus, on a réduit nos effectifs de 299 personnes-année, soit une réduction de 6,4 %. Il ne faut pas oublier qu'on a été les plus réduits parmi les cols bleus, si on part de 1980, on est parti de 8 000 personnes-année.

Concernant le plancher d'emploi, notre dossier, daté du 1er septembre, dont vous avez copie, en liasse, en annexe... Ce document volumineux touche beaucoup de facettes, mais principalement certains faits saillants de ce rapport que je vais vous mentionner. Alors que la Ville parle de centaines de cols bleus en trop à cause de notre plancher d'emploi de 4 060 titulaires, les documents officiels de l'employeur de juillet 1992 à 1995 révèlent qu'il n'y avait, en moyenne, que 149 cols bleus sur les listes de disponibilité budgétaire pour 101 disponibilités réelles. Au printemps 1995, on nous sort un document magique, 830 en disponibilité budgétaire. Quand on vérifie, il y en a 103 uniquement réelles. Et, en septembre, quand on nous parle de 482 mises en disponibilité budgétaire, il y en a 32 réelles. Ça veut dire que, des disponibilités réelles, c'est du monde qui continue de travailler dans leurs fonctions. Il n'y en a presque pas qui ne travaillent pas dans leurs fonctions. La majorité du monde continue de travailler dans leurs fonctions, dans leur secteur, au même endroit, sur des budgets que, si on n'exécute pas les travaux, traditionnellement, c'est donné en sous-traitance.

Pourquoi la nécessité d'un plancher d'emploi? Bien, on explique brièvement, en pages 18, 19 et les suivantes, qu'on était 8 000 personnes, qu'on a voulu, selon un certain plan de 1978-1979, nous réduire à 1 800 cols bleus. Quand on a signé le premier plancher d'emploi, on était rendus 3 600 cols bleus. Il y a eu une évaluation des besoins, le 25 février 1987, on nous a accordé 3 840 pour ne plus qu'on subisse l'arbitraire de certaines décisions au profit de certaines personnes sous-traitantes qui peuvent être, finalement, très influentes. Et, le 2 décembre 1988, on a eu une autre négociation qui s'est terminée à l'amiable, sans conflit, où on a augmenté le plancher de 3 840 à 4 060 en tenant compte des besoins minimaux de la Ville. Ça n'a pas été fait unilatéralement, ça n'a pas été fait à peu près, ça a été quantifié et identifié.

Donc, malheureusement, je me dois de terminer là. Je vous invite à lire le document, on mentionne la déclaration de M. Jean Des Trois Maisons, le 12 mai 1995 devant le Conseil du patronat, qui dit que c'est une nécessité, les planchers d'emploi. On explique pourquoi

et on fait référence au document qui est en annexe. Malheureusement, étant donné le temps qui m'est alloué, je me dois de terminer là-dessus, en mentionnant que l'exemple du Japon, de l'Allemagne et d'autres pays qui ont misé sur le plein emploi plutôt que de miser sur l'attrition et sur la réduction aveugle de l'emploi mérite que, aujourd'hui, avec beaucoup de circonspection et de prudence, on vous invite à étudier cette question-là, parce qu'on pense que c'est notre devoir le plus strict envers la jeunesse de ne pas leur fermer la porte et de ne pas la laisser qu'avec des miettes d'emplois précaires et instables. Je remercie les membres de la commission.

Le Président (M. Tremblay): Alors, merci beaucoup, messieurs, et je cède la parole au ministre des Affaires municipales.

M. Chevrette: Merci, M. le Président. M. le Président, je salue tout d'abord, d'entrée de jeu, les représentants de la FTQ, et je me réjouis du fait qu'ils reconnaissent que les Montréalais ont un effort fiscal beaucoup trop grand par rapport à certaines banlieues ou par rapport à certaines villes québécoises. Il ne faut pas se surprendre qu'il est difficile, sur le plan industriel en particulier, d'attirer l'industrie quand l'effort fiscal est aussi grand à appeler. Et je salue ça avec beaucoup de plaisir parce que je considère que c'est un réalisme qui doit gagner autant ceux qui y travaillent que ceux qui la dirigent, une ville.

Mais je voudrais vous poser une question aussi directement que je l'ai fait avec la Ville. Il faut récupérer, il faut baisser le taux d'endettement. Le gouvernement essaie d'y contribuer. Vous autres, si vous aviez à me livrer 15 000 000 \$, comment le feriez-vous?

M. Lapierre (Jean): Premièrement, on s'est engagés à se restreindre aux recommandations du Conseil de médiation. On ajoute à ça, en plus de ce qui est recommandé, dans notre proposition — et c'est quantifié — un moratoire de 15 mois, représentant énormément de millions de dollars, liquides, ponctuels. À ça s'ajoute, en plus de l'autofinancement préalable de toutes nos demandes...

M. Chevrette: Je comprends, mais un moratoire sur quoi?

M. Lapierre (Jean): Sur les titularisations. C'est plusieurs millions de dollars, comme vous pourrez constater dans le document, en surplus de l'autofinancement — parce qu'on parle d'autofinancement — il y a le moratoire, c'est une aide ponctuelle de plusieurs millions de dollars. Et à ça s'ajoutent, pour l'avenir, des comités d'amélioration continue qui devraient générer plusieurs millions d'économies substantielles, concurrentielles, continues par la suite. Quand on se base sur les différentes expériences, dont celle de la Communauté urbaine, où, là, ça a servi préalablement à l'autofinancement, à la Ville, on leur donne en surcroît, après avoir autofinancé.

M. Chevette: Parlant de plancher d'emploi de façon directe, là, vous êtes à 3 800, vous m'avez dit qu'eux autres sont à...

M. Lapierre (Jean): 4 060.

M. Chevette: 4 060. La Ville évalue à 216 par an les départs volontaires. Sur trois ans, vous passeriez — j'avais fait les calculs ce matin — à 3 000. À supposer que vous reconnaissiez qu'il n'y a pas à combler ce plancher-là, est-ce que vous êtes prêts à dire, par exemple, et je suis direct: À la fin de la présente convention, le plancher d'emploi sera à 3 412?

M. Lapierre (Jean): Écoutez, pour nous, d'accepter ça gratuitement, aveuglément, ce serait un non-sens, parce qu'on doit maintenir de l'emploi pour la jeunesse. On ne doit pas aller de façon arbitraire là-dedans. Ça a été décrété, ces montants-là, après études. Ce qu'on dit, c'est qu'on a offert dans notre proposition, suite au rapport de médiation, une baisse immédiate de 60 personnes-année plus l'acceptation du comblement une fois par année, ce qui représente 110 personnes-année, pour un total, immédiatement sur la table, dès le départ, de 170 personnes-année. On s'est engagé, aux recommandations, de regarder la nécessité d'aller plus loin si nécessaire. On a beaucoup d'imagination pour tenter de faire le moins mal possible aux portes d'entrée pour la jeunesse. Donc, on peut regarder des choses, mais il faut comprendre que 170 personnes-année, juste les 110 personnes-année, ça représente 6 000 000 \$ — et ça a été admis dans les documents de la Ville — plus nos 60 personnes-année, plus l'ensemble de nos autres assouplissements. J'écoutais les recommandations, justement, ce matin, quand on disait: Si vous avez trop de monde au niveau des mises en disponibilité, pourquoi vous n'ajustez pas les horaires et l'organisation du travail pour les réduire — pour ne pas dire tenter d'éliminer — ou réduire au moins substantiellement, encore plus, le temps supplémentaire? Mais il y a beaucoup d'avenues pour arriver aux fins espérées et souhaitées autant par l'administration que par le gouvernement.

M. Chevette: O.K. Mais, M. Lapierre, il serait possible que, dans la réorganisation du travail... Je vous écoutais parler tantôt, vous disiez: Ils ont seulement à s'organiser comme du monde si on ne veut pas être 12 au-dessus du même trou. À supposer que vous soyez trois par trou, vous couvrez six trous, ou cinq trous, ou quatre trous, je ne le sais pas, et qu'il y ait moins besoin de travailleurs parce qu'il y a une réorganisation, si on est pris avec le plancher d'emploi, quelle réduction il va y avoir?

• (15 h 20) •

M. Lapierre (Jean): O.K. C'est exactement ce qu'on a fait à la Communauté urbaine. On a une entente de partenariat longue durée de sept ans avec la Communauté urbaine où l'employeur s'est engagé, malgré qu'on n'ait pas de plancher d'emploi, à favoriser le travail à

l'interne. Ce qui fait que, nous, plutôt que d'être réduits en personnel à la Communauté urbaine, tenant compte de notre entente, on a déjà réduit 50 % de la sous-traitance — il y en avait énormément à la Communauté urbaine — avec le même nombre d'employés. On a 270 cols bleus, à la Communauté urbaine, qui profitent du 35-4 présentement — et non seulement ceux de l'usine — qui couvrent une cinquantaine de fonctions — et non 13 fonctions, comme on disait ce matin — et qui couvrent l'éventail de l'ensemble de ce qu'on retrouve à la Ville, parce que c'est beaucoup plus polyvalent à la Communauté urbaine. On a été au-delà de ça puis on a dit: Oui, un col bleu à la Communauté urbaine pourra élargir son éventail de tâches pour, justement, réduire le personnel et en faire plus avec le nombre qu'on a.

M. Chevette: Allons-y de façon différente. Vous réorganisez le travail, il y a une proposition sur la table qui vous demande, à supposer, si j'étais médiateur, que je vous dirais: M. Lapierre, êtes-vous parlable? Êtes-vous négociable sur une baisse du plancher d'emploi, dans la conjoncture actuelle, compte tenu de la situation montréalaise? Est-ce que vous en feriez une religion pour ne pas négocier ou si vous accepteriez de négocier avec moi?

M. Lapierre (Jean): On a déjà répondu oui au rapport du Conseil de médiation. Donc, je suis obligé de vous dire oui, très difficilement, pas avec le sourire. Mais, ce qu'on dit, c'est qu'on n'a aucun préalable, qu'on ne veut pas le faire aveuglément et arbitrairement, parce que ça serait, pour nous, de l'irrespect pour notre devoir envers la jeunesse de Montréal.

M. Chevette: La durée de la convention, vous savez que c'est trois ans, selon le Code du travail, tout en permettant qu'il y ait un contrat social. Ça a été fait à plusieurs endroits, effectivement, présentement.

Mais, ceci dit, vous dites que vous n'avez pas de préalable. Si vous étiez confrontés à la partie patronale, en l'occurrence la Ville de Montréal, avec une ressource externe, accepteriez-vous véritablement de faire un effort sans précédent, dans les heures qui suivent, pour véritablement livrer une certaine compression, alors que vous savez que, dans le secteur public, parapublic et péripublic, il y a véritablement eu des efforts de compression depuis un certain temps? Ce qui n'a pas été le cas — entre nous autres, on peut se dire ça — l'IRIR a fait une étude, vous le savez, et, dans les conventions collectives du monde municipal, toutes les villes de 25 000 et plus qui font partie de l'étude, contrairement à 1980 où la fonction publique dépassait le secteur péripublic ou privé de 20 % ou environ, présentement, le monde municipal, dans les villes de 25 000 et plus, dépasse entre 27 % et 32 % les salaires de la fonction publique et parapublique. Est-ce que vous considérez véritablement qu'il y a un effort à faire pour essayer de rétablir, en tout cas, l'effort fiscal des Montréalais?

M. Lapierre (Jean): On est prêts à faire un effort, on est prêts à faire notre part, on l'a toujours dit et on le répète et on l'affirme. Écoutez, depuis des mois qu'on tente d'obtenir une négociation avec un expert en négociation raisonnée, comme on l'a fait à la Communauté urbaine, où les relations de travail étaient pourries. Ça a changé la culture de fond en comble, et les résultats vont au-delà des espérances pour les deux parties. On ne demande que ça.

M. Chevette: Une dernière question.

M. Godbout (Clément): Si vous permettez, M. le ministre.

M. Chevette: Oui.

M. Godbout (Clément): Juste un commentaire pour ajouter, si tu me permets. Je pense que, dans l'ensemble de l'éventail des choses à regarder dans la réorganisation, il faut que les travailleurs et les syndicats soient bien impliqués jusqu'aux oreilles, ça veut dire qu'il y ait une ouverture de la part de l'employeur pour dire: Oui, on fait ça. Deuxièmement, il faut mettre tous les efforts pour voir s'il n'y a pas quelque chose d'autre à faire que de mettre du monde dehors. Dans un contexte de chômage comme nous vivons à Montréal, puis le contexte de mises à pied, puis de... Le problème qui est crucial à Montréal, c'est l'emploi. Alors, il faut faire tous les efforts et les sacrifices qui peuvent être faits, de part et d'autre, vers la conservation d'emplois. C'est ça qu'il faut regarder.

M. Chevette: Mais je ne parlais pas de mises à pied, moi, je pensais toujours au phénomène d'attrition dont on parlait.

Une dernière question. Vous n'avez pas répondu à ma première partie, M. Lapierre, sans doute parce que j'en ai mis deux, trois dedans. Quand je vous ai dit: Dans les heures qui suivent, est-ce que vous êtes prêt à ouvrir grand votre jeu? Vous savez que le temps dans lequel nous vivons présentement, en plein hiver, ça suppose une pression additionnelle par rapport au mois de juillet, ou de septembre, ou d'août. Est-ce que vous êtes conscients qu'il faut déballer vite, quitte à recréer des mécanismes sur certains points bien spécifiques? Mais est-ce que vous seriez prêts à ouvrir très rapidement votre jeu, de bonne foi, avec quelqu'un qui aurait la notoriété, qui vous écouterait, et si la Ville disait: Oui, je suis prête à jouer ce jeu-là dans les prochaines heures? Est-ce que vous vous assiérez, avec beaucoup d'ouverture d'esprit, en pliant sur tous vos petits orgueils que vous pourriez avoir de part et d'autre ou vos petites rancunes que vous pourriez avoir de part et d'autre quant aux attitudes? Est-ce que vous êtes prêts véritablement à nous dire: Écoutez, avant que le Parlement... Vous savez, le Parlement, ce n'est pas drôle, ce qu'on va être obligé de faire si ça continue. Le dialogue de sourds, on le constate pareil comme vous autres. Vous

êtes deux à ça. Est-ce que vous êtes prêts à dire: Oui, si jamais le Parlement me référerait à une négociation intensive, rapide, ultrarapide avec quelqu'un, j'ouvre grand mon jeu, je demande à mon exécutif syndical de me faire confiance dans la recherche d'un compromis valable pour les deux parties à très, très, très court terme?

M. Lapierre (Jean): M. le ministre, premièrement, j'ai le mandat, j'ai la confiance de mes membres; ils me l'ont réaffirmé à plusieurs reprises de façon très forte. Donc, non seulement on serait d'accord, mais c'est notre plus grand souhait d'entreprendre la démarche que vous suggérez.

Écoutez, jusqu'au mois de mars, les négociations, on pensait qu'elles allaient bien à la Ville de Montréal. Depuis le mois de mars, non seulement on a su que ça allait mal — il y a eu un virage à 180 degrés — mais, depuis ce temps-là, on négocie avec des porte-parole patronaux qui n'ont aucun mandat, comme vous avez pu le constater ce matin. Jusqu'à ce matin, il n'y avait aucun mandat d'ouverture, pendant que, nous, d'abord avec un conciliateur et ensuite avec le Conseil de médiation, on a fait un très long chemin. On est prêts à ne pas arrêter notre chemin là. Il n'y a aucun problème de poursuivre nos ouvertures, mais il ne faudrait pas poursuivre le chemin seuls.

Le Président (M. Tremblay): Il reste quelques minutes à la députation ministérielle dans le premier bloc de 15 minutes. Je serais prêt à reconnaître le député de Roberval, qui avait quelques questions techniques.

M. Laprise: Vous parliez tout à l'heure de réduire les heures travaillées, quand on sait déjà que les heures travaillées, en termes de travail effectif, sont déjà en bas de 35 heures. Si vous demandez d'être payés 40 et de travailler 35, à ce moment-là, ça fait quand même cinq heures de payées sans travail. Pour la municipalité, ça représente au-delà de 6 000 000 \$ par année.

M. Lapierre (Jean): Vous voulez que je vous réponde?

M. Laprise: Oui.

M. Lapierre (Jean): Premièrement, la Ville a dit elle-même qu'elle ne revenait pas sur les acquis. Donc, c'est une réduction de deux heures et demie, de 6,25 %. Ça, c'est une chose.

Deuxièmement, quand la Ville, dans ses propres documents — et ça s'est reconfirmé de document en document — prétend que le coût est de 14 400 000 \$, pour un total de 16 500 000 \$ pour l'ensemble de nos demandes, elle avait acquiescé à la majorité de ces demandes-là. Je voyais, ce matin, la Ville distribuer un des documents qu'on a distribués à notre assemblée générale, aux parties — j'ai vu notre document circuler — c'est un document qui date d'avant le Conseil de

médiation, d'avant le rapport. Donc, il ne faudrait surtout pas penser que c'est, ça, la position du local 301, d'une part. Donc, quand on parle de 14 400 000 \$, dont, nous, on a fait la preuve que le coût réel est de 9 000 000 \$, on a dit: Indépendamment que le coût réel est de 9 000 000 \$, on va quand même autofinancer non seulement le 14 400 000 \$, mais également le 16 500 000 \$ pour l'ensemble de nos demandes, et on va aller au-delà de ça par différentes mesures qui vont être des gains clairs au niveau des payeurs de taxes.

M. Godbout (Clément): Je pense que M. Lapierre a répondu très clairement à la question posée par le ministre Chevette. Vous me permettez de dire qu'on ne négociera pas ici. On va donner des indications.

M. Chevette: C'est ce que j'avais compris, et c'est ce que je cherchais, en plus.

Mme Harel: Et c'est ça qu'il a obtenu, me dit-il.

M. Godbout (Clément): Ah bien, là, je ne sais pas ce qu'il a obtenu, moi.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Bourassa.

M. Charbonneau (Bourassa): Oui, M. le Président. À mon tour de saluer la délégation qui est devant nous et de remercier ces gens d'avoir préparé d'une manière aussi soigneuse leurs points de vue. Bien entendu, je ne peux pas discuter tout à fait d'égal à égal avec vous des documents de plusieurs centaines de pages qui me sont remis à l'instant. Si on avait pu les lire avant, on aurait peut-être pu faire un meilleur travail. Mais, en tout cas, on va essayer avec les résumés qu'on a.

• (15 h 30) •

M. le président de la FTQ a souligné dans son intervention initiale que la Ville avait miné en quelque sorte ou ciblé la crédibilité du syndicat à travers différentes interventions et que ça n'avait finalement pas aidé; ça avait plutôt contribué à durcir les positions, la position syndicale, etc.

Sans revenir sur tous les points qui ont été mentionnés dans le débat public en regard des cols bleus, je voudrais vous donner l'occasion de rétablir votre crédibilité sur deux ou trois points, si vous le désirez. Quel est le raisonnement qu'il y a à vouloir obtenir pleine compensation quand on veut obtenir une réduction du temps de travail? Moi, j'ai vu 20 ans de syndicalisme. Je ne sais pas si c'est un principe qui date d'avant mon temps ou qui date d'après mon temps, mais, dans mon temps, je n'ai pas vu ça, moi, obtenir rémunération pour du temps non travaillé.

M. Lapierre (Jean): Écoutez, premièrement, on a accusé une perte de notre pouvoir d'achat de 5,5 %. Deuxièmement, on a vu ce qui a été accordé aux cadres

municipaux, qui est un coût direct. Nous, on absorbe les coûts de nos demandes. En plus, on endosse le rapport de médiation, qui, lui, dit que, de par le taux de financement, on pourra créer de l'emploi pour la jeunesse, on pourra «banquer», on pourra mettre en banque des économies pour créer de l'emploi en plus. Je ne comprends pas le défaut, à partir du moment où on a la possibilité d'aller au-delà de l'autofinancement, de maintenir notre pouvoir d'achat, quand on sait que c'est des pères, des mères de famille cols bleus et que, quand on regarde leur salaire réel — vous l'analysez comme il faut — de la majorité des cols bleus, il n'y a personne là-dedans qui peut se payer des fondations avec leur salaire.

M. Charbonneau (Bourassa): Deuxième question. Il a été affirmé ce matin devant nous qu'il y avait plusieurs centaines de personnes, de cols bleus en disponibilité. Je voudrais d'abord savoir si vous partagez les chiffres et les données qui ont été mentionnés devant nous cette année. Deuxièmement, il se peut qu'il y en ait, j'ai déjà vu ça, ça s'est déjà vu dans d'autres situations, dans d'autres conventions collectives où, à un moment donné, on convient qu'il y a 1 000 ou 2 000 ou un certain nombre de personnes en disponibilité, mais, en même temps, en général, on couple ça à un dispositif qui mène à la résorption, à travers les années, de cette disponibilité. Alors, quelle est exactement votre situation? Y a-t-il des disponibles dans les quantités qu'on a mentionnées et y a-t-il un mécanisme qui vise à résorber ce bassin de mises en disponibilité?

M. Lapierre (Jean): Présentement, au mois de septembre, il y avait 32 mises en disponibilité réelles. Même ces 32 mises en disponibilité réelles là, tout le monde travaillait, naturellement, on le comprend. Quand on a donné un exemple assez comique, dire que les employés de l'incinérateur, il avait fallu les maintenir comme si on les maintenait à ne rien faire, l'ensemble de ces employés-là ont été relocalisés dans leurs fonctions dans d'autres départements. Donc, est-ce qu'il y a un mécanisme? Il n'y en a pas, de mécanisme vraiment organisé, et on en souhaite un. Par une réorganisation du travail en partenariat dans des comités d'amélioration continue, effectivement, il pourrait y en avoir un.

M. Charbonneau (Bourassa): Merci. En effet, c'était une autre question. Je vous avais vu, ce matin, faire un signe de dénégation lorsque la Ville a affirmé qu'elle devait remplacer des cols bleus affectés à l'incinérateur, alors qu'il n'y a plus d'incinérateur. C'est faux, ça? C'est ce que vous me dites?

M. Lapierre (Jean): C'est faux. Tout le monde a été relocalisé dans ses fonctions ou dans des fonctions similaires, à la grandeur de la ville.

M. Charbonneau (Bourassa): Il a l'air à y avoir une distinction que vous faites entre disponibles réels et disponibles... Comment vous les appelez, les autres?

M. Lapierre (Jean): O.K. Le 15...

M. Charbonneau (Bourassa): Budgétaires?

M. Laprise: ...décembre 1994, alors que ça allait très bien avec la nouvelle administration, on a réglé ce problème-là dans une lettre d'entente. Il y a les disponibilités budgétaires, qui est un nouveau terme que la Ville a créé, qui est les budgets 44. Ces budgets-là servent à faire des travaux qui doivent être faits, si ce n'est pas par nous, par des sous-traitants. La Ville exige de ses directeurs de baisser leur personnel dans chaque service de tant pour cent par année, et ce qui est excédentaire, elle dit que c'est des disponibilités budgétaires. Mais c'est quand même du monde qui doit travailler et qui travaille dans leurs fonctions. Celui qui est en disponibilité réelle — les 32 au mois de septembre — c'est du monde qui ne travaillait plus dans leurs fonctions mais qui était assigné dans d'autres fonctions. À l'époque, on n'avait pas de plancher d'emploi. Avec le plan d'élimination qui a eu lieu, de 1978 à 1987, on avait en permanence 800 mises en disponibilité réelles: des électriciens qui travaillaient comme journaliers en arrière des camions d'ordures, de déchets. On avait différentes situations pénibles, du monde de 60 ans, 65 ans en arrière de ces mêmes camions, etc. On avait 800 employés de métier qui ne travaillaient plus dans leurs fonctions. Ce n'est plus le cas, mais, dans tous les cas, autant dans le passé que dans le présent, tout le monde a toujours un emploi... à donner une prestation de travail chaque jour.

M. Charbonneau (Bourassa): Une dernière question de ce type. Il y a un accrochage en ce qui a trait à la sous-traitance. Votre convention actuelle, dans sa dernière version, enfin, depuis les dernières négociations, vous a permis de contrôler, en quelque sorte, le salaire, d'exiger que le salaire que paient les sous-traitants à leurs employés soit le même que celui qui vous est payé. Quelle est la logique qui vous porte à avoir une telle exigence ou à vouloir maintenir ce droit que vous avez gagné? Qu'est-ce qu'il y a d'absolument précieux pour vous? À partir du moment où vous reconnaissez qu'il peut y avoir du travail en sous-traitance, ce n'est pas une infraction pour la Ville que d'en donner, ça fait partie des règles du jeu. Pourquoi vous voulez contrôler le salaire versé?

M. Lapierre (Jean): Je vais vous rassurer au départ. Cette clause-là a été très peu appliquée à la Ville de Montréal. Au cours de notre conflit, on l'a fait appliquer, il y a eu deux outrages au tribunal contre la Ville de Montréal, et c'est depuis ce temps-là qu'ils sont inquiets, parce que, là, ils sont obligés d'aller en appel. Mais cette clause-là, auparavant, elle n'était à peu près pas appliquée. C'est une espèce de garantie minimale contre le travail au noir, parce qu'il en pleut, du travail au noir à la Ville de Montréal, d'une part, c'est ça qui est le coeur du problème, et, d'autre part, la sous-traitance, malgré notre plancher d'emploi, a presque

triplé en quelques années. Les budgets sont là pour le prouver; vous l'avez dans le dossier qu'on vous a remis, c'est clair. Si la Ville n'a pas d'argent pour ses cols bleus, elle en a énormément pour ses sous-traitants, parce que ce n'est pas là qu'elle coupe. C'est très mystérieux. Il y a comme deux budgets: un budget qui prend de l'expansion et un budget qu'on doit couper.

M. Godbout (Clément): Dans cette clause-là, je vous rappellerai que la déclaration qu'on avait faite à la FTQ en avril 1995, c'était très clair. Dans la sous-traitance, le contrat actuel, à ces effets, s'attaque au travail au noir, constitue la protection additionnelle pour l'emploi. Dans le cadre d'un nouveau contrat, nous sommes prêts à faire preuve d'ouverture à ce sujet. On l'avait même mis par écrit. Les questions que vous venez de poser sont très importantes, mais je voudrais juste ajouter une chose. C'est que la première partie, quant à la crédibilité, c'est évident, l'objectif, pour moi en tout cas, pour un, ce que j'ai compris, c'était d'amender le Code du travail face aux municipalités beaucoup plus que d'obtenir un contrat de travail.

Deuxièmement, on fait face à une négociation purement... très, très, très traditionnelle où les cartes sont collées, les jeux sont cachés, tellement près des gens que je pense qu'ils ne les voient même plus. Alors, finalement, ça n'aide pas de négocier comme ça. Et les questions que vous posez, normalement, auraient dû être discutées et ne l'ont pas été, dans une négociation comme celle-là. Il faut donc ouvrir la négociation.

M. Charland (Gilles): Peut-être finaliser sur ce sujet-là. Toute la question du plancher d'emploi. Je vous dis que c'est un vieux débat à la Ville de Montréal, toute la question de la sous-traitance. C'est un gros employeur. Pour nous, il y avait deux priorités. Il y avait la question du travail au noir, que Jean a mentionnée. Je ne vous dis pas que c'est la faute de la Ville, mais lorsqu'il y a sous-traitance, c'est donné du sous-traitant principal au sous-traitant, au sous-traitant, et on se retrouve avec du «cheap labor». On a des dossiers volumineux sur des jeunes qui ont travaillé, des accidents de travail qui sont arrivés, etc., à des jeunes sans aucune protection. Donc, le plancher d'emploi nous permet justement, par une bonne planification, s'il y en avait une, de la planification de la main-d'oeuvre, un plan de formation continue, professionnelle, etc., une bonne gestion, de répartir les travaux, de les échelonner, et tout ça, et d'assurer à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs cols bleus et aux citoyennes et aux citoyens aussi une qualité de service continue, le reste étant donné soit en sous-traitance ou par l'embauche. Parce qu'il ne faut pas oublier qu'on a un bassin important d'employés auxiliaires qui font que, à un moment donné, la Ville comble des besoins en plus de la sous-traitance. Il ne faut pas juste stigmatiser les cols bleus, sur le plancher d'emploi. Il y a un nombre impressionnant de cols bleus auxiliaires que la Ville rappelle régulièrement au travail parce qu'elle a des besoins.

Une voix: En haut du 4 060.

M. Charland (Gilles): En haut du 4 060.

M. Charbonneau (Bourassa): Notre rôle, évidemment, c'est d'essayer de poser des questions aux parties de manière à essayer de voir à quoi vous tenez vraiment, de part et d'autre, et quels sont vos arguments, la solidité de vos arguments. Nous n'avons pas entendu ici, de la part de la Ville ce matin, des demandes mettant en cause des pans entiers du Code du travail. Ça a été mentionné, cependant, dans votre...

M. Godbout (Clément): Bien, je l'ai lu dans les journaux pas mal souvent.

M. Charbonneau (Bourassa): Mais, ce matin... Vous étiez avec nous ce matin. Et, également, voulant mettre du monde dehors. Ce qui a été dit, c'est que lorsqu'il y en a qui partent on ne les remplacera pas. Ce n'est pas tout à fait pareil. J'ai bien apprécié le discours du président de la FTQ, lors de son récent congrès, pour un syndicalisme crédible et respecté. Je sais que le président actuel de la FTQ se dévoue beaucoup pour renouveler le discours et la pratique syndicale. D'ailleurs, dans les extraits qu'on a vus dans les journaux, il n'a pas craint une certaine forme d'autocritique. Au contraire, il dit que cela est une manière de se renforcer que de faire de l'autocritique.

• (15 h 40) •

Face au problème que nous avons à résoudre ces jours-ci, il vous arrive de temps en temps de surgir avec l'idée d'un contrat à long terme ou des perspectives larges ou des espèces de pistes qui ne sont pas très précises mais qui laissent entendre que vous seriez ouverts à une espèce de contrat plus ample, soit dans le temps, soit sur les objets. C'est un peu ma dernière question, j'aimerais vous entendre là-dessus, jeter des perspectives, aller un peu plus loin sur le fond de votre pensée en termes de renouvellement face à un problème comme celui-ci, mais... Comment ça peut s'appliquer, autrement dit, ces perspectives larges, dans un cas comme celui-ci?

M. Godbout (Clément): O.K. Dans mon discours que j'ai présenté au congrès, je n'avais pas la volonté puis, à part de ça, ni la compétence de donner des leçons à personne. J'ai fait un constat du monde syndical. À mon humble avis, j'ai dit ce que je pensais qu'on devait faire dans une économie de l'an 2000 puis la réalité de la globalisation que nous vivons et les objectifs à se donner.

Ce que j'ai dit également, c'est que ça prenait des partenaires sérieux, être capables de comprendre ça puis être capables de gérer dans la même direction parce que... Bon. Moi, je n'ai jamais, jamais, jamais compris, dans ma petite tête, comment ça se fait que la Ville n'ait jamais accepté de discuter d'un contrat à plus long terme que trois ans. Ça, c'est un miracle. Moi, là, ça me

dépasse. Parce que, en règle générale, où on a des problèmes, on essaie de régler ça à long terme puis de prendre notre temps pour les regarder.

On est en guerre froide dans ce syndicat-là avec son entreprise. Bon. Ce n'est pas la guerre, mais c'est une guerre froide et c'est serré, bien sûr. C'est un gros syndicat puis il y a là plusieurs années d'expérience puis d'attitudes, bon, puis ce n'est pas à moi de les juger. Ils ont fait ce qu'ils avaient à faire puis les choses se sont bâties à travers les années. Je pense qu'il faut comprendre tout ça, tout le monde.

Il faut faire attention — et là je m'adresse à la ministre — à l'approche qui va être prise par le gouvernement dans ce dossier-là, parce qu'on peut partir d'une guerre froide pour tomber dans une paix glaciale. Ce ne sera pas mieux. Il faut voir à long terme comment on peut faire pour que des relations de travail s'organisent. C'est la responsabilité de tout le monde, et je pense que le président du syndicat a répondu très clairement: On est ouverts à regarder ce qu'on peut faire, mais pas juste nous autres. On est prêts à mettre de l'eau dans notre vin, mais pas juste de l'eau.

Alors, qu'est-ce qu'on est prêts à faire? Il y a là une question d'heures de travail, il y a une question de plancher d'emploi. Il y a une question de sécurité d'emploi. Il y a une question d'emploi pour les gens, puis on est dans une ville qui a beaucoup de difficultés, puis nous le savons puis nous le comprenons, puis, en même temps, un haut taux de chômage. Alors, comment on plume ce chat-là? Ça, je ne suis pas certain, moi non plus. Tout ce que je sais, c'est que si on est bien organisé, avec du monde qui veut négocier puis ouvrir les portes puis regarder à long terme... Ce n'est pas vrai, demain matin, qu'on va régler le problème du canal de Suez ici. On a besoin de prendre notre temps. On a besoin d'années devant nous, puis c'est pour ça que le syndicat proposait un contrat social à long terme, pour dire: Écoutez, on est capables, à long terme, de trouver des solutions. Et comme personnes intelligentes, parce que les cols bleus comme la Ville, je pense bien que M. Bourque et toute son équipe aimeraient bien mieux avoir des relations beaucoup plus détendues puis beaucoup plus harmonieuses, puis être capables d'expliquer au monde que ça va bien. Puis ce serait bien moins compliqué pour mon ami Jean de dire: Bon, bien, on a réglé un paquet de choses.

Il y a des expériences qui se sont vécues ailleurs, puis on invite l'employeur à les regarder. La FTQ n'est pas en possession tranquille de la vérité, mais la Ville de Montréal non plus. Regardons donc qu'est-ce qui peut être fait. Parce qu'on peut tomber vraiment dans une situation où on peut rempirer puis geler ça bien dur puis, là, il n'y a plus personne qui se parle. Dans ce sens-là, moi, je dis: Oui, ça presse que les personnes se parlent puis qu'on ait la capacité de se rencontrer, puis, pour ce faire, je l'ai dit à la toute fin de mon exposé du départ, ça se règle quelque part, ça.

M. Charbonneau (Bourassa): Je vous remercie de...

M. Charland (Gilles): Peut-être pour compléter, si vous permettez, ce que Clément a dit. Je vais vous donner un exemple ou une comparaison parce que je pense qu'il y avait beaucoup de similitudes. Hydro-Québec, on se rappellera que c'était un gros employeur, 18 000 employés. Il y avait au-delà d'une vingtaine de mille griefs. Il y a eu la loi 58, à un moment donné, qui a été adoptée en cours de négociation suite à un rapport de médiation qui, encore là, avait enlevé des grands pans de conventions collectives. C'était invivable pour les deux parties. Les personnes étaient dos à dos. Finalement, la direction d'Hydro-Québec nous a contactés et on a commencé à se parler au niveau des directions, ce que Clément disait tantôt, on s'est poigné ça à la tête. Et, tranquillement, ça a descendu, ça a descendu. On a convenu d'une entente de partenariat. Le dossier de vieux griefs s'est réglé. On est à gérer la prospérité de cette entreprise-là. On est en train de faire une nouvelle révolution dans cette entreprise. Nous, on dit... puis c'est 18 000 personnes à la grandeur du Québec, et on pense qu'on a là des solutions, des éléments de solution qui peuvent s'importer. Il y a des similitudes dans les approches qui pourraient nous guider, nous aider, à la Ville de Montréal. Je pense que, là-dessus, on a toute l'expertise requise, au niveau du SCFP, pour faire ces efforts-là, pour être des intervenants qui vont mettre sur la table des éléments de solution. On l'a fait aussi dans d'autres syndicats.

Puis récemment, les débardeurs, qui sont de juridiction fédérale mais qui étaient dans le même processus dos à dos. La ministre du Travail nous a téléphoné pour dire: M. Charland — et c'était un samedi — lundi, vous êtes dans la loi. On lui a demandé une rencontre. Elle a rencontré les deux parties. Le lundi soir, elle a dit: Je vous ai donné 10 jours. Le lundi soir, nous nous sommes rencontrées, les deux parties, on s'est parlé dans le «kisser», comme on dit, dans le blanc des yeux. À partir de là, il a découlé une entente, puis ça a pris un mois, un mois et demi pour la régler. Mais il y a là un changement d'attitude, parce qu'il y avait des problèmes de productivité, des problèmes de compétition avec le port de New-York, de Baltimore, etc. Mais il y a eu, à la tête, une volonté des deux parties. C'est ça, la clé du succès. Le reste, le mécanisme, les façons de faire, ça appartient aux parties. On va être très imaginatifs à ce niveau-là.

Le Président (M. Tremblay): Mme la ministre.

M. Charbonneau (Bourassa): Un bref commentaire de 10 secondes pour remercier les représentants de la FTQ et du syndicat de leurs réponses, en particulier pour nous aider à retenir un élément de la réponse de M. Godbout. Quand il place les perspectives à moyen terme, ça rejoint également certaines préoccupations de l'administration montréalaise, ce matin, qui disait: Oui, mais, après trois ans, il va se passer quoi? Donc, ils cherchaient, eux aussi, une espèce d'horizon à travers le règlement. S'il y avait moyen de réunir ces deux hori-

zons-là puis essayer de tricoter quelque chose ensemble...

Le Président (M. Tremblay): Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Merci, M. le Président. M. Godbout, M. Lapierre et vous qui accompagnez la délégation, d'abord, je comprends et j'apprécie que vous nous disiez clairement qu'il y a une ouverture à la négociation sans préalable de votre côté. Je ne me trompe pas que de constater cela par les propos que vous avez échangés avec mes collègues. C'est bien le cas?

M. Lapierre (Jean): Exact.

Mme Harel: Je comprends également que vous avez parlé de 15 mois, et vous avez utilisé un vocabulaire d'experts. Est-ce que ça se traduit par un moratoire de 15 mois sur le plancher d'emploi?

M. Lapierre (Jean): Oui. Ça, c'est une aide ponctuelle qui s'ajoute aux aides qui sont récurrentes.

Mme Harel: Je m'en voudrais de ne pas vous poser une question qui me préoccupe depuis toutes ces semaines que je suis le dossier. C'est: Pourquoi ne pas vous être distanciés de ceux de vos membres qui ont été reconnus coupables de gestes répréhensibles?

M. Lapierre (Jean): O.K., Mme Harel. Premièrement, à l'émission d'Arcand, en studio — j'ai l'enregistrement, je peux le donner aux deux parties, il se présente — on s'est distanciés très clairement. Malheureusement, l'écoute au niveau des médias, on n'a pas la chance qu'a la Ville de Montréal. Deuxièmement, au niveau de la campagne médiatique, on a juste à prendre l'exemple de la neige qui était soulevé ce matin. La Ville, unilatéralement, a créé un précédent jeudi soir dernier, elle a mis fin au chargement parce qu'il y avait d'autre neige qui s'en venait. Jamais, à la Ville, on ne met fin à un chargement parce que d'autre neige s'en vient, encore bien moins en temps de conflit, à moins de vouloir créer des situations. Troisièmement, dans les médias, malheureusement, au-delà des faits, il y a eu beaucoup de galvaudage. On a vu quelqu'un être accusé d'avoir installé des bombes — un monsieur Gilles Laplante — dont la troisième n'aurait pas explosé. Ça, c'est le lundi. Le jeudi, petite correction, on s'excuse auprès de M. Gilles Laplante. Il a plaidé coupable à méfait. Méfait pourquoi? Parce que, pendant la campagne électorale du RCM, il avait déversé des papiers à quelques endroits où M. le maire Doré faisait des discours, des papiers recyclés. Quand c'est les commerçants, on leur donne une amende en vertu du Code municipal, quand ce n'est pas absolument l'absolution. Et, ça, c'est méfait et vandalisme. Et, dans le journal, c'est méfait-vandalisme. Donc, on s'excuse parce qu'il n'a pas posé des bombes. Mais c'est incroyable! Puis,

ça, des faits de même, on pourrait vous en parler pendant plusieurs heures.

Mme Harel: J'imagine que ça doit vous peser à vous puis aux 4 000 de vos membres, qui doivent se sentir mal aimés. Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il y a un très fort sentiment sincère d'incompréhension — je crois plus profond, même, parfois — de rejet.

• (15 h 50) •

M. Godbout (Clément): Mais, Mme Harel, je pense qu'il y a un élément important qu'il faudrait peut-être... Je comprends la raison de vos questions. Mais regardez, par exemple, les problèmes avec lesquels les travailleurs ou les travailleuses peuvent être aux prises, avec l'alcoolisme et la toxicomanie. Nous avons mis sur pied, à la FTQ, un programme d'aide qu'on appelle les délégués sociaux. Les délégués sociaux, il y en a 1 750 répartis en territoire québécois qui interviennent. En règle générale... Et ça arrive souvent que les personnes aux prises avec ces problèmes de société retombent. On les reprend, puis on les relève, puis ils retombent, puis on les reprend, puis on les relève. Puis, des fois, on vient à bout de faire en sorte qu'ils soient capables de se réadapter puis de gagner leur vie honorablement.

On a sorti le dossier d'un travailleur de Montréal — puis, moi, je trouve que le syndicat a fait son travail — qui avait un problème d'alcoolisme puis de drogue; ils l'ont ramassé puis ils l'ont aidé, puis il a eu des problèmes puis il a rechuté. Puis on a sorti ça, puis on ressort le portrait d'un profil, puis on dit: Voici, alors qu'on a 1 750 personnes dans tous les syndicats de la FTQ qui y travaillent; quand on veut frapper sur un groupe, c'est toujours facile de prendre des exemples comme ça. Mais j'étais passablement peiné de voir qu'on prend une situation comme ça alors que c'est le mouvement syndical qui pense qu'il a une mission à jouer dans ce domaine-là, puis de convaincre les employeurs de ne pas congédier nécessairement les travailleurs ou pénaliser les travailleurs qui sont aux prises avec des problèmes de société, mais de se mettre ensemble pour les aider. Puis on réussit normalement assez bien. Ça réussit plus mal quand on rend ça public.

Mme Harel: Mais je comprends que vous avez l'occasion... en tout cas, aujourd'hui, là, on est au salon rouge, dans l'Assemblée nationale. Il y a une tribune, il y a des caméras. Je pense que c'est une occasion importante aussi pour dire clairement que, si l'alcoolisme ou la toxicomanie est une maladie, la violence, ça, ça n'en est pas. Et, ça, n'importe quel geste violent qui est posé est un geste inacceptable, qu'il soit commis par un syndiqué ou par quiconque. Je comprends que vous partagez ce sentiment-là aussi.

M. Lapierre (Jean): On partage ça, et c'est ça, notre discours clair et net auprès de nos membres.

Une voix: C'est évident, ça.

Mme Harel: Je comprends donc que vous seriez prêts, là, à une sorte d'intensification des négociations. Vous étiez là ce matin aussi. Vous avez compris. Le maire l'a dit clairement. Il n'y a pas... il n'y a plus, en tout cas, de préalables à la négociation autres que ceux d'objectifs budgétaires, d'objectifs de souplesse, d'objectifs de flexibilité. Vous avez appuyé le rapport du Conseil de médiation qui portait sur la réduction, en termes d'employés, par le mécanisme de l'attrition plutôt que par celui de l'abrogation du plancher d'emploi. Mais le mécanisme d'attrition dont il s'agit en est un où, à chaque mois, il y a 20 employés qui ne sont plus là. C'est l'équivalent à peu près de 1 000 000 \$, quand on multiplie par le 50 000 \$, en moyenne, là, qui équivaut à la rémunération globale.

C'est donc dire que c'est 216 personnes durant la convention normale de trois ans, c'est au-delà de 600, un peu plus de 650 personnes. Alors, vous considérez donc appuyer une démarche comme celle-là qui permettrait, durant la durée de la convention, de réduire par attrition les effectifs. Est-ce que c'est ce que je comprends?

M. Lapierre (Jean): Bon, là, là-dessus, vous comprenez très mal. On est d'accord avec une réduction par attrition. On a dit clairement qu'on n'accepterait pas de prédéterminer quelque chose à l'aveuglette qui a été déterminé de façon précise, alors que la sous-traitance a triplé et alors que les disponibilités réelles, on en fait la preuve, sont beaucoup moindres que celles prétendues. Donc, on dit oui à un mécanisme allant dans ce sens-là. On a déjà indiqué des ouvertures précises, prédéterminées. On a dit: On n'est pas fermés à en regarder d'autres.

Mme Harel: À combien évaluez-vous l'objectif budgétaire de votre employeur?

M. Lapierre (Jean): Écoutez, je n'en ai aucune idée. Je sais que l'employeur semblerait présentement vouloir qu'on paie le syndicat des cols bleus, l'ensemble des travailleurs cols bleus pour l'ensemble de l'administration municipale. Je pense que, à nous seuls, on devrait remplacer le pacte fiscal, selon ses visées.

Mme Harel: Mais, écoutez, ça fait déjà deux ans, là. Je comprends que, durant les derniers mois, il ne s'est pas passé grand-chose, mais vous avez dit tantôt qu'en décembre dernier vous en étiez même arrivés à une lettre d'entente étant donné que ça allait bien. Alors, quand ça allait bien, à combien la Ville fixait-elle ses objectifs budgétaires?

M. Lapierre (Jean): O.K. À notre grand enchantement, contrairement à l'administration précédente avec laquelle on était sur le point d'un règlement, avec M. Roquet pour la partie patronale et M. Massé, secrétaire général de la FTQ, pour la partie syndicale, où, là, il y avait une réduction précise de prévue, la

nouvelle administration nous disait qu'elle ne réduirait pas au niveau des emplois de cols bleus. C'était le message de novembre, décembre, aller jusqu'à mars. Donc, il n'y avait pas de nombre. Il n'y en avait pas. Ce n'était pas là que l'administration coupait. L'administration voulait faire plus avec le nombre qu'elle avait. Et elle voulait créer de l'emploi pour la jeunesse; elle voulait des clauses spéciales d'apprentissage et de gradation des avantages pour les jeunes. Mais ça s'arrêtait là.

Mme Harel: Est-ce que je comprends que, depuis un an et un mois maintenant, ou presque, un objectif budgétaire précis ne vous a jamais été transmis?

M. Lapierre (Jean): Jamais. On nous a dit: C'est l'abolition complète du plancher d'emploi. L'ancienne administration avait un objectif. On avait réglé en deçà de son objectif avec différentes modalités, mais les objectifs de la précédente administration ne nous ont jamais été répétés.

Mme Harel: Bon. Ce matin, vous y étiez et vous avez compris que leur objectif est autour de 20 000 000 \$ à 25 000 000 \$. On a, je pense, même énoncé un chiffre de 20 000 000 \$ ou 25 000 000 \$. Cet objectif budgétaire vous apparaît-il réalisable, dans le cadre d'une négociation intensive qui pourrait s'enclencher avec cette commission?

M. Lapierre (Jean): Écoutez, ce chiffre-là, c'était la première fois qu'on l'entendait. On a eu beaucoup de difficultés... Les parlementaires ont eu beaucoup de difficultés, d'ailleurs, à l'obtenir. Donc, nous, on l'a appris ce matin. Ce qu'on vous dit, c'est que non seulement on autofinance de 16 500 000 \$, mais on va au-delà de l'autofinancement. On n'a pas de plafond, parce que, pour nous, c'est de l'amélioration continue. Donc, il n'y a pas de limite à ce qu'on pourra économiser pour être de plus en plus concurrentiels.

M. Charland (Gilles): Mais, là-dessus, Mme Harel, si vous permettez, je comprends qu'on est un peu sur la chaise de torture cet après-midi, mais ce qu'on vous indique... On ne veut pas négocier sur la place publique: «C'est-u» 25 000 000 \$? «C'est-u» 30 000 000 \$? «C'est-u» 20 000 000 \$? «C'est-u» 18 000 000 \$? Ce qu'on vous dit, c'est que le syndicat des cols bleus a de l'ouverture d'esprit et il est prêt à regarder l'ensemble des problèmes, mais dans un ensemble. On ne veut pas se faire peindre dans le coin, pour dire: Êtes-vous d'accord sur le 25 000 000 \$? si on n'a pas vu l'ensemble de ce qui va être présenté par la Ville, argumenter et trouver des solutions. Ce qu'on souhaite quand on parle de nouvelles relations de travail et de transparence, c'est qu'on nous mette les véritables objectifs sur la table et qu'on nous les explique. On est assez intelligents pour comprendre et dire si nous sommes d'accord, pourquoi nous sommes d'accord, pourquoi nous ne sommes pas d'accord et trouver des solutions alternatives. Et c'est

dans ce sens-là que ça va se faire en partenariat, mais pas de commencer à négocier sur le 25 000 000 \$ ou 22 000 000 \$.

M. Godbout (Clément): Il y a peut-être une question que je veux ajouter, une remarque que je veux ajouter. Je trouve ça un peu... Je suis un peu préoccupé par cette formule de questions parce que c'est des choses à négocier. Deuxièmement, c'est que tout ce qui a été tricoté par la Ville, il faudrait peut-être le détricoter ensemble et le tricoter de nouveau pour le comprendre, là. Ce n'est pas si clair que ça. Puis, deuxièmement, c'est que j'aimerais beaucoup savoir ce qui peut être fait par tout le monde pour améliorer les relations de travail là-dedans. Ça ne donne pas grand-chose de réparer une auto si on la remet dans le même accident le lendemain matin. Alors, je pense qu'il faudrait s'assurer qu'on pose des gestes qui vont avoir des portées à long terme. En tout cas, si je meurs demain matin, j'aimerais que ce soit noté que je l'ai dit.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Est-ce que je comprends que, dans la mesure... Justement, pour donner suite à votre désir de solution négociée et de transparence, est-ce que je comprends que, dans la mesure où la négociation débiterait intensivement et sérieusement... Est-ce que vous seriez prêts à retirer vos moyens de pression pendant la négociation?

M. Lapierre (Jean): Mme Harel, il faut comprendre que les moyens de pression ne sont pas une fin en soi. On l'a prouvé, à votre demande, au mois de juin. Au mois de juin, il y a cependant eu un inconvénient. On a levé tous nos moyens de pression. La Ville, malgré la demande de M. Chevette, qui disait que le premier point qu'on devrait régler, c'est la levée du moyen de pression de la Ville, qui était la réorganisation unilatérale des travaux publics, où plus de 1 000 employés ont été lésés, ont été bousculés, bafoués, alors que depuis 50 ans la règle d'ancienneté avait toujours été respectée au niveau du choix... Tu t'en vas où, en fonction de tes fonctions, dans le nouveau partage de l'organisation de la Ville? La Ville a refusé systématiquement de régler ce point-là. On a quand même collaboré en médiation. On s'est fait dire, en médiation: Bien, là, de toute façon, même si vous payiez trois fois ce que vous demandez, c'est non parce qu'on n'a pas de mandat. Et, pendant qu'on se faisait dire ça, un arbitre a dû trancher. Il nous a entendues, les parties, le 14 juillet et il vient de trancher voilà quelques semaines. Il nous a dit: Le syndicat avait raison sur toute la ligne. Présentement, la Ville continue, malgré la sentence arbitrale, de ne pas vouloir régler son moyen de pression qu'elle nous avait imposé et sur lequel un arbitre a tranché. Donc, est-ce que vous allez encore demander uniquement comme préalable, à la partie syndicale, de nous retirer nos moyens de pression, et la Ville les retirera après si ça lui tente? On a essayé ça en juin et ça n'a rien donné.

M. Godbout (Clément): Pour une réponse à ça, là, le pendant pourrait peut-être être que la Ville accepte de s'asseoir et de négocier clairement et ouvertement et qu'elle nous dise exactement où elle veut aller au maximum de son mandat qu'elle peut se donner, puis arrêter aussi ses pressions. Je veux dire, qu'ils réunissent les 110 puis les 120 maires pour dire: Il faut amender le Code. Ça prend le droit de lock-out, ça prend ci, ça prend ça. Ça n'aide pas. Il faut rebâtir la crédibilité des négociations dans ce groupe-là, puis je pense qu'auprès des travailleurs, comme ailleurs, d'ailleurs, la crédibilité, ça ne se négocie pas, ça se gagne, hein. Il y a de l'ouvrage à faire.

• (16 heures) •

M. Lapierre (Jean): Pour compléter, Mme Harel, tantôt, vous demandiez comment se sentent nos travailleurs. Les cols bleus, hommes et femmes, se sentent méprisés actuellement, de plus en plus méprisés. C'est incroyable. On a des jardiniers, des jardinières qui travaillent comme des fourmis à la Ville de Montréal, on a des horticulteurs dans les serres au Biodôme, partout, on a des spécialistes des télécommunications, d'électronique, on a différentes personnes qui se sentent méprisées et qui sont de plus en plus révoltées. Ça aussi, il faudrait que ça cesse, Mme la ministre.

Mme Harel: Alors, je comprends que, dans la mesure où les deux parties mettent de côté leurs moyens de pression pour négocier sérieusement, vous cessez les vôtres?

M. Lapierre (Jean): On a toujours été prêts. Notre objectif, ça a toujours été un règlement. Cette fois-ci, cependant, on va être beaucoup plus critiques que la première fois. Il va falloir vraiment, cette fois-ci, que la Ville cesse ses moyens de pression.

Mme Harel: Mais, M. Lapierre, est-ce que je peux vous rappeler que, cette fois-ci, contrairement au 22 juin dernier, on est quand même comme dans une partie de baseball: c'est la troisième prise, puis c'est la dernière.

M. Lapierre (Jean): Présentement, pour nous, en vertu de la liberté de négociation, quand je regarde les conflits de grève générale illimitée, à part la campagne publique médiatique, il ne se passe rien. On a une «grève» de temps supplémentaire, on assure les services essentiels en autant que la Ville nous laisse les assurer, donc on ne voit pas l'urgence, à part, naturellement, la campagne politique médiatique exercée par la Ville, parce qu'il n'y en a pas, de problème. Je veux dire, c'est clair que, nous, on souhaite un règlement, donc on va collaborer, même si, pour nous, il n'y a pas urgence réelle. Il y a, psychologiquement, urgence parce que, finalement, on en est tannés. Au niveau du climat de travail, ce n'est pas vivable, et, naturellement, on va tout faire pour collaborer à n'importe quoi, n'importe quelle solution pour arriver à un règlement. Mais ce n'est pas parce qu'il y a

un réel besoin, il n'y a pas de conflit, il n'y a pas de situation d'urgence à Montréal qui mériterait quelque imposition que ce soit, à notre avis.

M. Godbout (Clément): On est peut-être à la troisième prise, mais vous me direz où est le lanceur, on ne l'a pas encore vu.

Mme Harel: Ha, ha, ha! En terminant, M. le Président, je dois, je pense, justice au syndicat des cols bleus, qui a mis fin à ses moyens de pression, à la demande de mon collègue des Affaires municipales et de moi-même, le 22 juin dernier. Les informations qui m'ont été transmises sont à l'effet que diverses ouvertures ont été déposées durant l'été. Mais je comprends qu'il va falloir faire un pas de plus et, dès que des négociations vont s'intensifier — puis on l'espère à partir de la tenue de cette commission — je pense que la population s'attend à ce que vous mettiez fin à vos moyens de pression.

M. Lapierre (Jean): On a compris votre message, Mme la ministre.

M. Godbout (Clément): Vous allez nous donner le pattern de nos collègues d'en face aussi, hein...

Mme Harel: Ha, ha, ha!

M. Chevette: Non, mais je suppose qu'on va le proposer, monsieur...

M. Lapierre (Jean): ...parce que j'aimerais bien savoir, moi, à quelle place il va pleuvoir.

M. Chevette: Ah! bien, on va proposer quelque chose ce soir, aussi.

M. Godbout (Clément): Mme Harel, il y a des négociations qui sont...

Mme Harel: On va essayer qu'il fasse beau partout.

M. Godbout (Clément): Il y a des négociations très importantes en marche. Il y a un climat de travail à améliorer, il y a du long terme à placer en place, puis on ne fera pas juste ça juste sur un bord. Ça, on vous l'a dit clairement, si on est tout seuls là-dedans, ça ne marchera pas.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme Frulla: Brièvement; le temps presse. Il y a juste une chose, M. Lapierre, puis là je me mets encore une fois, ce que j'ai dit que je faisais aujourd'hui, comme Montréalaise. Vous avez raison quand vous dites qu'il y a la crédibilité à rebâtir, puis tout ça. C'est sûr.

Vous avez raison aussi quand vous dites que... Même vous-même, vous avez eu la foudre des médias, c'est vrai. Excepté que quand vous dites, par exemple, que le pouvoir d'achat des cols bleus a diminué de 5 %, je pense que, ça, c'est assez général au Québec sinon partout, d'une part. Quand vous dites que les salaires des cols bleus, ce n'est pas le Pérou, c'est vrai que vous avez raison, excepté que la moyenne des revenus à Montréal, c'est 23 000 \$. Tu sais, ça aussi, c'est une réalité avec laquelle il faut composer.

Alors, cela dit, quand vous dites aussi: Bien, nous autres, les cols bleus, ils veulent nous faire payer pour le manque de pacte fiscal, etc., là, je regarde dans le document que la Ville de Montréal nous a passé ce matin, puis on nous dit: Évolution des effectifs permanents, par exemple, de 1991 à 1996, et on s'aperçoit que, chez les cadres, professionnels, cols blancs, contre-maîtres, pompiers, il y a eu une diminution de 1 147,1 en nombre, et au niveau des cols bleus, zéro. Bon. Alors, là, c'est parce que... Mais je ne veux pas...

Au niveau des chiffres, c'est sûr, vous avez vos chiffres, vous n'êtes pas pour négocier ici, c'est vrai, vous avez raison. Mais, moi, c'est une question de principe. Et quand vous dites aussi: Inquiétez-vous pas, de toute façon, nous autres, là, ce qu'on veut, c'est 40 heures payées pour 35 heures travaillées, mais on va l'autofinancer, là, j'essaie de comprendre, honnêtement, au niveau du principe. D'abord, il me semble que le principe, même dans la fonction publique, c'est: heures payées, heures travaillées. Dans la fonction publique, c'est ça, le principe, et partout c'est ça, le principe. Alors, comment peut-on dire: Nous autres, voici ce qu'on demande, et depuis longtemps, excepté que, là, en 1995, je vous dis que la situation économique a drôlement évolué? On demande ça depuis longtemps, d'une part, puis, deuxièmement, ce qu'on va sauver, par exemple, au niveau de l'attrition, au niveau du plancher d'emploi, bien, on va prendre ça puis on va payer cette demande-là, quand, en bout de ligne, la Ville et les Montréalais aussi disent: Écoutez, nous autres, il faut sauver de l'argent, parce que, dans le fond, comme vous dites, ça ne coûtera rien dans la poche de l'employeur, mais ce qu'on vise comme Montréalais, c'est de mettre de l'argent dans le porte-monnaie des Montréalais parce qu'on n'en peut plus, comme Montréalais. C'est un peu ça, le discours. Alors, j'essaie de voir au niveau de vos négociations.

Si on se dit, à la sortie de la commission parlementaire: Parce que c'est lui qui paie nos salaires, hein, tout le monde, autant au niveau de la Ville qu'au niveau des syndicats, on met le Montréalais au centre de nos préoccupations, pensez-vous qu'en se disant ça vous allez être capables très, très, très bientôt d'en arriver avec un accord avec la Ville si la Ville aussi se dit ça? Mais, ça, ça veut dire de regarder le plancher d'emploi puis ça veut dire regarder 40 heures payées pour 35 heures travaillées, puis ça veut dire aussi tout, là. Ça veut dire de mettre sur la table rapidement... puis de dire: C'est le Montréalais, pour nous autres, qui compte,

puis, le Montréalais, lui, paie, puis il faut lui donner les meilleurs services possible. «C'est-u» possible, ça, M. Lapierre? Parce qu'il faut le régler!

M. Lapierre (Jean): Oui, c'est très possible. Effectivement, c'est ce qu'on souhaite, et, nous, on est d'accord de mettre les Montréalais au centre de nos préoccupations.

Pour ce qui est de vos premières remarques, on en est très conscients, on est d'accord avec vos premières remarques. On faisait juste attirer l'attention quand même sur certains faits qui ne sont peut-être pas évidents. Ça, quand on parlait du pouvoir d'achat, effectivement, on n'est pas les seuls. On voulait juste attirer l'attention qu'on avait fait notre part, là aussi, parce qu'on parlait d'équité. C'était juste pour expliquer qu'on avait fait des parts.

Pour ce qui est de réduire la semaine de travail, bon, il faut comprendre que, premièrement, plusieurs conventions collectives — ce n'est pas rare — incluent les périodes de repas. Mais, au-delà de ça, il faut comprendre que, dans la réorganisation du travail qu'on a faite, entre autres à la Communauté urbaine, on dégage des temps de travail productifs. Par la réorganisation du travail, des temps qui étaient improductifs deviennent productifs. Dans l'ensemble, quand on donnait l'exemple simpliste, parce qu'il y en a des beaucoup plus complexes, de deux pauses-café de moins la cinquième journée, bien, c'était une demi-heure de temps non productif qui, finalement, était un coût payé pour du temps improductif. Donc, ce n'est pas vrai que ça devient deux heures et demie de temps improductif, quand on pense à ces deux pauses-café là. Mais des exemples beaucoup plus éclatants pour remettre du temps productif sont disponibles, puis, ça, on peut en faire un long exposé.

C'est clair que, pour nous, non seulement ça ne coûtera pas un sou — on s'y est engagés — mais on s'engage également à générer, finalement, des profits pour les payeurs de taxes, parce qu'on adhère à faire notre part pour réduire les comptes de taxes. On est d'accord avec ce principe-là, on est des payeurs de taxes. Nos parents, à mon âge, qui sont très âgés et qui demeurent à Montréal, c'est clair qu'on ne fera pas exprès pour les mettre dans des situations autant au niveau des comptes de taxes qu'au niveau des trottoirs à Montréal pour que ça soit marchable. On ne fera pas exprès de rendre ça difficile, parce qu'on est très sensibles à ça. Nos parents, nos familles, nos amis sont des Montréalais.

Mme Frulla: Donc, je vois, comme la ministre le disait tantôt, une belle et grande ouverture pour régler ça très, très rapidement.

M. Lapierre (Jean): Oui.

M. Charland (Gilles): Mais, Mme Frulla, si vous permettez, cette ouverture-là que vous voulez mentionner, elle est là depuis 1990-1991, dans l'entente.

Je ne sais pas si vous avez eu le document, le texte que je vous ai lu, quand on parle de l'amélioration de la qualité des services aux citoyens et aux citoyennes, l'esprit était là. La semaine de quatre jours dans le secteur public, elle s'est autofinancée dans la grande, grande, grande, majeure partie par des modifications aux conventions collectives. C'est dans le texte qui est là à la Ville de Montréal. Le nombre d'employés...

• (16 h 10) •

On focusse beaucoup sur le plancher d'emploi. Si je vous disais qu'il y a des sous-traitants à la Ville de Montréal qui ont pas mal plus d'ancienneté que des employés permanents de la Ville, donc, quand on va parler de l'emploi à Montréal, on ne regardera pas juste le plancher d'emploi, on va regarder la globalité de l'emploi et comment les services peuvent être le mieux rendus aux citoyennes et aux citoyens.

M. Godbout (Clément): C'est pour ça que ça prend du temps.

M. Charland (Gilles): Donc, c'est pour ça qu'il faut regarder ça dans sa globalité. Parce qu'il y a un budget cols bleus, on dit: Là, il faut couper. On ne nous a jamais parlé du budget de la sous-traitance, qui, lui, a triplé avec les années, et je vous donnerai des noms de compagnies, des noms d'employés qui ont pas mal plus d'ancienneté que des employés cols bleus à la Ville de Montréal. Alors, quand on vous dit qu'on veut regarder ça globalement, l'organisation du travail, ce n'est pas juste de faire miroiter parce que ça paraît bien dans l'opinion publique: La fonction publique est trop grosse, elle est trop grasse, etc. Ça fait des beaux discours, ça paraît bien dans le langage, c'est «politically correct», mais il y a d'autres réalités aussi qui ne sont pas juste virtuelles, ces réalités-là. Donc, on veut regarder ça très globalement. C'est cet exercice-là qu'on veut faire.

M. Godbout (Clément): C'est pour ça que, à la FTQ, nous pensons que la façon de prendre le problème, c'est d'abord de régler la situation, puis du long terme, se projeter un peu dans l'avenir puis dire comment on prend ça. Quand on prend ce que Gilles vient de décrire, on ne fera pas ça dans trois jours, hein, c'est du travail à long terme. C'est pour ça que vous avez proposé un contrat de sept ans, qui donnerait du temps, qu'on appelle un contrat social, où les gens s'assoient puis travaillent le dossier. L'amélioration continue à travers ça.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Jean-Talon.

Mme Delisle: Je vous remercie, M. le Président. J'ai entendu beaucoup de choses, je pense, qui permettent, évidemment, d'ajouter au débat, mais de façon saine et efficace, et j'entends aussi de l'ouverture, mais j'ai aussi entendu des propos qui me chatouillent un petit peu. Je ne porte pas nécessairement de jugement là-

dessus, mais vous parlez de «grévette». C'est sûr qu'une «grévette» en plein milieu du mois d'août, alors qu'on est au mois de décembre avec des tempêtes de neige, on pourrait qualifier que c'est plus qu'une «grévette», ce qui se passe actuellement, même si les services essentiels sont assurés. M. Godbout parlait de voir ça de façon beaucoup plus globale. Vous aussi, vous l'avez souligné.

Je suis toujours un peu inquiète quand on entend parler de globalité parce que, pour moi, c'est comme si on avait bien, bien, bien du temps devant nous pour régler un problème, alors que, finalement, on n'a pas beaucoup de temps. Il y a toute la réalité fiscale à Montréal, toute la réalité budgétaire, et je pense qu'on n'a pas tant de temps que ça devant nous, «on» étant évidemment... Peut-être qu'on sera appelés, nous, les parlementaires, à voter sur quelque chose. Je souhaite que non, je préférerais évidemment que les deux parties s'entendent et que ça se fasse, évidemment, pour le plus grand bien des gens de Montréal. Et aussi, comme je l'ai dit ce matin, je pense que ça peut avoir des conséquences sur l'ensemble du Québec aussi.

J'aimerais, très rapidement, que vous me disiez combien il y a de cols bleus qui habitent Montréal et aussi — ça, c'est juste pour mon information personnelle — j'aimerais savoir, quand vous parlez d'assurer de l'emploi pour la jeunesse, je trouve ça bien beau, M. le maire aussi en a parlé beaucoup, on sait que ça faisait partie de ses engagements électoraux d'amener les jeunes à travailler à Montréal, vous en avez parlé beaucoup aussi, mais l'endettement, là, qui reste si on ne touche pas au plancher d'emploi, malgré le fait qu'on tente de nous démontrer, d'un côté, qu'on n'a peut-être pas autant besoin du nombre d'employés, actuellement, cols bleus dont on avait besoin il y a quelque temps, il y a quelques années, vous réagissez comment à cette responsabilité, comme citoyens de Montréal ou, en tout cas, citoyens de la région de Montréal, employés de la Ville de Montréal et aussi comme contribuables qui ont aussi à se préoccuper de l'économie puis de ce qu'on vit actuellement à Montréal?

M. Lapierre (Jean): Bon. Comme citoyens, premièrement, à votre première question, il y a plus de cols bleus qui habitent à Montréal que de cadres municipaux qui habitent à Montréal. O.K.? Deuxièmement, ça, c'est... En tout cas, c'est bien clair, puis on pourrait élaborer longtemps. Deuxièmement, comme citoyens de Montréal, c'est scandaleux pour nous autres que, présentement, ça ne soit pas encore réglé, parce qu'il y a des économies effarantes qui auraient pu être faites depuis longtemps.

Troisièmement, quand vous parlerez à des cols bleus électriciens, plombiers, qui voient rentrer à la pellette des contracteurs plombiers, électriciens, à ce moment-là, comment vous pouvez leur dire qu'ils sont de trop quand, dans leurs fonctions, ça rentre à la pellette et quand, à l'époque de l'élimination des cols bleus, le plan qui voulait nous amener à 1 800 arbitrairement — c'est un chiffre magique, ils appellent ça la

phase I — les employés de métiers, il n'y en avait à peu près plus qui travaillaient à la Ville de Montréal dans leurs métiers, mais ça rentrait à la pelletée et, dans la majorité des cas, c'étaient des travailleurs au noir? La CCQ — à l'époque, c'était l'OCQ — s'était mise après eux autres, elle en débusquait partout et continue d'en débusquer partout, des travailleurs au noir à la Ville de Montréal, du monde qui ne paie pas d'impôt, du monde qui n'a pas de carte de métier et qui «jobine» à la Ville de Montréal avec des camions qui ne sont pas lettrés.

En parlant de camions lettrés, ça serait le fun, à la Ville de Montréal, que la Ville marque sur les camionnettes de la Ville, quand c'est des camionnettes... «contremaître», «gérant». Ça, à un moment donné, la population de Montréal, d'une façon visuelle, pourrait constater quand c'est des cols bleus, des cols blancs, des contremaîtres, des gérants. Ça fait longtemps qu'on souhaite ça, nous autres. Puis quand c'est des contracteurs, qu'ils soient identifiés, eux autres aussi.

Mme Delisle: M. le Président, une petite dernière, ça ne sera pas long. Quand vous parlez de vouloir négocier un contrat de sept ans, toujours dans la perspective où on reverrait évidemment l'ensemble du cadre du travail, est-ce que c'est possible de faire ça très rapidement? Est-ce que vous avez sur la table tous les éléments qu'il faut pour faire ces propositions-là, pour en discuter avec la Ville? Ou est-ce qu'on parle d'une négociation qui pourrait prendre deux ans puis trois ans? Avez-vous déjà en main, d'après vous, tous les éléments qu'il faut pour régler comme vous le souhaiteriez, avec toute la bonne volonté possible, ce dossier-là?

M. Lapierre (Jean): Écoutez, on pourrait très rapidement dénouer l'impasse si M. le maire donnait les mandats à ses négociateurs, parce que les négociateurs, jusqu'à aujourd'hui, n'avaient pas de mandat. Ils avaient les prémices, mais, au-delà des prémices, aucune négociation. On pourrait dénouer très rapidement, parce qu'on a fait deux fois le tour de tous les départements à la Ville de Montréal: on l'a fait en 1991 et on l'a refait en 1992. Deux fois, l'ensemble des départements a été détaillé. Au cours de la négociation de 1994, on a refait tous les calculs au niveau de chaque département en détail, donc ça pourrait se faire rapidement. Un cadre de règlement et assurer une paix industrielle, ça pourrait se faire en quelques jours. Négocier l'ensemble de la plomberie, comme à la Communauté urbaine, pour vraiment avoir un pacte social de longue durée figolé dans les moindres détails, j'imagine que ça pourrait prendre, écoutez, un mois, deux mois, maximum, O.K.? Mais, je veux dire, ça, je parle du détail de la plomberie, mais ça n'empêche pas que la paix industrielle soit installée et que le cadre de règlement soit déjà annoncé.

Mme Delisle: Je vous remercie.

Le Président (M. Tremblay): Alors, M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Merci, M. le Président. Assez rapidement parce que le temps tourne. Bonjour, M. Lapierre.

M. Lapierre (Jean): Bonjour.

M. Gobé: J'ai aussi apprécié la documentation que vous avez envoyée. Malheureusement, si on l'avait eue ce matin, on aurait peut-être pu poser des questions à M. le maire, parce qu'il y a certaines choses dans vos documents, et que nous aurions peut-être pu vérifier, qui sont différentes.

M. Lapierre (Jean): Malheureusement, on ne s'attendait pas à une commission parlementaire.

M. Gobé: Ah! D'accord.

M. Lapierre (Jean): Donc, vraiment, on a fait...

M. Gobé: Non, ce n'est pas un reproche, c'est simplement une petite remarque.

M. Lapierre, je pense qu'on est tous conscients, ici, et vous particulièrement, qu'il y a une situation qui se produit à Montréal actuellement, c'est que le lien de confiance entre la population et ses employés municipaux est rompu, pour toutes sortes de raisons. Vous avez démontré qu'il y a eu en effet certaines exagérations médiatiques, mais il y a eu aussi, du côté de certains travailleurs, certains abus ou des choses qui ont pu paraître révoltantes pour les payeurs de taxes que nous sommes, car — vous êtes certainement Montréalais, vous, d'après ce que je crois comprendre, comme une bonne partie de vos cols bleus, j'en ai dans mon comté aussi — lorsqu'on reçoit notre compte de taxes, que nous voyons le montant qu'il y a à payer et qu'en même temps on a l'impression qu'on n'en a pas pour notre argent, comme simples citoyens, eh bien, je dois vous dire que le niveau de respect — et vous parliez des travailleurs qui étaient méprisés, qui se sentaient méprisés, je le comprends aisément, parce que les payeurs de taxes, celui qui paie, quand il n'est pas content, qu'il soit un consommateur ou qui que ce soit, généralement, il n'est pas de bonne humeur et il le fait savoir.

Alors, moi, j'ai peut-être plusieurs choses à vous dire, mais j'ai une chose à vous demander: Est-ce que vous et votre syndicat ne seriez pas prêts à faire un geste pour rétablir ce lien de confiance que normalement un travailleur ou une organisation de travailleurs doit avoir avec son patron? Après tout, le patron, ce n'est pas forcément M. le maire; le patron, c'est nous, les citoyens.

Une voix: C'est ça.

M. Gobé: C'est nous, les gens, qui payons les taxes. Moi, je suis à peu près assuré que, lorsque les gens voient le travail qui est bien fait par des fonctionnaires — municipaux, provinciaux ou autres — les gens

ne sont ni antisyndicaux ni antitravailleurs, au contraire. Est-ce qu'il n'y a pas un geste que vous pourriez poser et qui démontrerait votre bonne foi en ce qui concerne l'intérêt des Montréalais? Je ne parle pas de l'administration pour l'instant, vous allez négocier ça à un moment donné, mais vis-à-vis du payeur de taxes, du citoyen qui, lui, aujourd'hui n'est pas de bonne humeur.

• (16 h 20) •

M. Lapierre (Jean): Écoutez, des gens tentent continuellement d'en mettre de l'avant. Naturellement, nous, on n'a pas un photographe continuellement à nos trousses. Écoutez, en fin de semaine, on nous a demandé des petits faits; il s'en additionne. Au centre Claude-Robillard, il y avait le Téléthôn de la recherche sur les maladies infantiles. Au niveau des services essentiels, on n'avait aucun service à assurer et on a assuré 150 % des services normaux. Ça, je veux dire... Mais, des gestes comme ça, c'est continu. On a créé une fondation, la Fondation Jacques-Forest, qui est décédé, qui était un col bleu qui a parti le réseau de délégués sociaux à travers le Québec au niveau de la FTQ. Il est décédé dernièrement. On a créé une fondation de charité, au niveau des cols bleus, pour entraider. Ça fait plusieurs années qu'on a des paniers de Noël, où on contribue de façon exceptionnelle. Encore là, ça se fait dans l'ombre. Des choses, on en fait continuellement, certains groupes visés là-dedans sont au courant, mais on ne le médiatise pas.

M. Gobé: Oui. Je n'ai pas de doute sur l'implication sociale, là. J'ai vu, moi aussi, au téléthôn en fin de semaine, qu'il y avait les cols blancs, les cols bleus. Je trouve ça très bien, mais je parle au niveau fonctionnement du travail. En d'autres termes, est-ce qu'il n'y aurait pas lieu que les citoyens sentent qu'ils en ont pour leur argent, de faire en sorte, par un comportement, une attitude, un discours nouveau peut-être aussi, un accroissement de productivité ou un service plus proche de la clientèle... En d'autres termes, peut-être vous rapprocher un peu, dans votre travail, des besoins de la population?

M. Lapierre (Jean): O.K. Au-delà de nos engagements, où, c'est clair — au syndicat, on le dit fermement — on veut avoir un meilleur service aux citoyens — c'est une volonté, c'est un engagement — au-delà de ça, au niveau des cols bleus, sur le terrain présentement, avec ce qui se passe, je peux vous dire que le moral est à zéro. C'est clair qu'aujourd'hui on nous a lancé des invitations pour, encore une fois, lever nos moyens de pression. Bon, ça sera des actes futurs s'il y a lieu. Mais ce qu'on vous dit, c'est qu'il faut rebâtir un climat de travail où les employés, comme à la Communauté urbaine, vont se sentir appréciés et partenaires. Je veux dire, on ne peut pas, avec un coup de baguette magique, leur dire: Écoutez, tout va bien, donnez votre 110 %. Déjà, on leur dit: Écoutez, ne mêlez pas les cartes, n'alourdissez pas le dossier, collaborez, faites votre travail, vous êtes payés pour. C'est ça que je veux

dire. Mais, au-delà de ça, il n'y a pas de baguette magique tant que la Ville continuera à maintenir ses moyens de pression nombreux.

J'ai nommé celui qui est le plus connu, mais, tant que ce climat-là se poursuit, tant qu'on ne dit pas à notre monde: Écoutez, ça va mieux, la Ville a levé ses moyens de pression et, vraiment, enfin, il y a des mandats de M. le maire pour qu'on négocie réellement et qu'on règle à l'amiable... La journée où on dira ça, c'est clair que, déjà là, ça va avoir un effet miraculeux.

M. Gobé: En terminant, M. Lapierre, j'ai pris acte que vous avez dit que vous êtes prêts à aller négocier, à vous asseoir de bonne foi pour trouver des solutions. J'aurais un petit dernier mot en disant: Faites-le donc en pensant aux Montréalais et en vous disant que les gens s'attendent à ce que leurs employés, avec leur administration municipale, trouvent un terrain d'entente qui respecte la capacité de payer et qui respecte les sensibilités de tout le monde dans cette crise économique, dans cet effort qu'on a à faire, tous, pour refaire l'appareil de l'État, le rendre moins lourd, plus efficace et plus proche des gens.

M. Lapierre (Jean): Écoutez, quand j'ai répondu positivement en juin et quand j'ai répondu positivement tantôt à l'appel des parlementaires, c'était dans l'intérêt des Montréalais.

M. Gobé: O.K. Merci.

Le Président (M. Tremblay): Je vous remercie beaucoup, M. Godbout, M. Lapierre, M. Charland, M. Fontaine et M. Ménard. Nous allons maintenant écouter la représentante du Conseil des services essentiels.

(Consultation)

M. Chevette: M. le Président, avant que vous n'interveniez, je voudrais parler.

Le Président (M. Tremblay): Alors, M. le ministre des Affaires municipales.

M. Chevette: Oui, parce que mon collègue de l'opposition a attiré mon attention en Chambre, et je voudrais également attirer l'attention des parlementaires. Nous faisons face à une structure qui a des ordonnances, des jugements à rendre, donc nos questions devraient être à partir des questions de fait et non pas à partir de justifications d'ordonnances ou de jugements. C'est très délicat, effectivement, mais je reconnais qu'on peut demander: Est-ce que les services essentiels sont respectés? ou des choses du genre, mais on ne doit pas demander de justification de quelque manière que ce soit, parce que c'est un tribunal quasi judiciaire.

Le Président (M. Tremblay): Oui. Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. Je suis d'accord avec le ministre des Affaires municipales, M. le Président. C'est que le Conseil des services essentiels est un tribunal administratif qui rend des décisions quasi judiciaires puis qui rend des ordonnances, donc l'indépendance des pouvoirs est absolument essentielle. Vous ne pouvez pas mélanger le pouvoir législatif avec le pouvoir judiciaire. Donc, dans les circonstances, je pense qu'on devrait s'abstenir de poser des questions sur le litige. Si j'ai des collègues qui ont des questions, cependant, quant à l'administration, alors libre à la présidente d'y répondre, mais, au niveau, je pense, du litige comme tel, nous nous abstiendrons.

Le Président (M. Tremblay): Alors, en conformité avec les propos tenus par le ministre des Affaires municipales, la députée de Saint-François et également le leader de l'opposition, et de consentement unanime, nous allons permettre à Me Madeleine Lemieux, la présidente du Conseil des services essentiels, de faire une présentation de 10 minutes, et, par la suite, les parlementaires auront une période de 20 minutes d'échange avec la présidente. Alors, Mme Madeleine Lemieux.

Conseil des services essentiels (CSE)

Mme Lemieux (Madeleine): M. le Président, Mme la ministre de l'Emploi, M. le ministre des Affaires municipales, Mme Gagnon-Tremblay, mon exposé sera très bref, compte tenu des remarques qui viennent d'être faites de part et d'autre, et va d'abord parler du rôle et du mandat du Conseil, de la façon dont il exerce ce rôle; et un bref exposé des décisions qui ont été rendues jusqu'à ce jour dans le dossier qui nous occupe ici.

Alors, comme ça a été dit plus tôt, le Conseil est un tribunal administratif qui fonctionne en collégialité, c'est-à-dire que le quorum des décisions est d'au moins trois membres, mais généralement de quatre ou même de cinq, selon l'importance des dossiers, et qui rend des décisions écrites et toujours motivées pour que les parties comprennent ce que nous avons décidé, pourquoi nous l'avons décidé et aussi parce que le Conseil a un grand devoir d'information de la population; donc, pour qu'on sache à la grandeur de la province ce qui a été décidé.

Le rôle du Conseil est de s'assurer qu'employeurs et syndicats exercent leurs droits respectifs dans la légalité, ce qui veut dire: quand il s'agit d'un syndicat qui veut exercer son droit de grève, qu'il en ait acquis le droit selon les dispositions du Code, qu'il ait donné tous les avis que le Code exige et qu'il fournisse des services essentiels. Le rôle du Conseil est d'évaluer la suffisance des services essentiels, et il le fait à la lumière d'un critère qui est énoncé bien clairement dans le Code du travail, c'est-à-dire la protection de la santé ou de la sécurité de la population.

Le Conseil désigne toujours un médiateur pour aider les parties à s'entendre sur les services qui vont être donnés, parce que, évidemment, le législateur a retenu une approche consensuelle, c'est-à-dire que la négociation entre les parties est très favorisée, et c'est ce que nous faisons également, et, à défaut d'entente, le Conseil va examiner la suffisance de la liste syndicale. Ce que ça veut dire, c'est que le Conseil doit se poser la question: Est-ce que le syndicat offre assez de services pour que la santé et la sécurité de la population ne soient pas mises en danger pendant la grève?

Évidemment, l'évaluation se fait avec l'aide des parties, elle se fait toujours en audience publique, et le Conseil va décider, évidemment au meilleur de sa connaissance, mais à partir de ce que l'une et l'autre des parties vont lui dire d'abord pour décrire les services qui sont donnés en temps normal, sur la façon dont ils sont donnés, sur le nombre d'employés qui sont nécessaires pour le faire et sur ce que l'un et l'autre pensent qui doit être donné malgré le fait qu'il y a une grève. Si les listes sont insuffisantes à un point tel que le Conseil ne peut les accepter — il faut bien comprendre que le Conseil ne fait pas les listes à la place des parties, c'est leur responsabilité et c'est à elles de les faire — dans ce cas-là, le Conseil doit faire rapport au ministre ou rendre des ordonnances, selon le cas.

Au fil des ans, nous avons développé la jurisprudence de ce qui est un service essentiel, et, très brièvement, je dois vous dire que, dans une municipalité, règle générale, ce qui va être un service essentiel, c'est tout ce qui a trait, par exemple, à la fourniture d'eau potable, au traitement des eaux usées, à l'enlèvement des ordures ménagères selon certaines fréquences, à l'enlèvement des dangers sur la chaussée, à l'épandage d'abrasif ou de fondant, au déneigement à compter de 9 centimètres dans la majorité des cas, à l'enlèvement de la neige lorsque nécessaire, tout étant relié à ce que sont les services offerts en temps normal dans une municipalité.

• (16 h 30) •

Je dois dire que, quand un employeur et un syndicat font l'exercice pour la première fois, c'est plutôt laborieux et assez difficile, mais quand les employeurs et les syndicats se présentent devant le Conseil pour la deuxième, troisième ou même quatrième fois, la base de ce qui va être négocié est déjà travaillée. Et, dans le cas des cols bleus de la Ville de Montréal, la première fois où le syndicat s'est présenté devant le Conseil, c'était en 1986. Et la base de ce qui est à être fourni comme services dans une ville comme Montréal avait déjà commencé à être élaborée à cette époque-là. Il y a eu des grèves par la suite, il y a eu d'autres négociations, il y a eu beaucoup d'autres décisions rendues par le Conseil, mais toujours à partir de cette première base qui avait été élaborée à l'époque.

Une fois que le Conseil a rendu sa décision sur la suffisance, le syndicat peut déclarer la grève. Mais je dois dire qu'une liste de services essentiels n'est jamais coulée dans le béton, si je peux utiliser cette expression,

parce que le Conseil va constamment surveiller la situation; s'assurer d'abord que les services sont rendus et, deuxièmement, qu'il n'y a pas de situations qui ont été oubliées, de bonne foi, ou négligées, ou qui n'existaient pas au moment du déclenchement de la grève et qui se présentent en cours de grève.

Tout le temps, nous surveillons les situations soit par nos enquêteurs, nos médiateurs, et essayons d'amener les parties à s'entendre pour résoudre les différends. À défaut de le faire, le Conseil va convoquer, va recommander des modifications à la liste ou va rendre des ordonnances advenant le cas où ces listes-là ne sont pas respectées.

Si on regarde rapidement les pouvoirs que le Conseil a, les moyens qu'il a, évidemment, en matière d'évaluation de services essentiels, le Conseil a des pouvoirs de recommandation. Il faut bien comprendre que le Code prévoit que c'est la responsabilité du syndicat de déposer une liste. C'est à nous d'en évaluer la suffisance et nous pouvons faire des recommandations pour modifier la liste syndicale si celle-ci ne nous apparaît pas suffisante, ne nous apparaît pas complète. Si la liste est insuffisante à un point tel que nous ne pouvons imaginer toutes les modifications qu'il faudrait y faire, nous pouvons recommander de surseoir à la grève, demander aux parties de refaire leurs devoirs, leurs travaux, de recommencer, ou nous devons faire rapport à la ministre si les services sont insuffisants et qu'on persiste à déclarer la grève.

Évidemment, une fois que la décision est rendue et que la... comme j'ai dit tantôt, nous pouvons rendre des ordonnances pour faire respecter la liste, l'entente, la loi ou la convention collective. Mais, en tout temps, nous avons toujours privilégié la médiation parce que c'est le message que le législateur nous a donné en adoptant cette loi, de privilégier ce moyen pour aplanir les difficultés qui peuvent se présenter.

Très rapidement, j'aimerais faire un bref historique maintenant des décisions que le Conseil a rendues dans le cas de la Ville de Montréal et du SCFP, local 301. La première décision rendue par le Conseil remonte au 13 février 1986. La grève avait duré 35 jours dans ce cas, et le gouvernement avait suspendu l'exercice du droit de grève parce que le syndicat avait fait défaut de rendre les services essentiels. En 1988, il y a eu trois grèves de courte durée, entre septembre et octobre 1988. Quand je dis «courte durée», il y a eu une grève de 13 heures, une grève de 3 heures et une grève de 24 heures, et, dans ce cas-là, les services essentiels ont été fournis dans les trois circonstances.

En 1991, le syndicat a d'abord annoncé une grève de longue durée qui, en réalité, a duré quatre heures et demie et il a, entre février 1991 et février 1992, exercé 16 fois son droit de grève pour des durées variant de cinq heures et demie à quatre jours. Les services essentiels ont été fournis, évidemment; sinon, nous aurions fait rapport. Mais je dois dire que, dans le cas d'une grève comme celle-là, le Conseil est intervenu constamment, à plusieurs reprises. Et c'est ce qui nous

semble dans la normalité de nos tâches, que d'intervenir, de nous assurer que les services sont rendus, que les parties interprètent bien la liste et la décision. Il y a donc plusieurs décisions qui ont été rendues.

Du 1er mars 1995 jusqu'au 23 juin 1995, le syndicat avait déclaré une grève de temps supplémentaire, c'est-à-dire que tous les employés sont présents au travail en temps régulier, travaillent normalement et retirent la prestation de temps supplémentaire sauf pour les travaux déclarés services essentiels par le Conseil. Alors, nous avons élaboré une liste, c'est-à-dire, les parties ont élaboré une liste. Nous avons, au cours de cette grève qui a duré 114 jours, rendu en tout cinq décisions qui ont porté sur les services essentiels, modifications à la liste, ententes entre les parties, à plusieurs occasions.

Depuis le 10 novembre 1995, il y a une grève à nouveau de temps supplémentaire en cours. La base de cette grève en termes de services essentiels, c'est, à toutes fins pratiques, la même liste qui avait été approuvée par le Conseil en février 1995, avec certaines modifications qui sont survenues en cours de grève et d'autres à la suite de décisions du Conseil. Depuis le 31 octobre 1995, date de l'avis de grève, le Conseil a rendu quatre décisions qui portent sur les services essentiels et la fourniture des services et les modalités d'exercice du droit de grève.

À ce jour, nous avons toujours un médiateur qui est assigné au dossier et qui fait le travail de surveiller la situation et de s'assurer que les parties se comprennent en tout temps quoi qu'il se passe entre elles au niveau d'une chose qui est la fourniture des services essentiels. Si on considère que le critère est la protection de la santé et de la sécurité, c'est donc dire que tout ce qui est nécessaire pour ne pas mettre les citoyens en danger doit être fourni, et c'est notre rôle de faire en sorte que ça le soit. Ça termine.

Le Président (M. Tremblay): Merci, Me Lemieux. Je reconnais maintenant le ministre des Affaires municipales.

M. Chevrete: Oui. Me Lemieux, je vous remercie d'avoir accepté l'invitation de Mme la ministre de l'Emploi. Je voudrais poser des questions très factuelles. La première est la suivante: Est-ce qu'il y a eu des demandes d'accroissement de services essentiels dernièrement?

Mme Lemieux (Madeleine): Pendant la grève qui est en cours, dans le moment, la Ville nous a présenté une demande. J'ai la décision avec moi. C'était une demande qui avait trait à l'épandage d'abrasif. Le différend, si je peux dire, qui était entre les parties portait sur l'usage de chasse-neige au moment de l'opération abrasif, et le Conseil s'est prononcé le 24 novembre donnant raison à la Ville et prévoyant que l'épandage d'abrasif devait se faire selon le guide d'opérations et selon la procédure normale.

M. Chevette: Une deuxième question. Le chargement de la neige, dont on a parlé — vous étiez ici cet après-midi, je suppose, vous avez écouté — est-ce que ça fait partie des obligations de faire, de ramasser la neige puis de la charger?

Mme Lemieux (Madeleine): Le chargement de la neige n'est pas dans la liste qu'a déposée le syndicat, et le Conseil n'a pas, à ce jour, fait de recommandation pour que ce soit ajouté. Il faut comprendre que les travailleurs travaillent tous les jours de la semaine en temps régulier, c'est-à-dire qu'ils sont là du lundi matin, incluant les quarts de soir et de nuit, jusqu'au vendredi soir. S'il advenait que ce n'était pas suffisant pour assurer le chargement de la neige... Et notre jurisprudence, si je peux dire, en matière d'enlèvement de la neige est qu'en tout temps les véhicules d'urgence doivent pouvoir circuler dans les sens uniques, ils doivent pouvoir circuler à la vitesse nécessaire pour un véhicule d'urgence et dans les autres cas rencontrés. Il ne faut pas, non plus, que les intersections deviennent des obstructions qui font qu'on va se faire tuer si on essaie de traverser quelque part. Alors, si la Ville nous formule une demande, nous allons, comme je le disais tantôt, en collégialité, l'examiner et vérifier si elle doit être ajoutée à la liste.

M. Chevette: La Ville ou le syndicat?

Mme Lemieux (Madeleine): Bien, la Ville ou le syndicat. Aucune des parties ne peut modifier la liste sans nous en parler. Alors, les demandes peuvent...

M. Chevette: Non, mais je donne un exemple. Si la Ville disait: Vous ne la chargez pas, vous la laissez le long des rues, ça pourrait être le syndicat qui dise: C'est dangereux, ça va nous passer sur le dos.

Mme Lemieux (Madeleine): Ce sont des situations qui se sont déjà présentées au Conseil. Nous avons eu à décider de situations où les services ne sont pas tout à fait les mêmes pendant la grève, et je vous dirais, M. Chevette, que nous préférons nettement entendre les deux parties et savoir exactement ce qui se passe et prendre la décision selon notre mode usuel de fonctionnement que de spéculer, à ce stade-ci.

M. Chevette: Les services essentiels n'interviennent nécessairement qu'en cas de grève légale et, en cas de grève illégale, vous pouvez statuer de façon urgente. Mais, dans ce cas-ci, est-ce que le Conseil des services essentiels est intervenu dans le cadre d'une grève légale ou non?

Mme Lemieux (Madeleine): Dans ce cas-ci, nous avons affaire à une grève légale déclarée en conformité avec toutes les exigences du Code du travail; et si la grève était illégale, nous aurions rendu des ordonnances qui auraient sûrement été déposées en Cour supé-

rieure, comme c'est notre pratique. Ce n'est pas la situation.

M. Chevette: Dernier vœu. Je sais que je ne peux pas vous poser de question sur... Mais vous savez qu'on parle beaucoup de lock-out éventuel, de changer les mécanismes. Est-ce que, en dehors de vos fonctions officielles, vous auriez des recommandations à nous faire, à un moment donné dans un autre forum, sur ce qui pourrait contribuer à une amélioration à nos lois du travail? Est-ce que vous accepteriez?

• (16 h 40) •

Mme Lemieux (Madeleine): Vous savez, le Conseil a un rôle extrêmement limité et extrêmement déterminé. Le Code du travail a taillé ça au couteau, et nous n'avons de pouvoirs que ceux qui nous sont donnés par la loi. Par contre, si Mme Harel souhaitait mon opinion sur quelque sujet que ce soit, évidemment, et que je sois compétente pour le faire, ça me fera plaisir de la lui donner.

M. Chevette: Merci, madame.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Bourassa.

M. Charbonneau (Bourassa): Oui, j'aimerais vous entendre sur la notion de médiation. Vous avez mentionné à quelques reprises que vous avez une équipe de médiateurs, qu'il y a un médiateur qui suit en permanence le dossier. Est-ce un médiateur qui n'a de champ de compétence que les questions de services essentiels ou si c'est un médiateur qui peut aller plus loin sur le fond?

Mme Lemieux (Madeleine): Non, c'est un médiateur qui n'a de champ de compétence que la réalisation des objectifs de notre loi, c'est-à-dire que les parties s'entendent sur quels sont les services qu'elles vont fournir à la population. On parle d'une grève légale, là; ils ne débordent pas de ce cadre-là. Je ne vous cache pas qu'il est déjà arrivé dans le passé que, par le biais de la médiation sur les services essentiels, on a réussi à créer des rapprochements, faire partir le dialogue, mais ce n'est pas notre mandat, ce n'est pas notre premier travail.

M. Charbonneau (Bourassa): Merci.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, je vous remercie de votre présentation, madame, et ma question sera très brève. Lorsque vous avez mentionné que c'est le syndicat qui doit fournir la liste des services essentiels, est-ce que ça veut dire que l'employeur n'a pas un mot à dire au niveau de la liste des services essentiels?

Mme Lemieux (Madeleine): Non, nous avons extrêmement besoin des représentations de l'employeur

pour prendre notre décision. Nous utilisons les informations qui nous sont données par les deux parties. Ce que je veux dire, c'est que le Conseil évalue la liste syndicale, il ne se prononce pas sur les demandes patronales comme dans un autre contexte où on départage les demandes de l'un et de l'autre. Il regarde la liste syndicale et, à la lumière de ce que l'employeur lui présente, va recommander des modifications à cette liste-là pour la rendre suffisante, à son jugement. Et si, d'après ce que nous entendons dans une audience, la liste nous apparaît tellement insuffisante, nous ne substituerons pas la liste de l'employeur, nous allons plutôt recommander au syndicat de surseoir et de recommencer à négocier avec l'employeur sur ce que seront les services.

Mme Gagnon-Tremblay: Merci.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Jonquière.

M. Dufour: Oui, à moins que Mme la ministre...

Mme Harel: Allez-y, monsieur mon collègue.

Le Président (M. Tremblay): Non, ça va.

M. Dufour: Moi, j'ai vécu une grève au municipal et je sais que ça cause des inconvénients. Ça cause des inconvénients à pas mal de monde. Mais, par contre, dans le contexte actuel à Montréal, les services essentiels ont donné leur point de vue ou leur décision, et ça me semble respecté. Donc, en dehors des inconvénients et des désagréments, les services essentiels fonctionnent. Ma question est à savoir, et ça me semble aussi ce que vous nous avez dit: Par rapport à une situation qui deviendrait urgente, sur laquelle situation soit la Ville, soit le syndicat vous soumet cette situation-là, combien ça prend de temps pour que vous puissiez réagir et donner votre décision? Parce que, si c'est essentiel, c'est nécessaire; si c'est nécessaire, ça doit être fait. Combien ça pourrait prendre de temps pour que vous puissiez vous prononcer? Parce que c'est ça un peu notre rôle, de savoir... Quand il y a une grève, il y a des inconvénients, mais les services essentiels sont maintenus, donc il n'y a personne dont la vie est en danger, d'après ce que vous me dites, et je pense que c'est ça qui se produit en réalité.

Mme Lemieux (Madeleine): Alors, je n'ai pas de statistiques sur la question, mais je peux vous dire que quand une demande nous est faite ou qu'une situation est portée à notre connaissance — parce que, vous savez, on se saisit des questions, on n'a pas besoin de recevoir des requêtes — le médiateur est généralement en communication avec les parties dans l'heure qui suit la demande, les gens sont convoqués au Conseil dans les heures qui suivent la demande, et les décisions sont généralement rendues dans les 24 heures qui suivent la

demande. Et je vous parle de la décision écrite, motivée. Nous comprenons notre rôle comme étant d'agir très rapidement, sinon il est sans raison.

M. Dufour: Je vous remercie, madame.

Le Président (M. Tremblay): Avant de céder la parole à la ministre de l'Emploi, est-ce qu'il y a d'autres parlementaires qui voudraient poser des questions à la présidente du Conseil? Ça va? Donc, Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: M. le Président, je vais poser une question à Me Lemieux peut-être pour le bénéfice de mes collègues. J'ai eu le plaisir de mieux apprécier votre expertise au cours de la dernière année et j'ai compris que le rôle du Conseil n'en est pas un de médiation entre les parties, je le vois maintenant comme un rôle de fiduciaire des intérêts de la population. Le Conseil, finalement, est l'écho des intérêts de la population et évalue la suffisance des services qui vont être livrés non pas en fonction des intérêts des parties, mais de l'intérêt, je pense, de la population. Je ne pense pas me tromper en disant ça, n'est-ce pas, Me Lemieux?

Mme Lemieux (Madeleine): C'est exact, Mme Harel. Et, dans le cadre d'une décision rendue par la Cour d'appel, c'est exactement comme ça que la Cour d'appel a compris notre rôle, que les deux parties devant nous, employeur et syndicat, sont un peu comme des mis en cause, mais que le véritable client du Conseil, c'est le public.

Mme Harel: Je comprends qu'il y a un anniversaire important qui s'est souligné cette année au Conseil, qui a même donné lieu à un événement à dimension, je pense, presque internationale. C'est une institution dont on peut être très fiers, le Conseil. C'est une institution québécoise, mais qui inspire, je crois, aussi à l'étranger. Et j'insiste là-dessus parce qu'il me semble parfois que les réformes qui réussissent finissent par faire oublier, dans les sociétés où elles réussissent, les causes qui les ont produites. Il n'y a pas si longtemps — si longtemps, ça veut dire peut-être une génération qu'on calcule par 15 années, là, maintenant — il y avait des grèves sauvages au Québec, il y avait des arrêts de travail qui étaient assez brutaux, un arrêt qui, finalement, souvent, créait un émoi puis un désarroi dans la population. Je comprends que tout ça est passablement maîtrisé et que c'est en grande partie grâce au Conseil que l'équilibre du respect de la santé et sécurité de la population, au-dessus du droit de grève et de lock-out, a été largement, finalement, partagé. C'est devenu un contrat social. Est-ce que je me trompe?

Mme Lemieux (Madeleine): Il y a, je pense, une immense différence qui s'est produite dans les 15 dernières années au niveau du maintien de services à la population malgré le fait qu'il y a un problème de relations

patronales-syndicales qui culmine au point de créer une grève. Il y a maintenant, je dois dire, adhésion des deux parties au principe que des services doivent être fournis à la population quelle que soit l'ampleur de la querelle qui les oppose l'une et l'autre. Il y a consensus et il y a adhésion des deux parties à ce principe-là. Nous le constatons d'ailleurs dans le fait que, quand les gens négocient les services essentiels, ils vont désormais s'entendre sur la très grande majorité des sujets et ne nous en soumettre que quelques-uns sur lesquels... puis c'est normal qu'on ne s'entende pas nécessairement sur tout, ou on va s'entendre sur ce qui doit être fourni et ne nous demander de trancher que sur comment on va le fournir. Alors, le changement que vous mentionnez, nous le constatons.

Mme Harel: Ensuite, ce que je comprends, essentiellement, c'est que les services essentiels ne sont plus une question négociable. Ça a été comme retiré du domaine des négociations pour faire partie... pour être mis à l'abri, d'une certaine façon, sous la protection du Conseil pour le bénéfice de la population. C'est comme ça qu'il faut le comprendre.

Mme Lemieux (Madeleine): En fait, c'est l'objectif vers lequel nous tendons, auquel nous tâchons d'arriver peut-être pas dans tous nos dossiers, mais dans la majorité de nos dossiers. Vous savez, il y a encore du travail à faire.

Mme Harel: Par exemple, de façon très concrète, cette fin de semaine, les Montréalais ont eu l'impression que le chargement de la neige aurait dû être effectué. Je ne vous demanderai pas: Qui faut-il blâmer? Mais, en partant de la séance de cette commission parlementaire, finalement, ce qu'on comprend, c'est que le Conseil, de sa propre initiative, pourrait décider que le chargement fait partie de la liste, la Ville pourrait le demander, ce qui n'aurait pas été fait jusqu'à maintenant, et, de sa propre initiative, le syndicat pourrait le proposer. En fait, je comprends que les trois pourraient y remédier. C'est bien le cas?

Mme Lemieux (Madeleine): C'est exact.

M. Chevette: Une dernière question. Mme Lemieux, l'expérience des services essentiels, et là je ne veux pas entrer dans un long débat, mais vous ne trouvez pas que, par le passé, d'autre part... l'employeur, règle générale, demande des services essentiels pratiquement à 100 %. Plus il y en aura qui travailleront, mieux ce sera. En d'autres mots, il pourrait demander 80 %, 90 % des salariés qui déclenchent la grève. L'employeur a tendance à aller demander pratiquement 90 %. Est-ce qu'il y a une possibilité de jugement de la part... Ou l'inverse pourrait être vrai. Le syndicat, pour faire une grève pas trop, trop coûteuse, pourrait offrir 90 % ou 95 % et ainsi fausser tout le rapport de force, d'une certaine façon, parce que c'est une grève qui ne serait

pas efficiente puis qui pourrait même rapporter par le jeu du temps supplémentaire. Est-ce que les services essentiels ont le pouvoir de dire: Vous en offrez trop, ou, à la partie patronale: Vous en demandez trop?

• (16 h 50) •

Mme Lemieux (Madeleine): Il y a de grandes limites, vous savez, à notre pouvoir de se prononcer sur cette question-là; et la question a été soumise à la Cour supérieure et à la Cour d'appel, qui, toutes les deux, nous ont dit: Tout ce que vous pouvez faire, c'est décider s'il y en a suffisamment pour ne pas que la santé soit en danger, supposant que la situation est légale.

M. Chevette: Mais vous avez une offre demain matin de 95 % des effectifs, qu'est-ce que vous faites?

Mme Lemieux (Madeleine): Vous savez, on peut offrir 95 % des effectifs et enlever le 5 % qui fait marcher toute la machine. Alors, nous l'examinerions à fond et nous examinerions quelles sont les conséquences du 5 % qui est enlevé. Toutes les situations nous ont déjà été présentées, et je ne pourrais pas vous répondre, M. Chevette.

M. Chevette: Non, je comprends. C'est parce que, moi, j'ai toujours cru que, bien souvent, l'employeur, de bonne foi sans doute, va plaider que ça en prend beaucoup, beaucoup. Dans le fond, il plaide sa propre turpitude, parce que, s'il y avait eu le pendant du lock-out, il en aurait mis de plus en plus à pied. Je ne sais pas si vous me comprenez.

Mme Lemieux (Madeleine): Oui. Ce à quoi vous faites référence, nous l'avons traité dans le document auquel Mme Harel faisait référence, dans le bilan de nos activités. On a remarqué un changement important dans les attitudes des parties quand venait le temps d'aborder la question des services essentiels. Vous savez, il y a 15 ans, quand on a commencé à faire ça, les employeurs en demandaient le plus possible pour que la grève paraisse le moins possible, et les syndicats en offraient le moins possible pour que la grève paraisse le plus possible. Il s'est écoulé 15 ans, il s'est écoulé beaucoup de négociations, d'attitudes, de stratégies sur lesquelles nous n'avons pas de juridiction, pas de prise, dans la mesure, évidemment, où, par ces jeux-là, on ne met pas en danger la santé et sécurité de la population.

M. Chevette: Merci, madame.

Le Président (M. Tremblay): Merci, Me Lemieux. Nous allons maintenant entendre les membres du Conseil de médiation. Je voudrais rappeler à nos invités qu'ils ont 20 minutes pour la présentation, maximum, et, par la suite, un maximum de 40 minutes d'échanges entre les invités et les parlementaires. C'est M. Gauthier qui aura la parole en premier?

Conseil de médiation

M. Gauthier (Normand): En premier, oui, mais je serai assisté de mes deux collègues, Michel Grant et Michel Hamelin.

Le Président (M. Tremblay): Très bien.

M. Gauthier (Normand): Alors, M. le Président, je vous remercie et je remercie également les membres de la commission. Alors, on va essayer d'être brefs et de faire ça dans le délai qui nous est imparti.

Il serait peut-être important, dans un premier temps, de situer dans quel contexte le Conseil de médiation a eu à travailler au cours de l'été dernier. Il faut se rappeler l'origine, sur quelle base a été constitué le Conseil de médiation. Il l'a été sur la base d'un protocole d'entente négocié entre les parties le 22 juin 1995. Alors, la ministre Harel et M. le ministre Chevrette avaient, dans le temps, demandé aux parties de cesser les moyens de pression et d'entreprendre la négociation assistées d'un conseil de médiation.

Il faut rappeler également que le Conseil de médiation avait le mandat d'aider les parties à trouver des pistes de solution, un terrain d'entente pour régler ce fameux conflit qui existe toujours à la Ville de Montréal. Il avait le mandat également, advenant un échec de la médiation, de faire rapport à la ministre, lequel rapport était rendu public dans les sept jours suivants. L'esprit dans lequel ça avait été négocié, à ma compréhension, c'est que ce rapport-là devait indiquer, devait avoir un contenu des pistes de solution et non pas seulement dire: Bon, il y a impasse à la négociation. Ça aurait été très facile de faire un tel rapport, de dire: Les parties sont dans une impasse, sans écrire sur papier des pistes permettant de relancer la négociation ou de trouver un terrain d'entente.

Alors, nous avons donc commencé nos travaux le 28 juin dernier en faisant le tour du dossier, en essayant de comprendre l'ensemble des points qui étaient en litige dans ce dossier-là. Alors, vous avez évidemment entendu parler des principaux enjeux de la négociation, mais il y a également d'autres points qui sont en litige dans ce dossier, et nous avons donc eu l'occasion de faire le tour de l'ensemble des points qui sont en litige les 28 et 29 juin 1995.

On a repris par la suite, au mois d'août, les travaux du Conseil de médiation en convenant avec les parties de s'attaquer aux deux principaux enjeux de la négociation — je pense qu'on en convenait tous à ce moment-là — qui étaient le plancher d'emploi et la réduction de la semaine de travail. Nous avons donc demandé aux parties de nous faire un état de situation, de nous exposer leurs demandes et de les justifier, en leur disant également que nous étions un conseil de médiation et non pas un conseil d'arbitrage; ce qui veut dire qu'il y avait toute la place à l'échange, à la discussion, à la négociation. On invitait donc les parties non pas à venir plaider devant nous, mais à venir échanger, à venir nous présenter de nouvelles pistes. Un conseil de

médiation, si vous trouvez un terrain d'entente, il ne peut pas le faire seul; ça prend trois parties, les parties et le Conseil de médiation. Alors, donc, c'était l'invitation qu'on avait faite dès le départ et, malheureusement... le processus s'est engagé pendant l'été et ce qu'on a vu devant nous, ce sont plus des parties qui se sont engagées dans un processus d'arbitrage que de médiation, surtout au début du processus de médiation.

Alors, nous avons donc travaillé plusieurs journées au cours du mois d'août dans le dossier de la négociation des cols bleus et de la Ville de Montréal. Nous avons rapidement évalué que le dossier était difficilement réglable, que les positions des parties étaient difficilement conciliables. Nous avons donc demandé aux parties de nous déposer une proposition globale de règlement en les invitant à nous soumettre de nouvelles pistes de solution, de nouvelles propositions, en leur disant: Ce qui a été dit et ce qui a été fait à date, ça n'a aucune chance de régler le dossier. Donc, on les a invitées à nous soumettre de part et d'autre une nouvelle proposition globale de règlement qu'elles nous soumettaient sur une base confidentielle, au Conseil de médiation.

Alors, il nous est apparu assez évident également que, dès qu'on a reçu ces nouvelles propositions, il n'y avait pas d'issue possible, que les parties ne pouvaient pas régler leurs dossiers sur la base de ces propositions déposées de part et d'autre. Nous avons donc, nous-mêmes, déposé des hypothèses de travail aux parties dans le but, encore une fois, de relancer la négociation, de leur soumettre de nouvelles avenues de solution, de nouvelles pistes de solution pour en arriver à un règlement dans ce dossier-là. Alors, la réponse fut négative.

Du côté patronal, on nous a dit à ce moment-là que le document déposé, l'hypothèse de travail déposée par le Conseil de médiation n'était pas une base de discussion; ils ne pouvaient pas travailler sur cette base-là. Du côté syndical, ils nous ont présenté une contre-proposition, mais qui ne rejoignait pas l'essentiel de ce que nous avions mis dans l'hypothèse de travail qu'on leur avait déposée. Donc, l'hypothèse de travail déposée, on n'a pas fait long feu avec ça. Ça a été presque une fin de non recevoir.

● (17 heures) ●

Alors, on a dû conclure le 19 octobre qu'il était impensable de régler par voie de médiation dans le cadre dans lequel nous avions à travailler. Il faut dire que nous avions évidemment, toujours selon le protocole d'entente signé par les parties, un cadre d'intervention. La médiation devait se terminer le 15 septembre et pouvait être prolongée par entente entre les deux parties et le Conseil de médiation si on voyait la possibilité de régler. Si quelques jours nous manquaient pour régler le dossier, on pouvait donc prolonger. Alors, on a dépassé légèrement ce cadre-là pour conclure qu'il n'était pas possible de régler dans ce cadre de médiation. On ne sentait pas une volonté réelle de régler ce dossier-là, les parties étant encore campées dans leur position, et rien ne nous laissait croire qu'il était possible de régler ce dossier-là dans le cadre de la médiation.

Alors, nous avons donc, tel que prévu, déposé une hypothèse... pas une hypothèse, mais notre recommandation à la ministre. Le contenu se divise en trois parties. On rappelle les principales étapes du processus de médiation; la seconde traite des efforts d'adaptation des entreprises et des organismes publics au Québec et, enfin, à la troisième partie, on présente l'analyse de la situation et un cadre pouvant servir de fondement à l'élaboration d'une convention collective éventuelle. Alors, c'est évident que ce n'était pas en soi une convention collective, mais les fondements d'une convention collective éventuelle.

Je vais passer, compte tenu du court délai qu'on a, rapidement sur la deuxième partie du rapport. C'est évident qu'on n'a pas voulu se déconnecter d'une certaine réalité. Il existe au Québec un discours dominant en ce qui concerne les relations de travail. Je pense que les relations de travail, au Québec, changent, se transforment, on en voit des exemples quotidiennement, où des entreprises qui font face à des difficultés sérieuses transforment l'organisation du travail, développent de nouveaux rapports, développent de nouveaux comportements, de nouvelles façons de faire et en arrivent à relancer soit l'organisme ou l'entreprise dans laquelle les parties oeuvrent.

Ce n'est pas compliqué, en gros, ce qu'on voit là-dedans, dans ces messages-là qu'on a d'un peu partout, les analyses qu'on a pu faire au ministère de l'Emploi, c'est que, si une entreprise ou un organisme veut relancer son entreprise sur de nouvelles bases, elle doit le faire avec ses employés, non sans ses employés. Et si une entreprise veut le faire avec ses employés, il est bien évident que le syndicat et les employés doivent y trouver leur intérêt, dans cette fameuse entente, dans cette négociation de convention collective, ou dans ces nouvelles approches, que M. le président connaît très bien, de nouvelles approches de partenariat ou de contrats sociaux.

Alors, c'est évident qu'on s'est inspirés de ce qui se faisait au Québec en matière de relations de travail, de nouvelles approches pour asseoir les bases de nos suggestions, de nos recommandations. On a également, dans notre rapport, cité un paragraphe qui est très important, qui provient du comité Boivin. Il m'apparaît important parce qu'il campe bien la réalité de la Ville de Montréal. Quand on dit: «Bien qu'en apparence plus sérieuse qu'ailleurs, la situation de Montréal ne se distingue pas, pour l'essentiel, de celle de nombreuses entreprises du secteur privé ayant eu à composer avec la nouvelle réalité économique. Chez ces dernières, les partenaires à la négociation ont su adapter leurs rapports à cette réalité. Aux premières loges du quotidien des rapports du travail, le ministère de l'Emploi est à même de constater comment un certain réalisme est aussi à s'installer lentement, mais sûrement, chez les employés et leurs syndicats dans les services publics. Ces derniers sont en mesure de constater les effets bénéfiques, dans le secteur privé, des nouvelles approches en relations du travail.

«En un mot, le discours syndical a évolué.» On l'a entendu tout à l'heure de la bouche du président de la FTQ et, la semaine dernière, au congrès de la FTQ.

Alors, «le discours syndical a évolué. Il en est de même pour un nombre croissant d'employeurs municipaux.» Ah, mon Dieu! il reste trois minutes! Ils reconnaissent que l'ère des affrontements stériles est révolue...

Le Président (M. Tremblay): M. Gauthier, excusez-moi, c'est mon erreur. Alors, ajoutez 10 minutes aux minutes qui sont inscrites là.

M. Gauthier (Normand): Vous êtes bien gentil.

Le Président (M. Tremblay): Excusez-moi.

M. Gauthier (Normand): «Ils reconnaissent que l'ère des affrontements stériles est révolue et qu'il leur faut trouver une nouvelle forme de partenariat avec leurs employés dont tous bénéficieront.»

Donc, inspirés par ces nouvelles pratiques de relations du travail et dans le but de relancer la négociation, nous avons proposé aux parties des pistes de solution, des idées maîtresses — pas une convention collective, ce sont des idées maîtresses — des pistes de solution pouvant les guider dans la recherche d'une entente sur les grands enjeux de la négociation dans le respect des besoins et des intérêts en cause.

On avait deux parties. Nous n'étions pas là pour nous prononcer à savoir est-ce que c'est la position patronale ou syndicale qui est la plus raisonnable, on avait à concilier la position de deux parties. Alors, nous avons regroupé ces suggestions sur huit sections.

Je vais prendre de l'eau, s'il vous plaît. Y en a-t-il? L'eau est rare!

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Gauthier (Normand): Alors, dans les préliminaires, on retrouve un peu, encore une fois, ce qui nous a guidés pour en arriver aux recommandations qu'on va voir un peu plus loin.

On est arrivés à la conclusion que toute solution négociée doit concilier, d'une part, les préoccupations syndicales relatives à une semaine réduite et comprimée de travail et, d'autre part, les préoccupations patronales relatives à l'amélioration de la productivité, soit la réduction des coûts budgétaires, un relèvement de la qualité des services et la diminution dans les délais de production des services.

Nous étions très conscients qu'une demande aujourd'hui, dans le contexte économique actuel, d'une semaine réduite, c'est une grosse demande, une demande importante. Il fallait qu'il y ait une contrepartie importante. Alors, c'est dans ce sens-là qu'on a bâti notre hypothèse de travail, nos recommandations.

La mise en oeuvre d'une semaine réduite et comprimée de travail ne doit pas s'appliquer avant la mise

en oeuvre des mesures d'économie découlant des changements à la convention collective ayant fait l'objet d'un accord quant à leur évaluation et à leur impact positif sur la productivité.

L'implantation d'une semaine réduite et comprimée de travail ne doit donc pas entraîner une augmentation des coûts. Elle devrait même s'accompagner de mesures d'amélioration de la qualité des services aux citoyens, le syndicat ayant déjà reconnu ce principe à l'article 510a de la convention collective à renouveler. La souplesse de gestion requise pour permettre à la Ville de rencontrer ses objectifs d'amélioration de la productivité implique que d'importants amendements soient apportés au plancher d'emploi et à d'autres articles de la convention collective relatifs à la stabilisation des effectifs, au mécanisme de titularisation, à l'attribution de sous-contracts et au besoin de polyvalence dans les fonctions.

L'examen des diverses mesures d'amélioration de la productivité et d'implantation d'une semaine réduite et comprimée de travail présenterait une plus grande chance de succès — et je dirais qu'il n'y aura pas de chance de succès si ça ne se fait pas dans le cadre d'une entente de partenariat — que dans un cadre traditionnel fondé sur l'affrontement des parties. Alors, le passé, à la Ville de Montréal, de toute façon, nous l'a démontré; je pense qu'on n'a rien inventé, là. Les parties auraient donc intérêt à mettre sur pied des comités conjoints afin de définir les conditions favorables à la réalisation de leurs intérêts.

Les recommandations maintenant. Il me reste combien de temps?

Le Président (M. Tremblay): Six minutes.

M. Gauthier (Normand): Six minutes. Bon, ça se complique. Une par recommandation, alors, ça va être rapide.

Accès à l'emploi et programme d'avancement des gens de métier. Bon. C'est basé sur une des demandes patronales. Ce qu'on dit, c'est qu'il faut favoriser le développement des employés par l'établissement des règles permettant la formation sur les lieux du travail des salariés accédant à l'emploi de métiers ou de spécialités.

Modification des dispositions des articles 1.02 et 2.01 de la convention collective afin qu'il soit permis à la Ville, tel que la Ville le demande et le souhaite — on l'a entendu ce matin dans l'exposé du maire de Montréal — d'accepter des stagiaires en milieu de travail, de participer à des programmes d'accès à l'emploi pour les handicapés et les minorités, d'élargir la possibilité de participer aux programmes gouvernementaux de création d'emplois. Alors, la convention collective, actuellement, ne permet pas une grande marge de manœuvre là-dessus. Ce qu'on suggère, c'est qu'il y ait des modifications à la convention collective pour permettre de réaliser ces objectifs-là.

Dans la gestion des effectifs, une autre demande patronale, ce qu'on a proposé, c'est de modifier les

règles de l'article 19 de la convention collective afin de prévoir que le comblement des postes se fera dans la mesure du possible — c'est le terme utilisé par l'employeur — à l'intérieur même d'un arrondissement afin d'atteindre une plus grande stabilité des équipes de travail et afin de s'assurer qu'un employé ayant accédé à une fonction supérieure accomplisse les tâches requises par cette fonction supérieure avant un nouveau déplacement.

● (17 h 10) ●

Autre demande patronale qu'on retrouve à B. Modification de l'article 3.03 de la convention collective de telle sorte que l'employé ait accompli un nombre significatif d'heures le rendant apte à remplir les tâches de la fonction. Alors, c'est inspiré, ce n'est pas tel quel. L'employeur a des chiffres bien précis sur une telle demande, mais le principe est dans nos recommandations, se retrouve dans nos recommandations.

Rémunération des salariés des entrepreneurs. Alors, il en a été question aujourd'hui, les sous-contractants, aujourd'hui, sont obligés de payer les mêmes salaires que ceux payés par la Ville de Montréal à ses cols bleus. Ce qu'on dit, c'est de suspendre pour la durée de la convention collective cette clause-là, donc, la rendre non-applicable pour la durée de la convention collective.

Dans les horaires de travail — ah! c'est là que ça se complique, à ce que j'ai entendu aujourd'hui — à compter du 1er juillet 1996, réduction et compression en deux étapes de la semaine de travail avec compensation, en autant que cette réduction ne comporte aucun coût pour la Ville et qu'il y ait autofinancement complet à partir d'économies ou de gains mesurables et récurrents. Alors, il s'agit bien de trouver des gains mesurables et récurrents pour permettre un autofinancement de cette demande-là, qui, je le répète, est une grosse demande, c'est vrai. On ne le cache pas, dans le contexte actuel, c'est une grosse demande, de réduire la semaine de travail avec compensation. Mais on pense qu'il y a dans ce rapport-là une contrepartie aussi importante.

Si les parties en conviennent, des heures ainsi compensées pourront être converties en banque de temps afin de permettre la création d'emplois. Bon. Ici, on note pour les jeunes. Disons que, création d'emplois, bon, c'est une idée du Conseil de médiation. Ce qu'on dit: Bon, encore une fois, il y en a d'autres, là. On n'invente pas les boutons à quatre trous, il y a d'autres entreprises ou organismes au Québec qui ont fait ça et qui se créent des banques de temps. Au lieu d'être payées, les heures ainsi compensées, ces heures-là sont mises dans des banques de temps et ces banques-là permettent la création d'emplois pour d'autres salariés, pour des jeunes ou d'autres.

Avant le 1er juillet 1996, là aussi, il y avait une demande de la partie patronale de renégocier l'ensemble des horaires de travail. Actuellement, il y a des horaires qui sont improductifs, qui conduisent à du paiement de temps supplémentaire inutile, etc. Alors, ce qu'on dit, c'est: Avant le 1er juillet 1996, avant

l'application de la réduction de la semaine de travail, les parties conviennent de négocier tous les horaires de travail dans le but de permettre: 1° une augmentation significative de la productivité; 2° une réduction des coûts d'opération de la Ville; 3° une meilleure qualité des services pour le citoyen; 4° une plus grande motivation des salariés à leur travail. S'il n'y a pas d'entente, si les parties ne s'entendent pas, il y a arbitrage. On dit «possibilité d'arbitrage», ça veut dire: Une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage de ces horaires-là, et l'arbitre doit tenir compte de ces quatre critères-là.

Alors, il y a là, dans ces mesures-là... Évidemment, c'est difficile à quantifier, à mettre des chiffres sur des mesures semblables, c'est difficile de les évaluer avant que ça puisse se réaliser. Il est difficile d'additionner, sur chacune de ces recommandations-là, les gains que la Ville peut obtenir, mais il nous apparaît évident que, dans ce rapport-là, ce n'est pas quatre trente-sous pour une piastre. Il y a un autofinancement de la demande syndicale et il y a aussi des gains importants que la Ville peut aller chercher pour soulager son problème budgétaire.

Plancher d'emploi. Alors, la proposition que l'on fait, c'est, au lieu d'enlever complètement le plancher d'emploi, au lieu de l'abolir, ce qu'on propose, c'est une réduction par attrition. À court terme, ça a le même effet que de l'enlever, parce que, de toute façon, il y a la sécurité d'emploi. Ce qu'on dit, c'est: lorsqu'il y a des départs. Ce qu'on nous a toujours dit, c'est que c'est environ 20 départs par mois. Alors, la Ville ne serait pas obligée de combler ces départs-là. Donc, réduction par attrition du plancher d'emploi afin de permettre à la Ville de retrouver une plus grande flexibilité dans la gestion de ses employés et de répondre à ses besoins réels d'effectifs.

Cette réduction permettra également d'absorber les coûts de la réduction de la semaine de travail. Alors, c'est une mesure, mais on a pris la peine de dire que ce sera une mesure pour évaluer les coûts... pour compenser les coûts de la réduction de la semaine de travail, parce que, ça, c'est facilement évaluable, mesurable, quantifiable et récurrent. De plus, l'ajustement du plancher d'emploi ne serait effectué que sur une base annuelle. Là aussi, il y a une autre mesure importante où la Ville peut récupérer des sommes importantes d'argent. Au lieu d'ajuster le plancher d'emploi à tous les mois, il sera fait sur une base annuelle.

Salaires et assurances. Bien, les salaires, on a tout simplement retenu la proposition patronale, celle qui avait été déposée au Conseil de médiation et, antérieurement, au syndicat. Alors, c'est intégralement la position patronale en ce qui concerne l'augmentation salariale pour les années 1995-1996-1997. Oh! là, ça devient critique.

Les assurances. Le syndicat a une demande concernant les assurances. Ce qu'on dit, c'est: Si vous la voulez, elle devra s'autofinancer; la Ville n'a pas à payer un coût.

Comité conjoint de productivité, autre point très important. Ce qu'on propose, c'est que les gens s'assoient pour s'entendre sur des critères communs d'évaluation des coûts reliés aux activités réalisées par les salariés manuels. Est-ce que ça coûte meilleur marché faire faire les travaux par les manuels ou les faire faire à l'extérieur? Est-ce que c'est fait avec une aussi bonne qualité? Alors, les parties doivent s'asseoir pour convenir de critères, examiner les activités réalisées par les salariés manuels et les sous-traitants, examiner les conditions requises pour l'accomplissement de ces activités à un coût compétitif à partir des critères d'évaluation convenus entre les parties, examiner la pertinence de maintenir ou de faire exécuter une activité en régie, eu égard au coût et à la qualité du service offert aux citoyens.

Alors, si les salariés cols bleus veulent continuer à faire le travail eux autres mêmes, je pense qu'ils devront faire des efforts, dans certains cas, pour réduire les coûts associés aux travaux des cols bleus.

Le comité conjoint a l'obligation de produire des résultats. Des recommandations permettant notamment de réduire les coûts ou d'améliorer la qualité des services aux citoyens doivent être mises à l'essai.

Entente de partenariat. Alors, on propose, évidemment, que les parties... On dit que la présente entente s'inscrit dans le cadre d'une volonté des parties d'instaurer de nouvelles pratiques en matière de relations de travail. C'est sûr que vous avez entendu ça largement, abondamment, mais je pense que ça doit passer par là. Puis il faut y croire, puis il faut le faire. C'est un exercice qui est extrêmement difficile, pénible et exigeant, mais les parties devront s'y attarder et travailler dans ce cadre-là. Les parties, ce qu'on dit, c'est qu'elles conviennent d'améliorer la qualité des services offerts aux citoyens par la recherche d'une plus grande productivité, la réduction des coûts, le développement de la formation auprès des salariés ainsi que l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

Alors, on parle également de la nécessité de créer un forum où les parties pourront rechercher conjointement une solution aux problèmes rencontrés, considérant que cette recherche de solution doit se faire dans un contexte de respect et d'échange entre les parties plutôt que dans un processus judiciaire et d'affrontement, ce que les parties connaissent depuis des années. Évidemment, il faut exclure totalement tout germe de violence là-dedans, ça, ça m'apparaît bien clair.

Création d'un comité conjoint central et de sous-comités d'amélioration continue. La composition, le mandat et le fonctionnement de ces comités seront convenus entre les parties sur la base de l'entente conclue à la Communauté urbaine de Montréal. On en parle, nous aussi, parce qu'on a rencontré les gens de la CUM; ils sont très satisfaits de l'entente qu'ils ont négociée. Il y a des gains importants qui retournent aux contribuables, à la CUM; c'est ce que les dirigeants de la CUM nous disent. Donc, ce qu'on dit, ce n'est pas facile, faire ça, ce n'est pas facile, passer par là, mais c'est faisable, c'est réalisable.

Alors, je n'ai plus de temps. Alors, on va conclure là-dessus puis on va attendre vos questions. Je vous remercie.

Le Président (M. Tremblay): Alors, merci, M. Gauthier. Le ministre des Affaires municipales.

M. Chevette: Oui, M. le Président. Je voudrais tout d'abord remercier mon employé, M. Hamelin, qui est à la Commission municipale effectivement, mais qui est ancien dirigeant de la CUM; M. Grant, que j'ai connu dans des combats loyaux, et M. Gauthier. Je ne questionnerai pas tellement sur le fond de votre rapport, parce qu'il pourrait servir de base éventuelle à une négociation, et je ne voudrais surtout pas, par mes questions, être responsable d'une refermeture d'une porte qui semble entrouverte. Donc, je vais plutôt me contenter de vous poser une seule question sur le fond, compte tenu que vous avez fait le tour de l'ensemble des points en discussion, qui peuvent être modifiés dans une négociation intensive, comme ça se fait souvent. Et, comme base, ça peut être fort intéressant.

• (17 h 20) •

Je voudrais vous adresser une question d'évaluation, aux trois, et qui est la suivante: Compte tenu que vous avez fait le tour des points d'accrochage, mais que vous connaissez également les objectifs fondamentaux de la Ville, est-ce que, selon vous, dans une négociation intensive, ouverte, franche, il y a possibilité de trouver un terrain d'entente dans le cadre des paramètres de récupération budgétaire que la Ville s'est fixés?

M. Gauthier (Normand): À mon avis, ce sera difficile. De façon bien claire, bien honnête, ce sera difficile. Mais il faut y croire. Il faut le faire. Il faut se donner les mandats pour le faire aussi. Je pense que le rapport trace certaines lignes. Si les gens rejettent ça carrément, ça va être difficile. Si on se rabat sur certains principes, ça va être difficile de le faire. Mais tout est possible. Ça fait bien des années que je fais la conciliation de médiation, et bien des dossiers qui semblaient inconciliables se sont réglés. Ça dépend toujours de la volonté réelle des parties de trouver un règlement.

M. Chevette: Mais, M. Lemelin... M. Hamelin, excusez, vous qui avez oeuvré dans le monde municipal sous d'autres régimes, est-ce que vous considérez que les structures de gestion peuvent être assouplies au point de permettre une récupération budgétaire importante?

M. Hamelin (Michel): Je crois que c'est effectivement possible. À votre question, oui, à condition que les trois qualificatifs que vous avez mentionnés soient là: intensif, ouvert et franc. Il peut y avoir des ententes. J'ai été à la Communauté urbaine assez longtemps. Avec le même syndicat, il y a eu des affrontements majeurs au niveau de la Communauté urbaine, et je suis d'autant plus à l'aise d'en parler que ce n'est pas quand j'étais à la Communauté que ça s'est réglé, mais ça a fini par se

régler, au niveau de la Communauté. Il y a encore du chemin à faire et, par les contacts que j'ai à la Communauté, il y a encore pas mal de chemin à faire, il y a encore de la place pour de l'amélioration, mais il y en a eu récemment, au-delà des espérances de certains dirigeants au niveau de la Communauté.

M. Chevette: Merci, M. Grant?

M. Grant (Michel): Oui.

M. Chevette: J'ai une question pour vous.

M. Grant (Michel): Je voudrais juste ajouter un peu à ça.

M. Chevette: O.K.

M. Grant (Michel): Par rapport à la Communauté urbaine, je voudrais tout simplement ajouter ceci, c'est qu'en 1992, à la Communauté urbaine de Montréal, il y avait une situation d'affrontement violent qui avait été l'occasion, par exemple, d'incendies de roulotte qui étaient sur les lieux de travail. Alors, il y a un climat de travail qui a changé là aussi. Excusez-moi.

M. Chevette: Avant d'enseigner vos connaissances, vous étiez dans l'action active, dans l'action — active, oui! — syndicale. Est-ce que vos connaissances du monde syndical, que constituent les gens du 301, les gens en chandails blancs derrière vous, là, est-ce que vous croyez...

M. Grant (Michel): Oui, je le vois.

M. Chevette: ...qu'ils sont capables de franchir les pas importants désirés par la Ville?

M. Grant (Michel): Je pense que oui, parce que je présume que s'ils ont fait la lecture juste et correcte du rapport de médiation qui est ici et qui implique, par exemple, des changements substantiels au plancher d'emploi, et qu'on dit, à la page 10 de notre rapport, que la mise en oeuvre d'une semaine réduite et comprimée de travail ne doit pas s'appliquer avant la mise en oeuvre de mesures d'économies découlant des changements à la convention collective ayant fait l'objet d'un accord quant à leur évaluation et à leur impact positif sur la productivité.

Alors, quand on fait référence aux ententes de partenariat, aux comités conjoints de productivité, ce n'est pas uniquement dans un élan vertueux, c'est que c'est à l'intérieur de ces comités-là que va se faire l'évaluation par rapport aussi à toute la polyvalence qu'on doit instaurer dans le travail, à la réorganisation du travail, mais dans l'esprit du renouvellement des relations du travail et de l'organisation du travail.

M. Chevette: Je vous remercie.

M. Gauthier (Normand): Juste un complément de réponse. Je ne sais pas si c'est faisable, M. Chevette, mais c'est fort souhaitable. Ce serait malheureux qu'une ville aussi importante que Montréal manque ce virage-là, un virage important à prendre en 1995. Si ce virage-là est manqué, si c'est réglé par un tiers, je trouverais ça malheureux, fort malheureux.

M. Chevette: Mais...

M. Gauthier (Normand): Il n'y aura rien de réglé...

M. Chevette: ...quoique...

M. Gauthier (Normand): ...à mon sens, si c'est réglé par un autre.

M. Chevette: Mais quoique difficile... J'ai l'impression et je pense que vous êtes au moins deux qui ont été directement impliqués. Trois, dis-je: un comme négociateur, anciennement, l'autre comme médiateur et l'autre comme patron. C'est un peu ça, là, le portrait que vous représentez à vous trois, là. Quoique difficile, je pense que ce n'est même pas regrettable. Je pense que c'est retarder la réorientation majeure pour Montréal de façon épouvantable. Que ce soit imposé par un arbitrage, que ce soit imposé par une législation, ce que je ne crois pas, ce que je ne souhaite pas et ce contre quoi je voterais, quant au contenu, et je vais loin...

Non, je voterais contre un contenu de convention collective dans une loi, c'est ce que je veux dire, pour être très précis. Je suis convaincu que la pire convention collective vaut la meilleure des impositions pour un climat de travail par la suite, pour une réorientation du travail qu'on doit prendre en compte, qu'on n'a pas le choix de ne pas prendre en compte, compte tenu des réalités à l'aube des années 2000. C'est dans ce sens-là. Et, moi, j'ai posé des questions directes toute la journée spécifiquement pour en arriver à faire comprendre qu'on se doit de prendre le tournant, qu'on le veuille ou pas, et ça, au-delà des guerres de principes, au-delà, je dirais, même des confrontations qui ont eu lieu jusqu'à maintenant. Il faut vivre ensemble après puis il faut travailler ensemble, puis on n'a pas le choix que de le prendre, le tournant, quand on regarde la situation montréalaise.

Moi, je dois vous avouer que, comme ministre des Affaires municipales, quand Montréal vient me demander des argents puis qu'il faut en trouver, on peut faire ça un certain temps, mais on ne peut pas faire ça tout le temps. On peut trouver des formules de soutien sur une base régulière, mais on ne peut pas ne pas prendre le tournant que les gouvernements ont pris dans le passé au niveau des réaménagements de travail, au niveau des compressions, au niveau des efforts de rationalisation qui se font. Moi, je souhaite de tout coeur que lorsqu'on se réunira à 20 h 30 on en arrivera unanimement, les membres de l'Assemblée nationale des deux

côtés de cette table, à proposer une manière de fonctionner qui, j'espère, sera même acceptée avant qu'on se réunisse. Ça serait bien plus simple pour nous autres.

Et, quand même, on souhaite que les Montréalais puissent avoir l'assurance qu'ils vont passer des Fêtes et des après-Fêtes assez heureux et qu'une intersession ne nous obligera pas à rentrer.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, une brève question. Lorsque le rapport a été déposé, on a vu que c'est à ce moment-là que les parties, surtout, entre autres, se sont durcies davantage. D'ailleurs, les syndicats l'ont accepté à 96 %, alors que la Ville l'a rejeté. Est-ce que le contenu du rapport a été vérifié avec les parties avant le dévoilement ou bien...

M. Gauthier (Normand): Bonne question. Habituellement, dans une médiation, je dirais, classique... Il faut comprendre qu'on est dans un contexte de médiation privée, là, c'est issu d'un protocole d'entente convenu entre les parties. On avait à produire un rapport obligatoirement à l'expiration d'une période de médiation fixée dans le temps. Alors, c'est bien difficile de travailler dans ce carcan-là quand les parties n'ont pas décidé de régler dans cette période-là leur convention collective. Ça n'a pas été vérifié et testé comme on le fait habituellement, c'est vrai; ça l'a été un peu par le dépôt d'hypothèses de travail qu'on a soumises aux parties. On leur a présenté des hypothèses de travail puis elles ont réagi en nous disant: Voici, ce n'est pas une base de discussion, pour telle ou telle raison. Et on a ajusté nos recommandations en fonction des explications que les deux parties nous avaient données et on a déposé, donc, une recommandation. Mais ça n'a pas été testé comme on le fait traditionnellement ou de façon classique dans un dossier de médiation. On avait à produire un rapport de toute façon.

• (17 h 30) •

Mme Gagnon-Tremblay: Merci. M. le Président, j'ai entendu les deux parties ce matin et cet après-midi, et la première question qui m'est venue à l'idée à un moment donné, c'est: Qui dit vrai? Alors, j' imagine que, comme médiateur, votre rôle n'a pas été nécessairement facile. Et si, médiateur chevronné comme vous l'êtes, vous n'êtes pas arrivé vraiment, là, à asseoir encore les parties à la même table de négociation, je me demande si on ne devrait pas les enfermer dans une salle verrouillée pour les prochaines 48 heures en espérant qu'ils ne se déchirent pas, mais qu'ils en arrivent, finalement, à s'apaiser et qu'on arrive à des solutions. Parce que, comme le ministre des Affaires municipales le disait tout à l'heure aussi, c'est toute la capacité de payer. C'est aussi, bien sûr, les Montréalais, c'est-à-dire la population de Montréal. Il faut aussi, bien sûr, prendre ce virage pour assainir les finances publiques — on n'a pas tellement le choix — tout en étant

respectueux, cependant, des travailleurs et des travailleuses également, le faire avec une certaine équité. Mais, par contre, il faut aussi, je pense, ne pas oublier les précédents que ça pourrait créer. Surtout comme ministre des Affaires municipales, je suis persuadée que mon collègue s'interroge également sur les précédents que ça peut créer pour d'autres municipalités. Je pense que tous les autres maires regardent ce qui va se passer à Montréal, et je pense que, ça aussi, c'est important. Alors, dans les circonstances, j'ose espérer, moi aussi, que les parties vont réfléchir et vont pouvoir en venir le plus rapidement possible à s'asseoir, toujours en pensant et en ayant comme préoccupation, bien sûr, les intérêts de la population. Je pense que c'est ça qui est important.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Roberval.

M. Laprise: Merci, M. le Président. Je suis très heureux de voir qu'il y a de l'ouverture à une discussion, à un échange, mais il y a quelque chose qui m'intrigue énormément, c'est au niveau des heures. Parce que ça va certainement créer un précédent, les heures non travaillées. Et je me demande comment la Ville de Montréal va faire pour expliquer à sa population, qui est, semble-t-il, surtaxée, qu'elle donne 15 000 000 \$ à 20 000 000 \$ par année pour des heures non travaillées. J'ai de la misère à vivre avec ça. Nous autres, le gouvernement, on va donner 43 000 000 \$ à la Ville de Montréal; eux autres vont prendre 20 000 000 \$ pour donner à leurs employés pour des heures non travaillées. J'ai de la misère à vivre avec ça.

M. Gauthier (Normand): Écoutez, je pense que ce qui est... Dans le fond, ce qu'on donne à la Ville, ce qu'on pense donner à la Ville, c'est des outils pour faire travailler les cols bleus 35 heures sur 35 au lieu de peut-être 26 sur 37 et demie. Quand on regarde le coût unitaire, je pense que, si les gens peuvent aller chercher des gains de productivité appréciables et qu'il y a un retour important pour la Ville de Montréal, la Ville pourra y trouver son compte. Le coût unitaire. Si on regarde le salaire payé divisé par le taux de productivité actuellement, je pense qu'on peut améliorer grandement ce coût unitaire là, augmenter de façon appréciable la productivité. Mais, ça, ça ne se fait pas sans les employés. C'est ça, le fondement un peu de notre rapport. On dit: Les employés doivent y trouver leur compte là-dedans. Ils ne trouvent pas leur compte, oubliez ça, là, des gains importants de productivité.

Quand je dis oubliez ça, c'est parce que les études nous démontrent, dans les entreprises qui ont travaillé leurs relations de travail, leurs rapports du travail, que, si les employés ne mettent pas l'épaule à la roue, comme le maire le souhaite... Et j'ai bien apprécié le discours du maire ce matin. Je pense que je n'ai pas entendu de mépris dans ce discours-là, au contraire, une invitation aux cols bleus, je veux dire: Serrons-nous les coudes. Mais, moi, je pense que, si tout le monde met

l'épaule à la roue, il y aura possibilité d'aller chercher des gains appréciables. C'est sûr que ce n'est pas facile à vendre, une semaine réduite, dans le contexte actuel, c'est vrai. On en est bien conscients. C'est pour ça qu'on s'est dit: Il y aura une contrepartie importante, puis il faudra que la Ville, cette fois-ci, soit gagnante aussi, qu'elle puisse rencontrer les objectifs, ses objectifs, qui sont louables.

Une voix: Pas d'accord.

M. Laprise: C'est sûr que, si on veut atteindre ces objectifs-là, il faut que ça soit donnant, donnant. Mais si on donne d'une main puis on va chercher de l'autre, à ce moment-là, la population ne sera pas gagnante.

M. Gauthier (Normand): Mais il y a plus que ça. C'est ça, c'est que le rapport permet à la Ville de payer ce que ça coûte et d'aller chercher de l'argent pour qu'il y ait un retour aux contribuables. Il est difficile de le quantifier, il est exact, pour l'instant, mais il y a, selon nous, un retour appréciable pour les contribuables.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme Frulla: M. Gauthier, M. Hamelin, M. Grant, là on finit notre journée puis il y a plusieurs questions pour les Montréalais. D'abord, tantôt, ça avait l'air de l'enfance de l'art quand j'ai dit: On «peut-u» maintenant, là, au niveau des négociations qui devraient s'entreprendre comme tout de suite, mettre le Montréalais, le payeur de taxes montréalais, celui qui fait en moyenne — ça, à Montréal — 23 000 \$ par année, on «peut-u», lui, le mettre au centre de nos préoccupations? Quand je regarde votre rapport, je vois le mot «Montréalais» ou «citoyen» à la page 7 et j'ai l'impression que, quelque part... Bon, on vous a dit: Écoutez, trouvez-nous une solution et dites-nous comment vous pensez que ça peut se régler. Je pense que c'est ce que j'entends, là: Comment vous pensez que, dans l'ensemble, ce qui est mis sur la table, ça peut se régler? Mais la seule chose, puis je suis d'accord, c'est que les deux parties s'entendent et se disent: Bon, bien, parfait, on repart à neuf, vite mais à neuf. Ça, ça serait vraiment l'idéal, et c'est ce qu'on souhaite en sortant d'ici.

Par contre, on ne peut pas non plus régler pour régler et régler pour acheter la paix non plus, là. Et, moi, je me dis, bon, quand le ministre parlait de prendre le tournant, oui, il faut le prendre. Mais, le tournant, ça veut dire effectivement: compressions, rationalisations et aussi revoir, finalement, toute la question, là, si on veut, du réaménagement au niveau du travail. Mais où j'ai bien, bien des problèmes, et là je rejoins mon collègue d'en face, c'est que le Montréalais — on regarde le taux de chômage à Montréal qui est à 24 % — on lui dit: Vous autres, là, vous allez payer effectivement pour

cinq jours de travail, quatre jours travaillés, là. C'est dur. Et même si, en bout de ligne, on dit: Oui, mais ça va augmenter la productivité parce que, comme vous disiez tantôt, là, au moins, on va travailler pour les 35 heures ou les 34 heures ou les 32 heures versus ce qu'on fait maintenant, c'est difficile à accepter. Et je pense que, les travailleurs aussi, c'est difficile pour eux autres d'accepter ça, dans un sens où, quand tu as 24 % de chômage, il y en a combien qui aimeraient ça, avoir la job? C'est ça qui est dur, il me semble, en tout cas, à vendre et même à entrevoir au niveau des Montréalais, qui se disent: Bien, moi, je vais la prendre, la job, et je vais travailler 35 heures et je vais être content de l'avoir, le 35 heures, avec les conditions. Tu sais?

Alors, c'est ça qui est difficile. Et je me demande: Est-ce que vous voyez, vous autres... Parce que je pense que, si on s'attache à ça, là, en partant, la Ville s'attache à un certain principe au niveau des heures de travail, et le syndicat aussi, et au niveau du plancher d'emploi, on n'arrivera à rien. Ça a l'air que... En tout cas, ça me donne l'impression que c'est un dialogue de sourds. Est-ce que, dans votre travail — vous avez quand même rencontré les parties — vous entrevoyez une autre porte, autre que celle-ci? Parce que, moi, je vous le dis: Comme Montréalaise, là, le cinq jours payés, quatre jours travaillés, je ne vois pas. En 1995-1996, là, je ne vois pas. Je rejoins mon collègue, j'ai de la misère à vivre avec ça, vous ne savez pas comment, tu sais, parce que... Et de me dire, en plus de ça: Ça va augmenter la productivité, parce que, au moment où on se parle, la productivité n'est pas haute, ça, c'est dur aussi, là.

Je me dis: Y «a-tu» une autre solution, y «a-tu» une autre piste pour que les deux parties, finalement, en arrivent à une entente et qu'aussi les travailleurs... Parce que quand on dit: Il y a un manque de crédibilité, c'est vrai, et je suis certaine que ce n'est pas juste, non plus, pour l'ensemble des travailleurs, qui font, tu sais, du bon travail. Mais y «a-tu» une autre voie que celle-là? Parce que, même dans la fonction publique, le cinq jours payés, quatre jours travaillés n'existe pas, et si, dans la santé, ça a été négocié, il n'existe pas gratuitement. À la ville de Laval, par exemple, il y a du quatre, cinq, mais là on ne paie pas les heures supplémentaires. Ça fait que, dans l'ensemble: heures travaillées, heures payées.

Ça, ce principe-là, ça va. Si on réaménage le travail et on dit: Bon, bien, parfait, il y a des fois où ça va être quatre jours, cinq jours, mais, dans l'ensemble, annuellement, heures payées, heures travaillées, ça va. Excepté que cette avenue-là, je trouve qu'elle est assez inacceptable pour les Montréalais. Je veux dire, j'ai de la misère avec ça. Et vous avez raison quand vous dites que c'est gros. Mais y «a-tu» d'autres solutions, voyez-vous d'autres pistes que celle-là? Parce que ça, là...

M. Gauthier (Normand): Bien, mais il y a Michel qui voulait...

M. Grant (Michel): Bien, non, vas-y si tu veux.

M. Gauthier (Normand): Non, vas-y, Michel.

M. Grant (Michel): Écoutez, d'abord, nous étions un conseil de médiation, donc nous prenions acte des positions initiales des parties. Or, la demande majeure, principale, du syndicat était celle-là, 35, quatre avec compensation, donc passer de 37 heures et demie à 35 heures. Moi — et je comprends la question de tout à l'heure — en 1992, j'avais présidé un comité conjoint de productivité prévu à la convention collective des cols bleus et de la Ville de Montréal et j'en étais arrivé à la conclusion que, compte tenu, à ce moment-là, que le message que j'avais du syndicat dans les rencontres conjointes qu'on avait, c'était qu'il fallait toucher le moins possible au plancher d'emploi, ma conclusion, dans mon rapport, c'était de dire: Non, il ne faut pas qu'il y ait une réduction du nombre d'heures de travail.

• (17 h 40) •

Alors, me voici trois ans plus tard membre d'un conseil de médiation qui me demande, une fois que le conflit est en place, qu'il y a une demande syndicale, qu'il y a des positions patronales, d'essayer de concilier ça. Alors, je dois donc rechercher une solution négociée. C'est ça, mon mandat, mais un problème qu'on essaie de résoudre en termes de relations de travail et non pas en termes politiques. Donc, je regarde dans quelle mesure la proposition que je peux faire, ou qu'on peut faire, ou le Conseil de médiation, amène les parties à une solution négociée. Dans ce sens-là, la réponse à votre question: Si on avait trouvé d'autres éléments de réponse, je suis sûr qu'on les aurait inscrits à l'intérieur de notre rapport de médiation, madame, soyez sûre de ça.

Mme Frulla: En tout cas, je vous dis, là, puis c'est un message que je lance à tous, la seule chose, je veux dire, qui me heurte quand j'entends ça, c'est que, de nos jours, quand je regarde le taux de chômage à Montréal, avoir un job, c'est bien précieux, et avoir un job avec la sécurité d'emploi, ça aussi, c'est bien précieux. Et puis, quelque part, il me semble que, oui, la condition de travail puis avoir des conditions de telle sorte qu'on soit motivé à travailler, donc tout le réaménagement puis tout ça, je suis d'accord, excepté qu'en arriver à dire: Bien, là, ça, si on donne ça, ça va augmenter la productivité, parce qu'en bout de ligne la productivité est à peu près 23 heures pour 35 heures, ça, j'ai de la misère avec ça, vous n'avez pas idée.

M. Hamelin (Michel): On ne dit pas qu'accorder ça va augmenter la productivité, ce que l'on dit dans le rapport, c'est qu'il faut qu'il soit démontré, chiffres à l'appui, que la productivité est augmentée, quantifiable, mesurable et récurrente, et, après ça, ce sera accordé. Il ne s'agit pas de l'accorder puis dire: Allez-y, puis on va calculer ça après. Ce que l'on dit, c'est qu'il faut que ce soit calculé avant, mesurable, récurrent, et quand ce sera

prouvé, là, ça pourra être en application comme ça s'est fait à la Communauté urbaine de Montréal. Il y a toute une série d'autres mesures qui font que, en plus du paiement de cette mesure-là, la Ville doit y trouver son compte, beaucoup plus que le coût. Il ne s'agit pas de quatre trente-sous pour une piastre, ce n'est absolument pas ça. Et si on regarde les huit recommandations, il y en a sept où la Ville va chercher. Et ce qu'on s'est attardé aussi à faire, c'est que, constatant le climat de relations de travail à la Ville, notre huitième recommandation, c'est, évidemment, pour le futur, pour changer ce climat-là, et ça pour les deux parties, autant pour la Ville que pour les employés.

Le Président (M. Tremblay): Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Je suis contente, M. Hamelin, de vous entendre reprendre la séquence de vos recommandations, parce qu'elles ont été extraites comme si c'était une boîte à surprises, et puis il y a une séquence dans votre rapport. Et je comprends que votre dernière intervention rappelle la séquence, à savoir d'abord des gains de productivité, comme vous le dites, quantifiables, mesurables, avant toute réduction et non pas une réduction pour utiliser les gains de productivité.

Moi, je pense que c'est très important. Le mieux est l'ennemi du bien, hein, n'est-ce pas? On le dit dans le langage populaire. Il faut qu'il y ait des objectifs, des objectifs qui sont légitimes, des objectifs budgétaires, des objectifs de flexibilité, de polyvalence, de souplesse, qui sont des objectifs légitimes. Et, pour les atteindre, eh bien, il faut se fixer des étapes avec une vitesse de croisière. Et je comprends que l'aspect, si vous voulez, de votre rapport qui est resté un peu dans la confusion d'interprétations contradictoires était à savoir si les gains de productivité devaient être utilisés en priorité pour réduire la semaine de travail ou si les gains de productivité devaient être utilisés en priorité pour réduire les coûts d'opération de la Ville. Alors, moi, j'avais compris, dans votre rapport, que c'était d'abord les coûts d'opération de la Ville puis, ensuite, la réduction des heures de travail. Et je pense que la séquence est importante, parce que, dans la séquence, là, il y a un certain ordre de priorités qui respecte la capacité de payer des Montréalais.

Je comprends les propos de Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys. Évidemment, là, je fais juste une parenthèse, parce qu'ils peuvent paraître excessifs en même temps, parce que ce n'est pas des vases communicants. Dans les pays où le taux de chômage est le plus élevé, c'est là où les salaires sont les plus bas. Et c'est dans les pays où le taux de chômage est le plus bas que les salaires sont les plus élevés. Pensez à l'Allemagne, pensez à la Suède, à l'Autriche, à la Suisse, c'est évident que c'est dans les pays où la main-d'œuvre est bon marché et abondante. Alors, il faut faire attention pour ne pas penser, de façon trop primaire, que, à salaire

bas, tout le monde travaille. À l'inverse, dans les sociétés où le salaire est bas, il n'y a quasiment personne qui travaille, sauf des exceptions qui viennent de se développer et qu'il faut suivre de près, du côté du Sud-Est asiatique. Puis, pour y être allée l'année passée, je peux dire que ça entraîne d'autres sortes de problèmes.

Alors, ceci dit, je ne pense pas que ce soit de ça qu'il s'agit, ce dont il s'agit, c'est des questions d'équité. Je comprends, là... Et je pense que c'est juste, le poser en termes d'équité. Et ce n'est pas de l'équité dans la malchance, ce n'est pas tout par en bas pour être tous pareils, je pense. Mais je crois qu'il faut être vraiment clair.

Moi, en tout cas, je vous remercie pour le travail que vous avez fait, j'allais dire surtout pour la capacité que vous avez de rester sereins même si, en philosophes et experts que vous êtes, vous avez été pris à partie. Je considère que c'était très ingrat, l'interprétation qui a été faite de votre rapport, parce qu'on peut le lire tout à fait avec une autre interprétation, avec, en priorité, des gains de productivité, un; deux, des gains de productivité qui servent à réduire des coûts d'opération; et, trois, qui servent aussi à améliorer les relations de travail en permettant de réduire la semaine.

Alors, ceci dit, je veux vraiment que vous sachiez que ça a déblayé du terrain. On ne sait pas, ni vous ni moi, quel usage en sera fait, mais le terrain qui est déblayé, vous pouvez au moins dire que c'est déjà ça de pris... et en souhaitant que les parties, dorénavant, s'approprient ce qu'elles sont prêtes à convenir ensemble d'appliquer. Je vous remercie.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Bourassa.

M. Charbonneau (Bourassa): Oui, M. le Président, j'aimerais demander au comité de médiation, à la lumière de ce qu'ils ont cru bon mettre dans leur rapport, dans la deuxième partie de leur rapport, en particulier... On en a moins parlé, mais il y a là des matières, des sources d'inspiration; on en a moins parlé que des recommandations finales. Par contre, ça revient dans les recommandations finales sous forme de suggestions préliminaires, là, où vous parlez d'une entente de partenariat, et puis, finalement, c'est la dernière recommandation aussi. Vous employez souvent les expressions: nouvelles pratiques en matière de relations de travail, nouvelle approche, entente de partenariat qui ne serait pas située dans un cadre traditionnel, etc. Vous ne dites pas clairement que vous envisagez une perspective plus longue que trois ans.

Mais est-ce que, à la lumière de ce que vous avez entendu des parties en privé et des échanges auxquels vous avez assisté aujourd'hui en public... D'une part, le maire et les porte-parole qui l'accompagnaient ont mentionné à un moment donné: Oui, mais on veut savoir où on en est après trois ans. Est-ce que ça va être encore tout à recommencer dans trois ans? Si on prend telle orientation, on va peut-être être pris encore dans une

impasse dans trois ans. Quand on a entendu le témoignage de la partie syndicale, il y a même quelqu'un qui a lancé l'idée de sept ans, dans le débat public. Des ententes plus longues sont maintenant à l'ordre du jour de certaines entreprises. Est-ce que vous pourriez nous dire si, d'après vous, ça aiderait les parties que de se situer dans un cadre temporel plus long que le cadre traditionnel de trois ans ou si c'est inutile de chercher ça, si ça bloque les possibilités d'entente?

M. Gauthier (Normand): Moi, je pense qu'il serait souhaitable qu'il y ait une durée de plus de trois ans. D'ailleurs, je pense que la Ville n'a pas fermé la porte à une entente de plus de trois ans, ça dépend de son contenu. Si la Ville y retrouve ses objectifs, si elle est capable d'atteindre, avec le résultat de la négociation, les objectifs qu'elle poursuit, je pense que la Ville n'est pas fermée à une convention collective de plus de trois ans. Mais on sait très bien, quand on parle de nouveaux rapports du travail, que ça ne se change pas rapidement, que ça prend du temps, que c'est trois ans, quatre ans puis cinq ans. Tu sais, changer des façons de faire puis, surtout, des façons d'être — quand on parle de façons d'être, on parle des comportements, des attitudes, établir un climat de confiance dans une entreprise — ce n'est pas facile. Avoir un minimum de respect, de considération réciproques, ce n'est pas facile. Ce sont des façons d'être qui sont longues à changer.

● (17 h 50) ●

Alors, à votre question, c'est sûr que c'est souhaitable que ce contrat-là ait une durée de plus de trois ans, mais ça dépend de ce qu'on fera à l'intérieur de ces trois ans-là. Si on continue dans la même veine, un an serait bien assez.

M. Charbonneau (Bourassa): Donc, je pense que c'est un produit de nos discussions...

M. Gauthier (Normand): Je m'excuse, juste... Un contrat de longue durée n'est pas synonyme de paix industrielle, de paix sociale, ça dépend de ce qu'on en fait. Ce n'est pas synonyme.

M. Charbonneau (Bourassa): Mais, au moins, ça peut être un élément qui sécurise les parties quant à la conséquence des ententes qu'ils font. S'ils peuvent le voir sur un horizon temporel plus long, ils peuvent prendre ce qu'on pourrait appeler plus de risques à court terme parce qu'ils savent qu'à moyen et à long terme on va arriver à quelque chose quand même. Souvent, il me semble que ça pourrait peut-être ajouter des possibilités aux ententes. Sinon, les gens sont méfiants; c'est du court terme. Il arrive d'autres échéances de la vie politique ou syndicale à travers ça, et les gens surveillent les échéances à court terme. S'il y a moyen d'avoir un plus long horizon, il me semble que... Je comprends que...

M. Gauthier (Normand): Il n'y a pas de fermeture là-dessus. Je pense que les parties ne sont pas fer-

mées, mais, comme je vous le disais, dépendamment du contenu, de ce qu'il y aura dans le contenu.

M. Charbonneau (Bourassa): Je disais en termes de conseils de votre part. On a bien constaté qu'il n'y avait pas de fermeture, mais...

M. Gauthier (Normand): Nous, on le conseillerait.

M. Hamelin (Michel): Une entente de partenariat doit aller beaucoup plus loin qu'une convention collective. L'entente de partenariat, c'est quelque chose qui doit être permanent. Ce sont des mécanismes, des comités qui doivent être permanents, et ça doit servir à améliorer la productivité constamment. Il ne s'agit pas de faire une entente de partenariat pour six mois ou un an et, après ça, dire: Chacun s'en retourne chez soi et on continue. À notre sens, c'est quelque chose de permanent et ça doit être une amélioration continue.

M. Grant (Michel): Et le mode de résolution de problèmes, ce n'est pas celui axé sur la confrontation ou celui de la négociation de la convention collective, mais de problèmes pointus, spécifiques, qui habituent les parties à s'approprier, si vous voulez, mutuellement, qu'on appelle la négociation raisonnée ou autrement.

Le Président (M. Tremblay): Il reste trois minutes à la députation ministérielle. Je suis prêt à reconnaître le député de Pointe-aux-Trembles.

M. Bourdon: Comme il ne reste que trois minutes, je voudrais dire, M. le Président, par votre entremise, à la députée de Marguerite-Bourgeoys que, moi aussi, je suis de Montréal et qu'il n'y a personne de parfait. Il y en a qui ont d'autres problèmes, mais, moi, je me glorifie d'être de Montréal.

Je trouve que le Conseil de médiation a fait un travail considérable, et ce n'est pas facile. Ce n'est pas facile d'aboutir à des résultats entre des parties qui, historiquement depuis 20 ans, se confrontent. Je pense que ça ne sert à rien d'essayer de savoir qui a commencé. Dans le fond, c'est comme lors d'un divorce: on ne sait pas qui a commencé, mais on sait que ça ne va pas bien. Alors, moi, je félicite le Conseil de médiation du travail qu'il a fait. Pour l'avoir vécu 20 ans, je sais que c'est ingrat par moments. Ce n'est pas facile.

Je termine en disant à la députée de Marguerite-Bourgeoys: Il y a pire que juste être de Montréal, il y a d'être de Montréal et de travailler à Radio-Québec par les temps qui courent.

Le Président (M. Tremblay): Alors, je voudrais remercier MM. Gauthier, Hamelin et Grant. Et je suspend les travaux de la commission jusqu'à 20 h 30 ce soir.

(Suspension à 17 h 54)

(Reprise à 20 h 37)

Le Président (M. Tremblay): Nous reprenons les travaux de la commission, et je céderai la parole à la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, j'ai fait distribuer aux membres de la commission ainsi qu'aux parties un projet de proposition qui nous permettrait, à la suite des travaux que nous avons menés aujourd'hui, de finaliser nos échanges en espérant que les heures consacrées à ce dossier puissent avoir été utiles à relancer le processus de négociation. Alors, je souhaiterais vous en faire lecture et, ensuite, en faire une motion. C'est bien le cas?

Une voix: Oui.

**Motion proposant un cadre de travail
pour la reprise des négociations
entre les deux parties**

Mme Harel: Alors, ça se lit comme suit: «Les membres de la commission de l'économie et du travail ayant entendu les représentations de la Ville de Montréal et du Syndicat canadien de la fonction publique, local 301, du Conseil de médiation et du Conseil des services essentiels quant au conflit de travail actuellement en cours entre la Ville de Montréal et ses salariés cols bleus, dans le but de préserver les intérêts des Montréalais et Montréalaises, en mettant tout en oeuvre en vue d'atteindre un règlement négocié acceptable aux parties, ont résolu ce qui suit:

«1. La commission demande aux représentants de la Ville et du Syndicat d'enclencher, à compter du mercredi 6 décembre 1995, des négociations intensives en vue d'en arriver à un règlement négocié;

«2. Afin de maximiser les chances de réussite de ces négociations, la commission demande aux parties de cesser leurs moyens de pression de même que s'abstenir de tout commentaire public sur le déroulement des négociations;

«3. Cette négociation intensive devra se dérouler en présence de deux observateurs que la commission charge la ministre de l'Emploi de désigner. Ces observateurs feront rapport à la ministre sur le déroulement et l'issue escomptée des négociations, et ce, au plus tard le 14 décembre 1995 ou à tout autre moment antérieur de leur choix.

«Dans le cas où ils en viendraient à constater l'échec des négociations intensives, la ministre de l'Emploi s'engage à rendre ce rapport public au plus tard 24 heures après sa réception.»

● (20 h 40) ●

Alors, voilà, M. le Président, l'essentiel de ce que je souhaitais vous proposer. Je comprends que même si elle n'a pas besoin d'être secondée, la motion l'est par mon collègue, le ministre des Affaires municipales. Nous pensons, à la suite des échanges que nous

avons eus aujourd'hui, nous pensons toujours possible un règlement négocié. Et nous pensons que des négociations intensives pourraient être favorisées par le momentum créé à l'occasion de la commission parlementaire. C'est une chance qu'il faut saisir au vol, et cette chance de réussite des négociations, pour la garantir, je crois qu'elle suppose également de la part des parties de cesser à la fois les moyens de pression et également les commentaires publics sur le déroulement des négociations. Je crois que c'est là des conditions sine qua non pour donner une chance à la réussite des négociations.

La proposition est à l'effet de me permettre de désigner deux observateurs qui vont suivre le déroulement des négociations et qui vont, dans les jours qui viennent et au plus tard le 15... le 14 décembre, plutôt, m'informer de l'état de la situation. Je m'engage à rendre le rapport qui me sera fait public dans les 24 heures, et ce rapport pourra nous amener à considérer que tout est bien enclenché et doit se poursuivre au rythme déjà entamé, ou bien, encore, ce rapport m'indiquera que l'espoir créé aujourd'hui s'est évanoui.

Alors, je pense que le climat a été quand même un climat qui permet aujourd'hui d'espérer qu'à partir de ce qui s'est dit il puisse y avoir un règlement négocié.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, M. le Président. Je pense que l'objectif de la commission parlementaire était justement d'essayer de trouver ou d'essayer d'en arriver à un règlement négocié. Je pense que c'était l'objectif visé. Ça nous a permis d'entendre les parties et de constater qu'ils pouvaient, bien sûr, si les parties se remettaient à la table des négociations, en arriver à un règlement, toujours dans l'intérêt des contribuables, l'intérêt des montréalais et des montréalaises.

Maintenant, je souscris en bonne partie à la proposition de la ministre. Bien sûr que j'aimerais savoir en premier lieu si on est prêt à cesser les moyens de pression, et aussi, je constate que la date du 14 décembre m'apparaît peut-être un peu tard. Étant donné que, ce matin, je parlais d'un 48 heures, peut-être qu'un 48 heures était trop court, mais la date du 14 décembre, je souhaiterais qu'elle soit devancée, de sorte que si on se rend compte qu'il y a encore impasse, ça nous permettra de légiférer, ça permettra au gouvernement de légiférer et d'essayer d'obliger les parties à négocier, s'il y a une impasse. Donc, je souhaiterais qu'on devance, soit le 11 ou le 13, c'est-à-dire le 11, quitte à avoir un rapport intérimaire au moins pour voir si les parties négocient. Je souhaiterais même aussi que ce rapport soit déposé à la commission, quitte à ce qu'on convoque la commission, ne serait-ce que pour une demi-heure ou pour une heure, pour pouvoir avoir ce rapport intérimaire des négociations en cours.

Alors, donc, je ne m'oppose pas, on ne s'oppose pas, M. le Président, à une telle motion, si la ministre

veut en faire une motion, mais, premièrement, j'aimerais bien savoir si les parties consentent à cesser leurs moyens de pression et, deuxièmement, si on peut s'entendre sur la date d'un rapport, soit un rapport préliminaire ou un rapport final.

Le Président (M. Tremblay): M. le ministre des Affaires municipales.

M. Chevette: Pas de problème, M. le Président. Au nom de ma collègue, parce que nous nous sommes consultés, là. Moi, pour un compromis honorable, je changerais: le 13. Vous avez raison, parce qu'on ne sait jamais ce que c'est qu'une fin de session, mais on sait également l'importance d'une fin de session dans le contexte des vacances des Fêtes. Le 13, vous aidez tout au moins au leader, et je vais demander à ma collègue si, de consentement, on peut changer le 14 pour le 13. Ça a de l'importance, parce que c'est mercredi. Il resterait potentiellement deux jours advenant que... On ne sait jamais ce qui peut arriver dans une fin de session. Je rencontre votre leader ce soir, à 21 h 15. Donc, comme on doit s'échanger des beaux mots et des bons vœux, je suis sûr que ma collègue acceptera le 13 pour des motifs purement et simplement fonctionnels dans une fin de session.

D'autre part, pourquoi ne pas avoir mis 48 heures? Nous en avons discuté aussi. Je comprends l'objectif de l'opposition, je le partage même, mais, dans les circonstances, c'est pourquoi on a ajouté — vous aurez remarqué — «ou à toute autre date antérieure».

Si les observateurs considéraient que, lundi matin, il n'y a plus rien à faire, que c'est deux murs de glace qui fondent l'un à côté de l'autre, ou qui ne fondent pas — ils ne se fondent pas en un, en tout cas — il pourrait y avoir rapport dès lundi, effectivement. D'autre part, si ça va bien, je ne vois pas pourquoi on convoquerait les parties pour le plaisir de les convoquer, parce que quand il y a un élan, des fois, vous savez qu'un élan peut conduire à une effusion. Donc, moi, personnellement, je me rallie beaucoup à ce texte, et je suis convaincu que les observateurs que Mme la ministre va nommer avec notre assentiment, parce qu'on lui donne le pouvoir de le faire... Elle pourrait le faire sans notre assentiment, mais je crois que c'est bon qu'elle ait notre assentiment pour les nommer. ...qu'on puisse arriver à un règlement négocié d'ici mercredi.

Mme Harel: Le règlement ne sera pas négocié d'ici mercredi.

M. Chevette: Non, mais il y aura une entente au moins de principe. Il y aura quelque chose. Donc, je me rallie à ça et j'ose espérer qu'on va en venir à un consensus unanime dans les plus brefs délais. Ce soir, même.

Quant aux moyens de pression, je vous dis tout de suite que, moi, j'ai interprété — et là je vais loin — que la partie syndicale, une fois de plus — puis

j'ajoute «une fois de plus» — se rendrait à la demande de la commission parlementaire et accepterait de le faire. Donc, c'est une condition que posent les membres de la commission. Ils auront donc à s'expliquer devant les caméras en sortant d'ici. Il y a déjà des yeux indiscrets qui les surveillent, des journalistes qui ont tout compris, qui vont leur poser les questions, et on saura dès ce soir si cette condition est acceptée. Mais, d'ores et déjà, je suis sûr que les deux parties ont compris la volonté des parlementaires et qu'ils accèderont à cette proposition globale. Et les deux parties, j'en suis sûr.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Bourassa.

M. Charbonneau (Bourassa): Oui. Je voudrais, M. le Président, faire ressortir l'intérêt qu'il y aurait d'être encore plus, je dirais, plus prudent en même temps qu'un peu plus serré sur le dispositif. Vous avez décidé que soit convoquée la commission parlementaire de l'économie et du travail. Vous auriez pu décider de continuer à régler ça par des rapports entre le personnel du ministère de l'Emploi et par l'intermédiaire des ministres directement avec les parties. Ça aurait pu être une autre option. Vous avez décidé de convoquer la commission parlementaire.

La commission parlementaire implique l'opposition et l'opinion publique. Il me semble qu'il y aurait intérêt à garder l'opposition impliquée aussi dans le processus pour encore quelques jours, parce que, en cas d'échec, le gouvernement — vous l'avez dit ce matin — va déposer un projet de loi. Vous avez écarté que ce projet de loi soit un projet de contenu, mais vous avez parlé d'un mécanisme ou d'un dispositif quelconque. Vous allez vouloir, à ce moment-là, déjà... J'entends à l'avance les demandes de vote unanime et l'appui de l'opposition à votre projet de loi. Il me semble que ce serait de bonne guerre que vous impliquiez l'opposition, comme vous l'avez fait aujourd'hui, dans la compréhension des enjeux et le suivi du processus. Vous avez plus de chance, à ce moment-là, que l'opposition comprenne vite ce qui en est. Parce que vous allez être pressés. Vous allez faire ça la nuit. Ça va être une fin de session. On n'est pas en train de se disputer; on est en train de s'expliquer ce qui va arriver. Les relations de travail, on connaît ça un peu.

M. Chevette: Il y a une forme d'humour dans ce que vous dites.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Charbonneau (Bourassa): Je sais que vous l'appréciez. En grand connaisseur, vous...

M. Chevette: Et je vais y répondre.

M. Charbonneau (Bourassa): Donc, on sait ce que c'est, ces questions de relations de travail et de

conflits qui ont beaucoup duré et qui arrivent à un point d'aboutissement, où il y a une imminence ou une possibilité d'intervention par législation. C'est curieux; ça arrive toujours la nuit.

M. Chevette: Oh!

M. Charbonneau (Bourassa): Les règlements ou les interventions, ça arrive toujours tard. Je ne sais pas. Je n'ai pas été capable de m'expliquer ça rationnellement en 25 ans, pourquoi c'était toujours la nuit, les règlements...

M. Chevette: Vous l'avez vécu combien d'années, vous?

M. Charbonneau (Bourassa): On dirait que ça ne se règle jamais dans le jour. Tu n'as jamais vu un règlement à 10 heures le matin ou à 14 heures l'après-midi.

• (20 h 50) •

Une voix: Au lever du soleil.

M. Charbonneau (Bourassa): Ceci étant dit, de manière à me faire comprendre, c'est sûr qu'à un moment donné ça va être une espèce de course contre la montre, il va y avoir des délais, et tout ça.

D'autre part, on sait aussi que la dynamique des négociations fait toujours que les règlements surviennent dans les dernières heures. Évidemment, si on réglait avant les dernières heures, ça n'aurait pas de bon sens non plus.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Charbonneau (Bourassa): Autrement dit, les parties font des stratégies puis montent leur dossier, bâtissent leurs rapports dans l'opinion publique, attendent et regardent la date qui est indiquée ici, puis ça va se régler, ça, quelques heures avant la date limite. Si vous mettez la date limite le 13, ils vont travailler en fonction du 13; vous étiez d'accord là-dessus.

Moi, je pense que si vous vouliez continuer de poursuivre deux objectifs: pression sur les parties, implication de l'opposition, implication de l'opinion publique, moi, je souhaiterais beaucoup que vous receviez notre idée de recevoir ici des parties en rapport intérimaire le 11. Bien entendu, vous avez prévu, en 3^e: s'il y a échec, ils font rapport avant. Mais ce n'est pas ça, l'hypothèse principale, s'il y a échec. Je suis sûr que M. le ministre et Mme la ministre suivent de près cet argument-là. S'il y a échec, ce sera avant. Ce n'est pas une réponse, parce que, ce que nous cherchons, c'est qu'il n'y ait pas d'échec. Pour qu'on arrive le plus près possible de notre objectif, s'il y a moyen, il faut maintenir une pression, incluant l'opposition et l'opinion publique et la commission, et puis, après ça, il y aura la dernière étape qui se jouera au niveau de la ministre et de ses observateurs.

Parce que ce n'est pas les parties qui vont faire rapport, en 3^e, c'est les observateurs qui vont faire rapport à la ministre. Mais ce qui est important dans le processus... le point de vue des observateurs, il est très important, mais le point de vue des parties est encore prédominant, et vous avez un petit peu évacué ça.

M. Chevette: Je pense que M. Charbonneau a une très grande déformation, il a toujours fait appel à l'opposition, lui, et il est dans l'opposition aujourd'hui. Ha, ha, ha! Non, blague à part, on pourrait faire une séance de travail de la commission, mais pas nécessairement convoquer les parties. Je ne vois pas en quoi la convocation des parties, pour venir se crier des noms si ça échouait, ça avancerait quelque chose; ça pourrait durcir le climat.

Moi, je vous dis tout de suite, si les observateurs suivent de très près puis constatent qu'il y a un échec, ils vont venir nous le dire; on va vous le dire. Si ça va bien, pourquoi les déranger? On leur fait perdre du temps pour que ça aille bien. Au contraire, ils doivent continuer. C'est pour ça qu'on s'est rallié à cette motion-là.

Je comprends que votre idée de maintenir la pression est intéressante, puis j'achète ça, moi, maintenir la pression. La seule façon pour l'opposition de maintenir la pression, c'est de les encourager à bien faire; pas les encourager à mal faire. Mais si on s'entend tous les deux pour les encourager à bien faire, on va leur dire: On ne veut pas vous voir avant le 13, dans un règlement négocié. Je pense que c'est plus positif que de les faire venir lundi puis dire: Comment ça a été, là? Où vous êtes rendus? Qui qui boque? Qui qui n'avance pas? Moi, je peux vous dire que, telle que conçue, la résolution veut dire: Vous avez une date butoir, une date ultime, puis si ça bloque avant, attendez-vous au pire. Si ça ne bloque pas avant, que vous vous entendez à la date limite, tant mieux, on vous applaudira à l'Assemblée nationale. Ça fera une deuxième résolution, dans une semaine, sur laquelle vous vous entendez avec la ministre de la main-d'oeuvre.

Je pense qu'on ne doit mettre une pression telle, non plus, pour brusquer les choses au point que... On sait ce que ça prend. C'est quasiment partir à zéro sur certains points, vous le savez comme moi. On a entendu les rapports, les rapports du médiateur; on a entendu les préalables, après ça, qui n'étaient pas des préalables, qui étaient des conditions de principe. On a vu des ouvertures se faire au fur et à mesure que les discussions ont progressé, et je crois qu'on se doit, compte tenu du fait qu'on a l'assurance morale que les moyens de pression tombent, on a toutes les raisons au monde, à ce moment-là, de leur donner toutes les chances possibles, à l'intérieur d'un climat normal, d'un déroulement normal de travail, de procéder à une négociation sérieuse en présence de chevronnés de la négociation, des observateurs chevronnés qui vont nous faire rapport en temps et lieu. Et si ça bloquait avant la date butoir, on le saura. Si ça ne bloque pas, tant mieux, c'est parce que ça va

bien. Si on n'a pas le rapport lundi, c'est parce que ça va bien. Si on n'en a pas mardi, c'est parce que ça va bien. Si on en a un mercredi, c'est parce que ça ne va pas. Si on nous annonce une entente de principe, on ira applaudir les deux parties, on ira les féliciter puis on se dira que l'Assemblée nationale aura fait oeuvre utile.

Je suis sûr que vous allez acheter ça, l'opposition. Vous n'avez pas intérêt, pour le plaisir de maintenir une pression, à faire venir du monde à Québec pour le plaisir de le faire venir. Votre désir le plus profond, tel que je vous connais, c'est de voir un règlement négocié. Et si c'est là votre désir le plus profond, vous devez donner toutes les chances possibles, imaginables, que ça se réalise. Et vous connaissant tous individuellement, en dehors de vos oeillères partisans, vous allez accepter cette proposition d'emblée.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Tremblay): Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Bon. M. le Président, j'ai écouté attentivement l'intervention de Mme la députée de Saint-François et de M. le député de Bourassa. Je comprends que leurs interventions sont à l'effet de favoriser une négociation entre les parties et je me dis qu'une des façons, parmi les façons efficaces, l'une d'entre elles, c'est qu'il soit clairement compris que, pour les membres de cette commission, si jamais loi spéciale il y avait, elle ne pourrait favoriser une partie au détriment de l'autre. Je pense qu'il faut que ce soit très, très, très, très clair. Il n'y aura pas de prime. Et, ça, je pense que les parties doivent le comprendre pour comprendre que c'est dans leur intérêt de prendre des initiatives pour s'approprier finalement la négociation.

D'autre part, je comprends que vous nous dites à peu près ceci: Si ça va bien, n'est-ce pas, si ça va bien comme on le souhaite, en toute simplicité, si ça va bien, bien, mon Dieu, on aura un rapport à cet effet-là, je le rends public. On peut même inviter les observateurs en séance de travail. Je crois qu'on peut faire une séance de travail peut-être d'une heure, on peut convenir d'une heure, une séance de travail d'une heure à l'occasion de laquelle, en commission de l'économie et du travail, on reçoit les observateurs qui nous font rapport.

On peut le faire autant si ça va bien que si ça ne va pas bien, mais je pense que cette séance de travail nous permettra, en commission, de faire le point. Mais on est mieux de s'en tenir à ça. Et, M. le Président, moi, je suis bien prête, dans ma motion, à indiquer que la ministre de l'Emploi s'engage à rendre ce rapport public au plus tard 24 heures après sa réception et à en soumettre l'examen lors d'une séance de travail d'une heure de la commission de l'économie et du travail.

M. Chevette: Mais «c'est-u» en cas d'échec? Je peux vous poser même une question, parce qu'on réfléchit collectivement, là. Est-ce que c'est en cas d'échec

ou en cas de succès? En cas de succès, ça peut être une séance de congratulations. Mais, en cas d'échec, ça peut être une séance d'explications, pour mettre le doigt sur le bobo en fonction des remèdes ultimes à apporter par l'Assemblée nationale.

Moi, personnellement, je vous dis tout de suite que si ça va bien, on devra se féliciter à l'Assemblée nationale, tous, qui que nous soyons comme membres de l'Assemblée nationale, d'avoir contribué au succès d'une négociation. Mais je ne vois pas pourquoi on convoquerait des parties, personnellement, si ça a bien été, si on a acquis un succès collectif. C'est un peu de même...

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui. M. le Président, suite aux derniers propos de la ministre de l'Emploi, on pourrait souscrire au fait qu'il pourrait y avoir une séance de travail, ne serait-ce que d'une heure, de la commission, mais, à ce moment-là, cependant, pour que les observateurs puissent venir nous faire rapport. Je pense qu'on convient qu'il n'y aurait peut-être pas lieu de déranger les parties si elles sont en train de négocier.

Cependant, je devancerais la date, à ce moment-là. Au lieu que les observateurs viennent nous faire rapport le 13, je souhaiterais que les observateurs viennent nous faire rapport le 11, de sorte que les parties puissent continuer à négocier, et le 13 sera la date finale pour que le gouvernement puisse décider d'une loi spéciale.

M. Chevette: Mme la députée, vous me permettez de vous dire que, en négociation, les dates butoirs, on doit en mettre une ultime. Mais c'est très difficile de mettre une date pour venir nous faire rapport. Tout d'un coup que c'est en pleine effervescence de négociation, pourquoi on convoquerait des parties qui sont en train de procéder...

Mme Gagnon-Tremblay: Non. Mais, M. le ministre des...

Mme Harel: Pas les parties, les observateurs.

• (21 heures) •

M. Chevette: Même les observateurs. S'ils sont à la négociation et si les parties sont en pleine négociation intensive puis que la présence des observateurs joue un rôle important, moi, je crains toujours de fixer des dates à l'intérieur d'un processus. C'est comme si on voulait se faire plaisir comme parlementaires. Ce n'est pas ça. Comme parlementaires, on doit définir un échéancier puis dire: Vous avez tel corridor pour en arriver à une entente. C'est dangereux... Je vous donne un exemple. On convoque deux observateurs ici, de bonne foi tous les deux. Ils s'assoient, ils commencent à faire des remarques, on leur pose des questions. On ne connaît jamais les questions qui seront posées. Tout d'un coup, une des deux parties gobe une remarque qui est

faite par un observateur puis: Ce n'est pas vrai, ce n'est pas ça qu'on a dit. Vous savez comment ça prend. En négociations, une goutte d'huile, par une réponse à une question fortuite, peut gâcher tout. Quand les deux parties sont enclenchées dans un processus... Écoutez, j'en ai fait des dizaines, de ça, moi, puis je «peux-tu» vous dire que chaque fois que les politiciens sont en dehors, après que les deux parties se soient assises ensemble, on «doit-u» pas s'en mêler, s'il vous plaît. Si ça réussit, tant mieux; si ça échoue, malheureusement, on devra prendre d'autres moyens. Mais il me semble qu'on ne doit pas chercher à interférer dans le processus de négociation de bonne foi, c'est trop délicat. À vouloir bien faire, des fois on allume un feu.

Mme Gagnon-Tremblay: M. le Président, dans le but de ne pas faire une négociation aussi ardue que celle qu'on demande aux parties...

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Gagnon-Tremblay: ...je pense qu'on va essayer de faire des concessions pour en arriver à un consensus. À ce moment-là, peut-être que, suite aux propos du ministre des Affaires municipales, la ministre de l'Emploi pourrait faire rapport à la critique de l'opposition, un rapport d'étape au début de la semaine...

M. Chevette: Ou une séance de travail à huis clos...

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

M. Chevette: ...entre parlementaires.

Mme Gagnon-Tremblay: Oui, oui, d'accord.

M. Chevette: Mais, je veux dire, rien faire qui pourrait nuire publiquement.

Mme Gagnon-Tremblay: D'accord.

M. Chevette: On ne le sait pas.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais, cependant, c'est qu'on convient... On convient tous cependant que, le 13, la ministre doit recevoir le rapport final des parties et, en cas d'échec, le 14, il y aurait dépôt d'une loi pour que ladite loi puisse être adoptée avant la fin de la session.

M. Chevette: Répétez donc, s'il vous plaît.

Mme Gagnon-Tremblay: Alors, ce que je disais, c'est que, compte tenu de vos propos et des propos de la ministre de l'Emploi, nous pourrions convenir que la ministre ferait rapport soit à la critique ou encore aux membres de la commission, mais de façon informelle, un rapport d'étape au début de la semaine, mais toujours

à la condition, cependant, que la date du 13 demeure toujours la date où le rapport final des parties doit être déposé entre les mains de la ministre pour que celle-ci puisse prendre une décision 24 heures après, c'est-à-dire le 14, et que le gouvernement puisse déposer une loi spéciale, s'il y a lieu, afin que ladite loi puisse être adoptée avant la fin de la présente session parlementaire.

Mme Harel: M. le Président, il y a peut-être un élément sur lequel il faut être bien précis: il n'y aura pas de rapport final des parties. Ça, je pense que c'était peut-être...

Mme Gagnon-Tremblay: Ou des observateurs.

Mme Harel: Des observateurs. Parfait. On s'entend bien qu'il n'y a pas de rapport des parties. Les parties progressent dans leur négociation, mais c'est entre elles; finalement, ça leur appartient, la négociation. Et ce qu'il faut souhaiter, c'est qu'à partir du rapport de mercredi prochain, qui va nous dire que ça va bien, après, on va arrêter de s'en mêler parce que ça va être retourné exclusivement, là, comme étant leur dossier. Bon, à défaut de quoi, je reçois le rapport des observateurs, je le rends public et, le lendemain matin, on tient une séance de travail de la commission de l'économie et du travail, et, là, je vous ferai rapport, et on saura mieux le calendrier, de toute façon, de la fin de session, et on fera rapport de l'état de la situation.

Mme Gagnon-Tremblay: Mais, M. le Président, c'est qu'à ce moment-là il faudrait quand même être certain que si les négociations ne sont pas terminées et que les parties continuent à négocier, parce que je pense que c'est important de mettre de la pression aussi sur les parties jusqu'à un certain point, et que les parties en sont venues à 97 % ou 95 % des solutions négociées... Parce que si, finalement, on s'imagine que, le 14, elles sont sur une bonne voie, mais que le 16, ça achoppe, à ce moment-là, je ne sais pas ce qu'on va faire à la loi spéciale. Il faudra rappeler, bien, peut-être le 16 — tout dépendra, bien sûr, à quelle date sera la fin de la session — mais on devra peut-être convoquer rapidement la Chambre. Parce que je pense qu'on a tous l'intérêt... Dans l'intérêt des Montréalais et des Montréalaises, c'est de régler ce conflit le plus rapidement possible. Alors, donc, il faut toujours penser que notre session aussi peut se terminer à un certain moment et qu'il faut que les négociations, à mon avis, soient plus que sur la bonne voie, mais qu'elles soient drôlement... qu'on ait trouvé les solutions et qu'on soit non seulement sur la bonne voie, mais prêts à parapher ou prêts à signer certaines ententes.

Mme Harel: M. le Président, sur cette question-là, il faut quand même être raisonnable. On ne peut pas s'attendre, de façon raisonnable, à ce que, dans une semaine, il y ait un contenu de convention collective qui soit avancé, là. Je pense que ce qui va être possible,

c'est de dégeler les relations entre les parties puis enclencher le processus. Et je comprends qu'un mécanisme pourra être convenu. J'insiste là-dessus parce que, pour avoir anticipé l'échange que nous faisons maintenant, j'ai convenu avec mes collègues que, bien évidemment, la première des choses qui va faire l'objet d'une négociation, c'est le mécanisme pour éviter qu'on ait, si vous voulez, à reprendre les choses en cours de route. En d'autres termes, ça commence... les négociations débutent, mais il ne faut pas les imaginer bien avancées dans la semaine. Ce qu'il faut comprendre, c'est que des négociations sérieuses vont permettre cependant, dès le départ, de trouver entre les parties un mécanisme qui va éviter, bien évidemment... et on va avoir rapport là-dessus, là; ce mécanisme-là va nous être connu et va nous permettre d'avoir la certitude que c'est sur la bonne voie. En d'autres termes, il y a une vitesse de croisière qui va aller en s'accélégrant, mais ça ne va pas carburer demain soir, là.

Mme Gagnon-Tremblay: Non, je comprends, Mme la ministre, qu'on n'en arrivera pas à une entente signée, sauf que je pense que ce serait important qu'on ait au moins un accord de principe. Moi, j'ai compris que, cet après-midi puis avec les discussions qu'on a eues, il y avait peut-être divergence d'opinions peut-être sur quatre grands principes ou quatre grands items. Alors, donc, il faudrait peut-être, à ce moment-là, qu'on regarde... Si, au départ, dans quelques jours, il n'y a pas moyen de rapprocher les parties sur ces items-là, aussi bien dire que ça ne fonctionne pas. Mais il faudrait au moins avoir un accord de principe. Si, d'un autre côté, on donne toute latitude aux parties, on va se retrouver encore dans six mois, et puis je pense qu'on n'aura pas encore trouvé un terrain d'entente.

Le Président (M. Tremblay): J'ai deux intervenants, M. le ministre des Affaires municipales. Il y a le député de Jonquière — c'est sur le même sujet — et la députée de Marguerite-Bourgeoys. Et, immédiatement après, je vous donne la parole au cas où il y aurait des événements nouveaux qui pourraient intervenir. Alors, M. le député de Jonquière.

M. Dufour: Oui. Moi, j'avais compris, M. le Président, que, quand on était en commission parlementaire, on n'avait pas de préjugés, on écoutait les intervenants et on prenait une décision par rapport à ce qu'on avait entendu. Moi, à ce que je sache, aujourd'hui, je n'ai pas entendu dire qu'il y avait péril en la demeure, je n'ai pas entendu dire que la santé puis la sécurité publiques étaient maltraitées. Je comprends qu'il y a des inconvénients. Ça, c'est vrai. Mais là, ce que je vois, on est en frais d'«effervescer» puis on est en frais de se dire: Ça prend une loi spéciale pour régler quels problèmes? N'oublions pas que les mécanismes d'arbitrage puis les mécanismes de négociation, c'est nous autres qui les avons mis en place; les services essentiels, c'est nous autres qui les avons mis en place. Là, ça fonction-

ne. Bien sûr, il y a une grève. Mais, ça aussi, ça fait partie des mécanismes. À ce que je sache, les parties respectent autant que faire se peut les services essentiels. Ils sont venus nous dire que, oui, ils les respectaient.

• (21 h 10) •

Moi, j'ai vécu une grève en 1974. Les services essentiels, c'était à leur début. Les employés ne respectaient pas leur parole. Ça, c'était compliqué. Mais, aujourd'hui, ce n'est pas ce que j'ai entendu dire. En 24 heures, les services essentiels peuvent intervenir. Si, à chaque fois qu'il y a une grève, l'Assemblée nationale, les commissions parlementaires sont obligées d'intervenir... Je comprends que Montréal, c'est gros. Mais pourquoi une grève à Québec ne serait-elle pas aussi importante? On a vu qu'il y a des problèmes ailleurs puis on n'a pas fait de commission... On a fait des commissions parlementaires, mais on n'a pas fait de lois spéciales pour autant. C'est quoi, cette idée de vouloir toujours s'ingérer? On dit: Plus ça va... on va donner des responsabilités aux gens puis, à la minute qu'on leur donne, on veut leur ôter. Moi, je vous dis honnêtement, je suis prêt à accepter la résolution, je suis prêt à ce que ça aille jusqu'au 13 ou au 14, ça, ça ne me dérange pas, et, après ça, on verra. Si on part avec l'idée que si ça ne marche pas on fait une loi spéciale, de quel droit, moi, je vais me substituer... Je me dis: Comme gouvernement, moi, en tout cas, personnellement, j'ai une responsabilité, c'est de m'assurer que la santé et la sécurité publiques soient gardées. Qu'il y ait des inconvénients, je suis convaincu qu'il y en a, c'est sûr. Puis c'est gros, Montréal, donc, c'est normal qu'il y ait des gros problèmes puis qu'ils vivent avec un certain nombre d'inconvénients. Mais c'est une responsabilité des élus et aussi des syndiqués de faire face à la musique. Eux autres aussi, c'est des gens responsables. Si la responsabilité, c'est toujours nous autres qui l'assumons, cherchons nous pas, là, on va avoir des problèmes tantôt.

Je vous le dis honnêtement, avec l'expérience que j'ai, avec la petite expérience que j'ai, je peux vous donner une idée. Des fois, quand on se mêle de notre affaire puis on se mêle de nos affaires, c'est mieux que de se mêler des affaires des autres. On a suffisamment de problèmes, nous autres, ici, à l'Assemblée nationale, qu'on ne règle pas tous. Si on les mettait toujours sur la place publique, peut-être que les conseils municipaux pourraient nous retourner la balle puis les syndicats aussi, et les syndiqués.

Donc, je vous dis, moi: Allons-y donc prudemment, qu'on puisse donner une chance à la négociation de reprendre, qu'on essaie d'avoir une solution négociée. Si ça ne vient pas, si ça ne se règle pas et si la situation est comme elle est là, de quel droit, moi — je vous le demande bien humblement — de quel droit on pourrait faire une loi spéciale pour régler les problèmes quand tous les gens respectent ce que, nous, on a fait comme lois, comme législateurs? Merci.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Marguerite-Bourgeoys.

Mme Frulla: Avec tout le respect que je dois au député de Jonquière, et il le sait, je pense que le droit dont on parle, là, c'est le droit des Montréalais. Quand on dit: Il n'y a pas de péril en la demeure, il faut faire très attention à ça, parce que, quand les gens ne peuvent pas sortir, et je parle des gens âgés, etc., parce que les trottoirs sont trop glissants, etc., oui, il y a un problème.

Deuxièmement, c'est que ce conflit-là, il ne vient pas juste d'éclater. C'est un conflit qui dure quand même depuis un bon bout de temps. Aujourd'hui, on s'est dit aussi, collectivement, que les services essentiels n'étaient pas un moyen, non plus, pour faire perdurer le conflit. Alors, on a rencontré les deux parties. On encourage les deux parties sincèrement à en arriver à une entente. La ministre l'a dit clairement aussi, que si jamais il y avait une loi et que l'on devait déposer cette loi-là, bien, ce ne serait pas à l'avantage ni d'une partie ni de l'autre. Donc, je pense que c'est une forme d'encouragement. Mais je pense aussi que l'on doit aux Montréalais, compte tenu de la situation de Montréal, compte tenu aussi de tout l'ensemble de Montréal, socioéconomique et ce qui se passe, je pense que l'on doit aussi aux Montréalais, comme cadeau de Noël, de leur offrir au moins une entente de principe, au moins une entente de principe, et c'est ce que l'on vise. C'est ce que l'on vise. Et, en bout de ligne, les Montréalais vont nous en être très reconnaissants, et j'espère que les Montréalais seront reconnaissants envers les parties qui vont en venir, elles, à une entente, parce que c'est ça qu'on espère, et on leur fait confiance.

Cela dit, moi, je suis d'accord avec le mécanisme qui dit que, bon, on aurait une rencontre ensemble; le 13, il y aurait un rapport. Mais j'aimerais qu'on se dise, collectivement... Corame cadeau de Noël aux Montréalais, puisqu'on avait décidé aussi qu'on mettait le Montréalais au centre des préoccupations, qu'on leur offrirait au moins une entente de principe. C'est ce que j'ai compris aujourd'hui, et je pense que c'est la volonté de plusieurs. J'espère que c'est la volonté aussi des deux parties en cause.

Le Président (M. Tremblay): M. le ministre des Affaires municipales.

Mme Frulla: Il faut que ça se règle.

M. Chevette: Je ne pense pas qu'on doit parler de cadeau, là. Le plus beau cadeau qu'on pourrait avoir, c'est qu'il y ait un règlement négocié.

Ceci dit, moi, la proposition...

Une voix: ...

M. Chevette: La proposition, il faut la regarder pour ce qu'elle est. Elle vise deux choses.

Une voix: ...

M. Chevette: Avez-vous fini? Correct. Excusez si je vous dérange.

Moi, ce que je vous dis, c'est que la proposition telle qu'elle est là, elle fixe un délai raisonnable pour que deux observateurs puissent nous dire s'il y a la possibilité de conclure une entente ou non — c'est ça, l'esprit — avec des ouvertures qui ont été faites par les deux parties.

Le 13 au matin, et j'ai demandé à la ministre de faire l'amendement, le 13 au matin, il y aura rapport à la ministre. Le 14 au matin, il y aura une séance de travail, très tôt le matin, pour qu'on puisse voir si, véritablement, il y a des chances de succès, des chances de continuité ou des chances d'échec total, ce qui nous permettrait d'agir dans des délais raisonnables dans une fin de session. Ça, je le comprends, ça, là; je ne suis quand même pas fou. Et même les premiers députés qui rêveraient de ne vouloir rien faire seraient les premiers à être désabusés s'ils étaient convoqués le 3 janvier. On va se comprendre, là? Ça fait 19 ans que je suis dans ce Parlement-là. On ne rêvera pas en couleur, on va parler de façon pragmatique.

Donc, la proposition qui est sur la table, c'est de dire aux deux parties: Mettez-vous à la table, puis ça presse, sinon le gouvernement et l'Assemblée nationale pourraient intervenir. Ce qu'on veut, c'est qu'on ne veut pas intervenir. Il y aura un rapport avec deux observateurs sérieux, connaisseurs des négociations, qui vont aider les parties même à s'entendre, un rapport le 13 au matin à la ministre responsable du dossier, le 14 au matin, une petite séance de travail pour faire le point. On applaudira, tout le monde ensemble, si ça marche, puis si ça ne marche pas, on prendra nos responsabilités comme gouvernement. C'est ça qu'on vous propose puis qu'on vous demande de voter.

Le Président (M. Tremblay): Mme la députée de Saint-François.

Mme Gagnon-Tremblay: M. le Président, j'endosse la proposition du ministre des Affaires municipales, bien sûr, toujours en sachant fort bien que s'il y a échec, justement, ou si on ne peut pas en arriver à... si on est toujours dans une impasse en date du 14, à ce moment-là, le gouvernement va prendre ses responsabilités.

Je suis contre les propos, je n'endosse pas, cependant, les propos du député de Jonquière parce que si, finalement, on était d'accord avec ces mêmes propos, ça pourrait signifier ou ça signifierait qu'on a fait venir les parties ici aujourd'hui pour quoi, finalement? Parce que les parties auraient pu continuer à faire leurs pressions et continuer à être chacune de leur côté sans se parler et sans négocier. Alors, la raison pour laquelle, Mme la ministre de l'Emploi, vous avez convoqué les parties, c'est pour essayer de les amener à se parler puis à discuter puis c'est, pour nous aussi, se rapprocher un peu aussi des difficultés que ces parties peuvent convenir.

Donc, dans les circonstances, moi, j'accepterais la proposition du ministre des Affaires municipales, mais toujours en ayant à l'esprit que le gouvernement va agir rapidement s'il y a échec et va profiter du moment où les députés sont encore à l'Assemblée nationale pour poser des gestes nécessaires. Et c'est uniquement dans ce sens-là que le gouvernement aura la collaboration de l'opposition. Parce que, dans un conflit comme celui-là, nous avons toujours en tête le contribuable montréalais, et nous apporterons toute notre collaboration.

Le Président (M. Tremblay): M. le député de Pointe-aux-Trembles, voulez-vous toujours intervenir?

M. Bourdon: Non. Je pense...

Le Président (M. Tremblay): Non, mais... Allez-y.

M. Charbonneau (Bourassa): Il n'y a pas de gêne.

Le Président (M. Tremblay): Puis il y avait le député de Mercier également, là. C'est parce que je vois les têtes qui me disent: Non. Je veux être bien certain que je n'oublie pas un député qui veut s'exprimer. Alors, M. le député de Pointe-aux-Trembles, vous pouvez vous exprimer.

M. Charbonneau (Bourassa): Il n'y a pas de gêne.

M. Bourdon: Non, non, M. le Président. J'apprécie que j'aie levé la main puis que vous m'offriez de parler...

Le Président (M. Tremblay): Très bien.

M. Bourdon: ...mais, ce soir, je préfère ne pas parler, finalement.

Le Président (M. Tremblay): Est-ce que j'en conclus que c'est la même chose avec le député de Mercier?

M. Perreault: Le leader du gouvernement a très bien traduit ma pensée, M. le Président.

Le Président (M. Tremblay): Très bien. Alors, Mme la ministre de l'Emploi.

Mme Harel: Alors, M. le Président, je comprends donc que nous allons procéder à l'adoption de cette motion. Peut-être un mot avant de le faire. Je pense que la commission parlementaire avait aussi comme objectif premier de jeter un éclairage public et démocratique sur un dossier qui se révèle être un irritant majeur pour un grand nombre de nos concitoyens. Je rappelle que, dans ce dossier, depuis quelques mois déjà,

l'administration municipale fait appel à un règlement qui viendrait, nous dit-elle, de Québec. Je pense que l'éclairage qui a été possible aujourd'hui renvoie la responsabilité d'un règlement aux parties, et ce n'est pas parce qu'on ne veut pas, à Québec, s'en mêler, c'est parce que, pour les Montréalais eux-mêmes, c'est infiniment meilleur que ce soient leurs élus et, si vous voulez, ceux des employés qui travaillent pour eux. C'est infiniment meilleur que ce soit eux qui en arrivent à un règlement.

• (21 h 20) •

Ceci dit, je comprends l'intervention de mon collègue de Jonquière de la façon suivante. Je sais qu'il est un sage homme qui, pendant 20 ans, a été un maire éclairé de la ville de Jonquière et d'Arvida avant qu'elle ne soit fusionnée avec Jonquière. Il me racontait d'ailleurs avoir été maire au moment où les services essentiels n'étaient pas respectés, où les grèves étaient brutales. Et je comprends que ce qu'il nous dit, c'est: Faites attention! Faites attention parce que c'est un équilibre fragile qui a été mis en place. Et, dans cet équilibre, c'est un contrat social derrière ça, avec, je comprends, un droit de grève légale assorti du respect des services essentiels à la population pour s'assurer de la santé et de la sécurité. Je pense qu'on ouvrirait un nouveau chapitre qui n'a jamais été écrit encore dans notre société, un nouveau chapitre qui consisterait à intervenir par voie de législation spéciale dans un cas de grève légale avec respect intégral des services essentiels.

Ce n'est pas rien, là. Il ne faut pas faire comme si ça allait de soi. Ça ne va pas de soi. Ça a des conséquences qu'il faut mesurer, à défaut de quoi on est irresponsables comme législateurs. Puis ça a des conséquences importantes. Et je pense qu'il faut en être conscients tous pour que, quand des décisions viendront, dans la balance des inconvénients, on sache ce qu'on peut risquer aussi.

Alors, je voulais simplement le dire pour que mon collègue de Jonquière sache que sa réflexion valait la peine d'être transmise.

M. Dufour: Merci, Mme la ministre. J'apprécie.

Une voix: Adopté.

Une voix: Adopté.

Le Président (M. Tremblay): Est-ce qu'on pourrait, avec la permission des membres de la commission, ajouter, au premier paragraphe, «que la commission demande aux représentants de la Ville» — c'est des corrections de forme — au deuxième paragraphe, «qu'afin de maximiser les chances de réussite», au troisième paragraphe, «que cette négociation devra se dérouler», corriger le «de» et remplacer 14 par 13? Et c'est sur cette motion que les membres...

M. Chevrete: Pour être cohérent aussi avec les engagements qu'on a pris, «séance de travail fixée le 14».

Le Président (M. Tremblay): Oui. Est-ce que...

M. Chevette: C'est juste pour qu'on puisse être correct sur toute la forme.

Mme Gagnon-Tremblay: Pour qu'on puisse faire le point.

Mise aux voix

Le Président (M. Tremblay): Oui. Bon, alors, je prends pour acquis que la ministre de l'Emploi va me rédiger cette phrase dans les minutes qui viennent. Alors, est-ce que les membres de la commission sont d'accord avec...

Une voix: Adopté, M. le Président.

Le Président (M. Tremblay): Oui, adopté.

Une voix: ...

Le Président (M. Tremblay): Oui, un instant, s'il vous plaît! M. Charland aurait peut-être un message, ou M. Lapierre, ou...

M. Charland (Gilles): Écoutez, pour vous indiquer rapidement que, sur le contenu de votre proposition, nous sommes d'accord et que notre compréhension, quand vous vous adressez aux parties à l'effet de cesser les moyens de pression, notre compréhension, c'est que le syndicat va lever ses moyens de pression et que, de son côté, la Ville va appliquer intégralement la convention collective et toutes les décisions arbitrales qui en découlent. Quand on parle de moyens de pression... Parce qu'on vous a dit ce matin, on vous a fait la preuve que, de notre côté, il y avait des moyens de pression. Donc, dans la mesure où ce sont les moyens de pression des deux parties, que la convention collective se... on va lever les moyens de pression puis on conviendra avec la Ville du délai, du moment... Les sentences arbitrales s'appliquent, notamment celle sur la réorganisation.

Mme Harel: Alors, je comprends que ce n'est pas juste devant les caméras, c'est devant la commission que vous faites votre intervention.

M. Charland (Gilles): Exact. C'est pour ça qu'on tenait à la faire immédiatement.

Mme Harel: On va aller leur demander. On va lever la commission puis on va aller leur demander.

Le Président (M. Tremblay): ...

Mme Harel: Ah! Parce que M. le maire... Bien, ça, ça nous fait plaisir. Alors, là...

M. Bourque (Pierre): On ne voudrait pas qu'il y ait d'ambiguïté, vu que ça commence très mal.

Mme Harel: Ha, ha, ha! Ça, c'est excellent. Là, on va applaudir. Ha, ha, ha!

Des voix: ...

Le Président (M. Tremblay): Écoutez, je n'ai pas ajourné la séance, la séance n'est pas terminée. J'ai donné la permission aux représentants de la partie syndicale de s'exprimer ou de clarifier leurs intentions. À la suite de cette clarification, le ministre des Affaires municipales m'a demandé la parole et également la ministre...

M. Chevette: ...entendre M. Bourque avant, par exemple.

M. Bourque (Pierre): Bien, je voudrais aussi confirmer à la ministre et au président, à cette assemblée, à cette commission, que la Ville est prête à reprendre les négociations et à suspendre des moyens de pression. Cependant, pour nous, la réorganisation qui a été faite il y a un an, ce n'est pas négociable, c'est fait et ça n'a rien à voir avec la négociation actuelle. Et ça, c'est clair pour nous. Elle est en fonction, elle est en opération depuis un an. Alors, on ne veut pas revenir là-dessus.

Mme Harel: Alors, M. le Président, est-ce que je peux laisser aux deux observateurs, que nous allons nommer dès demain matin, le soin de reprendre, entre les parties, cet échange?

Le Président (M. Tremblay): Attendez. Je pense que...

Mme Gagnon-Tremblay: M. le Président...

Le Président (M. Tremblay): La députée de Saint-François, je pense, a une question de clarification.

Mme Gagnon-Tremblay: Moi, c'est une question de clarification. J'ai entendu tout à l'heure le syndicat dire: Nous sommes d'accord pour lever les moyens de pression, mais, cependant, pour maintenir les décisions arbitrales. Et là j'entends le maire qui dit qu'il y avait quelque chose qui était, bon, en vigueur depuis un an. Mais je voudrais savoir quoi. Et qu'est-ce que vous entendez par «décisions arbitrales»...

Une voix: On va vous l'expliquer, madame.

Mme Gagnon-Tremblay: ...et qu'est-ce que vous voulez dire, M. le maire?

M. Lapierre (Jean): Je voudrais vous préciser. Depuis le mois de mai, la Ville de Montréal a fait

une réorganisation unilatérale. On ne conteste pas sa réorganisation. C'est de la façon qu'elle l'a faite, sans respect d'ancienneté. Ça devait être le premier point réglé suite au protocole de juin; la Ville a refusé de le régler. On a été en arbitrage le 14 juillet, et il y a eu une sentence arbitrale, dont M. le maire n'est peut-être pas au courant, pendant son voyage en Chine, qui dit que la Ville doit respecter l'ancienneté et permettre un choix par ancienneté. C'est tout simplement ça, à l'intérieur de la réorganisation telle que la Ville l'a créée.

Une voix: Nous ne contestons pas la structure administrative mise en place par la Ville. C'est dans les modalités d'application. Il y a eu divergence. Les parties sont allées en arbitrage. Il y a eu sentence arbitrale. C'est ce que nous demandons... comme toute autre sentence arbitrale qui a pu être rendue entre-temps.

Le Président (M. Tremblay): Peut-être juste avant de céder la parole au ministre des Affaires municipales, je pense que Me Bond voudrait faire un commentaire, là. Me Bond,

M. Bond (Alain): Je pense qu'il m'apparaît important de préciser que la réorganisation administrative que la Ville de Montréal a faite n'est pas un moyen de pression, n'est pas une mesure de pression, que l'administration municipale l'a faite dans le cadre d'une négociation d'une convention collective.

Cela étant dit, il y a un processus judiciaire en cours entre les parties présentement, et ce processus judiciaire là, ce n'est pas des moyens de pression. C'est l'application, c'est l'interprétation de la convention collective où deux articles à l'intérieur de la convention collective s'affrontent, et c'est de ça dont il faut traiter, et cela, c'est entre les mains des tribunaux.

Le Président (M. Tremblay): O.K. M. le ministre des Affaires municipales.

M. Chevette: Bon. M. le Président, moi, j'ai l'intention d'élever la voix un peu. Vous avez un bel exemple de la manière dont je ne voulais pas que ça se termine. On en est à des évocations de sentences. C'est le droit le plus strict sur le plan civil, ou sur le plan des tribunaux réguliers. Puis je ne m'enfargerai pas; je ne suis pas un homme de robe; je ne suis pas dans les gens de robe, je suis un civiliste. Je dois vous dire ceci: Ce n'est pas dans des délais de sept jours pour régler un conflit qu'on peut aussi régler cet appel ou cette évocation. C'est un sept jours intensifs de négos qu'on demande aux parties. Tout ce que je peux vous dire, moi, personnellement, je n'ai plus un maudit mot à dire, sauf de dire ceci: Allez donc négocier.

Mme Harel: Ça a bien commencé, alors continuez. Ha, ha, ha! Devant les observateurs. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Tremblay): Alors, la commission ayant rempli son mandat, les travaux sont ajournés sine die.

(Fin de la séance à 21 h 29)

