



---

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

### Commissions parlementaires

---

---

#### Commission spéciale sur la formation professionnelle

Consultations particulières dans le cadre de l'étude  
détaillée du projet de loi 90 — Loi favorisant  
le développement de la formation professionnelle (1)

Le mardi 23 mai 1995 — No 1

Président: M. Roger Bertrand

---

QUÉBEC



# Commission spéciale sur la formation professionnelle

Le mardi 23 mai 1995

## Table des matières

Remarques préliminaires	
Mme Louise Harel	1
M. Yvon Charbonneau	4
Auditions	
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	6
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	18
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	30
Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC)	43

## Autres intervenants

M. Joseph Facal, président

Mme Lyse Leduc

M. Gérald Tremblay

M. Henri-François Gauthrin

M. Robert Kieffer

M. Jean-Guy Paré

M. Michel Côté

- \* M. Henri Massé, FTQ
  - \* M. Robert Guay, idem
  - \* M. Valère Tremblay, idem
  - \* Mme Louise Miller, idem
  - \* M. Arnold Dugas, idem
  - \* M. Ghislain Dufour, CPQ
  - \* M. Jacques Garon, idem
  - \* M. Claude Robert, idem
  - \* M. Guy Laflamme, idem
  - \* M. Pierre Cléroux, FCEI
  - \* Mme Martine Marleau, idem
  - \* M. Michel Desjardins, SOFEDUC
  - \* M. Robert Loiselle, idem
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le mardi 23 mai 1995

### Consultations particulières dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi 90

(Dix heures huit minutes)

**Le Président (M. Facal):** Mesdames et messieurs, je vous prierais de prendre place de façon à ce que nous puissions commencer. Merci.

Alors, comme nous avons le quorum, je déclare ouverte la séance de la commission spéciale sur la formation professionnelle. Je vous rappelle que notre mandat est de procéder à des consultations particulières dans le cadre de l'étude du projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle. Par la suite, après l'adoption de principe, cette commission procédera à l'étude détaillée du projet de loi.

Est-ce qu'il y a des remplacements, M. le secrétaire?

**Le Secrétaire:** Non, aucun remplacement, M. le Président.

**Le Président (M. Facal):** Merci. Je rappelle également à tous les participants que, pour les consultations particulières, nous avons convenu d'une période de 30 minutes pour les remarques préliminaires, partagées également entre la ministre de l'Emploi et d'État à la Concertation et le porte-parole de l'opposition officielle. Si le député indépendant de Rivière-du-Loup se joint à nous, nous lui allouons cinq minutes. Et, par la suite, la durée maximale de l'exposé de chaque organisme sera de 20 minutes, et l'échange avec les membres de la commission sera partagé en deux blocs de 20 minutes pour un total de 40, à moins que le député indépendant ne se prévale de ses cinq minutes que nous prendrons à même les deux blocs de temps impartis au parti qui forme la majorité et à l'opposition.

Alors, sur ce, Mme la ministre, si vous voulez bien nous faire part de vos remarques préliminaires.

• (10 h 10) •

#### Remarques préliminaires

**Mme Louise Harel**

**Mme Harel:** Alors, je vous remercie, M. le Président. Je voudrais d'abord remercier les membres de cette commission, qui sont tous volontaires pour procéder à l'étude des points de vue qui s'exprimeront de la part des partenaires du gouvernement sur la question.

Alors, je comprends donc que notre commission en est une à caractère spécial, qui est à la fois composée de membres des commissions de l'éducation, des affaires sociales et de l'économie et du travail. Contrairement au statut de conscrit qui prévaut habituellement dans les

commissions parlementaires, je comprends que chacune et chacun de nous sommes, ici, libres et consentants. Je crois que ça va certainement se traduire par des échanges encore plus fructueux.

Alors, M. le Président, je comprends que nous allons débiter une série de consultations publiques qui nous mèneront, évidemment, puisque nous en avons l'intention ferme, à l'adoption, dans les meilleurs délais, c'est-à-dire d'ici la fin de la présente session, du projet de loi 90. Je parle d'une série de consultations publiques, puisque, depuis le mois d'octobre dernier, c'est-à-dire depuis la mise en place du Secrétariat à la concertation, le secrétaire associé à la concertation, M. Laflamme, qui m'accompagne aujourd'hui, a mené, auprès de porte-parole de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, une consultation continue sur la question de l'obligation de consacrer 1 % à la formation de la main-d'oeuvre dans les entreprises. C'est donc, à partir de novembre et à chaque mois, une rencontre des représentants techniques des organismes qui siègent à la Conférence permanente, à savoir, pour les centrales syndicales, la CEQ, la CSN, la FTQ et la CSD, et, du côté patronal, le Conseil du patronat, l'Association des manufacturiers, la Fédération des chambres de commerce ainsi que le Mouvement Desjardins.

Ça nous a amenés, en début février, à l'élaboration d'une proposition qui avait été assez substantiellement modifiée en regard de ce qu'elle était l'automne dernier. Cette proposition, M. le Président, essentiellement, consiste, comme vous le savez, à amener les entreprises à investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale, pour celles d'entre elles qui, au 1er janvier prochain, auront une masse salariale de plus de 1 000 000 \$ et qui, pour les deux années subséquentes, atteindront une masse salariale de 250 000 \$. C'est donc 30 000 entreprises qui, à terme du processus, le 1er janvier 1998, seront assujetties à cette obligation du 1 %; 30 000 entreprises qui, cependant, sur les 170 000 entreprises qui comptent des salariés, au Québec, constituent 20 % de l'ensemble des entreprises qui ont des salariés, mais 85 % de la masse salariale.

D'autre part, je vous rappelle également — et ça m'apparaît un élément extrêmement important — que cette obligation du 1 % s'est beaucoup transformée au fil des années. De la conception que l'on s'en faisait il y a maintenant six ans, à savoir essentiellement la constitution d'un fonds géré par l'État ou par une de ses composantes pour les fins de la formation, je vous indique donc que ça s'est transformé en une dépense effectuée par l'entreprise, dépense qu'elle peut comptabiliser pour les fins de la déduction fiscale et dépense gérée par la

Société... en fait administrée, plutôt, par l'entreprise elle-même. Et, à défaut qu'elle soit acquittée, cette dépense, en fait, l'obligation d'y verser le 1 %, se retrouve administrée par le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, sur lequel conseil siègent les partenaires du marché du travail, autant les partenaires patronaux-syndicaux que ceux qui représentent les milieux d'éducation et également ceux qui représentent les organismes communautaires en employabilité et insertion au travail.

C'est donc là un changement qualitatif considérable, puisqu'il ne s'agit plus de constituer un fonds. Mon mandat n'était d'aucune façon de mettre en place un dispositif pour ramasser des fonds, il s'agit — et c'était là l'objectif recherché — d'amener l'entreprise à investir, à augmenter son niveau d'investissement dans la formation de son personnel. C'est là un changement important, et je pense qu'il mérite d'être souligné, parce qu'il nous indique bien la nature de ce qui est actuellement proposé. Ce qui est proposé, c'est d'amener les partenaires, dans le fond, à réaliser ce qui est en discussion depuis des années, un investissement accru dans la formation de la main-d'oeuvre.

Ça repose sur une prémisse qu'il est important de discuter, qui est celle que le perfectionnement et le recyclage de la main-d'oeuvre constituent une responsabilité partagée. Et cette responsabilité partagée appelle l'engagement de l'État et des partenaires. Ça, c'est le point de départ. Que cette responsabilité partagée prenne cette forme, ce n'est pas inusité. Je relisais, ce matin, l'étude récemment préparée par le Bureau international du travail en matière de formation de la main-d'oeuvre, et je constatais que de nombreux pays s'y sont mis. L'étude nous révèle notamment ceux que l'on connaît déjà, l'Allemagne et le Japon, mais bien d'autres aussi, notamment l'Inde, le Pakistan, la Corée, et une foule d'autres exemples ont été regardés attentivement par cette étude du BIT. Et ce que cela nous révèle, c'est qu'il y a un combat d'arrière-garde à penser que nous serions les derniers à y arriver.

Alors, je vous signale que nous serons appelés à examiner un texte de loi portant sur un aspect crucial de notre avenir économique et social, celui de la formation continue de la main-d'oeuvre. On l'a dit, on l'a répété depuis des années, on l'a répété depuis la commission Jean, il y a bientôt 13 ans, qui recommandait, dans son rapport publié en 1983, la mise en oeuvre d'une telle obligation. On le recommandait également dans le rapport de Grandpré, en 1988, comme une mesure d'adaptation au libre-échange. Et, M. le Président, il n'y a pas une année où un forum, un colloque ne nous a pas rappelé la nécessité d'y arriver.

On l'a dit, on l'a répété depuis des années, en ces temps de mondialisation de l'économie et de changements technologiques accélérés, de transformations sociales, le développement continue des compétences des personnes est l'investissement le plus important que peut faire un peuple dans son avenir. Plus stratégiques que les ressources naturelles, plus indispensables que le

capital physique, les connaissances et les habiletés des hommes et des femmes déterminent maintenant le niveau de bien-être économique ainsi que le degré de développement social. Et ça vaut ici comme cela vaut ailleurs. Il est plus que temps de passer aux actes.

En dépit de tous les discours entendus au cours des dernières années sur le sujet, malgré tous les écrits, malgré l'avantage fiscal introduit en 1990, moins d'une entreprise sur 40 faisait appel au crédit d'impôt remboursable pour la formation en 1993. Ce résultat est plus qu'insatisfaisant; il est décevant, et il illustre, on ne peut plus clairement, la nécessité d'un cadre législatif qui confirme la priorité accordée à la formation continue de la main-d'oeuvre.

• (10 h 20) •

Le sous-investissement des entreprises québécoises en formation est difficile à chiffrer puisqu'il n'y a aucune cueillette systématique des données. Mais, bien qu'imparfaites, en fait, les enquêtes réalisées nous permettent à plusieurs égards de constater que le Québec est à la traîne au niveau canadien, qui est lui-même à la queue du peloton des pays industrialisés en matière de formation continue de la main-d'oeuvre. Hausser l'effort des entreprises à un niveau équivalent à 1 % de leur masse salariale, c'est à la fois une nécessité et, en même temps, un minimum, puisque ce n'est pas un plafond mais un plancher à partir duquel, dorénavant, nous pourrions redéployer la formation. L'atteinte de cet objectif représentera un immense progrès par rapport à la situation actuelle, mais c'est évident que ça nous laisse encore loin, bien loin de pays comme le Japon ou l'Allemagne, dont l'effort est de l'ordre de 2,5 % de la masse salariale et plus encore.

L'établissement d'une culture de la formation continue, qu'appelait d'ailleurs de tous ses voeux l'énoncé politique du gouvernement libéral sur le développement de la main-d'oeuvre, en 1991, ne se fera que le jour où la formation continue sera considérée véritablement comme une dépense d'investissement. Nous en sommes encore loin, malheureusement. J'en prends pour preuve le fait que les investissements matériels des entreprises québécoises s'élevaient à 24 000 000 000 \$ en 1993, soit 17,7 % du produit intérieur brut ou encore 26 % de la masse salariale, alors que l'investissement dans le capital humain n'atteignait pas le centième de cet effort.

Plusieurs explications sont proposées. On entend souvent dire que les entreprises craignent que les travailleurs qu'elles forment risquent de s'en aller chez un concurrent qui, alors, pourra bénéficier d'un employé formé dont il n'aura pas payé la formation. D'autres vont prétendre, sans doute ici même devant cette commission, que c'est à l'État et à l'État seulement que revient la responsabilité exclusive de former la main-d'oeuvre à toutes les étapes de cette formation. D'autres vont également faire savoir que, dans bien des cas, les personnes en emploi ne sont pas suffisamment sensibles à l'importance de la formation dans leur propre cas. Et, évidemment, M. le Président, d'autres soulèveront le

poids du fardeau fiscal que supportent déjà les entreprises québécoises. Chacune de ces explications contient une part de vérité ou du moins des éléments qui méritent ou qui vont mériter qu'on s'y attarde durant les travaux de cette commission et qui vont mériter qu'on y apporte des réponses.

Le problème de l'entreprise qui voit ses concurrents lui ravir la main-d'oeuvre qu'elle avait formée à grands frais me semble être un argument en faveur d'une obligation faite à toutes les entreprises de même type de contribuer à un effort dont les retombées économiques et sociales débordent largement le milieu de travail immédiat. Cette présence appelée «économie externe», pour parler comme les spécialistes, justifie d'ailleurs le traitement fiscal de la formation proposé dans le projet de loi.

Bien que nous n'en soyons plus à l'époque où l'État pouvait et croyait devoir prendre en charge tous les coûts associés aux initiatives requises par la situation économique et sociale et son développement, il reste que les pouvoirs publics doivent utiliser les instruments à leur disposition pour promouvoir des orientations politiques qui correspondent aux défis de l'heure. En matière de formation continue de la main-d'oeuvre, l'obligation légale de consacrer 1 % de la masse salariale à cette fin jointe à la déduction fiscale qui accompagne cette dépense font en sorte que le gouvernement québécois prend ses responsabilités. Tant et aussi longtemps qu'on s'appliquera à présenter l'obligation du 1 % comme une taxe, il est clair que la nature même de l'initiative et les véritables enjeux de société seront occultés. Nous y reviendrons, M. le Président.

Pour le moment, laissons de côté cette discussion sur la question du fardeau fiscal, mais j'aimerais référer les membres de la commission à l'étude de Price Waterhouse, à celle du ministère des Finances de mai 1994, à celle de la firme KPMG Peat, Marwick et également à celle du Conference Board qui arrivent toutes à la même conclusion — et cette étude comparative vous sera distribuée dès aujourd'hui. Cette conclusion est la suivante: la fiscalité québécoise est favorable aux entreprises en comparaison avec nos voisins américains et canadiens de même taille, et tout particulièrement aux entreprises dynamiques et rentables qui investissent dans leur développement. L'obligation de consacrer 1 % de la masse salariale à des fins de formation ne changera pas cet état de fait puisque les entreprises qui investiront dans leur main-d'oeuvre, c'est-à-dire dans leur avenir, pourront déduire cet investissement de leurs cotisations au Fonds national de formation professionnelle.

Je suis convaincue, M. le Président, que les travailleuses et travailleurs doivent s'intéresser davantage à leur propre formation continue, et je crois que le projet de loi va leur fournir un cadre pour le faire. Conscients que les employeurs auront l'obligation de consacrer l'équivalent de 1 % de la masse salariale à des fins de formation, ils voudront tout naturellement et légitimement s'assurer que cette dépense leur soit profitable. Oui, la formation continue doit devenir un projet

concerté entre les employés et l'employeur. Les intérêts des uns et des autres sont conciliables. Les travailleuses et travailleurs cherchent une meilleure sécurité économique, ils espèrent améliorer leurs perspectives professionnelles et leurs revenus. Le meilleur moyen d'y arriver est de disposer des compétences en demande sur le marché du travail. Les entreprises veulent une main-d'oeuvre compétente, responsable, pleine d'initiatives. Les attentes des uns et des autres supposent une relation à long terme. Or, l'investissement dans la formation continue est un engagement de ce type, et il faut espérer que les parties y souscrivent. C'est un élément de la paix industrielle. Les employeurs et les travailleuses et travailleurs québécois doivent le reconnaître, de même qu'ils doivent reconnaître les immenses bénéfices qui en découlent lorsque cette paix est basée sur la prise en compte des intérêts respectifs de chacune des parties.

Il en ira des dépenses de formation comme de toute autre dépense d'investissement. La rentabilité n'est pas garantie a priori, mais il arrive que l'on se trompe et que l'investissement peut s'avérer non rentable. Il faudra alors apprendre de ses erreurs, corriger le tir et persévérer. Mais l'amélioration du rendement de l'investissement ne peut venir, en formation comme ailleurs, que de l'expérience et des leçons qu'on en dégage. Il s'agit d'un processus continu qui va bénéficier de l'information accumulée, de l'examen comparé des initiatives prises par les entreprises ou les regroupements d'entreprises.

Je ne souhaite pas simplement que les entreprises consacrent l'équivalent de 1 % à la formation. Je veux surtout que ce 1 % produise des rendements de plus en plus élevés à mesure que l'apprentissage en la matière aura fourni des enseignements diversifiés et riches de leçons. C'est la raison pour laquelle la souplesse de l'approche en matière de formation continue nous est apparue importante. En ce sens, le projet de loi reconnaît une diversité d'options pour les entreprises, dont les stages et l'apprentissage, le versement de la contribution à des associations sectorielles à leur choix ou régionales, le choix du formateur laissé à l'entreprise. Le projet de loi propose un calendrier réaliste d'implantation qui fera que la mesure sera pleinement en application, comme je le signalais, au 1er janvier 1998. Cela va permettre aux entreprises de s'y adapter.

D'autre part, en exemptant les entreprises dont la masse salariale est inférieure à un quart de million par année, c'est-à-dire 250 000 \$, le projet de loi reconnaît que celles-ci font face à des contraintes dont il faut tenir compte, et le crédit d'impôt qui leur sera dorénavant ouvert et facilité leur permettra également de s'introduire dans la dynamique de formation continue.

La réglementation qui accompagnera la loi respectera ce principe d'une grande liberté dans les choix de dépenses de formation. La seule réglementation qui viendra du gouvernement est celle du calendrier d'implantation. La réglementation sera laissée à l'initiative des partenaires du marché du travail qui siègent sur le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. On aura l'occasion

d'échanger avec eux et de comprendre que, s'il y a lourdeur, elle viendra de leur décision. Mais l'intention gouvernementale dans le projet de loi 90 est claire: en faire une loi-cadre qui permette aux partenaires du marché du travail d'ajuster, au fur et à mesure des réalités, la réglementation pour encadrer l'obligation du 1 %.

Je l'ai dit et je le répète, l'objectif recherché n'est pas de doter le Fonds national de formation, mais de relever le niveau de la formation en entreprise. Et n'oublions pas que, si tant est que des sommes soient versées dans le Fonds national, elles seront également gérées par les partenaires du marché du travail et non pas par une quelconque bureaucratie anonyme et insensible aux besoins et réalités des entreprises et des travailleurs.

• (10 h 30) •

Oui, les besoins de formation varient d'une industrie à l'autre et même d'une entreprise à l'autre dans un même secteur. Oui, il faut reconnaître cette diversité, et il apparaît clair que le 1 % constitue un plancher de l'effort requis au Québec. En fixant ce plancher, le projet de loi consacre l'idée, qui, je crois, est largement partagée par la vaste majorité des observateurs et des spécialistes, qu'il s'agit là véritablement d'un plancher à partir duquel il faudra dorénavant compter.

J'aborde les travaux de cette commission parlementaire avec une grande ouverture d'esprit quant aux propositions susceptibles d'améliorer la qualité du projet de loi et, partant, la qualité de la formation de la main-d'oeuvre québécoise. Mais, je l'ai dit à plusieurs reprises depuis huit mois maintenant, le 1 % n'est pas négociable, mais l'ensemble des modalités d'application le sont.

Cependant, aussi ouverts doit-on être à toutes les propositions qui viendront, à la prise en compte de la diversité des situations concrètes, autant il faut rester fermes sur les principes et sur les objectifs. Le relèvement du niveau de dépenses de formation de la main-d'oeuvre est un impératif. Il l'est, au Québec, et ce relèvement est un investissement auquel doivent souscrire les entreprises.

Dois-je rappeler ce qu'en disait une éditorialiste, dernièrement: Pour une entreprise dont la masse salariale est de 1 000 000 \$, il s'agit d'une dépense d'au plus 10 000 \$, qui est sans doute, comme poste budgétaire, inférieure aux frais de déjeuners d'affaires de la même entreprise. Et dois-je rappeler que, pour une très grande entreprise dont la masse salariale est de 10 000 000 \$, c'est là une dépense de 100 000 \$ qui équivaut à une loge des Expos ou des Canadiens. Je n'ose plus dire des Nordiques depuis ce matin. Alors, c'est donc un investissement. Un investissement qu'on doit juger important, mais qui est, en même temps, un investissement relatif. On le voit puisque, pour une masse salariale de 1 000 000 \$, il s'agit d'une dépense qui va totaliser, pour le 1 %, 10 000 \$.

Nous ouvrons un chantier comparable, à bien des égards, à celui de l'éducation au début des années

soixante, à une époque où, pourtant, moins de la moitié de la population adulte québécoise avait complété six années de scolarité. En dépit de toutes les difficultés de parcours puis malgré la prise de conscience de la nécessité de procéder à des réajustements importants — et, heureusement, ces réajustements seront pris en compte dans le cadre des états généraux de l'éducation — le bilan de la réforme de l'éducation reste positif, sauf dans le cas de la formation professionnelle, où un virage important s'impose. Je suis convaincue que le temps est venu, M. le Président, d'effectuer ce virage important, et j'y invite tous les membres de cette commission parlementaire. Je vous remercie.

**Le Président (M. Facal):** Merci beaucoup, Mme la ministre. J'inviterais maintenant le porte-parole de l'opposition officielle à nous faire part de ses remarques préliminaires.

**M. Yvon Charbonneau**

**M. Charbonneau (Bourassa):** Merci, M. le Président. Permettez-moi tout d'abord de vous présenter les parlementaires qui constituent notre délégation. D'abord, ici, le député d'Outremont, M. Gérald Tremblay, qui est aussi le président de la commission parlementaire économie et travail et qui agit ici en qualité de vice-président de cette commission spéciale; par la suite, le député de Verdun, Henri-François Gauthrin, qui est d'abord et avant tout membre de la commission du budget et de l'administration et qui est substitué très régulier à la commission de l'éducation, qui vient nous prêter sa contribution pour ce débat; le député de Beauce-Nord, M. Poulin, qui est membre de la commission économie et travail et le député de Marquette, François Ouimet, qui est membre de la commission de l'éducation. Est membre aussi de notre groupe, la députée de Saint-François, Mme Monique Gagnon-Tremblay, qui est à l'origine membre de la commission économie et travail. À ma gauche, Luc Archambault, notre ressource au dossier.

M. le Président, nous abordons aujourd'hui les consultations qu'on appelle particulières sur le projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle.

Dans un premier temps, j'aimerais remercier la ministre de l'Emploi et ministre d'État à la Concertation d'avoir répondu à notre demande de tenir ces consultations avant que le débat sur le principe de la proposition gouvernementale ne débute à l'Assemblée nationale. Nous aurions préféré des consultations générales sur l'ensemble du dossier tant les intervenants sont multiples et tant ils sont nombreux à frapper à la porte, ce dossier étant très complexe et très important. Cependant, je dois dire que l'ouverture d'esprit de la ministre nous a permis d'enrichir la liste originale des groupes appelés à témoigner de leur expérience et de leur perception du projet de loi. Je tiens aussi à souligner la collaboration de la ministre à l'égard des autres demandes qui ont fait

l'objet de discussions en préparation de cette commission parlementaire.

Je débute mon intervention par une citation dont on verra un petit peu plus tard l'auteur. Je cite: «Rétablir le lien de confiance, c'est aussi démontrer que l'État ne veut pas être un fardeau pour les contribuables et les entrepreneurs. Les heures passées à remplir des formulaires plus compliqués les uns que les autres sont autant de temps volé à la recherche et au travail. Le labyrinthe des 500 programmes gouvernementaux est d'une telle complexité que beaucoup de citoyens et d'entreprises hésitent à y mettre le pied de peur de ne jamais revoir leur famille. Je les comprends.» Fin de la citation. Cette citation nous vient de celui qui dit ce qu'il pense et qui fait ce qu'il dit, nul autre que le député de L'Assomption et actuel premier ministre du Québec. Il s'agit d'un extrait de son discours d'ouverture de la présente Législature, prononcé le 29 novembre dernier. Voilà le discours.

Dans les faits, le projet de loi que nous avons devant nous propose plutôt le contraire. En tout cas, dans son état actuel, le projet de loi 90 se présente — la ministre vient de le rappeler — comme un cadre qui prendra forme à travers un écheveau de règlements dont l'élaboration est confiée, pour l'essentiel, à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Et l'adoption, en définitive, est confiée à la ministre et au gouvernement, ces règlements étant l'objet aussi de consultations multiples, notamment auprès du ministre du Revenu, qui est responsable de la section II de la première partie de la loi, puisqu'il s'agit bien d'une loi fiscale aux termes de l'article 18 lui-même, et assortis de consultations multiples aussi auprès d'instances régionales et de diverses autres entités auxquelles fait référence la loi.

Cela étant dit, j'aimerais faire quelques commentaires sur les objectifs que nous allons poursuivre, quant à nous, tout au cours de cette consultation. D'abord, j'aimerais préciser que notre formation politique, comme la plupart des partenaires socioéconomiques du Québec, participe au consensus qui s'est établi sur l'importance de la formation professionnelle et sur l'importance d'accroître la qualité et la quantité de nos investissements en matière de formation professionnelle. Il reste cependant à démontrer, de la part du gouvernement, que son projet de loi est devenu l'outil incontournable, l'outil indispensable dont le Québec, ses travailleurs et ses entreprises ont absolument besoin à ce moment-ci. Quant à nous, cette preuve reste à faire. Et nous comptons sur cette consultation pour que la lumière se fasse sur ce qui, à première vue, semble plutôt paradoxal, c'est-à-dire la création d'un fonds dont on souhaite qu'il ait le moins d'argent possible.

Mais, avant de nous exprimer, nous allons d'abord écouter. On se souviendra que l'énoncé de politique intitulé «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif» a été le thème central de la réflexion gouvernementale qui a donné naissance, il y a quelques années, à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre et dont le fondement repose sur la

concertation et le partenariat des parties intéressées. Nous avons été, nous sommes et nous continuerons d'être à la recherche des moyens les mieux acceptés par les partenaires et des moyens les plus efficaces en vue de répondre aux attentes et aux besoins des hommes et des femmes qui constituent la fibre essentielle de notre plus grande richesse.

Lorsqu'on regarde la quantité phénoménale de programmes à la disposition des entreprises, des travailleurs, des travailleuses, on doit se demander sérieusement à quoi servent et à qui profitent les centaines de millions de dollars investis, chaque année, dans la formation professionnelle, tant par les pouvoirs publics que par les entreprises. Comment expliquer qu'une proportion importante et souvent qualifiée de notre population soit tout de même exclue du marché du travail? Comment expliquer que le passage de l'école au travail soit toujours de plus en plus difficile, tout comme l'est le passage d'un emploi à un autre ou d'un champ de compétence à un autre? Comment expliquer ces problèmes quand on regarde les centaines de millions qui sont dirigés vers ce champ de préoccupation?

● (10 h 40) ●

Il est vrai que l'économie est en mutation et sur la voie de la mondialisation. Et nous croyons ferme, lorsque l'évolution économique presse le pas comme c'est le cas maintenant, que ce sont la formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre qui détermineront notre capacité non seulement de faire face aux changements, non seulement de relever le défi de la compétitivité économique, mais aussi d'assurer aux Québécois et aux Québécoises, entrepreneurs et travailleurs, une participation équitable aux percées et aux retombées de la nouvelle économie.

Nous croyons ferme, aussi, que la formation et le développement industriel vont de pair, que la politique de formation et de développement des ressources humaines est solidaire de la structure industrielle et des objectifs de promotion sociale, d'équité et de gestion optimale de nos meilleurs atouts.

Nous croyons, enfin, que le partenariat en formation professionnelle est une des composantes dont ne saurait se passer une société démocratique. Il est donc naturel que ce partenariat soit recherché, cultivé, renforcé si tant est que l'on veuille la mise en place d'une stratégie gagnante.

Alors que le Canada, d'après une étude de l'OCDE, est le deuxième pays au monde en ce qui a trait aux sommes investies dans l'éducation — je ne dis pas, ici, dans la formation professionnelle, mais dans l'éducation en général — au moment où les entreprises québécoises percent de nouveaux marchés, où les exportations de nos entrepreneurs atteignent, depuis quelques années, des niveaux inégaux, comment concilier ces faits avec le discours souvent entendu, notamment de la part de l'actuel gouvernement, selon lequel le Québec serait incapable, à moins d'y être contraint par une loi, d'investir correctement dans la formation de la main-d'oeuvre? Comment être à l'aise avec la formule présentée par la

ministre de l'Emploi, qui alimente, c'est le moins qu'on puisse dire, une vive controverse entre les partenaires sociaux, à un moment où le Québec a plutôt un urgent besoin du ralliement de tous pour combattre le chômage et la pauvreté? Voilà quelques questions troublantes qui nous motiveront à faire ressortir, avec la collaboration de la ministre et de nos partenaires invités, les trois éléments suivants.

Premièrement, nous estimons que cette commission parlementaire doit être l'occasion de faire le bilan, un vrai bilan de ce qui se fait actuellement en matière de formation professionnelle en entreprise. Nous avons le sentiment que nous partons d'une analyse plutôt floue de la réalité. C'est ce qui nous amène à devoir examiner un tel projet de loi. Examinons de près ce qui se fait réellement et comment ça se passe en entreprise.

Deuxième objectif que nous poursuivons, c'est de mesurer, avec l'aide de nos partenaires, la portée réelle et l'impact prévisible non seulement de la loi, mais des nombreux règlements qui viendront concrétiser ce projet de loi, puisque — c'est l'avis même de la ministre — finalement, ce projet de loi est un cadre qui vivra par la réglementation élaborée par les parties. On doit donc ici essayer de mesurer en anticipation quelle sera la portée de cette réglementation, de manière à se faire une idée sur la valeur de la loi ou du cadre qui est devant nous.

Troisième objectif que nous poursuivons, quant à nous, c'est de mesurer le niveau de consensus atteint par la ministre sur son projet. Elle fait elle-même de ce consensus une condition essentielle de la mise en oeuvre fructueuse de cette législation. Nous verrons ensemble ce qui en est. Pour y arriver, il est indispensable, quant à nous, d'avoir accès aux nombreux projets de règlement dont cette loi prévoit l'adoption. Sans ces règlements ou ces projets de règlement, il deviendra illusoire de faire un débat constructif en faveur du développement de la formation professionnelle, puisque ce sont ces règlements qui donneront un sens à cette loi qui est, pour le moment, plutôt un cadre.

Pour ces raisons, je demande accès au projet ou ébauche de règlement prévu au projet de loi. D'ailleurs, dans le communiqué que la ministre a rendu public au moment où elle a déposé son projet de loi, déjà elle nous donne une idée, en anticipation, d'au moins un aspect de la réglementation en nous parlant des seuils: 1 000 000 \$, 500 000 \$, 250 000 \$. Ceci n'est pas dans une loi, donc c'est quelque part dans un projet de règlement, et il y en a toute une kyrielle de tels projets de règlement annoncés dans la loi.

M. le Président, je déplore aussi que le gouvernement ait été incapable de respecter un engagement électoral qui, je le rappelle, à la suite de l'intervention du candidat Le Hir pendant la campagne électorale, prévoyait une révision de la fiscalité des entreprises en parallèle à l'introduction d'une taxe sur la masse salariale pour la formation. Nous avons cherché en vain, dans le discours du budget, quelque écho à cet engagement.

Voilà, M. le Président, les quelques remarques préliminaires que je voulais formuler. Je souhaite que nos travaux soient empreints d'un climat propice aux échanges et au dialogue. Je souhaite aussi que nous soyons capables d'exprimer nos divergences dans le respect mutuel et que nous demeurions solidaires, M. le Président, quant à la nécessité de faire avancer le Québec au profit des premiers intéressés, les créateurs d'emplois et les travailleurs. Nous ne serons jamais assez préoccupés du développement de notre plus grande richesse, nos ressources humaines, dont il faut, à ce moment-ci, libérer les capacités créatives et non les enfermer dans un tissu réglementaire et coercitif qui serait inextricable autant qu'inutile. M. le Président, nous ne pouvons que souhaiter que la lumière jaillisse du choc de nos idées et de celles de nos partenaires. Merci.

**Le Président (M. Façal):** Merci beaucoup, M. le député de Bourassa. Alors, les remarques préliminaires étant complétées, j'inviterais le premier organisme consulté à venir prendre place à la table.

Alors, nous souhaitons la bienvenue à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. J'inviterais le porte-parole de l'organisme à faire semblant que nous ne nous connaissons pas et à s'identifier, et à nous présenter les porte-parole qui l'accompagnent.

#### Auditions

##### Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**M. Massé (Henri):** Henri Massé, secrétaire général de la FTQ. Je voudrais d'abord vous présenter Mme Louise Miller, qui est la responsable du dossier de la formation à la FTQ; Valère Tremblay, du Syndicat des postiers, qui est vice-président de la FTQ; Arnold Dugas, vice-président de la FTQ et directeur québécois du Syndicat des métallos, et Robert Guay, vice-président aussi de la FTQ et coordonnateur québécois du syndicat des machinistes.

M. le Président, Mme la ministre, MM. et Mmes les membres de la commission, on s'excuse, d'abord, du retard à vous envoyer, à vous faire parvenir notre mémoire, mais le délai était relativement court. Et nous désirons, tout d'abord, Mme la ministre, vous féliciter pour avoir respecté l'engagement électoral de votre parti sur l'urgence et la nécessité de s'attaquer résolument au développement de la formation professionnelle des travailleuses et des travailleurs québécois.

Nous réclamions depuis des lustres, comme diraient certains, que le gouvernement du Québec assume pleinement son autorité dans ce domaine capital pour le développement socioéconomique du Québec. Nous avons écouté patiemment et attendu trop longtemps tous ceux et celles qui ont tenté de nous convaincre que des mesures incitatives auprès des entreprises seraient suffisantes pour enclencher leur conscientisation et engager leur responsabilité envers la formation professionnelle de leurs employés.

Nous avons pourtant mis les efforts qu'il fallait depuis quelques années pour sensibiliser le monde patronal à l'importance de la formation professionnelle non seulement pour leurs employés, mais également pour la survie de leur entreprise, car l'amélioration de leur capacité concurrentielle est tributaire, en grande partie, de la qualification de leur main-d'oeuvre. Nous avons mené en ce sens, depuis 1991, une campagne de sensibilisation et de revalorisation de la formation professionnelle et technique dans tous les milieux. Au premier Rendez-vous économique 1991 du secteur privé, organisé par le Conseil du patronat, nous nous étions tous engagés à mettre à contribution les ressources des secteurs privé et public dans la réalisation d'une vaste campagne de promotion et de revalorisation de la formation professionnelle au Québec. Cette campagne fut menée, entre autres, par le Forum pour l'emploi.

Pour notre part, à la FTQ, nous avons tenu un important colloque sur la formation professionnelle en 1990 pour sensibiliser tous les militants et les militantes à la nécessité de s'impliquer dans leur milieu de travail et avec leur employeur dans l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs et des travailleuses que nous représentons. Nous avons produit des études, des guides d'action syndicale pour participer pleinement à l'élaboration et à la mise en oeuvre de cet immense défi qu'est l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins de chaque milieu de travail. Nous avons la conviction profonde que l'avenir de nos milieux de travail passe de façon incontournable par la formation de base et la formation professionnelle de ceux et celles qui y oeuvrent.

• (10 h 50) •

Toutefois, du côté des entreprises, force est de constater que, malgré les mesures incitatives par crédit d'impôt, la formation professionnelle n'a pas levé de terre. C'est désolant et nous ne croyons plus à ce langage doucereux des représentants du monde patronal, qui tentent encore de nous convaincre qu'il faille être patient et ne pas obliger, au risque de les froisser, les entreprises à assumer leur responsabilité en cette matière.

De l'incitation à la formation professionnelle, il nous faut maintenant passer à l'obligation de formation. En ce domaine, le temps perdu ne se rattrape pas, et les emplois perdus ne reviennent plus. Il est grand temps, Mme la ministre, que nous nous rendions tous à l'évidence que la formation professionnelle dans les milieux de travail est devenue une obligation de société et que nous devons tous y participer pleinement. Les entreprises seront, à court et à moyen terme, les premières bénéficiaires du relèvement des qualifications de leur personnel, et il n'y a pas matière à scandale qu'elles soient obligées de former leur personnel si elles ne le font pas déjà.

Nous tenons à vous rappeler, Mme la ministre, que la FTQ a fait de grands compromis sur toutes les dispositions financières de votre projet de loi. Nous avons toujours demandé que ce soit un effort additionnel de 1 %, et pour toutes les entreprises, qui soit fait

en formation professionnelle. Nous acceptons, tel que le prévoit le projet de loi, que ce soit une obligation de dépenses minimales de 1 %, que cette mesure soit échelonnée sur trois ans et que les petites entreprises en soient exemptées. Nous avons, par contre, des objections de fond sur certaines questions et nous vous en ferons part dans quelques instants.

Nous avons établi depuis longtemps, entre autres, lors du sommet de Montebello, en 1979, un large et solide consensus chez les partenaires du monde du travail pour faire reconnaître l'autorité exclusive au gouvernement du Québec sur toutes les politiques de main-d'oeuvre. Le projet de loi que vous nous présentez se situe au coeur de cette politique de main-d'oeuvre qui doit mettre l'emphase sur le développement des ressources humaines comme meilleur gage de notre prospérité collective. Il est une pièce maîtresse de cette politique qu'il nous faudra compléter dans le cadre de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre où toutes les parties sont représentées. Une politique de main-d'oeuvre soutenue par une politique de formation professionnelle sont des instruments essentiels d'adaptation, tant pour les personnes que pour notre économie, aux multiples changements qui nous confrontent sur le marché du travail. Mais il nous faudra faire encore plus, et vous le savez très bien.

Il faudra, Mme la ministre, dès l'adoption de ce projet de loi, que vous nous présentiez un cadre général de mise en oeuvre d'une véritable politique de plein-emploi pour tous les Québécois et les Québécoises. Une politique de formation professionnelle de la main-d'oeuvre ne sera pas suffisante pour venir à bout du chômage que nous subissons depuis trop longtemps. Nous sommes impatients de vous rencontrer à nouveau pour discuter d'un projet emballant de plein-emploi. Mais, auparavant, voici quelques commentaires sur le projet qui nous est présenté aujourd'hui.

L'obligation du 1 %. Bien sûr, en ce qui concerne l'obligation de dépenses en formation professionnelle, nous aurions aussi souhaité que le gouvernement n'ait pas à légiférer pour forcer les entreprises à investir dans la formation de leur main-d'oeuvre. Cependant, comme la grande majorité d'entre elles n'a pas cru bon de profiter des mesures incitatives, pourtant généreuses, qui leur étaient offertes, il était du devoir de l'État de s'assurer que des moyens concrets soient pris pour garantir la survie, le développement des entreprises et, par le fait même, le maintien des emplois.

Nous pouvons facilement faire le parallèle avec l'obligation du port de la ceinture automobile. Tant que les mesures demeuraient incitatives, des dizaines de milliers d'automobilistes refusaient de s'attacher, et, à chaque année, des centaines de personnes subissaient des blessures très graves, sinon mortelles, parce qu'elles n'étaient pas protégées. Le gouvernement a été forcé de légiférer pour obliger tous les automobilistes et leurs passagers à se protéger, ce qui a considérablement réduit la gravité des accidents, et rares sont ceux qui oublient aujourd'hui de la porter.

Tout ceci pour dire qu'il est sûrement des maux plus graves que d'autres et que, pour la société, l'absence d'investissement continu dans la formation de la main-d'oeuvre nous apparaît beaucoup plus dommageable que l'obligation imposée aux entreprises. Comme nous le constatons, en annexe, les entreprises québécoises ne sont pas écrasées par le régime fiscal québécois. Elles jouissent d'un même avantage favorable par rapport à l'Ontario et aux autres Américains limitrophes, selon l'étude du ministère des Finances et de Price Waterhouse.

Et vous en avez cité quelques-unes, Mme la ministre, tantôt qui ne sont pas des études syndicales ni des études socialistes. Je pense que ce sont des études qui sont très pragmatiques et qui nous démontrent que les entreprises québécoises ont encore de la place pour la compétitivité à ce niveau-là. D'ailleurs, la FTQ, on n'a jamais été des organismes qui ont demandé d'écraser les entreprises sous le poids de la fiscalité. On pense qu'il faut avoir une certaine place concurrentielle, et la formation professionnelle n'a pas de problème dans ce domaine-là.

Notre satisfaction face à ce projet de loi est cependant nuancée par une absence importante dans l'esprit et dans la lettre du projet de loi, soit la nécessaire implication des travailleurs et des travailleuses, par le biais de leurs représentants et représentantes, dans le développement de la formation en emploi. Nous pensons qu'on ne peut pas envisager l'instauration d'une véritable culture de la formation — qui est un des objectifs principaux retrouvés dans la loi qui a mis sur pied la SQDM dans les entreprises — sans impliquer ceux et celles qui sont visés par la formation, par la voix de ceux et celles qui les représentent.

Depuis plusieurs années, tant à l'échelle nationale que régionale et même au sein d'entreprises locales, on demande aux syndicats de s'inscrire dans des démarches de partenariat pour sauver les entreprises et pour travailler au développement de l'emploi. Nous refusons désormais de n'être considérés et reconnus que dans les périodes de crise. Notre présence et notre expertise sont aussi essentielles dans le développement de nouveaux dossiers que dans le règlement de situations de crise.

Nous comprenons difficilement que le projet de loi ne prévoie aucune obligation quant à l'implication des syndicats, des représentants et des représentantes des travailleurs et des travailleuses. Dans tous les lieux où la question de la formation professionnelle est abordée, on vante le succès des modèles européens et japonais. Nous tenons à vous faire remarquer que ces modèles s'appuient sur un partenariat syndical-patronal prévu par des législations. Même au Québec, les nombreuses démarches paritaires qui se sont réalisées dans les comités sectoriels, les comités paritaires, les comités d'adaptation de la main-d'oeuvre sectoriels ou locaux ont démontré que les projets exclusivement patronaux n'ont pas autant de succès que les démarches paritaires.

La participation syndicale à des démarches paritaires de formation n'est pas nouvelle. Certains de nos

syndicats affiliés siègent à des comités sectoriels depuis l'entrée en vigueur, en 1969, de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre et même avant. Ils ont eu à travailler à l'évaluation des besoins et au développement de programmes de formation de base et spécialisée dans des secteurs aussi diversifiés que le vêtement, les mines, le plastique, l'industrie du bois, et j'en passe.

Au niveau local, nombreux sont les syndicats qui, avec l'employeur, ont élaboré des programmes allant de l'alphabétisation jusqu'au perfectionnement des ouvriers spécialisés et techniciens. Dans plusieurs milieux de travail regroupant en majorité du personnel non spécialisé et peu scolarisé — industrie manufacturière, entretien ménager, hôtellerie, construction, travail forestier — des programmes d'alphabétisation n'auraient pu voir le jour si le syndicat, souvent à la demande de l'employeur, n'avait pas pris en charge l'identification des besoins, la promotion et l'encadrement de la formation.

Si nous insistons autant sur l'importance de la mise en place de comités paritaires de formation dans toutes les entreprises, c'est parce que nous savons qu'ils constituent le premier facteur de succès dans l'implantation de la formation en emploi. La raison en est simple: les objectifs des employeurs sont rarement les mêmes que ceux poursuivis par les travailleurs et les travailleuses; ils ne s'expriment pas dans les mêmes termes, ne procèdent pas de la même analyse et trouvent leur crédibilité dans des groupes différents. Pourtant, ces objectifs peuvent se transformer en une volonté commune d'agir si les deux parties conviennent de négocier. Un projet paritaire de formation est, par essence, plus fructueux puisqu'il rejoint les aspirations des deux acteurs majeurs du milieu du travail, ce qui en est un facteur déterminant de succès.

La FTQ demande donc au gouvernement d'amender le projet de loi en y ajoutant une disposition obligeant chaque entreprise à mettre en place un comité paritaire de formation disposant d'un mandat large allant de l'identification jusqu'à la réponse aux besoins de la formation des travailleurs et des travailleuses.

Les dépenses admissibles. L'application de la loi suppose une réglementation importante et c'est avec satisfaction que nous constatons que ce pouvoir de réglementation relèvera de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, un organisme où sont représentés les partenaires du monde du travail.

Toutefois, il nous semble important de manifester dès maintenant certaines inquiétudes et attentes. Bien que nous soyons entièrement d'accord avec l'investissement dans la formation professionnelle des jeunes, nous ne voulons pas que cet investissement se fasse au détriment de la formation des travailleurs et des travailleuses. Le financement de la formation des jeunes relève de la responsabilité de l'État qui ne doit pas se dégager de sa responsabilité à la faveur de ce projet de loi. Nous ne voudrions pas que les entreprises, s'appuyant sur l'article 5 de la loi, consacrent l'essentiel de leur investissement

sous forme de soutien à la formation professionnelle des jeunes, par la fourniture de personnel ou de matériel ou par l'encadrement des apprentis et des stagiaires. On demande d'inclure dans la loi une obligation pour les entreprises d'investir prioritairement dans la formation de leur personnel.

Les dispositions annoncées dans le dernier budget, entre autres l'ouverture de l'accès au crédit d'impôt remboursable pour les stages en milieu de travail, ne nous rassurent pas complètement, parce que rien ne nous garantit que les entreprises ne pourront pas déduire la portion non couverte par le crédit d'impôt des dépenses admissibles en vertu de la loi.

Enfin, nous espérons que la réglementation qui sera adoptée par la SQDM identifiera clairement les types de formation pour lesquels les dépenses de formation seront admissibles. Si l'objectif premier de la loi est de permettre d'améliorer véritablement les qualifications de la main-d'oeuvre québécoise, il faut s'assurer que les formations offertes seront vraiment qualifiantes et dépasseront la simple adaptation de nouveaux outils et équipements. Il nous faut favoriser les approches et programmes qui s'inscrivent dans un processus de formation continue, dans une évaluation constante des besoins de formation.

● (11 heures) ●

Là encore, nous pensons que la présence, dans chaque entreprise, d'un comité paritaire de formation, la négociation de la formation dans le milieu de travail, l'entérinement paritaire obligatoire des choix de formation et des dépenses qui y sont consacrées peuvent nous amener à créer une véritable culture de formation continue dans les entreprises. Le texte actuel de l'article 6 du projet de loi permet à l'employeur de définir lui-même les critères d'admissibilité de toute formation autre que la formation structurée. Sa seule obligation est de consulter. Vous devez admettre que, dans la plupart des cas, le plan de formation prévu au troisième paragraphe se fera en l'absence des employés, ce qui est tout à fait inacceptable. C'est comme si on demandait à certains groupes d'intérêts d'écrire leur propre loi.

Durant les derniers mois, particulièrement tout au long de la démarche sur le projet référendaire, on a beaucoup parlé du projet de société. À notre avis, le projet de loi que vous présentez aujourd'hui s'inscrit directement dans cette volonté collective de la population québécoise de voir se dessiner un avenir meilleur où tous et toutes pourront vivre décemment. Comme on a pu le constater, dans les pays où on a choisi d'investir dans la formation professionnelle des jeunes et des travailleurs et des travailleuses, les taux de chômage sont beaucoup plus faibles et les effets des crises économiques beaucoup moins importants. Nous disons donc oui à ce choix de développement que vous nous proposez aujourd'hui.

**Le Président (M. Facal):** Je vous remercie beaucoup, M. le secrétaire général. Je vous félicite aussi pour avoir su contenir votre présentation à l'intérieur de

la limite de temps qui vous était impartie. J'espère que cette discipline-là va être contagieuse.

Nous débutons maintenant la période des échanges. Alors, je rappelle que chacun des deux groupes parlementaires dispose de 20 minutes. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je me permets également de souhaiter la bienvenue aux porte-parole de la FTQ, ce matin, qui débutent avec nous l'étude du projet de loi 90. J'ai présenté aux membres de la commission et aux visiteurs M. Pierre Laflamme, du Secrétariat à la concertation, et je voudrais le faire également pour Mme Bellemare, Diane Bellemare, qui est la présidente de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, et nous y reviendrons, finalement, sur le rôle qui est dévolu au conseil d'administration de la Société québécoise en matière de réglementation.

Je voudrais peut-être très brièvement, d'abord, vous remercier de la confiance que vous me faites ce matin et vous dire également que j'appelle, comme vous, de tous mes vœux la stratégie de mise en oeuvre d'une politique de l'emploi. Je dois vous dire que, si nous ne siégeons pas cet après-midi, comme j'aurais pu le souhaiter pour pouvoir accélérer nos travaux, c'est que, justement, cette stratégie de mise en oeuvre d'une politique de l'emploi est étudiée au Comité des priorités. C'est donc une réflexion qui a abouti et qui a été menée durant les mois qui viennent de se terminer.

C'est évident que, la formation professionnelle, c'est un élément parmi d'autres. Une politique de l'emploi, c'est une vision intégrée du développement économique et du développement social. C'est, en fait, tout ce qui peut nous manquer comme société. Comme vous le mentionniez tantôt, non seulement on se pile sur les pieds entre deux gouvernements, mais souvent chaque ministère se prend à lui seul pour le gouvernement. Alors, c'est donc un cadre de référence et des actions concrètes qui seront bientôt soumises à la réflexion publique en matière de stratégie d'emploi.

Je reviens au 1 % et je reviens avec vous au projet de loi 90 — vous y faites référence précisément en regard de certains articles — pour tout de suite peut-être aborder la question du partenariat que vous abordez à la page 7 de votre mémoire. Vous faites l'éloge, je pense légitimement, des démarches paritaires qui sont plus garantes de succès que des démarches unilatérales. Et, en vous écoutant, je pensais au texte que le Conseil supérieur de l'éducation, qui ne se présentera pas devant la commission malgré l'invitation qui lui en a été faite, a quand même fait parvenir au secrétaire de la commission pour le bénéfice de tous les membres de cette commission et qui rappelait l'essentiel des trois avis que le Conseil supérieur de l'éducation a déjà publiés sur toute la question de la formation professionnelle, de l'accessibilité et du financement.

Sur cette question du partenariat, je dois vous dire que le Conseil supérieur est très clair. Je le cite à la page 2 de la lettre qui nous a à tous été remise, à la

commission. On y lit: Le fonds de formation créé dans chaque entreprise devrait être administré selon une formule de cogestion ou de gestion partenariale. Donc, c'est là une position claire du Conseil supérieur de l'éducation, mais qui ajoutait aussi: Par législation, obligation devrait être faite à toute entreprise de contribuer à la formation de la main-d'oeuvre — ce qui est l'essentiel du projet de loi — soit en fonction d'un pourcentage de ses profits — ce qui est une autre façon de faire que celle qui est choisie, j'en conviens — soit en prélevant 0,25 de sa masse salariale pour le verser à son fonds de formation, étant entendu que le travailleur ou la travailleuse fournirait aussi 0,25 de son salaire au fonds de formation de l'entreprise, c'est-à-dire un quart de 1 %.

Je me suis demandé si déjà vous aviez réfléchi sur cette formule qui avait été mise de l'avant il y a bientôt deux ans et si vous aviez un point de vue sur cet appel à une contribution partagée.

**M. Massé (Henri):** Sur le...

**Mme Harel:** Sur la formation professionnelle. Sans doute êtes-vous déjà informés que le Conseil supérieur de l'éducation, dès 1992, dans un avis intitulé «L'éducation des adultes dix ans après la commission Jean», puis, en 1994, dans un autre avis intitulé «Vers un modèle de financement en éducation des adultes», avait proposé qu'il y ait une formule obligatoire, donc, de contribution à la formation de la main-d'oeuvre, que cette formule obligatoire soit à gestion partenariale, mais qu'il y ait une contribution également des travailleurs et travailleuses.

**M. Massé (Henri):** Vous parlez d'un rapport dont je n'ai pas pris connaissance, mais la position de la FTQ là-dessus est très claire: la question de la formation doit demeurer la responsabilité d'abord de l'État, du gouvernement et des employeurs. Si je comprends bien votre question, c'est: Est-ce que les travailleurs seraient prêts à investir dans leur formation? Il me semble que cette responsabilité-là ne doit pas relever des travailleurs comme tels, mais plus des employeurs et de l'État.

La responsabilité des travailleurs dans tout ça, je pense, et c'est pour ça qu'on parle beaucoup de paritarisme, c'est d'essayer de faire en sorte d'enlever l'espèce de résistance, parce que ce n'est pas tout noir puis tout blanc. Tu sais, ce matin, on dit, nous autres, qu'il y a beaucoup d'entreprises qui ne font pas les efforts nécessaires en formation, qui n'investissent pas les sommes nécessaires, mais il faut reconnaître qu'il y a des entreprises qui le font, qui dépensent plus que le 1 %. Il faut reconnaître aussi que, du côté des travailleurs et des travailleuses, il y a une certaine résistance, des fois, au changement, résistance parce que, des fois, il y a une crainte.

D'abord, plusieurs des travailleurs et des travailleuses que nous représentons n'ont souvent pas la formation de base nécessaire pour aller chercher la formation

professionnelle requise par rapport au changement. Et, s'ils ne sont pas sécurisés au départ, c'est très difficile d'établir un portrait de la main-d'oeuvre, parce que le monde n'osera pas en parler. Une fois qu'on a fait le portrait, il faut faire tomber cette résistance-là et démontrer aux travailleurs et aux travailleuses que c'est des chances d'avancement, que ce n'est pas un blocage systématique qui va arriver, parce que, des fois, ils ont peur de perdre des chances de promotion ou d'avancement dans l'entreprise.

Donc, la responsabilité, je pense, syndicale, la responsabilité de nos membres, de nos officiers et de nos officières, de nos dirigeants et dirigeantes dans nos syndicats locaux, c'est de travailler conjointement avec les employeurs sur des comités paritaires pour faire sauter ces barrières-là, ces résistances-là et que, vraiment, avec les moyens qu'on a, on soit capables d'avancer beaucoup plus dans ce dossier-là de la formation.

**Mme Harel:** Prenant pour acquis la réponse que vous venez de faire, alors comment réagissez-vous au fait que les travailleurs et travailleuses contribuent pour, chacun, 4 % dans le cas des entreprises et 3,2 % dans le cas des travailleurs et travailleuses, pour un total de 7,2 % de la masse salariale, au financement de la caisse d'assurance-chômage, pour lequel il y a prélèvement, maintenant, de presque 15 %, c'est-à-dire de plus de 1 %, finalement? C'est bien plus que 1 % de ce qui est versé sous forme de cotisations par les employeurs et les travailleurs à la caisse qui va financer ce qu'Ottawa appelle des mesures actives.

Et on comprend, avec les annonces faites la semaine passée dans le *Globe and Mail*, que ça va aller en s'intensifiant, ce financement des mesures actives, et on le comprend d'autant plus qu'un document interne, un document intitulé «Plan de communication interne sur la répartition des fonds de revenu consolidés en 1995-1996 dans la région de Québec» — donc, c'est un document interne qui circule dans tous les centres d'emploi du fédéral au Québec — indique que la part des fonds affectés à Perfectionnement des ressources humaines Canada a été réduite de 600 000 000 \$ pour 1995-1996. La moitié de ces économies budgétaires seront réalisées au moyen d'importantes coupures dans les programmes et services d'emplois. Les autres économies seront réalisées en réduisant ou en gelant les dépenses engagées dans les autres programmes et services. C'est donc des coupures de 600 000 000 \$ en 1995-1996.

● (11 h 10) ●

Et, dans ce plan de communication, on parle de 900 000 000 \$ en 1996-1997, donc directement des coupures des fonds du Trésor, qui vont être transférés et financés à même des cotisations des employeurs et des travailleurs à la caisse d'assurance-chômage, lesquelles cotisations, comme vous le savez, sont d'autant plus inéquitables qu'elles sont plafonnées à 810 \$, je crois, de salaire hebdomadaire, et c'est donc les salariés à revenus moyens ou inférieurs qui ont à cotiser pour

financer des mesures actives qui ne le sont pas par des travailleurs dont les revenus sont excédentaires.

Alors, est-ce que vous avez exprimé un point de vue sur ces questions-là?

**M. Massé (Henri):** De façon générale, nous avons toujours appuyé le fait qu'à travers la caisse d'assurance-chômage on puisse financer des mesures actives. Maintenant, on est en train de se questionner très fortement par rapport un peu à ce qu'on entend à travers les lignes, dans les coulisses, sur le projet du gouvernement fédéral. On est en train aussi d'analyser mesure par mesure — les mesures actives — vraiment si ces mesures-là ont atteint leur objectif. Les mesures qui vont avoir atteint leur objectif, on va continuer de les appuyer. Mais, dans plusieurs cas, on a des doutes. On pense que c'est loin des réalités du monde du travail. Donc, on est en train de revoir ça au complet, de fond en comble, à la FTQ.

Mais il n'en demeure pas moins que notre position de fond, ce sera de faire un ménage là-dedans, de faire en sorte aussi, bon... On appuie toujours que ce soit de juridiction québécoise plutôt que de juridiction fédérale, mais on va toujours appuyer des mesures proactives. Parce que, trop souvent, dans nos entreprises, on a vu des travailleurs et des travailleuses être sur l'assurance-chômage pendant un an, et, parmi ceux et celles qui n'ont pas reçu de formation durant leur période de chômage, le taux de ceux et celles qui s'en allaient sur le bien-être social était du double au triple par rapport à ceux et celles qui avaient eu la chance de suivre une bonne formation.

Maintenant, il y a un grand ménage à faire dans toutes ces mesures-là, et on pense qu'il est temps de regarder ça de beaucoup plus près.

**Mme Harel:** Vous nous dites, dans votre mémoire, en particulier à la page 9, que, si vous applaudissez au fait qu'il y ait une obligation d'investir dans la formation du personnel, vous êtes pas mal plus réticents à l'égard de la formation des jeunes. Et vous nous dites: Ça relève de la responsabilité de l'État. Là-dessus, vous savez sûrement que, dans les pays industrialisés où il y a eu un développement accéléré des systèmes d'apprentissage à contrat de travail puis des systèmes d'alternance études-travail à statut scolaire, il y a eu un parcours d'insertion qui a favorisé l'intégration des jeunes à l'emploi.

Est-ce que vous pensez que l'on doit se mettre en retrait de ce qui, pourtant, a été vraiment, je dirais, les grands succès des 20 dernières années dans les pays qui ont réussi? On pense en particulier aux pays nordiques, mais on pense aussi à la Suisse, ou à l'Autriche ou à l'Allemagne qui ont réussi l'intégration des jeunes. Est-ce qu'il n'y a pas une insertion à faciliter, à favoriser par le biais de stages et d'apprentissages?

**M. Massé (Henri):** Ça, on est d'accord avec vous sur les objectifs. Et c'est clair que, à certaines

conditions, la FTQ va appuyer toute la question des stages ou des programmes d'apprentissage en milieu de travail. On n'a aucune résistance systématique vis-à-vis de ça, puis, même, on le souhaite. Maintenant, il y a des conditions. C'est comme je disais tantôt, la principale condition que nous recherchons là-dedans, c'est... D'abord, il faut savoir que, dans nos entreprises, il y en a, des systèmes d'apprentissage, puis il y en a beaucoup plus qu'on pense, sauf que ce sont des systèmes d'apprentissage qui ne sont pas reconnus, la formation n'est pas transportable d'une entreprise à l'autre. Il y en a, des moyens. Il y en a des mauvais, mais on en a aussi des très bons.

Tout ce qu'on veut souligner, c'est le fait qu'il faut faire en sorte que cette formation-là, d'abord, soit reconnue dans nos rangs, parce qu'on va donner des stages en milieu de travail ou des programmes d'apprentissage en milieu de travail à des jeunes, alors que nos travailleurs et nos travailleuses qui sont sur leurs propres programmes d'apprentissage ne seront pas reconnus. Je peux vous dire qu'il y a une source d'inquiétude très vive de la part de nos membres là-dessus, parce qu'ils se disent: Bien, est-ce qu'à ce moment-là l'employeur va délaissier la formation qu'il peut faire en entreprise pour s'orienter plutôt vers la formation de jeunes à travers le réseau public et cette partie-là du financement? Il y a une source d'inquiétude là-dedans chez nous.

Mais c'est ça qu'on veut dire, c'est qu'il y a un retard tellement considérable, au niveau de la formation professionnelle, dans nos rangs, vous le savez, que, si on prend une partie importante de ce 1 % là pour financer le réseau public, bien, ça veut dire que, peut-être, on n'évoluera pas. Il y a 1,5 % à peu près de formation qui... On évalue à peu près à 1,5 % les dépenses de formation dans nos milieux de travail. Si on en prend 1,2 %, ou 1,3 % ou 1,4 % pour la formation des jeunes, vous conviendrez que le projet de loi ne veut plus dire tellement de choses pour nous autres, et c'est ce qu'on veut vous souligner vraiment en commission parlementaire.

Il y a toute la question des crédits d'impôt qu'on a vue à travers le budget, qu'on ne trouve pas très, très claire, qui pourrait servir, je pense, aux dépenses d'encadrement, à ce moment-là, des stages en milieu de travail ou des programmes de formation pour les jeunes.

**Mme Harel:** M. le Président, je reviendrai, s'il me reste quelques minutes, à la suite des interventions de l'opposition.

**Le Président (M. Façal):** Oui. Mme la députée de Mille-Îles.

**Mme Leduc:** Mon questionnement est aussi à la page 9 et concerne évidemment la même phrase dont Mme Harel vient de parler. Quand vous avez dit que vous vouliez que ça serve essentiellement aux travailleurs et travailleuses, je pense que je reconnais le bien-fondé de ça, sauf que je me demande si vous avez une

certaine réflexion sur s'il devrait y avoir des fonds, dans le Fonds de solidarité, pour les entreprises qui ne donnent pas le 1 %. Est-ce que vous y avez réfléchi? Parce qu'il y a quand même des clientèles qui sont exclues de ce programme de formation, dont les jeunes possiblement, évidemment les femmes, les communautés culturelles, parce qu'elles ne sont pas en emploi ou qu'elles sont dans des secteurs ou des entreprises qui sont exemptés de la taxe de 1 %.

Est-ce que vous avez une réflexion pour ces exclus du marché du travail actuellement? Est-ce qu'il y aurait une possibilité que les fonds qui seront amassés par défaut des entreprises pourraient être affectés à certaines clientèles spécifiques ou est-ce que vous avez d'autres solutions? Vous en avez donné quelques exemples. Vous dites que vous êtes en réflexion sur les méthodes actives d'insertion au marché du travail. Est-ce que vous avez d'autres pistes de solution en ce sens?

**M. Massé (Henri):** Bien, la piste la plus importante, c'est le crédit d'impôt. Le crédit d'impôt est encore là, on l'a vu dans le budget, donc ça pourrait servir à toute cette question-là d'encadrement et de réinsertion, de programmes d'apprentissage, de stages en milieu de travail pour ceux et celles qui ne sont pas des travailleurs ou des travailleuses d'entreprise. Il y a une source de financement assez importante là.

L'autre question, bien, à travers la SQDM, il y a déjà toute la question, le volet qu'on appelle d'intervention sectorielle qu'on a, d'ailleurs, renforcé dans les deux ou trois dernières réunions de la SQDM. Les parties, d'un commun accord, ont souhaité qu'on ait une intervention sectorielle encore beaucoup plus musclée, planifiée, beaucoup plus présente dans les entreprises, et je pense que ça va être le rôle des associations sectorielles d'aider à disposer des fonds qui ne seront pas dépensés par les entreprises. Et, moi, je suis convaincu que, dans la majorité des secteurs, ces sommes-là pourront vraiment être dépensées dans le secteur d'activité. Ça marche par grands secteurs d'activité économique, ils ne sont pas tous définis pour le moment, mais ces sommes-là pourraient être reprises à travers les associations sectorielles.

Et là on peut regarder l'ensemble de la problématique pour les hommes, les femmes, les jeunes. Dans chacun des secteurs, il y a une réflexion, et c'est le but, d'ailleurs, des associations sectorielles de regarder tous les problèmes de formation dans leur entreprise, mais de regarder aussi toutes les questions d'emploi puis d'intégration des personnes en emploi.

**Le Président (M. Faal):** M. le député de Bourassa.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui, M. le Président. Je vous remercie. Je voudrais, d'entrée de jeu, remercier la FTQ de sa présentation. Je connais l'engagement de cette organisation pour le développement des ressources humaines et la formation des tra-

vailleurs et des travailleuses, et on doit savoir gré à une organisation qui accepte de préparer un mémoire en une si brève période de temps et d'ouvrir le débat, de casser la glace.

• (11 h 20) •

J'ai remarqué, dans la présentation de la FTQ, si on regarde le début et la fin, la première page et la dernière page, qu'il y a un appui exprimé au projet de loi. Mais, si on regarde ce qu'il y a après la première page et avant la dernière page, il y a ce qu'on appelle des objections de fond et également des demandes assez précises en ce qui a trait à des amendements substantiels au projet de loi. On voit des titres comme «absence décevante» et on parle en particulier, à ce moment-là, de structures de partenariat.

La ministre, tout à l'heure, a soulevé la question de ce qui se passe actuellement dans le régime d'assurance-chômage. Bien sûr, on est d'accord que ce champ-là soit géré par le Québec. En ce qui a trait aux mesures actives, tout le monde le sait, on est d'accord pour réexaminer l'efficacité des diverses mesures actives. Mais la question de fond de la ministre, c'est que, en l'état actuel des choses, il y a de l'argent des travailleurs qui revient sous forme de mesures actives. Donc, on peut discuter ensuite du bien-fondé. Il y a donc là le principe d'une contribution qui n'est pas égale mais dont on peut dire qu'elle est mixte, travailleurs-entreprises; presque égale.

Et j'ai cru comprendre de votre part que vous rejetiez l'idée d'une contribution des travailleurs. Tout en faisant les changements de juridiction et l'examen de l'efficacité des programmes, on est d'accord là-dessus. Mais vous avez assez rapidement répondu que vous ne voyiez pas l'opportunité d'une contribution des travailleurs à la formation, et, pourtant, j'ai vu en quelque part qu'on dit: C'est une obligation de société, «société» étant définie comme l'État et les entreprises. Mais est-ce qu'il ne manque pas un segment... En tout cas, en l'état des choses, les travailleurs paient pour des mesures qui leur reviennent sous forme de mesures actives, critiquables sans doute. Ça veut dire, ça, que, dans une nouvelle situation, vous refuseriez ce principe de la contribution des travailleurs à des mesures de formation? Est-ce que c'est bien ça qu'on doit retenir?

Parce que, d'autre part, vous réclamez une gestion mixte paritaire. C'est sûr qu'on peut trouver des systèmes comme ça dans d'autres pays, mais il y a aussi ce qui va avec, c'est-à-dire la contribution mixte. Tout à l'heure, la ministre a référé aux notes du Conseil supérieur de l'éducation où il est question de gestion mixte. Mais pourquoi? Parce qu'il y a aussi contribution mixte. Comment peut-on réclamer une gestion mixte de fonds qui viennent d'une part seulement?

**M. Massé (Henri):** Mais c'est une gestion mixte. On ne parle pas de gérer les fonds comme tels. Ce qu'on demande, c'est, au niveau des besoins de la main-d'oeuvre, de définir, dans l'entreprise, c'est quoi les besoins, établir le portrait exact; qu'il y ait un comité

paritaire, que les parties s'assoient ensemble pour regarder ça. Ça dépend de ce qu'on vise. Si on vise à faire en sorte que la formation professionnelle reste encore... Puis je pense qu'il faut être franc entre nous. On a un discours sur la formation professionnelle dans tous les milieux, on entend ça partout, sur toutes les tribunes, tout le monde en parle — les députés, les syndicats, les employeurs — mais, quand on regarde ça dans les faits, sur le terrain, c'est très lent. Et là on peut continuer à végéter. Mais, nous, on vous dit, à la FTQ, qu'on est fort déçus du fait qu'au niveau de la formation professionnelle on a encore un retard si considérable sur la plupart des pays européens, puis même sur les États-Unis, qui sont nos voisins du sud. On se compare souvent à eux autres puis on se pense meilleurs, mais, à ce niveau-là, on a un fort rattrapage à faire.

On ne pense pas que la formation va vraiment évoluer de façon rapide dans les entreprises si les travailleurs puis les travailleuses, par le biais de leur organisation ou de leur syndicat, ne sont pas capables de s'asseoir avec l'employeur, de définir des besoins, parce que, autrement, ça devient préoccupant, ça devient épeurant, souvent, pour des travailleurs et des travailleuses, de voir: Bon! ils vont nous envoyer de la formation, ils vont nous obliger... Je ne sais pas s'il y a d'autres vice-présidents de la FTQ qui veulent se prononcer là-dessus — ils sont sur le terrain — mais on pourrait vous donner des centaines et des centaines et des centaines d'exemples où, lorsque c'est fait de façon unilatérale, il y a un blocage systématique de la part des travailleurs et des travailleuses. Pourtant, il me semble que, dans une société moderne comme la nôtre, ça ne devrait plus arriver. Et on pense que, par là, s'il y avait vraiment un mécanisme paritaire pour qu'on y arrive...

L'autre élément qu'il est important qu'on soulève dans la loi, c'est que définir les dépenses qui sont admissibles... Là, on nous dit: Bon, ce qui n'est pas de la formation structurée comme telle, ce sera l'employeur, après consultation dans un comité... Bien, je veux dire, consultation dans un comité, ça ne veut pas dire grand-chose. Ça veut dire que c'est l'employeur qui va décider quelles dépenses de formation seront admissibles pour les fins de la loi. Et, là, bien, on a un problème majeur. À ce moment-là, si on ne veut pas le faire en comité, si on ne veut pas le faire de façon paritaire, laissons ça à la SQDM, laissons ça au gouvernement, de tout l'inscrire dans une loi ou dans un règlement. Mais là on va s'enfarger dans des longs textes de règlement, des longs textes de loi...

En tout cas, on a souscrit, nous... On ne souscrivait pas à ça au départ, mais, après quelques discussions, on a souscrit au fait que cette loi-là ait le plus de souplesse possible puis qu'on laisse le plus possible les parties agir. Je pense que c'est là la force de ce projet de loi là, pas trop s'enfarger dans 56 réglementations. Mais, à ce moment-là, il faut que les parties, ensemble, au niveau de l'entreprise, aient un droit. Si on n'en a pas, bien, remettez-nous ça ailleurs, mais que ce soit défini au départ, et on participera à la discussion pour que ce soit défini.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Je vais continuer. Il n'y a peut-être pas 56 règlements, mais il y en a pas loin d'une vingtaine, de règlements...

**M. Massé (Henri):** Oui, il y en a pas mal déjà.

**M. Charbonneau (Bourassa):** ...qui sont prévus...

**M. Massé (Henri):** Vous connaissez fort bien le dossier.

**M. Charbonneau (Bourassa):** ...et qui devront être élaborés par la SQDM qui, bien sûr, est un carrefour ou qui n'est pas précisément paritaire, qui est plutôt tripartite: les représentants d'employeurs, les représentants d'organisations de travailleurs et aussi un autre tiers provenant de différents horizons. Je ne sais pas si vous nous dites que ce mécanisme tripartite serait convenable pour définir les règles du jeu eu égard aux matières admissibles. C'est ce que vous nous dites aujourd'hui.

**M. Massé (Henri):** Je ne le sais pas encore, M. le député, parce que le règlement de la SQDM, d'abord, on ne l'a pas vu. Maintenant, si, dans la loi, on prend la peine de dire: Il y a déjà une définition de la formation qui devrait être admissible, et si, ensuite, on dit: La SQDM fera des règlements, puis si, ensuite, on dit qu'il y a un comité, s'il y a un comité, il me semble que ce comité-là devrait être capable de définir une bonne partie de la formation admissible, parce que, si ce n'est pas pour ça, enlevons-le. On n'a pas besoin d'un comité qui n'a rien à décider. Moi, je pense qu'au départ, à la FTQ, on ne souscrivait pas à ce genre de formulation là, mais, si vraiment les parties étaient capables de travailler en entreprise de façon pratico-pratique, je pense que c'est la meilleure façon.

Je pourrais vous donner un exemple de ça. Nous, on pense que la formation pointue, par exemple, pour travailler sur un outil, un équipement — formation de deux heures ou trois heures ou quatre heures — ça ne devrait pas être dans les dépenses admissibles. Mais il faut quand même admettre que, avec la nouvelle technologie, il y a des fois des machines-outils nouvelles qu'on entre, on est obligé d'envoyer des salariés en Europe ou ailleurs, aux États-Unis, pour aller apprendre à travailler, se former, qui reviennent, qui font de la formation véritable, puis qui font en sorte d'enrichir vraiment les qualifications des travailleurs et des travailleuses qu'on représente. On ne s'obstinera pas longtemps là-dessus, je pense, au niveau de l'entreprise. Je pense que les hommes et les femmes qui nous représentent dans chacune des entreprises, avec la politique du gros bon sens, vont dire: Bien oui, ça devrait être admis! Mais, si on se chicane au niveau de la SQDM pendant 12, 15 mois là-dessus, sur chaque partie, ce qui devrait être admissible ou ce qui ne devrait pas l'être, parce qu'on est loin des réalités, là je pense qu'on manque le bateau.

Non, je pense que c'est une bonne initiative, mais en autant qu'au niveau de la SQDM on ait la sagesse de laisser vraiment à ces comités-là une marge de manoeuvre importante et essentielle.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Je vais enchaîner en disant que nous prenons bonne note, en tout cas, de vos préoccupations, finalement, en regard de l'article 19 autant que de l'article 6 où on parle des matières admissibles. Ce qu'on nous présente ici est très large, et c'est référé à la SQDM, c'est référé à des plans de formation, lesquels devront être approuvés.

Les frais d'élaboration des plans de formation eux-mêmes sont assumés par le Fonds. Alors, là, déjà il y a pas mal de gens qui tournent autour du Fonds avant que le premier dollar atteigne le premier client, d'autant plus que le ministère du Revenu lui-même va charger ses frais de collection du 1 % au Fonds. Ensuite, l'administration du Fonds va être chargée au Fonds et puis l'élaboration de plans de formation aussi. Donc, avant qu'il y ait la première heure de cours de formation donnée au premier travailleur, il y a pas mal de monde qui va être passé à l'abreuvoir. C'est un peu ce qu'il nous apparaît, dans cet ensemble d'étapes, de tuyauterie autour d'un bassin dans lequel on s'interroge à savoir si jamais il va y avoir une goutte d'eau. Et, si jamais il y a une goutte d'eau qui va là, les premiers à la boire, c'est ceux qui vont gérer le Fonds et puis ceux qui vont élaborer des plans de formation, puis, ensuite, il restera peut-être quelque chose, je ne sais pas, pour ceux qui ont mis un espoir dans ce Fonds-là.

● (11 h 30) ●

Ce que je voudrais certainement retenir aussi de votre témoignage, c'est que vous parlez des comités mixtes au niveau de l'entreprise. C'est sûr que... Comment on s'assure que l'argent sera réparti, atteindra les travailleurs et ne restera pas au niveau de la direction des entreprises autrement que par un comité mixte? J'imagine que c'est ce qu'on doit décoder de votre intervention là-dessus aussi, la distribution de cet argent-là, si jamais il y en a.

J'aimerais terminer avec une question. Vous pourriez y revenir si certains de mes propos suscitent des commentaires. Vous avez, à la FTQ, le Fonds de solidarité qui a investi dans, vous me rappellerez combien d'entreprises, et même dans plusieurs centaines d'entreprises sans doute, des centaines de millions de dollars depuis quelques années. Dans ces cas-là, la FTQ, par son Fonds de solidarité, acquiert un pouvoir d'influence très, très grand auprès de ce qu'on va appeler l'employeur. Est-ce que vous pouvez nous dire, d'expérience, dans ces cas-là, dans ces entreprises nombreuses où, finalement, vous exercez une influence, si vous avez été en mesure d'infléchir l'investissement en formation d'une manière notable et si vous avez des expériences positives à nous apporter de ce côté-là étant donné que, cette fois-là, par l'argent des travailleurs qui était investi à travers le Fonds, vous êtes vraiment au bâton à côté de l'employeur ou derrière l'employeur ou à travers lui?

Est-ce que ça a paru? Est-ce qu'il y a quelque chose de plus qui s'est fait dans ces cas-là que dans la moyenne des autres?

**M. Massé (Henri):** Oui, ça a paru, pas autant qu'on l'aurait souhaité, mais ça a paru. D'ailleurs, les entreprises s'engagent à investir 0,01 \$ l'heure dans les questions de formation: formation économique, formation financière, tout ce qui se passe dans un conseil d'administration, pour que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, leurs représentants soient capables de suivre la démarche de l'entreprise. Et, effectivement, il se fait beaucoup plus de formation que dans les autres entreprises. Je ne dis pas qu'il n'y a pas certaines résistances dans certains cas, mais, de façon générale, ça va relativement bien.

Quant à vos autres remarques qui ont précédé, je pourrais vous dire qu'on souscrit dans le sens de vos objectifs. Nous, c'est clair, à la FTQ, on ne veut pas former une grande entreprise, comme on a vu dans certains autres secteurs que je ne nommerai pas, certaines autres activités, on ne veut pas créer une espèce d'industrie de la formation professionnelle. Je pense qu'il faut garder ça simple, garder ça entre les mains de ceux et celles qui sont sur le plancher des vaches et qui, à tous les jours, accomplissent les tâches: les employeurs, les travailleurs et les travailleuses, puis faire en sorte qu'on essaie de vraiment atteindre la cible puis de ne pas se perdre dans des dédales administratifs. Ça, là-dessus on partage parfaitement... et on a discuté aussi avec les associations patronales et avec de nombreux employeurs à ce niveau-là, et il y a quand même beaucoup, beaucoup d'objectifs qu'on a en commun avec les employeurs.

Il y a Robert Guay qui voulait rajouter quelque chose.

**Le Président (M. Facal):** Merci. M. Guay.

**M. Guay (Robert):** Oui. En fait, c'est un peu le but recherché. Notre but recherché, c'est qu'il n'y ait aucun argent qui se ramasse dans ce fonds consolidé et que tout l'argent soit dépensé localement, alors que, dans les entreprises, une à une, il y ait des comités paritaires qui, on en est sûrs, sauront juger de l'à-propos. Et on conçoit aussi que les priorités de l'un ne sont pas nécessairement les priorités de l'autre. De là, il faut rendre des décisions au niveau local, enfin, qu'entreprise par entreprise elles puissent juger du bien-fondé de leurs demandes. Ça peut être toutes sortes de formations, il faut éviter de standardiser la formation professionnelle. On a trop vu ça, essayer de mettre des standards. Les petites entreprises n'ont pas les mêmes organisations que les grandes entreprises, que celles qui en font déjà. Donc, c'est un peu le but recherché. Nous, c'est ce qu'on vise, c'est que le Fonds soit le plus près possible de zéro.

**Le Président (M. Facal):** Merci. Il reste deux minutes au groupe ministériel. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je pense que les paroles que vient de prononcer M. Guay sont exactement celles qui représentent le mieux le projet de loi 90 qui est devant nous, c'est-à-dire qu'il ne s'agit d'aucune façon de miser sur un fonds ou la constitution d'un fonds. Que le Fonds reste à sec, c'est notre objectif à tous. L'espoir n'est pas dans le Fonds, l'espoir est dans la formation. Et vous avez dit: L'argent doit être dépensé au niveau local, et c'est finalement la proposition que l'on fait. Alors, s'il y a des améliorations à apporter au projet de loi, c'est pour mieux cibler cet objectif-là qui est de s'assurer de garder ça simple pour que l'argent soit dépensé au niveau de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, ça peut évidemment, au choix, être dans une association sectorielle, ou un comité paritaire, ou une association régionale qui vient soutenir, finalement, le développement de l'entreprise, mais il faut que ça le soit par un dispositif qui soit le plus simplement constitué pour permettre à l'entreprise de faire des choix stratégiques, à chaque moment, qui soient les siens. Ça ne veut pas dire qu'elle ne va pas se tromper, là, mais ça veut dire qu'au moins elle va pouvoir se rajuster vite, au fur et à mesure. Alors, c'est donc la raison pour laquelle ce n'est pas un fonds confié à des fonctionnaires qui déterminent pour d'autres, en pensant savoir mieux que les autres concernés ce qui serait bon pour eux. Et, dans ce sens-là, c'est évident que la seule réglementation à laquelle il faut s'attendre ici de la part du gouvernement, c'est celle qui concerne le calendrier d'implantation. Pour le reste, la réglementation, il faut la comprendre ajustée au fur et à mesure à la réalité des leçons qu'on va tirer des expériences que l'on va faire.

Je comprends également que vous souhaitez qu'on resserre la question du comité d'entreprise au niveau de ce qui doit s'y passer comme concertation quant aux besoins de formation à combler et que vous souhaitez que ce ne soit pas laissé à une réglementation à venir, mais que ce soit dans la loi. Alors, moi, en tout cas, je reçois votre message aujourd'hui, et je suis convaincue qu'on va avoir l'occasion, avec l'opposition, d'y revenir lors de l'étude détaillée du projet de loi.

**Le Président (M. Façal):** Merci. M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** Merci, M. le Président. L'objectif de la ministre de l'Emploi, c'est d'obliger les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale en formation, et la ministre nous informe que 20 % des entreprises seraient concernées et que ces 20 % d'entreprises représentent 85 % de la masse salariale. Est-ce que vous pourriez me dire le nombre de ces entreprises où les travailleurs sont représentés par un syndicat?

**M. Massé (Henri):** Je ne le sais pas.

**M. Tremblay (Outremont):** Est-ce qu'on pourrait avoir, peut-être pas aujourd'hui, là, j'apprécie

beaucoup, M. Massé... Mais est-ce qu'on pourrait avoir ça?

**Une voix:** On va essayer de faire des recoupe-ments, mais c'est loin d'être sûr.

**M. Tremblay (Outremont):** Est-ce que soit M. Massé, M. Dugas, M. Tremblay ou M. Guay pourrait nous dire ou nous donner un exemple des entreprises que vous représentez en tant que négociateur syndical où l'entreprise n'investit pas 1 % de la masse salariale en formation professionnelle?

**M. Massé (Henri):** Pourriez-vous répéter votre question? Il y a quelqu'un qui me parlait.

**M. Tremblay (Outremont):** Je demande soit à vous, M. Massé, ou à MM. Dugas, Tremblay ou Guay, ou même possiblement à Mme Miller: Pouvez-vous me nommer une entreprise où vous représentez les travailleurs et les travailleuses et où il n'y a pas un investissement de 1 % en formation professionnelle?

**M. Massé (Henri):** Il y en a plusieurs.

**M. Tremblay (Outremont):** Si c'est possible, je ne vous demande pas de mettre des entreprises sur la sellette, là, mais je voudrais juste connaître ces entreprises-là.

**M. Guay (Robert):** Lefebvre Frères, Peacock, Lion Rubber. Je ne les sais pas tous par coeur, là. Ça, c'est juste dans mon petit syndicat qu'on dessert. Il y en a plusieurs. J'en connais au moins une trentaine, une trentaine d'unités qu'on dessert, là.

**M. Tremblay (Outremont):** Donc, est-ce que vous pouvez me dire s'il y a un nombre — même pour M. Dugas aussi ou encore M. Tremblay — important d'entreprises où vous représentez les travailleurs et les travailleuses, qui n'investissent pas 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle?

**M. Guay (Robert):** Dans les moyennes entreprises.

**M. Tremblay (Valère):** C'est surtout au niveau des moyennes entreprises, mais il y a un problème grave et important qu'on vit, c'est quand le programme de formation arrive tout cuit dans des entreprises assez importantes, où on est devant un fait accompli, et ça n'aurait pas été la façon dont, nous, on l'aurait voulu. Ça, cette partie-là, le projet de loi va couvrir cette partie-là. Parce qu'on a vécu des expériences comme ça dans le passé, où on a débarqué complètement du programme.

**M. Massé (Henri):** Mme Miller va vous donner d'autres exemples.

**M. Tremblay (Outremont):** Pour M. Dugas. Est-ce que vous diriez également, comme M. Guay, que la majorité des entreprises que vous représentez comme négociateur syndical n'investissent pas 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle?

**M. Tremblay (Valère):** Dans la grande entreprise, c'est couvert. Dans la moyenne entreprise, c'est presque la majorité, et, ça, je peux vous fournir la liste.

**Mme Harel:** La majorité qui en font ou qui n'en font pas?

**M. Tremblay (Valère):** Qui n'en font pas.

**Mme Harel:** Qui n'en font pas.

**M. Tremblay (Outremont):** Est-ce que ce serait possible d'avoir la liste de ces entreprises-là, toujours de façon positive, là?

**M. Tremblay (Valère):** Oui, oui, c'est facile. Nous, on représente environ 370 à 400 entreprises dans le secteur privé, et la majorité, à l'intérieur de ça, ne dépensent pas 1 %.

● (11 h 40) ●

**M. Tremblay (Outremont):** Ce dont je veux m'assurer, là, c'est que, quand la partie patronale va venir nous dire que les entreprises investissent 1 % dans la formation professionnelle, elle va nous donner des exemples, alors, je suis convaincu qu'un très grand nombre des entreprises que vous allez nous donner, où vous dites qu'il n'y a pas un investissement de 1 %, on pourrait se faire dire le contraire par la partie patronale. Alors, si on pouvait avoir, le plus rapidement possible, les listes, là, je pense que c'est important.

**M. Tremblay (Valère):** Moi, je parle de celles où on a été impliqués et où on a travaillé. Peut-être qu'il y a des entreprises qui vont venir vous dire qu'elles le font, mais on aimerait ça comprendre de quelle façon elles le font.

**M. Tremblay (Outremont):** Parfait. Très, très, très bien, mais le but, là, ce n'est pas de dire: Vous avez raison ou vous avez tort. Le but, c'est d'éclaircir la situation pour qu'on comprenne bien la dynamique qui est nécessaire pour qu'il y ait un investissement de 1 % de la masse salariale en formation professionnelle.

**M. Massé (Henri):** Maintenant, vous nous demandez un travail de bénédictin.

**Une voix:** Nous, on...

**M. Massé (Henri):** Non, non, c'est sérieux, parce qu'il y a toute la question... Il y a des entreprises, je suis convaincu, qui vont dire: On dépense plus que 1 %. Mais, des fois, elles vont former leurs cadres, les

cadres supérieurs, et, à notre niveau à nous, les données qu'on a, là, c'est au niveau des travailleurs et des travailleuses qu'on représente, et, souvent, il n'y a même pas de formation. Ça, on voit ça régulièrement. À travers notre monde qui siège sur les comités de formation professionnelle, puis la SQDM régionale, puis tout ça, c'est une des plaintes constantes que, souvent, même la SQDM descend dans les entreprises sans rencontrer le syndicat, puis c'est de la formation, d'abord, des cadres, puis il n'y a pas de formation pour les gens qu'on représente.

L'autre affaire, c'est inégal. On peut vous trouver aussi plusieurs entreprises qui dépensent, à l'heure actuelle — puis il y en a quand même des dizaines à la FTQ — beaucoup plus que 1 %. Il y en a qui dépensent jusqu'à 4 %, 5 %. Qu'on parle de Desjardins, qu'on parle d'Hydro-Québec, qu'on parle de Bell téléphone, des grandes entreprises, chez nous, où on a beaucoup de travailleurs et de travailleuses, dépassent carrément, puis de façon fort importante, le 1 %.

**Le Président (M. Faal):** À vous, Mme Miller.

**Mme Miller (Louise):** Bien, je voulais compléter dans le même sens que M. Massé. Ce qu'on constate, quand on fait des interventions dans les milieux de travail, c'est que, très souvent, il y a des budgets qui sont prévus pour la formation professionnelle, mais qui sont réservés plus au personnel d'encadrement, de direction. Alors, ça redescend très rarement directement auprès des travailleurs et des travailleuses. Et, très souvent, ce sont les travailleurs et travailleuses qui vont investir personnellement dans leur formation, parce qu'il n'y a pas de possibilité à l'intérieur du milieu de travail.

**M. Tremblay (Outremont):** M. le Président, nous, notre premier objectif, c'est la connaissance des faits. Je pense que la partie syndicale peut nous aider beaucoup dans cette démarche-là, alors, j'apprécierais beaucoup, là, sans que ça devienne, M. Massé, un travail de bénédictin, si vous pouviez, rapidement... Vous les connaissez, vos entreprises. Pouvez-vous nous les identifier de façon positive? Et, par la suite, nous, on va mûrir notre réflexion, notamment en fonction des éléments que vous allez nous soumettre.

Ma deuxième question. J'ai lu avec beaucoup de satisfaction, dans le journal *Les Affaires*, qu'il y a maintenant 12 % des conventions négociées qui sont des conventions de longue durée. Alors, je prends pour acquis que les syndicats et la partie patronale réalisent de plus en plus que vous devez consacrer vos énergies à ce qui est essentiel pour assurer le développement de l'entreprise plutôt que de négocier à tous les trois ans des conventions collectives. Donc, la négociation continue.

Je prends pour acquis également... La ministre a mentionné tout à l'heure un terme que j'avais beaucoup à coeur, là, la paix industrielle, qui ne semblait pas toujours plaire aux parties syndicales, parce qu'elles disaient: Il n'y a pas de guerre, donc, il ne peut pas y

avoir de paix industrielle. Mais ce qu'on réalise, c'est que, lorsqu'il y a une paix industrielle, lorsqu'il y a une loyauté avec les travailleurs, d'un autre côté, il y a de la formation professionnelle. Si vous participez à l'élaboration de la planification à long terme d'une entreprise... Bon, le plus bel exemple, c'est GM, que vous représentez, les travailleurs de GM. Vous avez vu, ils ont investi pendant 20 ans des milliards de dollars pour intégrer de nouvelles technologies sans la complicité des travailleurs et, aujourd'hui, GM Boisbriand a investi avec la complicité des travailleurs, et on a des résultats concrets.

Alors, pourquoi, dans vos négociations de conventions collectives, si c'est si important que ça, la formation de la main-d'oeuvre — et je sais que vous avez fait des efforts considérables pendant 20 ans — comment se fait-il que ce n'était pas une condition sine qua non de la signature de la convention collective que vous avez un comité paritaire qui assurerait la formation de vos travailleurs? Si c'était si important que ça, pourquoi avez-vous, dans beaucoup de situations, troqué cet élément essentiel pour une augmentation de la rémunération à court terme, pour des clauses normatives, des classifications de tâches?

**M. Dugas (Arnold):** C'est une question de confiance. M. Tremblay a vécu l'expérience, avec nous autres, dans Sidbec. Pendant une couple d'années, on a essayé d'établir un contrat à long terme, mais c'était toujours le climat de confiance. Puis, notre politique, c'est de satisfaire l'ensemble des demandes des travailleurs et, bien entendu, de s'assurer d'un développement économique durable puis à longue durée. Ça, c'est les buts qu'on recherche. Mais il est toujours important de s'assurer d'un climat de confiance continu. C'est pour ça qu'à l'heure actuelle on en voit de plus en plus, et ça a changé comparé aux années antérieures.

**M. Massé (Henri):** Effectivement, ça évolue, mais on l'a dit d'entrée de jeu tantôt, ce n'est pas tout noir puis ce n'est pas tout blanc. Nous autres, on n'est pas en train de vous faire accroire qu'il y a 99,9 % de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de la FTQ qui nous font une pression épouvantable pour faire passer à la vapeur ce projet de loi là ou qui sont prêts à faire la grève sur la question de la formation professionnelle. On vous l'a dit, il y a encore beaucoup de résistance. Et c'est là, ça. S'il n'y avait pas de résistance, on aurait évolué plus vite que ça. Il y en a du côté patronal, il y en a du côté de nos membres aussi.

Mais ça prend du monde un peu plus éclairé en avant, qui font progresser les choses puis qui font en sorte que ce dossier-là se développe un peu plus, peut-être un peu comme on a fait en santé et sécurité, même s'il y a certaines critiques, des fois. Il y a longtemps qu'on a fait des grèves, le rapport de force... Les grèves sur la santé et sécurité, on en a fait pendant des années. À un moment donné, on a arrêté ça, puis on s'est donné un projet de loi paritaire, puis je pense que les affaires

vont mieux. Bon. Si c'est ça que vous souhaitez en éducation, on va faire nos méthodes pures et dures. On peut y revenir.

**Le Président (M. Facal):** Je crois que M. Dugas veut apporter un complément de réponse.

**M. Dugas (Arnold):** Oui. Tout ça, c'est dans le climat de confiance, puis il faut que ce soit le plus simple possible, le plus transparent possible, puis avec le moins de paperasse. C'est de cette façon-là qu'il faut que ça aille.

**Le Président (M. Facal):** M. le député d'Outremont, une dernière question, très brève. Ils ont commencé à 11 h 46. Une dernière question, très brève. Non?

**M. Tremblay (Outremont):** Non. Ce n'est pas ça, la question, là. Voulez-vous, je vais vous dire exactement qu'est-ce que c'est, la question. C'est qu'on est appelés à se prononcer sur un projet de loi, et je sais qu'on a fixé des délais, mais on n'a jamais le temps, en tant qu'élu, d'approfondir un sujet. Je ne vous fais pas un reproche, M. le Président, je veux juste vous dire ça.

**Le Président (M. Facal):** M. le député d'Outremont...

**M. Tremblay (Outremont):** Là, on échange des...

**Le Président (M. Facal):** ...nous partageons tous cette frustration. Posez votre question, s'il vous plaît. Ce sera la dernière.

**M. Tremblay (Outremont):** Comment se fait-il qu'après au moins 10 ans on entend la partie patronale, on entend la partie syndicale... Vous dites: Les relations de travail n'ont jamais été aussi bonnes. Je ne dis pas qu'il n'y a pas des accidents de parcours. Et ce que vous nous dites, M. Dugas, et j'en conviens avec vous, c'est qu'il y a encore un climat de méfiance, pour employer le terme. Vous employez «confiance». Des fois, il y a encore trop de climat de méfiance entre la partie patronale puis la partie syndicale pour qu'on puisse en arriver un jour, possiblement, à des comités paritaires.

**M. Dugas (Arnold):** Il reste du travail à faire là-dessus. Puis, vous étiez là en même temps que moi quand on a regardé l'ensemble des 2 500 travailleurs de Sidbec.

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

**M. Dugas (Arnold):** Ça se répartit partout à peu près dans la même tendance qu'on avait lors de ce dossier-là.

**M. Tremblay (Outremont):** Juste une dernière chose, M. le Président. Est-ce qu'on pourrait demander au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, représenté, notamment, à son conseil d'administration, par M. Henri Massé, de nous remettre le plus rapidement possible, pour cette commission, le pourcentage d'investissement des entreprises, là où le Fonds de solidarité est un actionnaire important, en formation de la main-d'oeuvre? Si on pouvait juste faire le tour de ces entreprises, on voudrait, nous, connaître, là où vous êtes présent comme syndicat et comme actionnaire, actionnaire de l'entreprise, quel est le pourcentage d'investissement de ces entreprises en formation professionnelle.

**M. Massé (Henri):** Si on a toutes ces données-là, ça va nous faire plaisir de vous les faire parvenir.

**M. Tremblay (Outremont):** Juste un dernier commentaire. C'est parce que, si vous ne les avez pas — et, M. Massé, je le dis de façon positive — et que vous venez en commission parlementaire et que vous appuyez de façon non équivoque la ministre, il me semble qu'il faut, quand, nous, on veut connaître les faits, qu'on puisse connaître ces faits-là, puis c'est très, très, très important. Ça doit exister, et je pense qu'en tant qu'actionnaire majoritaire on devrait avoir ça le plus rapidement possible. Je vous remercie beaucoup, M. Massé. Je sais que vous allez faire votre possible.

• (11 h 50) •

**Le Président (M. Facal):** Merci beaucoup, M. le député d'Outremont. Alors, l'heure consacrée à l'audition de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est terminée. Au nom de tous les parlementaires, je vous remercie infiniment d'être venus nous rencontrer.

Alors, si les membres de la commission veulent bien prendre place pour que nous puissions poursuivre.

Je souhaite la bienvenue au prochain groupe, qui est le Conseil du patronat du Québec. Alors, si le porte-parole veut bien, lui aussi, s'identifier, nous présenter les membres qui l'accompagnent et entreprendre sa présentation.

#### Conseil du patronat du Québec (CPQ)

**M. Dufour (Ghislain):** Alors, merci, M. le Président.

Alors, Ghislain Dufour, président du Conseil du patronat. Mes collègues: à mon extrême gauche, M. Jacques Garon, qui est directeur de la recherche socio-économique au Conseil du patronat; M. Guy Laflamme, qui est président des Industries de la Rive Sud Itée; à ma toute droite, M. Claude Robert, qui est le président du groupe Robert — groupe Robert, le transport — et M. Jean Tremblay, qui est le vice-président exécutif de l'Association des industries de portes et fenêtres du Québec.

Alors, M. le Président, le projet de loi 90 est pour le patronat québécois d'une extrême importance en ce qu'il propose une intervention massive de l'État dans

le fonctionnement des entreprises en matière de formation professionnelle, une première non seulement au Canada, mais en Amérique du Nord. Nous remercions donc le législateur de tenir cette commission parlementaire, ce qui lui permettra de constater qu'il y a souvent tout un monde entre une promesse électorale plus ou moins bien étoffée et la réalité économique et sociale des entreprises.

Trois volets pour présenter notre argumentation: d'abord, l'importance de la formation professionnelle, deuxièmement, nos objections de principe et de nature pratique à l'intervention coercitive de l'État et, finalement, quelques commentaires sur le projet de loi 90.

Sur l'importance de la formation professionnelle, nous sommes tout à fait d'accord, M. le Président, avec la ministre de l'Emploi qui affirme qu'il y a consensus au Québec sur la nécessité de faire davantage de formation professionnelle continue. Ce consensus a d'ailleurs été clairement exprimé par tous les participants au Rendez-vous économique 1993 du secteur privé organisé par le CPQ.

La résolution adoptée se lisait comme suit: «Que toutes les entreprises soient incitées — et j'insiste pour dire «incitées» — à investir au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation professionnelle et le recyclage de leur main-d'oeuvre, et que le Conseil de la science et de la technologie, dans la foulée de son dernier rapport annuel, entreprenne le plus tôt possible, en collaboration avec le patronat notamment, une vaste campagne auprès des entreprises à ce sujet. Cette campagne de promotion devrait être orientée surtout vers les PME.»

Or, M. le Président, contrairement à ce qu'on a laissé entendre au cours des dernières semaines, et ce fut surtout le cas de la FTQ, et la ministre y a référé tout à l'heure, ce consensus s'appuyait sur la motivation et l'incitation et non sur la coercition, comme le propose le projet de loi 90. Dans le texte d'appui de sa proposition, l'Association des professionnels en ressources humaines écrivait d'ailleurs, et je cite: «Certains pays ont légiféré pour obliger les entreprises à consacrer un certain pourcentage de leur masse salariale à la formation professionnelle et au recyclage de leur personnel. L'APRHQ ne croit cependant pas, tout au moins à ce moment-ci, que le Québec doive prendre cette voie. Elle mise davantage sur les mesures incitatives et souhaite que celles-ci reçoivent bon accueil de la part des entreprises.»

Tous les participants, M. le Président, ont agréé à cette résolution, incluant le représentant du Parti québécois. Pour notre part, dans la foulée de cette proposition, nous croyons que, si le gouvernement et la SQDM avaient mis ou mettaient autant d'argent à mener une campagne de promotion de la formation professionnelle qu'ils en ont mis à rédiger le projet de loi, mais surtout qu'ils en mettront à l'appliquer, on aurait sûrement eu plus de succès que n'en aura le projet de loi 90. Dans les faits, et je répète, tout le monde s'entend, au Québec, sur la nécessité que les entreprises consacrent plus de temps et d'argent à la formation professionnelle continue de leur main-d'oeuvre, mais il y a désaccord

sur les moyens d'y arriver. Les syndicats et le gouvernement proposent des mesures coercitives; le patronat, des mesures incitatives.

Ceci dit, M. le Président, nous opposons plusieurs objections de principe et de nature pratique à l'intervention coercitive de l'État dans les entreprises en matière de formation professionnelle continue. J'en retiendrai seulement quatre. Tout le problème de la coercition versus l'incitation. Tout le monde est d'accord, au Québec, le gouvernement inclus: il faut légiférer et réglementer moins pour permettre aux entreprises de mieux respirer et pour leur donner cette plus grande flexibilité que commande la concurrence internationale. Le projet de loi 90 constitue un moyen coercitif qui vient contredire le discours en faveur de la déréglementation et de la débureaucratisation, et, à cet égard, il placera le Québec dans une position unique en Amérique du Nord, tout en alourdissant ses coûts de production.

Deuxièmement, une loi en ce domaine ne peut qu'être de nature générale. Elle ne peut tenir compte des différents besoins des entreprises, de leur capacité financière, des exigences de la concurrence. Pour certaines entreprises, la norme de 1 % est nettement insuffisante; pour d'autres, elle l'est amplement. Alors, pourquoi le gouvernement se substitue-t-il au jugement des entreprises en ce domaine?

Troisièmement, ce genre d'intervention de l'État suppose une bureaucratie lourde et coûteuse, tant dans les entreprises qu'au gouvernement — on en reparlera tout à l'heure dans certains articles du projet de loi — et nous en avons là une démonstration évidente. Qu'elles se conforment déjà ou non à la norme de 1 %, on ajoutera ainsi au fardeau administratif déjà lourd des entreprises.

Quatrièmement, pour justifier l'intervention législative québécoise, le gouvernement et certains organismes font constamment référence à l'expérience de quelques pays étrangers. On nous a d'abord parlé de l'expérience française, que nous avons étudiée à l'instar de la SQDM, et nous avons réalisé qu'elle est loin d'être concluante, comme on le prouve à l'annexe 1. Voilà probablement pourquoi on a commencé à nous parler de l'expérience britannique. Nous l'avons également étudiée pour constater qu'elle s'est révélée si négative que les entreprises ne sont plus assujetties à des prélèvements depuis 1989. Voir également l'annexe 2. Et maintenant, on nous parle de l'expérience de l'Australie et de l'Irlande. On n'a pas eu le temps de fouiller en profondeur ces expériences, mais on sait très bien que la taxe de 1,5 % introduite, en 1990, en Australie a été supprimée en juillet 1994 pour au moins deux ans, pour être remplacée par des mesures incitatives. Or, contrairement à ce qui est dit ce matin dans *Le Devoir*, aucune évaluation formelle n'a été faite, mais on sait que les coûts d'administration et de vérification étaient si élevés et la mesure jugée si contraignante que c'est une des raisons pour lesquelles on l'a abandonnée. Nous restera, M. le Président, à regarder l'expérience de l'Irlande, mais il serait étonnant que, là où on a échoué en France, en

Grande-Bretagne et peut-être en Australie, il serait étonnant que l'Irlande ait remporté un succès éclatant en ce domaine.

• (12 heures) •

Finalement, nous tenons à souligner que notre opposition au projet de loi ne tient pas — et, ça, c'est important pour nous de le dire, cette question de 1 %, 2 % — au plancher de 1 % qu'il impose. Elle tient à l'intervention coercitive de l'État dans un domaine aussi délicat que celui de la formation professionnelle. Autrement dit, la norme aurait été de 0,5 %, aurait été de 1,5 %, nous aurions eu les mêmes objections de principe. D'ailleurs, on peut déjà parier que la norme de 1 % ne fera pas long feu. Il suffit de se rappeler que, lorsque M. Parizeau, alors ministre des Finances, a instauré, en 1978, la fameuse taxe de 1 % sur la masse salariale pour financer les services de santé, on promettait alors qu'elle ne serait jamais augmentée. Or, on sait tous que, depuis le dernier budget, elle est de 4,26 %.

Signalons également que l'argument selon lequel les entreprises consacrent 11,9 % aux machines et équipements et seulement 0,6 % à la formation de la main-d'oeuvre est, quant à nous, fort spécieux. Outre le fait — nous l'avons dit — que les entreprises ne comptabilisent pas toutes leurs dépenses de formation, faut-il rappeler que les salaires qu'elles paient dépassent largement leurs dépenses en machinerie et en équipements? Faut-il rappeler que les entreprises québécoises paient plus de 13 % de taxes, déjà, sur leur masse salariale? Faut-il rappeler qu'une part importante du coût des machines et des équipements est justement attribuable aux frais de formation offerte par les fournisseurs? On a tous connu ça: un nouvel équipement qui rentre, il y a des coûts pour fins de formation.

Donc, un certain nombre d'objections de principe, et tombons sur le projet de loi. Évidemment, compte tenu de ces seuls commentaires, il va sans dire que nous pouvons difficilement souscrire au projet de loi 90. Il est possible cependant que, malgré toute la valeur de ces commentaires et de combien d'autres que nous avons ignorés, le législateur veuille quand même aller de l'avant. Nous commenterons donc un certain nombre d'articles du projet pour, éventuellement, bien sûr, les bonifier s'il y a lieu.

Je ne reprendrai pas, dans le temps que vous me donnez, M. le Président, l'ensemble des articles. De toute façon, les parlementaires l'ont... Non, non, je sais que j'ai 20 minutes. Alors, je vais aller chercher plutôt les articles clés de ce projet-là.

Le premier, c'est l'article 5. L'article confirme, mais vraiment, le caractère de loi-cadre du projet de loi 90. Nous ignorons donc à peu près tout du véritable contenu du projet de loi, puisque, pour l'essentiel, ses paramètres réels seront déterminés par la SQDM. Par le pouvoir réglementaire que lui accorde le projet de loi 90, celle-ci deviendra, dans les faits, le grand maître de la formation professionnelle au Québec, bien au-delà du gouvernement et des entreprises privées. Nous croyons que ce rôle est exagéré, et ça n'a rien à voir avec la

compétence des gestionnaires de la SQDM. On croit que le rôle qui lui est imparti est un rôle exagéré. En confiant à la SQDM le soin de définir les grands paramètres de ce qu'est la formation, on politise l'organisme en place, on met en opposition certaines des parties qui y siègent, alors que le rôle de la SQDM devrait en être un de gestionnaire, d'administrateur, et celui du gouvernement, un rôle de législateur.

Comment croire, par exemple, M. le Président, que patronat et syndicats s'entendront facilement sur ce qu'est la formation en entreprise, alors que le patronat plaide en faveur de la reconnaissance de la formation sur le tas, dont il n'est à peu près pas clairement question dans le projet de loi, et que la CSN, par exemple, dans un communiqué émis le 4 mai 1995, affirme toujours qu'elle s'assurera que la formation dispensée sera toujours une formation reconnue et structurante au profit des travailleurs et des travailleuses?

Et M. Massé nous a donné un peu sa définition, tout à l'heure, en disant qu'il ne fallait pas former les cadres, qu'il ne fallait pas former les professionnels, ça ne devait pas faire partie du 1 %. Alors... comprend travailleurs et travailleuses.

Que de beaux débats en perspective! Le gouvernement en est d'ailleurs tellement conscient qu'il a prévu, à l'article 60, que, à défaut pour les membres du conseil d'administration de la Société de s'entendre, il édictera lui-même un règlement pour définir les dépenses en formation.

Pourquoi ne pas le faire dès le départ? Si le gouvernement, à tout le moins, M. le Président, ne veut pas définir dans la loi ce qu'il entend par formation, il devrait à tout le moins le faire dans un règlement qui serait discuté et adopté en même temps que le projet de loi.

Article 6.3°. Les entreprises ont tellement réclamé que la formation sur le tas soit reconnue en tant que dépense de formation que le législateur a finalement entrouvert une porte à cette demande, mais en leur posant des conditions qui sont autant de contraintes. L'article 6.3° précise, en effet, les conditions que devra respecter une entreprise pour faire reconnaître son plan de formation: un, élaborer un plan de formation, même dans les PME, selon les conditions déterminées toujours par la SQDM; deux, élaborer ce plan en consultation avec un comité — probablement paritaire, mais, de toute façon, il y a des règlements qui circulent, et on sait maintenant qu'il sera paritaire — créé à cette fin, et dont la composition est déterminée par la SQDM; et, finalement, faire agréer ce plan par la SQDM.

M. le Président, nous sommes convaincus que plusieurs entreprises, notamment des PME, préféreront envoyer leur chèque au Fonds national de formation professionnelle plutôt que de s'astreindre à ces contraintes. Le législateur pourra toujours se réjouir qu'il y a de l'argent dans la caisse du Fonds, mais aura-t-il alors atteint ses vrais objectifs?

Par ailleurs — et c'est important — les frais de participation aux congrès, aux colloques, aux séminai-

res, qui représentent actuellement une part importante des dépenses de formation des entreprises et des gouvernements, surtout pour les cadres et les professionnels, seront-ils reconnus, comme l'avait — en tout cas, on avait compris — laissé entendre la ministre? Qui en décidera? La SQDM? Dans les règlements qui circulent actuellement, on ne les reconnaît pas. Pourquoi ne pas en consacrer le principe dans la loi? Voilà. Tout est loicadre.

Article 18. Cet article prévoit que les diverses dispositions de la loi relatives à la cotisation des entreprises au Fonds national pour une autre année, ou pour une année donnée, constituent une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu. Notre interprétation de cette disposition, contrairement, M. le Président, à celle de la ministre, nous amène à conclure qu'il s'agit d'une véritable taxe sur la masse salariale et qu'elle sera traitée comme telle par le fisc. Et pourquoi? Tout simplement à cause de la définition qui apparaît à l'Annexe du projet de loi; tout le monde, chez les fiscalistes, nous confirme cette interprétation. Or, on sait tous que, quand on parle de taxe sur la masse salariale, le gouvernement fédéral s'est dit fermement opposé à toute déduction additionnelle à celle que l'on connaît déjà pour fin du rapport d'impôts des entreprises.

On est très sévère, M. le Président, sur ce volet-là. Le gouvernement — on parle du ministre des Finances — ne donne pas l'heure juste aux entreprises à ce sujet en leur faisant miroiter qu'il ne s'agira que de demander au fédéral de revenir en arrière pour que celui-ci obtienne. On a fait ce débat-là, au cours des quatre ou cinq dernières années, avec les ministres des Finances successifs au gouvernement du Québec, et ça a été excessivement difficile.

Articles 19, 20 et 22. Avec l'article 6.3°, ces articles constituent le cœur de l'administration de la loi et de l'application de la norme de 1 %. Ils sont un modèle de bureaucratie. Et l'article 20.1°, entre autres, constitue un exemple parfait d'intervention étatique dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un organisme d'État. C'est en effet la SQDM qui, en vertu de cet article, décidera, pour les 30 000 entreprises québécoises éventuellement assujetties à la loi, de l'agrément ou de la reconnaissance de leurs enseignements, de leurs formations, de leurs plans, de leurs programmes, des formateurs, des organismes auxquels elles feront appel, etc. Que de délais et de discussions en perspective, alors que les entreprises recherchent, d'abord et avant tout, la rapidité et la flexibilité.

Un dernier article que je regarde rapidement... les articles 31 et 32. On ignore toujours quel sera, éventuellement, l'argent qui sera drainé par le fonds national de formation de la main-d'oeuvre. Ce qu'on sait déjà, cependant, dans le milieu, c'est qu'il y aura beaucoup de monde qui va graviter autour du pot au beurre. On peut s'attendre — comme nous l'avons mentionné dans nos commentaires sur 29 — à ce que l'affectation des ressources financières du Fonds provoque beaucoup de tiraillements.

Nous tirons trois conclusions de ce bref mémoire sur une question aussi complexe et controversée. Première conclusion, c'est de dire que, à cause de toutes ces objections, nous croyons que le législateur serait sage de retirer son projet de loi et d'envisager des mesures incitatives pour atteindre l'objectif proposé, avec lequel — je le répète — tous sont d'accord: faire mieux, faire davantage de formation professionnelle au Québec.

Dans le cas — et c'est notre deuxième conclusion — où le législateur déciderait, cependant, d'aller de l'avant et de réglementer davantage encore l'activité des entreprises, nous souhaitons qu'il l'amende en tenant compte des préoccupations patronales qui seront exprimées devant cette commission parlementaire.

• (12 h 10) •

Troisièmement — et je termine là-dessus — entre ces deux voies, le retrait ou l'adoption de la loi, il nous apparaît que le gouvernement a encore une porte de sortie. S'il se croit obligé de faire adopter sa loi, pour quoi ne le ferait-il pas sous forme suspensive, c'est-à-dire en se donnant, par exemple, trois ans avant de la mettre en vigueur? D'autres n'ont-ils pas déjà fait le même genre de proposition en matière constitutionnelle?

Durant ces trois années, il mènerait, avec tous ses partenaires, une opération tous azimuts pour convaincre les entreprises, notamment les PME, de s'engager pleinement dans la formation professionnelle et d'y consacrer, en moyenne, au moins 1 % de leur masse salariale. Il veillerait, également, à signaler aux entreprises l'importance de comptabiliser leurs dépenses en ce domaine, culture de comptabilisation qu'il importe d'implanter au Québec pour parvenir à soutenir la comparaison avec, par exemple, les pays membres de l'OCDE.

Le Forum pour l'emploi, d'ailleurs, a déjà proposé des façons de faire à cet égard. Et qui sait si, dans moins de trois ans, la part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle, que l'on prétend — quant à nous, à tort — n'être que de 0,6 %, n'excéderait pas largement 1 %? Le gouvernement aurait alors réalisé son objectif dans la sérénité, sans heurter les entreprises, parce qu'une telle démarche serait de beaucoup préférable à celle qui est imposée et qui provoquera de l'amertume et même de la colère — on l'entend chez certains dirigeants d'entreprises — elle serait synonyme de concertation et non d'imposition.

**Le Président (M. Facal):** Merci beaucoup, M. le président. Oui, M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** Nous sommes appelés, comme parlementaires, à faire une étude très sérieuse de l'information qui nous est soumise. Et ce que j'entends, depuis ce matin, c'est qu'il y a des règlements qui existent, des règlements qui ont été consultés, notamment par la partie patronale — ils ont dû les voir, il n'a pas fait des affirmations comme ça. Est-ce qu'on pourrait, nous, élus membres d'une commission appelée à étudier un projet de loi, avoir accès à ces règlements

le plus rapidement possible, même si ces règlements ne sont pas officiels? Mais on n'est pas pour s'asseoir, ici, comme parlementaires, et écouter pendant trois, quatre, cinq jours des représentants, que ce soient patronaux ou syndicaux, qui vont venir nous dire qu'ils ont pris connaissance des règlements, alors que, nous, nous ne les avons pas. Est-ce qu'on pourrait demander à la ministre de nous soumettre au moins ce qui existe comme documents de travail pour qu'on puisse réfléchir en même temps que les personnes qui vont être appelées à prendre des décisions un jour?

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, c'est à mon tour, là? On commence notre 20 minutes, là?

**Le Président (M. Facal):** À l'intérieur duquel vous pourrez sans doute, si vous le désirez, répondre à la demande du député d'Outremont.

**Mme Harel:** Parce que je comprends que la question du député d'Outremont vient peut-être de l'impression qu'il a qu'il existerait un règlement; je comprends que, ce qui existe, c'est un projet de loi. Le seul règlement que le gouvernement a préparé concerne le calendrier d'implantation. Et c'est évident qu'on l'a beaucoup publicisé, mais on sera vraiment content de vous le transmettre. Pour le reste, il n'y a pas, à ma connaissance — moi, je n'ai pas vu, en tout cas, jamais — aucun document dans lequel il y avait un projet de règlement, mais je vais m'en informer. S'il y en a un, soyez-en assuré, je vais en prendre connaissance et je vais m'assurer que les membres de cette commission puissent en prendre connaissance en même temps que moi.

**M. Tremblay (Outremont):** Mme la ministre, comment... À ma connaissance — puis je ne veux pas mettre le Conseil du patronat dans l'embarras — mais j'ai clairement entendu, comme sûrement d'autres collègues, qu'il y a des règlements qui ont été vus ou des éléments de règlement qui ont été vus par le Conseil du patronat pour donner suite aux affirmations très claires qui ont été faites, notamment, sur des points précis que j'ai notés. Si vous nous dites que ça n'existe pas, bien, ça n'existe pas, je vais prendre votre parole. Mais ce n'est pas ce que j'ai cru comprendre, là, de la partie patronale.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, ce que je dis clairement, c'est que je vais vérifier, si tant est qu'il y a un document de cette nature-là qui circule. Mais ce qui est évident, cependant, c'est que vous pouvez aussi lire, dans le dispositif de la loi, les articles qui réfèrent à un pouvoir réglementaire que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre aura. Alors, si c'est de ça qu'il s'agit, je comprends que ça fait partie de la loi elle-même.

**M. le Président:** je voudrais tout de suite faire savoir aux membres de la commission et à nos invités du

Conseil du patronat qu'il y a un vice de forme dans la rédaction même de leur mémoire. Et je comprends que, à partir de ça, il y a toute une conclusion qui est tirée et qui dévie du projet de loi lui-même, parce que c'est ce vice de forme qui amoindrit la portée du mémoire. Et c'est l'impression qui est dégagée aux pages, notamment... Attendez que je les retrouve... Je pense que c'est dit explicitement à la page 5 du mémoire, sous le titre «Une bureaucratie lourde et coûteuse», et c'est repris aussi à la page 10 du mémoire, quand on y cite les articles qu'on considère être au coeur de l'administration. Et ce vice de forme est le suivant: Non, la SQDM n'aura pas à analyser les plans de formation de 30 000 entreprises.

Une voix: ...

**Mme Harel:** Non, la SQDM, contrairement à ce qui est dit dans le mémoire, aux pages 5 et 10, n'aura pas la responsabilité d'analyser les plans de formation de 30 000 entreprises. Non, ce n'est pas dans le projet de loi. Non. Les plans de formation dont il est question dans le projet de loi sont des plans de formation d'organismes qui vont se faire accréditer parce qu'ils vont prélever des fonds. C'est, par exemple, l'association sectorielle de la forêt, ou des pâtes et papiers, ou le comité paritaire du verre plat, ou, en tout cas, du bois oeuvré, à défaut, ou fusionné. C'est l'association régionale, par exemple, de Percé, dans le cas d'une chambre de commerce qui voudra mettre à la disposition des auberges, des hôtels de la région un plan de formation, mais sur lequel elles auront, finalement, un choix à faire. Non, la SQDM ne va pas exiger les plans de formation des entreprises.

Les entreprises — et on l'a clairement articulé, là, dans le projet de loi 90 — ont à leur disposition deux façons de faire. À l'origine, il n'y en avait qu'une, et c'était la formation structurée; «structurée» signifiant dans un établissement reconnu comme étant d'intérêt public — ça peut vouloir dire privé ou public — ou encore structurée dans le cadre d'une firme. Firme qui, même actuellement, là, est déjà répertoriée dans le cadre d'un bilan qui se publie chaque année. Il y en a 1 500, semble-t-il, autour de ça, au Québec, qui sont répertoriées pour pouvoir dispenser de la formation qui est admissible aux fins du crédit d'impôt. Alors, ce n'est même pas une nouvelle façon de procéder.

Donc, c'est soit dans la formation structurée... Il n'y avait que ça au début. Mais, suite aux consultations et aux représentations, notamment du Conseil du patronat et d'autres également, je pense que ça rejoignait la préoccupation telle qu'exprimée par la FTQ, précédemment, à l'effet que ça soit simple, transparent et le plus près possible de ce qui se passe dans le milieu du travail. Ce qui a été introduit dans le projet de loi, c'est la possibilité de la formation dite sur le tas, dans la mesure où elle est convenue entre les travailleurs et l'employeur. Alors, c'est donc, en principe, structuré à

moins qu'elle soit conjointe, convenue, et, auquel cas, elle peut se faire sur le tas.

Et ça signifie quoi, en termes de bureaucratie dont on... sur laquelle on fabule, présentement? Ça signifie exactement la même chose que si on fait de la rénovation de son bâtiment ou si on achète de l'équipement. Ça signifie qu'on garde les factures, ou ça signifie qu'on ouvre un poste budgétaire dans ses états financiers et que, à l'intérieur de ce poste budgétaire, on décrit comment on a dépensé. Et puis qu'on me dise que le fédéral va accepter, comme il l'a fait, de déduire des dépenses pour rénover un bâtiment ou pour acheter de l'équipement, mais qu'il va refuser de déduire les dépenses effectuées pour former son personnel, puis de prendre ça pour acquis comme si ça allait de soi, je trouve qu'il y a comme un problème de société. Si on est prêt à considérer comme une dépense celle qui consiste à acheter de l'équipement ou de l'outillage puis à ne pas la considérer quand il s'agit de former des gens pour travailler sur cet équipement ou cet outillage, je pense qu'il me semble qu'il y aurait un beau consensus de société à avoir sur cette question. Ça, c'est le premier élément. Ça veut dire...

**M. Dufour (Ghislain):** Est-ce qu'on peut répondre au premier, étant donné qu'il y a tellement d'éléments?

**Le Président (M. Façal):** Oui, monsieur, réagissez.

**M. Dufour (Ghislain):** Bien, moi, il me fera plaisir de déposer auprès de la présidence... et d'informer le ministre des consultations qui se sont faites sur un certain nombre de projets de règlement. Évidemment, il s'agit de projets de règlement. Je vais vous donner les titres, d'ailleurs: règlement pour la contribution obligatoire pour la formation; exemples d'activités de formation admissibles qui seront réglementées dans le cadre de l'effort collectif pour le développement de la formation professionnelle au Québec, etc. — il y en a quatre pages — exemples des conditions d'agrément des formateurs à réglementer, etc.

● (12 h 20) ●

Ce qui est arrivé... Puis, encore là, Mme Belle-mare m'a même appelé pour me dire que ce n'était pas correct, alors je lui sais gré de ça, sauf qu'on a invité un paquet d'entreprises à participer à ces consultations-là. Qu'est-ce que vous pensez que les entreprises ont fait? Elles nous ont envoyé tout ça en nous demandant ce qu'on dit là-dessus, nous autres, comment on réagit, le comité paritaire, etc. Alors, oui, il me fera plaisir de le déposer, M. le Président.

**Mme Harel:** Je le souhaiterais, immédiatement, au secrétaire de notre commission, pour qu'il en fasse des copies pour l'ensemble des membres...

**M. Dufour (Ghislain):** Tout à fait!

**Mme Harel:** ...y compris la ministre. Ha, ha, ha!

**M. Dufour (Ghislain):** Mais je suis content d'être mieux informé que la ministre.

**Mme Harel:** Ce qui prouve, n'est-ce pas, que, si tant est que ça devient un monstre bureaucratique...

**M. Dufour (Ghislain):** Mais je vais vous le démontrer.

**Mme Harel:** ...bien, les membres qui sont sur le conseil d'administration de la SQDM et qui ont voix au chapitre sur l'élaboration, et plus encore sur la rédaction même du projet de règlement, ça suppose que ce sont les partenaires du marché du travail — patrons et syndicats — qui sont au premier chef, là, ceux qui sont concernés. Alors...

**M. Dufour (Ghislain):** Deuxième chose, je vais juste parler des règlements. C'est parce que vous dites qu'il y a un vice de forme dans notre présentation. Évidemment, c'est facile de désaccréditer notre mémoire de cette façon-là, mais relisons ensemble, Mme la ministre, l'article 6.3°: «la formation dispensée dans le cadre d'un plan de formation établi à l'égard d'une entreprise...» La très grande majorité des entreprises ne délégueront pas à des sociétés X, Y, Z le soin de formation, elles vont le faire elles-mêmes. Mais c'est tellement le sens donné, Mme la ministre, dans le projet de réglementation, qu'on dit: Pour qu'une activité de formation, à l'interne, soit valide, un plan de formation doit être préparé pour l'activité visée. Qu'est-ce que «valide»? Dans le doute, un employeur pourra s'adresser quand même à la Société pour faire attester la validité d'un projet de formation. Bon, moi, je n'ai pas d'autre argument à ajouter là-dessus.

Sur la masse salariale, disons que, sur le fond, on s'entend. On a tellement fait des bagarres ensemble pour que ça soit déductible des dépenses au niveau fédéral qu'on s'entend là-dessus. Sauf que vous ne nous donnez rien quand vous dites qu'on va pouvoir déduire ces dépenses-là de nos dépenses. Je veux dire: On le fait déjà à l'année longue, ça, les déduire. Puis, le fédéral, il va le reconnaître, sauf que, si c'est une taxe sur la masse salariale, là, on a un problème.

**Le Président (M. Facal):** Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je comprends que, tel que rédigé dans le projet de loi 90, à l'article cité, l'article 6, paragraphe 3°, il est donc prévu qu'il y ait un plan de formation... excusez-moi, que la formation admissible sur le tas est donc prévue dans la mesure où il y a consultation des travailleurs. Et ce qu'on nous a demandé, tantôt, quand la FTQ est venue déposer devant nous, c'est de resserrer cette consultation pour qu'elle soit conjointe. Mais ce que j'ai, moi,

comme certitude — étant la ministre, je peux le dire au président du Conseil du patronat et aux membres de cette commission — c'est que notre intention n'est pas de faire en sorte que, lorsque c'est conjointement défini, cela soit en plus assujéti d'aucune façon à une validation qui viendrait d'ailleurs, elle doit venir des partenaires de l'entreprise. Et, si tant est qu'il faut resserrer, comme la FTQ nous le demandait, tantôt, on la resserrera. Mais l'idée, c'est d'en rester là.

Et je comprends que, aux articles 19 et 20, où on prévoit la réglementation, il n'est pas prévu de pouvoir réglementaire en ce qui concerne la validation de la formation telle que prévue à 6.3°, c'est-à-dire telle que prévue pour permettre une formation sur le tas, conjointement avec les travailleurs. Mais, s'il y a à resserrer — c'est l'objet, d'ailleurs, de nos travaux — cette question-là, ce sera dans le sens que je viens d'exprimer.

Il y a une autre controverse soulevée par votre mémoire. Cette controverse porte sur les expériences étrangères. Alors, là, je dois vous dire que vous avez, en partie seulement, cité une très bonne analyse réalisée par la SQDM, qui vous avait été également remise et qui porte sur l'expérience française. Je ferai distribuer aux membres de la commission qui ne l'ont peut-être pas déjà l'analyse substantielle qui a été faite. C'était l'an dernier. Alors, c'était sous le précédent gouvernement, cette analyse faite... c'est-à-dire qu'elle a été terminée le 16 décembre 1994. Excusez-moi! Elle porte sur un rapport, qui a été remis au printemps 1994, d'un groupe de travail que le nouveau gouvernement français avait chargé d'évaluer toute la question de l'obligation...

Et c'est assez intéressant, parce que les conclusions que l'on en tire sont les suivantes. Un, quant au système français de formation professionnelle, il a à son crédit deux succès majeurs: en premier lieu, il a conduit des entreprises à engager un effort financier de l'ordre de 3,3 % de la masse salariale. C'est là l'effort actuel. Deuxièmement, il a réussi à faire prendre conscience à la majorité des entreprises de l'intérêt que représente, pour leur développement, la formation professionnelle. Troisièmement, cette initiative publique a contribué à créer un secteur d'activité vigoureux qui compte pour 1,7 % du produit intérieur brut français, en 1992.

Ce qui est vraiment intéressant, justement, puisque c'est depuis 1972, je crois, que l'expérience française se poursuit, c'est de se servir de cette expérience comme une vitrine pour éviter les erreurs et les écueils qu'ils ont pu rencontrer. Et nous avons bâti le dispositif que l'on retrouve dans le projet de loi 90 à partir, justement, de l'analyse faite de cette expérience.

Il y a trois choses qui étaient vraiment importantes. La première, je le rappelle, ce sont les conclusions du rapport de la commission française, un contrôle renforcé de la gestion des organismes. Et ce contrôle renforcé de la gestion des organismes collecteurs... Nous verrons, d'ailleurs, avec l'étude du projet de loi, qu'il ne sera pas possible d'être à la fois un organisme collecteur — genre, une association sectorielle ou un

comité paritaire — tout en dispensant la formation. C'est l'écueil que l'expérience britannique et l'expérience française ont rencontré et que nous pouvons éviter en distinguant et en démarquant très clairement à la fois qu'un organisme est collecteur et qu'il fait approuver un plan de formation, mais qu'il n'en est pas le dispensateur ou qu'il n'en fait pas la livraison.

Deuxièmement, une meilleure participation au suivi des plans de formation — c'était là la recommandation du comité d'évaluation de l'expérience en France. Donc, la discussion des plans de formation dans les comités d'entreprise où siègent les partenaires sociaux. Et le rapport allait dans un sens du renforcement de l'aspect partenarial de toute l'obligation du 1 %, qui n'était pas évident, au début, en France.

Et puis, finalement, un rôle plus actif sur le marché de la formation faite aux organismes paritaires en renforçant le rôle d'intermédiaire actif. Et, on le verra, c'est ce qu'on a obtenu dans le projet de loi avec la possibilité, au niveau sectoriel, au niveau régional, au niveau paritaire, comité paritaire, dans les décrets des conventions collectives, de jouer ce rôle d'intermédiaire actif.

Quant à l'expérience australienne...

**M. Dufour (Ghislain):** Est-ce qu'on peut rester sur l'expérience française, deux secondes?

**Mme Harel:** Oui, deux secondes, allez-y, si vous voulez, deux secondes, sinon, je vous laisse la parole pour plus longtemps.

**M. Dufour (Ghislain):** Jacques Garon...

**Le Président (M. Facal):** M. Dufour, juste auparavant...

**M. Dufour (Ghislain):** Oui.

**Le Président (M. Facal):** ...vous avez déposé un document qui n'a aucune identification.

**M. Dufour (Ghislain):** J'ai arraché la première page.

**Le Président (M. Facal):** Ah!

**M. Dufour (Ghislain):** Ceux qui voudront la consulter viendront me voir. Non, parce que c'est tous les gens qui étaient impliqués, et puis, etc., et j'aime autant pas. Je vous la donnerai à vous, M. le Président.

**Mme Harel:** M. le Président, quoi qu'il en soit, je mettrai au bénéfice des membres de cette commission la synthèse du rapport de la commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle en France, rapport remis à l'Assemblée nationale française le 18 mai 1994. Alors, tous les membres pourront consulter cette synthèse.

**Le Président (M. Facal):** Fort bien. Vous voulez réagir sur l'expérience française précisément?

**M. Dufour (Ghislain):** M. Garon.

• (12 h 30) •

**Le Président (M. Facal):** M. Garon.

**M. Garon (Jacques):** Oui, si vous permettez, M. le Président, deux points. Je ne disputerai pas les éléments d'analyse de la ministre, mais je voudrais faire remarquer que, après 24 ans d'existence, le projet français a été un échec total en ce qui concerne l'incitation à une meilleure culture de la formation professionnelle en France. Parce que ce qui découle est non pas tellement de l'analyse, mais de nombreuses consultations que nous avons eues avec des gens, en France, c'est que les PME, qui étaient les premières qu'on visait pour tenter de les inciter à investir un petit peu plus dans la formation professionnelle, ont préféré carrément payer leur taxe sur la masse salariale, même si elle était moins élevée, puisqu'il y a une gradation des taxes sur la masse salariale, plutôt que de satisfaire au régime bureaucratique très intense qui leur a été imposé. Alors, dans ce sens, oui, ce sont les cadres des grandes entreprises qui ont profité le plus de la formation professionnelle imposée par la taxe sur la masse salariale et non pas les PME, qui en avaient le plus besoin.

**Le Président (M. Facal):** Merci.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, si vous me permettez, très rapidement, je vais faire le tour, parce qu'on a parlé à la fois, dans la présentation du Conseil du patronat, de l'expérience australienne, britannique, française. Et je voudrais la résumer en disant ceci... Nous aurons, d'ailleurs, quant à l'expérience française, l'occasion, d'ici à peine deux semaines et demie, de rencontrer une délégation française dans le domaine de la plasturgie, qui viendra rencontrer divers partenaires québécois et qui pourra nous faire connaître les retombées extrêmement positives qu'ils attribuent à leur système de formation.

Qu'il me soit permis simplement d'indiquer, ici, quant à l'expérience australienne, qui est assez intéressante puisqu'elle est assez récente, de simplement vous signaler que, mise en place par une loi, en 1990, intitulée «le training garanti»... Cette loi obligeait les entreprises dont la masse salariale dépasse les 200 000 \$ à engager des dépenses de formation équivalent à au moins 1 %. Et je dois vous dire que, deux ans après, le taux qui était celui de la dépense égalait 1,5 %, en deux ans. En 1994, le gouvernement australien adoptait une politique de l'emploi avec une stratégie industrielle et suspendait le training garanti pour une période de deux ans, mais dans la mesure où les entreprises ouvraient des places d'apprentissage pour les jeunes, l'objectif visé étant de passer, de 1994 à 1996, en deux ans, de 26 000 à 50 000 places. Alors, c'est donc une suspension seulement, et une évaluation doit être faite, dès l'an prochain,

sur cette question. Mais on voit toujours que c'est un effort continu.

Mais ce qui est encore plus intéressant, et je termine là-dessus, c'est vraiment le rapport du Bureau international du travail, et j'en cite deux lignes, simplement ceci, M. le Président: «The systems of financing training of Brazil, Japan, Nigeria and the Republic of Korea — alors, on est au Brésil, au Japon, au Nigéria, en Corée — which are discussed later in this book — ce sont là, donc, les expériences étudiées dans cette étude, là, du BIT — are examples of government-established levels of minimum investments.» Et ça continue: «In India and Pakistan, compulsory training schemes have been introduced via apprenticeship systems as an alternative to levies.»

Alors, c'est donc dire que, que ce soit sous la forme d'investissements minimaux ou sous la forme d'apprentissage, c'est, mais vraiment, très répandu, et l'étude du Bureau international du travail fait écho, dans tous les continents, d'expériences qui se mènent. Il faut vraiment mener un combat d'arrière-garde pour penser qu'au Québec on doive être les seuls à ne pas avoir le pas.

**M. Dufour (Ghislain):** M. le Président.

**Le Président (M. Façal):** Si vous voulez réagir, oui.

**M. Dufour (Ghislain):** Je voudrais donner la parole à mon collègue, Claude Robert, et je réagirai à Mme la ministre sur le plan du Parti libéral.

**Le Président (M. Façal):** Le groupe ministériel a épuisé ses 20 minutes. Alors, je vous inviterais... Non, non. Vous pouvez réagir, bien sûr, mais relativement brièvement, et, ensuite, nous passerons à l'opposition. M. Robert.

**M. Dufour (Ghislain):** Bien, juste, juste Claude, puis j'aimerais reprendre la parole sur ce que vient de dire Mme la ministre.

**Le Président (M. Façal):** M. Robert.

**M. Robert (Claude):** J'ai trouvé intéressants les commentaires de Mme Harel, mais je pense que Mme Harel devrait être préoccupée davantage à écouter ce qui se passe chez nous, au Québec, et ce qu'on peut lire dans les commissions. Je pense qu'on aura l'occasion de le faire tantôt, le temps est tellement restreint.

Moi, j'aimerais vous parler de l'industrie du camionnage. Je vous ai écrit une lettre, d'ailleurs, personnellement, dans laquelle nous, chez nous, dans le camionnage, on dépense à peu près... 50 % de nos dépenses totales sont des salaires. J'écoutais M. Massé de la FTQ. La FTQ a investi chez Robert Transport. Donc, je suis un bel exemple de tout ce qui se passe ici, ce matin. Nous, malgré tous les efforts avec les investis-

sements qu'on a faits et puis avec la participation des gens de la FTQ au niveau de la formation économique, entre autres, on est arrivés à la conclusion, chez moi, qu'on peut dépenser à peu près, selon les moyens qui nous le permettent, environ 0,5 %. Si on devait dépenser le 1 % suggéré par votre projet de loi, Mme la ministre, on devrait dépenser, chez nous, tout près de 600 000 \$. Et j'ai été flatté, tantôt, quand vous avez dit: Les très grandes entreprises du Québec qui ont une masse salariale de 10 000 000 \$, parce que, nous, chez nous, notre masse salariale, c'est 60 000 000 \$, et on est une petite PME nord-américaine. Donc, la préoccupation que nous avons, elle est très importante. 600 000 \$, ça représente à peu près 45 % de nos profits de l'année passée. Or, s'il fallait qu'on verse ça sur une base annualisée, en augmentation avec les taxes sur les capitaux qui nous ont été imposées cette année, il faudrait absolument que l'économie soit très florissante, sans quoi les emplois ne seraient plus au Québec.

L'autre préoccupation majeure que j'ai, Mme la ministre, c'est que, lorsque vous nous visez directement avec une taxe ou avec un projet, appelons ça de contribution volontaire, c'est que, nous, les entreprises du Québec telles que le camionnage, on est sur roues et on roule, mais on roule de l'extérieur du Québec aussi bien qu'à partir du Québec. Les entreprises qui arrivent de l'extérieur, qui ne sont pas sujettes à pareil projet de loi, qu'est-ce qu'elles font par rapport à nous, les entreprises du Québec? Ça, je pense que c'est une réalité, là, à laquelle on doit être capable de répondre dans un avenir rapproché. Moi, en tant qu'entreprise de camionnage, on en fait, de la formation. Mais, lorsque vous parlez de comités de formation et qu'on a entendu, tantôt, les gens de la FTQ proposer un comité paritaire, lorsqu'on a une préoccupation — c'est parce que j'essaie de répondre à Mme la ministre, qui a pris beaucoup plus de temps que moi — au niveau de dire: On veut partager avec nos employés la préoccupation d'entreprise, moi, je pense que j'ai un commentaire à faire là-dessus, c'est qu'on oublie très souvent la notion de compétitivité, la notion de concurrence. Or, lorsqu'on le fait et qu'on a un plan d'entreprise bien détaillé et bien dirigé et qu'on essaie de le faire partager aux gens, que ce soit du milieu syndical ou les employés en général, souvent, il y a des éléments de confrontation et la difficulté de travailler en comité paritaire lorsqu'il s'agit de donner une direction à une entreprise.

**Le Président (M. Façal):** Merci...

**M. Robert (Claude):** C'était ce que je voulais vous faire partager.

**Le Président (M. Façal):** Merci, M. Robert. Je pense, M. Dufour, que vous vouliez réagir à Mme la ministre.

**M. Dufour (Ghislain):** Oui. Bien, ça sera deux phrases, juste pour indiquer qu'on n'utilise probablement

pas les mêmes documents. Voici la synthèse, Mme la ministre, que, moi, j'ai de l'expérience australienne, synthèse. Tout ce que vous avez dit est vrai, là, au niveau de l'information. Sauf que pourquoi ils l'ont arrêtée et remplacée par des mesures incitatives? Aucune évaluation formelle n'a été faite. Les coûts d'administration et de vérification étaient cependant élevés, et la mesure, jugée contre-productive. Alors, on...

**Le Président (M. Facal):** Merci.

**M. Dufour (Ghislain):** ...lit deux analyses tout à fait différentes. Sur le BIT, vous me permettez d'ajouter le petit bout que vous ne mettez pas.

**Le Président (M. Facal):** Un petit bout.

**M. Dufour (Ghislain):** Le petit bout, c'est: Le BIT admet que l'imposition de dépenses minimales peut avoir des effets pervers sur le fonctionnement du marché. Par exemple, de telles obligations augmentent le coût de la main-d'oeuvre et vont inciter des entreprises à investir davantage dans des innovations technologiques. C'est ce qu'on dit, nous aussi.

**Le Président (M. Facal):** Merci, M. Dufour. Alors, nous...

**Mme Harel:** M. le Président, juste une question, là, très concrète, précise, là. Le groupe, c'est le groupe Robert, c'est un holding de plusieurs entreprises, hein, combien d'entreprises représentez-vous à l'intérieur du groupe?

**M. Robert (Claude):** Environ une dizaine.

**Mme Harel:** Une dizaine, et c'est chacune qui sera amenée à être évaluée aux fins d'être admissible ou pas à la mesure. Vous, vous avez fait un calcul de l'ensemble des masses salariales de chacune de ces 10 entreprises?

**M. Robert (Claude):** Elles sont toutes assujetties, soyez sans crainte...

**Mme Harel:** Elles sont toutes de plus de 1 000 000 \$ de masse salariale?

**M. Robert (Claude):** Bien sûr.

**Mme Harel:** Bon. Alors, chacune aura donc un montant qui variera, si j'ai bien compris, sur 600 000 \$, vous nous dites? Donc, 10, ça veut dire entre 60 000 \$ ou... autour de 60 000 \$ de moyenne. C'est bien le cas?

**M. Robert (Claude):** Ah! Oui, parce qu'il y a...

**Mme Harel:** D'accord.

**M. Robert (Claude):** ...des entreprises plus ou moins grandes.

**Mme Harel:** Donc, on parle de 60 000 \$ de moyenne. Très bien, je vous remercie.

**Le Président (M. Facal):** Merci. Alors, nous allons maintenant entreprendre les 20 minutes, avec souplesse, de l'opposition.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui, M. le Président. À mon tour de remercier le Conseil du patronat d'avoir fait cette présentation et d'avoir eu l'élégance, même s'il n'avait pas grand temps à sa disposition, de nous envoyer le mémoire à l'avance de sorte que nous puissions le lire.

• (12 h 40) •

Suite à certains échanges qui viennent d'avoir lieu, on est en train, au moment où je parle, M. le Président — et je parle en même temps à la ministre — de nous distribuer copie d'ébauches de règlement, j'imagine, puisqu'on lit «pour fins de discussion», qui ont circulé — qui sont datées du 26 avril — entre certaines personnes, sauf la ministre et nous. Alors, elles ont dû circuler avec un certain parrain signataire quelque part. J'aurai une première question à poser à M. le président du Conseil du patronat: Est-ce que ces consultations-là se sont faites dans le cadre de la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre ou dans une autre instance?

**M. Dufour (Ghislain):** Non, je ne veux pas qu'on donne plus d'importance qu'il le faut à ça, à ces documents-là. J'ai expliqué dans quel contexte. Mais c'est là que, nous aussi, on va chercher notre information, ce qui peut être admissible, non admissible, etc. Alors, la façon dont, nous, on a été informés, c'est très simple. Probablement, sans vouloir mal faire, la SQDM a mis sur pied des couples de travail, a sollicité des réactions d'entreprises. Pour avoir des réactions d'entreprises, il a fallu avoir des documents. Alors, quand des entreprises sont, comme ça, consultées dans le champ, elles nous appellent, par définition: C'est quoi, votre position, où est-ce qu'on s'en va avec ça? Ceux qui ont connu, par exemple, les comités de santé et de sécurité à la CSST savent très bien qu'on ne règlera pas le problème, dans le domaine de la formation, de façon aussi simple que le prévoit le document. Alors, voilà, ce n'est pas la SQDM, je veux dire, ce n'est pas le conseil d'administration, là, qui a été impliqué, c'est de l'administration interne.

**M. Charbonneau (Bourassa):** De toute façon, M. le Président, ça m'aurait inquiété plus de savoir qu'il n'y avait absolument rien en préparation que d'apprendre qu'il y a quelque chose en préparation. Mais ça m'inquiète de savoir que ça circule en certains milieux très réservés seulement et que, maintenant, il y aura une circulation élargie. Et, comme la ministre découvre tout

ça en même temps que nous, ça va ajouter de la matière au débat et à la prise en considération par les parlementaires...

S'agissant d'expérience française, je ne veux pas entrer dans ce débat-là. La ministre va nous remettre un document, mais nous en avons, je pense, l'équivalent, de toute façon. Et il y a des interprétations qu'on peut faire, il y a des enseignements qu'on peut tirer. Et il y a aussi eu une mission, en janvier dernier, faite par un professionnel qui s'appelle Beaudet, dont j'ai demandé le rapport tant à la ministre de l'Emploi qu'au ministre de l'Éducation, parce que c'est une mission financée par les deux, apparemment. Et j'espère toujours avoir accès à ce rapport, puisqu'il a passé là une semaine ou plus à étudier particulièrement cette expérience française, et peut-être qu'il y a des lumières qu'on n'a pas encore mais qu'on pourra tirer de ce rapport.

Deuxièmement, pour ce qui est des autres études, nous espérons toujours avoir accès à certains résumés d'études ou à certains documents techniques qui nous permettront de discuter en toute aisance de ces données sur lesquelles on échange. Ma question à M. le président du Conseil du patronat va se greffer à la page 8 de son mémoire, où il est dit: «Nous croyons que ce rôle est exagéré...», c'est-à-dire le rôle confié à la SQDM relativement au règlement que la SQDM devra élaborer. Et, en particulier, vous semblez vous arrêter sur un problème, là, la définition de la formation professionnelle. Est-ce à dire que vous souhaitez que la loi 90, si jamais elle devait être adoptée, contienne une définition plutôt que de déléguer l'élaboration de cette définition à la SQDM, premier volet de la question? Deuxième volet, vous dites: «...on "politise" l'organisme et on place en opposition certaines des parties». Est-ce à dire que vous désespérez, en quelque sorte, d'en arriver à une définition qui serait l'objet d'un consensus au sein du C.A. de la SQDM, tel que vous le connaissez?

**M. Dufour (Ghislain):** M. le Président, les gens qui siègent à la SQDM actuellement ont été nommés dans le cadre d'un mandat très précis, qui est de gérer plus ou moins 260 000 000 \$, de prendre des grandes orientations genre l'orientation sectorielle, l'orientation régionale, en fait, de gérer l'argent qui est mis à la disposition de la SQDM suivant le meilleur intérêt des travailleurs et des employeurs. C'est ça, la mission de la SQDM. Le jour où... Vous le savez, tout à l'heure, M. Massé a défini sa formation, qui n'est pas la nôtre, et je vous ai cité M. Larose qui a une définition qu'on connaît tous de la formation professionnelle. Mais la SQDM n'a pas besoin qu'on aille se chicaner là pour convenir de ça. Il y a déjà assez de travail à faire pour essayer de s'entendre sur la répartition des sommes d'argent et les principes qui accompagnent cette répartition-là qu'on n'a pas à politiser la SQDM pour la définition de «formation».

Par ailleurs, vous avez remarqué — je n'ai pas lu tout le mémoire — qu'on parle de la définition de «formation». Pour les autres règlements, on est d'accord

que ce sera la SQDM. Je vais vous donner l'exemple de la CSST, qui est déjà un dossier très difficile. Mais on n'a pas à se chicaner sur la définition d'un accident de travail, c'est dans la loi. On n'a pas à se chicaner si le «burn-out» est reconnu ou pas, ce n'est pas dans la liste des maladies professionnelles. Donc, on a un cadre opérationnel. Tandis qu'ici on n'en a pas. Sur «Travailleurs», «travailleuses», on va se chicaner, parce que, nous, on va vouloir que les cadres soient incorporés. Ce n'est pas la définition du monde syndical, «travailleurs», «travailleuses». On va avoir des problèmes avec les colloques, les congrès, les séminaires, etc.

Alors, ce qu'on pense, c'est que, dans un règlement, si la ministre pense qu'elle ne peut pas le mettre dans la loi... Mais qu'à côté siège un comité de travail qui va essayer de définir ce qu'est la formation et que le règlement définissant la formation soit adopté en même temps que la loi pour qu'on sache exactement ce dont on parle.

M. le Président, j'ai reçu, moi, des copies de lettres que Mme la ministre a reçues d'employeurs qui disent: Qui va définir mes affaires? On est unique, ou à peu près, au monde. Il n'y a pas de paramètres. Alors, ces entreprises-là ont peur de la machine que va représenter la SQDM.

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Verdun.

**M. Gauthier:** Merci, M. le Président. Nous partageons, vous et moi, vous et, du moins, le monde de la formation politique, l'importance de la formation professionnelle. Je vais vous poser des questions sur le CIRF, c'est-à-dire sur ce qui avait déjà été mis de l'avant comme politique incitative. Si je regarde les chiffres sur lesquels je peux comparer — et les informations que j'ai viennent essentiellement du ministère du Revenu — entre 1991 et 1993 — c'est deux années qu'on peut comparer — il y a eu une augmentation de 250 % des dépenses dans les entreprises pour la formation professionnelle. J'ai une augmentation de 300 % de personnes qui ont, entre 1991 et 1993, bénéficié du crédit d'impôt remboursable pour la formation.

Alors, ma question — et vous êtes en faveur, et je suis d'accord avec vous, des politiques incitatives: Est-ce que la politique incitative qu'on avait mise de l'avant — qui a atteint, actuellement, à peu près 0,3 % de la masse salariale, si je ne m'abuse, si je prends l'ensemble de la masse salariale du Québec — était sur la bonne voie, c'est-à-dire est-ce qu'on aurait fini par atteindre le 1 %? Sinon, quel type de politique incitative il aurait fallu mettre de l'avant pour atteindre cet objectif — sur lequel on peut partager, de part et d'autre — du 1 % de la masse salariale?

**M. Dufour (Ghislain):** Je vais prendre une première partie de la réponse, M. Laflamme enchaînera. Nous, nous étions d'accord avec les crédits d'impôt, nous le sommes toujours. Nous avons regretté que ça

disparaisse dans le dernier budget de M. Campeau, parce que, nonobstant cette loi-là, il y avait quand même celles qui font 3 %, 5 %, 6 % et qui pourraient en bénéficier, alors que, là, c'est réservé maintenant seulement pour les stagiaires. On trouve que c'est une erreur que d'avoir aboli le crédit d'impôt.

Je peux comprendre, par ailleurs, l'argumentation de la ministre, qui nous dit: Ça ne concernait que tant d'entreprises, ça allait chercher seulement tant d'employés. Puis après. Un programme de cet ordre-là ne peut pas être fonctionnel trois ans plus tard; ça prend beaucoup plus de temps que ça. Il aurait fallu en faire une meilleure publicité, d'une part. D'autre part, les PME, à cause de la paperasse, de la bureaucratie que ça impose, ne peuvent pas s'inscrire dans ces programmes-là, et même les grandes entreprises n'y vont pas parce que c'est trop compliqué. Mais on aurait pu le bonifier au lieu de le faire disparaître. M. Laflamme.

**M. Gauthrin:** Il y a quand même eu trois fois plus de PME, entre 1991 et 1993, qui ont décidé d'y participer, de 1 000 environ en 1991 à 3 000 en 1993, donc, déjà, elles embarquaient dans le processus.

**M. Laflamme (Guy):** Oui, et non seulement ça, mais, de 1991 à un peu plus tard, il y a des entreprises qui se classaient pour le 40 % de crédits d'impôt et qui, en changeant de classe, sont tombées dans le 20 %. Si on veut faire des études adaptées qui sont données à l'interne, il faut passer par quelqu'un de reconnu, une firme qui est reconnue par le ministère ou le gouvernement, et ces firmes-là, de façon à gérer le programme, seulement gérer le programme, nous chargent 18 %. Alors, la complication: pour avoir 20 % de crédit d'impôt, ça m'en coûte 18 % avec toute la paperasse et les problèmes qui vont avec. Alors, on s'en passe carrément.

• (12 h 50) •

Et, dans notre genre d'industrie, c'est de l'équipement sophistiqué qu'on achète surtout en Allemagne, ça ne se fabrique pas en Amérique du Nord. Et, de là, on doit soit faire venir les Allemands pour donner des cours ou envoyer des gens de notre personnel en Allemagne, qu'on va faire former et qui, après ça, vont revenir chez nous et vont donner la formation. C'est de même qu'on procède. Avec la nouvelle loi, il va falloir encore passer par des programmes. Alors, ça veut dire que ça va encore nous coûter un 20 %, 25 %, 30 % pour faire faire ces programmes-là, en plus du 1 %. Je trouve que c'est aberrant. De la formation, on en fait, on en fait continuellement, et veuillez croire que, même si on oeuvre dans l'industrie du meuble, on n'est quand même pas les derniers. On vient d'être certifiés ça fait deux semaines, ISO 9002. En vertu des normes 1994, nous sommes la première entreprise au Canada à être certifiée en vertu des nouvelles normes d'ISO. Alors, on n'est pas les derniers; dans l'industrie, on est à l'avant-garde de la technologie, mais sauf que ça ne se donne pas ici.

**Le Président (M. Facal):** M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** Une question à la ministre sur la remarque de M. Laflamme. Est-ce que les investissements de l'entreprise pour payer les frais de formation, les frais de voyages d'employés ou de professionnels de l'entreprise à l'étranger vont être comptabilisés dans le 1 %?

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je pense qu'il faut être bien clair: ce n'est pas le gouvernement qui va décider de ces dépenses admissibles, justement; c'est la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Ou bien, là, on renie tout ce qu'on a entendu depuis des années à l'effet que le crédit d'impôt était une mesure qui était impopulaire parce qu'elle était trop réglementée et qu'à chaque année il fallait tout un dispositif fiscal et réglementaire qui nuisait à l'entreprise. Au moment où l'on propose que ça s'ajuste au fur et à mesure, là, on nous dit: Non, décidez-le. Alors, c'est vraiment comme un revirement de discours. Ou bien, M. le Président, on considère que les partenaires du marché du travail ont un mot à dire important, déterminant et on leur laisse dire. Et mon engagement est toujours le même, c'est eux qui vont décider sur cette dépense de 1 %.

**Le Président (M. Facal):** Alors, je voudrais simplement rappeler l'esprit de nos travaux. Les échanges se font entre parlementaires et le groupe invité. Les échanges entre parlementaires eux-mêmes se feront à 14 heures, à la période des questions.

**M. Tremblay (Outremont):** Très bien, M. le Président. Alors, au président du Conseil du patronat, à la suite des remarques de la ministre: Si c'est conjointement défini par les partenaires, quelle est l'utilité, d'après vous, de l'article 60 du projet de loi?

**M. Dufour (Ghislain):** D'abord, merci, M. le Président. J'ai dit, tout à l'heure, que c'est une précaution que prend le législateur dans l'hypothèse où il ne pourrait pas. C'est sur l'article 19 ou 20 qu'il prend cette précaution-là, qui est là où on va vraiment décider ce qu'est la formation. Mais, moi, je ne peux pas comprendre, M. le Président, que le législateur délègue l'objet de sa loi à un conseil d'administration qui est nommé, bien sûr, par le gouvernement, mais qui n'est pas responsable devant personne, dans le fond. C'est quoi? Qu'on délègue la gestion comme on le fait dans tous les autres organismes, je comprends ça, mais qu'on délègue l'objet même... En tout cas, Mme la ministre, vous allez avoir besoin de nous convaincre et de donner à la SQDM des grands paramètres, parce que tout démarre avec ce problème-là. Toute la loi, là, c'est là. Les gens disent: Bien, est-ce que la mienne va être reconnue? Est-ce que la sienne va être reconnue? Ça va être quoi?

Alors, M. le député d'Outremont, je pense que, moi, vivant ces situations-là avec mes collègues syndicaux à l'année longue dans d'autres instances, je sais très bien qu'on fait des débats, à la CSST, par exemple, sur l'implantation des comités de santé et de sécurité, avec le représentant en prévention, dans le groupe 3, 4, 5 et 6. On fait ça depuis 1984, on est en 1995; ça fait 11 ans. Bien, c'est une prévision que le législateur... Moi, ça me confirme une chose, c'est que le législateur a vraiment décidé d'y aller le 1er janvier 1996.

**M. Tremblay (Outremont):** J'ai une dernière question...

**Le Président (M. Facal):** M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** ...au président du Conseil du patronat. Dans votre mémoire, à la page 2, vous dites, de façon claire... C'est même une citation qui a été clairement exprimée par tous les participants au Rendez-vous économique 1993. Pour y avoir participé, la partie patronale, la partie syndicale et le milieu de l'enseignement étaient bien représentés aux rendez-vous économiques 1991 et 1993. Alors, la citation, vous dites, c'est: «Que toutes les entreprises soient incitées...» Alors, ça a été accepté, ou est-ce que ça a été accepté à l'unanimité de toutes les parties? Donc, ça veut dire qu'à ce moment-là, au Rendez-vous économique 1993, tant la partie patronale que la partie syndicale et le milieu de l'enseignement étaient d'accord que ce soient des mesures incitatives.

Ma deuxième question: N'y avait-il pas également une autre recommandation unanime du Rendez-vous économique 1993 à l'effet que la fiscalité québécoise, notamment au niveau des taxes sur la masse salariale, devrait être repensée pour améliorer la compétitivité des entreprises?

**M. Dufour (Ghislain):** Alors, deux volets à votre question. Le dernier est plus facile. J'ai relu le communiqué de presse émis par le Parti québécois au mois d'août, lorsqu'il y a eu cette annonce du 1 %, et oui. Je ne dis pas que c'est la ministre de l'Emploi, là, elle n'était peut-être pas concernée à l'époque. Elle défend un dossier difficile à défendre. Mais c'est vrai ce que vous dites. Parce que, là, la marchandise n'est pas livrée là-dedans: on n'a pas une déduction des dépenses en considération, on ne revoit pas l'assiette fiscale. C'était un engagement du parti, à l'époque.

Sur le premier volet, oui, ça a été unanime. Ça a été unanime, donc, les syndicats, le milieu de l'enseignement, les patrons, sur l'incitation. Et on a désigné le Conseil de la science et de la technologie pour faire ces recherches-là. Le Conseil de la science et de la technologie a produit, quant à nous, deux excellents documents, dont un qui a fait l'objet d'un colloque, il n'y a pas tellement longtemps, auquel participait la présidente de la SQDM, qui avait comme objectif un peu de véhiculer

ce qu'on appelle des «success stories», parce qu'il y en a, au Québec, et elles ne sont pas connues. Sauf que, quand est arrivé le dépôt du projet de loi, bien, là, je veux dire, l'engrenage n'a pas fonctionné tellement bien. Tout est arrêté.

Voilà l'objet de la proposition no 3 que nous faisons à la ministre. Le gouvernement a des contraintes? Bon. Acceptons le projet de loi bonifié au maximum. Mais il n'est pas obligé d'entrer en vigueur immédiatement, ce projet de loi là. Moi, j'en connais bien des projets de loi, en tout cas, des volets importants de projets de loi qui ne sont pas en vigueur. Je pourrais en citer. Alors, à ce moment-là, pourquoi dire deux ans, et on le remet sur la table, ce projet incitatif? On sera les premiers à dire que ça n'a pas marché, et, voilà, les entreprises n'avaient pas embarqué, et la loi était là, on l'applique.

**Le Président (M. Facal):** Merci, M. Dufour. Alors, M. le député de Bourassa, peut-être, pour les remerciements de la fin.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Est-ce qu'il reste du temps pour une question?

**Le Président (M. Facal):** Il reste à peine quelques secondes au temps de l'opposition.

**M. Tremblay (Outremont):** Consentement.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Consentement?

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

**Le Président (M. Facal):** Vous vous «autodonnez» des consentements?

**M. Tremblay (Outremont):** Non, non, je demande consentement.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Ha, ha, ha!

**Le Président (M. Facal):** Non, non, une dernière très brève question.

**M. Charbonneau (Bourassa):** D'accord. Je voudrais demander à M. Dufour si, de son expérience, il y avait du progrès dont il peut témoigner, ces dernières années, en termes d'investissements en formation, ce dont on parle, même dans un contexte d'incitation, là, comme on le connaît, ou de valorisation. Il y a eu des campagnes de tous genres. Est-ce qu'il y a du progrès qui se fait, ou si on piétine, ou si on régresse, à votre connaissance?

● (13 heures) ●

**M. Dufour (Ghislain):** Il y a très peu de statistiques dans ce domaine-là. D'ailleurs, je suis très surpris de voir que le 0,6 qu'on nous cite est une étude fédérale. Il n'y en a pas qui ont été faites, vraiment, au

Québec. C'est ça. On voudrait une vision globale des choses. Ce que l'on dit surtout, c'est que ce n'est pas comptabilisé. Je ne suis pas capable de répondre à votre question. Mais, autour de nous, c'est évident qu'on réalise que, plus les entreprises s'en vont dans la technologie, elles n'ont pas le choix, il faut qu'elles en fassent. Donc, on pense qu'on dépasse largement le 1 %, sauf que ce n'est pas comptabilisé, on n'a pas la culture de la comptabilisation. Quand on se compare à la France, bien oui, elle a une loi qui oblige à comptabiliser, alors on fait moins. Et voilà pourquoi, nous, on pense que, si on mettait vraiment, vraiment le tableau sur la table, on aurait déjà probablement réalisé le 1 %.

**Le Président (M. Facal):** Merci.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Puisque le moment est venu de conclure, je voudrais vous remercier, au nom des membres de cette commission, de nous avoir apporté votre témoignage et d'avoir ainsi contribué au débat et, également, de nous avoir fait connaître quelques pièces de plus relatives à ce dossier. Merci.

**Le Président (M. Facal):** Merci. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, moi, M. le Président, là, je veux que le Conseil du patronat sache que je les remercie malgré tout. Ha, ha, ha! Il y a évidemment plusieurs façons différentes de regarder les mêmes choses. Je pense, entre autres, au Conseil de la science et de la technologie et à tous les travaux que M. Berlinguet a pu faire; je pense, entre autres, aux déclarations que mon prédécesseur, M. le député de Laporte, a faites quand il disait, il y a déjà quatre ans, que, si son système incitatif ne fonctionnait pas, il faudrait passer au coercitif. Mais, quoi qu'il en soit, je pense que l'objectif reste quand même important, l'objectif étant d'assurer un système simple, transparent, pas compliqué. Alors, si vous pouvez nous aider, je peux vous dire que c'est l'objectif qu'on cherche à réaliser. Je vous remercie.

**Le Président (M. Facal):** Merci, Mme la ministre. Je vous remercie moi aussi. Nous ajournons nos travaux jusqu'à la fin des affaires courantes.

(Suspension de la séance à 13 h 2)

(Reprise à 15 h 10)

**Le Président (M. Facal):** Bonjour. J'inviterais tous les parlementaires à prendre place. Alors, nous ouvrons cette séance de la commission spéciale sur la formation professionnelle dont le mandat est de procéder à des consultations particulières dans le cadre de l'étude du projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle. Nous allons entendre, cet après-midi, les représentants de la Fédération canadienne

de l'entreprise indépendante, section Québec, que j'invite à venir s'asseoir. Merci beaucoup.

Je rappelle à tous les participants que, selon nos règlements, la durée maximale de l'exposé de chaque organisme sera de 20 minutes et qu'ensuite les 40 minutes suivantes seront un temps d'échange partagé en deux blocs de 40 minutes entre les membres du groupe parlementaire formant le gouvernement et les députés formant l'opposition. Alors, si nos invités veulent bien commencer par se présenter, s'identifier et procéder à la présentation de leur mémoire.

#### Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

**M. Cléroux (Pierre):** Merci, M. le Président, mon nom est Pierre Cléroux, je suis le vice-président pour le Québec de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. J'ai à mes côtés Martine Marleau, qui est économiste à la Fédération. Je vous rappelle que la Fédération regroupe 17 000 PME, au Québec, qui sont situées dans toutes les régions du Québec et qui opèrent dans tous les secteurs d'activité économique. On a environ 4 000 membres qui opèrent dans le commerce du détail, 4 000 membres dans les services et aussi plus de 3 000 membres qui sont dans le secteur manufacturier.

J'aimerais remercier la commission de son invitation. La formation professionnelle nous tient beaucoup à coeur. Donc, on est heureux de présenter un mémoire ici, aujourd'hui. Je voudrais aussi m'excuser. Je viens tout juste de remettre au secrétaire de la commission copie de deux mémoires, un mémoire qu'on va présenter aujourd'hui et aussi les résultats d'un sondage CROP qu'on a commandité. Le mémoire que vous venez de recevoir est quelque peu différent du mémoire qu'on a fait parvenir la semaine dernière. On s'en excuse, mais on n'avait pas eu beaucoup de temps pour la préparation du mémoire. Donc, on a tenu à rajouter quelques éléments nouveaux, qui se sont ajoutés à la dernière minute.

Nous allons appuyer notre présentation, essentiellement, sur deux sondages. Le premier, c'est un sondage de la Fédération auprès de ses membres, qui a été réalisé au mois d'avril dernier auprès de 1 300 propriétaires d'entreprises québécoises, des PME. Il est en annexe de notre mémoire — la copie du sondage est en annexe de notre mémoire — et a trait à différentes questions sur la politique qui est présentée aujourd'hui. L'autre sondage, c'est un sondage qui a été fait par la firme de sondage CROP auprès de 1 007 Québécois et Québécoises, dont 595 travailleurs. Vous allez retrouver la méthodologie du sondage aussi en annexe du rapport.

Donc, pour commencer, je vais demander à Mme Marleau de nous parler de la formation qui se fait au Québec par les PME.

**Mme Marleau (Martine):** Alors, dans la première partie de notre mémoire, on s'est posé une question qui nous semblait fondamentale: Existe-t-il une crise de

la formation au Québec? Un des problèmes majeurs dans l'établissement d'une nouvelle politique en matière de formation professionnelle, c'est le manque de données sur la formation réalisée dans les PME québécoises. Le gouvernement appuie sa démarche sur le fait que seulement 2 % des corporations québécoises ont utilisé le crédit d'impôt à la formation. Il en conclut que peu d'entreprises du Québec font de la formation. Toutefois, selon nous, cette évaluation est fautive et dangereuse. Il est évident que des milliers d'entreprises font de la formation sans utiliser les crédits d'impôt, et ce, pour plusieurs raisons, entre autres, la complexité et la bureaucratie entourant les crédits d'impôt à la formation rebutent plusieurs PME.

Toutefois, on s'est aperçu, dans un sondage auprès de nos membres, qu'il y avait un autre facteur qui expliquait la sous-utilisation des crédits d'impôt à la formation et, ce facteur-là, c'est que les entreprises ne connaissent pas l'existence du crédit d'impôt à la formation. Seulement 27 % des entreprises de cinq à 19 employés connaissent l'existence des crédits d'impôt à la formation. Cette proportion augmente évidemment avec la taille de l'entreprise pour atteindre 67 % pour les entreprises de 50 employés et plus. Il est clair que les plus grandes entreprises disposent d'un département des ressources humaines bien structuré qui les informe sur les divers programmes gouvernementaux disponibles pour l'entreprise. Dans les plus petites entreprises, c'est souvent le propriétaire qui remplit cette tâche, et il n'est pas surprenant de constater qu'il ne soit pas toujours informé sur l'existence des divers programmes disponibles tels les crédits d'impôt.

Donc, à la lumière de ce résultat-là, il n'est pas surprenant de constater que peu d'entreprises utilisent les crédits d'impôt à la formation, et particulièrement les plus petites. Ces résultats sont importants parce qu'ils démontrent que le manque d'information explique en grande partie la sous-utilisation des crédits d'impôt à la formation par les PME et non le fait que les entreprises ne font pas de formation.

Alors, afin de pallier au manque d'information disponible sur la formation en entreprise, dans un sondage, nous avons demandé à nos membres d'indiquer s'ils faisaient de la formation, tant de la formation formelle qu'informelle, et nous avons utilisé les définitions de Statistique Canada pour définir «formation formelle et informelle».

**Mme Harel:** ...dans le journal, ce matin, mais ça nous fait plaisir à nouveau de vous écouter.

**Mme Marleau (Martine):** Non, non, ça, c'est un sondage auprès de nos membres, celui-là en premier.

**Mme Harel:** Ah bon! Vous l'avez lu il y a un mois déjà.

**Mme Marleau (Martine):** C'est ça. Alors, 79 % des répondants affirment faire de la formation formelle ou

informelle dans leur entreprise. On remarque que, même chez les plus petites entreprises de notre échantillon, le taux s'élève à 75 %. Alors, quoique les données relatives à la formation en entreprise soient rares, nos résultats ne sont pas uniques. Une étude réalisée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration en 1991 démontre des résultats similaires. L'enquête nationale sur la formation conclut que 78 % des entreprises québécoises offrent de la formation formelle ou informelle à leurs travailleurs.

Alors, en parallèle avec ce constat, on a décidé de demander à la firme CROP de faire un sondage mais, cette fois-ci, auprès des travailleurs québécois, un sondage téléphonique. Alors, on tentait de déterminer quel pourcentage de travailleurs avait eu accès à des activités de formation formelle et informelle en milieu de travail. 70 % des travailleurs interrogés avaient accès à des activités de formation au sein de leur milieu de travail. De plus, la moitié des travailleurs affirment que leurs employeurs offrent des activités de formation formelle, donc de la formation structurée qui, selon la définition, est admissible à des crédits d'impôt. On s'est intéressé ensuite à la satisfaction des travailleurs envers les activités de formation offertes à l'intérieur de leur entreprise. Cet aspect est important puisqu'il permet, entre autres, de mesurer l'adéquation de la formation qui est dispensée aux travailleurs. Cette formation est-elle satisfaisante? Est-elle perçue comme pertinente et utile aux yeux de ceux qui la reçoivent? Les réponses à ces questions parlent d'elles-mêmes. En effet, 84 % des travailleurs se disent satisfaits de la formation en entreprise. De plus, on remarque que 90 % des gens qui oeuvrent au sein des plus petites entreprises sont satisfaits et c'est dans cette taille d'entreprise que se regroupent les travailleurs les plus satisfaits de la formation.

Ainsi, non seulement les entreprises, et plus particulièrement les PME, forment-elles les travailleurs, mais ces derniers se disent satisfaits de la formation reçue. Il est donc difficile, suite à ces constatations, de comprendre l'urgence de l'introduction d'une mesure coercitive obligeant les entreprises à faire de la formation. Le gouvernement du Québec part donc d'un faux constat lorsqu'il déclare que peu d'entreprises font de la formation au Québec parce que seulement 2 % des corporations ont utilisé les crédits d'impôt à la formation. Les entreprises ne peuvent pas utiliser des programmes qu'elles ne connaissent pas. Par contre, l'enquête nationale sur la formation, le sondage de la firme CROP auprès des travailleurs québécois ainsi que nos propres sondages auprès des entreprises québécoises démontrent clairement que ces dernières font de la formation, et ce, de plus en plus. Il n'existe pas de crise à la formation au Québec. Les données précédentes démontrent clairement que la formation est présente au coeur des entreprises, que les travailleurs sont satisfaits de la formation offerte sur leurs lieux de travail et que rien ne justifie la création d'une nouvelle bureaucratie pour catégoriser et comptabiliser la formation professionnelle. Nous devons encourager la formation et non pas l'immobiliser.

• (15 h 20) •

**M. Cléroux (Pierre):** Une des dimensions de la politique qui est présentée aujourd'hui qui nous déplaît, c'est son caractère unidimensionnel. Pour nous, la formation, c'est une problématique globale qui demande une solution globale, comme le reconnaît l'OCDE dans son rapport sur l'emploi. L'OCDE identifie trois éléments indispensables au développement d'une stratégie de l'amélioration des compétences de la main-d'oeuvre: premièrement, l'amélioration de la qualité de l'enseignement initial, c'est-à-dire qu'on reconnaît que, lorsqu'on a un taux de décrochage élevé dans un pays ou dans un État, il y aura un besoin de formation en entreprise beaucoup plus grand par la suite; deuxièmement, l'amélioration du passage de l'école à la vie active, c'est-à-dire qu'il faut s'assurer que ce qu'on apprend à l'école, finalement, est utile sur le marché du travail; et, finalement, l'amélioration, évidemment, de la formation continue qui est faite en entreprise. On reconnaît que la responsabilité est là pour plusieurs groupes: le système scolaire, les entreprises, évidemment, et les travailleurs. Nous ne reculons pas devant nos responsabilités en tant qu'entreprise. Nous sommes conscients de l'importance de la formation, nous sommes conscients du rôle des entreprises dans la formation, mais nous pensons que la responsabilité est beaucoup plus large qu'uniquement sur le dos des entreprises. Le système scolaire doit faire sa part et les travailleurs doivent se sentir responsables également.

On a demandé à nos membres s'ils étaient satisfaits des qualités ou de la formation reçue des travailleurs: Lorsque vous embauchez quelqu'un, est-ce que vous êtes satisfaits de son degré de qualification? Comme on le voit à la page 12 du rapport, 49 % seulement des répondants nous ont dit qu'ils étaient satisfaits des qualités... du degré de satisfaction dans la préparation des diplômés, au niveau secondaire. Le taux, évidemment, augmente pour atteindre 78 % du côté universitaire. Mais on voit, évidemment, qu'il y a beaucoup de lacunes au niveau de notre système scolaire. À la page 13, on rapporte les résultats du sondage CROP. On leur a demandé, comme Mme Marleau l'a dit tantôt: Est-ce que vous êtes satisfaits de la formation que vous recevez en entreprise? 84 % des répondants ont dit: Oui, on est satisfaits. On leur a également demandé: Est-ce que vous êtes satisfaits de la formation que vous recevez à l'école? Et 79 % ont dit que oui. Donc, on s'aperçoit que les gens sont plus satisfaits de la formation qu'ils reçoivent en entreprise que de la formation qu'ils reçoivent à l'école, ce qui est assez surprenant. Et on dit que les entreprises ne font pas leur part en tant que formation! À la page 14, au graphique 10, on a demandé aux gens: Est-ce que vous faites de la formation afin de pallier aux lacunes du système scolaire? C'est-à-dire que, lorsque vous embauchez des gens, est-ce que vous êtes obligés de faire la formation parce que ces gens-là n'ont pas reçu la formation adéquate? 52 % ont répondu que c'était le cas pour les finissants des écoles secondaires; 47 % pour les finissants du cégep général; alors qu'on baisse jusqu'à 33 % pour les finissants au niveau universitaire.

À la page 15 du rapport, on présente un résultat particulièrement intéressant du sondage CROP. On s'aperçoit que plus les gens qui ont été interrogés — et ce sont des travailleurs — plus les travailleurs sont insatisfaits de la formation reçue dans le milieu scolaire, plus ces gens-là demandent la formation en entreprise. Donc, on voit qu'il y a une relation importante entre la qualité du système scolaire et le besoin de formation en entreprise. On voit que, si on n'a pas une bonne adaptation de ce qu'on apprend à l'école au marché du travail, les entreprises sont obligées de prendre la relève et sont obligées de faire de plus en plus de formation. Donc, pour nous, il est clair que, la formation, c'est important, mais il est clair aussi qu'on ne peut penser améliorer la compétence de la main-d'oeuvre québécoise sans améliorer la convergence de notre système scolaire et du marché du travail.

Un autre aspect de la loi qui nous rend insatisfaits, c'est l'aspect administratif, le fardeau administratif. Dans tous les pays industrialisés, on reconnaît l'impact négatif du fardeau administratif et réglementaire sur les entreprises et le développement de l'emploi. Le gouvernement du Parti québécois l'a grandement reconnu dans le budget du Québec. On a assoupli, on a harmonisé la TVQ et la TPS, et on fera, par ce fait-là, économiser aux entreprises québécoises des centaines de millions de dollars. L'OCDE et plusieurs autres organismes internationaux recommandent de réduire les cadres administratifs qui nuisent au développement d'entreprises et de supprimer la duplication des structures bureaucratiques.

Malheureusement, le projet du gouvernement en matière de formation va à l'encontre de ces principes reconnus et inflige un nouveau fardeau administratif au gouvernement et aux entreprises. Il est clair que les entreprises qui font plus de 1 % de leur masse salariale en formation se verront affliger un nouveau fardeau administratif. Ces entreprises devront comptabiliser chaque dollar qu'elles font en formation, c'est-à-dire les dépenses admises, les salaires, etc., et on devra créer un registre de formation qui devra être vérifié par Revenu Québec. Donc, les entreprises qui font déjà beaucoup de formation se voient pénalisées par cette nouvelle mesure administrative. De plus, il est évident que, parce que les définitions de formation sont très restreintes, beaucoup d'entreprises qui font de la formation ne verront pas leur formation reconnue. Donc, nous pensons que tout cet argent qui va servir à la structure, à l'administration, devrait plutôt servir à la formation des travailleurs. L'important, pour nous, c'est de faire de la formation et non pas de la comptabiliser.

Au cours de notre sondage du mois d'avril dernier, on a demandé à nos membres, les PME du Québec, de nous évaluer l'impact de cette nouvelle politique de la formation. À la page 21, au graphique 14, on voit qu'il y a des effets positifs et des effets négatifs. Dans les effets positifs, 15 % des répondants nous ont dit qu'ils vont effectivement augmenter la formation formelle et informelle en entreprise. Par

contre, il y en a 25 % qui nous ont dit qu'ils vont réduire la formation qu'ils font dans l'entreprise. Ça semble surprenant; ça ne l'est pas. Parce que, si vous regardez le projet de loi, vous voyez bien qu'il y a beaucoup de frais inhérents à la formation, qui vont exister à partir de cette loi-là, qui ne sont pas présents présentement. Par exemple, il faut faire un plan de formation. Plusieurs entreprises de 25 ou 30 employés qui n'ont pas de département de ressources humaines devront faire leur plan de formation à l'extérieur. Tout ça coûte 15 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$, et c'est évident que, avec les ressources limitées qu'on a en entreprise, cet argent sera de l'argent qui n'ira pas à la formation des travailleurs. Donc, les gens devront réduire leur formation à cause des coûts inhérents à cette nouvelle politique là.

Plus inquiétant encore, il y a plus de 50 % de nos répondants qui nous affirment que cette loi aura des effets négatifs sur l'embauche des travailleurs, parce que plusieurs de ces entreprises, qui font de la formation non structurée, donc de la formation qui ne sera pas reconnue pas les règlements de la SQDM, devront payer la taxe de 1 % sur leur masse salariale. Donc, on se voit affliger un nouveau fardeau fiscal, et il est évident, tous les experts le reconnaissent, que l'augmentation de 1 % d'une taxe sur la masse salariale a un effet négatif sur l'emploi. Combien d'emplois on perdra? Est-ce que ça sera 15 000, 20 000 ou 25 000? On ne sait pas, mais il est clair qu'on ne peut pas augmenter le coût d'embauche sans avoir un impact négatif sur les emplois créés.

• (15 h 30) •

Donc, je pense que ce que nous venons de présenter indique bien qu'on est contre le projet de loi 90. On aimerait bien, en fait, que Mme Harel le retire. Mais nous avons des commentaires sur le projet de loi quand même, parce qu'on pense que, peut-être, on ne sera pas écoutés. On a fait une évaluation de différents articles du projet de loi et on n'a pas beaucoup de temps, donc je ne passerai pas à travers, sauf pour trois articles qui sont déterminants pour nous.

Un, l'article 3 pour lequel Mme Harel avait été très claire. Dans sa conférence de presse, elle avait dit que les entreprises avec une masse salariale de moins de 250 000 \$ seraient exclues du projet de loi. À notre surprise, ce barème n'est pas dans le projet de loi lui-même. C'est une grande porte ouverte qui dit que le gouvernement devra, par voie de règlement, établir quelles sont les entreprises qui seront assujetties à la loi. Et ça, évidemment, pour nous, il est très clair que ces barèmes-là doivent se retrouver dans la loi; on doit savoir quelles entreprises seront assujetties par la loi.

L'article 5 est le coeur du projet de loi 90. L'article 5 définit les dépenses de formation qui seront admissibles. Dans toute politique de la formation, c'est le noyau, c'est là qu'on sait quelle formation va être admissible, quelle formation les entreprises pourront faire ou ne pas faire. Malheureusement, l'article 5 est vide. On donne carte blanche à la SQDM qui pourra, par règlement, définir quelle sera la formation admissible.

Pour nous, c'est tout à fait inconcevable, parce que, encore une fois, on dit: On vide le coeur du projet de loi pour le définir plus tard. En fait, je dis: Plus tard. Ce n'est pas tout à fait vrai, parce que les règlements sont déjà définis. On les a. M. Dufour en a parlé ce matin. On a une copie des règlements qui ont été définis par la SQDM. Est-ce qu'ils vont changer? Ça, on ne le sait pas.

Tout ce qu'on sait, c'est qu'ils ne sont pas dans le projet de loi, et tout ce qu'on sait, c'est que les PME n'ont jamais été consultées pour établir la définition des règlements qui vont définir la loi, si on peut dire.

Donc, pour nous, il est évident que la définition des dépenses admissibles doit se retrouver à l'intérieur de la loi pour que tout le monde puisse voir ce à quoi on s'engage, et il est évident aussi que la définition des dépenses admissibles doit inclure la formation qui est faite non structurée, parce que c'est cette formation-là qui est faite dans les petites entreprises.

Les règlements qui ont été présentés, qui ont été écrits par la SQDM nous laissent très songeurs, parce que... Je vais faire rapidement. On me dit que mon temps est presque écoulé. Il est évident... On demande ici un plan de formation. On nous dit que la formation sera reconnue... Pour qu'une activité de formation à l'interne soit valide, un plan de formation doit être préparé pour l'activité visée. Et ça, pour nous, ça ne correspond nullement à la structure et à la nature d'une PME.

Pour qu'un plan de formation soit fait, pour qu'il soit accepté par un comité paritaire à l'intérieur de l'entreprise et qu'il soit accepté par la SQDM, ça va occasionner des délais incroyables. Dans une PME, lorsqu'on achète de l'équipement ou de la technologie, la décision se fait rapidement. La décision de former ses travailleurs se fait également rapidement. La formation, on n'a pas besoin d'en faire dans un an; on a besoin de la faire immédiatement. C'est la seule raison qui fait que les PME sont capables de survivre dans un marché aussi concurrentiel, c'est leur flexibilité, leur dynamisme. C'est clair qu'avec une définition comme ça les gens vont faire de la formation qui ne sera pas reconnue par le gouvernement.

Dernier point sur le projet de loi, les articles 35 et 36, le pouvoir d'emprunt. On donne au Fonds national un pouvoir d'emprunt. Je sais que le gouvernement, les gouvernements, en fait, tous les gouvernements aiment bien dépenser avant d'avoir l'argent. Mais, pour nous, c'est un risque important, parce qu'on n'a aucune idée de l'argent qu'on aura dans le Fonds. Ça va dépendre de la définition des dépenses admissibles. À la limite, il pourrait y avoir zéro sou dans le Fonds national de formation, parce que les entreprises font de la formation. Donc, si on emprunte auparavant et qu'on dépense cet argent-là, c'est clair et certain qu'on devra changer les définitions de la formation admissible, changer le seuil des entreprises qui sont sous la loi, pour pouvoir refinancer le Fonds. Et, lorsqu'on donne au Fonds le pouvoir d'emprunter via la SQDM et qu'on donne à la

SQDM le pouvoir de définir les dépenses admissibles, c'est clair et net que l'argent va rentrer. S'il n'y en a pas assez, d'argent, on va changer les critères, et on va en trouver, de l'argent.

Donc, je vais conclure là-dessus, M. le Président. Je sais que le temps avance. Pour nous, il n'existe pas de crise de la formation au Québec. Les entreprises font de la formation et en font de plus en plus. Selon nos sondages, 57 % des PME québécoises faisaient de la formation en 1983; 80 % maintenant, en 1995, font de la formation. Donc, il y a eu une progression nette au cours des sept dernières années. On reconnaît l'importance de la formation. On reconnaît que les entreprises doivent en faire de plus en plus, mais on ne peut résoudre le problème complexe de la formation avec un projet de loi unidimensionnel qui ne vise que la responsabilité de l'entreprise. On doit responsabiliser le système scolaire et les travailleurs.

De la voix même des PME, cette loi coûtera des milliers d'emplois à l'économie québécoise. Donc, pour nous, ce projet de loi est prématuré et non nécessaire. Nous demandons donc au gouvernement et à Mme Harel un moratoire de deux ou trois ans afin de trouver des solutions globales à la problématique de la formation continue, des solutions qui mobiliseront les entreprises et les travailleurs et non qui les diviseront. Merci.

**Le Président (M. Facal):** Merci beaucoup, M. Cléroux et Mme Marleau. Je dois vous dire que nous sommes aussi contrariés que vous du peu de temps dont nous disposons. Par ailleurs, je suis sûr que, dans le cadre des échanges, vous pourrez insérer les autres points que vous auriez souhaité aborder. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, je vais souhaiter la bienvenue au responsable et porte-parole de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Je comprends que vous êtes le vice-président, M. Cléroux. Je n'ai jamais eu l'occasion de rencontrer le président. Qui est-il?

**M. Cléroux (Pierre):** Le président est John Bulloch.

**Mme Harel:** Il ne vient pas au Québec, si je comprends?

**M. Cléroux (Pierre):** Il vient au Québec, et, moi, je suis responsable des politiques québécoises.

**Mme Harel:** Bon, bien, j'apprécierais, la prochaine fois qu'il vient, que vous me le fassiez rencontrer. Ça fait déjà huit mois que je suis ministre de l'Emploi et j'ai vraiment rencontré l'ensemble de tous les dirigeants qui font partie de ce qu'on appelle les partenaires du marché du travail. Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer votre président. Dites-le-lui, en tout cas, de ma part, que ma porte est ouverte et...

**M. Cléroux (Pierre):** Si je peux vous préciser, Mme Harel, j'ai essayé de vous rencontrer pendant huit mois et je n'ai obtenu qu'une seule rencontre il y a quatre semaines. Donc, c'est peut-être la raison pourquoi vous n'avez pas rencontré M. Bulloch.

**Mme Harel:** Bon, bien, écoutez, de votre part je comprends que la rencontre a eu lieu entre nous. D'ailleurs, j'ai fait distribuer aux membres de la commission... Pour votre bénéfice à vous, peut-être pourrions-nous également vous remettre ce que vous m'aviez déposé à cette rencontre — j'y reviendrai — le 27 mars dernier. Étant donné que j'ai un peu de difficultés avec vos sondages, celui-là que vous m'aviez présenté en mars, celui que vous aviez fait faire par fax au mois d'avril et, encore une fois, celui que vous nous déposez aujourd'hui, par CROP... Et j'invite les membres de la commission, en annexe, à regarder les définitions de «formation formelle» et de «formation informelle» pour comprendre à quel point, malheureusement, ça manque encore de crédibilité. Je comprends que, dans «formation formelle», vous faites, entre autres, référence à des présentations audiovisuelles. Ça, c'est le formel. Alors, «informelle», si j'ai bien compris, dans votre mémoire, à la page 7, ça peut être de l'aide sur les lieux de travail, fournie par des collègues. Alors, ça, c'est votre définition de la formation informelle, à la page 7. Et, en annexe, à la formation formelle, on retrouve: présentations audiovisuelles. Ça, c'est le nouveau, le dernier des sondages CROP sur lequel vous nous dites que vous vous basez pour concevoir qu'il n'y a pas de problème de formation au Québec. En tout cas, vos définitions sont pour moi un problème, ça, c'est bien certain.

Évidemment, ce qui a été un problème également, c'est que, lors de notre rencontre, j'avais pris pour acquis que ce que vous me remettiez correspondait à un vrai sondage. J'invite les membres de la commission, là, et vous-même à prendre connaissance de ce que vous m'aviez transmis, qui s'intitulait «Les PME et la formation», Montréal, le 27 mars 1995; Pierre Cléroux, vice-président; Martine Marleau, économiste. Et on y retrouve un tableau dans lequel le titre se lit comme suit: «PME en faveur d'une taxe sur la masse salariale pour créer un fonds à la formation». Et on y voit une pointe de tarte, là, où on y dit: Non, 86 %. Donc, on prend pour acquis, à partir de ce qui nous est remis, que 86 % des PME sont défavorables à créer un fonds à la formation. Source, c'est indiqué: Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, l'opinion de nos membres, juillet 1994.

C'est bien plus tard, là, un mois plus tard que j'ai eu la curiosité d'aller vérifier dans le sondage de juillet 1994 pour me rendre compte — il est annexé d'ailleurs au document — que la question ne portait pas là-dessus; la question portait, finalement, sur la réforme de l'assurance-chômage, qui était dans l'actualité suite à la réforme Axworthy, et pour me rendre compte que, finalement, vous aviez utilisé, pour ne pas dire détourné, une réponse à la question des charges sociales pour financer

la formation des employés et des chômeurs à partir de l'assurance-chômage et que vous m'aviez transmis le tout comme étant un refus des entreprises de soutenir le 1 % sur la masse salariale. Mais le procédé...

**M. Cléroux (Pierre):** Est-ce que je peux répondre? Parce que là...

**Mme Harel:** Écoutez. Je vous le dis rapidement...

**M. Cléroux (Pierre):** J'aimerais bien répondre aux attaques...

**Mme Harel:** ...parce que, ça, c'était le premier des sondages que j'ai vérifiés.

● (15 h 40) ●

Le deuxième, c'est celui sur lequel vous vous êtes basés pour faire une tournée en région, dans laquelle vous annonciez à chaque région la perte d'emplois qui résulterait du 1 %. Alors, dans l'Estrie, c'était 1 500 emplois perdus, en Mauricie je ne sais plus, là, mais il y en avait aussi pour chacune des régions. Et, finalement, vous faisiez cette distribution des emplois perdus. Et la question que je me suis posée, c'est à savoir: Ça ne vous est jamais venu à l'idée, des emplois qui ne sont pas occupés, au Québec, faute de qualifications, faute de formation adéquate? Je regardais le rapport du Conseil régional de développement de la Beauce dernièrement, qui évaluait à 600 les emplois qui n'étaient pas occupés dans leur région, faute d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée. Est-ce qu'on pourrait aussi espérer qu'on puisse attendre de vous que vous évaluiez le nombre d'emplois qui ne sont pas occupés, au Québec, faute de gens qualifiés pour les occuper?

**Le Président (M. Facal):** M. Cléroux.

**M. Cléroux (Pierre):** Bon, il y a plusieurs éléments. Dans les définitions... Bon, les définitions de la formation formelle et informelle sont le coeur du débat de la formation. Il est évident que la définition de la formation qui est faite dans une grande entreprise et dans une petite entreprise est fort différente. Dans une entreprise de 15 ou 20 employés, on ne peut pas penser avoir des classes de formation. Il y a peut-être cinq ou six personnes qui font la même tâche dans l'entreprise, quand c'est le cas. Donc, la formation se fait d'une façon informelle, c'est-à-dire que c'est quelqu'un de la firme qui va à l'extérieur, qui revient avec une nouvelle technologie et qui forme ses collègues de travail. La formation se fait de différentes formes. Mme Harel parlait des présentations audiovisuelles. Oui, en entreprise, lorsque vous avez seulement deux personnes que vous voulez former, vous achetez des programmes audiovisuels pour former les gens, parce que, évidemment, vous ne pouvez pas faire venir un formateur pour deux personnes. Donc, la définition de la formation doit tenir compte de la nature des entreprises et de la nature des

PME. J'aimerais rappeler à Mme Harel que 50 % des travailleurs québécois travaillent dans une PME, 85 % des nouveaux emplois sont créés par une petite et moyenne entreprise.

Pour ce qui est des sondages, c'est vrai, je suis d'accord avec ce que Mme Harel dit, la question n'était pas spécifique, elle était générale. La question touchait sur la création d'un fonds, d'une taxe ou d'une contribution à un fonds. Cependant, si Mme Harel avait voulu nous expliquer son projet... À partir de l'élection, on a essayé d'obtenir une rencontre ou des explications avec son chef de cabinet, M. Doray, qui nous a dit que, jusqu'au mois de mars, il n'y avait pas de projet sur la table, qui nous a dit que ça ne s'en venait pas tout de suite, qu'il n'y avait rien de défini. Donc, on n'a pas pu poser la question à nos membres sur un projet bien spécifique, parce qu'il n'y en avait pas, de projet, supposément. Aussitôt qu'on a eu un projet spécifique, on a refait un sondage par fax, parce que le temps ne nous permettait pas de le faire par écrit, par lettre. On l'a fait par fax auprès de 3 500 PME québécoises qui nous ont dit ce qu'on a rapporté aujourd'hui. Et, si Mme Harel n'est pas convaincue de l'opposition des PME, elle devrait peut-être nous dire combien de fax et de lettres elle a reçus de propriétaires d'entreprises québécoises qui sont opposés à cette taxe-là.

Mme Harel me reproche d'aller dans les régions pour expliquer le projet des PME québécoises... Laissez-moi finir, Mme Harel a pris tout son temps, elle.

**Le Président (M. Facal):** Mais est-ce que je vous ai coupé la parole? Pas du tout. Continuez, je vous en prie.

**M. Cléroux (Pierre):** Ce que je veux dire, c'est que Mme Harel nous reproche d'aller en régions pour expliquer le projet de loi aux PME québécoises. Nous avons des... Est-ce que je peux vous demander, M. le Président, c'est quoi, les signes que vous me faites?

**Le Président (M. Facal):** Je ne vous fais aucun signe, je parlais au député de Bourassa, ici, mon collègue.

**M. Cléroux (Pierre):** D'accord.

**Le Président (M. Facal):** Continuez, je vous en prie.

**M. Cléroux (Pierre):** D'accord. Dans toutes les régions du Québec, on a des membres, que ce soit Gaspé, Montréal, Valleyfield, Granby ou Sherbrooke. Donc, pour nous, c'est important de rencontrer ces membres-là et de leur expliquer la nature du projet de loi et la façon dont ce projet de loi va les affecter. Et c'est pour ça qu'on a fait une tournée régionale et c'est pour ça qu'on a expliqué à nos membres l'impact de cette loi-là. Donc, je pense que ça répond un peu aux questions qui ont été posées.

**Mme Harel:** Manifestement, M. le Président, je me rends compte qu'il serait difficile pour la Fédération canadienne d'expliquer la nature du projet de loi si tant est que c'est ce qu'on retrouve dans le mémoire qui est expliqué aux membres et qui, dans le fond, m'explique maintenant pourquoi bon nombre d'entre eux, lorsque, justement, ils nous transmettent leurs réactions, sont surpris de recevoir une lettre ou un téléphone... Parce que je crois important de répondre personnellement à chacune des personnes qui nous écrit, pour faire connaître la nature exacte du projet de loi. Et la nature exacte du projet de loi vous avait d'ailleurs été expliquée lors d'une rencontre, le 17 mars 1995, par le secrétaire à la concertation, secrétaire qui est ici présent et qui, donc, avait donné suite à une demande de rencontre, et moi-même, je le faisais, donc, le 27 mars, à l'occasion de laquelle consultation on a procédé à un réexamen de la proposition. Et ce que l'on retrouve dans le projet de loi 90, c'est justement cette possibilité de tenir compte de la formation qu'on peut appeler «sur le tas» ou qu'on peut appeler «interne», «interne» n'identifiant pas exactement... Puisqu'il peut y avoir aussi de la formation interne donnée par un établissement d'enseignement scolaire, qu'il soit collégial ou qu'il soit secondaire; ça peut être aussi une formation interne donnée par une firme privée.

On ne se comprend pas, je crois, là, M. Cléroux. Il n'y a pas de registre dans le projet de loi, il n'y a pas non plus de plan de formation dans le projet de loi. Ce qu'il y a dans le projet de loi, c'est la nécessité pour une entreprise de consacrer l'équivalent de 1 %. Vous nous dites représenter les petites et moyennes entreprises. Alors, ce sont celles qui ont une masse salariale de plus de 250 000 \$ qui auront à consacrer 2 500 \$ dans leur année — 2 500 \$ — et qui auront à le faire directement, si elles le souhaitent, si c'est vraiment leur choix, avec la commission scolaire ou avec l'institution d'enseignement collégial. Ça peut être l'institut Teccart, à Montréal, ou ça pourrait être le cégep. Ça pourrait être également une firme qu'elles engagent directement, si tant est qu'elles préfèrent cette façon-là de procéder, laquelle firme doit être répertoriée, comme elle l'est présentement. L'exigence, pour les firmes, d'être répertoriées vient du fait qu'il nous faut définitivement — comme le précédent gouvernement, d'ailleurs, l'avait lui-même pensé — nous assurer que ces firmes vont devoir se présenter avec les qualifications qu'elles ont quant à la formation qu'elles veulent dispenser. Vous savez très bien les problèmes qui se sont produits récemment. Je fais allusion à tous ces cercles solaires ou, en fait, ces temples solaires et autres clubs du même acabit. Alors, évidemment, l'idée, c'est d'évincer ce genre de firmes qui prétendraient vouloir se faire répertorier et faire de la publicité à partir de là.

Mais je reviens au choix que l'entreprise fait, et ce choix-là est le sien. Alors, je ne comprends pas quand vous dites, là: La formation qui ne sera pas reconnue par le gouvernement. Le gouvernement n'a pas l'intention, justement, de s'immiscer à la place de l'en-

treprise pour décider quelle est la formation dont elle a besoin. Elle veut procéder par la formation sur le tas? Ce n'est qu'à ce moment-là qu'un plan de formation est requis au sein de l'entreprise, et ce plan de formation est satisfait, l'obligation d'avoir un plan de formation est satisfait si c'est conjoint avec les employés. Il n'y a même pas besoin de le faire valider, puisque, dans la mesure où il est réalisé conjointement, il est satisfaisant.

Alors, dites-moi, là, elle est où, la bureaucratie? Elle est où, finalement, la bureaucratie? Dans la mesure où l'entreprise va procéder de la même façon, j'imagine, qu'elle procède, là, lorsqu'elle achète de l'outillage, elle garde des reçus, elle va garder ses reçus quand elle embauche une firme ou, encore, elle va garder ses reçus lorsqu'elle contracte avec une commission scolaire, une polyvalente ou un cégep, et puis, si ce n'est pas par cette voie-là qu'elle procède, elle va le faire avec ses employés dans le cadre d'un plan de formation qu'ils vont se donner. Alors, quoi d'autre, selon vous, là, vous fait penser à l'hydre bureaucratique que vous pourchassez à travers les régions du Québec?

• (15 h 50) •

**M. Cléroux (Pierre):** Il y a deux éléments là-dedans. Le premier, c'est que c'est évident, parce que Revenu Québec sera en charge de valider les dépenses admissibles, que les entreprises devront comptabiliser leurs dépenses de formation d'une façon séparée. Elles ne le font pas présentement. Le sondage nous démontre que seulement 14 % des entreprises de moins de 20 employés comptabilisent d'une façon séparée leurs dépenses de formation. Il n'y a pas 30 % des autres entreprises, ce qui inclut des entreprises de 100 employés et plus, qui le font. Donc, ça, c'est le premier élément. C'est évident que les gens devront avoir une comptabilité séparée pour la formation.

La deuxième chose, c'est que le plan de formation... Mme Harel, vous me dites que vous ne le voyez pas, le plan de formation; je l'ai devant moi, là. On dit clairement, c'est écrit noir sur blanc: Pour qu'une activité de formation soit valide, un plan de formation doit être préparé pour l'activité visée. Ce plan, que l'employeur conserve pour des fins de vérification, doit contenir...

**Mme Harel:** Excusez-moi, M. Cléroux. Je vous demanderais de lire au complet. C'est indiqué: Pour qu'une activité de formation à l'interne...

**M. Cléroux (Pierre):** À l'interne.

**Mme Harel:** Ça, ça réfère à la formation sur le tas. C'est le document de consultation qui a été distribué par le président du Conseil du patronat, ce matin. Alors, «à l'interne» signifie bien ce que ça a à signifier, c'est-à-dire quand c'est une formation sur le tas.

**M. Cléroux (Pierre):** Mais c'est ça, Mme Harel, qui nous inquiète. Ce n'est même pas dans la loi. On est en train de discuter de règlements que je ne serais même

pas supposé avoir entre les mains puisque ce sont des règlements qui sont écrits par des gens à la SQDM.

**Mme Harel:** Excusez-moi! M. le Président, j'inviterais le vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante à prendre connaissance de l'article 6, paragraphe 3° du projet de loi. Et c'est là où on retrouve la possibilité d'une formation sur le tas. Le mot «sur le tas», je reconnais qu'il ne s'y trouve pas, mais la rédaction telle que libellée de ce paragraphe 3° signifie ça.

**M. Cléroux (Pierre):** Et, pour continuer ma réponse, M. le Président, pour les activités de formation qui ne sont pas admissibles, par exemple, il est stipulé ici: Les activités de formation suivantes ne seraient pas admissibles. Et là, Mme Harel, je vais sauter les numéros 1 et 2 pour m'adresser au numéro 3. C'est marqué: Une conférence, un colloque et un congrès.

C'est ça, la problématique du projet de loi. On nous demande d'étudier un projet de loi, et on ne connaît pas le sens même du projet de loi, le coeur du projet de loi. Le coeur du projet de loi va être dans les règlements qui sont en train d'être écrits, à l'heure où on se parle, par la SQDM.

Lorsqu'on retire les conférences, les colloques et les congrès, on vient d'éliminer la formation qui se fait dans toutes les firmes de professionnels au Québec. Que ça soit les médecins, les chiropraticiens, les architectes, la formation continue se fait à travers des conférences et des colloques. Les chiropraticiens, leur corporation les oblige à suivre la formation continue à l'intérieur de colloques. Donc, cette formation-là ne sera pas reconnue comme une dépense admissible. On voit tout de suite que cette définition-là ne correspond pas à la structure d'une PME. Et c'est ça qui nous inquiète, parce que, dans le projet de loi, tout ça n'est pas stipulé. Ce sont des règlements qui viendront plus tard.

**Mme Harel:** Je reviendrai, M. le Président.

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Groulx.

**Mme Harel:** M. le Président, je pense qu'il serait préférable de faire l'alternance. Oui.

**M. Kieffer:** Moi, je veux bien laisser l'alternance jouer. Allez-y!

**Le Président (M. Facal):** Est-ce que c'est dans la ligne de...

**M. Kieffer:** Bien, j'ai envie de questionner le... Oui, j'ai envie de poser des questions, mais je suis bien prêt à l'alternance, là. Pas de problème.

**Une voix:** Consentement pour le député de Groulx. Il peut faire deux minutes. Ce n'est pas...

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

**Le Président (M. Facal):** Il reste, quoi, deux, trois minutes de ce côté-ci? Alors, M. le député de Groulx, oui, allez-y!

**M. Kieffer:** Oui. J'ai un certain nombre de préoccupations par rapport à votre mémoire. Un, vous n'indiquez nulle part, dans le mémoire, à quelle hauteur vous situez la formation que vous dites que les PME font. Et, je suis d'accord, les PME font de la formation, ça, c'est très clair. Et, dès le départ, je voudrais vous situer, là: ma conjointe a une PME, puis elle va embarquer de plain-pied dedans. Alors, je suis parfaitement au courant des problématiques qu'elle vit. En même temps, je suis d'accord avec le projet de loi. Alors, nulle part vous n'indiquez, dans votre mémoire, à quelle hauteur vous situez la formation qui est faite par les PME. Ça, j'aimerais ça le connaître, puis ça ne paraît pas ni dans votre mémoire ni dans celui de ce matin du CPQ, là.

On dit quoi? «C'est-u» 0,5 %, «c'est-u» 0,6 %, «c'est-u» 0,8 %, «c'est-u» 1 %? Nous, on a déterminé, au gouvernement, que le plancher minimal, c'était 1 %. Parce qu'on se base sur des expériences, entre autres, qui ont été faites à l'étranger, ailleurs. En Allemagne, on ne l'a pas mentionné ce matin, là, mais, en Allemagne, le programme de formation obligatoire de la main-d'oeuvre, il a débuté au début des années soixante. C'est sûr que ça n'a pas pris six mois avant d'avoir des effets, sauf qu'après 10 ans, au début des années soixante-dix, on a réalisé que la moyenne générale des entreprises, en Allemagne, investissait un demi-point de plus que ce que la loi avait édicté. Effectivement, il a fallu qu'on crée cette habitude, et ils sont passés par une loi pour le faire. Je vous pose la question parce que, constamment, on nous revient avec l'incitation. Mais ce n'est pas nouveau, ça, cette idée et cette volonté de former la main-d'oeuvre. Et là vous nous dites encore: il faudrait suspendre pendant deux ans pour qu'on continue à insister. Mais, Mon Dieu! qu'est-ce qui fait que vous n'avez pas insisté avant? Donc, ça, c'est ma première interrogation.

Ma deuxième interrogation. Vous dites...

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Groulx, pourriez-vous poser votre deuxième interrogation sans préambule? Parce que le temps consacré...

**M. Kieffer:** Alors, oui, j'y vais rapidement, rapidement, rapidement. Vous dites que le gouvernement va alourdir inutilement tout le processus et vous dites que c'est selon ses critères, et là je reprends votre texte, en introduction, vous dites «et selon les critères du gouvernement». Donc, tout le projet est fait en fonction des critères du gouvernement. Mais, par ailleurs, plus tard, vous dites qu'il n'y a pas suffisamment de...

**Le Président (M. Facal):** La question, s'il vous plaît.

**M. Kieffer:** Oui, oui, je pose la question. Je veux qu'il me dise de quel bord il se situe, là. Et, plus tard, vous dites qu'il n'y a pas suffisamment de précisions quant au contenu. Alors, est-ce qu'il y en a trop, est-ce que le gouvernement intervient trop ou est-ce qu'il n'intervient pas assez?

**Le Président (M. Facal):** Très bien.

**M. Cléroux (Pierre):** Il y a plusieurs éléments là-dedans. Je vais essayer d'y aller rapidement, là. Non, on n'a pas de chiffres sur combien les entreprises dépendent de leur masse salariale en formation. Il n'y a pas de chiffres comme ça qui existent au Québec. Ce qu'on sait, c'est que 80 % de nos membres, de la Fédération, font de la formation. Ce qu'on sait, c'est que 70 % des répondants au sondage de CROP, des travailleurs, reçoivent la formation. On ne dit pas que la formation, ce n'est pas important, on dit que la formation, c'est important, on dit qu'on n'en fait pas assez. On devrait en faire plus, mais on en fait de plus en plus. Et, pour nous, pour inciter les gens à en faire de plus en plus, la façon de faire, ce n'est pas de leur imposer une contribution obligatoire, 1 % tout le monde. Je ne sais pas, votre épouse, dans quel secteur elle est, mais c'est évident que la formation nécessaire dans une entreprise du commerce de détail n'est pas la même que dans une entreprise comme Softimage. Donc, il y a des différences selon les secteurs, il y a des différences de formation structurée, non structurée selon la taille de l'entreprise. Donc, il n'y a pas de barème miracle. Puis ce qu'on dit, c'est qu'il faut encourager les gens à en faire, de la formation, mais pas par une mesure coercitive.

Le deuxième élément, c'est qu'on est contre le projet de loi. Pour nous, ce n'est pas nécessaire. Donc, si vous me demandez les critères... la difficulté qu'on a avec le projet de loi, numéro 1, c'est qu'on aimerait mieux qu'il ne soit pas là. S'il est imposé, on aimerait ça que ça soit clair, qu'on sache ce que vous allez voter. Parce que, là, le projet de loi '90, c'est une coquille vide. Les règlements vont être établis plus tard. Sur le seuil, Mme Harel a dit: C'est 250 000 \$ et moins. Il y a un règlement qui va établir ça mais plus tard. Ce n'est pas écrit dans le projet de loi. Les définitions de la formation admissible, ce n'est pas non plus écrit dans le projet de loi. Ce sont des règlements qui vont être définis par la SQDM plus tard. On en a une copie ici, là, que M. Dufour nous a remise. Sauf que, si c'est pour fins de discussion, de quoi ça va avoir l'air à la fin? On ne le sait pas, puis on n'est pas consultés là-dessus non plus.

• (16 heures) •

**Le Président (M. Facal):** Merci. M. le député de Bourassa.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui, M. le Président. Je voudrais d'abord remercier la FCEI de sa contribution. Cette contribution est le fruit d'une analyse de la réalité qui est celle des PME, et qui se présentent à

bon droit comme les employeurs de la majorité des travailleurs québécois. On n'est pas face à n'importe qui, ici, là. C'est l'organisme qui représente, d'après les données, 52 % de la main-d'oeuvre québécoise. Cette organisation a pris le soin de faire un premier sondage général il y a un an, que la ministre a commenté par des propos assez durs, mais cette organisation ne s'en est pas tenu à ça. Elle a fait son travail et de manière très élaborée dans les derniers mois à l'aide de deux autres sondages substantiels. Et je crois qu'il faut souligner l'éclairage que nous apportent ces sondages. Ces gens-là ne répondent pas en disant: Nos entreprises, nos membres font tant pour cent. Ils nous disent: Attention, la formation est sous-comptabilisée actuellement. Qu'on parle de trois, de quatre, de cinq, là n'est pas le point; elle n'est pas comptabilisée autant qu'il s'en fait.

Deuxièmement, ce qu'ils nous disent, eux, après d'autres, ce matin, c'est que recourir aux statistiques du crédit d'impôt remboursable sur la formation pour se faire accroire qu'il se fait seulement une fraction minime d'un pourcentage en formation, c'est une référence qui n'est pas valable pour les fins de la discussion. La plupart des entreprises ne connaissent même pas cet instrument-là, il est peu utilisé, etc., donc ce n'est pas une référence.

Moi, je pense qu'il faut noter le sérieux des études qui ont été faites par la FCEI, même si elles ne vont pas toujours dans le sens attendu par celui qui propose le projet de loi. Habituellement, cette Fédération dégage des impacts possibles. Il ne faut pas fermer l'oreille ou l'oeil là-dessus. La réalité de la petite entreprise, elle est assez particulière, et il faut avoir côtoyé ces gens, il faut avoir été soi-même quelque peu dans le domaine pour savoir que le dirigeant d'une petite entreprise est une personne à tout faire et qu'on n'a pas beaucoup le temps de structurer des interventions très sophistiquées dans ce domaine-là.

Par contre, ce qu'on remarque ici, c'est qu'il s'en fait beaucoup, et de plus en plus. Et, moi, je voudrais féliciter la FCEI d'avoir attiré l'attention de ses membres, d'avoir fait un travail très important de sensibilisation de ses membres, et ça ne peut qu'être bénéfique pour la cause, en définitive, malgré quelques difficultés passagères que ça peut causer à d'aucuns.

J'aurais une suggestion à faire, moi, pour favoriser le dialogue entre la ministre et la FCEI, ce serait d'inviter la FCEI au conseil d'administration de la SQDM, comme sont déjà présentes les autres organisations représentatives des employeurs. Celle-ci représente 52 % de la main-d'oeuvre, peut-être que ça aurait du bon sens qu'elle soit assise à cette table de concertation permanente.

**Mme Harel:** On va en parler aux autres associations patronales, qui sont justement en train de rediscuter toute la question de leur représentation.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Alors, c'est une suggestion, je pense, qu'on pourrait regarder étant donné

le nombre d'employeurs ou le nombre d'emplois qui sont regroupés dans ces entreprises.

Et on parle de concertation, et on s'aperçoit aussi des méfaits de la concertation ou de la consultation à la pièce. J'ai eu l'occasion d'en discuter avec la ministre de la Concertation lors de l'étude des crédits, de la concertation à la pièce, de la concertation à travers la Conférence permanente sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, de la concertation à travers d'autres instances, puis, ensuite, des consultations individuelles entre organismes. Puis, tout à coup, bien, la FCEI nous dit: Moi, j'ai eu ma première rencontre en mars. Ce projet de loi là est quand même dans la machine depuis l'automne dernier de bonne heure, et il y a d'autres organisations représentatives d'employeurs qui, elles, ont pu dire leur mot à travers les réunions de la Conférence permanente. Et il y a cette organisation, ici, qui a été tout à coup rencontrée en mars seulement. Donc, ça démontre ici l'importance d'avoir des structures de concertation qui sont toujours les mêmes, qui sont structurées puis qui englobent tous les intéressés. Alors, je vous félicite de votre démarche, et puis soyez assurés que vous êtes beaucoup plus écoutés que vous n'avez l'air de le soupçonner parfois.

D'autre part, je voudrais, quant à moi, vous dire que ce que j'ai trouvé de plus précieux, à part le reste, dans votre mémoire, c'est quand vous nous dites: Cette approche est unidimensionnelle. J'ai bien pris note de vos autres objections, de vos autres remarques, mais il faut choisir quand on questionne, quand on relève certains éléments. Vous nous dites: C'est une approche unidimensionnelle de la question — je suis à la page 11 de votre mémoire — et vous faites ici un lien qui me semble très approprié et qui devrait faire l'objet d'une discussion très sérieuse entre nous, des deux côtés de la table, ici, un lien entre la formation professionnelle initiale, les jeunes et la formation en entreprise ou la formation des travailleurs une fois qu'ils ont un emploi. Vous avez tellement raison que, lorsqu'on consulte les statistiques de fréquentation scolaire au secondaire professionnel, on retrouve maintenant une très grande proportion d'adultes qui sont à l'enseignement professionnel secondaire dans des institutions scolaires. Donc, on voit où sont les adultes de ce côté-là. Et vous avez raison aussi, parce que la ministre elle-même, dans ce projet de loi, ici, nous parle de stages et nous parle d'apprentissage tellement elle ne peut pas éviter le problème, tellement elle essaie même de trouver quelque solution.

Donc, quand on parle de stage, on parle de mode d'insertion à l'emploi de ceux qui n'ont pas encore un emploi. Quand on parle d'apprentissage, c'est un degré de plus, un étage de plus dans le processus d'insertion ou d'intégration, mais on cherche encore à améliorer la transition entre étude et travail. Donc, on s'aperçoit que, d'une part, via le ministère de l'Éducation et, d'autre part, via le ministère de l'Emploi, on cherche à se rapprocher de cette problématique qui est celle de la formation professionnelle dans son ensemble, qu'elle soit initiale ou qu'elle arrive un peu plus tard. Et je pense

que vous avez mis le doigt sur quelque chose d'extrêmement important, un débat de société, et j'imagine que les états généraux de l'éducation vont revenir sur cette question.

Et, pour ma part, je dois vous dire, M. Cléroux, qu'il est difficile, comme parlementaire, d'aborder cette question tant le système est fragmenté. Je ne sais pas si la ministre nous fera des déclarations plus tard, ou le ministre de l'Éducation, mais le système est fragmenté. Si on veut discuter, dans notre système, ici, de formation professionnelle initiale, il faut le faire à la commission de l'Éducation, devant le ministre de l'Éducation, et, si on veut discuter de formation professionnelle, ainsi qu'on en parle aujourd'hui, il faut le faire à la commission économie et travail, en présence de la ministre de l'Emploi. Alors, on a une bonne occasion, ici, M. le Président, Mme la ministre, de réfléchir sur ces questions et de traiter cette question dans un continuum.

J'aimerais demander à M. Cléroux, M. le représentant de la FCEI, s'il a des suggestions particulières pour nous aider à développer des solutions à ce problème qu'il pose ici.

**M. Cléroux (Pierre):** En fait, pour nous, c'est une question extrêmement importante. Nous allons participer aux états généraux de l'éducation et, n'en déplaise à Mme Harel, on est en train de faire un sondage sur...

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

**M. Cléroux (Pierre):** ...les questions de l'éducation vues par les propriétaires de PME. Ce qu'on veut voir, c'est la façon dont on peut contribuer aux états généraux de l'éducation, pour réorienter peut-être certaines disciplines pour mieux répondre au marché du travail. Ça me donne l'occasion de revenir sur les sondages.

Écoutez, nous, notre organisation, on représente 17 000 PME au Québec. On est exclusivement et uniquement financé par nos membres. On ne reçoit aucune subvention...

**Mme Harel:** Vous avez dit 4 000, au début. Vous en représentez 17 000?

**M. Cléroux (Pierre):** Oui, 17 000.

**Mme Harel:** Vous avez dit 4 000 membres.

**M. Cléroux (Pierre):** Non, ce sont 17 000 propriétaires de PME qui paient une cotisation à la Fédération. Nous sommes à but non lucratif, et nous sommes uniquement financés par eux. Nos sondages, c'est pour donner la voix aux PME. C'est la façon dont les propriétaires d'une entreprise de 20, de 30 et de 40 employés peuvent faire valoir leur position, contrairement... Le propriétaire de Power Corporation n'a pas besoin de passer par une organisation pour faire connaître son point

de vue. Le propriétaire d'une entreprise manufacturière de 50 employés, à Rivière-du-Loup, a besoin d'un organisme pour ça. C'est pour ça qu'on le fait. Les gouvernements les appuient quelquefois. M. Parizeau et M. Campeau ont reconnu nos sondages suite au budget. Ils ont dit, avec fierté, que la réforme de la TVQ était pour faire épargner de 300 000 000 \$ à 400 000 000 \$ aux PME québécoises. C'était dans notre sondage. À ce moment-là, on était crédibles. Aujourd'hui, il semble que ce soit différent.

**Le Président (M. Facal):** M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** Merci, M. le Président. Combien de vos entreprises investissent 2 500 \$ par année en formation professionnelle?

**M. Cléroux (Pierre):** On n'a pas cette donnée-là, exacte. Ce qu'on sait, c'est que 80 % de nos entreprises investissent pour faire de la formation. Il y en a une partie, c'est de la formation formelle; une autre partie, de la formation informelle, une grande partie, les deux, elles font de la formation formelle et informelle. On n'a pas comptabilisé. On ne leur a pas demandé de comptabiliser parce que, comme le sondage le démontre, seulement 20 %, ou même pas, des gens comptabilisent l'argent qu'ils mettent en formation, parce que ça fait partie de leurs dépenses, comme une autre dépense, donc ils ne le font pas à part. Ils sont incapables de dire, à la fin de l'année: J'ai dépensé tant en formation, formelle ou informelle, parce qu'ils ne le comptabilisent pas comme tel.

• (16 h 10) •

**M. Tremblay (Outremont):** Juste pour l'information des membres de la commission sur ce point important. L'Ordre des comptables agréés, à la suite de nombreuses représentations, a accepté de mettre des notes aux états financiers pour ventiler les investissements en formation professionnelle, en qualité totale. Alors, c'était des représentations qu'on faisait au ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie pour s'assurer que les entreprises ventilaient bien cette information-là au niveau, notamment, de la formation professionnelle. Mais, 2 500 \$ en formation professionnelle, est-ce qu'il y aurait moyen de savoir, pas immédiatement, là, mais dans les semaines qui viennent, de vos membres combien investissent 2 500 \$ en formation professionnelle?

**M. Cléroux (Pierre):** On pourrait faire un autre sondage. Oui, on peut effectivement faire une étude puis essayer de déterminer, en moyenne, combien les gens dépensent. C'est difficile parce que, comme on le disait, ils ne le comptabilisent pas. Et c'est ce qui va arriver. Le 1 %, là... Les gens vont commencer à comptabiliser leurs dépenses en formation, et on va vite s'apercevoir que la grande majorité des entreprises, au Québec, font plus de 1 % de leur masse salariale en formation.

**M. Tremblay (Outremont):** Oui. Il y a une autre organisation patronale, le Conseil du patronat, rencontré ce matin, qui nous dit qu'à cause de la lourdeur administrative du processus, et notamment des interventions possibles du ministère du Revenu pour les contrôles, il y a certaines entreprises qui vont préférer payer le 1 %, même si les entreprises font déjà ce 1 % en formation professionnelle, pour éviter toute cette bureaucratie administrative.

**M. Cléroux (Pierre):** C'est vrai. C'est particulièrement vrai pour les PME qui n'ont pas de ressources nécessaires, bien souvent, ou pour qui les coûts administratifs sont très importants. On a vu, dans le crédit d'impôt à la formation, les critères d'admissibilité. La bureaucratie entourant le crédit d'impôt a fait en sorte que peu de PME l'utilisent. Il y a peu de PME qui le connaissent, mais il y a peu de PME qui l'utilisent à cause de la complexité de ça. Donc, c'est probablement ce qui va arriver dans plusieurs cas, particulièrement dans les plus petites entreprises qui sont en haut du seuil. Ce qui va arriver, c'est que, effectivement, il y a beaucoup de gens qui vont se contenter de payer 1 %. Et cette somme-là qui sera envoyée au gouvernement va réduire l'effort de formation dans l'entreprise. Parce que les ressources sont limitées à l'intérieur de l'entreprise, donc, si tu paies 3 000 \$ en contributions, c'est 3 000 \$ de moins que tu vas mettre sur la formation.

**M. Tremblay (Outremont):** Vous avez toujours été un ardent défenseur de la fiscalité des entreprises. Vous avez fait allusion au projet de loi qui est unidimensionnel en faisant allusion, là, au fait qu'il fallait améliorer la convergence du système scolaire et de l'entreprise tout en améliorant la formation continue. Mais vous avez été également un membre très actif lors du Rendez-vous économique 1993 du Conseil du patronat, et, à ce moment-là, il avait été convenu entre tous les partenaires que la formation professionnelle, c'était important de façon incitative, mais que la fiscalité des entreprises, c'était également important.

Donc, une taxe de 1 % sur la masse salariale... Je fais juste prendre le projet de loi qui dit, au niveau du revenu, que ça va être une mesure fiscale, si tu fais abstraction du débat potentiel avec le gouvernement fédéral sur la déductibilité ou la non-déductibilité de cette taxe-là. Mais est-ce que ce serait plus acceptable pour vous si la fiscalité des entreprises était révisée et si on diminuait la taxe sur la masse salariale et la taxe sur le capital pour augmenter l'impôt sur les bénéfices des sociétés?

**M. Cléroux (Pierre):** Il y a deux éléments dans ça. Le premier, on est contre le projet de loi pour la structure bureaucratique qu'il va amener. Pour nous, comme on le disait tantôt, c'est la formation qui est importante, puis c'est pour ça qu'on offre à la ministre un moratoire pour essayer de mobiliser les gens à faire de la formation, plus. Il s'en fait déjà, il s'en fait plus

qu'en 1988, on veut en faire plus, il faut en faire plus pour demeurer concurrentiels. Mais, nous, on pense que la meilleure façon de le faire, ce n'est pas une façon coercitive de 1 % à tout le monde, à tous les secteurs, parce que ce n'est pas comme ça que ça se fait, la formation, mais il faut utiliser des moyens incitatifs, et puis il faut pousser ça d'une façon mobilisatrice et non d'une façon coercitive. Le premier élément.

Le deuxième élément. Il est très clair que la structure fiscale du Québec désavantage les PME. C'est une structure fiscale qui met beaucoup d'emphasis sur les taxes sur la masse salariale, qui sont les plus élevées au Canada, sur la taxe sur le capital et peu d'emphasis sur le revenu. Et, ça, ça offre des revenus stables au gouvernement à travers les récessions, sauf que c'est très difficile pour une entreprise lorsque le cycle économique est néfaste. Et ça fait longtemps qu'on dit qu'on doit absolument rééquilibrer le fardeau fiscal, mettre une plus grande part du fardeau sur le revenu. Donc, quand tu fais des profits, tu en payes, si tu ne fais pas de profits, tu n'en payes pas. Et moins d'emphasis sur les taxes sur la masse salariale et sur les taxes sur le capital.

Puis je vais terminer en disant que le Québec est la seule province au Canada où on ne reconnaît pas le fardeau d'une taxe sur la masse salariale sur les PME. Dans les trois autres provinces au Canada où il y a une taxe sur la masse salariale uniforme comme le fonds de santé, dans les trois autres provinces, il y a des exemptions pour les PME. L'Ontario a un taux progressif, le Manitoba exempte les premiers 600 000 \$ de masse salariale et Terre-Neuve exempte les premiers 200 000 \$. Donc, au Québec, on a vraiment une structure qui désavantage les PME.

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Verdun.

**M. Gauthrin:** Très brièvement, M. le Président. Vous avez parlé des formules incitatives. Vous avez parlé aussi du fait que les crédits d'impôt étaient peu connus et mal utilisés. À part la réponse de dire: Faisons en sorte que les crédits d'impôt soient mieux connus et plus utilisés, qu'est-ce que vous avez à nous suggérer comme mesure incitative pour atteindre l'objectif du 1 % de la masse salariale en formation professionnelle?

**M. Cléroux (Pierre):** Bon. Nous, on pense qu'il y a plusieurs éléments. Le premier, vous l'avez mentionné, le crédit d'impôt à la formation qui doit être mieux connu, plus accessible. Et, aussi, on s'est aperçu, dans nos sondages, que les gens étaient peu au courant des programmes de formation disponibles dans leur région. Il y a peu de PME, de propriétaires d'entreprises... Il faut se rappeler une chose, c'est que, nous, on ne parle pas d'une entreprise de 600 employés qui a un département de ressources humaines qui est chargé de trouver des programmes de formation, etc. Nous, on parle d'une entreprise de 50 employés. Le propriétaire de l'entreprise, c'est en même temps le vice-président au marketing,

le vice-président aux ressources humaines, le vice-président au développement, etc. Et, bien souvent, ce qui est assez extraordinaire, c'est des gens qui sont même impliqués dans la production. Donc, c'est des gens qui ont peu de temps. Et on s'est aperçu, dans le sondage, que ces gens-là sont peu informés des programmes de formation disponibles. Ils ne savent pas que, dans le cégep du coin, il y a un programme de formation qui peut aider leurs employés sur telle technologie. Ils ne savent pas que, dans l'école secondaire, c'est la même chose. Donc, il y a beaucoup de travail à faire pour jumeler ces gens-là avec le système scolaire.

Nous, on le fait. On a un programme spécifique avec l'École polytechnique, entre les ingénieurs et les PME manufacturières de la Fédération; on a un projet commun pour faire connaître qu'il y a des choses. Ce qu'on a fait, finalement, c'est qu'on a dit à nos membres: Peut-être que ça serait une bonne idée d'embaucher un ingénieur. Et il y a un programme qui s'appelle PECEC. Les gens n'étaient pas au courant de ça. Si tu embauches un ingénieur de Polytechnique, ils s'occupent de la paperasse administrative. Ça a eu un succès boeuf. Ce n'est plus les grandes entreprises qui embauchent, ce sont les PME. Et c'est pour ça que, Polytechnique, ils sont venus nous voir, et c'est pour ça qu'on a fait un projet avec eux. Mais ça, c'est un projet. C'est ça qu'il faut faire. C'est qu'il faut informer ces propriétaires de PME des outils qui sont disponibles, et ça va les inciter à faire plus de formation.

**Le Président (M. Facal):** Peut-être le mot de la fin, M. le député de Bourassa, parce que les deux blocs de 20 minutes sont maintenant...

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui.

**M. Tremblay (Outremont):** Il y aurait consentement pour que le député de Groulx, là, qui avait juste une petite question... On serait d'accord pour lui donner le consentement s'il voulait finir sa petite intervention. On serait d'accord, M. le Président.

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Bourassa.

**M. Kieffer:** M. le Président, c'est...

**M. Gauthrin:** Je ne suis pas sûr que le député d'Ungava va être d'accord.

**Le Président (M. Facal):** Le mot de la fin, M. le député de Bourassa.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui. C'est pour essayer de voir l'opinion de notre invité sur le point précis qui est à 6.3° du projet de loi, ce que la ministre a appelé tout à l'heure la formation sur le tas. Je vois dans votre mémoire que, vous, vous en parlez à la page 24. Je veux dire, il ne faudrait pas quereller trop fort

notre invité d'avoir émis une opinion sur ce que doit être la formation quand soi-même on n'en met pas dans le projet de loi, des définitions. Lui, il en a mis une. On peut discuter avec ça. Mais ce qu'on voit, nous, pour se tirer d'affaire, c'est 6.3°.

• (16 h 20) •

Et, ce qui est dit ici, c'est: «la formation dispensée dans le cadre d'un plan de formation établi à l'égard d'une entreprise, d'un ministère [...] dans les conditions prévues par règlement de la Société — les gens posent des questions: Quels seront ces règlements? — après consultation d'un comité créé au sein de l'entreprise».

Tout à l'heure, cependant, j'écoutais la ministre, et elle a, je pense, dit, sauf erreur de ma part, qu'il s'agissait d'un comité paritaire au sein de l'entreprise et que ça allait être le comité qui allait décider de ce qu'il en est. Pourtant, la loi dit, ici: «consultation d'un comité créé». On ne dit pas que c'est un comité paritaire, on ne dit même pas qu'il y aura des travailleurs là-dedans, qu'il y aura une certaine mixité, on ne parle pas de la composition, on parle d'un règlement. Donc, j'aimerais profiter de l'occasion, en terminant, pour demander à notre invité comment il le voit, lui. Si jamais cette loi-là, comme vous le disiez tout à l'heure, devait s'installer malgré tout, comment vous le voyez, ce comité au sein de l'entreprise? Comment devrait-il être formé et quels devraient être ses pouvoirs?

**M. Cléroux (Pierre):** Je vais vous répondre par un exemple bien précis. Quand je suis allé à Sherbrooke dans ma tournée régionale, j'ai rencontré un membre... j'ai rencontré plusieurs membres, mais j'ai rencontré un membre qui fait des fils pour l'industrie papetière. Elles sont trois entreprises comme ça à travers le monde, qui font ça, et 80 % de son produit est exporté à l'extérieur du Canada. Le monsieur a 50 employés. Il vient de s'acheter une nouvelle machine et une nouvelle technologie qu'il a développée et, là, il veut former ses travailleurs là-dessus, 12 travailleurs. Il a fait application pour le crédit d'impôt à la formation, mais on a besoin d'un plan de formation qui doit être accepté par la SQDM, et tout ça. Lorsqu'il a vu le délai et la complexité de tout faire ça pour 12 employés, ce qu'il a fait, c'est qu'il s'est retourné de bord puis il les a formés, ses travailleurs, puis il a payé pour. Bien, c'est ça qui va se passer avec 6.3°. C'est que cette structure-là correspond aux grandes entreprises; dans une PME, des plans de formation à long terme pour trois ou quatre ou 12 employés, ça ne se fera pas. Les gens vont la payer, la taxe, puis ils vont la faire, la formation, selon leurs besoins et pour demeurer concurrentiels, mais pas selon un plan de formation qui est accepté par un comité paritaire à l'intérieur de l'entreprise et accepté par la SQDM.

**Le Président (M. Façal):** Merci beaucoup, M. Cléroux. Alors, le temps dont nous disposons est terminé. Je crois que, Mme la ministre, vous vouliez dire le mot de la fin?

**Mme Harel:** Alors, en terminant, je vais inviter les porte-parole de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ainsi que les membres de la commission à prendre connaissance de la fiscalité comparative des entreprises, telle qu'elle se révèle dans les études réalisées tant par le ministère des Finances du Québec que, l'an dernier, par la firme Price Waterhouse ou encore par la firme Peat, Marwick, et également par l'étude du Conference Board du Canada. Et je suis prête, pour ceux d'entre vous qui êtes intéressés à aller plus à fond sur ces questions, à mettre à votre disposition les études elles-mêmes et non pas seulement les analyses qui en ont été faites. Et on comprend que toutes trois concluent à la même observation, à savoir que la fiscalité québécoise des entreprises est plus que compétitive et que la fiscalité québécoise est particulièrement favorable aux PME. Et je crois qu'il faut mettre fin à cette espèce de prétention qui est répétée sans fin et qui finit par être considérée comme une vérité à force d'être répétée que l'entreprise québécoise, dont la PME, est la plus lourdement taxée. Au contraire, l'étude de ces trois analyses nous permet de comprendre que, à société de développement égal, les États américains et notre voisin ontarien et nous, on se compare très, très avantageusement.

Et je termine, M. le Président, en souhaitant que les prochains sondages en ce qui concerne la main-d'oeuvre... Je ne veux pas me prononcer pour les autres sondages que réalise la Fédération canadienne, mais, en ce qui concerne la main-d'oeuvre, le premier portait sur l'assurance-chômage, mais on l'a finalement détourné sur la question du 1 %; le deuxième mentionnait que la formation sur le tas serait refusée, ce qui n'est pas le cas; et le troisième donnait des définitions qui, le moins qu'on puisse dire, sont assez nébuleuses. Alors, je souhaite que le prochain sondage en soit un qui, définitivement, prenne pour acquis ce qui est proposé, c'est-à-dire donner à l'entreprise l'occasion de faire des choix pour investir dans la formation de son personnel pour s'assurer d'un meilleur avenir.

**Le Président (M. Façal):** Merci, Mme la ministre. Alors, je remercie et nos invités et les participants, et nous suspendons nos travaux jusqu'à 20 heures ce soir.

(Suspension de la séance à 16 h 25)

(Reprise à 20 h 10)

**Le Président (M. Façal):** Bonsoir à tous et à toutes. Alors, nous ouvrons cette nouvelle séance de la commission spéciale sur la formation professionnelle dont le mandat est de procéder à des consultations particulières dans le cadre de l'étude du projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle.

Alors, nous souhaitons la bienvenue à la Société de formation et d'éducation continue, dont nous invitons

les représentants à venir prendre place devant nous. Je rappelle d'abord à nos invités que la durée maximale de l'exposé de chaque organisme est de 20 minutes, et que cet exposé sera suivi d'un échange avec les membres de la commission d'une durée maximale de 40 minutes partagées également en deux blocs de 20 minutes, l'un pour le parti ministériel et l'autre pour l'opposition. Alors, si vous voulez bien peut-être commencer en présentant les gens qui vous accompagnent, puis, ensuite, entreprendre votre présentation.

### Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC)

**M. Desjardins (Michel):** Bonjour. Je suis Michel Desjardins, président du conseil d'administration de la SOFEDUC et je suis responsable du service de formation à l'hôpital Louis-H. LaFontaine. Je vous présente France Bilodeau, qui est vice-présidente du conseil d'administration et qui travaille à la Télé-université, et Robert Loiselle, directeur au conseil d'administration et qui travaille à l'Ordre des ingénieurs.

Donc, je vous remercie de nous avoir permis de vous rencontrer, M. le président de la commission, M. le vice-président, Mme la ministre et les autres membres de la commission. Alors, on a déposé un mémoire qui a été préparé rapidement à l'intention de la commission et qu'on a malheureusement dû apporter aujourd'hui et qu'on n'a pas pu vous transmettre au préalable. Donc, on va vous présenter, dans un premier temps, ce qu'est la SOFEDUC, la Société de formation et d'éducation continue et quelques commentaires et recommandations sur le projet de loi sur la formation professionnelle.

Je vais d'abord vous présenter rapidement ce qu'est la SOFEDUC. C'est un organisme sans but lucratif qui a comme mandat principal de promouvoir et d'assurer l'encadrement de l'UEC, l'unité d'éducation continue. Peut-être spécifier qu'une UEC, une unité d'éducation continue, ça correspond à 10 heures de participation à une activité structurée de formation, organisée et dirigée par une organisation accréditée et animée par des formateurs compétents. Donc, c'est une forme d'attestation d'apprentissage. On pourrait faire le parallèle avec des crédits collégiaux, universitaires, secondaires, mais qui s'adressent à un tout autre monde, soit le monde de la formation, en entreprise particulièrement. C'est un système qui a été développé en 1968 aux États-Unis et qui, ici, au Québec, a été mis sur pied à l'instigation des entreprises privées, du milieu universitaire, du MMSR à l'époque et des collègues et universités, et c'est en 1988 qu'est née la SOFEDUC.

Il y a deux principes fondamentaux de l'UEC: le premier principe, c'est la conformité à des critères de qualité; le deuxième principe, c'est un mode de reconnaissance standardisé des activités de formation. En fait, l'UEC — aux États-Unis CEU — ici, au Québec, ça venait combler un vide, un besoin de reconnaissance de tous les efforts de formation qui pouvaient être faits et

qui n'étaient sanctionnés d'aucune façon par le réseau de l'éducation ou par tout autre réseau. Il s'agit donc de formation où il n'y a pas de crédits scolaires qui sont alloués. La formation non structurée puis les autres expériences de travail ne peuvent pas être mesurées en UEC, comme les colloques, les congrès ou des réunions à caractère plus d'information. Donc, il s'agit de formation structurée, en entreprise généralement.

La SOFEDUC compte 120 membres, principalement des membres institutionnels; on a, en fait, 11 membres individuels. On a 12 corporations professionnelles, 33 employeurs, 23 maisons d'enseignement, principalement des cégeps et des universités, et 38 firmes privées de formation. Ça, c'est ce qui présente rapidement ce qu'est la SOFEDUC.

Pour nous autres, le projet de loi qui est déposé, ça constitue une mesure depuis longtemps attendue. On parle de mutation, de plus en plus, dans nos sociétés, mutation dans le monde du travail, qui amène... On parle beaucoup d'économie à valeur ajoutée, fondée sur des productions spécialisées destinées à des marchés de plus en plus ciblés. Généralement, on constate qu'il y a un certain nombre de défis auxquels on est confronté, que ce soit le renouvellement et l'adaptation technologique, la mise en place de nouveaux modes de gestion — qu'on pense à la réingénierie, notamment, par les temps qui courent — la pénétration de marchés internationaux, la formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre et l'accès à des capitaux. C'est les défis auxquels on est généralement confrontés, et on pense que, pour atteindre ces défis-là, il doit y avoir un virage formation qui devrait être entrepris ou, tout au moins, poursuivi et accéléré.

Ce virage-là, ça constitue à la fois une clé indispensable pour les individus, pour les personnes, pour qu'ils conservent leur emploi ou qu'ils accèdent au marché de l'emploi et aussi un levier important pour améliorer la productivité, la compétitivité de l'économie québécoise. C'est sûr que, pour entreprendre ce virage, il y a plusieurs acteurs, notamment le réseau de l'éducation. On pense qu'ils doivent poursuivre les efforts entrepris depuis le milieu des années quatre-vingt, notamment, pour valoriser et améliorer la formation professionnelle et technique qui est dispensée. On espère que les états généraux sur l'éducation vont permettre des avancées importantes dans ce sens. Les entreprises aussi doivent prendre le virage formation; il en va de leur avenir et de l'avenir de la collectivité.

On a, dans le mémoire, cité une série de statistiques que je ne voudrais pas reprendre ici, mais peut-être juste en mentionner deux. En 1969-1970, Statistique Canada dénotait que 16,7 % des entreprises québécoises déclaraient avoir des programmes de formation structurés. Alors, 16,7 %. Quelque 20 ans plus tard, en 1990, le journal *Les Affaires* citait une enquête équivalente où on faisait état de 14 % des entreprises qui offraient des programmes de formation à leur personnel, contre des pourcentages différents dans les autres provinces ou au Canada.

Ce qu'on constate, nonobstant les variations d'une enquête à l'autre, c'est que c'est relativement stable, alors qu'aux États-Unis, au Japon, en Allemagne, en France et dans d'autres pays industrialisés on voit des investissements majeurs dans le domaine de la formation. Au Japon notamment, on constate souvent que les ouvriers sont très instruits et il est assez fréquent de voir des entreprises qui consacrent 12 % de leur masse salariale à la formation, ce qui est excessivement important.

Au Québec, Pierre Laflamme, qui est le secrétaire à la concertation, faisait état d'une enquête ou d'une recherche qui avait été faite auprès des PME par la SQDM, où il était mentionné que 0,67 % de la masse salariale était consacré à la formation, que ce soit de la formation à caractère structuré ou que ce soit de la formation sur le tas, en entreprise. Donc, on est à deux tiers... Dans les PME, on consacrerait deux tiers de 1 % de la masse salariale à la formation.

Il nous semble que le virage formation n'est pas totalement réalisé au sein des entreprises. On se ramène à cette recommandation qui avait été formulée par la commission Jean, la fameuse commission Jean, en 1982, Commission d'étude sur la formation des adultes, qui préconisait un pourcentage égal à 1,5 % de la masse salariale globale. Ce projet de loi qui est devant nous, nous l'espérons, permettra aux entreprises d'effectuer ce virage.

En ce qui concerne les objectifs de la loi, la SOFEDUC partage entièrement l'objectif poursuivi d'améliorer l'investissement dans la formation et la qualification de la main-d'oeuvre pour favoriser l'emploi, l'adaptation, le réemploi et la mobilité des travailleurs. On suggère de faire un pas de plus et qu'il soit spécifiquement mentionné que la loi vise également à améliorer la productivité de même que la compétitivité des entreprises québécoises.

Quant à l'expression «formation professionnelle», on a constaté qu'elle n'avait pas un sens univoque. «Formation professionnelle», dans le réseau scolaire, notamment au niveau secondaire, correspond à toute la formation reliée aux emplois techniques, alors qu'au niveau collégial, on parle non pas de formation professionnelle, mais de formation technique. Certaines catégories de personnel dans les entreprises font aussi référence aux termes «formation professionnelle». Je me suis amusé, avant de venir ici, à regarder dans un dictionnaire spécialisé en éducation et en formation pour voir quel sens il donnait aux mots «formation professionnelle». Il y avait quatre pages de définitions sur les mots «formation professionnelle».

• (20 h 20) •

Alors, nous autres, compte tenu de ça, compte tenu de la difficulté du sens au mot «professionnelle», on recommande de revenir à la recommandation de la commission Jean qui faisait état de «formation reliée à l'emploi» pour désigner toute formation jusqu'ici appelée professionnelle.

Alors, ça nous amène à notre première recommandation. Nous recommandons de modifier le titre et le libellé de la loi pour qu'elle soit désignée ainsi: Loi

favorisant le développement de la formation reliée à l'emploi. Nous sommes d'accord avec l'obligation faite à tout employeur de consacrer à des dépenses de formation reliée à l'emploi un montant représentant 1 % de la masse salariale. Pour nous autres, ça constitue un plancher, et les entreprises devraient être incitées à consacrer davantage, notamment dans les secteurs d'activité économique stratégiques pour le Québec. Il serait intéressant que le projet de loi spécifie non pas «1 %» de la masse salariale, mais «au moins 1 %» de la masse salariale. Des mesures spécifiques additionnelles pourraient être prévues et adoptées pour inciter les entreprises à investir au-delà du plancher de 1 % de la masse salariale.

Quant à nous, à la lecture du projet de loi, on l'a regardé avec trois critères: les notions de rigueur, de simplicité et de souci de qualité. On ne peut pas s'empêcher de constater qu'il y aura probablement une certaine effervescence, avec l'entrée en vigueur de cette loi, dans le domaine de la formation. Il est essentiel que les entreprises, chez les fournisseurs de services... que la mesure soit prise au sérieux. C'est regrettable qu'il y ait de plus en plus d'activités de formation de piètre qualité.

Nous avons aussi constaté, à la lecture du document, un certain nombre de points d'intérêt qu'on voudrait vous signaler et en même temps un certain nombre d'interrogations ou de questionnements. Au niveau des points d'intérêt, à l'article 8, on précise que les entreprises pourront regrouper leurs ressources en vue de la mise en oeuvre d'un plan de formation dans le cadre d'une association sectorielle ou régionale. Alors, ça nous apparaît un article particulièrement intéressant pour les petites entreprises qui sont en deçà d'une masse salariale de 1 000 000 \$, où, à ce moment-là, elles auraient à investir entre 2 500 \$ et 10 000 \$, ce qui ne constitue pas des montants très importants pour faire de l'analyse de besoins, de la programmation et de la réalisation d'activités. Donc, la possibilité de s'unir pour intervenir sur des problématiques partagées devrait augmenter l'efficacité de ce projet de loi.

De la même façon, à l'article 9 on parle d'acquisition d'équipement pour l'aménagement de locaux. On pense que c'est une possibilité qui est vraiment méritoire, compte tenu que la formation à distance et toutes les approches multimédias, les nouvelles technologies de l'information sont en plein déploiement et développement.

De la même façon, l'article 22 fait état de l'obtention d'un certificat au préalable à une initiative de formation. Je pense que c'est une mesure intéressante, mais, en même temps, on souhaiterait que ce certificat ait un caractère plus définitif et qu'il ne soit pas sujet à changement par la SQDM par la suite.

Quant au Fonds national de formation, on est heureux de constater que les sommes qui y seront investies vont être investies dans le développement et non pas dans le fonds consolidé du Québec pour de l'argent non investi en formation. Ce choix exprime clairement que le projet de loi traduit une mesure de développement de la main-d'oeuvre et non pas une mesure fiscale déguisée.

Quant à nous, nous souhaiterions prioritairement que le Fonds ait une approche à caractère pédagogique dans ses premiers moments et qu'il serve à financer une campagne de promotion de la formation en entreprise pour expliquer clairement ses modalités et les différents critères de qualité d'une formation aux employés. Nous souhaitons de plus que le projet de loi prévoie explicitement que le plan d'affectation des sommes puisse couvrir les frais de travaux portant sur l'évaluation de la mesure et sur des analyses d'impact.

Et ça nous amène à notre deuxième recommandation. Nous recommandons que la loi prévoie explicitement que le plan d'affectation du Fonds puisse couvrir les frais de travaux visant à analyser et à évaluer les impacts de la mesure tant au sein des entreprises qui en feraient la demande qu'au niveau national. Dans le même souffle, nous nous réjouissons que le projet de loi prévoie une mesure d'évaluation quinquennale des impacts de cette loi.

Nous avons aussi quelques questionnements. Le premier réfère à l'article 5 où on fait référence à une forme de soutien à la formation professionnelle. Il nous semble difficile de saisir la portée de ce paragraphe. Il serait utile de préciser au bénéfice de qui ou probablement de quel organisme ce soutien peut être fourni sous forme de fourniture de personnel ou de matériel.

Deuxièmement, nous avons quelques remarques et une recommandation à vous faire concernant l'article 6. Alors, nous comprenons que cet article prévoit des dépenses liées à la formation soit par un établissement d'enseignement reconnu, par un organisme formateur accrédité ou par l'entreprise elle-même. Pour assurer des services de formation de qualité, le professionnalisme et la qualité de l'organisme formateur sont cruciaux. La SQDM joue à cet égard un rôle majeur par l'accréditation. Nous nous devons ici de rappeler toute la rigueur avec laquelle la SQDM devra s'acquitter de sa responsabilité, d'autant plus que nous risquons d'assister à l'apparition soudaine de nouveaux intervenants désireux de répondre à la nouvelle demande. En plus de ça, on considère, de notre point de vue, que l'évaluation devrait être explicitement nommée comme activité dont les frais sont admissibles. Dans le jargon des formateurs, on parle souvent de quatre niveaux d'évaluation: satisfaction, apprentissages, transferts d'apprentissages et évaluation des résultats ou des impacts. Alors, notre recommandation est à l'effet que ces niveaux d'évaluation puissent être admissibles comme montants dans le calcul des dépenses consacrées à la formation. Il s'agit de notre troisième recommandation.

Un autre questionnement qu'on a concerne les procédures et les formulaires prévus à l'article 14 du projet de loi concernant les déclarations de l'employeur. On souhaite que cette procédure demeure simple et ne développe pas une bureaucratie inutile. Dans les cas où ça pourrait s'appliquer, nous pensons qu'une attestation du vérificateur externe de l'entreprise pourrait, à cet effet, tenir lieu de moyen de contrôle plutôt qu'une bureaucratie installée à différents endroits.

Dernièrement, en termes d'interrogations, l'article 20, on se permet de souligner qu'il existe déjà des moyens, des expertises, des procédures établies qui faciliteraient l'identification de principes, de critères ou de facteurs pour accorder un agrément ou une reconnaissance; il ne faudrait pas réinventer la roue lorsqu'elle existe!

Ça nous amène à parler d'une politique d'assurance qualité de formation. On emprunte ce titre aux propos tenus par M. Pierre Laflamme, secrétaire général associé au Secrétariat à la concertation, qui, le 8 décembre dernier, devant les membres de la SOFEDUC, prononçait un discours. Je voudrais juste signaler quelques extraits de cette présentation-là. Alors, il mentionnait: «C'est donc pourquoi de plus en plus d'intervenants s'intéressent à l'idée d'introduire une forme standardisée et reconnue par tous de reconnaissance des activités de formation non créditées. L'idée d'utiliser le système des UEC a fait son chemin depuis quelques années et de nombreux intervenants y sont grandement favorables. La SQDM a mis sur pied, l'automne dernier, un groupe de travail formé de représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux dont le mandat était d'élaborer une politique de reconnaissance des activités de formation non créditées dispensées dans le cadre des programmes et mesures gérés par la SQDM, à partir du système des UEC de la SOFEDUC, et formuler des recommandations pour sa mise en application.» Et il poursuivait en disant: «Une telle politique s'inscrit dans une démarche de qualité. Elle vise, un peu à la manière de la norme ISO, à certifier un standard de qualité. La reconnaissance des activités de formation sur mesure à partir du système des UEC procurerait un avantage indéniable tant aux individus, aux employeurs qu'aux formateurs.» Fin de la citation.

● (20 h 30) ●

De notre côté, à la SOFEDUC, on a réalisé une enquête pour le compte du MMSRFP, en 1993, et où ça nous indiquait, lorsqu'on avait consulté 75 entreprises impliquées dans 15 secteurs d'activité économique, que 74 % de ces entreprises émettaient déjà des attestations de formation maison et que 73 % considéraient utile un système de reconnaissance standardisé du type UEC. Alors, on a présenté — rapidement, deux minutes, merci — les UEC au tout début. Peut-être juste vous mentionner que l'adhésion au système des UEC est volontaire et que ça démontre un intérêt pour les critères de qualité et les standards de qualité préconisés par les UEC. Il y a 10 critères d'attribution; je ne passerai pas à travers. Peut-être un critère qui est particulièrement significatif, c'est le critère 5 qui prévoit que les gens qui vont recevoir des attestations et des UEC devront faire la preuve qu'ils ont atteint les objectifs d'apprentissage. Donc, ce n'est pas des attestations de participation, c'est des attestations où le formateur s'est assuré de l'atteinte des objectifs.

Alors, comme il ne me reste plus de temps, la dernière recommandation qu'on vous formule, c'est une recommandation plus adressée à la SQDM: Que, dans le

cadre de ses responsabilités liées à l'application de la Loi favorisant le développement de la formation professionnelle, elle élabore une politique de reconnaissance des activités de formation non créditées exigeant des dispensateurs de formation, que ce soient des établissements reconnus, des organismes formateurs agréés ou des entreprises, qu'ils attribuent des UEC et qu'à cette fin ils s'accréditent auprès de la SOFEDUC.

Le système mis de l'avant par la SOFEDUC repose sur un modèle coopératif, modèle qui, depuis un siècle, fait la fierté du Québec et qui assure neutralité et objectivité. De plus, il fera en sorte que le Québec adhère à des standards internationaux de haut niveau. Alors, la mise en place d'un tel système de reconnaissance contribuerait à l'atteinte des objectifs poursuivis par la loi. Quant à nous, nous les avons traduits en disant: Il s'agit d'investir dans les compétences, mais en s'assurant de la faire avec compétence. Alors, on exprime notre confiance dans cet objectif et on vous offre notre entière collaboration pour faciliter la mise en oeuvre de la loi.

**Le Président (M. Façal):** Merci beaucoup, M. Desjardins. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, merci, M. Desjardins et les personnes qui vous accompagnent. Je crois que votre contribution sera importante à nos travaux. Je vous remercie des recommandations que vous nous faites. Je peux vous assurer que nous allons en tenir compte et les étudier très sérieusement.

Je comprends que vous considérez, en première partie de votre mémoire, que le Québec est à la traîne en matière de formation professionnelle. Vous avez cité des études qui ont été réalisées plus ou moins au cours des années soixante, soixante-dix. Peu d'entre elles l'ont été plus récemment, peut-être à l'exception, je crois, de l'étude à laquelle vous nous réferez et qui avait servi à l'élaboration du document «Pour un Québec compétent et compétitif» qui a été à l'origine d'une consultation parlementaire avant la création de la SQDM. Et je crois que, à l'intérieur de ce document, vous me faites penser qu'il vaudrait la peine d'aller vérifier les chiffres que l'on y trouvait et qui pourraient répondre à des questions posées par certains membres de la commission aujourd'hui, y compris le député d'Outremont. Mais, pour vous, cette situation que vous décrivez à partir d'études d'il y a peut-être une dizaine d'années, est-ce qu'elle prévaut? Est-ce qu'elle est toujours en vigueur?

**M. Desjardins (Michel):** On n'a pas fait un effort particulier de recherche documentaire sur l'évolution des investissements. On a effectivement l'impression — et on parle plus d'impression — qu'il existe un investissement accru en matière de formation professionnelle, qui a augmenté avec les années, mais on n'est pas capables d'en indiquer l'importance à ce stade-ci. On s'est préoccupés plus de la dimension qualité que de la dimension quantité. On était quand même frappés par les

statistiques qui nous ont été rapportées et qui témoignent d'un effort accéléré peut-être à faire.

**Le Président (M. Façal):** Mme la ministre, si vous permettez. Cette cloche est la première des deux cloches qui nous appellent pour aller voter tout à l'heure. Nous avons donc un petit problème de logistique que je suis sûr que nous pouvons régler avec la collaboration mutuelle des deux parties. Se pose à nous la question de savoir à quelle heure les votes vont se terminer. Nous allons revenir pour, à ce moment-là, entreprendre les périodes d'échanges. C'est ça?

**Mme Harel:** C'est ça.

**Le Président (M. Façal):** Moi, je pense que les gens qui sont venus nous rencontrer souhaitent s'exprimer autant que les groupes de cet après-midi et de ce matin. Alors, je m'excuse au nom de tous les parlementaires pour le fait que vous allez devoir rester ici à nous attendre pendant une période de temps dont nous ne pouvons pas d'avance vous dire la longueur.

**Mme Harel:** Est-ce que nous quittons immédiatement, M. le Président, ou si nous attendons la deuxième cloche?

**Le Président (M. Façal):** Je crois qu'on peut continuer jusqu'à la deuxième cloche.

**Une voix:** Il y en a juste une.

**Le Président (M. Façal):** Ah! il y en a juste une.

**Une voix:** Oui.

**Le Président (M. Façal):** Alors, excusez-nous. On doit suspendre temporairement, et on vous revient tout de suite.

(Suspension de la séance à 20 h 35)

(Reprise à 21 h 22)

**Le Président (M. Façal):** Bonsoir de nouveau à tout le monde.

**Des voix:** Bonsoir.

**Le Président (M. Façal):** Alors, nous ouvrons de nouveau cette séance de la commission spéciale sur la formation professionnelle. Au moment où nous nous sommes quittés, nous débutions la période des échanges entre nos invités et le groupe ministériel. Je crois que c'est Mme la ministre qui avait la parole.

**Mme Harel:** C'est bien cela, M. le Président. Alors, je veux reprendre là où nous avons abruptement

été interrompus, pour vous remercier d'introduire dans nos délibérations pas seulement la question de la quantité, mais celle de la qualité de la formation qui est donnée. Je dois vous dire que, jusqu'à maintenant, c'est uniquement en termes de quantité que les évaluations ont été faites, de part et d'autre. Je ne veux blâmer personne, là, pour autant. Vous, vous introduisez donc cette notion de qualité.

Alors, j'apprécierais beaucoup que vous nous mentionniez, à l'égard de ces unités d'éducation continue... C'est bien comme ça qu'il faut les appeler, n'est-ce pas?

**M. Desjardins (Michel):** Oui.

**Mme Harel:** Donc, ces unités d'éducation continue, ça correspond à 10 heures, je crois, de participation à une activité structurée, mais cette activité est non créditée au sens d'une formation «diplômante». Ces 10 heures de participation à une activité structurée sont organisées par un organisme qui satisfait aux critères pédagogiques administratifs. Ça peut être cependant n'importe quel organisme. Ça n'a pas besoin d'être un formateur. C'est bien le cas? Vous signaliez tantôt que ça pouvait être un syndicat, ça pouvait être une entreprise... Bon.

Ceci dit, pourquoi cette formation structurée, qui est reconnue dans le cadre des UEC, n'est pas diplômée?

**M. Desjardins (Michel):** O.K. En fait, l'existence des UEC venait répondre à un vide où il se faisait beaucoup de formation en entreprise qui était non reconnue par le réseau de l'éducation. Il y avait un constat à l'effet que cette formation avait avantage à être reconnue par un système qui soit différent du système scolaire. C'est de là que sont nées les unités d'éducation continue. Ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de possibilité de reconnaissance dans le système du réseau scolaire. Maintenant, c'est un système qui est indépendant, qui a sa valeur en soi. On ne prétend pas que c'est une valeur aussi significative et aussi importante que toute la formation créditée avec la diplomation, mais c'est un système qui est parallèle et qui a sa valeur intrinsèque d'apprentissage en cours d'emploi par différents types de formateurs ou différents types de ressources.

**Mme Harel:** Mais pour quelle raison, comme société, faut-il s'engager dans cette voie-là plutôt que dans celle qui consisterait à obtenir du système d'éducation, qui détient le monopole de la diplomation, l'ouverture vers un nouveau type d'acquisition de compétences qui ne soit pas qu'un type d'acquisition de connaissances? Alors, dans quelle mesure ce système parallèle peut-il être un cul-de-sac?

**M. Desjardins (Michel):** En fait, il peut être un cul-de-sac si les gens le voient comme étant seulement un moyen d'obtenir de la diplomation ou une reconnais-

sance financière ou tout autre type de reconnaissance. Mais, en soi, les apprentissages qu'on fait tout au long de notre vie se font à différents endroits et peuvent avoir avantage à être reconnus dans le système d'éducation. Quand ça l'est, je pense que l'éducation fait son travail dans ce sens-là. Mais toute autre formation qui n'est pas reconnue ou pilotée par le réseau de l'éducation et qui est à encourager aussi, je pense, la formation en entreprise, la formation dans des groupes organisés, dans des corporations professionnelles, quel que soit le lieu, n'a pas nécessairement, à mon sens à moi en tout cas, toujours à être reconnue par le réseau scolaire. Quand elle peut l'être, tant mieux, c'est à l'avantage des gens, mais, quand elle n'est pas reconnue par le réseau de l'éducation, on pense qu'elle peut avoir une valeur en soi et être reconnue par la société comme un système différent du système du réseau de l'éducation.

**Mme Harel:** ISO dont vous avez parlé tantôt, ISO 9000, ISO 14 000, je crois, en environnement, fait partie de quel système? Est-ce un système reconnu par le ministère de l'Éducation?

**M. Desjardins (Michel):** Le système ISO?

**Mme Harel:** Oui.

**M. Desjardins (Michel):** Non, je ne pourrais pas répondre là-dessus, là. Je penserais que non.

**Mme Harel:** Et ISO, est-ce que, vous, avec le système d'UEC, vous reconnaissez ISO?

**M. Desjardins (Michel):** Non, pas comme tel. C'est un système qui existe au niveau international. Ce que, nous, on prétend, c'est que le système d'appréciation de qualité qui existe avec les unités d'éducation continue est un peu sur le modèle du système ISO. Il préconise des audits ou des vérifications, donc, par d'autres personnes, des processus internes, comme le système ISO le fait. Alors, là, c'est pour le secteur de la formation continue ou l'éducation continue que le système des UEC existe. Alors, c'est un système de reconnaissance et en même temps de contrôle de qualité. Il a ces deux fonctions-là. Il n'est pas subordonné à ISO. Il est indépendant du système ISO. Cependant, ce qu'on a eu l'avantage de constater, c'est que ISO existe. Il y a un paquet de normes, là, dans différents domaines d'activité de la gestion, et le domaine de la formation constitue un aspect particulier où les normes ISO s'appliquent. Mais on a comparé les normes ISO, volet formation, avec les normes qu'on a au niveau de la SOFEDUC et on a pu constater que les normes des UEC sont supérieures au volet des normes... sont plus exigeantes que ce qui existe au niveau des normes ISO.

**Mme Harel:** Écoutez, moi, je veux que vous sachiez qu'on va prendre en haute considération les recommandations que vous nous faites, notamment celle

qui consiste à modifier le titre du projet de loi lui-même et bien faire voir l'objet qui est celui de la formation reliée à l'emploi, y compris, je crois, cette recommandation qui stipule, à l'article 3, qu'il s'agit d'une dépense d'au moins 1 %. Je crois qu'il y a là matière à réflexion aussi quand vous nous dites combien il est important que les entreprises puissent se regrouper sur une base sectorielle ou régionale pour intervenir sur des problématiques partagées. Je crois également qu'il est intéressant que l'on envisage que, si tant est que le Fonds national de formation se voie verser des montants d'argent, il puisse couvrir des campagnes de promotion au sein de l'entreprise ou au niveau québécois en faveur d'une augmentation des investissements dans la formation.

• (21 h 30) •

Ceci dit, on sait par ailleurs que les travailleurs et travailleuses doivent s'habituer à l'idée — pas simplement eux, mais, en fait, l'ensemble des employés dans une société — de changer peut-être trois, peut-être quatre, peut-être cinq fois, peut-être plus souvent encore d'emploi au cours de leur vie active. Et c'est donc dans cette perspective-là qu'il faut penser le plus possible leur donner le coup de pouce nécessaire pour que, la fois d'après, la troisième ou la fois suivante, la quatrième ou encore la cinquième, ils n'aient pas à recommencer à zéro comme la première fois. Alors, c'est donc un système où ils vont pouvoir accumuler... et se faire reconnaître non seulement leurs connaissances, mais leurs compétences.

Ce système, selon vous, est-ce qu'il ne devrait pas être mieux arrimé avec le système d'éducation non pas pour que l'enseignement se donne à l'école, mais pour qu'on accepte que l'école se donne en dehors de l'école et que l'on accepte que l'école puisse consister à apprendre autrement que ce qu'on a toujours pensé jusqu'à maintenant, c'est-à-dire en scolarisant seulement? Est-ce qu'en introduisant votre système d'UEC ce n'est pas, d'une certaine façon, la solution facile, celle qui consisterait à ne pas obliger, dans le fond, une plus grande intimité entre l'école et l'entreprise?

**M. Desjardins (Michel):** Ce n'est pas notre intention, en tout cas, de couper des ponts entre l'éducation et le milieu de l'entreprise. Ce qu'on fait ici, c'est plus reconnaître qu'il s'en fait beaucoup, de formation en entreprise, et qu'il devrait s'en faire plus. Idéalement, je souscris qu'elle pourrait se faire en concertation avec l'éducation. Il reste que l'entreprise est un lieu privilégié. Je dis que l'entreprise, et les fournisseurs de formation qui gravitent autour, est un lieu privilégié d'apprentissage et que ça a toujours existé.

À certaines époques, on avait les apprentissages par compagnonnage; on a d'autres modèles d'apprentissage, maintenant, en entreprise. Alors, donc, il y a avantage à ce que ce soit reconnu, ces différents apprentissages là. On n'a pas un système qui vise nécessairement à faire le pont avec l'éducation, mais qui vise à reconnaître surtout la qualité et les apprentissages qui se font en entreprise.

**Mme Harel:** Mais l'apprentissage par compagnonnage, vous l'abandonnez à son passé ou vous pensez que, comme dans d'autres sociétés industrialisées, c'est une forme vers laquelle il faudrait aussi s'avancer?

**M. Desjardins (Michel):** C'est difficile de se prononcer là-dessus, parce que, en soi, il s'en fait toujours. Est-ce qu'il faut le structurer ou l'étatiser? Je ne suis pas capable de répondre à ça. Ce que je reconnais, c'est que, quand les objectifs d'apprentissage, que ce soit par compagnonnage ou autrement, sont clairement énoncés, ça facilite l'apprentissage et ça facilite les résultats. Mais je n'ai pas d'autre réponse, je ne me prononcerais pas sur un point de vue historique ou sociétal là-dessus, sinon de constater qu'il y a plusieurs modes d'apprentissage. Plus c'est structuré et plus ça peut être reconnu aussi facilement par l'entreprise ou par les fournisseurs de formation.

**Mme Harel:** Alors, je reviendrai, M. le Président. Merci.

**Le Président (M. Façal):** M. le député de Bourassa.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Oui, M. le Président. Je veux, à mon tour, souhaiter la bienvenue à la SOFEDUC et à son équipe, son président. Déjà, dans ma fonction antérieure, j'ai eu l'occasion d'entrouvrir la porte de la SQDM à la SOFEDUC, et je vois qu'il s'en est suivi un travail et des intentions encore plus affirmées de collaboration dans le futur.

Moi, ce qui m'a intéressé dans l'action de la SOFEDUC et dans le principe des UEC, c'est que, à défaut que les formations structurées mènent à des diplômes, ça mène quand même à un dossier pour le travailleur. Et il me semble que, pour un employeur, ça fait toute la différence, lorsqu'il a le choix entre divers candidats à un emploi, de s'apercevoir qu'un employé a accumulé 30, 50 ou 100 UEC dans les 20 dernières années par rapport à un autre qui a accumulé une UEC ou pas de UEC du tout, et ça encourage la personne à continuer à se développer, à profiter des occasions. Et c'est transportable. Je veux dire, si la personne change de région, change d'emploi, change de secteur d'emploi, veut aspirer à une promotion, elle sort de sa poche son bilan UEC en unités d'éducation continue et elle peut faire la preuve à quiconque qu'elle a toujours cherché à se qualifier et à le faire de manière sérieuse.

Quand on regarde les 10 critères et qu'on pense bien à la portée cumulative des 10 critères que l'on retrouve — dites-moi la page, M. Desjardins — à la page 19, quand on pense bien, là, à ce que c'est que l'ensemble de ces critères-là qui se cumulent l'un à l'autre, l'un sur l'autre, ça commence à nous donner l'idée d'une formation qui se tient. Ce sont des exigences intéressantes, importantes. Moi, en tout cas, c'est ce qui m'avait intéressé dans le principe des UEC, comme la SOFEDUC s'en fait le promoteur au Québec. On

s'était dit, à ce moment-là, aussi bien voir le sérieux de cette méthode, de cette proposition, et peut-être que ça peut devenir un outil au service de nos projets de formation professionnelle ou de formation reliée à l'emploi. C'est dans ce sens-là. Alors, que l'examen s'approfondisse maintenant, je pense que, vraiment, il faut encourager cela.

Ma question, une de mes questions à M. Desjardins: D'après vous, est-ce que la loi 90 devrait définir la formation de manière plus précise qu'elle ne le fait maintenant?

**M. Desjardins (Michel):** On s'est penchés sur la question: Est-ce qu'il serait opportun que le texte de loi prévoie une définition précise du mot «formation»? À l'usage, on se rend compte que ça couvre plusieurs réalités. C'est pour ça qu'on avait proposé non pas de préciser de façon spécifique les mots «formation professionnelle», mais plutôt d'enlever la notion de «professionnelle» et de faire état d'une formation reliée à l'emploi.

C'est sûr que, comme spécialistes en formation, on pourrait vous en donner une, définition, à caractère un peu scientifique et qui peut peut-être faire l'objet d'un texte de loi. Rapidement, là, en remémorant mes notions universitaires, c'est: tout acte d'apprentissage structuré, avec des objectifs, et qui peut prendre plusieurs formes pour atteindre des résultats donnés, que ce soit au niveau des connaissances, des habiletés, des aptitudes. Alors, j'improvise une définition.

Alors, peut-être qu'il y aurait lieu... Je laisse ça libre à vous. Cependant, ce qui nous apparaissait plus significatif, c'était de bien cibler: qu'on parle de formation reliée à l'emploi et non pas de toute autre nature de formation professionnelle, étant compris que ça peut prendre un sens excessivement... En tout cas, je parlais tantôt de quatre pages de définitions sur le même mot, là, ça m'apparaissait un peu difficile de circonscrire tous les concepts. Mais, en soi, le texte de loi pourrait... Nous, quand on parle de formation et d'apprentissage, on est pour la précision des termes. Alors, peut-être qu'il y aurait lieu... J'improvise une définition. Je ne voudrais pas que vous donniez ça à mes anciens profs d'université nécessairement, là.

**M. Charbonneau (Bourassa):** M. le Président, j'aimerais profiter de l'occasion pour inviter notre expert, ici, à peut-être produire une annexe, mais nous donner une proposition, nous fournir une proposition de définition de la formation reliée à l'emploi, selon le langage que vous utilisez et qui semble sympathique à la ministre.

Vous savez que c'est une pomme de discorde. C'est un enjeu qui suscite la controverse dans le présent débat, premièrement, le fait que ce soit inclus dans la loi ou non. Mais, si ça devait être inclus dans la loi, qu'est-ce qu'on dirait? Et il faut profiter de l'éclairage de gens qui sont experts dans le milieu, qui ont lu plus que la moyenne sur ces questions et qui ont pris des heures et

des heures à réfléchir à tout cela pour nous faire des propositions, parce qu'il faut être à l'affût d'occasions de rapprocher les parties qui ont une tendance à ne pas être très près l'une de l'autre sur certaines de ces questions-là. D'abord, l'intérêt de l'inclure dans la loi et, deuxièmement, inclure quoi? Comment formuler cette notion de formation?

Vous avez l'air, semble-t-il, d'être un tenant, en tout cas, d'une formation structurée. Pourtant, dans le projet de loi, la porte me semble ouverte à de la formation que vous appelleriez sans doute «non structurée» aussi, si je n'erre pas en interprétant vos propos.

**M. Desjardins (Michel):** Je pense... je ne sais pas si c'est dans le texte du projet de loi où on fait référence, notamment, à l'apprentissage sur le tas ou à la formation sur le tas, qui est un autre mode de formation qui a ses qualités et ses mérites. Nous, on n'a pas, dans le système dont on parle, avec les UEC, touché ces modalités de formation là, mais on reconnaît qu'elles existent, on reconnaît qu'elles sont importantes et que ça constitue un lieu intéressant d'apprentissage ou une forme intéressante d'apprentissage.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Mais votre système d'UEC ne pourrait pas reconnaître ce genre de formation?

**M. Desjardins (Michel):** Effectivement.

• (21 h 40) •

**M. Charbonneau (Bourassa):** Page 15, dernier paragraphe. Vous dites: ...concernant l'application par la Société de l'article 20, nous nous permettons de souligner qu'il existe des moyens, des expertises, des procédés établis qui faciliteraient l'identification de principes, des critères ou de facteurs [...]: il ne faudrait pas réinventer la roue lorsqu'elle existe! Il me semble que ça aurait été très utile d'utiliser le reste de la page 15 pour expliquer un petit peu ce que vous avez en tête, parce que c'est assez sibyllin.

**M. Desjardins (Michel):** En fait, on faisait, entre autres, référence aux critères qu'on retrouve à la page 19, les 10 critères de la SOFEDUC pour l'émission des unités d'éducation continue. Alors, donc, spécifiquement, on faisait référence à ces volets-là qu'on traite donc un petit peu plus loin dans le document. Maintenant, il y a peut-être d'autres principes et d'autres expertises qui existent. On n'avait pas nécessairement fait un recensement de tout, on a plutôt énoncé ce qui, pour nous, constitue nos assises à la Société de formation et d'éducation continue.

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Lotbinière.

**M. Paré:** Concernant les UEC comme unités de mesure pour la formation, avez-vous examiné la reconnaissance des acquis expérimentiels pour faire un dossier

complet dans l'esprit de la formation continue qu'on voit dans les entreprises maintenant, dans le même esprit que ce que le député de Bourassa disait tout à l'heure, pour faire un dossier à chacun des travailleuses et des travailleurs?

**M. Desjardins (Michel):** La reconnaissance des acquis expérimentiels ne constitue pas, pour le système des UEC, une modalité qu'on utilise, parce que ce qui est en cause ici, c'est la reconnaissance des apprentissages plutôt que des acquis expérimentiels. Alors, on faisait référence tantôt à l'apprentissage sur le tas qui pourrait être une forme d'acquisition par l'expérience. Cependant, on est conscients que, dans le réseau scolaire, il y a des systèmes de reconnaissance des acquis qui se font à partir des apprentissages expérimentiels ou des apprentissages d'autres formes, tels: formation, séminaire, etc., qui pourraient être reconnus avec des unités d'éducation continue.

Alors, donc, il y a des ponts qui peuvent être faits avec les systèmes de reconnaissance des acquis du réseau scolaire. Cependant, le système des UEC ne constitue pas une forme d'accréditation ou de reconnaissance des apprentissages expérimentiels, des expériences de travail. Non pas qu'il ne se fait pas des apprentissages, mais le système ne prévoit pas ça. Il est vraiment spécifiquement élaboré pour reconnaître les apprentissages structurés avec objectifs, stratégies de formation, formateurs qualifiés, etc., les critères dont on faisait état tantôt.

**Le Président (M. Façal):** M. le député d'Outremont.

**M. Tremblay (Outremont):** Merci, M. le Président. Je voudrais vous référer à la page 4 de votre mémoire, où vous dites, au deuxième paragraphe: «Nous réalisons maintenant que nous terminons le passage d'une économie de production de masse, qui avait caractérisé de façon croissante les années cinquante, soixante et soixante-dix, à une économie de valeur ajoutée, fondée sur des productions spécialisées destinées à des marchés de plus en plus ciblés.»

Et vous avez mentionné également qu'une approche globale s'imposait pas uniquement au niveau des entreprises, mais également au niveau du milieu de l'éducation, et également des travailleurs et des travailleuses. D'ailleurs, le réseau collégial, je ne sais pas si vous allez vous en rappeler, avait fait allusion de façon assez remarquée à la stratégie industrielle du gouvernement. Il disait à ce moment-là... avait intégré... Ça s'appelait: «J'agrippe ma grappe». Alors, on a pris tous les cours de formation professionnelle et on les a jumelés avec les secteurs industriels identifiés par le gouvernement du Québec.

Plusieurs intervenants, cet après-midi, d'ailleurs, ou dans le courant de la journée, ont dit exactement la même chose en disant qu'il ne fallait pas que ça soit un projet de loi unidimensionnel; en d'autres mots, il fallait intégrer dans une stratégie beaucoup plus globale. La

ministre nous a mentionné tout à l'heure, de façon très claire, cet après-midi, que, lorsque l'Australie avait laissé tomber le 1,5 %, la taxe sur la formation — elle l'avait suspendue pour quelques années — c'était pour la remplacer, du moins pendant quelques années, par une stratégie industrielle.

Alors, vous savez que le gouvernement du Québec a une stratégie industrielle. Vous savez également qu'il y a au moins trois grappes industrielles qui se sont incorporées: la grappe pharmaceutique, la grappe de l'environnement, la grappe du transport et de la distribution de l'énergie électrique. Alors, vous dites... Et je vais vous donner la définition d'une grappe industrielle, c'est intéressant: c'est un ensemble d'entreprises d'un même secteur d'activité qui se regroupent, qui interagissent entre elles et qui se concurrencent pour améliorer leur compétitivité et accélérer leur croissance.

Vous dites de façon très claire dans votre mémoire, au bas de la page 11 et au haut de la page 12, qu'il serait intéressant... Et la ministre l'a repris tout à l'heure dans les suggestions que vous avez faites, et je cite la ministre: Il serait intéressant que les entreprises puissent se regrouper sur des problématiques particulières, sur une base sectorielle ou régionale.

Bon. Est-ce qu'on pourrait ou est-ce que vous seriez d'accord que l'article 8 — vous y avez fait référence tout à l'heure, lorsque vous avez dit: «La possibilité de s'unir pour intervenir sur des problématiques partagées augmentera l'efficacité de la mesure» — réfère — qu'on les appelle les «grappes industrielles» ou les «tables de concertation» — à la possibilité, pour des entreprises d'un même secteur d'activité, de se regrouper, de regrouper leurs ressources financières pour, par exemple, investir dans la qualité totale, dans les normes internationales ISO 9000?

Alors, ça ne serait pas uniquement des versements effectués par l'employeur à une association sectorielle ou régionale, mais ça pourrait être un regroupement d'entreprises d'un même secteur d'activité qui se regroupent pour maximiser le rendement de leur investissement en formation professionnelle. Il me semble que ce serait très logique avec ce que vous avez dit dans votre mémoire, et ça donnerait suite à la volonté affirmée du gouvernement de continuer à mettre en place une stratégie industrielle dans le meilleur intérêt des entreprises, des travailleurs et également de la croissance économique du Québec.

**M. Desjardins (Michel):** À la question que vous posez, oui, on est favorables à la concertation. Nous, ce qui est généralement notre critère pour porter un jugement là-dessus, c'est vraiment l'analyse de besoins. Alors, ça fait partie de nos défauts, on veut toujours faire une bonne analyse de besoins. Alors, si c'est partagé par un groupe d'organisations ou d'entreprises, oui, effectivement, on est excessivement favorables.

Ce qui est assez particulier, c'est que, dans l'enquête qu'on avait faite en 1993 pour le compte du ministère de la Main-d'oeuvre, on avait constaté qu'au niveau

des entreprises il y avait des intérêts pour un système d'UEC, mais, au niveau des CAMO, dans plusieurs secteurs d'activité économique — je pense sept ou huit secteurs d'activité économique — ils avaient constaté que, s'ils avaient eu une stratégie de formation plus articulée, ça aurait augmenté l'efficacité des interventions qu'ils ont faites. On sait que les programmes CAMO constituent des formules intéressantes de concertation patronale-syndicale sur des objets à caractère économique et à caractère aussi de relations avec les employés ou protection de l'emploi, adaptation de la main-d'oeuvre.

Donc, à la question, oui, et avec les expériences antérieures, nonobstant les grappes industrielles que je maîtrise moins — je les connais de réputation — au niveau des CAMO, je peux constater que ça a été constaté comme étant un besoin ou une formule intéressante pour ces formes de concertation.

**M. Tremblay (Outremont):** Dernier commentaire, M. le Président. Il n'y a aucun doute que les comités d'adaptation de la main-d'oeuvre sectorielle mis de l'avant en partenariat avec le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial — mais le gouvernement provincial par la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre — et les entreprises ont et jouent un rôle très important.

Mais est-ce qu'il est possible d'aller plus loin de façon concrète? Il y a des grandes entreprises, au Québec, qui investissent 1 % de leur masse salariale en formation professionnelle, notamment dans la qualité totale, qui est le prérequis aux normes internationales ISO 9000.

• (21 h 50) •

Ces entreprises, de plus en plus, sont en train de former des incubateurs d'entreprises pour s'assurer que leurs sous-traitants, les petites et les moyennes entreprises situées dans toutes les régions du Québec, puissent profiter des investissements de ces grandes entreprises, notamment au niveau de la qualité totale. Alors, au lieu d'avoir des plans de qualité totale dans 10 grandes entreprises et, possiblement à cause des montants qui sont très faibles, 2 500 \$, dans peut-être une ou deux petites et moyennes entreprises, il y aurait possibilité de prévoir, à l'article 8, que, si les grandes entreprises transféraient leur investissement, par exemple, dans la qualité totale, ce serait, pour ces grandes entreprises, des dépenses au bénéfice du personnel et ça pourrait être également comptabilisé pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas les ressources financières à court terme pour développer ces normes internationales qui sont essentielles pour leur permettre d'avoir de la sous-traitance des grandes entreprises.

Là, c'est parce que je veux juste aller plus loin, plus loin. Il me semble que, si le gouvernement donne suite à son projet de loi, on devrait au moins reconnaître que ce n'est pas uniquement une question isolée de la formation, mais c'est une question qui fait partie d'une stratégie d'ensemble du développement économique du Québec à moyen et à long terme.

**M. Desjardins (Michel):** Je demanderais à Robert Loisel de formuler une réponse là-dessus.

**M. Loisel (Robert):** Moi, je connais un peu l'expérience, actuellement, du groupe GrapÉlec, notamment en ce qui concerne la formation, l'implantation des normes ISO 9000 dans ce que je qualifierais de «sous-traitants stratégiques» des grandes entreprises membres de GrapÉlec. Ce que j'en sais, pour avoir participé, avoir assisté à des rencontres là-dessus, c'est que les sous-traitants de ce secteur estiment que c'est à leur avantage que d'être encadrés par un système de parrainage en matière d'implantation des normes ISO dans leur propre entreprise, incluant le volet formation, d'être parrainés par leurs donneurs d'ouvrage. Et c'est un regroupement, ça, qui est en train de se faire, disons, de façon assez laborieuse, mais petit à petit, dans ce secteur-là, sur une base volontaire entre certains grands donneurs d'ouvrage et quelques dizaines, pour l'instant, de sous-traitants. L'expérience, pour l'instant, qui en est à ses débuts, semble prometteuse.

**M. Tremblay (Outremont):** GrapÉlec, pour l'information des membres de la commission, c'est le regroupement de 150 petites et moyennes entreprises et des grandes entreprises qui se sont incorporées dans la grappe de production, de distribution et de transport d'énergie électrique. Alors, est-ce qu'on pourrait, à l'article 8, prévoir que ces petites entreprises pourraient bénéficier, là, de cette synergie, de cette valeur ajoutée créée par le regroupement de différentes entreprises qui décident de se regrouper, de s'unir pour partager et augmenter l'efficacité de la formation professionnelle? Ce n'est pas mentionné de façon très claire dans l'article 8, alors je fais juste donner suite à votre recommandation, dans votre mémoire, au bas de la page 11 et au haut de la page 12, où vous mentionnez de façon très claire, là, qu'on devrait clarifier cette possibilité de s'unir pour intervenir davantage.

**M. Desjardins (Michel):** Dans notre compréhension de la dynamique que vous décrivez, oui, ça serait fortement admissible. Cependant, il reste aussi que ça doit se faire sur une base volontaire par les organisations concernées. Je ne sais pas s'il y a lieu de préciser dans le texte de loi davantage ou pas, cependant, dans l'esprit que je comprenais de l'article 8, c'était fortement admissible en autant que l'entité ou l'organisme soit reconnu par la SQDM, s'il se crée une entité pour gérer le processus de formation. Ça m'apparaît prévu déjà, mais peut-être qu'il y a lieu de préciser davantage, là, dans ce sens-là.

**Le Président (M. Façal):** Mme la ministre.

**Mme Harel:** M. le Président, je considère que c'est là un aspect extrêmement intéressant qui a été discuté lors des consultations, je dirais, privées, là, menées avant la rédaction finale du projet de loi. Je

dirais que, lorsque nous avons consulté, il y a deux éléments qui, finalement, ont été ajoutés et qui se retrouvent maintenant dans le projet de loi, soit l'article 8 et l'article 6, paragraphe 3°.

L'article 8, c'est, dans le fond, la façon la plus certaine, tout en respectant le choix de l'entreprise, l'aspect volontaire — vous l'avez bien dit, il faut que ce soit volontaire — que ce ne sera pas un fonds anonyme qui va administrer les versements que l'entreprise va préférer faire plutôt que de dépenser, si vous voulez, dans un plan de formation qu'elle va peut-être parfois trouver trop onéreux en regard, là, du montant qu'elle a à investir.

C'est donc dire que, à la fois, par exemple, quand on regarde tous les plans stratégiques qui sont signés entre le gouvernement et les conseils régionaux de développement, aucun plan stratégique — et je l'ai vérifié moi-même — ne contient un chapitre important sur la formation.

Quand on regarde le développement absolument phénoménal — appelons-les les «tables» ou les «grappes» — de tout ce qui est, finalement, sectoriel, là on comprend que l'élément central, le volet, je dirais, no 1 a été d'abord celui de la formation. Ça vaut aussi au niveau régional, comme je le mentionnais tantôt. Il y a une disposition, à la fin de l'article 8, qui dit: «...ou un autre organisme reconnu par la Société en vue de la mise en oeuvre d'un plan de formation agréé par cette dernière.» C'était pour que ça couvre le plus large possible.

En fait, l'idée, ce n'est pas du tout de restreindre le nombre d'organismes — au contraire, on a appelé ça un libre marché, si je me permets cette expression — mais c'est plus, finalement, de favoriser l'éclosion de plans de formation, lesquels plans de formation, une fois agréés, peuvent permettre de prélever, ou permettre à l'entreprise de verser, à l'inverse, si vous le voulez. Mais il faut être bien conscients qu'il faut éviter l'écueil que l'Angleterre a connu en procédant de cette façon, mais en permettant, en même temps, à ceux des organismes qui faisaient des plans de formation de livrer, si vous voulez, la formation. Là, il a fini par y avoir une confusion des genres qui a amené de la formation à rabais.

Alors, il faut que l'organisme, quel qu'il soit... Mais je pense que l'exemple du député d'Outremont est excellent, parce que c'est évident que, nous, on a l'impression d'être ceux qui héritent, d'une certaine façon, de ces grappes, mais dans l'aspect le plus dynamique, qui est celui de la formation. En tout cas, en espérant que, peut-être, d'autres aspects se développeront au fil des ans, mais il faut être bien conscient que l'écueil à éviter absolument, c'est celui qui consiste à prélever et à dépenser en même temps. Parce que, là, il s'est introduit... Par exemple, en Angleterre, il y avait 287 ou 286 organismes de cette nature-là, mais qui se sont constitués en formateurs parallèles. Ça a vraiment occasionné des problèmes de discrédit, finalement, sur toute l'opération.

Il y a une question que je veux vous poser pour profiter de votre présence, c'est celle de la formation structurée. Dans votre mémoire, vous avez vraiment une définition différente, si vous me permettez, de celle que l'on a pu retrouver, mais elle est très intéressante. On la retrouve à la page 2. En fait, vous nous dites, d'ailleurs, que c'est la même définition que le Centre canadien du marché du travail et de la productivité. Cette définition de formation structurée comprend, selon vous, les activités qui répondent aux critères suivants: un objectif manifeste — et là vous donnez l'exemple: perfectionner ou recycler une compétence précise — un contenu précis, des progrès réalisés, suivis, supervisés et évalués. Vous nous dites que c'est ça, la formation structurée.

Nous, la formation structurée, à l'article 6, c'est celle qui est dispensée soit par une institution d'enseignement d'intérêt public, là, privé ou public, ou par une firme. Alors, vous dites que la formation structurée peut être autre chose aussi. Ça pourrait être les UEC, si j'ai bien compris.

Puis vous ajoutez, à la page 3: La formation non structurée ne peut être mesurée en UEC, pas plus les réunions, conférences ou congrès d'associations ou d'ordres professionnels. Et pourquoi pas? Pourquoi ça ne peut pas l'être? Pourquoi, à l'occasion d'un congrès, il n'y aurait pas ces 10 heures de participation à une activité structurée qui permettraient d'obtenir ou de satisfaire aux exigences d'une UEC?

**M. Desjardins (Michel):** Dans le cadre des congrès ou des colloques à caractère professionnel, on retrouve souvent des centaines de personnes qui sont réunies dans un lieu et qui entendent un conférencier ou plusieurs conférenciers qui défilent. Il peut y avoir un caractère scientifique prononcé, mais ça ne nous garantit pas que les gens sont à l'écoute et, surtout, sont en processus d'acquisition, d'apprentissage. Tout le monde a déjà participé à des colloques ou des congrès où, à un moment donné, on sort et va discuter avec un pair d'un sujet et d'autres, et on n'est pas en situation d'apprentissage.

● (22 heures) ●

Alors, donc, le contrôle des apprentissages nous apparaît particulièrement difficile dans ces circonstances-là, ce qui nous amène à dire non pas qu'il n'y a pas d'apprentissage, mais qu'il n'y aurait pas reconnaissance avec le système des UEC. Maintenant, dans les organisations où ça peut se faire, où c'est des conférences plus petites, où il y a plus de contrôle des apprentissages, oui, effectivement, ça ne serait pas impensable. Mais, généralement, on connaît tous les formules colloque, congrès, où il y a un fort pourcentage de «PR» et un pourcentage important aussi d'apprentissage, c'est rarement univoque. Excusez.

**Le Président (M. Façal):** M. le député de La Peltrie, je pense que ce sera la dernière question que nous aurons le temps de prendre.

**M. Côté: Merci, M. le Président.** Alors, M. le président de la Société, pour vous, la formation continue, c'est une formation, si on la rapporte avec le 1 %, au fond, qu'on prévoit comme minimum de formation dans les entreprises... Ça veut dire qu'à chaque année, bon, il va se donner 1 % de formation, 1 % de la masse salariale. Alors, est-ce que vous croyez que, pour une moyenne entreprise d'environ 300 000 \$ de masse salariale par année — donc, un 3 000 \$ qui devra être retenu pour la formation de sa main-d'oeuvre — qui a une main-d'oeuvre qui est stable, une production qui est très bonne, où il n'y a pas de changement technologique, à chaque année, là, il y a une formation qui est nécessaire quand même?

Moi, je comprends que, peut-être, dans deux ans, ils vont avoir besoin de 10 000 \$ de formation, peut-être. J'aimerais avoir votre opinion, un petit peu, sur cet aspect-là de la formation continue.

**M. Desjardins (Michel):** Généralement, les entreprises évoluent. Je comprends qu'il peut y avoir des périodes de stabilité, là, mais, généralement, les entreprises évoluent et les besoins de formation évoluent aussi dans le temps. On peut penser qu'une année il va y avoir un effort particulier parce qu'il y a un changement technologique, un changement de clientèle qui va nécessiter des efforts additionnels. Je ne me souviens pas dans quel article de loi on précise qu'il y a possibilité de reporter sur plus qu'une année la formation. Alors, je pense que ça pourrait peut-être convenir dans ces circonstances-là.

Je tiens quand même à souligner que, généralement, les petites entreprises ne font pas toujours l'effort d'identifier les vrais besoins; on parle de moyennes entreprises ou de petites entreprises. Une bonne étude de besoins coûte généralement plus que 3 000 \$. Alors, en soi, déjà, faire une opération d'identification de besoins en fonction de la perspective future de développement de l'entreprise peut constituer une dépense admissible au sens, là, du projet de loi.

Maintenant, je comprendrais aussi que c'est variable dans le temps. Il peut y avoir une année où la même entreprise devra investir probablement 10 000 \$, l'autre année, peut-être 1 000 \$. Alors, je pense qu'il y a une certaine souplesse dans le projet de loi. Si ce n'était pas le cas, on le recommanderait, qu'il y ait une souplesse, parce qu'à notre avis ce n'est pas nécessairement permanent et constant. Cependant, il y a quand même des efforts généralement réguliers qu'on souhaite ou qu'on considère, là, à cet égard-là.

**Le Président (M. Facal):** Comme le temps dont nous disposons est maintenant écoulé, on pourrait peut-être passer aux remerciements de la fin. M. le député de Bourassa, et puis, après, Mme la ministre.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Avec une question?

**Le Président (M. Facal):** Après une courte question.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Une courte question. À la page 12 de votre mémoire, M. Desjardins, au dernier paragraphe — je vais essayer d'aller rapidement au texte, là — vous dites: «Nous sommes heureux qu'un Fonds [...] soit créé [...]. Ce choix exprime clairement qu'il s'agit d'une mesure de développement de la main-d'oeuvre et non pas d'une mesure fiscale déguisée.»

Vous ajoutez une suggestion d'utilisation de ce Fonds: l'évaluation des impacts aux cinq ans. Et puis vous en ajoutez une autre, là, suggestion, à la page 14 aussi, d'utilisation du Fonds: l'évaluation. Est-ce à dire que vous verriez avantageux que s'accumule un certain montant dans ce Fonds, de manière à pouvoir l'utiliser à ces fins-là?

**M. Desjardins (Michel):** Ce n'était pas l'intention de nos recommandations. Il faut peut-être faire une distinction à cet égard dans la deuxième recommandation, à la page 13. On fait plutôt référence à la possibilité que le Fonds serve à financer des évaluations d'impact au plan national, mais aussi que ça puisse financer des projets que des entreprises soumettraient, généralement, qui n'ont pas toujours les fonds pour faire l'évaluation, qui vont en avoir pour faire la formation mais pas nécessairement l'évaluation. Donc, c'est des sommes qui seraient prélevées à même les surplus du Fonds ou les budgets du Fonds.

Dans la recommandation qu'on retrouve à la page 14, c'est plutôt: le montant de 1 % devrait couvrir non pas seulement l'identification des besoins et les activités, mais aussi les évaluations. On voyait ça à deux niveaux, là.

Maintenant, dans le sens de votre question, est-ce qu'on anticipe qu'il y aura des surplus? Je ne suis pas en mesure de vous répondre là-dessus. Honnêtement, je souhaiterais qu'il n'y en ait pas. Donc, ça voudrait dire qu'il y aurait effectivement un effort, un virage dans le domaine de la formation en entreprise si le Fonds était à zéro, et c'est ce que je nous souhaite comme société.

**M. Charbonneau (Bourassa):** Mais on ne pourrait pas financer les activités que vous suggérez!

**M. Desjardins (Michel):** Bien non, ça ne marche pas! Ha, ha, ha!

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

**M. Charbonneau (Bourassa):** L'article 17 du projet de loi nous dit aussi que les...

**Le Président (M. Facal):** M. le député de Bourassa, nous avons largement dépassé le temps imparti. Alors, je vous prierais, si vous avez un mot de remerciement pour les gens qui se sont déplacés...

**M. Charbonneau (Bourassa):** Certainement, et nous avons apprécié leur avis. Je vous rappelle le voeu que j'ai exprimé, que vous produisiez une petite annexe où vous pourriez nous faire profiter de votre capacité de définir votre concept de formation, tel que vous l'entendez. Ça pourrait nous aider. Merci beaucoup.

**Le Président (M. Facal):** Merci. Mme la ministre.

**Mme Harel:** Alors, M. le Président, moi, je veux remercier SOFEDUC, vous remercier, avec le court délai, d'avoir préparé un mémoire qui nous introduit cette reconnaissance que vous souhaitez voir amplifier dans les entreprises. Je crois que votre message était important, qu'il a été bien reçu, et je vous en remercie beaucoup.

**M. Desjardins (Michel):** Merci.

**Le Président (M. Facal):** Alors, nous ajournons nos travaux jusqu'à demain, 16 heures. Nous recevrons, à ce moment-là, la Fédération des cégeps. Merci. Bonsoir.

(Fin de la séance à 22 h 7)