



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-CINQUIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

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

**Le jeudi 3 septembre 1998 — N° 122**

**Consultation générale sur l'introduction des clauses  
orphelin dans les conventions collectives (5)**

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

---

**QUÉBEC**

**Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):**

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

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

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

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

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

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des  
commissions parlementaires sur Internet à l'adresse suivante:  
[www.assnat.qc.ca](http://www.assnat.qc.ca)

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 0823-0102

# Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 3 septembre 1998

## Table des matières

Auditions	1
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	1
Chambre de commerce du Québec (CCQ)	10
Fédération des policiers et policières du Québec et Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal (FPCUM)	21
Organisation des travaux	32
Auditions (suite)	
Fédération des associations étudiantes en médecine du Québec (FAEMQ)	32
Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais	40
Association du Barreau canadien	48
Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)	58

## Intervenants

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

M. Matthias Rioux  
M. Robert Kieffer  
M. Claude Béchar  
Mme Fatima Houda-Pepin  
M. Mario Dumont  
M. Normand Jutras  
M. Benoît Laprise  
M. Michel Côté

- \* M. Gérald Larose, CSN
- \* M. Éric Morin, idem
- \* M. François Juneau, idem
- \* M. Pierre Martin, CCQ
- \* M. Michel Audet, idem
- \* M. Yves Prud'Homme, Fédération des policiers et policières du Québec
- \* M. Alain Simoneau, FPCUM
- \* M. Jean-Sébastien Delisle, FAEMQ
- \* M. Jean-Sébastien Joyal, idem
- \* M. Denis Tanguay, Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais
- \* M. Pierre-C. Gagnon, Association du Barreau canadien
- \* M. Thierry Bériault, idem
- \* M. Frédéric Nadeau, idem
- \* M. Robert Caron, SPGQ
  
- \* Témoins interrogés par les membres de la commission



Le jeudi 3 septembre 1998

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

*(Neuf heures quarante et une minutes)*

**Le Président (M. Sirros):** Est-ce que je peux demander aux membres de bien vouloir prendre place? M. le ministre. Alors, je vais déclarer la séance de la commission de l'économie et du travail ouverte. Je vous rappelle que le mandat de la commission est de procéder à une consultation générale et tenir des audiences publiques sur l'évolution du phénomène ayant trait à l'introduction des clauses orphelin dans les conventions collectives.

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

**La Secrétaire:** Oui, M. le Président. Mme Houda-Pepin (La Pinière) remplace M. Benoit (Orford).

#### Auditions

**Le Président (M. Sirros):** Merci. Je vous rappelle que nous débiterons nos travaux aujourd'hui avec la Confédération des syndicats nationaux. Nous poursuivrons jusqu'à 12 h 30 pour reprendre à 14 heures jusqu'à 18 heures cet après-midi. Et sans plus tarder, étant déjà 10 ou 12 minutes en retard, je demanderais au président de la CSN de présenter les personnes qui l'accompagnent, ainsi que, lui-même, de procéder à la lecture de son mémoire, et poursuivre par la suite les échanges avec les parlementaires, tel que prévu, pour une période maximale d'une heure.

#### Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**M. Larose (Gérald):** Merci bien, M. le Président. Ça nous fait plaisir d'être parmi vous ce matin. Je vous présente, à ma gauche, M. Clément Gaumont, qui est conseiller adjoint à l'exécutif de la CSN; à ma droite, Éric Morin, qui est le président du Comité confédéral des jeunes de la CSN, et, à sa droite, François Juneau, qui est le secrétaire général de la Fédération des employés de services publics de la CSN.

Alors, peut-être je ne prendrai pas les 20 minutes réglementaires, ça nous permettra de faire un débat encore plus large si ça vous intéresse. Je ne prends pas la peine de présenter la CSN, je pense qu'elle est suffisamment connue. Mais je voudrais vous présenter un peu la CSN des jeunes. Selon une enquête exhaustive menée par deux universitaires appuyés par la firme CROP, il y a, à la CSN, sur 235 000 membres, 15 % de son membership. 54 % sont des femmes; 46 % sont des hommes. Du côté des femmes, 67,5 % vivent un état de précarité au niveau de l'emploi; du côté des hommes, c'est légèrement moins. Et je vous souligne que, sur ce bassin de 15 % des membres qui sont âgés de moins de 30 ans, 56 % ont un

emploi de moins de cinq ans par rapport à une moyenne de 47 % pour l'ensemble du mouvement. La CSN des jeunes, c'est aussi un comité confédéral qui existe depuis 1986 et qui est un fer de lance dans le mouvement quant à la condition des jeunes. Mais, quand on retrace l'histoire de la CSN, il a toujours existé un regroupement de jeunes dans la CSN pour promouvoir les intérêts de ce groupe.

Je commence par vous dire que la CSN fait sa job. Dès 1985, en congrès spécial, la CSN a banni, rejeté le principe même des clauses orphelin. En 1986, le congrès confédéral a mandaté ses fédérations de surveiller les négociations locales pour faire la chasse aux clauses orphelin. En 1990, le Comité des jeunes produisait lui-même une brochure, un guide syndical pour combattre les clauses orphelin. En 1994, nous demandions à l'État de légiférer pour contenir les clauses orphelin. Et dans les années quatre-vingt jusqu'à aujourd'hui, nous avons mené plusieurs luttes précises. Des groupes sont venus d'autres organisations syndicales chez nous pour faire disparaître les clauses orphelin. Il en est ainsi que la CSN a un taux de présence de clauses orphelin dans 2,7 % de ses conventions collectives alors que la moyenne pour toutes les organisations syndicales, toutes tendances confondues, c'est 9 %, et alors que, pour les syndicats non affiliés, les syndicats indépendants, c'est 12,7 %. Alors, la CSN fait sa job depuis longtemps et connaît des succès importants.

Parmi les clauses orphelin qui existent à la CSN, très peu sont des clauses privatisantes pour les nouveaux salariés, ne permettant pas d'atteindre le maximum, par exemple. La plupart sont des clauses temporaires. Mais c'est encore trop, et ce n'est pas une raison pour ne pas combattre les clauses orphelin.

La CSN fait sa job sur les clauses orphelin comme elle a fait sa job et continue de la faire sur toutes les questions de discrimination, d'équité, de réduction des écarts. Ça fait partie de nos objectifs. Nous sommes habités par des idéaux d'égalité, de justice, de solidarité et de démocratie. Et, en regard des clauses orphelin, la pratique nous indique que, quand elles existent, c'est un élément perturbateur dans le lieu de travail, développant des rancœurs, développant de la démotivation, compromettant la paix industrielle.

La CSN fait sa job; l'État doit faire sa job, et nous souhaitons, nous exigeons, nous voulons une prescription d'ordre public engageant tous les intervenants du milieu du travail à bannir les clauses orphelin. Nous souhaitons une prescription d'ordre public qui prendra la forme d'un amendement à l'article 19 de la Loi des normes du travail. Pourquoi une prescription d'ordre public? D'abord, pour couvrir ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les non-syndiqués. Si, à la CSN, avec toutes les batailles qu'on fait, il reste un résiduel de 2,7 %, si, dans des syndicats non affiliés, plus fragiles, il y a un résiduel de 12,7 %,

imaginez-vous quand vous n'êtes pas protégés pantoute. Donc, la prescription d'ordre public, c'est d'abord pour ceux qui en ont le plus besoin. Mais je vous dirai qu'on va s'en servir itou pour éradiquer d'une façon définitive l'existence des clauses orphelin chez nous également.

On estime que l'État doit légiférer le plus rapidement possible parce qu'il y a maintenant un consensus. Il y a un consensus dans l'ensemble du milieu de travail et, aussi, l'ensemble des groupes sociaux. Et je fais un appel au patronat, d'avoir un peu de vision. Et comme pour le 1 % de la formation professionnelle, sur lequel ils ont fait une guerre, aujourd'hui ils reconnaissent que c'est là un investissement primaire. L'éradication des clauses orphelin, c'est une condition de paix sociale, de paix industrielle, c'est une condition de motivation de la main-d'oeuvre, c'est, en fait, rencontrer les intérêts aussi du patronat.

● (9 h 50) ●

On nous propose de retourner au CCTM; cette étape a été franchie. On estime qu'il appartient maintenant à l'État de trancher.

Bref, M. le Président, si vous voulez notre sentiment très clair, nous avons fait une bataille, que nous allons continuer, et qui est celle d'éliminer les clauses orphelin, mais nous demandons que l'État vienne compléter le travail qui est déjà passablement avancé en assumant sa responsabilité pour que cette prescription d'ordre public existe le plus rapidement possible dans la Loi des normes.

Alors, on est prêts à répondre à toutes vos questions, et je solliciterai la participation de ceux qui m'accompagnent pour pouvoir être plus précis sur un certain nombre de questions, si cela vous accommode.

**Le Président (M. Sirros):** Merci beaucoup. Sans plus tarder, je vais donner la parole au ministre. M. le ministre.

**M. Rioux:** M. Larose, je tiens à vous souhaiter la bienvenue, ainsi qu'à vos collègues Gaumont, Morin et Juneau. On est très heureux que la CSN soit présente devant nous aujourd'hui.

On a eu l'occasion de discuter avec plusieurs groupes, patronaux et syndicaux. Jusqu'à ce jour, on essaie de voir où s'oriente le consensus. Vous disiez, il y a un instant, qu'il se dégage un consensus. Dans le milieu syndical, sans doute. On a vu que la coalition de fin de semaine dernière semblait d'accord, en tout cas, en termes d'orientation, sur un certain nombre de points précis, c'est-à-dire la nécessité de légiférer. Je pense que vous vous entendiez tous là-dessus. Pour les modalités, peut-être y a-t-il des nuances, mais on sent bien que, du côté syndical, il y a une volonté de ce côté-là. Mais, en même temps qu'on dit ça, il se signe toujours des clauses orphelin, au Québec, entre les patrons et les syndicats. On a eu l'occasion de le déplorer hier, lorsque la CSD est passée à la commission. On s'est servi de ce qui s'est passé à la ville de Laval, des cas pathétiques qui sont venus s'exprimer, et on en a tenu compte. Il y a beaucoup

de députés ici, autour de cette table, qui ont été surpris d'apprendre ce qui se passait dans une ville prospère comme Laval.

On a eu l'occasion de dire également que... lorsqu'on veut imputer à la loi n° 414 tout le phénomène des clauses orphelin, on a essayé de démystifier ça hier, en prenant bien soin de dire que 60 % des conventions collectives ont été signées et celles qui contenaient des clauses orphelin l'ont été avant la loi. Et, ensuite de ça, il y a eu une période de 60 jours de négociation et de médiation pour s'entendre, tant et si bien qu'en fin de course, c'est une trentaine de conventions collectives qui ont été réglées par arbitrage, à la fin. Alors, le désastre dont parle parfois l'opposition est à prendre avec des pincettes, à tout le moins.

M. Larose, vous avez évoqué la nécessité pour le gouvernement d'intervenir avec des prescriptions d'ordre public. Si on regarde la possibilité d'agir avec un véhicule législatif que serait la Loi des normes avec des amendements, quelle forme pourrait prendre ce type d'amendements? Et, en termes de recours, est-ce qu'ils seraient gratuits? Et, si oui, est-ce que ça ne vous amène pas une petite interrogation quant à la possibilité de syndicalisation? Parce que vous avez toujours des objectifs de syndicalisation, on le sait. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus, vous et vos collègues.

**M. Larose (Gérald):** Oui. Permettez que je vous donne deux informations avant d'arriver directement à votre question.

Laval. Il y a un syndicat syndiqué à la CSN à Laval. Celui dont vous parlez est syndiqué à la CSD. Celui à la CSN a été confronté aux mêmes difficultés. Le syndicat de la CSN a fait la bataille contre les clauses orphelin et, pour rencontrer la contrainte budgétaire, tous les gens ont décidé de partager le travail et de réduire leurs heures de travail. Ça veut dire que, quand on met en avant les idéaux syndicaux, il y a moyen de vaincre le patron. Alors, je ne voudrais pas qu'on se méprenne. Quand on fait la bataille, on est capables de gagner. On ne les gagne pas toutes. Dans notre cas, 2,7 % ont été égratignés. C'est pour ce 2,7 % qu'on demande la prescription d'ordre public parce qu'à ce moment-là, ça sera la poignée supplémentaire qu'on aura pour dire au patron: On s'excuse, mais c'est même illégal, ta proposition.

Deuxième information. L'article 9 de la loi n° 414 qui s'appliquait aussi aux municipalités de la CSN, le résultat net: il n'y a pas plus de clauses orphelin dans le secteur des municipalités, à la CSN, qu'il y en a dans les autres secteurs. Donc, quand on assume nos responsabilités puis qu'on a la capacité de le faire, parce qu'on est autonome, puis qu'on a des moyens, puis qu'on a des services, il y a moyen, effectivement, de gagner. Mais il en reste 2,7 %. On a besoin de la prescription d'ordre public pour éradiquer les clauses.

Votre question, effectivement: Si c'est une prescription d'ordre public, est-ce que ça ne nous enlève pas une poignée pour syndiquer? Ça, c'est une théorie de

pie-de-veau dans le seau. Il y a, comme ça, des organisations syndicales qui sont plus en business qu'en syndicalisme, qui disent que, plus le monde va manger de la marde, plus ils vont se syndiquer. À ce moment-là, en Haïti, ça serait syndiqué à 100 %. Ce n'est pas vrai. La job du mouvement syndical, c'est aussi d'obtenir des conditions pour l'ensemble de la classe ouvrière. Le progrès social a toujours été le progrès d'une minorité qui, dans la société, force les débats pour que les idéaux puissent s'appliquer à l'ensemble de la société.

La CSN fait des combats sociaux qui passent régulièrement par de la législation. La Loi de l'équité salariale n'existerait pas aujourd'hui si, dans les années soixante-dix et quatre-vingt, on n'avait pas fait toutes ces batailles sur l'équité salariale. La clause prescriptive ou la prescription d'ordre public sur les clauses orphelin, on ne pourrait même pas y penser si on n'avait pas déjà fait toutes les batailles qu'on a faites. Alors, M. le ministre, ne vous inquiétez pas pour la CSN, la CSN va continuer à syndiquer bien du monde, y compris avec un article 19 de la Loi des normes qui serait amendé dans le sens qu'on propose.

**M. Rioux:** Vous avez évoqué tout à l'heure, dans votre discours, que vous aviez négocié principalement des clauses orphelin de type temporaire, le 2,7 % dont vous avez parlé. À votre avis, est-ce que le législateur devrait traiter distinctement les clauses de type permanent et les clauses de type temporaire?

**M. Larose (Gérald):** Non. Il n'y a pas d'injustice temporaire, là, tu sais, ou d'injustice permanente. Quand c'est injuste, c'est injuste. Nous, on ne fait aucune distinction, pas plus qu'on fait de distinction entre le salarial et le normatif. Par contre, il ne faudrait pas, je dirais, tomber dans la tarte aux pommes non plus, parce qu'il y a quelques analyses qui circulent comme quoi toute différence dans la convention collective, ça serait rendu une clause orphelin. Le gel des effectifs, ça serait devenu une clause orphelin, ou bien que l'ancienneté serait une clause orphelin. Ou bien donc le monde, ils ne connaissent rien de ça, ça n'a jamais travaillé de leur vie, ou bien donc ils sont dans la plus pure idéologie. Je m'excuse, mais la rémunération, c'est une participation à la richesse. Puis ça se peut bien que, quand tu as 10 ans d'ancienneté, tu sois plus performant et productif que quand tu arrives sur la job. Alors, qu'il y ait des différences, des échelles, c'est une équité par rapport à la contribution que tu as dans la production de la richesse. Et je vais vous dire, rajouter un échelon par en bas, quand on est dans une restructuration qui fait que tout le monde paie, ce n'est pas une clause orphelin non plus. Je ne veux pas faire ce débat-là, mais ce que je veux dire, c'est que le gros bon sens doit continuer à s'appliquer dans la réflexion des négociations dans les lieux de travail.

● (10 heures) ●

**M. Rioux:** Dans les représentations qui ont été faites, il y a les municipalités qui sont venues, l'Union des municipalités, le Conseil du patronat, les manufacturiers

québécois, qui disaient: Si vous saviez comme l'économie est changeante, elle se mondialise, et de plus en plus on doit avoir à l'intérieur des organisations du monde du travail plus de flexibilité qui nous permette de réajuster nos machines et qui nous permette aussi souvent de sauver l'entreprise soit du désastre, de la fermeture. Et c'est au nom de ces éléments-là que le monde patronal en général dit: Si on a utilisé et si on utilise les clauses orphelin, c'est que, souvent, ça nous permet de sauver des jobs, ça nous permet de sauver la business et ça nous permet de s'ajuster à une économie très changeante et de plus en plus compétitive. Est-ce que ce discours-là... vous n'êtes pas d'accord avec probablement, mais est-ce que vous le comprenez au moins?

**M. Larose (Gérald):** Bien, je vais vous surprendre, je suis tout à fait d'accord avec le discours de la flexibilité puis de l'ajustement de la main-d'oeuvre aux nouvelles réalités industrielles et économiques. On fait ça tous les jours. J'arrive de MIL Davie, je suis allé rencontrer les travailleurs ce matin compte tenu de la nouvelle. S'il y a un endroit où, effectivement, on a beaucoup travaillé avec les salariés pour moderniser le chantier, faire en sorte qu'on puisse être compétitif au plan international, c'est à Marine industrie. Ça ferme à matin. Ça n'a rien à voir avec la flexibilité. Il y a des bandits en haut. Alors, c'est une tout autre question. Mais, quand on travaille à modifier l'organisation du travail pour pouvoir rencontrer des nouvelles exigences technologiques ou bien de reconversion, etc., on n'est pas obligé de faire ça sur le dos d'un groupe de salariés. La flexibilité et la discrimination, ce n'est pas les deux éléments d'un couple, ça, là. On peut fort bien travailler à ajuster la main-d'oeuvre, mais jamais on ne va permettre que ça se fasse au détriment d'un groupe en particulier. Mais, au nom de la flexibilité comme au nom de la mondialisation, comme au nom de... c'est sûr que les patrons, ils veulent «cleaner» la patinoire pour être les seuls à organiser la shop comme ils veulent puis faire le maximum de profits en ayant le moins d'obligations possible. Mais ça, disons, on connaît ça puis ça ne nous intimide pas puis...

**M. Rioux:** Merci, M. le président. M. le Président, dans mon groupe, il y a le député de Groulx qui voudrait poser une question aux gens de la CSN.

**Le Président (M. Sirros):** Le député de Groulx pourrait facilement signaler qu'il veut prendre la parole.

**M. Kieffer:** Oui, oui. Tout à fait, M. le Président.

**Le Président (M. Sirros):** Alors, si c'est le cas, M. le député de Groulx, allez-y.

**M. Kieffer:** Merci. M. le président, messieurs, pour débiter, j'aimerais faire un commentaire — et je vous en ai parlé un peu, tantôt — sur certaines des perceptions que j'ai eues à date des mémoires qui ont été présentés. Vous savez, quand mon père a arrêté de gagner

ma vie puis que j'ai décidé de la gagner tout seul, au sortir de l'université, une des premières écoles que j'ai fréquentées, de la vraie vie, c'est la vôtre, celle de la CSN et celle du mouvement syndical. Et, à cette époque-là, le syndicalisme était un véhicule extrêmement important de compréhension des réalités socioéconomiques dans lesquelles nous vivions. Il était aussi un véhicule qui permettait aux jeunes de faire valoir leur point de vue et de faire valoir leurs revendications.

Ce qui m'a beaucoup interpellé, depuis une semaine, et ce qui, quelque part, m'inquiète, c'est de voir la réaction des jeunes vis-à-vis le syndicalisme, les syndicats et les véhicules qu'ils représentent pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs et des travailleuses mais de la population en général, parce que le mandat du syndicalisme n'est pas aussi étroit évidemment que certains voudraient bien qu'il le soit. Ça m'a interpellé, parce que je me suis dit: À mon époque, qui est un peu la vôtre, ce n'était pas comme ça que ça se passait. Le syndicalisme était un facteur de progrès, de mobilisation et d'amélioration et il était perçu comme tel.

Je ne dis pas qu'il ne l'est plus, mais je réalise que la perception, chez les jeunes, a changé, et ça, ça m'inquiète. Ça m'inquiète. C'est un peu un appel que je vous lance et que je vais lancer à toutes les autres centrales syndicales. Je pense que, quelque part, il y a eu comme une brisure entre la génération qui monte, les jeunes, et le mouvement syndical avec tout ce qu'il a de progressiste. Voilà pour mon commentaire.

Au niveau des questions beaucoup plus précises, vous pouvez commenter mon commentaire. De toute façon, je n'ai pas problème avec votre capacité de commenter quand bon vous semble. Le 2,7 % de résiduel, où est-ce qu'il se trouve, dans quelle catégorie ou dans quel type d'entreprise? Est-ce que c'est dans le public ou plus dans le privé? Ma première question.

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

**M. Kieffer:** Ah! Bien, alors, à ce moment-là, je vais poser ma deuxième tout de suite. Vous invoquez la nécessité de modifier la Loi sur les normes du travail. Il y en a d'autres qui sont venus commenter à l'effet que les mécanismes que pouvaient utiliser les travailleurs individuellement pour se défendre, par exemple contre les mises à pied ou les congédiements abusifs, pouvaient être aussi ce type de mécanismes là qui permettraient aux travailleurs et aux travailleuses qui se sentent lésés, qui se sentent orphelinisés vis-à-vis un employeur individuel, que ça pourrait être les mêmes mécanismes.

Mon problème à moi, c'est que je ne trouve pas que c'est très rapide. Une plainte pour un congédiement abusif, ça peut traîner sur plusieurs mois. Quand on sait qu'un travailleur dans une usine pas syndiquée se retrouve face à un patron puis que ce patron sait que probablement c'est lui qui a déposé la plainte, ça peut être très long. Alors, en d'autres mots, si on modifie la Loi sur les normes du travail, quel type de mécanisme pourrait permettre de garantir ces droits-là et de s'assurer que le

travailleur ou la travailleuse a vraiment les moyens de faire valoir ses droits?

**Le Président (M. Sirros):** Merci, M. le député. M. Larose.

**M. Larose (Gérald):** O.K. Quels secteurs? Je vous dirai que c'est disséminé. C'est peut-être plus concentré dans le secteur des services privés, mais il y en a aussi dans le manufacturier, dans la transformation. Il y en a aussi quelques-unes dans le public, comme je le disais tantôt. Mais il n'y a pas de monopole de clauses orphelin dans un secteur ou dans un autre.

Sur le mécanisme, vous soulevez un autre débat. Disons qu'on a eu l'occasion de débattre, notamment à la faveur du rafraîchissement de la Loi des normes, à quelques reprises. Oui, il y a un problème de mécanismes, c'est évident, mais qui se posera pour les clauses orphelin comme pour toutes les protections actuellement dans la Loi des normes. Nous, on a fait un certain nombre de propositions pour effectivement améliorer ces mécanismes-là.

Je vous dirai — puis là, c'est par chauvinisme syndical que je le dis — qu'effectivement, l'instrument le plus efficace demeure la syndicalisation, c'est certain. À partir du moment où on a une prescription d'ordre public, c'est clair que, pour toutes les conventions collectives qui vont exister, personne ne va pouvoir tolérer l'existence d'une clause orphelin, parce que étant illégale. Et les mécanismes dans les conventions collectives, même si parfois c'est un peu complexe et long, sont habituellement plus rapides. Surtout, ils sont portés par un collectif. Ce n'est pas l'individu qui va au bâton, c'est le syndicat qui fait son travail. Alors, dans ce sens-là, c'est un mécanisme qui est plus efficace. Mais, je vous le dis, ça, c'est un débat en soi qu'on devrait reprendre.

Sur votre commentaire — on pourrait se faire un congrès là-dessus — ce que je vous dis très simplement: nous, quand nous avons embarqué dans la société civile, au plan de l'emploi, il n'y avait pas les difficultés qu'on connaît. Moi, je pouvais baver n'importe qui, il y avait quatre autres jobs qui m'attendaient. Ça devait être à peu près la même chose pour vous. Aujourd'hui, on «peut-u» convenir que le contexte est largement différent et que l'engagement prend des formes qui sont différentes? Mais cela n'empêche pas les jeunes, à la CSN, d'être beaucoup plus organisés aujourd'hui chez nous qu'ils ne l'étaient quand on est rentré là-dedans, par exemple. Et, globalement, comme institution, je vous dirai que le syndicalisme... C'est sûr que l'histoire blanchit toujours sa propre histoire. Nos héros sont toujours ceux du passé. Mais, dans 30 ans, peut-être qu'on ne passera pas pour des tout-nus non plus. Alors, dans ce sens-là, je vous dirai que je ne suis pas du tout découragé par des fabricants d'opinion, à cet égard. Mais le jeune veut parler.

**M. Morin (Éric):** Ha, ha, ha! C'est qu'on dit... Je trouve ça drôle...

**Le Président (M. Sirros):** Rapidement, s'il vous plaît, pour...

• (10 h 10) •

**M. Morin (Éric):** Éric Morin, président du Comité national des jeunes de la CSN. Quand j'entends qu'on dit que les jeunes sont — je vais utiliser le mot — antisindicalistes, je trouve que c'est aller un peu loin, car le Comité national des jeunes est quand même présent sur différentes coalitions et présent un peu partout, et à la demande des jeunes. On nous fait participer à des congrès, on nous fait participer à des colloques, justement, pour promouvoir la syndicalisation, car les jeunes y croient. On sait aussi, un peu comme Gérald le disait tout à l'heure — M. Larose — du fait que les temps sont beaucoup plus précaires, donc, que les jeunes voient aussi la différence entre un emploi syndiqué et non syndiqué, ce que ça peut leur apporter.

En revenant aux véhicules importants que le syndicalisme a, je peux vous dire, en tout cas, qu'à la CSN on a quand même un bon véhicule au niveau des jeunes. Ça fait 12 ans que le Comité national existe. Il y a des comités de jeunes dans les régions aussi. Et puis, comme les congrès, les jeunes se regroupent pour, justement, faire valoir leur voix aux congrès, pour faire sentir leur présence au sein de l'organisme même.

**Mobilisation.** Je crois qu'on a tout le temps été assez mobilisateurs. C'est sûr que les grands débats qu'on avait avant, aujourd'hui, ont un peu changé. La façon de mobiliser aussi, elle s'est adaptée au contexte, un peu partout; que ce soit mai 1968, on ne voit pas ça en 1998. Ça a changé, le contexte a changé un peu.

Mais ce qui est clair, par exemple, c'est que, quand on entend ces discours-là, que les jeunes sont antisindicaux, je ne suis pas tout à fait prêt à me réaligner là-dessus, surtout que, comme je vous l'explique, par expérience, moi-même, qui vais souvent donner des conférences, comment les jeunes s'approchent après. Ils se disent que les jeunes qui sont dans un endroit qui est non syndiqué, ils voient les avantages qu'ils n'ont pas et comment ils se font abuser. C'est épouvantable, des fois, les discours qu'on peut entendre de jeunes qui se font totalement manipuler par l'employeur.

Ça fait que c'est pourquoi je dis qu'aujourd'hui je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous comme quoi les jeunes... Et j'ai suivi les débats, aussi, qu'il y a eus à la commission, et c'est partagé, à l'effet que les jeunes sont antisindicaux. Je sais qu'il n'y a pas rien qu'un organisme qui appuyait le côté syndicaliste.

**Le Président (M. Sirros):** Merci. On va donc passer la parole au député de Kamouraska-Témiscouata.

**M. Bécharde:** Merci, M. le Président. Bienvenue, M. Larose, M. Morin, M. Juneau et M. Gaumont. Première chose, en commençant, je vous dirais que j'ai lu, hier après-midi, la déclaration du ministre, en arrivant, sur le projet de loi n° 414, et qu'il recommence ce matin. Ça me fait toujours un peu rire, parce que le ministre est arrivé avec des chiffres: tant de conventions avant la loi,

puis après, puis l'arbitrage, et tout ça, pour se dédouaner. Et ça me fait rire parce que la réflexion qui m'est venue en tête quand je regardais ça, c'était de me dire: le ministre réagit comme son gouvernement l'a fait. Ils ont regardé ça, suite au pelletage de 500 000 000 \$ dans la cour des municipalités, ils ont regardé la situation et ils ont réagi, ils ont dit: Aïe! ça a l'air à marcher, les clauses orphelin, on va le proposer à tout le monde, on va le mettre dans une loi. Ça a l'air à être bon, ça a l'air à régler bien des cas, on va le proposer à tout le monde, on va le mettre dans une loi.

Et là, ce matin, il vient nous dire — parce que c'est un nouveau converti — que ça prend une législation, qu'il faut encadrer ça. Je vous dirais, en commençant, moi, que l'Union des municipalités du Québec est venue ici et nous a parlé du projet de loi n° 414, l'article 9.1, et eux, ce qu'ils nous ont dit, c'est que c'est le gouvernement qui leur avait imposé ça.

J'imagine que vous n'étiez pas loin de ce qui s'est passé au niveau des négociations dans le secteur municipal, vous représentez des gens dans le secteur municipal aussi. Est-ce que vous êtes d'accord avec ça, que c'est le gouvernement qui a imposé cette façon de faire là aux municipalités? Parce que, tel qu'il est modulé, là, ce n'était non plus seulement de permettre des clauses orphelin, mais c'était même d'interdire de toucher aux masses salariales des gens en place. Premièrement, est-ce que vous croyez qu'effectivement c'est le gouvernement qui a poussé ça dans la gorge des municipalités, qui le leur a imposé?

Et deuxièmement, deuxième question là-dessus: Comment vous trouvez ça, vous, un gouvernement qui sonne la récréation de cette façon-là, qui envoie tous les élèves dans la cour, qui envoie tout le monde dans la cour et, à un moment donné, quand il se rend compte qu'il n'y a plus personne qui veut entrer en dedans, qui dit: Là, ça prendrait une loi pour qu'ils rentrent? Comment vous trouvez ça, cette logique-là, cette façon de voir les choses au niveau du secteur municipal? Et après ça, on ira dans les autres secteurs.

**M. Larose (Gérald):** Je veux vous rappeler qu'on a combattu la loi n° 414 comme on a combattu toutes les lois spéciales de tous les gouvernements. Pour nous, il est proprement intolérable que le législateur interfère dans la loi des parties quant à ses règles de fonctionnement. Surtout que, dans le cas de la loi n° 414, l'employeur, ce n'était pas l'État. Nous, notre vis-à-vis, c'est chacune des municipalités. On a trouvé — et si je me rappelle de mes mots — proprement odieux que l'État québécois devienne le bras justicier d'un niveau patronal qui est celui de chacune des municipalités. Ça, on trouve que c'est le boutte du boutte.

Qu'il passe la facture de 500 000 000 \$, ça pose un problème aux municipalités, bien, il appartiendra aux municipalités de régler leur problème. Mais passer la facture avec le bâton, là, on trouve qu'il y a un hold-up appréhendé qui s'est, dans quelques cas, terminé, oui, par des clauses orphelin. Mais, globalement, en tout cas, de

notre côté, on s'est organisé pour développer bien des propositions de réorganisation des municipalités. Parce que, entre vous puis moi, à ce palier-là, disons que, des fois, on est dans le capharnaüm. Ça a été une occasion de changer des choses. Mais je dirais que la façon d'y parvenir, ça, pour nous, c'est proprement intolérable. On n'accepte pas que l'État s'arroge une responsabilité d'employeur qu'il n'a pas et surtout, qu'il donne un bazooka en même temps. Ça, on a été très clairs sur toute cette situation-là.

**M. Juneau (François):** François Juneau, secrétaire général de la Fédération des services publics, qui regroupe, entre autres, les syndicats des 160 municipalités qui ont eu à vivre la négociation dans le cadre de la loi n° 414. L'UMQ peut bien venir ici dire que c'est le gouvernement qui a imposé cette forme de discrimination, par l'article 9 de la loi n° 414, mais la mémoire est courte, parce que c'est l'UMQ qui a réclamé à grands cris une loi du gouvernement, suite à un transfert de 500 000 000 \$ de coupures vis-à-vis des municipalités parce que l'UMQ ou les municipalités voulaient se soustraire à leur obligation de négocier. Elles disaient: Donnez-nous une loi, donnez-nous des outils pour aller récupérer le 6 %.

Alors, je ne dis pas que c'est correct de la façon dont ça s'est fait, mais le gouvernement a quand même résisté un certain temps à l'adoption de cette loi-là, permettant aux parties de faire les négociations. Parce que nous, ce qu'on disait: il faut absolument aller négocier. Il y a moyen, par la réorganisation du travail, par l'aménagement du travail, de récupérer le 6 % qui était souhaité par le gouvernement.

Mais l'UMQ, de son côté, a toujours réclamé cette loi-là. Et, à la toute fin, le gouvernement l'a adoptée. Et cette loi-là, oui, il y avait une formule par rapport à l'article 9 qui obligeait le maintien des conditions de travail de ceux qui étaient en place. Donc, il y avait là tout un espace pour permettre aux municipalités de dire: Maintenant, les nouveaux qui travailleront chez nous auront un salaire différent ou auront des conditions de travail différentes. Alors, il a fallu résister à ça aussi par la négociation.

Donc, ça a fait comme une double attaque par rapport à nos négociations. Parce qu'il y a déjà le fait de négocier avec un vis-à-vis par rapport à une coupure de 500 000 000 \$ qui amenait son lot de problèmes en réorganisation du travail, mais, si, en plus, on avait aussi un employeur qui s'appuyait sur une loi pour dire: Je dois maintenir vos conditions de travail, mais je veux regarder les conditions de travail de ceux qui ne sont pas là... Alors, ce n'est pas évident de prendre des décisions pour des personnes qu'on ne connaît pas, pour des personnes qui ne sont pas dans notre assemblée générale. Alors, ça n'a pas été facile. On a réussi à s'en sortir relativement bien, j'estime. Mais, comme l'a dit le président de la CSN, il y a des clauses ou des conventions qu'on a échappées.

• (10 h 20) •

**M. Béchard:** ...pas qu'on renvoie la balle de l'un à l'autre, il y en a des nouvelles négociations qui s'en viennent dans le secteur public. Et, vous savez, depuis le début de cette commission, moi, ce que je dis, c'est: un, réglons au municipal pour voir si on ne peut pas améliorer la situation; deux, les négociations qui s'en viennent dans le secteur public. Tout le monde parle, et on a entendu parler de la clause orphelin au niveau de la CEQ.

Je dirais, depuis le début de cette commission, on demande presque à tous les jours au ministre de s'engager à donner l'exemple dans les nouvelles négociations qui s'en viennent, à ne pas mettre en place et à ne pas permettre la mise en place et à ne pas négocier la mise en place de nouvelles clauses orphelin dans les négociations qui s'en viennent, si jamais il n'y a pas de loi sur les clauses orphelin à l'automne — puis on ne sait pas où ça va tomber de l'autre côté — les négociations, si elles sont là, ne pas arriver au mois de janvier, l'année prochaine, avec des clauses orphelin puis se rendre compte, encore une fois, avec le ministre, la larme à l'oeil, qui dit: Bien, là, ce n'est pas de ma faute, on a été pris à la dernière minute.

Est-ce que, vous, de votre côté, la CSN, vous êtes prêts à vous engager à ce que, dans les prochaines négociations dans le secteur public, il n'y en aura pas, de clauses orphelin sur le dos des jeunes, et que c'est un moyen que, si jamais il vous est proposé comme alternative, vous ne tenterez pas d'expliquer mais plutôt de combattre, contrairement à ce que la CEQ a fait?

**M. Larose (Gérald):** Je suis un bon garçon, mais j'aurais en vie de me fâcher, par exemple. Donnez-moi un seul cas où la CSN a proposé des clauses orphelin? Alors, on ne vous prendra pas des engagements comme ça. S'il tombe sur la table des clauses orphelin, comptez sur nous autres.

Puis, moi, je ne veux pas que le ministre règle ce débat-là en faisant deux, trois steppettes dans les municipalités, là. On n'est pas plus dans le trouble dans les municipalités, nous, que dans les autres, là. Les clauses orphelin, ce n'est pas une catégorie de salariés dans la société qui seraient dans les municipalités, c'est dans tous les secteurs. D'où l'importance d'une clause, d'une prescription d'ordre public visant tous les travailleurs, toutes les travailleuses, non syndiqués comme syndiqués. Alors, pour le secteur public, là...

**M. Béchard:** Donc, pour le secteur public, l'engagement est là. Sur les autres travailleurs, vous y allez par la Loi sur les normes. Donc, le Code du travail ne serait pas complet et oublierait la majorité des gens. Et je vous félicite de voir que... même si, pour vous, les conventions collectives se réglaient, d'élargir et de penser à ceux qui n'ont pas, je dirais, quelque part, la chance, entre parenthèses, d'avoir une convention collective, dans certains cas.

Mais l'autre chose, pour être certain de n'oublier personne, parce qu'on sait que les jeunes médecins, par exemple, qui sont venus ici, la Loi sur les normes ne

s'applique pas, il faudrait modifier l'article pour les rendre assujettis, est-ce que... Oui, en modifiant la Loi sur les normes, oui, en ajustant le Code du travail. Mais ne pensez-vous pas que le phénomène des clauses orphelin est un phénomène assez important pour qu'on le traite comme il se doit, c'est-à-dire avoir une loi-cadre, un principe qui, oui, modifie le Code, modifie les normes, mais s'assure de n'oublier personne — on parle des travailleurs, je dirais, atypiques, et tout ça — s'assurer que le principe qu'on met dans une loi, que ce soit une nouvelle législation...

Je pense que les gens parlent de déréglementation, mais c'est un phénomène de discrimination qu'on a, là. C'est différent que d'ajouter ou de jouer sur des... C'est un phénomène de discrimination, les clauses orphelin. Est-ce que vous seriez d'accord avec une législation qui traite le phénomène des clauses orphelin comme il se doit et surtout qui vise à n'oublier personne, qui donne une définition claire des clauses orphelin et qui prévoit des principes de recours simples et efficaces?

Parce que c'est beau, avoir les plus belles lois puis les plus belles modifications, mais, si la personne qui se sent — je dis bien la personne — victime d'une clause orphelin n'a pas de recours nulle part ou n'ose pas avoir de recours, ça ne servira pas à grand-chose.

Est-ce que vous seriez d'accord avec quelque chose qui vraiment décrit le phénomène et l'encadre de a à z, pour être sûr qu'on ne se ramasse pas, dans six mois, à se rendre compte qu'on a oublié des gens d'un bord, puis que quelqu'un vienne... On a vu les agents de la paix, on a vu plein de gens qui viennent dire que, bon, pour quelque raison que ce soit, ils sont pognés dans les clauses orphelin puis qu'on les a oubliés.

**M. Larose (Gérald):** Bien, écoutez, c'est un peu le sens de la proposition qu'on a faite. À partir du moment où on a une disposition d'ordre public, tous ceux qui ont à prendre des décisions relatives à cette question-là sont tenus de respecter la prescription. Alors, vous me parlez des jeunes médecins. À mon avis, ça les concerne. Ça concerne tous ceux qui nouent un contrat de travail, que ce soit de type individuel ou de type collectif. Alors, c'est le sens de notre proposition.

**M. Béchard:** Le principe, c'est de n'oublier personne et d'avoir des recours simples.

**M. Larose (Gérald):** Oui. Je m'excuse, mais le Code du travail, c'est la loi des parties. Ce n'est pas des contenus de conventions. C'est des règles de fonctionnement. C'est tout à fait incongru de vouloir rentrer dans le Code du travail d'autres éléments que ce qui touche à la reconnaissance et au fonctionnement des règles des parties. Les contenus, c'est dans les chartes, c'est dans les grandes lois. Alors, nous, on n'acceptera pas que le Code du travail devienne un véhicule pour que l'État y insère des éléments discriminatoires pour le groupe qui serait syndiqué. Alors, on ne voudrait pas se faire imposer une clause orphelin à l'envers, c'est-à-dire: la clause s'appliquerait à nous autres et elle ne s'appliquerait

à personne. Surtout que le Code du travail, ce n'est pas ça. Ce n'est pas des contenus, le Code du travail, c'est des règles. C'est la reconnaissance des règles des parties. Alors, dans ce sens-là, on ne voudrait pas que l'État joue là-dedans.

**M. Béchard:** Il y a un professeur d'université, la semaine passée, qui est venu nous rencontrer et qui disait...

**M. Larose (Gérald):** Lequel? Parce qu'ils ne sont pas tous unanimes.

**M. Béchard:** M. Breton.

**M. Larose (Gérald):** Ah! Breton, oui.

**M. Béchard:** M. Breton est venu nous rencontrer, et lui, il nous disait que les vrais orphelins étaient les jeunes sans emploi. Et j'ai déjà entendu M. Morin dans une de ses conférences, c'est pour ça que j'aimerais voir aussi ce qu'il en pense là-dessus. Lui, ce qu'il disait, c'est que la vraie clause orphelin, le vrai problème d'emploi chez les jeunes, c'était le monopole syndical, la permanence et l'ancienneté, qui privaient le Québec de la compétence de notre jeunesse. Et ça, on a eu toute une envolée là-dessus.

Et j'avais hâte de vous voir pour — je dirais que la question est prête depuis la semaine passée — vous entendre là-dessus. Comment vous voyez ça, ce... Pour lui, c'est le monopole syndical, puis les jeunes ne sont pas représentés, ils sont à l'extérieur. Puis il y a d'autres groupes qui l'ont dit aussi, mais ça a été l'envolée la plus notoire. Qu'est-ce que vous dites là-dessus, M. Larose ou M. Morin?

**M. Larose (Gérald):** Je suis surpris que accordiez quelque crédibilité que ce soit aux propos de M. Breton. C'est un hurluberlu bien connu dans le milieu, qui véhicule tous les bobards, qui sont parfois repris, oui, y compris par certains membres de cette auguste Assemblée et par quelques fabricants d'opinion. Mais c'est essentiellement un hurluberlu, qui ne... enfin, qui est un avocat qui n'a aucune espèce de pratique des lieux de travail. Alors, je n'ai rien contre, moi. Disons que je tolère, comme citoyen démocrate, André Arthur, je peux fort bien tolérer Me Breton, mais ils ont exactement, pour moi, la même crédibilité.

**M. Morin (Éric):** En réponse à M. Breton, peut-être lui demander si lui, il laisserait sa place à un jeune, premièrement.

La deuxième affaire: si les syndicats nuisent aux jeunes. On n'arrête pas de dire que les jeunes s'endettent. On leur demande de se scolariser plus, les dettes sont pires. Maintenant, ils rentrent sur le marché du travail dans des lieux qui sont non syndiqués. La plupart du temps, ça va être des emplois précaires, des emplois autonomes, des emplois à temps partiel.

C'est toutes des luttes qu'on a, dans le mouvement syndical, pour justement contrer ça, pour s'assurer que les jeunes aient des emplois adéquats. Un jeune au salaire minimum ne réussit pas à survivre, à payer ses dettes et non plus à devenir autonome financièrement. Qu'est-ce qu'on veut, comme toute société? C'est que le jeune devienne autonome dans la société. Puis, bon, la syndicalisation prône ça et aide à ça.

**Le Président (M. Sirros):** Moi, je veux juste faire un commentaire, si vous me permettez, en tant que président. Je comprends bien que tout le monde, ici, a l'immunité parlementaire, quand on vient parler. Mais on a toujours essayé de garder nos débats au niveau de la discussion sur les idées plutôt que sur des personnalités. Ça étant dit, je donne la parole aux parlementaires. Mme la députée La Pinière, très brièvement.

**Mme Houda-Pepin:** Merci, M. le Président. M. Larose et vos collègues de la CSN, merci pour la présentation et l'éclairage tant attendu. Vous avez dit, M. Larose, que l'objectif du mouvement syndical est de faire des gains pour l'ensemble des travailleurs. Et vous avez expliqué à quel point la CSN était à l'avant-garde par rapport aux autres syndicats dans la défense des intérêts des travailleurs. Comment expliquez-vous le 2,7 % de clauses orphelin que vous avez signé? Pourquoi vous avez accepté d'ouvrir la porte? Parce que, s'il y a 2,7 % demain, il y en aura peut-être d'autres. Le précédent est là.

Et j'aimerais aussi que vous nous expliquiez le 2,7 %, ça représente combien de personnes, ça touche quelles catégories de travailleurs? Est-ce qu'on parle ici des jeunes exclusivement ou d'autres catégories de travailleurs? Si vous pouvez nous donner plus de détails sur ce 2,7 %.

**M. Larose (Gérald):** J'ai pris note de la remarque du président. Je veux rien qu'ajouter que la rectitude politique ne m'empêchera jamais de dire exactement ce que je pense.

**Le Président (M. Sirros):** M. Larose, je m'excuse. Là, il ne s'agit pas de rectitude politique. Il s'agit tout simplement de quelques règles de base que les parlementaires entretiennent normalement dans nos procédures. Il s'agit de parler et de discuter sur des idées et d'essayer de ne pas faire de discussions personnelles.

Cela étant dit, je redonne la parole à...

**M. Larose (Gérald):** Vous avez une immunité, je n'en ai pas, j'en suis conscient, je porte toutes mes responsabilités.

**Le Président (M. Sirros):** D'accord.

**M. Larose (Gérald):** Comment expliquer le 2,7 %.

• (10 h 30) •

**Mme Houda-Pepin:** Comment expliquer que vous ayez ouvert la porte, et que vous l'avez signé, alors que votre objectif est de défendre tous les travailleurs?

**M. Larose (Gérald):** D'abord, je vous rappelle que les négociations à la CSN, c'est une responsabilité de chaque unité locale; donc, la CSN n'a pas un pouvoir policier. Dans la dynamique concrète de chaque négociation, c'est un rapport de force. Qu'on négocie des salaires, qu'on négocie des congés de maternité, qu'on négocie un fonds de pension ou qu'on négocie une équité pour tous, c'est un rapport de force, très concret. Alors, il y a des conjonctures où le rapport de force n'est pas favorable au plan syndical et, à un moment donné, il y a une offre finale qui est mise sur la table, avec un ultimatum: À prendre ou à laisser, et, si vous ne le prenez pas, ça sera lock-out. Alors, oui, dans 2,7 % des cas, les syndicats de la CSN se sont fait, je dirais, donner un oeil au beurre noir. Ça arrive. Mais ça, c'est l'histoire du mouvement ouvrier, ça. Ça fait partie de notre vie.

Je dirais que notre responsabilité, c'est de s'organiser pour être encore plus forts, encore plus solidaires, avoir encore plus de moyens, faire en sorte qu'on ne puisse pas se faire imposer des clauses orphelin. Ça, c'est notre responsabilité encore. Et si on est ici aujourd'hui, c'est pour demander à l'État d'assumer sa propre responsabilité, parce que, s'il nous donne une prescription d'ordre public là-dessus, on pourra dire aux patrons: On s'excuse, mais, même si tu nous mets en lock-out, ça va être pour un motif illégal, on va te poursuivre, parce que c'est illégal d'avoir des clauses orphelin. Alors, ce n'est pas plus compliqué que ça, là. Ça s'explique comme ça.

**Le Président (M. Sirros):** Merci, M. le député de Rivière-du-Loup.

**M. Dumont:** Oui, merci, M. le Président. D'abord, bienvenue aux gens de la CSN. J'étais heureux, en entendant le député de Kamouraska-Témiscouata, de constater, surtout rassuré de constater que l'arrivée de Jean Charest a maintenu harmonieuses les excellentes relations entre la CSN et le Parti libéral du Québec, comme dans le bon vieux temps.

J'ai entendu toutes sortes de choses, mais je veux partir du point du sommet socioéconomique où la CSN était au coeur de ce qu'on appelait un consensus, et un consensus où il y avait... en tout cas, j'avais compris, moi, que, dans le consensus, il y avait le fait que... de ne pas se faire sur le dos des jeunes. La réalité, c'est que, dans un certain nombre de municipalités, dont certaines sont les vôtres, qui, en passant... ils ne peuvent pas se faire menacer de lock-out, les municipalités n'ont pas de pouvoir de lock-out, elles n'ont aucun pouvoir, hein, les municipalités n'ont aucun pouvoir de négociation, elles n'ont même pas celui de lock-out. Dans le cas de votre soeur, la CEQ, ça s'est réglé sur le dos des jeunes: Au diable le consensus, on protège nos acquis. Et ça s'est réglé sur le dos des jeunes.

Avec tous ses défauts, une des choses que le professeur Breton est venu nous dire, qui a scandalisé plusieurs des membres de la commission, c'est que la base du monopole syndical, c'est la protection des acquis, puis que le monopole syndical a mis la main sur les 450 000 meilleurs emplois du Québec, puis qu'à partir du moment où ça, c'est figé, puis que la règle de base, ça devient la permanence, de figer ces conditions-là le plus solidement possible, les empêcher de s'adapter à la réalité — puis là, dans les 450 000, il ne met même pas les municipalités — bien, c'est inévitable, compte tenu que la poche du payeur de taxes n'est pas comme une balloune gonflée à l'hélium, c'est sûr qu'à un moment donné on va être obligé d'arrêter ça de gonfler, puis c'est les jeunes, c'est ceux qui rentrent qui vont payer. Puis c'est ça qui s'est passé, c'est comme ça que ça s'est passé, et c'est ça qui s'est passé.

Évidemment, bon, vous, vous nous dites: C'est les patrons qui nous le proposent. Les patrons viennent nous dire: C'est les syndicats qui nous le proposent. Moi, tout ce que je constate, c'est que les patrons et les syndicats en signent, que les patrons — puis je les ai «shakés» quand ils sont venus ici, puis je vais continuer à le faire — sont venus nous dire: Bien, nous, notre but, c'est de maximiser les profits, puis tout ça, puis les clauses orphelin, on veut garder ça comme un moyen de baisser nos coûts, alors que, vous, qui êtes dans la canette aussi des signataires, vous venez nous dire: Quand arrive le grand débat public, on est bien scandalisés de ça, puis on trouve ça épouvantable, puis on demande au gouvernement de légiférer. Bien, moi, ce que j'en comprends, vous êtes comme les gamblers anonymes qui donnent leur nom à la porte du casino pour nous dire: Laissez-nous plus rentrer ici parce qu'on n'est pas capables de résister. Moi, j'entends comme ça, comme des gens qui disent: Mettez-nous des menottes parce que, nous autres, on ne pourra plus résister. Ça fait que: Le gouvernement, empêchez-nous d'en signer d'autres clauses orphelin. Bon, vous nous le dites évidemment avec la verve des grandes causes sociales qu'on vous reconnaît et qu'on ne vous enlèvera pas, M. Larose.

Ma question est bien précise. Le Code du travail, ça a l'air de vous fatiguer énormément qu'on touche à ça. L'article 47.2 et l'article 47.3 conjointement pris du Code du travail vous donnent une obligation de représentation, aux centrales syndicales. Est-ce que la CSN a remboursé beaucoup de cotisations à des jeunes en faisant défaut à son devoir de représentation? Est-ce que vous seriez d'accord qu'on inclut ça dans 47.3 comme une des raisons d'écrire au ministre, de faire intervenir le ministre pour défaut de représentation, qu'un salarié qui n'a pas été représenté puisse écrire au ministre pour s'en plaindre? Parce que, à l'heure actuelle, vous savez que le recours est à peu près inutilisable.

Je trouve que la passion soudaine des centrales syndicales pour la Loi sur les normes du travail... j'ai peur de ça, moi. J'ai peur que ça tourne en, une fois appliqué par le gouvernement, de la tapisserie qu'on va mettre sur les murs, le beau projet de loi, mais qu'en pratique il ne

sera pas applicable parce que les jeunes précaires n'auront pas véritablement de recours, alors que la loi sur le Code du travail, elle, pourrait procéder sans recours. Puis au moins, pour une partie... Je ne suis pas en train de dire qu'il ne faut pas élargir, là. J'étudie ça, moi aussi, puis je pense qu'on va pouvoir... Mais que le Code nous donne une garantie que, pour tout le secteur syndiqué, il n'y a plus de clause de double palier. Mais votre crainte qu'on touche au Code du travail, ça m'inquiète.

**M. Larose (Gérald):** Sans être flagorneur, je voudrais quand même beaucoup féliciter le député de Rivière-du-Loup, Mario Dumont, pour avoir mis sur la place publique la question qu'on débat aujourd'hui. C'est sûr que l'orientation et son contenu, on diverge beaucoup, mais au moins il a déclenché un vrai débat.

Ceci étant dit, je vous rappellerai que ce n'est pas nous qui disons que ce sont les patrons qui proposent les clauses orphelin. «L'inclusion de ces clauses résulte, dans presque tous les cas, d'une initiative patronale, et les arguments invoqués permettent de croire que ces employeurs ne les considèrent pas comme des mesures d'urgence ponctuelles, mais les insèrent dans une politique plus globale de réduction des coûts unitaires de main-d'oeuvre.» C'est le ministère du Travail du Québec qui le dit. Le chiffre, parce qu'ils ont essayé de quantifier, c'est 92,7, je pense. Bon, alors, je n'en dis pas plus, là. Mais il est avéré que c'est une opération patronale. Peut-être que les faiseurs d'opinions veulent équilibrer, parce qu'il apparaît toujours bien dans la société d'être équilibré. Ça doit être 50 % syndicat, 50 % patronal. Ce n'est pas vrai. Puis ça se comprend. Disons, quand on négocie, celui qui veut faire de l'argent, ce n'est habituellement pas le syndicat, c'est plutôt l'autre, puis on ne lui reproche même pas. Sauf qu'on voudrait qu'il le fasse avec équité puis en respectant son monde.

Pourquoi la Loi des normes et non pas le Code du travail? Parce que le Code du travail, ce n'est pas fait pour ça. Le Code du travail, c'est un code... Je dirais que c'est comme dans une assemblée délibérante, c'est le code de procédure. Il ne vous viendrait pas à l'idée, je ne sais pas, moi, d'inclure une loi sur l'équité dans le code de procédure de l'Assemblée nationale. On pense que c'est une disposition qui regarde toute la société. Donc, on vous dit: La loi des parties, ce n'est pas le véhicule. Ce n'est tellement pas le véhicule que ça ne s'adresse même pas à tout le monde, alors que la discrimination des jeunes, dont vous parlez avec beaucoup de passion, et avec raison, bien, disons... On se le disait tantôt, peut-être qu'il y a une crise de l'emploi où proportionnellement il y a moins de jeunes dans les milieux syndiqués que dans les milieux non syndiqués. Alors, il faudrait peut-être pas rien que travailler sur les non-syndiqués. Nous, on dit: Il faut travailler sur tout le monde. Puis le seul véhicule qu'on connaisse...

• (10 h 40) •

À moins qu'on décide d'ériger ça au niveau d'un élément de la Charte. On a regardé ça. Là, on pense que, bon, peut-être qu'on s'éloigne un peu du profit, puis surtout, c'est qu'on ne permet pas aux individus puis aux

groupes, je dirais, de transformer leur réalité. Ce qu'il y a de plus accessible, c'est effectivement la Loi des normes, puis c'est tellement vrai qu'à l'article 19 il y a déjà des prescriptions précises. Alors, on dit: Mettons-la, la prescription de la discrimination à partir d'une date d'embauche. Mettez ça là, vous allez voir que ça va être intéressant pour swigner la négociation sur les clauses orphelin. C'est rien que ça. On n'a pas de craintes avec le Code du travail, sauf qu'on ne pense pas qu'on a besoin d'un tournevis quand il faut rentrer un clou, c'est d'un marteau dont on a besoin. Alors, le meilleur outil, ça demeure la Loi des normes.

Je pense qu'Éric peut ajouter quelque chose.

**Le Président (M. Sirros):** Rapidement, s'il vous plaît.

**M. Morin (Éric):** Sur la Loi des normes, juste pour spécifier, c'est que c'est simple. Si on parle contre l'ordre public, je ne vois pas un syndicat aller à l'encontre de ça. Ça règle déjà le problème au niveau syndical. Ça fait que je ne vois pas pourquoi on s'obstine à dire que, bon, au niveau des normes, ça ne sera pas applicable au niveau syndical. Là, on peut s'ôter ça de la tête. Puis...

**M. Dumont:** Le point de l'applicabilité, c'est que c'est la plainte. Si un jeune est précaire... Comme les agents de la paix, les gardiens de prison, ils ne savent pas... à chaque matin, à 5 heures, ils se font appeler, puis ils ne savent pas, à 8 heures, s'ils vont travailler ou pas.

**M. Morin (Éric):** Oui, mais ça règlera le problème. Il n'y en aura pas, ça ne se signera pas. On ne pourra pas le signer, c'est contre l'ordre public.

**M. Dumont:** Mais, si c'est signé, est-ce qu'ils vont se plaindre de peur de ne pas être rappelés?

**M. Larose (Gérald):** Ah! bien, je vais vous dire, on connaît les mécanismes quand les choses sont illégales. Dans le Code du travail, pour vous dire que c'est la loi des parties, là...

**Une voix:** La Loi des normes.

**M. Larose (Gérald):** La Loi des normes plutôt, une disposition d'une convention — ça, c'est dans la Loi des normes — ou d'un décret — alors, on parlait des médecins tantôt — qui déroge à une norme du travail est nulle de plein droit. Moi, je trouve que c'est «clean cut», pour reprendre une expression latine.

**M. Dumont:** Il faut lire l'article d'après aussi, pour le cas des clauses orphelin. Il faut lire l'article...

**M. Larose (Gérald):** Pardon?

**M. Dumont:** Il faut lire l'article qui vient tout de suite après pour les clauses orphelin. Ça, c'est 94...

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

**M. Morin (Éric):** Juste en conclusion. Du fait qu'on dit que les syndicats peuvent venir... à la création d'emplois pour les jeunes, je reviens encore là-dessus. Peut-être que M. Dumont préfère que les jeunes aillent chez McDonald's puis ce serait peut-être une bonne école pour eux puis où est-ce qu'il y a énormément de clauses orphelin qui sont signées là-bas.

**M. Larose (Gérald):** Une dernière remarque, M. le Président.

**Le Président (M. Sirros):** Une toute dernière, en 30 secondes, pas plus.

**M. Larose (Gérald):** Trente secondes pour vous dire que les sociétés les plus équitables, celles qui entretiennent les écarts les moins larges, là où il y a les plus hauts salaires sont curieusement les sociétés les plus syndiquées. Je parle de l'Allemagne, je parle des sociétés nordiques, de l'Autriche. La syndicalisation, ce n'est pas un antidote à la richesse, c'est plutôt un antidote à la pauvreté.

**Le Président (M. Sirros):** Votre message étant passé, avec ça, on va mettre fin à cette période d'échanges. On vous remercie pour votre présentation. J'inviterais tout de suite le prochain groupe, la Chambre de commerce du Québec, à se préparer à venir à la table. Je suspends pour deux minutes.

*(Suspension de la séance à 10 h 43)*

*(Reprise à 10 h 45)*

**Le Président (M. Sirros):** Est-ce que je peux demander aux parlementaires de bien vouloir reprendre place? Nous accusons déjà une quinzaine de minutes de retard. Si on ne veut pas que ça se cumule, il faudrait qu'on se discipline un peu, en commençant par tous ceux qui sont autour de cette table.

Alors, en vous souhaitant la bienvenue, je peux peut-être vous demander de vous identifier ainsi que ceux qui vous accompagnent, et qu'on procède à la présentation ainsi qu'aux échanges avec les parlementaires.

**Chambre de commerce  
du Québec (CCQ)**

**M. Martin (Pierre):** Merci, M. le Président. Mon nom est Pierre Martin. Je suis le président du conseil d'administration de la Chambre de commerce du Québec. Avec moi, il y a M. Michel Audet, qui est président et mon véritable patron, et également Martin Comeau, qui est économiste et qui travaille avec nous à la Chambre de commerce du Québec.

Alors, si vous le permettez, M. le Président, je vais lire. Le mémoire est relativement court, je vais le lire en faisant quelques commentaires, et on pourra par la suite échanger avec les membres de la commission.

Alors, l'introduction, rapidement. C'est le mémoire de la Chambre de commerce du Québec. La Chambre de commerce du Québec remercie la commission de l'économie et du travail pour l'occasion qu'elle lui offre de présenter son point de vue sur le dépôt du projet de loi n° 393 modifiant l'article 62 du Code du travail décrétant contrairement à l'ordre public et prohibées par la loi les clauses dites orphelin. En passant, ici, on est peut-être d'accord avec l'Office de la langue française que le terme n'est peut-être pas approprié. Nous, on préfère parler de clauses dites discriminatoires que de clauses orphelin comme telles. Mais on pourra en discuter.

La Chambre de commerce du Québec est le plus vaste regroupement de gens d'affaires du Québec. En plus de ses 4 000 membres corporatifs, la Chambre constitue une fédération de 206 chambres de commerce locales et régionales ayant plus de 50 000 membres. Elle ne peut donc rester indifférente à la question des clauses de rémunération à double ou à multiples paliers.

La Chambre de commerce du Québec n'appuie pas le recours systématique aux clauses orphelin. Elle estime cependant qu'une nouvelle réglementation visant à interdire l'utilisation de grilles salariales à double ou plusieurs paliers serait au mieux inutile et sûrement nuisible à la création d'emplois pour les jeunes Québécois.

La Chambre de commerce du Québec croit qu'il est nécessaire d'ajuster le marché du travail à toute nouvelle réalité industrielle et commerciale. L'environnement législatif et réglementaire constitue, entre autres, un volet important du climat économique qu'un État peut offrir à l'entreprise. En effet, le succès des entreprises qui se concurrencent sur un même marché est tributaire à la fois des capacités propres de chaque entreprise et de la qualité relative de la gestion économique de leurs gouvernements respectifs.

C'est d'ailleurs pour cette raison que la Chambre de commerce du Québec a axé une partie importante de ses efforts sur la déréglementation. La déréglementation des relations de travail et du marché du travail est de première importance pour protéger la position concurrentielle des entreprises québécoises. D'ailleurs, ce parti pris en faveur de la déréglementation est au cœur des politiques d'action de la Chambre de commerce du Québec et il s'inscrit dans la foulée des recommandations que faisait l'Organisation de coopération et de développement économique dans son étude sur l'emploi en 1994. Alors, évidemment, on vous réfère à ce qu'elle incitait alors les États à créer un climat favorable à l'entreprise en éliminant les obstacles et les entraves à la création et au développement des entreprises et également à accroître la flexibilité des coûts salariaux et de la main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun, en particulier chez les jeunes travailleurs.

Devant la concurrence accrue dans tous les marchés, ces recommandations sont de plus en plus actuelles. La Chambre de commerce du Québec croit que le projet de loi n° 393 va à contre-courant et ajoutera inévitablement au fardeau législatif ou réglementaire des entreprises en leur enlevant une flexibilité qui pourrait s'avérer, à un moment donné de leur existence, déterminante.

La situation de l'emploi au Québec. La Chambre de commerce du Québec croit que cette question ne peut être abordée sans se questionner sur l'état du marché du travail au Québec. Depuis 1993, plus de 200 000 emplois ont été créés au Québec, ce qui représente une hausse de 6,8 %. Cette création d'emplois a permis d'abaisser le taux de chômage de 13,2 % à 10,9 % en juillet dernier. Malheureusement, cette performance québécoise est nettement inférieure à celle du reste du Canada. Pendant la même période, près de 1 500 000 emplois ont été créés dans les autres provinces, ce qui représente une augmentation de 15 % par rapport à 1993.

Le débat entourant les clauses orphelin s'inscrit à l'intérieur d'un contexte où le chômage des jeunes demeure à un niveau intolérable. En effet, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans approchait les 20 % en 1997. En avril 1998, Statistique Canada établissait ce taux à 17,5 %. Nous ne soutenons pas que la situation de l'emploi des jeunes dépend de la présence ou de l'absence des clauses de rémunération à double ou à multiples paliers. Il n'en demeure pas moins que légiférer afin d'empêcher le recours aux clauses orphelin établirait pour les jeunes une nouvelle barrière à l'entrée, retardant leur entrée sur le marché du travail.

● (10 h 50) ●

Une telle législation comporterait également des coûts importants pour un certain nombre d'entreprises québécoises. Ainsi, un directeur des ressources humaines de l'une des grandes entreprises québécoises affirme que l'impact possible d'une telle loi sur des clauses comme, notamment, l'embauche d'étudiants, les échelles de progression dans les corps de métier, l'embauche de personnel occasionnel ou surnuméraire, est de l'ordre de plusieurs millions de dollars. Il serait donc imprudent de légiférer pour interdire les clauses orphelin sans avoir approfondi ses impacts sur l'économie et l'emploi. Une telle analyse d'impacts est d'ailleurs une obligation à laquelle le gouvernement du Québec est assujéti lorsqu'il veut introduire une nouvelle réglementation.

L'utilisation des clauses orphelin. Quelle est l'importance de ces clauses au Québec? Selon les documents de réflexion préparés par le ministère du Travail, le phénomène des clauses de rémunération à double ou à multiples paliers introduites dans les conventions collectives est déjà observable au Québec vers le milieu des années quatre-vingt. L'introduction de telles clauses dans les conventions collectives aurait continuellement augmenté pour atteindre un plafond de 8 % en 1989. Le taux de présence des clauses diminue ensuite à 2,6 % en 1991. Après avoir augmenté en 1993 et 1994, le taux est à peu près stable depuis, s'établissant à 6,4 % en 1997.

C'est d'ailleurs à cette conclusion qu'arrive le ministère du Travail, puisque ce dernier affirme que l'introduction de clauses orphelin semble constituer un phénomène passager, se manifestant dans une période de transition et dont l'ampleur a tendance à s'atténuer aussitôt que cette période est terminée.

De plus, il faut utiliser les chiffres ci-dessus avec prudence. D'une part, on ne connaît pas le nombre de travailleurs touchés par ces clauses ni, d'ailleurs, l'évolution de ce nombre. D'autre part, la Chambre se méfie des conclusions provenant des données croisées, puisque le nombre de conventions collectives répertoriées est minuscule et ces dernières peuvent ne pas être représentatives de la présence de ces dispositions sur le marché du travail, et particulièrement au niveau de l'entreprise privée. Ainsi, le poids des conventions collectives du secteur municipal comportant de telles clauses atteignait 12,6 %. Elles pourraient donc amplifier le résultat des données globales.

Selon les chiffres disponibles, on peut donc constater que les clauses orphelin sont loin d'être un mal répandu, comme on a pu le laisser croire. Il s'agit et, tout au moins, ça devrait être une clause d'exception et qui devrait rester comme telle. Une telle disposition peut cependant constituer un moyen efficace pour ajuster une échelle salariale qui est élevée et qui pourrait menacer la survie d'une entreprise. Ce moyen, par sa flexibilité, permet de conserver les acquis des salariés déjà au service de l'entreprise.

Dans le secteur privé, le commerce est l'un des secteurs où il semble y avoir une présence significative de telles dispositions. Outre notre réticence à utiliser ces données basées sur un échantillon mince, il y a des explications à cette tendance. Une analyse nous a permis de constater qu'il existe certaines conventions collectives dans le secteur de l'alimentation et du commerce où les employés comptent beaucoup d'ancienneté et où l'employeur a dû créer une grille de salaires à plusieurs paliers pour demeurer concurrentiel. Et, en passant, souvent, parce que je connais le domaine, souvent, c'est pour une période donnée: on parle d'une échelle qui fait en sorte, dans la progression, qui va durer trois ou quatre ans. Ces entreprises ont eu souvent à négocier des conventions collectives dans une foulée d'ententes conclues par les grands de l'alimentation — on peut référer à Steinberg qui était la bible un temps certain — avec leurs syndicats. Au début des années 1980, celles-ci servaient alors de modèles pour les autres entreprises syndiquées du secteur. Depuis la fin des années quatre-vingt et le début des années quatre-vingt-dix, beaucoup d'entreprises ont dû aménager des clauses permettant de préserver les acquis de leurs travailleurs tout en aménageant une grille de salaires concurrentielle reflétant la réalité économique de ce secteur d'activité. Ces aménagements ont été négociés et acceptés par les syndicats. Et, là-dessus, je pourrais vous dire qu'on peut au moins parler d'une représentation d'une majorité à 50 plus 1, et même, dans certains cas, d'une majorité dont même la Cour suprême dirait qu'elle était claire.

De plus, certaines entreprises pourraient avoir besoin d'allègements momentanés de leur masse salariale afin d'effectuer un investissement important visant une éventuelle relance. La clause orphelin, par sa flexibilité, pourrait s'avérer un instrument ponctuel et efficace pour régler ce problème momentané. Les clauses orphelin peuvent aussi s'avérer très utiles pour certaines entreprises qui recourent à de la main-d'oeuvre étudiante pour accomplir certains travaux pendant la période estivale, permettant ainsi aux salariés de prendre leurs vacances annuelles. Souvent, ces salariés étudiants ne seront appelés à effectuer qu'une certaine partie des tâches du salarié régulier. Il en est ainsi pour le salarié qui serait embauché et qui devrait franchir une période de formation ou d'apprentissage. Enlever aux entreprises la flexibilité que leur donnent les clauses orphelin priverait les jeunes d'un moyen d'insertion additionnel au marché du travail.

La modification suggérée à l'article 62. La Chambre de commerce du Québec ne croit pas que le projet de loi n° 393 modifiant l'article 62 du Code du travail réglerait le problème de discrimination alléguée vécue par les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Si tant est qu'il y ait discrimination, la Chambre croit que la solution doit être tout autre. La Chambre de commerce du Québec rejoint plutôt certaines conclusions dégagées dans les documents de réflexion préparés par le ministère du Travail. En effet, ce dernier affirmerait alors qu'une intervention législative constituerait une limitation de la liberté contractuelle des parties à une convention collective, comporterait en soi un risque d'arbitraire, et ce, quelles qu'en soient les balises, et, finalement, pourrait s'avérer extrêmement complexe, non seulement au niveau de la rédaction, mais également en ce qui a trait à sa mise en application.

Afin de se soustraire à l'application d'une telle mesure législative, les parties à une convention collective pourraient par ailleurs très bien redéfinir la description de tâches des emplois ou des occupations visés et en épurer les responsabilités afin de refléter une rémunération différente. Il n'y aurait pas alors de double palier, puisque la tâche en question ne serait plus la même et correspondrait probablement à une réalité. En plus de contourner l'application de la nouvelle disposition législative, cette nouvelle description de tâches aurait sans doute des conséquences néfastes, puisque les nouveaux employés n'auraient plus l'occasion d'acquérir une expérience de travail de qualité équivalente à ce qu'ils auraient pu retrouver sans la mise en place de telles mesures. L'entreprise pourrait aussi, si la modification s'avérait incontournable, recourir à la sous-traitance et à l'embauche de pigistes. De ce fait, une intervention législative qui interdirait à l'entreprise de réajuster ses coûts de production et de devenir ou demeurer concurrentielle pourrait avoir un impact à la baisse sur l'embauche, voire même une augmentation des mises à pied. Et on vous réfère à cet égard, et je ne le lirai pas ici, à la conclusion de l'éditorialiste du quotidien *Le Devoir*, M. Sansfaçon.

En conclusion, la Chambre de commerce du Québec ne croit pas qu'il serait opportun de légiférer dans le sens

du projet n° 393. D'abord, il faudrait des études beaucoup plus approfondies afin d'établir véritablement la relation entre les clauses dites orphelin et l'emploi chez les jeunes. De plus, l'adoption d'une telle clause serait facile à contourner en évacuant les responsabilités des nouveaux emplois — on empêche alors les nouveaux employés d'acquérir une solide expérience de travail — et en réduisant le nombre de nouveaux emplois par le recours à la sous-traitance et à l'embauche de pigistes. De plus, dans la mesure où des clauses orphelin seraient véritablement des mesures discriminatoires, et donc contraires aux dispositions de la Charte des droits et libertés, le mécanisme de protection créé à cet effet devrait immédiatement être mis en oeuvre pour enrayer toute discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte.

Finalement, il est important de rappeler que le législateur devrait agir avec énormément de circonspection avant d'imposer certaines restrictions à notre régime de relations de travail qui repose essentiellement sur le principe de la libre négociation. Et, à cet effet, nous avons entendu tout à l'heure parler des rapports de force. S'il est vrai, parfois, que les syndicats ont une offre finale et globale, il est aussi vrai que des entreprises et particulièrement des membres que nous représentons, parfois, signent des conventions qu'ils n'ont pas le moyen de supporter parce qu'ils ne peuvent pas vivre le spectre d'une grève. Or, évidemment, c'est un véritable rapport de force. Et c'est aussi vrai dans un cas que dans l'autre cas.

Voilà pourquoi nous proposons que le gouvernement mandate le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre pour qu'il procède à une analyse approfondie de la question et qu'il fasse au gouvernement des recommandations. Afin de réaliser ce mandat, le Conseil pourrait former un groupe de travail élargi au sein duquel toutes les associations d'affaires et les syndicats seraient représentés. La Chambre estime que le gouvernement et le ministre du Travail auraient ainsi de meilleures chances d'en arriver à un consensus.

Voici, M. le Président, le mémoire de la Chambre.

**Le Président (M. Sirros):** Merci beaucoup. Ce qui va nous amener à la période des échanges, en débutant avec M. le ministre.

**M. Rioux:** Ça nous fait plaisir de vous accueillir, M. Audet, M. Martin et M. Comeau. Ce n'est pas tous les jours qu'on reçoit un groupe représentant à peu près 50 000 partenaires du marché du travail. Ce n'est pas rien. Donc, on ne peut pas mettre en doute la représentativité de la Chambre.

• (11 heures) •

J'aimerais, messieurs, vous dire que, depuis le début de ces travaux, on en a entendu des vertes et des pas mûres, et on en entend des vertes surtout venant de l'opposition, l'opposition qui a été longtemps au pouvoir et qui a essayé de conclure un pacte avec les partenaires du marché du travail pour enrayer le phénomène des clauses orphelin; on n'y est jamais arrivé. Alors, voulant cacher ça et quand on a un passé peu glorieux dans le

domaine, on essaie de prendre une autre avenue et d'essayer de tout mettre sur le dos de la loi n° 414. C'est leur stratégie, c'est la leur. On a la nôtre. Il n'y a pas de problème de ce côté-là. Et quand j'évoque la loi n° 414 et que je dis que les clauses orphelin qui ont été signées dans le domaine municipal étaient là avant, ils ont bien de la misère à comprendre ça. Parce que, en bout de piste, compte tenu qu'il y avait des prescriptions dans la loi qui disaient que les gens avaient le droit de négocier librement, de se concilier entre eux et d'en arriver à des ententes signées, sans les prescriptions prévues à l'article 9.1° de la loi — ils ont bien de la misère à nous suivre là-dessus — c'est quelques conventions qui ont été réglées par arbitrage; arbitrage, vous le savez, où la partie syndicale pouvait faire une proposition et l'employeur pouvait faire sa proposition, et l'arbitre choisissait la meilleure. J'ai bien de la difficulté à comprendre ça.

Mais ça, c'est les gens qui aiment les jeunes. La dernière qu'ils viennent de mettre sur la table, c'est d'essayer, s'ils prennent le pouvoir — il faut souhaiter que non — d'enlever les dispositions de la loi 90 qui prévoient une cotisation de 1 % sur la masse salariale à des fins de formation. Ça, c'est des gens qui aiment les jeunes. Leur chef vient de nous annoncer que, s'il prend le pouvoir, il va mettre la hache là-dedans, alors que c'est une disposition qui aujourd'hui fait consensus dans la société québécoise. Vous aurez l'occasion de réagir, si vous en avez le goût, tout à l'heure.

Je suis content que vous soyez là parce que vous rappelez au législateur que le Code est un élément important de nos vies. Quand on est dans le mouvement syndical ou qu'on est employeur, au Québec, ça, c'est les règles qui régissent les mécanismes des négociations.

Vous avez dit, tout à l'heure, dans votre intervention, que le Code du travail n'était pas, pour vous, le moyen approprié pour régler le problème. Vous nous demandez de souscrire plutôt à une nouvelle orientation qui ressemblerait à un pacte social. La question qu'on se pose, au fond, tout le monde, ici, on se dit: Pourquoi prêter foi à un nouveau pacte, alors que le premier n'a pas marché?

Deuxièmement, face à la suggestion que vous faites de revoir l'ensemble de la question au sein du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, il y en a beaucoup qui disent aussi: C'est le même monde qui se retrouve là, les syndicats, les patrons, etc., on peut bien l'élargir pour amener des groupes de jeunes, mais c'est le même monde qui va brasser les mêmes idées et probablement en arriver aux mêmes conclusions. Donc, je dirais que l'acte de foi est difficile à faire.

Alors, moi, j'aimerais que vous nous disiez, compte tenu de votre vaste expérience et de l'analyse qu'on a faite avec beaucoup d'attention de votre mémoire — parce qu'on s'est dit: ces gens-là ne parlent pas pour rien dire — si le gouvernement devait légiférer, qu'est-ce qui pourrait être tolérable, acceptable pour une organisation comme la vôtre qui représente, bien sûr, le patronat québécois, en tout cas, une fraction importante du patronat québécois?

**M. Audet (Michel):** M. le ministre, je vous remercie de votre question parce qu'elle va me permettre peut-être de faire des mises au point, précisément. Il y a, dans tout ce débat, beaucoup de passion et, je dois dire, beaucoup d'hypocrisie aussi, il faut le dire clairement. Je veux être très clair. Je ne veux pas accuser des groupes en particulier, mais il faut comprendre que le domaine des relations de travail — et je pense qu'au gouvernement vous l'avez vécu — c'est un domaine qui, quand il y a, comme on dit, des «crunch» à la fin, il y a des règlements qui se font, et les rapports de force qu'on a mentionnés tantôt, ils se reflètent dans un règlement. Et je pense que vouloir réduire, en quelque sorte, le champ de manoeuvre de ce règlement en empêchant le recours à ces clauses-là — nous, on n'est pas favorable aux clauses, je vous le mentionne, on l'a dit clairement dans notre mémoire — bien, on dit: Il faut être conscient avant de faire ça, qu'on enlève une marge de manoeuvre dans la négociation.

Et ceux qui y ont recouru le plus, à date — et vous attaquiez, vous mentionniez tantôt les patrons, et mon ami Gérald Larose le faisait — je vous signale que c'est le gouvernement et le secteur public en particulier. Et je ne veux pas relancer la balle, mais, s'il y a une place où il faut commencer, c'est par là. Et, si vous voulez donner l'exemple, appliquez-le d'abord dans vos propres lois.

Vous parliez tantôt du projet de loi n° 414 adopté le 12 mars dernier, où il est écrit nommément que les modifications des conditions de travail prévues aux conventions collectives, donc sur lesquelles ils devront faire des économies, devront s'appliquer, à la source, aux taux, aux échelles de salaires applicables aux salariés qui sont alors à l'emploi de l'organisme, donc des municipalités. Conclusion, c'est que ceux qui ne sont pas à l'emploi, alors, des municipalités, eux autres, vous pouvez changer les règles et, donc, établir des taux différents. Ça, ça vient d'être adopté par l'Assemblée nationale. Je ne veux lancer la balle à personne, mais je vous signale que ce n'est pas le patronat, ce n'est pas la Chambre de commerce qui a proposé ça, c'est le gouvernement. Et ça s'applique à un vaste segment d'employés. Et les cas qu'on a entendus autour de cette table, les cas les plus pathétiques sont des gens souvent du secteur public, précisément.

D'autre part, pour répondre plus particulièrement au fond de la question: Pourquoi, nous, on pense que c'est prématuré d'adopter une telle loi? Pour trois raisons. Premièrement, il y a d'abord le précédent. On n'a fait un inventaire, on a nous-mêmes fait le tour par le biais des chambres de commerce de l'Amérique du Nord. Nulle part une telle législation n'existe actuellement en Amérique du Nord. On n'en a pas trouvé. Si vous en avez trouvé trace, on serait heureux que vous nous en fournissiez une copie. Mais on n'en a pas vu nulle part. Et partout, pourtant, il y a des dispositions, disons, des «orphan clauses», en anglais... D'ailleurs, on l'a traduit de l'anglais. Ça existe beaucoup chez les Américains et au Canada anglais.

Donc, on est devant un précédent, une loi qui serait un précédent dont il faut regarder les impacts et

notamment les effets pervers. Parce que, quand on fait ça, il y a un coût à payer. Puis, là, dans une négociation, bien, on va dire... L'ami Gérald Larose, quand il va être en négociations, il va falloir qu'il vende à ses employés que l'entreprise qui me dit, moi, qu'il y a 2 000 000 \$ qu'il va falloir que quelqu'un d'autre paie, il va falloir qu'il convainque ses employés qu'il baisse ses échelles de 2 000 000 \$ parce que l'entreprise est au «break even» puis elle dit: C'est ça que... je ne peux pas payer plus. Alors, c'est ça, la situation. Il faut comprendre que, concrètement, on est devant un précédent, et il faut évaluer l'impact de ça. Première raison.

Deuxième raison. On est tout à fait d'accord, et je pense que vous avez vu la Jeune Chambre qui l'a invoqué, que c'est tout à fait inacceptable que des jeunes soient dans cette situation-là. Mais on voudrait que, s'il y a un débat précisément et particulièrement au Conseil consultatif ou à une commission — appelez ça comme vous voulez, si vous voulez l'élargir davantage — il doit également toucher tous les problèmes qui touchent l'embauche des jeunes.

Et, puisqu'on a parlé tantôt de certaines autres dispositions, moi, je ne trouve précisément pas très satisfaisantes, même révoltantes, peut-être, certaines clauses orphelin. Je trouve encore plus révoltantes certaines dispositions qui existent, par exemple dans le secteur de la construction, où les jeunes sont carrément exclus de tous les métiers, carrément, tant qu'on n'a pas épuisé la liste, même si les gens sont sur leur lit de mort. Alors, ça, écoutez... Il y a des corps de métiers où les gens ont 55, 56 ans d'âge, on veut y faire entrer des jeunes, les employeurs le proposent, et c'est impossible tant qu'on n'a pas épuisé les listes. C'est contrôlé par... Effectivement, comme vous le savez, le système est contrôlé, il y a des emplois privilégiés et, finalement, les employeurs n'ont rien à dire.

Alors, ça, il faut être conscient, si on veut le regarder, on va le regarder dans son impact, dans son ensemble et tout ce qui touche effectivement les blocages à l'embauche des jeunes. Ça, c'est, à mon avis, majeur. Parce que ce qui est important, d'abord, pour un jeune, c'est d'avoir accès à une job. Et, moi, je suis bien d'accord qu'on le regarde, mais il ne faut pas se concentrer sur un aspect, mais élargir le sujet et le regarder de front et avec toutes ses implications. Nous, on est d'accord sur un débat semblable, mais il ne faut pas le regarder justement encore avec des oeillères restreintes.

Troisièmement, il faut regarder qu'est-ce qu'on vise exactement là-dedans. Et vous me posez la question: Qu'est-ce que ça viserait? J'avoue que, nous autres, on a regardé ça et on s'est dit: Où est-ce qu'on s'arrête, précisément? Si on dit qu'on passe une loi semblable...

D'abord, je vais vous donner un exemple d'une loi qui existe au gouvernement du Québec depuis 1973. J'y suis parce que j'y ai été dans la fonction publique pendant longtemps. Avant 1973, le régime de retraite qui existait, c'était le régime de retraite, comme vous le savez, des fonctionnaires ou des enseignants. En 1973, dans une négociation, le gouvernement a jugé que ça coûtait trop

cher et il a proposé, il a mis sur la table un régime, le RREGOP, qui s'appliquait seulement aux employés qui entraient en place après le 1er janvier 1993. Et ce n'était pas possible pour les autres d'avoir accès au régime de retraite qui était en place avant. Donc, voilà une clause typique, là. Si vous abolissez la loi, moi, si je suis un jeune et que je rentre, je vais dire: Moi, pourquoi je n'aurais pas accès aux clauses qui pourraient m'avantager dans le régime de retraite des fonctionnaires? Et voilà une clause qui remonte à 1973.

Tout le monde fait grand, grand état — et nos amis des centrales syndicales, évidemment, c'est un credo — sur l'ancienneté. On est tous tout à fait d'accord que c'est le régime de base. Est-ce qu'on touche à l'ancienneté, qui est à la base du problème souvent, ou à la sécurité d'emploi? Je veux dire, où est-ce qu'on s'arrête? On pourrait vous donner une liste de dispositions. Et Pierre Martin est dans la négociation lui-même, il peut vous en faire état davantage.

Alors, nous, c'est ça qu'on se dit. C'est que, quand on commence à toucher à ça, on se dit: Bien, d'accord, si on dit, comme on a fait, par exemple pour la Loi sur l'équité salariale, dont on n'a pas vu les implications, en passant, les impacts... On va voir les effets pervers prochainement, comme le fédéral est en train de le vivre. Là, on va dire: Ah! maintenant, on va donner du temps, puis ils se débrouilleront. Ça, c'est la façon de pelletter les problèmes en avant et c'est contre ça qu'on veut s'opposer et c'est pour ça qu'on demande de l'étudier davantage avant de plonger tête baissée dans ce projet de loi, M. le ministre.

**M. Rioux:** M. Audet, vous m'avez fait un bon discours, mais vous n'avez pas répondu à ma question quand même.

**M. Audet (Michel):** Bien, oui, mon troisième point.

● (11 h 10) ●

**M. Rioux:** Mais je vais faire un petit commentaire sur le vôtre, O.K.? On va être de bon compte. Quand vous avez parlé de la loi n° 414, j'aimerais vous dire que, dans les règlements qui sont intervenus, beaucoup n'ont pas touché l'aspect salarial dans leur règlement. Ils ont emprunté d'autres avenues. Il y en a qui sont allés du côté des congés maladie, des jours fériés, du temps partiel, etc., des régimes de retraite, tant et si bien qu'il y a entre 25 % et 30 % de la masse salariale qui sont des avantages sociaux. Il y en a qui ont eu la finesse d'aller là-dedans plutôt que d'aller dans les dispositions salariales. Moi, je pense que, ça, c'était une façon intéressante de travailler à l'intérieur de certains paramètres.

Je reviens à ma question, M. Audet. Vous faites des rappels historiques, puis je trouve ça intéressant, là, c'est bon pour notre information. Le député de Rivière-du-Loup, lui, voit la solution dans le Code du travail. Les libéraux, on ne le sait pas, ils changent d'idée, puis... On verra bien. Ils parlent d'une loi-cadre, mais on ne sait pas trop, trop de quoi ils parlent quand ils parlent de ça. Il y

en a qui nous parlent de la Loi des normes, comme la CSN vient de le faire d'ailleurs, juste avant vous. Vous avez dû les entendre. Ils voient, avec ce moyen, une possibilité de couvrir beaucoup plus large — dispositions d'ordre public — et de couvrir non seulement les travailleurs syndiqués, mais les non-syndiqués également. Vous autres, de votre côté, vous avez dû vous pencher là-dessus. Si vous avez rejeté cette formule-là, c'est que vous avez des raisons. On aimerait ça les connaître.

**M. Martin (Pierre):** M. le ministre, en fait, ce qu'on rejette, c'est le principe même de l'intervention législative. Donc, écoutez, ne nous demandez pas de choisir entre la Loi des normes. D'abord, de toute façon, par expérience, je peux vous dire que la Loi des normes, c'est la loi des normes minimales de travail. Je ne pense pas, à première vue, que, si vous deviez légiférer, c'est dans le cadre de cette loi-là que ça devrait se faire, par l'essence même, sur le principe de l'existence, le pourquoi et le but de cette loi-là.

Donc, on reviendrait évidemment, à ce moment-là, à toucher éventuellement, dans le cadre d'une réglementation ou d'une législation qui serait réfléchie et après qu'on en aurait étudié tous les impacts, si on devait en faire une qui ferait l'objet d'un consensus, possiblement qu'on peut penser que ça se retrouverait dans ce que nous appelons à l'heure actuelle le Code du travail. C'est possible. C'est ça qu'on peut vous répondre. Mais, nous, on ne fait pas le choix de savoir dans quelle loi ça va aller. Ce n'est pas ça, le problème.

Et, pour venir à votre question qui vous préoccupe, nous, on n'est pas ici pour établir: «C'est-à» la faute du gouvernement actuel? «C'est-à» la faute de l'ancien gouvernement? Pour nous, c'est le gouvernement. Le gouvernement, c'est ceux qui dirigent actuellement. Puis évidemment les gens au pouvoir, c'est les gens qui ont été élus par la population.

Mais ce qu'est le problème dans l'article de loi dont vous parlez depuis tantôt ou dans ce qui s'est fait dans la question des municipalités, c'est que le gouvernement, en insérant de telles clauses, a établi le principe. C'est là, le problème. Ce n'est pas de déterminer c'est à qui la faute et le pourquoi. C'est que vous avez établi le principe qu'on respectait dès lors et où on devait obligatoirement respecter les acquis des personnes qui étaient à l'emploi à ce moment-là. C'est ça, le problème. C'est ça qu'il faut regarder.

Alors, c'est un débat de principe, c'est un débat de base, à savoir: Est-ce qu'à ce moment-là on regarde toutes les clauses dites discriminatoires? C'est ça qu'on vous dit. Et, entre autres, l'ancienneté, s'il y a une clause... On peut évidemment convenir ensemble qu'on doit maintenir ces clauses-là. Bien, on vous dit objectivement que les clauses les plus discriminatoires, c'est les clauses de l'ancienneté, il n'y a rien de plus discriminatoire à sa face même, par leur objet et leur nature. Ça ne veut pas dire de les enlever. Mais, je veux dire, quand on part des débats semblables, regardons véritablement et faisons le vrai débat. C'est ça qu'on vous dit. Et ne nous demandez pas

de choisir dans quelle loi on va mettre ça. On n'en veut pas de loi.

**M. Rioux:** M. le Président, le député de Marguerite-D'Youville...

**Le Président (M. Sirros):** Très rapidement. Il reste à peu près trois minutes à votre formation politique. M. le député de Marguerite-D'Youville.

**M. Beaulne:** Bien, c'est regrettable, M. le Président, parce que j'aurais eu beaucoup à échanger avec nos invités. Je vous dirai d'emblée que votre présentation, votre mémoire illustre bien, sinon l'écart, du moins le fossé qui est en train de se creuser au Québec entre les générations et, entre autres, dans votre propre milieu.

Nous avons reçu hier soir trois jeunes femmes exceptionnelles, formées dans le milieu des affaires, des ressources humaines et du droit, les trois volets qui nous concernent ici, et qui sont venues ouvrir une perspective fort différente de celle que vous nous présentez aujourd'hui. D'abord, elles se sont dites favorables à une législation dans le domaine pour humaniser, entre autres, le milieu de travail en entreprise et elles ne souscrivent absolument pas aux principes ou aux préjugés qui veulent que l'existence de clauses orphelin ou l'abandon de ces clauses nuise à la compétitivité des entreprises, à la croissance économique ou à la création d'emplois.

Ceci étant dit, je m'interroge sérieusement sur la crédibilité de vos recommandations, puisque la déréglementation que vous préconisez n'a pas fait ses preuves, surtout pas dans le milieu du travail. Je vous rappellerai la Loi sur la formation de la main-d'oeuvre à laquelle se sont habituées et se sont ajustées les entreprises du Québec, selon un sondage du Groupe Everest publié il y a quelques mois, et également qui a fait ses preuves puisque, avant l'adoption de la loi, à peine 70 000 000 \$ sous forme de crédits d'impôt avaient été utilisés par les entreprises, alors que maintenant, depuis l'existence de la loi, 865 000 000 \$ ont été consacrés à la formation de la main-d'oeuvre et que même la *Revue Commerce* du dernier numéro illustrait comment une entreprise qui s'est prévaluée de ces dispositions a contribué à sa propre croissance.

Et, quand vous dites que vous voulez que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre nous fasse des recommandations, quant à moi, je ne pense que ce soit l'organisme le plus approprié, compte tenu de sa composition, pour nous faire des recommandations qui iraient dans la voie de remédier aux clauses orphelin.

**M. Audet (Michel):** Vous me permettez trois commentaires, parce qu'il y avait trois volets de couverts. Pour ce qui a trait à l'intervention de représentants de la Jeune Chambre avec qui j'ai discuté et, effectivement, avec lesquels je partage largement le diagnostic, ce sur quoi on n'est pas d'accord, c'est de dire qu'on devrait maintenant légiférer. Je pense qu'on propose de légiférer avec des retards. Donc, c'est plus sur la méthode que sur l'analyse. On est d'accord avec eux, on le mentionne dans

notre projet. On ne fait pas la propagation et on ne veut pas la diffusion et la multiplication des clauses orphelin. On dit cependant que c'est prématuré actuellement de légiférer sans en avoir évalué l'impact. Donc ça, si vous me permettez, je pense que c'est important de corriger ça. Et vous avez eu des interventions, notamment d'autres groupes importants, de la Chambre de commerce de Montréal, qui représente 8 000 membres et qui vous a dit à peu près la même chose.

Pour le second aspect, vous évoquez la question, vous dites qu'on propose la déréglementation. Ce n'est pas nous autres. On ne propose pas de déréglementation. On dit: Ça existe actuellement, on dit de ne pas changer les dispositions actuelles. Je regrette. Il s'agirait ici d'une nouvelle réglementation qui serait amenée par le gouvernement ou d'une nouvelle disposition qui n'est pas là. Alors, je pense que c'est important de faire les choses...

Et le gouvernement lui-même a adopté une politique très claire découlant du sommet économique — et on y était — pour dire qu'avant d'adopter de telles dispositions qui touchent justement l'emploi et l'économie le gouvernement devrait se livrer à une étude d'impact détaillée pour en mesurer justement l'impact sur l'emploi.

Alors, si ça n'a pas d'impact sur l'emploi, et c'est ce qu'on dit, nous autres, on voudrait le voir, on voudrait l'examiner, on voudrait que ça soit approfondi. Il y a une analyse préliminaire du ministère du Travail qui semblait s'en inquiéter. Alors, vous, vous dites, que ce n'est pas vrai. Moi, j'aimerais bien que ça soit tiré au clair par des analyses plus approfondies et non pas un projet de loi adopté en toute précipitation pour, justement, peut-être, se donner tous bonne conscience.

Troisième élément. Vous évoquez, à la fin... Je pense que, là-dessus, nous autres, on ne dit pas au gouvernement exactement les choix qu'il devrait faire. On voudrait laisser la marge de manoeuvre et le débat au sein du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Si vous trouvez que l'organisme actuellement n'est pas suffisamment représentatif, qu'on y ajoute des jeunes, je suis tout à fait d'accord. D'ailleurs, on s'est rallié à ça à 100 %. Si le ministre ou le gouvernement décidait même d'avoir une commission différente pour élargir et étudier le dossier complètement et dans tous ses aspects, je pense que ça serait peut-être une autre solution. On n'est pas lié, en quelque sorte, au forum. On pense à celui-là.

Mais il faut trouver une table, je dirais — j'ose le dire — où il y aurait moins de partisanerie, peut-être, puis un peu plus d'analyse. Et c'est ce que je pense qu'il faudrait dans ce dossier-là, qui pousse, je pense, les gens rapidement à se démarquer, qu'ils soient d'ailleurs syndiqués ou patrons ou d'un parti politique ou d'un autre. C'est un problème considérable.

Je vous dis qu'en Amérique du Nord nulle part une telle loi n'existe. Déjà, il y a un petit problème à ça. Il faut se poser la question si ça n'existe pas ailleurs. Si le problème existe, c'est quand même quelque chose qu'on doit se poser, comme question, il me semble. Alors, les gouvernements, habituellement, prennent le temps de

regarder ça, de faire ça dans une commission élargie puis demandent une recommandation. C'est ce qu'on propose.

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

• (11 h 20) •

**M. Béchard:** Merci, M. le Président. M. Audet, M. Martin et M. Comeau, bonjour, bienvenue. Je vous dirais, d'entrée de jeu, que vous avez participé au dernier sommet socioéconomique, vous y avez été une partie prenante, et vous vous souviendrez sans doute de la déclaration faite la main sur le coeur et la larme à l'oeil par le premier ministre que tout le monde devait faire sa part, sans exception. Sauf qu'il avait oublié de dire que certains devraient en faire plus que d'autres. Vous avez parlé tantôt de l'hypocrisie qu'il y a autour de ce débat-là, et moi, je vous dirais que j'en suis témoin depuis le début, juste quand je me lève les yeux et que je regarde en face. C'est un niveau complètement... À partir du moment où...

**M. Jutras:** M. le Président, je pense que le député va trop loin. Alors, je vous demande...

**Une voix:** Si ça continue comme ça, on se lève plus on s'en va.

**M. Béchard:** Vous vous en irez. Ça ne changera pas grand-chose.

**Le Président (M. Sirros):** M. le ministre...

**M. Béchard:** Vous vous en irez!

**Le Président (M. Sirros):** Un instant, là! Justement, j'avais signalé avec un signal corporel au député qu'il fallait qu'il se tienne loin de cette ligne qui ne devrait pas être démarquée. Alors, je pense qu'on pourra continuer.

**M. Béchard:** Un niveau d'incohérence, parce que aujourd'hui on nous dit, ici... On est prêt à légiférer, de l'autre côté. Et on revient sur 414 et on nous dit — écoutez bien ça — qu'on n'a rien provoqué. On dit même qu'il y a plusieurs municipalités, avec leurs syndicats, qui avaient trouvé d'autres solutions, qui avaient trouvé d'autres alternatives, que ce soit sur les congés, ou d'autres façons de faire. On trouvait que ça allait tellement bien qu'on a arrêté ça. On a mis une loi dans laquelle ils ne pouvaient plus le faire. C'est de l'incohérence à temps plein, ça. Oh oui! Ça, ça bat des records.

Et, je vous dirais, moi, j'ai de la misère à les suivre. D'un côté, ils viennent nous dire que 414 n'a pas provoqué grand-chose; ça allait bien avant. Bien, pourquoi ils le déposent et ils interdisent de faire ce qui allait bien avant?

La question là-dessus, M. Audet, est relativement simple. Quand on regarde ce qui se passe et quand on voit que ces gens-là ont voté non seulement pour la 414, mais qu'ils ont voté immédiatement après contre une motion de

L'Assemblée nationale pour enlever les éléments discriminatoires de la 414... L'Union des municipalités du Québec est venue dire que c'est le gouvernement qui lui a imposé cette loi-là, donc qui lui a dit: Regardez, ce qui marche bien, les moyens que vous avez mis en place pour vous entendre comme il faut, mettez fin à ça, maintenant, vous allez le faire de cette façon-là. Par ailleurs, toujours dans le même esprit des suites du sommet, les conventions collectives au niveau de l'éducation, c'est là qu'il y a les plus gros taux de clauses orphelin et c'est là que ça a été décrié le plus.

Est-ce que vous trouvez que le gouvernement est un bon exemple pour les employeurs du Québec, quand il s'agit de parler des clauses orphelin? Et quelle est, selon vous, la crédibilité d'un gouvernement à vouloir légiférer, et son sérieux, quand on a eu un ministre qui s'est dissocié du document de son ministère et, là, qui semble adopter une nouvelle position?

Et aussi, quand on parle de l'impact des études et de la nécessité de voir l'impact de ces clauses orphelin là — troisième élément de ma question — si le gouvernement était réellement sérieux dans sa volonté, pensez-vous qu'il n'aurait pas eu le temps, au cours des quatre, cinq, six, derniers mois, de nous arriver avec un document détaillé? On n'a pas commencé hier à en parler, on a commencé à en parler au mois de janvier, l'an dernier: Avec ces études d'impact là et cette façon-là, voici, si on fait telle législation, si on le fait de telle façon, ça va avoir tel impact. Trouvez-vous qu'on a un peu l'impression qu'on marche à la va comme je te pousse et en broche à foin, dans ce dossier-là, du côté du gouvernement?

**M. Martin (Pierre):** Écoutez, on n'est pas ici pour juger, nous, du sérieux ou non du gouvernement ou des partis qui sont là; ils changent, la Chambre demeure. Alors, nous, ce qu'on dit: On est prêts à participer sérieusement à une étude, on est prêts à le faire. On est conscients qu'il y a des réalités, qu'il y a des problèmes. On est prêts à y participer. Puis on ne veut pas de gestes prémédités, c'est tout ce qu'on veut, on ne veut pas de gestes impulsifs, non plus. On veut le regarder, on est prêts à participer. On n'a pas à juger, nous, si le gouvernement est sérieux ou n'est pas sérieux.

**M. Audet (Michel):** Si vous me permettez, cependant, effectivement, dans nos recommandations, et ça, c'est très clair, on dit qu'il faudrait quand même distinguer très bien... On n'a pas besoin, au fond, de légiférer pour que le gouvernement s'interdise de faire quelque chose. Effectivement, ça fait un peu paradoxal, parce que c'est le gouvernement qui passe la loi. Donc, je pense qu'on dit: Si le gouvernement veut effectivement l'appliquer d'abord dans le secteur public rapidement — et ça, il peut le faire rapidement, il va en voir l'impact peut-être, et ça sera intéressant de le voir — donc, dans un premier temps, ça serait peut-être la première chose à faire.

Pour ce qui a trait au secteur privé, là, qu'on prenne justement le temps d'en mesurer l'impact parce

que, là, on touche à des centaines... en fait, à plus de 100, c'est peut-être 100 000 entreprises, au Québec, qui pourraient être touchées par ça. Donc, on dit: Avant de regarder ça et de plonger là-dedans, mesurons un peu l'impact de ça. Puis justement, pour ce qui a trait au secteur privé, il n'y a pas le feu en la demeure, on a le temps de le regarder. Mais, si effectivement il y a des problèmes, et les problèmes qu'on a vu se posent dans le secteur public, indépendamment... J'ai mentionné tantôt un dossier du RREGOP qui datait 1973, où c'était l'autre gouvernement, le gouvernement libéral, à l'époque. Alors, on n'a pas voulu faire de dispositions particulières pour un parti ou un autre.

Justement, on a voulu évoquer le fait qu'il y a un univers, qui est l'univers du secteur public, qui est différent. Et là le gouvernement n'a pas besoin d'une loi pour l'appliquer. Il peut l'appliquer. Et c'est lui-même qui va passer la loi pour interdire aux autres de le faire. Donc, effectivement, il peut d'abord l'appliquer dans son propre univers.

**M. Béchard:** Ça serait un bon exemple à donner. Ça serait un bon exemple à donner et à voir.

**M. Audet (Michel):** Oui, voilà.

**M. Béchard:** Mais, il y a deux éléments, un sur... Bien je vais y aller tout de suite, parce que, dans votre mémoire... C'est parce que, depuis le début de la commission, il y a un paradoxe qui existe quand les associations patronales viennent témoigner. C'est-à-dire que, d'un côté, on commence en minimisant l'importance des clauses orphelin dans le secteur privé, en disant que c'est souvent des cas d'exception, qu'il n'y en a pas beaucoup, des temporaires. Mais, de l'autre côté, on vient mettre tellement d'ampleur sur l'impact qu'aurait une législation sur les clauses orphelin.

Moi, j'aimerais ça comprendre. Moi, je trouve que c'est un paradoxe. Et hier, je vous dirais que les jeunes, les représentants de la Jeune Chambre de commerce, parlaient des effets pervers des clauses orphelin. Et aujourd'hui, vous, vous parlez des effets pervers d'une loi contre les clauses orphelin. Juste pour voir, comment on peut suivre tout ça, là?

**M. Audet (Michel):** Peut-être qu'on a un bassin, précisément, d'entreprises, justement un peu plus large, où ces situations-là se sont produites. Effectivement, quand vous regardez l'historique — je pense que le document, le relevé qui a été fait par le ministère du Travail est très instructif là-dessus — quand il y a eu une croissance assez forte des clauses orphelin, c'est en période de récession économique. Il y a eu une période où les marges bénéficiaires des entreprises étaient très faibles. C'est évident qu'à ce moment-là il faut négocier pour sauver... on vise surtout à sauver les emplois qui existent, et c'est souvent ce qui se dégage des tables de négociation. Donc, c'est très clair.

Actuellement, ça a diminué, puis je pense qu'il faut espérer que ça continue de diminuer. Mais on n'est pas à

l'abri d'une nouvelle récession importante. Et, quand il y aura une nouvelle récession — et je vais vous le donner en mille, là — puis qu'on va dire: Maintenant, si on a un problème, qu'on est, comme disait M. Larose, soit face à un lock-out ou bien soit à une fermeture d'usine carrément, ou à une grève, ce qui pose un problème, on va être à la recherche, on va chercher des façons d'essayer d'éviter les mises à pied massives. Et c'est ça qu'on dit. Actuellement, on ne prétend pas que ces clauses-là doivent être généralisées, mais on dit: Voilà, parfois, à l'occasion, des façons temporaires de régler le problème.

Personnellement, je ne suis pas défenseur des clauses orphelin, vous le comprendrez très bien. On trouve que c'est quelque chose qui, effectivement, peut, à la longue, être discriminatoire, surtout lorsqu'elles sont de nature permanente. Ce qu'on a observé, dans le secteur privé: très souvent, elles durent la période... C'est souvent le cas qu'on a observé en 1993, justement, celles qui ont été signées à la fin des années quatre-vingt. Ça a duré trois ans ou cinq ans puis, après ça, les échelles se sont... ça s'est intégré, quand la situation est revenue. Donc, voilà un mécanisme d'ajustement, quand il y a une récession, quand il y a un resserrement.

Et on dit: Attention, rendre ça illégal, bien là... Comme a dit tantôt M. Larose, nous, ce n'est pas compliqué, on va dire: Ce n'est pas possible, c'est illégal, donc, ou bien donc vous nous payez plus, ou bien donc on ferme l'usine. Bien, ça, c'est un peu, malheureusement, le choix qu'il y aura. Je pense que Pierre Martin... Je voudrais qu'il complète parce qu'il a beaucoup d'expérience concrète.

**M. Martin (Pierre):** En fait, tout ce qu'on vous dit, puis M. Dumont avait raison tout à l'heure dans l'exemple qu'il a donné: On est contre les statuts précaires permanents. Ça, là-dessus, on ne fera pas de longs débats. Si le gouvernement a l'intention de légiférer dans cet esprit-là, bien, à ce moment-là, évidemment, probablement qu'il n'y aura pas de grande opposition de notre part.

**M. Béchard:** Donc, si on réussit à vous prouver les effets de l'impact, si on réussit à voir... Vous n'êtes pas contre une législation sur les clauses orphelin. Il y a une zone grise à vérifier...

**Une voix:** Voilà.

**M. Béchard:** Si on vous prouve qu'il y a... Puis ce n'est pas non plus la seule raison de la sous-performance économique du Québec par rapport au reste du Canada, ce n'est pas les clauses orphelin non plus qui sont la seule raison de ça. Donc, les clauses orphelin c'est un phénomène où: Oui, on est contre, oui, vous êtes pour l'encadrer, mais vous ne voulez pas qu'on entre dans une zone grise puis qu'on pourrait regretter...

**M. Audet (Michel):** Je m'excuse. Il faudrait préciser, là-dessus. On dit que ce n'est pas nécessaire, justement, de faire immédiatement une loi pour y arriver.

On dit qu'il faudrait regarder toutes les avenues. Et il est probable que le fait qu'on en ait parlé autant, par exemple, et le débat a au moins cet avantage-là... Peut-être qu'avant que ça se règle à une table de négociation et que ça devienne public, bien, que les gens vont hésiter avant de signer une convention semblable. Tu sais, je veux dire, ça va devenir, peut-être... Et, quand on parle d'un pacte social, bien, c'est un peu souvent ce qui se passe. Quand on dit: Écoute, ce n'est pas selon les normes, les barèmes recommandés ou reconnus, bien, il n'y a personne qui veut... autant les entreprises que les syndicats aiment être associés souvent à une opération semblable.

● (11 h 30) ●

Donc, je pense que le débat aura au moins eu ce côté positif, et peut-être qu'il ne sera pas nécessaire — en tout cas on l'espère, nous — de procéder à une législation. Ce qu'on veut éviter, c'est qu'on plonge dedans sans regarder les impacts. Encore une fois, ce n'est pas l'effet du hasard s'il n'y a aucune législation, aucun État en Amérique du Nord qui a une telle législation.

**M. Bécharde:** Merci. Merci, M. le Président.

**Le Président (M. Sirros):** Merci. Mme la députée de La Pinière.

**Mme Houda-Pepin:** Merci, M. le Président. Alors, M. Audet, M. Martin et M. Comeau, à mon tour, je suis très heureuse de vous entendre parce que, quand j'ai commencé ma première intervention lors de ce débat-là, j'avais dit qu'il s'agissait d'un dossier très complexe et, en lisant votre mémoire, je réalise à quel point justement ce dossier n'est pas simple. Vous soulevez des points très pertinents, notamment en ce qui concerne l'étude d'impact. Le ministère a déjà fait une étude lui-même, mais elle s'avère insuffisante. Nous avons entendu des groupes qui se sont présentés devant nous, qui ont carrément démolie ce document-là. Le ministre lui-même s'en est dissocié quasiment. Alors, c'est pour vous dire que lui-même ne sait pas sur quel pied danser.

Mais, pour revenir aux effets pervers, j'aimerais bien vous entendre là-dessus parce que vous êtes le seul groupe qui nous a expliqué comment ces effets pervers peuvent se manifester; en tout cas, quelques éléments. Vous avez dit qu'il suffit qu'il y ait un changement de description de tâches, le recours à la sous-traitance, le recours aux pigistes pour que, finalement, on perpétue le système, mais d'une autre façon. Est-ce que, à votre avis, une loi cadre, une loi qui modifierait le Code du travail, les normes du travail, et qui abolirait carrément les clauses orphelin, pourrait nous prémunir contre cette procédure-là, ce recours à la sous-traitance et aux pigistes, et tout ça?

**M. Audet (Michel):** Écoutez, la réponse, je pense, est assez claire, à notre avis. C'est que, si les parties autour d'une table... on voit beaucoup d'imagination, si elles sont coincées, pour trouver une solution. Là, on en évoque, effectivement, des façons de contourner. Si on dit: Bien, on va le prévenir, on va tout prévoir ça dans la loi

et ça sera interdit, donc, effectivement, là, on va se rendre compte qu'il n'y a plus de négociation collective possible parce qu'on aura fermé toutes les avenues pour tenter justement de permettre à l'entreprise de continuer d'opérer, parfois, il faut le dire, avec une convention collective qu'elle n'a peut-être pas toujours les moyens de supporter. Donc, c'est ces façons souvent qui sont trouvées pour compenser. Je le regrette moi-même, mais c'est souvent le cas.

Tantôt, ça a été évoqué, c'est évident que les parties syndicales accordent du poids très grand à ceux qui votent, beaucoup plus qu'à ceux qui ne votent pas. Ça, nous, on ne se gêne pas pour le dire, on l'a dit souvent. C'est pourquoi on dit que le débat doit être élargi même, pour couvrir, par exemple, toutes les dispositions qui existent et qui empêchent l'embauche des jeunes sur le marché du travail, notamment dans beaucoup de secteurs dont celui de la construction.

Donc, à votre question, c'est: Oui, on a évoqué ces exemples-là, mais, si on devait... Surtout pas pour dire: Donc, s'il faut faire une loi, il faut fermer ça, fermer ça, fermer ça. C'est pour vous dire jusqu'où ça peut aller. Parce que je vais vous dire ce qui va arriver. Déjà, on le voit avec l'article justement, l'article 45 du Code du travail qui, actuellement, donne lieu à des contrats de sous-traitance à l'extérieur du Québec. À l'origine, cet article-là avait tout à fait un objectif très valable, qui a été, je pense, assez bien défendu. Mais, actuellement, l'effet net de ça: les entreprises font faire justement de la sous-traitance à l'extérieur du Québec. Alors, si ça avait pour effet de fermer ça... On vit dans une économie ouverte. Ce n'est pas compliqué. Alors, vous faites faire vos contrats, vous vous approvisionnez en Ontario ou au Nouveau-Brunswick pour vos produits, puis vous avez perdu des emplois au Québec. Quand on dit que c'est l'impact économique, c'est ça. Ce n'est pas nous autres qui fixons les règles. C'est l'entreprise, quand elle a une commande à livrer ailleurs dans le monde, elle va s'adresser à différents sous-traitants qui peuvent lui donner ces produits-là. Si le Québec n'est pas capable de rencontrer ces spécifications-là, bien, elle va s'adresser ailleurs. Et c'est ce qui se passe.

Alors, ce qu'on vous dit, c'est qu'il faut vivre dans cet univers-là. Et plus le Québec se referme et ferme des trous, ferme des législations, se donne des codes, des lois du travail qui justement enlèvent de la flexibilité, plus on donne finalement la chance... on se nuit, on se tire nous-mêmes dans le pied. Les autres n'ont pas un mot à dire. Ils tirent parti, ce que fait le Nouveau-Brunswick, de nos dispositions pour créer les emplois chez eux.

**Le Président (M. Sirros):** M. le député de Rivière-Loupi.

**M. Dumont:** Oui, merci, M. le Président. D'abord, je souhaite la bienvenue aux représentants de la Chambre de commerce du Québec. Je pense que c'est le député de Marguerite-D'Youville qui y a fait allusion, on ne peut quand même pas passer sous silence qu'il y a six groupes qui représentent des gens d'affaires qui vont défiler devant

la commission et que, par hasard, quatre d'entre eux vont s'opposer à l'action du gouvernement face aux clauses orphelin. Deux autres qui représentent des gens d'affaires aussi, des gens qui sont dans des nouvelles technologies pour plusieurs, qui représentent des jeunes gens d'affaires qui veulent sûrement aussi faire des profits et réussir, vont nous dire: On nous a envoyé un autre son de cloche, et que c'est clair que ce débat-là, à mon avis, est beaucoup plus générationnel qu'économique. D'ailleurs, le malaise se sent dans votre mémoire. On a été habitués de la Chambre de commerce du Québec à des mémoires plus musclés. Je pense que le député de Kamouraska-Témiscouata a soulevé tout à l'heure un des points sur l'importance énorme qu'aurait une législation négative versus... vous nous convainquez du petit nombre, comment c'est infinitésimal quasiment, ce qu'il y a comme clauses, et c'est un peu contradictoire.

La même chose, vous nous parlez, et plusieurs groupes patronaux nous ont dit: C'est la concurrence qui nous oblige à aller dans les clauses orphelin alors qu'on s'aperçoit que c'est exactement le contraire. Les entreprises où c'est très concurrentiel, dans bien des cas — concurrence internationale, entre autres, dans le high-tech — utilisent très, très peu de clauses orphelin, puis les grands utilisateurs, c'est les municipalités, où c'est monopole par-dessus monopole, monopole syndical face à monopole de la municipalité qui fait bien ce qu'elle veut; elles sont les grands utilisateurs de clauses orphelin. Puis les clauses les plus radicales où on baisse les jeunes de 15 %, 20 %, 25 %, ça n'a absolument rien à voir avec aucune forme de concurrence, il n'y en a pas.

Vous avez parlé aussi de l'effet net, tout à l'heure, M. Audet, l'effet net des législations. Dans le cas des jeunes médecins, l'effet net des discriminations, c'est qu'il y a six neurologues qui ont quitté Montréal dans les derniers mois, puis, dans toutes les spécialités, c'est ça, parce qu'ils se disent: Pourquoi, au Québec, nous autres, on est des travailleurs de seconde classe, les médecins... La Fédération des spécialistes puis des omni, ils se sont voté... non, non, ils se sont voté mur à mur que, eux, ils ne participeraient pas à l'effort, puis tout l'effort allait être mis sur le dos des jeunes, ça fait que c'est comme ça qu'ils se sentent, puis on est dans une économie ouverte puis ils foutent le camp.

Et vous savez très bien que je suis de ceux qui, si, demain matin, étaient au pouvoir, des rigidités sur le marché du travail, il y en aurait beaucoup moins; dans le monde municipal aussi, entre autres. Mais vous ne pensez pas que, s'il y avait une nouvelle récession, que quand il y a des efforts à faire pour éliminer le déficit, que nos règles de négociation en général devaient permettre que les sacrifices qui ont à être imposés puissent... ou que les règles favorisent une redistribution des sacrifices sur l'ensemble de ceux que ça touche... Un bel exemple: si on veut sauver une entreprise, on est sur le bord de la récession et ça va mal, on veut sauver une entreprise, le bénéfice de l'entreprise sauvée, c'est que tout le monde garde son emploi. Donc, le sacrifice devrait être redistribué en fonction du fait que tout le monde garde le

bénéfice, donc son emploi, puis que peut-être qu'il serait préférable... exemple, chez les enseignants qui ne sont pas parmi les plus mal pris de notre société, qui ne sont pas des gens probablement payés à des salaires exorbitants, mais qui ne sont pas quand même les plus mal pris de notre société, avec les fonds de pension puis l'ensemble des conditions qu'ils se sont négociées, tout le monde aurait pu donner 0,5 % à la place de faire payer la totalité de la facture par les jeunes, 7 % par les... Le gouvernement a demandé 6 %, les jeunes ont payé 7 % parce que d'autres se sont protégés, et c'est de ce côté-là que le débat devrait aller.

J'ai connu quelques ministres du Travail dans mes quelque 10 années de carrière politique, ils m'ont tous dit que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, c'était le cimetière des problèmes qui sont trop difficiles ou trop longs à régler, puis c'est habituellement ce qui s'est avéré être le cas avec le Conseil consultatif.

**M. Audet (Michel):** Si vous me permettez, deux commentaires. M. Martin va compléter. Tous les exemples que vient de donner le député de Rivière-du-Loup sont dans le secteur du domaine public, je vous le ferai remarquer, hein. Ça peut aller effectivement des médecins, des enseignants, du secteur municipal. Et ça, vous n'étiez peut-être pas là au début, mais on n'a pas dit qu'on appuierait ça, ce n'est pas nous qui avons passé les lois là-dessus. Ce qu'on ne voudrait pas, c'est que le secteur privé, en quelque sorte, paie le prix, en fait, de règlements qui ont été faits dans le secteur public pour des raisons qu'on comprend très bien. Si, dans le secteur public, on veut régler le problème, on peut le faire même sans législation; je veux dire, on peut décider très bien, parce qu'il est sous le contrôle du gouvernement, lui, et de ses organismes, et c'est très clair. Par contre, dans le secteur privé, c'est autre chose, c'est une autre partie. Et, comme vous le savez, quand on change le Code du travail, on change les équilibres de force et, avant de tomber là-dedans, il faut y penser à deux fois.

• (11 h 40) •

Pour ce qui a trait au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, je vous signalerai qu'on a eu, et j'ai participé moi-même à des réunions, il y a deux ans, une révision de la Loi des normes minimales de travail ou de plusieurs dispositions. Et ça a été long, ça a pris neuf mois, mais on a fait un rapport unanime au ministre et il y a eu un amendement puis le projet a été passé tel quel. Ça a peut-être été un peu plus long, effectivement, mais ça a abouti à quelque chose que les parties ont accepté puis qui a fait l'objet d'un consensus. Je ne dirais pas que c'est une solution rapide, c'est clair, et c'est justement ce qu'il faut éviter. Souvent, la tentation, le problème au Québec malheureusement, c'est qu'on médiatise très fortement un problème, on en exagère certains aspects, puis on passe une loi, puis on pense qu'on a réglé le problème. En fait, on n'a rien réglé sur le fond des choses. On dit: Prenons le temps de le regarder; il y a des dispositions, il y a des problèmes actuellement qui sont posés par certains règlements, regardons-les; s'ils sont inacceptables, qu'ils

soient corrigés. Mais je vous signalerai que de tout ce qui a été entendu ici, je n'ai pas vu de cas particulier, en tout cas, un dossier dans le secteur privé, comme on en a entendu parler dans le secteur public.

Le secteur privé où ça s'est produit, puis là il y a concurrence — je réponds à votre question de la concurrence — c'est dans le secteur du commerce, et particulièrement, là il y en a. Je ne sais pas si vous le savez, mais la concurrence dans ce domaine-là, elle est très forte. Donc, dire que ce n'est pas le secteur concurrentiel, là... entre les entreprises, quand il y a une convention collective et qu'une entreprise signe moins élevé que l'autre, l'autre doit ajuster ses coûts automatiquement et c'est souvent une disposition qui est...

**M. Dumont:** Je parlais de concurrence internationale, là.

**M. Audet (Michel):** Oui, mais là je vous parle...

**M. Dumont:** Dans le cas du commerce, c'est de la concurrence interne. Tout le monde aide tout le monde, tous les magasins qui font le commerce ont les mêmes règles.

**M. Audet (Michel):** Précisément, et je suis d'accord avec vous. C'est pour ça qu'on dit que le secteur où c'est appliqué, justement où il y en a plus, c'est précisément dans le secteur du commerce. Donc, ça rejoint tout à fait ce que vous dites là-dessus. Ce qu'on dit, c'est que le problème, effectivement — je suis d'accord avec vous — il n'est pas si important que ça en volume. Mais c'est une disposition qui existe et, dans les cas où ça existe, ça n'a pas l'air important. Mais multiplions-le à l'échelle du Québec, 5 % des entreprises québécoises, 5 % ou 6 %, c'est quelque chose comme peut-être, je ne sais pas... multiplier peut-être 3 000, 4 000, 5 000 entreprises. Quand on le regarde, ça n'a pas l'air important, mais il faut voir un peu si on l'applique à toutes, pas seulement celles... Là, on a un univers de grandes conventions collectives, mais on va toucher les PME, on va toucher tout le monde là-dedans. Alors, c'est pour ça qu'il faut voir l'impact sur toutes les entreprises et particulièrement l'impact sur la sous-traitance. Et ça, je pense que ça n'a pas été regardé. Je regrette, mais on n'a pas vu ça nulle part, M. le député. M. Martin veut dire un petit mot.

**M. Martin (Pierre):** Je veux juste rajouter, M. le Président...

**Le Président (M. Sirros):** Rapidement, s'il vous plaît, parce que notre temps est écoulé.

**M. Martin (Pierre):** Évidemment, il y a des réalités, M. Dumont. Dans l'alimentation, par exemple, vous allez voir ce genre de clauses orphelin à paliers multiples. Les marges sont très minces, la compétition est très forte. C'est des emplois un peu plus traditionnels et non pas dans la nouvelle technologie. Ce n'est pas là que

vous allez voir des problèmes de clauses orphelin. Il faut voir les problèmes où ils sont. Alors, ils sont là. Il y a des métiers différents. Par exemple, un boucher, il faut le dire, qui a cinq ans d'expérience dans l'alimentation par rapport à un jeune de six mois, qu'est-ce que vous voulez, il y a une réalité qui est là. Et que le jeune prenne un palier et qu'il monte progressivement dans une échelle sur trois à quatre ans, je ne pense pas qu'il y ait un problème comme tel.

**M. Dumont:** Ce n'est pas une clause orphelin, non plus.

**M. Martin (Pierre):** Évidemment, bien...

**M. Dumont:** Ce que vous venez de décrire, ce n'est pas une clause orphelin, là.

**M. Martin (Pierre):** Je veux dire, dans les clauses principalement des conventions, c'est des clauses discriminatoires en soi... qui pourraient l'être. Alors, il faut faire attention. Les cas que vous avez cités comme exemples, c'est des cas qu'on trouve généralement dans le milieu public et non dans le milieu privé comme tel.

**Le Président (M. Sirros):** Merci beaucoup. Avec ça, on doit mettre fin à notre échange. J'invite déjà le prochain groupe à venir prendre place. On va suspendre pour deux minutes.

*(Suspension de la séance à 11 h 43)*

*(Reprise à 11 h 47)*

**Le Président (M. Sirros):** Si on peut reprendre nos travaux. Je pense que, déjà, les gens sont bien installés. Alors, on pourrait leur demander tout simplement de se présenter et de procéder tout de suite. Mais, avant ça, j'aimerais demander le consentement aux membres de la commission pour qu'on puisse déborder après 12 h 30 afin de compléter le temps que nous avons. Et je constate qu'il y a effectivement consentement pour qu'on déborde jusqu'à 12 h 48 à peu près.

**Fédération des policiers et policières  
du Québec et Fraternité des policiers  
et policières de la Communauté  
urbaine de Montréal (FPCUM)**

**M. Prud'Homme (Yves):** Merci, M. le Président. J'aimerais, avant de procéder aux références de notre mémoire, vous présenter ceux qui m'accompagnent. D'abord, à ma droite, M. Alain Simoneau, qui est le président de la Fraternité des policiers et policières de la CUM, qui est accompagné également de Me Yves Clermont, également de l'équipe de la Fraternité. Moi, je suis le président de la Fédération des policiers et policières du Québec, et, à ma gauche, Me Guy Bélanger.

J'aimerais également vous souligner, M. le Président, que, lorsque nous avons communiqué avec les responsables, étant donné qu'on avait convenu de travailler ensemble et de jumeler notre réflexion, j'avais soulevé aux responsables de vous demander de nous accorder une heure trente, s'il y avait lieu, au lieu de prendre deux heures si nous avions, évidemment, comparu séparément.

**Le Président (M. Sirros):** Je suis sûr qu'il y a peut-être lieu, mais il y a d'autres pouvoirs qui décident du temps dont les membres de la commission disposent. Donc, on est contraints de vous entendre à l'intérieur de cette heure dont nous disposons.

**M. Prud'Homme (Yves):** À tout le moins. Je laisse ça à votre évaluation.

Alors, M. le Président, M. le ministre, membres de cette commission, il nous fait plaisir, en tant que Fédération des policiers et policières, de participer à ce débat social. Je noterais que la Fédération regroupe près de 150 associations syndicales qui comptent plus de 9 000 policiers et policières municipaux à travers la province. Elle est directement impliquée dans la négociation de conventions collectives de ces associations, et ce, depuis une trentaine d'années. La Fraternité des policiers et policières de la CUM fait partie de la Fédération des policiers et policières du Québec à titre de membre associé et elle représente à elle seule 4 000 policiers et policières du Service de police de la CUM.

C'est avec beaucoup d'attention que nous nous intéressons à la question des clauses orphelin. Étant sensibles au sujet, nous nous considérons particulièrement visés par l'étude de M. Beaudet qui semble être à l'origine, outre le parti de M. Dumont, du débat actuel, étude que nous ne pouvons que dénoncer comme étant biaisée et peu crédible. Nous sommes contre, au tout départ, il faut le dire haut et fort, contre les clauses orphelin. Nous avons consacré trop d'années à vouloir doter les policiers et policières de conditions de travail décentes et il serait hors de question de reculer pour tout recommencer. Il faut s'entendre cependant sur la fameuse définition de ce qu'est une clause orphelin. À notre avis, seules les formules à caractère permanent devraient être qualifiées de clauses orphelin, celles à caractère temporaire ne méritant pas nécessairement l'odieux de cette épithète.

• (11 h 50) •

Que les jeunes se rassurent, en ce qui concerne la Fédération et la Fraternité, on ne négocie pas leur avenir à double palier. Ils sont nos futurs membres et, à ce titre, ils ont droit aux mêmes égards que leurs aînés, qui, faut-il le rappeler, leur ont tracé la voie quant aux conditions de travail qui leur sont aujourd'hui accessibles. Par ailleurs, nous sommes bien conscients que les futurs embauchés seront un jour majoritaires dans nos associations et on peut penser aux conflits syndicaux qui pourraient surgir si cette génération de salariés était défavorisée par rapport à leurs aînés. Bref, les clauses orphelin, les vraies, n'inspirent rien de bon et on se refuse à y souscrire, à moins de circonstances exceptionnelles qui sont plutôt

rares dans le secteur municipal, à tout le moins au niveau policier.

Je vais demander à M. Simoneau de compléter. On va alterner dans la présentation.

**M. Simoneau (Ajain):** Alors, notre situation en milieu policier. On a fait grand état des règlements intervenus dans le secteur municipal en marge de la loi n° 414. On y a vu une négociation sur le dos des jeunes pour sauvegarder les acquis des employés en place. C'est l'impression que peut faire paraître celui qui regarde le dossier en surface, en agitant le couvert sans étudier le fond. Dans la réalité, rien de tel ne s'est passé en ce qui concerne notre milieu policier.

Les règlements qui ont suscité la suspicion sont ceux où fut convenue une restructuration des échelles salariales pour les futurs employés. Or, ce n'est pas d'hier que la structure des échelles de salaire fait l'objet d'une révision en milieu policier, révision dictée par les lois du marché. L'ajustement des échelles salariales fut entrepris bien avant la loi n° 414. Jamais, cependant, l'échelon supérieur des nouvelles échelles a différé de l'échelon supérieur applicable aux employés déjà en place. Cette correction était devenue incontournable et en aucune façon elle fut entreprise en vue de protéger les acquis des employés en place.

Les conventions collectives en milieu policier ont commencé à se structurer au début des années soixante. Dès cette époque, les salaires des policiers s'étendaient sur une période pouvant varier entre trois et cinq années. C'est ce modèle qui s'est perdu dans le temps, jusqu'à la fin de la dernière décennie.

En 1960, les policiers n'étaient pas formés et l'expérience comptait pour peu. Le travail ne connaissait pas le raffinement qu'exige la pratique d'aujourd'hui et les critères de sélection se résumaient à peu de chose. L'écart entre les échelles était de 3 \$ ou 4 \$, ce qui, à l'époque, pouvait représenter une différence d'environ 25 % entre l'échelon le plus bas et celui le plus élevé. Dans un cas comme dans l'autre, on était dans le bas de gamme des salaires payés au Québec. Alors, personne ne se souciait vraiment de la structure de l'échelle salariale.

Tout cela a changé. Les policiers sont maintenant formés et leur travail s'est considérablement complexifié: Charte des droits et libertés, lois criminelles et pénales aux multiples particularités, jurisprudence évolutive et pleine de nuances, commissions d'enquête, pression des médias. Bref, rien n'est facile.

Le policier est devenu un professionnel et, à juste titre, il a réclamé un salaire correspondant à son nouveau statut. Pendant plus de 30 ans, la Fédération et la Fraternité se sont battues pour donner aux policiers le salaire qui leur revenait. Il a fallu procéder à un sérieux rattrapage dans la plupart des cas de telle sorte qu'aujourd'hui les salaires sont pratiquement uniformes dans l'ensemble de la province.

Mais voilà, on a négocié le salaire du policier de première classe qui drainait dans son sillon le salaire des échelons inférieurs sans qu'on se soucie de savoir si le

salaires des échelons inférieurs était toujours adéquat. Si le salaire du policier de première classe est pleinement justifié dans le contexte d'aujourd'hui, il y avait matière à réévaluer celui de la recrue par rapport au marché. Les échelles salariales à trois ou quatre échelons portaient aussi à réflexion.

On a donc remodelé les échelles et on a pris en considération que l'expérience comptait maintenant pour beaucoup avant qu'un policier atteigne une pleine maîtrise de son art. Les échelons furent étalés sur une période de six à sept ans et le salaire fut ajusté en conséquence, de telle sorte qu'un policier qui sort de l'Institut de police commence sa carrière avec un salaire d'environ 25 000 \$ et progresse graduellement dans l'échelle salariale pour atteindre le maximum six ou sept ans plus tard. Selon nous, rien de discriminatoire dans cette opération, ni directement ni indirectement, mais simplement le gros bon sens qui a prévalu compte tenu de la situation des salaires au Québec, particulièrement dans le secteur public.

Bien sûr, à chaque négociation, l'employeur consentait aux employés en place des augmentations salariales en comparaison avec des organisations similaires, en même temps qu'il revendiquait une révision des échelles salariales, pour les motifs déjà exposés. C'était donnant donnant, comme dans toutes les négociations. Mais de là à dire que les employés en place ont troqué le réaménagement des échelles pour obtenir des augmentations de salaire, il y a une marge que toute personne avisée et de bonne foi se garderait de franchir. La loi n° 414 a pu accélérer le processus de révision des échelles salariales en milieu policier, mais elle n'est pas à l'origine du phénomène qui a pris naissance bien avant dans la majorité des villes du Québec.

**M. Prud'Homme (Yves):** Quelques commentaires au niveau du rapport de M. Beaudet. L'on ne peut que dénoncer le caractère biaisé du rapport parce que, selon nous, il a répertorié diverses conventions collectives où l'on a procédé à ce rééquilibrage des échelles salariales et, sans pousser plus loin son analyse, il accuse sans ambages les villes concernées d'avoir discriminé les jeunes alors qu'une étude plus attentive du phénomène l'aurait sans doute incité à plus de réserve. D'abord, il lui faudrait dénoncer toutes les conventions collectives du secteur policier, puisque, depuis une quinzaine d'années, elles ont toutes procédé à cette restructuration, à quelques exceptions près, plus d'une fois même en certains cas, lorsqu'un premier ajustement s'était avéré trop timide.

Si nous reprenons un à un les exemples. La ville de Candiac, où «les nouveaux policiers devront grimper un échelon de plus avant d'atteindre le plafond salarial»; on retrouve ça à la page 10 de ce rapport. Or, cette nouvelle échelle résulte d'une sentence arbitrale de différend datée du 30 décembre 1997, donc imposée par un tiers qui, selon la loi, doit décider en équité et bonne conscience. Alors, il est intéressant de lire les motifs que l'arbitre a retenus: «En effet, sans retirer quelque droit que ce soit aux policiers déjà à l'emploi de la ville de Candiac, il y a tout lieu de constater selon la preuve que la classification

sur 72 mois pour atteindre le niveau policier première classe (100 %) se dégage nettement comme tendance au niveau de la rémunération.» Cette tendance ne s'est pas manifestée en une nuit, mais au fil des ans. Elle ne visait pas à bonifier les avantages des employés en place, mais à s'ajuster par rapport à la situation des salaires au Québec, comme le prescrit d'ailleurs l'article 99.5 du Code du travail qui édicte les critères servant à la détermination des salaires des policiers municipaux.

À la page 10, M. Beaudet cite le cas des policiers de Châteauguay. Ses informations, nous tenons à le préciser, sont erronées en ce qui concerne ces policiers, puisque ceux-ci sont sans convention collective depuis 1993, qu'ils ont subi le gel de la loi 102 en 1994 et 1995 et qu'ils sont présentement en négociation pour le renouvellement de leur convention collective pour les années 1996 et suivantes. Ils n'ont donc pas eu d'augmentation salariale depuis 1993 et ils n'ont pas non plus modifié les échelles salariales des nouveaux policiers.

M. Beaudet cite ensuite le cas de Gatineau. Il écrit que «tous les employés temporaires voient leur salaire réduit de 83 % du salaire maximum à 76 %», en page 10 du rapport. Encore là, il n'a pas approfondi la matière. Il faudrait d'abord situer cette catégorie de travailleurs dans le milieu policier. En fait, les employés temporaires conservent ce statut peu de temps: quelques mois, jusqu'à trois ans, quelquefois plus, avant d'obtenir un poste de policier régulier. On ne fait donc pas une carrière de policier temporaire. C'est plutôt un tremplin pour l'obtention d'un poste permanent dans la plupart des villes. Il s'agit de recrues tout droit sortis de l'Institut de police.

La notion de policier temporaire est apparue dans nos conventions collectives au début des années quatre-vingt. On lui octroyait le salaire de l'échelon inférieur prévu à l'échelle salariale, celui de la recrue. Or, on l'a vu, ce salaire fut modifié dans la restructuration des échelles de salaire qui a cours depuis plus de 15 ans.

Par ailleurs, petit à petit, on a négocié des conditions de travail pour améliorer le sort des policiers temporaires. Entre autres, on a obtenu, dans la plupart des villes, qu'ils progressent dans l'échelle salariale. On leur a reconnu l'ancienneté qu'ils conservent lorsqu'ils sont embauchés comme policier permanent. On leur a même obtenu une priorité d'embauche.

● (12 heures) ●

C'est exactement ce qui s'est produit à Gatineau. L'échelle salariale fut révisée, comme partout ailleurs, et le salaire du policier temporaire fut ramené à ce qui se payait ailleurs, à 25 000 \$ par année, au même titre que la recrue. Cependant, le policier temporaire de Gatineau peut maintenant progresser dans l'échelle jusqu'à l'échelon supérieur du policier de première classe. Et on lui a reconnu aussi une priorité d'embauche. Comment peut-on dire que Gatineau est une ville discriminant les jeunes, comme le soutient M. Beaudet? Les échelles ont été ajustées suivant la tendance, et, en contrepartie, on a reconnu aux policiers temporaires des droits essentiels quant à la reconnaissance du service accumulé et la priorité d'embauche.

En ce qui concerne Hull, M. Beaudet mentionne que les policiers ont signé une convention collective et il précise: «Il pourra y avoir des policiers et des pompiers temporaires.» Or, il y en a depuis 1986, et leurs conditions de travail ont été bonifiées, depuis. Là où le bât blesse, c'est l'énoncé suivant: «De plus les nouvelles recrues verront leur salaire de départ passer de 31 000 \$ à 24 000 \$ et devront patienter 84 mois plutôt que 72 pour atteindre le maximum. Ainsi, les recrues devront se contenter de salaires de départ réduits de moins 22 %, comparativement à ceux engagés quelques années auparavant. Pendant ce temps, les policiers déjà en place se votent des augmentations de salaire.», etc.

On laisse croire que les policiers ont troqué leur augmentation de salaire sur le dos des futurs employés. Or, c'est faux. À Hull, les échelles furent restructurées en prenant pour modèle les échelles en vigueur à la CUM, lesquelles ont été ajustées dans la foulée de la tendance qui a émergé dans les années 1980, pour les motifs que nous connaissons. Quant aux pompiers de Hull, même s'il ne s'agit pas de nos membres, nous avons vérifié l'énoncé de M. Beaudet et nous avons appris qu'ils n'ont pas accepté un gel salarial comme tel, mais ils ont plutôt refusé une augmentation de salaire pour ne pas se dissocier de la clause remorque dont ils bénéficiaient par rapport aux pompiers d'Ottawa, ce qui s'est traduit par un gel. Petite nuance qui aurait évité à M. Beaudet de tirer des conclusions tendancieuses quant au comportement des policiers par rapport à celui des pompiers.

Les remarques de M. Beaudet en ce qui concerne Jonquière ne peuvent viser les policiers, puisque ces derniers ont signé la dernière convention collective après que M. Beaudet eut produit son rapport. Mentionnons quand même que les policiers de Jonquière ont consenti à un réaménagement de leur échelle de salaire pour les futurs employés, passant d'un étalement de 48 mois à 72 mois, avec un salaire initial de 26 700 \$ au lieu de 33 000 \$, ce qui est conforme à la tendance et beaucoup plus près de la situation des salaires au Québec, dans le sens de l'article 99.5 du Code du travail. Dans tous les cas, faut-il le répéter, le salaire de l'échelon supérieur demeure le même.

À propos de Laval, M. Beaudet écrivait ce qui suit: «Les policiers de la ville se sont inspirés de la convention de la CUM», etc. Je tiens à vous préciser qu'à l'heure actuelle les policiers de Laval sont sans convention collective depuis le 31 décembre 1996, contrairement à ceux de la CUM, qui ont signé jusqu'au 31 décembre 1998. Bref, les policiers de Laval n'ont rien convenu de tel avec leur employeur, bien que cette hypothèse ait été discutée à la table de négociation avec beaucoup de nuance. Toutefois, même si les policiers de Laval convenaient d'un règlement semblable, encore faudrait-il bien comprendre la nature du règlement intervenu à la CUM. Et, tout récemment, depuis juin, on sait que la décision dans le cadre de la loi n° 414 a fait en sorte que l'arbitre à qui on a confié le dossier a opté pour cette option, «the last best offered», il a pris la suggestion de la municipalité à Laval.

À propos de Lévis, M. Beaudet écrit: «Les policiers-pompier de cette ville ont accepté une baisse de 4 % des avantages sociaux des employés temporaires et une nouvelle échelle...» Aux termes de la convention collective, les policiers temporaires de Lévis bénéficient d'une indemnité équivalente à 10 % de leur salaire, qui s'ajoute à leur rémunération pour compenser divers avantages de la convention auxquels ils n'ont pas droit. Comme les policiers réguliers ont eux-mêmes concédé certains bénéfices pour réduire les coûts de la rémunération dans le cadre de la loi n° 414, l'indemnité versée aux policiers temporaires fut réduite dans une proportion semblable de 4 %. On ne parle pas de discrimination, mais d'équité entre les différents groupes d'employés, qui ont tous contribué à la réduction des coûts exigée par la loi.

Quant à la nouvelle échelle salariale à Lévis, elle avait déjà été modifiée une première fois en 1993 et elle le fut à nouveau en 1998 dans le contexte de la loi n° 414, passant à 72 mois, dans les paramètres tracés par le modèle provincial. La loi n° 414 a peut-être devancé un ajustement qui aurait été concédé tôt ou tard.

Au sujet de la CUM, j'étais président, je l'ai négociée, cette convention, M. Beaudet écrit: «Même si la ville obtient des économies surtout grâce aux surplus accumulés dans les caisses de retraite», etc., les policiers de Montréal, l'entente intervenue en 1996 entre la Fraternité et la Communauté, la création d'une nouvelle catégorie de policiers, une baisse de salaire, etc. C'est faux.

Les policiers de la CUM ont ajusté leur échelle salariale à trois reprises, depuis 1984, passant de 36, à 48, à 60, et maintenant, depuis 1996, à 72. À chaque fois, les parties étaient guidées par la nécessité de repositionner les échelons dans une juste perspective par rapport au marché de l'emploi. Ce n'est pas le salaire supérieur qui est en cause, mais la progression pour y parvenir.

Malgré ce dernier ajustement, le nouvel employé gagnera quand même un salaire annuel de 29 000 \$ à compter de la deuxième, 34 000 \$ de la troisième, ainsi de suite. Ce sont des conditions de travail qui demeurent conformes aux conditions salariales qui prévalent au Québec, avec lesquelles nous devons d'ailleurs nous comparer suivant l'article 99.5.

Quant à la nouvelle catégorie de policiers dont fait état M. Beaudet, les policiers auxiliaires, ils sont rémunérés, pas à 24 000 \$ mais à 20 000 \$ — ils débutent — puisque le salaire à l'embauche est maintenant de 24 000 \$, pour la simple raison qu'ils n'accomplissent pas les mêmes tâches que les policiers réguliers. D'ailleurs, ils ne sont pas armés, ils ne patrouillent pas, leurs tâches étant limitées à l'ivressomètre, le bertillonage et la garde des détenus. Voilà un autre exemple du peu de rigueur de l'étude de M. Beaudet, qui n'a pas pris la peine de pousser son analyse quant au statut d'emploi concerné.

En ce qui concerne Rosemère, l'échelle salariale a été modifiée en 1994, trois ans avant la loi n° 414, donc aucun lien. Elle a passé de 36 à 60, ce qui est conforme au mouvement qui s'est généralisé dans le milieu. En

concédaient cette nouvelle échelle, le syndicat a obtenu une bonification du régime de rentes qui a occasionné des départs au profit des policiers temporaires qui ont pu accéder à un poste permanent. Bien sûr, ceux qui les ont remplacés dans un poste temporaire ont été embauchés à un salaire moindre, mais semblable à ce qui se faisait ailleurs.

Et finalement, Saint-Lambert. M. Beudet écrit: «Quatorze postes comblés par de nouveaux employés — cols bleus et policiers surtout — à la suite des retraites seront reclassés à des échelons inférieurs. De plus, les policiers seront remplacés par des temporaires pour toutes leurs absences et pour tous les surcroîts de travail, et les recrues devront attendre sept ans au lieu de six...»

Que les policiers réguliers soient remplacés par des policiers temporaires pour toutes leurs absences et qu'ils soient utilisés en priorité aux policiers réguliers pour leur surcroît de travail, c'est un avantage en faveur des policiers temporaires, non pas un recul, puisqu'ils auront plus d'heures de travail, alors que les policiers réguliers feront moins de surtemps. Quand à l'ajout d'un échelon à l'échelle des salaires, il suit la tendance.

Il nous apparaît important d'apporter ces précisions pour effacer l'impression qui se dégage du rapport de M. Beudet quant à la nature des règlements intervenus dans le milieu policier. Conclusion, M. Simoneau.

**M. Simoneau (Alain):** Si le gouvernement veut réviser tous les cas où les échelles de salaires furent modifiées, comme le suggère M. Beudet, il lui faudra alors remonter aux années quatre-vingt et effacer tous les prolongements d'échelon négociés depuis et nous ramener à un étalement de trois ou quatre années partout au Québec, avec un salaire initial de plus de 40 000 \$ pour le policier recrue, tel qu'il en serait aujourd'hui, n'eût été des ajustements effectués au cours des 15 dernières années.

Il est certain que les clauses orphelin sont particulièrement choquantes si elles visent à bonifier les bénéficiaires des employés en place ou à protéger leurs acquis au détriment de futurs employés. Mais ce n'est pas ce qui se passe en milieu policier. Et une disposition législative interdisant toute forme de clause orphelin aurait empêché le réaménagement qui s'est opéré de bonne foi au fil des ans.

De toute façon, quant à nous, un réaménagement des échelles salariales sur une base temporaire, comme il fut fait en milieu policier, ne devrait même pas entrer dans la définition d'une clause orphelin, puisque le soi-disant orphelin retrouvera très vite toute la famille des bénéficiaires négociés pour lui par ses prédécesseurs qui, quant à eux, auront dû attendre plus longtemps que lui avant de profiter de tous ces avantages qu'ils auront obtenus à la pièce, suite à de multiples négociations. Tant mieux si, en concédant un tel réaménagement inévitable, le syndicat obtient en retour une bonification de la convention collective, car, en bout de ligne, le futur employé en bénéficiera lui aussi.

● (12 h 10) ●

Il ne faudrait pas oublier non plus que, dans le contexte de la loi n° 414, les syndicats policiers ont négocié de nombreuses préretraites qui ont créé des ouvertures pour les jeunes, avec des salaires tout à fait respectables qui correspondent aux conditions du marché de l'emploi.

Par ailleurs, nous sommes contre les clauses orphelin à caractère permanent, mais nous ne sommes pas convaincus qu'une interdiction totale soit souhaitable en la matière. En cela, nous partageons certaines craintes exprimées dans le document de réflexion émis par le ministère du Travail en date du 11 juin.

Ce qu'il faut rechercher, c'est l'intention qui se profile derrière une clause orphelin. Ce n'est pas nécessairement l'effet apparent qui est en cause, mais le fondement. Nous sommes d'avis qu'il faudra se doter des outils pour corriger les vrais abus en ce sens. Nous ne serions pas contre l'établissement de normes souples dont le contrôle pourrait être exercé par un organisme comme la Commission des normes du travail. Il faudrait éviter le piège des règles rigides et prévoir plutôt des énoncés de principe qui pourraient être traités avec discernement en conciliant le droit à la libre négociation et le droit à l'égalité du traitement. Mais, quelle que soit la solution retenue, nous adhérons toujours à l'objectif recherché, avec ou sans législation.

Nous tenons à remercier le ministre du Travail ainsi que la commission de l'économie et du travail pour l'opportunité qu'elle nous a donnée d'exprimer notre point de vue sur cette importante question. Et nous tenons à réitérer aux jeunes que nous sommes particulièrement sensibles à leur préoccupation d'intégrer le marché du travail avec le même traitement que leurs aînés. Je vous remercie beaucoup.

**Le Président (M. Sirros):** C'est nous qui vous remercions. Avec ça, sans plus tarder, M. le ministre.

**M. Rioux:** M. le Président, j'aimerais saluer les représentants de la Fédération. Je suis quand même très heureux de revoir M. Prud'Homme. Ça fait un petit moment qu'on s'est vu. Je voulais saluer aussi tous ses collègues et celui de la fédération des policiers de Montréal.

J'étais content de vous entendre dire que le policier est un professionnel, donc qu'il a droit à un statut et à une rémunération justes, équitables. Évidemment, il va passer à la tête de plusieurs, certainement, de dire aux policiers: Vous êtes des chanceux. Vous avez eu des circonstances qui vous ont énormément favorisés. On sait qu'il y a des patterns qui se créaient à Montréal, à Laval, et la tendance lourde, c'était de négocier la même chose dans l'ensemble du Québec. J'ai eu l'occasion d'en discuter souvent avec vos prédécesseurs et j'ai eu aussi le plaisir de travailler avec un sous-ministre, qui est ici présent, avec lequel j'ai discuté beaucoup de la situation des policiers, M. Boily, alors qu'il était à la Sécurité publique.

Mais il reste, malgré tout, que, s'il y a des gens qui ont fait des efforts sur la formation professionnelle, c'est

vous autres. Ça, il y a peu de gens qui vous le disent. Et je voudrais profiter publiquement de l'occasion pour vous dire combien il y a eu d'efforts qui ont été faits non seulement à Nicolet, mais ailleurs pour la formation professionnelle des policiers et faire en sorte que les gens qui sont maintenant préposés à la sécurité du public, ce n'est plus comme avant. Avant ça, les critères — c'était ça, le gag qui circulait dans le milieu — les qualités fondamentales, il fallait être grand, fort et bête, alors qu'aujourd'hui il faut avoir de la matière grise entre les deux oreilles, il faut être capable de faire face à des réalités sociales et économiques extrêmement différentes selon les régions du Québec.

Je peux vous dire que les policiers, dans une région comme la mienne, la Gaspésie, heureusement que ce sont des professionnels et qu'on peut en arriver à faire face à des problématiques extrêmement complexes et essayer à tout le moins de les contrôler. Vous allez me dire: Le ministre est propolice. Non, pas du tout. Pas ça. C'est vrai qu'ils ont eu des conditions de travail formidables, des échelles de salaire très courtes. Mais, à un moment donné, ils ont compris aussi qu'il fallait s'ajuster à l'ensemble de la situation québécoise.

Quand j'ai voté la loi n° 27, il y en a qui n'étaient pas de bonne humeur, à la Fédération, hein? Mais il fallait le faire et poser de nouvelles balises. Je vois sourire M. Prud'homme en-dessous de sa superbe moustache. Il ne m'aimait pas trop, trop. Mais les gens ont bien compris qu'il y avait une justice à installer et que le milieu municipal devait vivre avec des nouvelles données, de sorte que les arbitres, de bonne foi sans doute, rendaient des décisions, parfois, qui avaient pour effet d'assommer certaines municipalités. Puis j'ai un maire, ici, un ancien maire, qui est mon collègue député, qui pourra vous en parler un petit peu plus longuement.

Moi, messieurs, j'aimerais ça que vous me disiez ce que ça serait, une intervention législative faite avec discernement, souplesse... Pour des policiers, vous vous comportez comme des ballerines, vous êtes d'une...

Des voix: Ha, ha, ha!

**M. Rioux:** Je vous ai rarement vus aussi souples, aussi subtils, aussi délicats. Vous abordez le problème avec la compréhension nécessaire, mais, je dirais, une dextérité peu commune. Alors, vous allez m'expliquer ça, M. Prud'homme et vos collègues, qu'est-ce que ça pourrait être, une intervention du législateur qui soit souple et faite avec discernement afin de ne priver personne. Parce que vous dites bien: Le caractère permanent, à prohiber. Ça, on est clair. Mais il y a les autres. Si vous aviez entendu Gérard Larose, tout à l'heure, il vous aurait dit que le temporaire non plus, ce n'est pas tolérable. Alors, vous êtes des syndicalistes, j'aimerais ça que vous nous fassiez part de votre point de vue.

**Le Président (M. Sirros):** Sur la pointe de vos pieds? Ha, ha, ha!

**M. Rioux:** Ah! en marchant... Ha, ha, ha!

**M. Prud'homme (Yves):** M. le ministre, j'apprécie vos remarques qui touchent notamment la formation continue, et ça fait depuis un bon nombre d'années, effectivement, que tous les syndicats policiers en demandaient. Vous avez parlé aussi d'uniformisation, pas... d'une certaine tendance d'arbitres. Vous savez, l'uniformisation des bénéficiaires, on l'a vue dans le milieu de la santé, on l'a vue aussi dans le milieu de l'enseignement, et je pense que nous ne sommes pas tellement loin de cette même réalité au niveau de la profession policière. Parce que, que vous exerciez votre fonction ou votre profession à Rivière-du-Loup, Sullivan, Trois-Rivières, vous êtes quand même un policier ou une policière, vous avez exactement la même formation, vous êtes soumis au même code de déontologie. Or, je ne voudrais pas faire peur à l'ex-maire de... je ne me rappelle plus quel endroit, mais je pense qu'on s'en vient là.

Évidemment, on vous dit: Sur le caractère permanent, quant à nous, c'est une clause orphelin. Exemple, si nous avions négocié une échelle salariale dans laquelle on retrouverait les jeunes débutant à 24 000 \$ et n'atteignant pas le premier échelon comme leurs aînés, ça serait, quant à nous, une clause orphelin. Ça, à ma connaissance, ça n'existe pas. Donc, lorsqu'on vous parle de normes souples, si on adopte comme principe puis si on s'entend sur une fameuse définition — et ce n'est pas évident non plus — nous, on pense qu'à l'intérieur même de notre Code du travail, c'est des règles. Et là je partage votre point de vue — parce que j'ai écouté M. Larose — que le Code, ce sont des procédures entre les parties, les syndicats et évidemment l'employeur. Donc, on n'y retrouvera pas, évidemment, des principes comme on vous suggère.

D'ailleurs, dans le Code du travail, si je ne m'abuse, l'article 62, lorsqu'on traite que toute clause ne peut pas aller à l'encontre de l'ordre public, déjà, nous avons ça dans le Code du travail. Ce que, nous, on vous suggère plutôt, c'est de dénoncer le principe et de l'inclure dans la Loi des normes du travail. Et, si je vous parle de normes souples, je ne pourrais pas vous les définir parce que, lorsque je commencerais à vous les définir, déjà, je deviendrais plus rigide. Alors, c'est loin d'être évident. Par contre, ça pourrait être soumis en l'introduisant dans la Loi des normes. Vous avez aussi un article 93, si je ne m'abuse, qui fait en sorte qu'on est obligé de respecter les principes qui sont enchâssés dans la Loi des normes. Bon.

À quoi ça pourrait ressembler? On a réfléchi à ça, puis, ce n'est pas évident. Est-ce que la Loi sur les normes devrait, quant à nous, interdire les clauses orphelin qui ne peuvent se justifier en équité et bonne conscience? Nous avons ça dans les règles au niveau des différents policiers-pompier, par exemple, à l'article 99.5 auquel j'ai référé. Vous savez que, nous, si on ne s'entend pas, on va en arbitrage, et là on a des règles d'équité et bonne conscience que l'arbitre est tenu évidemment d'appliquer et de respecter. Évidemment, compte tenu des intérêts de l'ensemble des salariés et des intérêts de l'entreprise, et

compte tenu aussi des différents facteurs, comme les conditions d'emploi, la loi du marché, etc., ça pourrait être une avenue.

**M. Rioux:** M. Prud'homme, c'est vrai que vous n'avez pas droit de grève.

**M. Prud'homme (Yves):** Chez nous, non.

• (12 h 20) •

**M. Rioux:** Oui. Vous avez donc le mécanisme d'arbitrage. Vous êtes au courant qu'il y a certaines municipalités qui veulent tellement avoir le droit au lock-out qu'elles sont prêtes à vous donner le droit de grève.

**M. Prud'homme (Yves):** Oui, mais, ça, c'est un marché de dupes, M. le ministre. Je l'ai déjà dit en commission parlementaire à deux reprises, alors que j'étais président de la Fraternité. Et le président de la Fédération, qui était, à l'époque, M. Jean-Guy Roch, a réitéré la même chose. Alors, je pense que je ne veux pas revenir sur ce fameux débat-là parce que, en principe, on ne règle rien. Et, en principe, le système d'arbitrage, si on confie cette responsabilité-là puis on l'introduit dans la Loi des normes, on pourrait confier à une commission le soin de surveiller et de tenir compte de certains critères comme je vous énonce.

Mais il est difficile de prévoir un encadrement serré parce que là vous n'aurez plus de souplesse dans votre... Alors, il faudrait sûrement donner un guide, tenir compte de la loi du marché, de l'équité, et ça, compte tenu de l'équité et la bonne conscience. Donner, par exemple, la possibilité d'approbation préalable à la Commission des normes, ça pourrait être convenu, ça, au niveau de la Loi des normes, comme à l'article 53 pour l'étalement des heures de travail qu'on a déjà à l'intérieur de la fameuse loi. Possibilité de plaintes à la Commission, par exemple la possibilité que des travailleurs fassent ou portent plainte, ça pourrait être un mécanisme qu'on pourrait prévoir. Possibilité d'arbitrage, où la Commission agit comme plaignant, ça pourrait être un mécanisme comme celui-là.

**M. Rioux:** Je suis content que vous soyez un petit peu plus explicites en ce qui a trait à la Commission des normes, ça nous aide à comprendre. Vous avez profité de votre passage ici, aussi, pour régler vos comptes avec M. Beaudet, ce qui est votre droit. Et vous avez dégonflé aussi certains mythes au sujet de la 414; on vous en remercie, il y a peu de groupes qui l'ont fait.

Ma dernière question. Il y a des groupes qui ont manifesté le désir de voir le gouvernement du Québec légiférer et de façon rétroactive. Vous savez ce que ça veut dire, une législation rétroactive, avec tout ce que ça implique. Est-ce que vous vous êtes penchés là-dessus, vous autres?

**M. Prud'homme (Yves):** En toute honnêteté, M. le ministre, non. Et il m'apparaît difficile d'appliquer une telle mesure, malgré qu'on ait déjà vu un gouvernement faire une imposition ou aller chercher de l'impôt

rétroactivement; c'est déjà arrivé d'un côté de la Chambre. Vous m'avez dit: La loi n° 414, vous l'avez un peu démythifiée. On n'était pas plus d'accord que les autres travailleurs, on a toujours demandé de ne pas intervenir dans nos négociations, vous vous rappellerez, M. le ministre. Mais, d'un côté, le 414, de l'autre côté, c'est la loi 102. Je ne pense pas qu'il faut faire un débat d'ordre politique. Moi, je pense que c'est un problème social.

Ce que nous avons tenté de faire, à la Fraternité, lorsque est venu le temps de discuter, c'est d'avoir une perspective de carrière. Et, lorsqu'on a pris, par exemple, des tâches comme l'ivressomètre, comme la garde des détenus, comme les empreintes, savez-vous ce qu'on s'est dit? On va, évidemment, faire de la place aux jeunes. On va prendre certaines tâches qui ne nécessitent pas que ça soit un policier d'expérience pour effectuer ces tâches-là, les remplir, et ça va permettre à mon organisation de faire accéder les jeunes, qui étaient sur le chômage, soit dit en passant, ou qui travaillaient dans des compagnies de sécurité en attendant qu'il y ait de la place... Et on a évidemment créé cette perspective de carrière là. Et je pense que la solution réside à ce niveau-là. À tout le moins, chez les policiers, c'est possible, et on a réussi à le faire, à la CUM. On réussit à le faire aussi ailleurs.

Dans la loi n° 414, il y a eu des échelons qui ont été ajoutés, c'est vrai, mais il y a des endroits où il y avait déjà du 72 et du 84. Lorsqu'il y a eu une entente, on n'a pas ajouté 96. À un moment donné, il y a des lois du marché qui t'interdisent d'aller trop loin. Ça, les représentants syndicaux, je pense, sont conscients de cela. Mais on est allé chercher... Par exemple, on a consenti des heures de maladie, des heures de fériés pour aller rejoindre les objectifs qui nous avaient été imposés par le gouvernement, soit dit en passant.

**M. Rioux:** Merci.

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

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

**Le Président (M. Sirros):** Ah! je m'excuse. M. le député de Roberval.

**M. Laprise:** Je tiens à saluer M. Prud'homme. J'ai eu l'occasion de négocier quelques conventions collectives, et je suis persuadé que la Fraternité des policiers est le syndicat par excellence qui a, je pense, eu une part de responsabilité assez importante dans l'augmentation des salaires au niveau des municipalités, dans l'enveloppe salariale comme telle. Et, quand on reproche aux municipalités d'avoir 25 % et même jusqu'à 30 % de surplus d'enveloppe salariale, comparativement au public, je pense que les arbitrages que j'ai vécus... En tout cas, pour ma part, je n'ai pas beaucoup vécu de donnant, donnant, très peu, très peu de donnant, donnant. Alors, je n'irai pas plus loin dans mes commentaires parce que j'en aurais beaucoup à dire là-dessus.

Alors, j'aimerais avoir votre opinion. Lorsque vous parlez de clauses orphelin, de clauses qui sont acceptables et de clauses qui ne sont pas acceptables, quelle est la différence, des clauses acceptables et des clauses pas acceptables? Pouvez-vous me donner des exemples de clauses acceptables?

**M. Prud'Homme (Yves):** M. le député, quant à nous, une vraie clause orphelin, ce sont des conditions de travail auxquelles les jeunes ou les nouveaux n'ont pas accès. Ça, c'est notre définition et notre compréhension. Et, dans le rapport ou parfois dans les documents qu'on a pu consulter, on n'indiquait pas d'une façon claire à quoi pouvait ressembler... et on faisait allusion qu'une échelle avec, mettons, 36, 48, 60, 72 pouvait être une clause orphelin. Quant à nous, c'est non. Il y en a certains qui disent: Ça peut être indirectement discriminatoire. Je ne partage pas cette opinion. Nous ne la partageons pas.

Alors, évidemment, on a tenté dans notre mémoire de répondre à ces éléments-là. Il y a eu, à un certain moment donné, des conventions où il y avait des clauses orphelin dans le milieu policier. Et je peux vous dire qu'en 1994 nous en avons fait disparaître une. Malheureusement, au fil des ans, avec des pressions x ou y de nos employeurs, il y a eu certaines choses qui se sont passées, nous l'avons éliminée. Les jeunes qui étaient embauchés après 1984, à la CUM, ils avaient un régime de retraite dont l'indexation était à moins 3 par rapport à leurs aînés qui étaient à moins 1 avant 1984. En 1994, l'objectif de la Fraternité a fait... Puis on y tenait puis on l'a eu. Puis M. Larose, je l'ai écouté. Lorsqu'on veut, on peut s'entendre. Bien, on a réussi à s'entendre puis on l'a fait, on l'a éliminé. Ça, c'était une clause orphelin, quant à moi.

Mais passer avec une échelle salariale de 36 à 48 à 72 en respectant les lois du marché, ce n'est pas, quant à nous, discriminatoire, ce n'est pas une clause orphelin. Mais certains personnes disent: Oui, parce qu'indirectement ce sont les jeunes qui sont embauchés. Bien, c'est sûr, hein. C'est rare de réussir à se faire embaucher comme policier, n'importe où au Québec, si vous avez 65 ans. Je pense que c'est plutôt le temps de la retraite. J'ai vu une opinion de la Commission là-dessus à cet effet-là. Bon. Alors, c'est pour ça qu'on a fait une référence à caractère temporaire. Mais le caractère temporaire de nos échelles fait en sorte qu'à 72 mois à la CUM, ils gagnent le même salaire annuel que le policier qui a 30 ans de date, et qui en a 10, et qui en a 12. Et l'ensemble des conditions de travail lui sont accessibles, c'est-à-dire au fil des ans, question d'acquérir une expérience. Alors, c'est un peu ça que je veux dire. Pour moi, c'est ça, une clause orphelin.

Alors, moi, si je regarde l'ensemble de mes conventions — parce que maintenant, ayant laissé la FPCUM, je suis rendu à la Fédération des policiers du Québec, donc peut-être qu'on va avoir la chance de se rencontrer — je n'en connais pas. Et l'objectif, si, moi, j'en décèle: on va les éliminer. Mais là je pense qu'on en a pas puis on ne travaille pas dans ce sens-là. Voyez-vous la différence? Pour moi, c'est ça.

Pour ce qui est de votre petite entrée et remarque concernant nos relations puis qu'on n'était pas trop donnant, donnant, il faut être deux pour vouloir négocier et il faut être deux pour s'entendre, M. l'ex-maire et M. le député, bien respectueusement.

**M. Laprise:** ...prouve le contraire.

**Le Président (M. Sirros):** Merci beaucoup.

**M. Prud'Homme (Yves):** Bien, ça, je serais capable d'argumenter longtemps, là-dessus.

**Le Président (M. Sirros):** Cette fois-ci, ça va être vraiment au député de Kamouraska-Témiscouata.

**M. Béchard:** Merci, M. le Président. M. Prud'Homme, M. Bélanger, M. Simoneau et Me Clermont, bienvenue. Quand vous avez commencé votre exposé, je cherchais M. Beudet dans la salle. Il n'est pas là. Ça serait intéressant d'avoir la chance d'entendre la réplique. Mais, si je comprends bien votre document — l'étude de M. Beudet portait sur l'ensemble du secteur municipal — vous, vous avez étudié la section qui vous concernait, point. Donc, quand vous parlez des impacts de la 414, c'est sur vous autres, point. Il ne faut pas chercher à... O.K.

On se rend compte, depuis le début de la commission, qu'un des éléments majeurs — vous savez qu'on en est rendu, puis avec vous, c'est encore peut-être plus évident, au-delà du type de législation qu'il y aura ou pas, ou quoique ce soit — c'est la définition comme telle.  
● (12 h 30) ●

Et, sur la définition, je vous dirais que des gens qui entendraient ce que vous avez dit seraient parfaitement scandalisés et diraient: Bien, non, c'est des clauses orphelin. Ils diraient que c'est des clauses orphelin sur le fait que, oui, un jour, on arrive au même niveau, aux mêmes avantages, et tout ça. Sauf qu'à partir du moment où ça prend un an, deux ans, trois ans ou quatre ans de plus pour l'atteindre, bien, le jeune qui, je dirais, subit ces nouvelles échelles là n'atteindra jamais le même niveau que l'autre qui est passé avant. Non, parce qu'il ne peut pas aller rechercher ce qu'il n'a pas eu dans le temps. Si quelqu'un, lui, ça lui prend 10 ans à atteindre un niveau x, et l'autre, pour atteindre le même niveau x, ça lui prend 12 ans, bien, ces deux ans-là, la personne va les avoir perdus. Puis, je vous le dis, il y a des gens qui ont amené cette définition-là comme étant une clause orphelin. Donc, c'est pour ça que, moi, j'ai hâte de voir la définition qu'on va en donner en bout de ligne. C'est certain qu'il ne faut pas tomber dans l'exagération d'un côté ou de l'autre, mais l'enjeu majeur est la définition.

Il y a des groupes... Ce que vous avez dit sur les échelles, je pense aux jeunes enseignants de la CEQ, c'est un peu ce qu'ils vivent. Eux, ils disent: On va prendre plus de temps à atteindre la même échelle; même si on l'atteint, en bout de ligne, à un moment donné, toutes les années qu'on va avoir perdues, c'est trois, quatre, cinq ans

de plus que ça nous prend, on ne le rattrapera jamais. Et, à la limite, pour éliminer la clause orphelin, il y a d'autres gens qui disent: Il faudrait presque avoir un surplus au bout de ces 12 ans-là pour rattraper le passé. Vous comprenez, je dirais, toute la zone grise autour de la définition de la clause orphelin comme telle. Puis je pense que, dans les cas que vous amenez, c'est carrément ça. Oui, il y a plus de formation, oui, la tâche comme telle est peut-être plus compliquée, mais le fait que ça prenne plus de temps pour atteindre les mêmes échelons, pour plusieurs, c'est une clause orphelin.

**M. Prud'Homme (Yves):** M. le Président, il faut aussi faire preuve d'une certaine réalité, là. Lorsque je suis entré policier, à Montréal, en 1971, nous avions 36 mois. Si nous avions maintenu cette échelle de salaire jusqu'en l'an 1998 ou ad vitam aeternam, le jeune, aujourd'hui, débiterait à 40 000 \$, 45 000 \$. Il faut être conscient de ça, là. Est-ce que ce sont les lois du marché? Est-ce que c'est la réalité de 1998? Avant moi, avant 1971, est-ce que le policier avait une seule année de probation et, au bout de deux ans, il était à l'échelle maximum de l'échelle salariale? Est-ce qu'il y en avait une? Est-ce qu'il y en avait deux? Je n'ai pas fait de recherche, je ne me suis jamais posé la question. En 1984, la Fraternité, en négociation, a, pour la première fois, ajouté, de 36 à 48 mois. Cela faisait trois ans que la CUM refusait d'embaucher des jeunes. Il y a eu un fossé entre les générations chez nous et on en souffre encore, on s'en aperçoit encore. Si nous n'avions pas réussi à négocier, un arbitre de différend l'aurait imposé comme il l'impose, comme je vous l'ai cité, en équité et bonne conscience, selon les lois du marché, selon l'offre et la demande. On est dans cette réalité-là. Vous me dites: Est-ce que le jeune va perdre, comme un enseignant, comme un policier? Moi, je considère que le jeune, quand on lui trouve un emploi, ne perd pas. C'est la réalité, ça aussi. Mais, si on l'empêche d'avoir accès à l'ensemble des conditions de ceux qui étaient là avant lui, je suis d'accord, ça, c'est une clause orphelin, et ce n'est pas le cas dans les exemples qu'on vous cite.

M. Beaudet, c'est vrai qu'il n'est pas ici, mais remarquez que M. Beaudet a très bien identifié sa cible, hein. Et je pense qu'il y avait des corrections à faire, en passant. Et la cible, c'était nous. Vous lisez son rapport; c'est évident. La cible, c'était le milieu policier, puis surtout municipalité. Mais il en a parlé beaucoup des policiers. C'est pour ça qu'on a cru bon de le préciser ou de vous informer que, là, il y avait peut-être une marge aussi parce qu'il n'avait pas nécessairement tout inscrit dans son rapport, toute la vérité. Il y a eu, je pense, un manque de rigueur dans l'analyse ou l'étude des cas qu'il a faits, à tout le moins ceux que nous avons inclus dans notre mémoire.

**M. Bécharde:** Donc, pour vous, le fait de prendre plus de temps pour atteindre le même niveau que les gens déjà en place n'est pas une clause orphelin...

**M. Prud'Homme (Yves):** Non.

**M. Bécharde:** ...si, rendu à ce niveau x là, on a les mêmes avantages.

**M. Prud'Homme (Yves):** Selon nous.

**M. Bécharde:** O.K.

**M. Prud'Homme (Yves):** Regardons les autres professions également. Regardez, je ne sais pas, moi: un individu qui vient d'avoir son Bac en droit et qui pratique ne gagne pas nécessairement le taux horaire d'un associé. Ça prend un certain nombre d'années pour l'avoir et se permettre de charger peut-être 250 \$ de l'heure. Regardez l'enseignant. Regardez dans tous les milieux, il y a une certaine acquisition de l'expérience et de l'expertise qui se traduit, compte tenu des règles du marché et, évidemment, l'offre et la demande. Quand je vous ai fait référence... Un arbitre de différend, on l'a vu, il a rendu une décision en vertu du Code du travail. M. le ministre le connaît très bien, il a même touché aux règles en 1996, sauf erreur de ma part, et on a ajouté l'équité interne. Selon nous, on n'aurait pas dû, mais de toute façon. Et il rend des décisions de cette nature-là.

**M. Bécharde:** O.K. Merci.

**Le Président (M. Sirros):** Merci. Mme la députée de La Pinière.

**Mme Houda-Pepin:** Merci, M. le Président. Alors, à mon tour, M. Prud'Homme et les collègues qui vous accompagnent, je vous remercie pour la présentation. Le mémoire est assez clair quant aux attaques que vous faites à la thèse qui a été développée devant nous par M. Beaudet et qui a, d'ailleurs, servi de source à la préparation de plusieurs autres mémoires. Moi, j'ai vu cette référence un peu partout. C'est sûr que, lorsqu'on regarde les interprétations que vous nous donnez, il y a lieu de croire qu'il y a peut-être des failles dans l'analyse de M. Beaudet, appliquée à votre cas à vous, les policiers et les policières, mais pas nécessairement... on ne peut pas juger de la validité des arguments qu'il nous a présentés pour les autres corps d'emplois touchés.

Ceci étant dit, je voudrais aussi vous dire que la profession de policier et policière a beaucoup évolué et la formation est centrale. Et, nous, de notre côté, on croit beaucoup à la formation, justement pour permettre à l'individu de pouvoir atteindre un niveau de compétence très élevé. Vous avez aussi, à la Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal, en tout cas, ouvert la voie aux policiers et policières issus des minorités. Ça aussi, c'est un acquis important qu'il faudrait mettre à votre actif.

Ceci étant dit, nous avons eu devant nous, hier, un groupe, Équipe Montréal, donc un parti politique qui se présente aux prochaines élections, et c'étaient des jeunes

qui ont d'ailleurs cité l'exemple des policiers comme étant un cas patent de clauses orphelin et qui se sont engagés devant nous à l'effet qu'Équipe Montréal interdirait la pratique des clauses orphelin. Si Équipe Montréal, demain matin, prenait le pouvoir, et je leur ai posé la question sur les policiers, parce que, là, c'est la Communauté urbaine, mais, quand même, la ville de Montréal a une représentation importante... ils m'ont dit qu'ils vont tenir leur bout, qu'ils sont contre les clauses orphelin, qu'elles soient permanentes ou temporaires. Alors, je voudrais vous entendre. Si, demain matin, un parti politique au pouvoir, au niveau de la ville de Montréal, décidait qu'il abolissait les clauses orphelin, vous allez réagir comment, vous, avec votre position?

**M. Prud'Homme (Yves):** Bien, il faudrait peut-être faire la distinction entre des engagements d'ordre politique et peut-être, aussi, la réalité sur le terrain. Cette même personne là... C'est vrai que ce n'est pas M. Doré qui est venu ici, je suis certain, mais on a déjà négocié avec lui, d'ailleurs. Bon.

Je vous répondrais ceci. Dans le contexte de la loi n° 414, à la CUM, alors que j'étais son président, M. Simoneau qui était également sur le conseil, à l'exécutif de la Fraternité, nous avons eu une entente de partage de sommes plus ou moins importantes, tout récemment. C'était constitué de surplus actuariels. Et je vais vous démontrer à quel point nous sommes conscients et qu'on ne traite pas les jeunes différemment. On a eu une entente. Les nouveaux qui sont embauchés n'étaient pas dans le régime de retraite et, logiquement, si on avait pu être aussi rigides dans notre pensée, nous n'aurions pas dû les faire participer à un certain partage. Nous avons eu une entente à la CUM et, jusqu'en l'an 2004... nous avons partagé en améliorant des bénéfices et en facilitant, évidemment, peut-être plus rapidement, le départ, par une augmentation de prestations, aux plus vieux. Bien, on a pris soin de nos jeunes qui étaient en 1998, qui s'en viennent, qui vont être embauchés en septembre, en 1999, et jusqu'en l'an 2004, et c'est gens-là vont bénéficier de ce même pourcentage d'accumulation de crédits de rente et, en plus, d'une prestation de rattachement, alors qu'ils n'étaient même pas parmi nous et ils n'étaient pas dans la caisse de retraite. Or, c'est par négociation. Et je vous ai mentionné tantôt: si on revenait en 1971, les jeunes devraient commencer à 42 000 \$. C'est peut-être bien beau de faire des promesses électorales, j'ai hâte de voir comment la ville ou, si Équipe Montréal était élue, j'aimerais voir le chèque qui va nous parvenir. Il faut être aussi réaliste.

Un autre élément. Est-ce que vous pensez honnêtement — et là je m'adresse à tous les membres de la commission — que c'est en réduisant la classe supérieure, ou la première classe, ou les plus vieux, pour peut-être maintenir un échelon salarial sur 36 ou 48 mois, puis là on dit: C'est fini, ça, ça arrête, malgré que le marché exige 72 ou 60, ou on parle, ou on négocie du 60 ou du 72 mois... Est-ce que vous pensez honnêtement que c'est se préoccuper ou si c'est une forme de préoccupation sociale de dire qu'on va abaisser les salaires du premier

échelon qu'on va favoriser les jeunes? Tantôt, ils vont avoir accès à ces conditions-là. Est-ce que c'est en appauvrissant d'une façon ou d'une autre le premier échelon dans l'ensemble des corps policiers au Québec que nous allons aider et préparer l'avenir pour nos jeunes? Il faudrait dire: De 55 000 \$, on baisse à 50 000 \$, et là on maintient l'échelle à 36 mois, alors que les jeunes vont avoir seulement 55 000 \$? Je ne pense pas qu'on doive penser comme ça et ce n'est pas un pacte social et avoir une préoccupation sociale que de penser à une avenue comme celle-là, à tout le moins.

• (12 h 40) •

**Mme Houda-Pepin:** Je ne pense pas...

**Le Président (M. Sirros):** ...Mme la députée

**Mme Houda-Pepin:** Oui, merci. M. Prud'Homme, je ne pense pas que la commission a décidé...

**M. Prud'Homme (Yves):** Non, non, non.

**Mme Houda-Pepin:** ...d'aller dans cette direction. Mais toujours est-il que vous vous interrogez, vous posez la question.

**M. Prud'Homme (Yves):** Équipe Montréal.

**Mme Houda-Pepin:** J'ai une autre question. Quand vous dites que vous êtes contre les clauses orphelin à caractère permanent, mais que vous ne voulez pas toucher aux clauses temporaires... Appliqué à votre cas, vous mettez même en cause la définition des clauses orphelin...

**M. Prud'Homme (Yves):** Oui.

**Mme Houda-Pepin:** ...parce que vous dites que c'est un réaménagement de l'échelle salariale que vous avez négociée de bonne foi, etc., ce n'étaient pas, à vos yeux, des clauses orphelin.

**M. Prud'Homme (Yves):** Exact.

**Mme Houda-Pepin:** Nous avons entendu ici les agents de la paix des services correctionnels qui, eux, nous ont parlé de comment ils vivent avec les clauses orphelin temporaires, celles qui leur donnent un statut inférieur temporairement, mais c'est du temporaire qui devient permanent. Si vous sortez du cadre du service policier que vous représentez, comment est-ce que vous pouvez dire, de façon générale, que, si on abolit seulement les clauses orphelin à caractère permanent, on va, en fin de compte, permettre à ceux qui subissent les clauses orphelin à caractère temporaire de s'élever dans l'échelle salariale et avoir des bonnes conditions de travail? Quand ça fait 10 ans qu'on attend, est-ce que c'est temporaire?

**Le Président (M. Sirros):** Votre question est posée, parce que le temps commence vraiment à presser. M. Prud'Homme.

**M. Prud'Homme (Yves):** Je vais essayer de peut-être clarifier. Quant à nous, une clause orphelin, c'est nécessairement permanent. Il n'y a pas un caractère temporaire ou... c'est permanent. Ça, c'est la non-accessibilité à l'ensemble des conditions de travail des jeunes par rapport aux plus vieux. On «s'entend-u»? Donc, les échelons salariaux que nous avons, les échelles de 36, aujourd'hui 72, ce n'est pas, quant à nous, une clause orphelin. C'est vrai que ça a un caractère temporaire d'accessibilité ou de progression. Selon nous, ce n'est pas orphelin, Mme la députée. Premier élément.

Je ne connais pas ce qui existe, en passant, au niveau des agents de la paix. Je ne connais pas cette disposition-là. Par contre, si vous me parlez de temporariat, vous ne me parlez pas de clause orphelin, vous me parlez de précarité d'emploi. Et ça, je peux vous dire que, syndicalement, si on veut avoir une préoccupation sociale, c'est ça qu'on devrait tasser. Je peux vous dire que la Fraternité et l'ensemble des associations qui sont dans la Fédération, à un certain moment donné, on n'a pas le choix, et même les arbitres ordonnent du temporariat. On se bat contre ça. Qu'est-ce qu'on fait? M. le député va le dire. Si on ne réussit pas à s'entendre, on s'en va en arbitrage, nous. Puis on s'est fait reprocher d'aller trop souvent en arbitrage dans le passé, n'est-ce pas? Donc, qu'est-ce qu'on fait? On trouve des façons de s'entendre, parce que, moi, je pense que le pire des règlements vaut mieux qu'une décision imposée. Ça a toujours été notre leitmotiv. Or, donc, il faut faire attention.

Moi, si j'avais une préoccupation, et le gouvernement devrait avoir comme préoccupation ces fameuses précarités d'emploi là: le travail occasionnel, les temporaires. C'est vrai que ça, socialement, nous avons un sérieux problème actuellement. Et je serais le premier à les dénoncer. Mais il faut bien comprendre que c'est rendu ça, la loi du marché maintenant. Pour devenir permanent, il faut absolument qu'on consente les fameuses réalités de temporaire pour 600 heures, parfois un an. C'est ça, maintenant.

**Le Président (M. Sirros):** Alors, il reste quelques minutes, pas plus que deux.

**Mme Houda-Pepin:** Oui, me permettriez-vous de continuer?

**Le Président (M. Sirros):** Rapidement, Mme la députée.

**Mme Houda-Pepin:** Oui, très bien.

**Le Président (M. Sirros):** Je vois que le député de Rivière-du-Loup...

**Mme Houda-Pepin:** Alors, s'il faut légiférer pour interdire...

**Le Président (M. Sirros):** Est-ce que vous voulez intervenir aussi?

**Mme Houda-Pepin:** Pardon. S'il faut légiférer pour interdire les clauses orphelin à caractère permanent, est-ce que vous seriez d'avis qu'il faille aller vers une législation-cadre?

**M. Prud'Homme (Yves):** Oui.

**Mme Houda-Pepin:** ...qui s'appliquerait à vous, mais qui s'appliquerait aussi à tous les autres secteurs?

**M. Prud'Homme (Yves):** Voilà, madame, M. le Président, membres de la commission, la façon dont on voit ça, ce n'est pas dans le Code, c'est dans la Loi sur les normes. Dans la Loi sur les normes, en l'introduisant à ce niveau-là, ça touche tous les travailleurs, syndiqués ou non. Et je vous ai fait référence aux articles 62 et 93, il ne faudrait pas l'oublier. Par contre, la Loi sur les normes devrait interdire les clauses orphelin, pas à caractère permanent, les clauses orphelin de toute nature. Mais il faut s'entendre sur c'est quoi. Pas un échelon salarial, là. Clause orphelin, ça devrait être prohibé, interdit par la loi et enchâssé dans la Loi des normes du travail. Et ces clauses, elles ne peuvent pas se justifier en équité et en bonne conscience. Et là, donner certaines balises à un groupe ou à un arbitre qui pourrait trancher à partir de critères comme on a au niveau de l'article 99.5. Exemple: conditions du marché. Est-ce que c'est préjudiciable à l'ensemble des travailleurs? Avoir un pouvoir d'intervention, mais qui s'adresse non pas seulement aux travailleurs syndiqués et aux travailleuses syndiquées, mais à l'ensemble des travailleurs. C'est pour ça qu'on le recommande.

**M. Rioux:** Est-ce que, dans la définition...

**Le Président (M. Sirros):** Oui, M. le ministre, je pense que vous avez effectivement le dernier mot, là. Alors, allez-y.

**M. Rioux:** Étant donné qu'on a une seconde ou deux, là. Dans la définition de la clause orphelin, en tout cas, de la disposition législative — appelons ça comme ça — est-ce que, dans votre esprit, ça inclut salaire et l'ensemble des conditions de travail?

**M. Prud'Homme (Yves):** L'ensemble des conditions de travail, M. le ministre. Ça, je pense que c'est fondamental. Pas avoir des bénéficiaires de régimes de retraite, par exemple, pour après, puis, avant, on maintient. C'est l'ensemble des conditions de travail. Par exemple, donner la possibilité, comme je l'ai dit, d'approuver préalablement certaines modifications au Commissaire au niveau de la Loi sur les normes. Alors, on vous suit là-dedans.

**Le Président (M. Sirros):** Merci beaucoup. Avec ça, on va suspendre nos travaux jusqu'à cet après-midi, à 14 heures. Nous vous remercions pour votre présentation et les échanges.

**M. Prud'Homme (Yves):** Ça nous fait plaisir, M. le Président. Merci.

*(Suspension de la séance à 12 h 49)*

*(Reprise à 14 h 9)*

**Le Président (M. Beaulne):** À l'ordre, s'il vous plaît! La commission de l'économie et du travail va poursuivre ses audiences sur les clauses dites orphelin. J'inviterais les représentants de la Fédération des associations étudiantes en médecine du Québec à prendre place à la table de la commission. Oui, M. le député de Roberval.

#### Organisation des travaux

**M. Laprise:** Est-ce que ça serait possible d'alterner les interventions?

**Le Président (M. Beaulne):** Non.

**M. Laprise:** Non?

**M. Bécharde:** Dommage.

● (14 h 10) ●

**Le Président (M. Beaulne):** Bien, écoutez, du moment que les espaces de temps sont respectés, c'est toujours possible. Le député de Rivière-du-Loup, je suppose, va être avec nous ce soir, mais, de toute façon, c'est prévu qu'il intervient après les autres. Je ne sais pas s'il y a des inconvénients à cela. On a toujours procédé comme cela ici. Avec les audiences sur la Régie de l'énergie, les mines, enfin, les différentes audiences publiques qu'on a tenues ici, les décrets d'Hydro-Québec, on a toujours procédé de façon assez informelle, à ce niveau-là.

**M. Bécharde:** M. le Président, étant donné que c'est des consultations, on en a plus de la moitié de fait, d'une façon, je pense que le fait d'alterner dans le temps avec le député de Rivière-du-Loup... Moi, je propose qu'on continue par tranche de 17 minutes chaque côté et de six minutes. Peut-être que le dernier six minutes, le gouvernement pourrait le prendre avant, si jamais le député n'est pas là.

**Le Président (M. Beaulne):** Oui, M. le député. Moi, ce que je comprends de la proposition... Ça n'a rien à voir avec le député de Rivière-du-Loup. Ce que je comprends, c'est que les deux blocs — vous me direz si je comprends bien, M. le député — de 17 minutes, l'opposition et le gouvernement, au lieu que vous preniez 17 minutes d'un coup sec puis 17 minutes de votre côté, qu'on puisse alterner selon les commentaires qui sont faits. Moi, personnellement, je n'ai pas d'objection. C'est la façon dont on a fonctionné ici. Ça rend peut-être les échanges plus dynamiques. Des questions et des réponses

peuvent susciter des commentaires ou des réactions, de l'autre côté. Sans intervenir dans le consensus concernant les deux blocs qui ont été formés, écoutez, moi, je n'y vois pas d'objection à la condition qu'on respecte la limite de temps, qui a été établie par consensus, imparti aux deux principales formations.

**M. Rioux:** M. le Président, j'aimerais savoir. En clair, ça voudrait dire quoi?

**Le Président (M. Beaulne):** En clair, ça veut dire, M. le ministre, que vous avez, de votre côté comme du côté de l'opposition, 17 minutes pour intervenir. Si vous parlez pendant 10 minutes et qu'il reste sept minutes à votre formation politique, et que le député de Kamouraska-Témiscouata veut intervenir, il peut intervenir. Et, par la suite, s'il vous reste du temps de votre côté, un député de votre formation peut également intervenir, et la même chose du côté de l'opposition. Alors, c'est...

**M. Rioux:** Moi, je n'ai pas d'objection, en principe.

**Le Président (M. Beaulne):** Bon. Alors, d'accord, on va procéder de cette façon-là. Et je demanderais à nos représentants de la Fédération des associations étudiantes de nous présenter leur mémoire. Je vous rappellerai que vous avez 20 minutes pour nous présenter votre point de vue. Par la suite, les députés de part et d'autre pourront échanger avec vous. Je vous demanderais également, pour les fins de nos transcriptions, de vous identifier avant d'intervenir. Alors, vous avez la parole.

#### Auditions (suite)

##### Fédération des associations étudiantes en médecine du Québec (FAEMQ)

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Donc, Mmes, MM. les parlementaires, j'aimerais tout d'abord vous présenter Jean-Sébastien Joyal, à ma droite, membre de l'exécutif de la Fédération, délégué aux affaires politiques et représentant des étudiantes et étudiants en médecine de l'Université McGill. J'aurais bien aimé aussi vous présenter Mme Sophie Collins, qui devait compléter notre délégation, elle qui représente les étudiants en médecine de l'Université Laval, mais malheureusement des responsabilités cliniques l'ont retenue aujourd'hui. Et moi-même, pardon, Jean-Sébastien Delisle, président de la Fédération des associations étudiantes en médecine du Québec.

La Fédération des associations étudiantes en médecine du Québec, ou FAEMQ, regroupe tous ceux et celles qui sont présentement inscrits dans une faculté de médecine québécoise. Nous représentons donc plus de 2 000 médecins en devenir. C'est en tant que jeunes et futurs professionnels que le conseil exécutif de la FAEMQ a jugé bon que la Fédération participe aux discussions ayant cours au sujet des clauses dites orphelin. Bien que

souvent le temps manque aux étudiants en médecine, nous nous sommes attelés à la tâche et nous avons produit un mémoire qui appuie le présent projet de loi et expose la situation de la relève médicale. Nous sommes très conscients que notre document n'est pas exhaustif, mais nous croyons qu'il peut faire en sorte que soit approfondi le débat actuel.

Les clauses orphelin, ces dispositions faisant en sorte que les conditions ou avantages offerts aux employés embauchés après la signature d'une convention collective soient inférieurs à ceux dont bénéficient les employés embauchés avant la signature de cette même convention, sont injustes et immorales. Il est malheureux, en fait, que la société québécoise ait à se munir d'une loi pour les bannir. Nous croyons que, dans n'importe quel société qui se targue d'être juste, de telles clauses ne devraient jamais apparaître.

Cependant, bien que tous semblent avoir rejoint un consensus pour les abolir, les clauses orphelin ont pullulé au Québec, au cours des 20 dernières années. En 1997, on estime que 6,4 % des conventions collectives en contenaient. Tous, gouvernement, syndicats, membres des secteurs public et privé, ont participé à la progression de ce phénomène. Rappelons-nous que même les acteurs sociaux dits progressistes ont participé à l'expansion des clauses orphelin et ont maintenu jusqu'à ce jour, malheureusement, une inaction navrante. Peut-on croire qu'au-delà des idéologies habituelles les débats dans le monde du travail se feront bientôt entre générations? Espérons que tout ça est sur le point de changer et que tous acceptent qu'un système à référence double basé sur des critères d'âge, d'arrivée dans une entreprise, de sexe ou d'origine ethnique est une aberration que nul ne doit tolérer. Point final.

Le portrait économique des jeunes Québécois est désastreux. Notre mémoire cite des chiffres qui indiquent que chez les 15 à 29 ans le taux de chômage est supérieur à la moyenne québécoise. Décrocher un emploi d'été est aussi apparemment plus difficile pour les étudiants, ceux-là même qui voient leurs dettes d'études devenir de plus en plus importantes. Donc, bien que plus scolarisés que la génération précédente, les jeunes d'aujourd'hui commencent leur vie avec un fardeau imposant. Ajouter à cela des clauses orphelin rejoint, à nos yeux, l'indécence.

Comme tous ceux impliqués dans le débat autour du projet de loi n° 393, nous comprenons que les conditions économiques des années quatre-vingt font que la situation de l'emploi n'est pas celle qu'a connue la génération passée. La jeunesse n'a pas cependant à se faire écraser davantage par des clauses dites orphelin. En fait, l'avenir doit être protégé.

Naturellement, notre présence à cette commission fut stimulée énormément par les termes d'une entente qui a été signée en 1995 entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et la Fédération des médecins spécialistes du Québec. En octobre de cette année-là, on administrait à la relève médicale québécoise une gifle qui allait ébranler toute la profession. Nous venions d'assister à l'instauration d'une clause orphelin en bonne et due forme. Afin d'éviter des baisses de revenus entre 1 % ou 2 %, les représentants

des médecins spécialistes ont décidé de faire payer la note aux jeunes. Pourtant, les surfacturations du passé n'étaient sûrement pas l'oeuvre de ceux et celles qui allaient faire leur entrée dans la profession. Une double échelle salariale était créée et sert encore aujourd'hui à amputer aux jeunes spécialistes jusqu'à 30 % de leurs revenus pour les cinq premières années de leur pratique.

Rappelons ici que, peu importe le nombre d'années d'expérience, un médecin possède les mêmes compétences reconnues, la même responsabilité professionnelle et la même autonomie qu'un confrère aîné. Dans les documents que nous avons consultés, on traitait de cas survenus dans des conventions collectives. Un de nos buts, aujourd'hui, est de signaler que les clauses orphelin existent en dehors des champs généralement sondés. Dans un contexte économique tel que celui sévissant de nos jours, les étudiants et étudiantes en médecine sont relativement privilégiés et conscients de l'être. Cependant, il demeure intolérable qu'une injustice comme celle que vivent les jeunes spécialistes perdure.

Notre groupe d'étudiants doit achever un doctorat de premier cycle avant d'entamer la résidence, une période d'apprentissage où sont entremêlées responsabilités cliniques et études. Ces résidents sont payés à salaire fixe par le gouvernement et doivent compléter une période de formation allant de deux à sept ans. Ensuite, certains vont chercher à l'étranger une expertise de pointe afin d'enrichir la médecine québécoise. Un spécialiste, c'est-à-dire quelqu'un qui complète un doctorat en médecine plus cinq années de résidence, généralement, finit par compléter et payer 460 crédits, soit l'équivalent de 5,1 baccalauréats, et termine souvent ses études avec des dettes pouvant aller jusqu'à 40 000 \$ ou 70 000 \$. Ensuite, il faut qu'un jeune médecin bâtisse sa clientèle et s'installe.

Il y a en médecine, comme dans beaucoup de secteurs d'activité, une différence de revenus selon le nombre d'années de pratique avant même que l'on considère la pénalité de 30 % qui, par ailleurs, creuse de façon démesurée ce fossé entre les jeunes et les plus vieux.

• (14 h 20) •

Les mesures discriminatoires, dans notre domaine, se sont installées dès 1982 où, dans un décret, on obligeait les nouveaux médecins à pratiquer en région éloignée sous peine de pénalité allant jusqu'à 30 %, malgré le fait que, dans certaines régions pénalisées, des postes restaient à être comblés. Donc, en plus de briser l'unité de la profession et d'augmenter la méfiance chez les plus jeunes, l'entente de 1995 menace en quelque sorte la population du Québec.

En effet, lors des deux dernières années, c'est 70 postes de résidence en spécialité qui n'ont pas été comblés sur environ 600. Les étudiants en médecine délaissent les spécialités pour se diriger vers la médecine familiale. Cette problématique est complexe, très complexe. Mais l'entente de 1995 n'a pas rendu la médecine spécialisée attrayante. Les conséquences de cette clause à double palier peuvent être très sérieuses pour les patients québécois. Dommage que ceux qui ont paraphé l'entente de 1995 n'aient songé qu'au présent en sacrifiant l'avenir.

Dans notre future profession, les ressources humaines sont mesurées au compte-gouttes. Dans de nombreux cas, le départ d'un seul médecin peut s'avérer être un désastre. Ceci est particulièrement vrai dans les réseaux universitaires, où ceux et celles qui ont des connaissances de pointe sont responsables d'administrer des soins particuliers, sont essentiels à l'avancement de la recherche et sont la pierre angulaire de l'enseignement médical. Inutile ici de mentionner que tous les Québécois et les Québécoises peuvent souffrir des lacunes dans les réseaux de formation des futurs médecins.

Aussi, excédés, certains jeunes munis d'une expertise de pointe en médecine seront tentés de quitter le Québec. En permettant que soient traités injustement ces jeunes professionnels formés ici, le gouvernement ne fait que se tirer dans le pied. Nous sommes convaincus qu'attirée par des conditions de travail intéressantes notre matière grise quittera en partie le Québec. Vouloir établir la justice au Québec en ce qui a trait aux clauses dites orphelin ne doit pas demeurer qu'un voeu pieux. Une société qui écrase la relève va tout droit à la catastrophe.

En conclusion, la FAEMQ considère que les clauses orphelin sont injustes et injustifiables. Aucun compromis, à notre avis, n'est envisageable là-dessus. Nous considérons que les tolérer est un vice incalculable pour la société québécoise et, fondamentalement, une façon de compromettre l'avenir. De plus, la médecine spécialisée servant d'exemple, le phénomène des clauses orphelin s'étend au-delà des domaines régis par le Code du travail.

Par conséquent, la FAEMQ propose que soit adopté le projet de loi n° 393. Nous proposons également que soient étudiées toutes les ententes de travail négociées au Québec afin d'y déceler la présence de clauses orphelin. Et, finalement, nous proposons que soit adoptée une loi par l'Assemblée nationale prohibant les négociations de clauses orphelin dans toute convention ou entente collective. Merci.

**Le Président (M. Beaulne):** Je vous remercie. M. le ministre.

**M. Rioux:** Messieurs, ça nous fait plaisir de vous accueillir. Et c'est bon que les étudiants viennent nous faire valoir leur point de vue. Dans la conclusion de votre mémoire, vous échappez une phrase que je trouve importante. Vous dites: «La conscience collective au niveau de la profession médicale n'existe plus.» Ça veut donc dire que ceux qui sont déjà en exercice vous ont tourné le dos ou encore ont négocié des conventions, à ce jour, qui vous sont désavantageuses ou qu'ils ont tenté de vous marginaliser d'une façon ou d'une autre.

Mais vous savez que le régime qui sera le vôtre lorsque vous serez dans l'exercice de votre profession, c'est de la rémunération à l'acte, ce n'est pas le même type de rémunération qu'on trouve chez les salariés de l'entreprise privée ou de la fonction publique. Donc, c'est une négociation qui est un peu différente, vous en conviendrez.

Vous semblez aussi réprimander très sévèrement ceux qui parlent pour et au nom des médecins omnipraticiens et des spécialistes et vous trouvez que leur conscience sociale n'est pas très, très développée. Mais ça, vous comprendrez bien que ce n'est pas le gouvernement du Québec qui les forme, les médecins, c'est les facultés universitaires. Lorsqu'ils pratiquent leur profession, c'est des gens qui ont une liberté assez exceptionnelle, vous le savez, et qui bénéficient aussi de conditions exceptionnelles. Ce n'est pas tous les professionnels, dans la société québécoise, qui travaillent dans un cadre comme le vôtre. Mais il faut quand même prendre ça en compte, quand on parle des médecins. Même si vous êtes en devenir, vous autres, il faut quand même savoir qui ils sont dans la société et quelle place stratégique ils occupent.

Vous évoquez ce qui a été fait dans le passé. C'est sûr, vous avez raison. D'autres l'ont dit avant vous, d'ailleurs. Il y a des jeunes de la profession médicale qui sont venus témoigner et qui nous ont dit des choses fort intéressantes, et ça recoupe un peu les propos que vous tenez aujourd'hui.

Moi, messieurs, ce que j'aimerais savoir: Puisque vous n'êtes régis ni par le Code ni par la Loi sur les normes, lorsqu'on pratique la profession médicale, quel serait le meilleur moyen? Vous souhaitez qu'on adopte le projet de loi de Mario Dumont, du député de Rivière-du-Loup. Lui, il a eu la modestie de nous avouer que c'était perfectible, ce qu'il a proposé, et, là-dessus, on n'a aucune hésitation à le croire. Le Code du travail, c'est un instrument. Il y en a d'autres. Il y a la Loi des normes, il y a la Charte des droits et libertés, la Loi sur l'équité salariale, il y a le Code civil, il y a bien des avenues.

Mais, étant donné que vous êtes encore étudiants et que vous aimeriez entrer dans une profession où vous vous sentez à l'aise et confortables, non discriminés, non marginalisés, étant donné que vous avez la chance de vous adresser aux législateurs québécois qui sont ici présents, ce serait quoi, la meilleure formule? Parce que, nous autres, on vous le dit tout de suite, le projet du député de Rivière-du-Loup, il a du mérite. Il ne s'agit pas d'enlever le mérite de ce député-là. On pense qu'on pourrait faire mieux. Et, si vous avez quelques idées là-dessus, nous, on est ici pour écouter ça.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Nous estimons, naturellement, que le projet de loi du député de Rivière-du-Loup est un très bon début. Ce serait la première fois qu'on amène chez les législateurs au Québec, au gouvernement, un projet de loi qui pourrait être adopté par l'Assemblée nationale qui, bon, à mon avis, marque des points essentiels quand on parle d'une société.

Cependant, ce qu'on voulait indiquer, en citant le cas des jeunes médecins spécialistes, c'est que le projet de loi, comme vous le dites très bien et comme M. Dumont l'affirme lui-même, n'est pas parfait. Le projet de loi n'englobe pas tous les secteurs. Le médecin, leur rémunération est basée sur l'article 19 de la Loi sur l'assurance-maladie. Et j'imagine, sans avoir fait de

recherches exhaustives, que d'autres lois existent peut-être pour régir la rémunération de d'autres professionnels.

Je crois que certains l'ont proposé avant nous et je crois qu'on est en mesure maintenant de proposer une loi ou la création de nouveau d'une loi ou de modifier toutes les lois qui touchent à la rémunération d'employés ou de professionnels au Québec pour que soient bannies de façon universelle les clauses orphelin. Donc, que ce soit une loi-cadre, comme d'autres l'ont proposé, ou simplement une modification de la Loi de l'assurance-maladie, par exemple, l'ajout de quelque chose là, on pense que c'est des avenues valables. Mais on doit se servir du projet de loi n° 393 comme étant un tremplin. Le travail n'est pas fini, comme vous dites.

● (14 h 30) ●

**M. Rioux:** Vous avez, dans votre intervention, amené quelque chose d'intéressant. En tout cas, moi, ça retient beaucoup mon attention. Vous dites: Nous avons, comme étudiants, la même liberté professionnelle, les mêmes qualifications. Les conditions d'exercice, au fond, de la profession sont à peu près semblables ou analogues. Et à ce moment-là, vous dites: Le médecin qui est déjà en exercice et qui gagne 250 000 \$ par année, nous, en commençant, étant donné qu'on a la même compétence, qu'on doit assumer les mêmes responsabilités, pourquoi n'aurions-nous pas la chance d'en faire 200 000 \$, 250 000 \$? Est-ce que je vous comprends bien?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Ce qu'on finit par dire ici, c'est... Bon. Vous avez dit que la majorité des médecins au Québec sont payés à l'acte. Ce qui est arrivé dans l'entente de 1995, on a dit: L'acte posé par un jeune spécialiste vaut 30 %, ou jusqu'à 30 % de moins que l'acte posé par un spécialiste qui est déjà en pratique, même si ce spécialiste-là a une année de plus d'expérience.

Donc, nous, on a dit: Bon, nos compétences sont, disons, reconnues par les mêmes organismes, on a passé les mêmes examens — naturellement, on ne parle pas des étudiants, mais on parle des gens qui ont terminé — on a les mêmes responsabilités professionnelles, on a la même autonomie, donc on agit comme un spécialiste, sauf que notre acte est, d'une façon injustifiée, placé à 30 % moins cher. On se dit: qu'est-ce qui arrive, là-dedans? Il y a quelque chose qui ne marche pas.

On sait, par contre, que, comme dans bien des professions, puis ça, j'ai voulu le mentionner également... C'est que, dans n'importe quelle profession, habituellement, il y a une courbe, les plus jeunes gagnent moins d'argent que les plus vieux, et puis, ça, c'est un petit peu normal, en médecine aussi. Il faut bâtir une pratique. Il y a des frais d'installation. Donc, quand vous parlez... On sait que le revenu moyen d'un médecin spécialiste au Québec est à peu près de 180 000 \$. Maintenant, même si certains chiffres se contredisent, le revenu d'un jeune est peut-être aux alentours de 100 000 \$, 120 000 \$, pour les premières années. Donc, ajouter à ça 30 % nous paraissait juste injustifié puisqu'il y a une courbe naturelle, et finalement les jeunes vont finir par rejoindre les plus vieux, habituellement, parce que,

justement, leur pratique est moins grande. Mais, pour l'acte, puisque les médecins sont des professionnels, l'acte médical vaut la même chose, qu'il soit posé par un jeune, un nouvel arrivant ou par un spécialiste plus expérimenté.

**M. Rioux:** Le 30 % qui est enlevé aux spécialistes, vous savez pourquoi. C'est pour donner un peu de chance aux régions d'avoir des spécialistes en région, une sorte de parité de chance des Québécois, quel que soit l'endroit qu'ils habitent sur le territoire.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Le problème, en médecine, c'est qu'on a eu deux 30 %. Il y a eu le 30 % de 1982, où, là, on disait: Les jeunes, il y a des pénuries en région, si vous n'allez pas pratiquer en région, on coupe votre salaire de 30 %. Puis là, naturellement, il y avait les régions périphériques, semi-éloignées, éloignées, il y avait les différentes modalités. Et on sait que, bien qu'on ait imposé ce décret-là, il y avait encore, dans les régions urbaines ou dans les régions, disons, qui sont pénalisées, des postes disponibles dans certaines spécialités. Donc, déjà, vous dites que c'était pour mettre les Québécois sur le même pied d'égalité, mais je ne crois même pas que, par une mesure comme ça, on a réussi.

Ce qui a fonctionné beaucoup mieux, au Québec, au cours des années quatre-vingt, c'est, disons, l'instauration de mesures incitatives. Effectivement, on a fait des progrès fantastiques, au Québec, au niveau de la médecine spécialisée puis au niveau de la médecine générale. Les effectifs sont beaucoup mieux répartis qu'autrefois.

Cependant, en 1995, on a ajouté le 30 % et quelque chose d'autre. Ça venait d'une entente. Il y avait des coupures à faire. Il y avait des restrictions budgétaires. Et on s'est entendu entre les médecins spécialistes et le gouvernement: Bon, là, écoutez, il faut enlever un petit peu de votre masse salariale. Qu'est-ce que vous faites? Et les spécialistes ont dit: On fait payer les jeunes. Et le gouvernement a dit oui. Finalement, il y a eu une entente de signée. Donc, on ne parle pas tout à fait de la même chose.

Après ça, un peu plus tard, en 1995 et en 1996, ce qui est arrivé, c'est que la Fédération des médecins spécialistes a allégé un petit peu le 30 %. On a dit: Bon, bien, ceux qui vont pratiquer en région éloignée, on va les punir un peu moins. Donc, on ne parle pas tout à fait de la même chose, là. Mais, oui, on est d'accord avec vous, il faut donner une chance égale à tous les Québécois. Et puis la société québécoise a fait des progrès.

**M. Rioux:** Merci.

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

**M. Bécharde:** Merci, M. le Président. M. Delisle et M. Joyal, bienvenue. Pour poursuivre sur l'idée de la nécessité des médecins en région, une question bien simple: Qu'est-ce qui vous attirerait, vous, à aller pratiquer en région? S'il n'y avait pas de pressions, s'il

n'y avait rien, qu'est-ce qui pourrait vous attirer à aller pratiquer en région plutôt qu'à demeurer en centre urbain? Et je veux en venir à l'aspect: Est-ce qu'il doit y avoir nécessairement ce type de mesures là pour s'assurer qu'il y ait des jeunes médecins en région?

**M. Joyal (Jean-Sébastien):** Bien, moi, je viens moi-même d'une région éloignée, si vous voulez, je viens — bien, pas une région éloignée, semi-éloignée — de Victoriaville, et il y a plusieurs raisons qui m'inciteraient, en fait, à retourner vers les miens, vers chez nous. Premièrement, la sélection des candidats, en médecine, fait en sorte que la distribution, par la suite, des effectifs médicaux se fait plus facilement. Donc, si on choisit du monde provenant de différentes régions, je pense qu'il est prouvé que ces étudiants-là ont tendance à revenir chez eux, par la suite, à revenir dans leur région.

La pratique, en région, est très différente aussi. Si on désire participer dans une pratique beaucoup plus large, voir des patients de différents types, avoir des contacts plus développés avec la population, il y a différents aspects sociaux qui sont très attrayants, en tout cas, qui m'inciteraient, moi, à aller vers la pratique en région. Toutefois, ça n'a pas le même caractère, il n'y a pas le même attrait académique, si vous voulez, parce que les grands centres, évidemment, c'est là que les connaissances de pointe sont promues. Donc, il y a différents aspects. Il y a des pour et des contre à aller en région, évidemment.

Les mesures incitatives, quant à elles, évidemment, font en sorte que les jeunes médecins sont éminemment attirés par ces conditions-là. Évidemment, il y a les deux. Il y a les mesures qui pénalisent les jeunes, qui font en sorte que, évidemment, si tu restes en ville, tu vas voir ton salaire diminué. C'est très difficile de commencer, quand tu as une dette parfois allant jusqu'à 70 000 \$, de penser à t'établir dans une région où, déjà là, ton salaire va être coupé de 30 %. Le fait d'être attiré vers les régions, d'avoir une situation financière plus facile te permettant de commencer ta pratique est évidemment quelque chose de très attrayant aussi, également. Parce que la situation financière des jeunes médecins est loin d'être aussi attrayante qu'elle est régulièrement prônée par certaines personnes.

**M. Bécharde:** Vous savez, on a vécu, au Québec, plusieurs pressions de la part des médecins. Et certaines personnes disent que c'est peut-être l'endroit où les relations de travail sont les plus difficiles, parce qu'ils jouent avec la vie des gens et, quelque part, ça a un impact direct. Quel serait l'impact, si, demain matin, les jeunes médecins disaient: Non, c'est fini, on n'accepte plus ça? Est-ce que votre poids, est-ce que le degré de refus de ce type de clause orphelin là serait assez fort pour faire en sorte que vos aînés se retrouveraient avec un problème, avec une obligation... Parce que vos aînés utilisent souvent cette force-là dans des négociations. Est-ce que vous, il vous est venu à l'idée d'utiliser la même force de frappe? Et quel en serait l'impact face à cette pratique-là de clauses orphelin, qui semble être, je dirais, monnaie courante à votre niveau?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Depuis, disons, l'événement de 1995, que ça soit la Fédération des médecins résidents ou notre Fédération ou même la nouvelle Association qui a été créée, l'Association des jeunes médecins du Québec, je crois que maintenant on représente une force assez sérieuse. Tellement que, quand les fédérations médicales ont fait des sorties publiques, on a dit — on a voulu insister — que des choses comme ce qui est arrivé en 1995 ne se reproduiraient plus. Donc, je pense qu'il y a eu un dialogue entre les fédérations.

Je pense que, effectivement, on a fait valoir que nous représentions, étudiants et résidents, 10 ans d'avenir médical d'un coup. Donc, c'est important, et je pense qu'on l'a reconnu. Et puis on a reconnu, chez certains spécialistes aussi, que, si les jeunes voulaient quitter le Québec, bien, ça pouvait faire en sorte que leurs conditions de travail se détériorent. Et puis je pense que maintenant tout le monde est d'accord, dans la profession médicale, pour dire qu'un climat de travail malsain, c'est ce qu'il faut éviter à tout prix. Là-dessus, on a fait des progrès, c'est vrai.

Cependant, on sait qu'au Québec il y a environ 15 000 médecins. Notre Fédération en regroupe 2 000, les résidents sont à peu près 2 000 aussi. Et, si on prend l'entente de 1995, ce n'est pas une entente que les gens veulent porter jusqu'à la fin des temps, où on dit: On a passé à travers une période difficile, on va imposer ces choses-là. Et puis, puisque ça va quand même affecter un nombre restreint de gens — il y a quand même très peu... il y a peut-être, quoi, 400 nouveaux médecins qui graduent à chaque année; entre 400 et 500, ce n'est pas énorme — donc, si ces mesures-là affectent une ou deux générations ou une ou deux cohortes, on ne peut pas avoir beaucoup de puissance. Mais, comme vous dites, on s'est regroupés, on a tenté de faire valoir un point de vue en étant plus nombreux, et, jusqu'à présent, ça a porté fruit.

• (14 h 40) •

**M. Bécharde:** Quand vous parlez, dans votre mémoire, du Code du travail — la proposition du député indépendant de Rivière-du-Loup — je trouve ça très altruiste parce que, finalement, ça ne vous touche pas. Donc, à ce niveau-là, c'est bien.

L'autre élément que je trouve qui est bien aussi, c'est quand vous parlez d'une modification, d'une espèce de loi-cadre, d'une loi qui engloberait tout ça — comme vous savez, j'en parle depuis le début de la commission — est-ce que, selon vous, au-delà de... C'est parce qu'on a vu ce matin des problèmes de définition de «clause orphelin». Et on a vu des gens pour qui le fait d'avoir des échelons salariaux différents, le fait de prendre 10 ans pour atteindre 60 000 \$, par exemple, au lieu de cinq, n'est pas nécessairement une clause orphelin, parce qu'ils se disent: En bout de ligne on arrive au même montant puis on a les mêmes avantages.

Pour vous, quelle serait la définition d'une clause orphelin? Est-ce que ça, au niveau des échelons, c'est une clause orphelin? Au niveau de l'aspect... Parce que, là, on tombe aussi dans l'aspect temporaire ou permanent. Moi, l'aspect temporaire d'une clause orphelin, c'est bien

embêtant, parce que c'est bien rare que tu vas avoir le retour du balancier, à la fin, c'est-à-dire que ce que tu as perdu au début, ça me surprendrais que tu le retrouves après. Pour vous, la définition d'une clause orphelin comme telle, c'est quoi?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** On a tenté de le définir dans notre mémoire. Une clause orphelin, à notre point de vue, c'est une disposition qui fixe des avantages, que ça soit salariés ou des avantages sociaux inférieurs aux gens qui arrivent dans une entreprise ou dans une organisation après la signature d'une convention collective. Donc, ajouter des échelons ou faire des échelles salariales différentes, pour nous, c'est évidemment des clauses orphelin.

C'est sûr que le débat autour de: Qu'est-ce qu'une clause orphelin? Est-ce qu'une clause crépusculaire est une clause orphelin au même titre qu'une clause permanente? je crois qu'à ce point de vue là on peut rejoindre votre point de vue parce que, oui, une clause temporaire, c'est une clause qui fait en sorte qu'un employé a été désavantagé au début et ne pourra jamais regagner ce qu'on lui a enlevé, en quelque sorte, au début de sa carrière.

**M. Béchard:** Est-ce que vous seriez d'accord avec l'idée d'avoir une loi particulière, c'est-à-dire qui engloberait tout le monde? Parce que, si on modifie les normes, si on modifie le Code, on ne vous touche pas. Dans le secteur public, il y a des gens ce matin qui disaient: Oui, mais c'est comme forcer le gouvernement à respecter lui-même ses propres lois. Oui, mais vous en êtes des victimes, vous êtes dans le secteur public et vous en serez victimes.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Oui.

**M. Béchard:** Donc, est-ce que vous seriez d'accord avec le principe d'une loi particulière sur les clauses orphelin qui définirait, qui identifierait — vous parlez de la Charte des droits et libertés — quels articles de loi ça touche, s'appliquent et ça modifie, premièrement?

Deuxième sous-question, le processus de recours. C'est bien beau de dire qu'on va faire une loi sur les clauses orphelin, mais, s'il n'y a personne qui ose un jour s'en prévaloir et se prévaloir des recours pour la faire annuler... Comment vous voyez ça, le processus de recours? Est-ce que ça devrait être sur une base de plainte individuelle? Qui devrait se plaindre, à ce moment-là? Parce que, là, on a vu des syndicats qui disent que c'est la faute des patrons; des patrons, la faute des syndicats. Qui devrait, à un moment donné, faire l'arbitre là-dedans et vraiment servir de rempart à ceux qui sont victimes d'une clause orphelin?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Votre deuxième sous-question est difficile. On ne s'est pas attardé beaucoup à ça, les modalités de recours. Il faudrait naturellement qu'on y réfléchisse. C'est difficile, dans le cas actuel,

parce que, dans le cas des clauses orphelin, c'est comme un espèce d'entente entre un regroupement qui représente les travailleurs et un patron. Donc, il y a eu une espèce d'accord. Donc, qui peut accuser qui, là-dedans? À mon avis, les deux sont coupables. Bon. On commence comme ça.

C'est sûr qu'à mon avis un regroupement d'individus touchés par ces mesures-là pourrait porter plainte, que ça soit justement à une commission quelconque, porter plainte en vertu de la loi, de la Charte. Ça, au niveau des technicalités, je serais incapable de vous répondre. Au niveau de votre première sous-question, vous parliez d'une loi...

**M. Béchard:** Cadre, oui.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Oui, d'une loi-cadre. On pense que c'est la meilleure façon. Et c'est pour ça qu'on a inclus dans nos recommandations d'encourager le gouvernement à vérifier dans le secteur public au moins, à aller à la pêche, à aller vérifier où sont les clauses orphelin, à aller voir: Est-ce qu'il y en a dans le domaine de la santé? Est-ce qu'il y en a là?, histoire de faire une loi qui soit vraiment globale. Donc, il y a un travail de recherche à faire là. On peut vous dire tout de suite que la Loi sur l'assurance-maladie est un exemple, mais il y en a sûrement d'autres.

**M. Béchard:** O.K. Merci. Je veux me garder du temps, par la suite, au cas où il se dirait des choses inacceptables.

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

**M. Laprise:** Oui. Alors, merci beaucoup, M. le Président. Je tiens à féliciter les deux jeunes étudiants en médecine qui, sans doute, sont la génération du virage ambulatoire et de toute la réforme de la santé, je pense, comme ce qu'on a connu dans les années soixante. Et aujourd'hui, on connaît peut-être une autre étape importante. C'est tout à votre honneur, si vous vous impliquez vraiment dans cette démarche-là. Je crois que vous arrivez également à un carrefour économique important, au Québec, auquel vous êtes associés, peut-être pas volontairement, peut-être à contrecœur, si vous voulez. Mais il reste que vous soulignez dans votre mémoire que vous êtes un peu offusqués de voir que les gens qui sont arrivés avant vous ne partagent pas le fardeau fiscal de façon équitable avec ce que vous autres vous avez à partager.

Face à ce que les autres ont donné, quand même, comme temps dans différentes étapes de la santé, comment est-ce que vous voyez votre démarche, là-dedans, en termes de citoyens à part entière comme tout le monde? Dieu sait, pour moi, la vocation de médecin a toujours été une profession un peu particulière. Je pense que tout le monde reconnaît ça. Mais il reste que le monde reconnaît aussi que les médecins, de par leur profession, de par leur

implication sociale, ont toujours été présents à la ligne de feu, à l'avant-garde de toute démarche dans leur milieu. Les médecins de campagne, par exemple, on les voyait souvent impliqués énormément dans le domaine social. Alors, de quelle façon vous voyez votre démarche dans cette démarche de réforme de la santé, en plus des clauses normatives qui régissent, par exemple, vos conventions de travail? Est-ce que vous vous sentez liés plus par la convention que par votre profession?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** C'est une question intéressante. Je pense que, premièrement, on est conscients de la profession qu'on va exercer. Et puis, que ça soit l'implication sociale, pour nous, c'était crucial d'intervenir dans le débat actuel, même si le Code du travail ne nous touche pas. C'est un débat crucial pour le Québec, comment le Québec cherche à se définir, donc, on voulait y être.

Vous parlez de l'implication des médecins dans la démarche, dans l'évolution des soins de santé au Québec. On voudrait que les médecins soient des fois un peu plus consultés. On a l'impression que, que ce soit avec le virage ambulatoire, ou tout ça, effectivement, on a été à la première ligne, et c'est parce qu'on a bien voulu y être. Des fois, on semble vouloir tasser, mettre de côté ceux qui donnent des soins pour laisser aux administrateurs le soin de figoler un système.

Donc, je crois qu'il est important pour les médecins de demeurer actifs sur le plan social et d'être consultés le plus possible. Et nous croyons, même si les étudiants en médecine sont bien loin de la pratique, que c'est important, même en commençant, même au tout début, de s'intéresser à ces choses-là et de pouvoir faire en sorte que la société québécoise avance, mais avance avec nous.

**M. Laprise:** Vous dites également dans votre mémoire qu'il y a eu, selon les conventions collectives... sont inférieures non seulement dans les salaires, mais aussi dans les avantages marginaux. Mais, par contre, vous reconnaissez que l'expérience a ses droits d'ainesse, comme on dit. On doit reconnaître que l'expérience a une valeur dont on doit tenir compte. Comment est-ce que vous voyez ça? Parce que, un jour, vous aurez l'expérience que vous désirez avoir selon la pratique que vous ferez.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Dans notre domaine, disons, la reconnaissance avec l'expérience, ça peut se manifester d'une façon... Certains vont devenir ministres, certains vont devenir administrateurs, doyens, chefs de département. Donc, on ne parle pas juste au niveau salarial. Dans notre profession, oui, on reconnaît que ça prend des gens d'expérience pour mener certains départements, histoire de faire en sorte que le système soit géré correctement. Ça, on ne voudra pas le nier.

● (14 h 50) ●

Au niveau du salaire, on reconnaît qu'un médecin qui a de l'expérience, qui a une bonne clientèle établie, qui

a une bonne réputation va faire de l'argent, et on considère que c'est normal que ça se passe comme ça. Cependant, là où on n'est plus d'accord, par exemple, c'est qu'avec des compétences égales on veuille charger un acte médical moins cher quand c'est un jeune qui le fait. Ça, à notre avis, c'était quelque chose d'inacceptable. On reconnaît que les plus vieux vont faire plus d'actes, vont être plus actifs, mais on ne peut pas accepter qu'un acte médical, quand la responsabilité est la même, ne soit pas rémunéré de la même façon.

**M. Laprise:** Vous constatez également qu'il y a eu une lacune au niveau du pacte social qui avait été engagé suite au consensus qu'il y avait eu lors du Sommet. Je pense qu'on a relaté ça. On a pris connaissance de ça un peu dans tous les mémoires qui nous ont été présentés. On sent qu'il y a peut-être une différence entre l'implication des aînés et des jeunes, dans cette démarche fiscale là qui était essentielle, que tout le monde avait reconnue, et que tout le monde reconnaissait que c'était important à la fois pour la génération d'aujourd'hui mais aussi et surtout pour la génération qui vient.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** C'est parfaitement vrai.

**Le Président (M. Beaulne):** Alors, merci, M. le député. Votre temps est malheureusement écoulé. Y a-t-il d'autres...

**M. Béchar:** Oui.

**Le Président (M. Beaulne):** M. le député.

**M. Béchar:** J'ai eu un petit sourire, quand vous avez dit que certains médecins deviendront ministres. Le dernier médecin ministre, actuellement en poste, certains esprits mal tournés diront que ça n'a pas été une grosse réussite. Mais disons que c'est peut-être l'exception qui confirme la règle.

Je vous dirais, un élément qui me préoccupe, c'est l'exode. On parle beaucoup de l'exode des cerveaux. On parle beaucoup de l'exode aussi, comme vous l'avez mentionné, des jeunes médecins. Je ne sais pas si vous avez regardé les chiffres là-dessus, ou quoi que ce soit. Mais est-ce que c'est pire depuis, je dirais, 1995, dernièrement? Est-ce que vous sentez... Quand vous parlez avec des gens qui étudient avec vous, qui sont sur le bord de commencer, est-ce qu'ils regardent ce régime-là et disent: Bien, là, c'est vraiment la goutte qui a fait déborder le vase, moi, je m'en vais?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Initialement, ça a amené, disons, une vraie fureur. Les gens voulaient s'en aller. Les gens étaient enragés, ils s'étaient sentis abandonnés. Dans les faits, par contre... Il y avait un sondage de la Fédération des médecins résidents qui disait que 52 % des résidents songeaient à quitter. Bon, naturellement, dans les faits, ce n'est pas ça qui se produit

du tout. Et puis, il n'y a pas encore de données là-dessus, mais on sait que la Fédération des médecins spécialistes a des données là-dessus, il y a des jeunes et aussi des vieux qui s'en vont. Il y a toute une problématique. Le système de santé ne plaît pas à tout le monde. Bon. Donc, c'est très, très compliqué.

Ce qu'il faut mettre en valeur, par exemple, c'est que, en médecine, comme on l'a souligné, ce n'est pas un exode massif qui est important, c'est l'exode des meilleurs ou l'exode de ceux et de celles qui vont mener la barque, qui vont réussir à enseigner, à faire de la recherche, à faire progresser la médecine québécoise. Donc, c'est ce qu'on suggère. Il ne s'agit pas qu'il y ait un exode massif, mais seulement la perte d'un ou deux médecins, dans certains...

J'ai un exemple. J'ai été témoin, à L'Hôpital général juif, à Montréal, qu'un neurologue est parti. Ça a complètement chambardé le département. Il y a une clinique qui ne pouvait plus fonctionner, l'enseignement fait aux résidents n'était plus le même. Un seul départ! Donc, c'est pour ça qu'on doit, disons, s'interroger à chaque fois qu'il y a un ou quelques médecins qui partent.

**M. Bécharde:** O.K. Est-ce que vous pensez que certains de vos aînés, s'il y avait certaines mesures, je dirais, incitatives qui s'adresseraient à tout le monde, seraient eux aussi intéressés à aller en région, à déménager en région et à faire en sorte que ce ne soit pas seulement aux jeunes à qui on donne, je dirais, ces avantages — je ne dirai pas: ces inconvénients-là — mais qu'on étende ça à tout le monde? Est-ce que vous pensez que c'est une mesure qui serait réalisable ou si les gens ont déjà leur clientèle d'établie, leurs habitudes, et tout ça, et ne seraient pas incités et que ça ne donnerait rien de faire quelque chose comme ça?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Oui et non. Moi, je suis convaincu que même les plus vieux pourraient songer à quitter et à aller vers les régions où on a besoin de gens. C'est sûr que, quand on parle d'un jeune, de quelqu'un qui vient tout juste de terminer sa résidence, qui a une jeune famille, qui commence dans la vie, souvent, ces gens-là ont moins d'attaches. Donc, c'est sûr que les cibler, eux, est quelque chose d'un peu plus facile. On aimerait beaucoup que ces jeunes-là soient ciblés par des mesures incitatives plutôt que des décrets punitifs. Ça, on s'entend.

Et puis, même si on donnait, disons, la chance aux plus vieux ou juste aux médecins qui ont cinq, six ans d'expérience et qui s'aperçoivent qu'ils ne sont pas à l'aise dans leur milieu et, oui, qui tenteraient l'aventure en région, je suis certain que vous réussiriez à aller rejoindre bien des gens. Donc, oui, proposer des propositions incitatives à tout le monde est une option à considérer, bien certainement.

**M. Bécharde:** Merci.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci, M. le député. M. le député de Rivière-du-Loup.

**M. Dumont:** Oui, Merci, M. le Président. D'abord, je souhaite la bienvenue à la Fédération des associations étudiantes en médecine. Je m'excuse, je suis comme une queue de veau, des fois, sur trois, quatre dossiers en même temps. Mais j'ai lu très attentivement votre mémoire, soyez-en certains, et j'apprécie au plus haut point votre contribution à nos travaux. Vous avez dit qu'elle était essentielle, je le pense aussi. Et ça fait partie d'un éventail assez impressionnant et assez large de groupes de jeunes qui sont à peu près tous... qui sont tous unanimes, je devrais dire. Quand je dis «un éventail large», des groupes des partis politiques de tous les partis, jusqu'aux travailleurs, les étudiants étudiant dans toute une série de domaines, les jeunes gens d'affaires, tous les groupes qui représentent des jeunes sont unanimes, passent devant nous — certains, d'ailleurs, nous décrivent des situations dans des milieux de travail qui sont loin d'être belles — et tout le monde arrive à la même conclusion, c'est qu'il va falloir faire quelque chose.

Ma première question, parce que c'est un débat qu'on a, ça va être sur la rétroactivité. Vous dites dans votre mémoire que le projet de loi que j'ai présenté à l'Assemblée, le 393, est une bonne base de travail. Est-ce que je vous interprète bien en concluant, donc, que, comme c'est présenté dans le projet de loi, vous ne souhaitez pas seulement qu'à partir d'une certaine date on dise: On n'a plus le droit de faire des nouvelles clauses orphelin, mais vous souhaitez vraiment qu'on se donne un mécanisme — ça ne se fera pas dans l'espace d'une nuit — de rétablissement — pour prendre un vocabulaire de votre profession — sur une certaine période pour les clauses déjà existantes? Donc, le jour où c'est adopté, cette loi-là, toutes les clauses existantes, incluant ce qui vous touche, c'est remis en question, et on a un délai pour arranger les choses?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Je pense qu'on a tenté de jouer sur le réalisme le plus possible, au début, en disant que le projet de loi n° 393 était quelque chose d'essentiel, une bonne première marche. Là, après, on a parlé de peut-être suggérer l'adoption d'une loi-cadre allant chercher vraiment tout le monde. Au niveau des sous, par exemple, au niveau de rembourser ce qui est dû aux gens...

**M. Dumont:** Non. Quand je parle de rétroactivité — je me suis peut-être mal exprimé — je ne parle pas de rembourser, exemple...

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Ah! Parfait.

**M. Dumont:** ...mais de dire: On rouvre la convention qui a été signée en 1995. On la rouvre. On ne rembourse pas ce qui est perdu...

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Bon, bien sûr.

**M. Dumont:** ...mais on la rouvre. Donc, on renégocie à partir de...

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Mais bien sûr, tout à fait.

**M. Dumont:** O.K.

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Tout à fait.

**M. Dumont:** O.K. Côté timing — vous êtes en médecine et non pas en politique, mais, vous savez, en médecine aussi il faut opérer au bon moment, le timing est important — pensez-vous important ou essentiel que les travaux de la commission, compte tenu qu'on a une élection dont seul le premier ministre sait la date, mais qui n'est sûrement pas loin — elle ne peut pas être loin, on est en toute fin de mandat — débouchent rapidement sur un projet plutôt que sur d'autres commissions ou sur des promesses?

**M. Delisle (Jean-Sébastien):** Là-dessus, comme on dit que c'est un premier pas et puisqu'on sait qu'il va y en avoir d'autres, on voudrait que le premier pas se fasse le plus rapidement possible, parce qu'on estime que c'est un très bon projet de loi, c'est un bon canevas, mais ce n'est pas tout. Donc, il faut jeter les bases le plus rapidement possible, parce qu'on sait que les détails ou, disons, les autres lois ou les autres ententes vont prendre du temps. Même, disons, instaurer le produit de ce projet de loi là va prendre du temps. Donc, on a tendance à favoriser votre position là-dessus, que ça soit adopté le plus rapidement possible.

• (15 heures) •

**Le Président (M. Beaulne):** Merci, M. le député de Rivière-du-Loup. Alors, M. Joyal, M. Delisle, la commission vous remercie de votre participation. J'inviterais maintenant le représentant de la Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais à prendre place à la table de la commission.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Beaulne):** M. Tanguay, la commission vous souhaite la bienvenue. En tant que député originaire de l'Outaouais, il me fait un plaisir particulier de vous accueillir.

Vous avez suivi un peu nos discussions, vous savez comment ça fonctionne. Alors, je vous demanderais tout simplement de vous identifier, pour les fins de la transcription.

#### Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais

**M. Tanguay (Denis):** Alors, mon nom est Denis Tanguay, je suis le président de la Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais. Pour ma présentation, au lieu de vous relire une partie du mémoire, j'avais plutôt pensé vous expliquer un peu la démarche qu'on avait faite au sein de la Jeune Chambre pour en arriver à prendre une position, finalement, dans le débat des clauses orphelin.

Vous devez vous demander ce qu'une jeune chambre d'affaires, en fait, vient faire dans un débat sur les clauses orphelin où on défend, dans le fond, les salariés, alors que, théoriquement, on doit défendre les intérêts d'une partie patronale, si on veut. Pour vous mettre un peu dans le contexte, la Jeune Chambre représente autant des salariés dont certains souffrent des clauses orphelin. On représente aussi des gens qui font partie d'entreprises qui ont aussi des clauses orphelin dans leur convention collective envers leurs employés. Donc, on représente un éventail de gens, des professionnels, des salariés ou des jeunes propriétaires de PME de l'Outaouais, donc, environ 200 personnes.

Dans ce débat-là, la question qu'on avait au départ, c'est: Pour quelle raison est-ce qu'on irait prendre position? Je pense que la question est claire, et c'est suffisamment bien exprimé dans le document de travail du ministère du Travail, il semble y avoir un consensus sur la question de l'inéquité des clauses orphelin. Et pour nous, s'il y a une question qui est inéquitable, on doit prendre des mesures pour corriger la situation. Donc, notre intervention s'inscrit dans un cadre de solidarité envers les jeunes, si vous voulez.

Et l'exemple qu'on avait, lorsqu'on a commencé à travailler sur le dossier, c'est l'exemple des manchots empereurs, en Antarctique, qui, par centaines de milliers, tournent en rond, par moins 60° C, et où les jeunes et les vieux, graduellement, passent du milieu du cercle vers l'extérieur. Et pour nous, c'était la meilleure représentation de la solidarité sociale qu'une société pouvait avoir, où les jeunes et les vieux partagent les affres de la température, dans ce cas-là, ou de l'économie, dans notre cas à nous.

Pour entrer dans des choses un peu plus québécoises, si on veut — l'Antarctique, c'est loin — on s'est aussi demandé pour quelle raison on avait commencé à introduire des clauses orphelin dans les conventions collectives au Québec. Ce qu'on a constaté, en bout de ligne, c'est qu'en partie ça répond à un besoin d'augmentation de la productivité ou de la compétitivité, si vous voulez, des entreprises ou des travailleurs québécois.

On ne veut certainement pas prétendre que les travailleurs québécois ne sont pas productifs, mais, dans un contexte où on est de plus en plus ouvert vers les marchés internationaux, je pense qu'on remet de plus en plus en question certaines méthodes de production. Et l'équilibre des marchés du travail qui existait au Québec est aussi remis en question graduellement à cause de cette globalisation, si on veut. Et on participe à cette internationalisation-là des marchés et on est fiers de le faire, ça profite à tout le monde, selon nous. Mais il va falloir remettre en question certaines choses ou certains éléments du pacte social qui existaient au Québec. Donc, pour nous, la question de l'inéquité est claire, nette et précise. Donc, on ne voudrait pas discuter trop en détail de cette question-là.

Le document de travail du ministère du Travail avait des éléments intéressants sur lesquels on s'est penché plus particulièrement. Et j'aimerais attirer votre

attention — c'est dans notre mémoire — sur un fait, en particulier, c'est dans les statistiques, où le document de travail prétend ou laisse supposer que le phénomène des clauses orphelin semble être en déclin depuis deux ou trois ans. Effectivement, si on regarde les données globales, depuis 1984 ou 1985, on constate qu'il y aurait, semble-t-il, un déclin, dernièrement. Par contre, lorsqu'on exclut le milieu municipal et qu'on regarde le secteur manufacturier et particulièrement le secteur du commerce, il est clair, selon nous, que ce n'est pas du tout le cas. Il y a une croissance assez importante, depuis 1981, près du double, dans le cas du secteur du commerce, et une augmentation aussi lente et graduelle dans le secteur manufacturier. Donc, pour nous, il ne semble pas y avoir de phénomène de résorption des clauses orphelin dans le marché du travail québécois.

On voulait aussi répondre en partie aux trois suggestions qui étaient faites dans le document de travail ou aux trois avenues possibles pour régler le problème des clauses orphelin: le pacte social, la voie législative et l'interdiction. Je vais vous résumer brièvement nos propos et, ensuite, ça me fera plaisir de répondre à vos questions qui, j'en suis sûr, seront nombreuses.

La question du pacte social, pour nous. On a eu un débat assez intéressant là-dessus, au sein de la Jeune Chambre, parce que tout le monde se disait: C'est quoi, un pacte social? Qu'est-ce que ça veut dire? C'est quoi, cette expression-là, «pacte social»? Et nous, dans nos débats, finalement, on en est arrivés à la conclusion que ça ne voulait rien dire, pour nous, un pacte social, si tous les acteurs de l'économie n'étaient pas impliqués dans ce pacte social là.

Et ce qu'on a constaté, dans le cas du marché du travail et des clauses orphelin en particulier, c'est qu'il existait un pacte social, au Québec, dans les années soixante, soixante-dix, quatre-vingt, où l'équilibre syndical-patronal faisait en sorte que les travailleurs et le patronat arrivaient à des résultats négociés qui étaient égaux pour tous les travailleurs. Et on a constaté finalement que la clause orphelin brisait ce pacte social là.

Et une des suggestions qui était faite dans le document de travail du ministère du Travail était justement à l'effet qu'on va remettre ensemble ces gens-là, le patronat et le syndicat, et on va leur demander de trouver une solution négociée au problème. Alors, on doutait de l'efficacité de cette avenue-là, compte tenu du fait qu'on remet les mêmes joueurs à la même table, en disant: Bon, bien, ce que vous avez fait depuis 10 ans, retournez donc en arrière et revenez sur vos pas ou sur les routes que vous avez faites depuis 10 ans.

La question de l'interdiction partielle aussi, selon nous, c'est une solution qui n'est pas véritablement acceptable, dans le sens où tout ce qu'on se propose de faire, finalement, c'est de porter un jugement de valeur sur le degré d'acceptabilité d'une situation qui est inéquitable. Pour nous, si une situation est inéquitable, elle l'est ou elle ne l'est pas, c'est noir ou blanc. On ne peut pas être pour la vertu du lundi au vendredi puis être contre la fin de

semaine. Donc, le principe de l'inéquité ne doit pas être jugé sur une base de partialité, si vous voulez.

Finalement, le dernier point qui était soulevé dans le document de travail du ministère, qui était l'intervention législative, et qui est reflété dans le projet de loi du député de Rivière-du-Loup, c'est la voix que, nous, nous privilégions. Mais nous la privilégions avec un bémol. Et, si vous me permettez, je vais vous lire les deux recommandations qui sont contenues dans notre mémoire.

Selon nous, l'interdiction des clauses orphelin doit être absolument et nécessairement liée à l'autre recommandation que l'on fait, sinon, le problème de productivité des travailleurs, qui était à l'origine des clauses orphelin, ne sera pas réglé. On va tout simplement revenir à la case départ, et les employeurs, dont je fais partie, ne régleront pas leur problème de coûts de main-d'oeuvre et d'autres coûts.

Donc, la JCAO est d'avis que les clauses orphelin sont discriminatoires et qu'elles ouvrent une énorme brèche dans l'équilibre des marchés du travail, particulièrement au détriment des jeunes. La JCAO considère également que les clauses orphelin minent le moral des jeunes salariés et contribuent à amplifier le phénomène déjà inquiétant de l'exode des cerveaux. En ce sens, je constate qu'on répète ce qui a déjà été dit par d'autres organismes.

Alors, notre première recommandation. La JCAO recommande donc au gouvernement une intervention législative visant à interdire complètement l'introduction de toute clause orphelin dans les conventions collectives.

La JCAO constate aussi que les jeunes entrepreneurs sont particulièrement vulnérables aux soubresauts économiques. La JCAO estime que les clauses orphelin ont pu être utilisées dans le passé de manière à créer une illusion d'augmentation de la productivité chez les travailleurs. La JCAO soutient qu'une augmentation de productivité des travailleurs québécois passe nécessairement par une augmentation des investissements privés dans certains secteurs clés de l'économie.

• (15 h 10) •

Nous recommandons donc au gouvernement qu'il révise immédiatement ses priorités économiques de manière à réduire substantiellement le fardeau fiscal des entreprises, et j'ajouterais particulièrement les jeunes entreprises et les PME, de manière à attirer au Québec les investissements nécessaires à la création et au maintien d'emplois de qualité.

Alors, pour nous, cet élément-là est essentiel. Si une jeune entreprise se voit interdire demain matin d'introduire des clauses orphelin dans une convention collective et qu'on ne permet pas à cette entreprise-là d'aller réduire ses coûts de production, entre autres, au niveau des coûts législatifs, ce n'est pas une solution, on n'avance pas. En fait, c'est comme faire du surplace ou un pas de côté. Donc, les deux recommandations sont intimement liées. Je vous remercie.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci. Alors, M. le ministre.

**M. Rioux:** Il y a un paragraphe de votre mémoire, M. le représentant de la Chambre, M. Tanguay — et j'en profite pour vous souhaiter la bienvenue — où vous dites qu'on peut avancer toutes sortes d'arguments contre l'idée: «Il s'agirait d'une limitation de la liberté contractuelle des parties à une convention collective qui restreindrait la marge de manoeuvre des employeurs confrontés à la nécessité de procéder à une restructuration de leur politique de main-d'oeuvre. On assisterait aussi à une précarisation des nouveaux emplois. La rédaction d'un texte de loi visant l'interdiction des clauses orphelin pourrait s'avérer extrêmement complexe. Les nouveaux salariés pourraient se retrouver dans des emplois ne comprenant peu ou pas de responsabilités.» Moi, j'aimerais savoir comment ça rime avec votre recommandation, ça.

**M. Tanguay (Denis):** Ça, c'est une citation du mémoire du ministère du Travail.

**M. Rioux:** Oui, je comprends, mais, vous semblez l'endosser.

**M. Tanguay (Denis):** Non, non, on ne l'endosse pas.

**M. Rioux:** Vous ne l'endossez pas?

**M. Tanguay (Denis):** Non, non, pas du tout.

**M. Rioux:** J'ai cette impression-là, moi.

**M. Tanguay (Denis):** Non, non, bien au contraire.

**M. Rioux:** La responsabilité contractuelle, vous l'avez évoquée deux fois dans votre texte. Vous en tenez compte.

**M. Tanguay (Denis):** Oui.

**M. Rioux:** Vous êtes un employeur?

**M. Tanguay (Denis):** Si on veut, oui. Une très, très petite entreprise.

**M. Rioux:** Le législateur québécois qui intervient dans vos affaires... Hein?

**M. Tanguay (Denis):** Oui.

**M. Rioux:** Souvenez-vous quand le législateur québécois a décidé qu'on irait en arbitrage d'une première convention collective. Ils se sont scandalisés. Quand on est intervenu pour dire: Nous, les briseurs de grève, on n'endure plus ça sur les lignes de piquetage, on ne veut plus vivre avec ça, et, pire encore, lorsque, au Québec, on a doté la législation du travail d'un organisme qui s'appelle le Conseil des services essentiels, les gens disaient: Vous venez briser notre liberté d'action. Et vous, vous êtes employeur et vous me dites: Ça ne me dérange pas, ça.

**M. Tanguay (Denis):** Ce n'est pas tout à fait ce qu'on... Non. Je vais essayer de remettre ça en contexte. La citation qu'on a mise ici, c'était justement la liste des arguments qui étaient avancés par les parties qui remettent en question le droit du patronat et du syndicat, par exemple, d'aller négocier librement une convention collective. Ce qu'on voulait soulever, c'était: Oui, on ne renie pas le droit d'une unité patronale et syndicale d'aller négocier une convention collective, mais ce qu'on trouve aberrant, c'est que ces gens-là s'assoient à une table et commencent à trancher une ligne en disant: Cette catégorie de travailleurs là va avoir certaines conditions de travail, mais cette autre catégorie de travailleurs là n'aura pas les mêmes conditions de travail, au sein d'une même convention collective.

**M. Rioux:** Mais, quand vous évoquez, par exemple, la nécessité de laisser aux parties le soin de trouver des idées novatrices — vous dites ça dans votre papier — ça veut donc dire que vous leur faites confiance.

**M. Tanguay (Denis):** On leur fait confiance dans la mesure où on respecte l'équité dans les marchés du travail. Nous, on n'accepte pas qu'une situation, qu'elle soit négociée ou non, rende un résultat inéquitable. C'est dans ce sens-là qu'on dénonce cette situation-là. Oui, on peut laisser les parties trouver des solutions novatrices, négociées, etc., mais on ne veut certainement pas que ces parties-là, par souci d'originalité, aillent perpétuer des situations inéquitables.

**M. Rioux:** Tout le phénomène de la productivité, de la flexibilité qu'on doit retrouver à l'intérieur des entreprises, les patrons, en gros, sont venus nous dire que c'était une bien bonne affaire et qu'une législation dans le sens d'interdire totalement les clauses orphelin, ça serait nuire à leur liberté de s'ajuster en tenant compte du contexte économique, du virage technologique, etc. Et, quand vous avez fait votre débat au sein de votre organisme... Parce qu'il semblerait que vous en avez eu un, vous autres?

**M. Tanguay (Denis):** Oui.

**M. Rioux:** Ce n'est pas seulement l'exécutif qui parle ou le président tout seul. Ha, ha, ha!

**M. Tanguay (Denis):** Bien, c'est un petit débat, un débat restreint mais un débat quand même.

**M. Rioux:** Alors, cette dimension-là, vous n'avez pas jugé bon de retenir ça? Et pourquoi?

**M. Tanguay (Denis):** O.K. Alors, je vous ramènerai aux deux recommandations qu'on fait, dans ma réponse. Oui, effectivement, on reconnaît qu'un employeur peut vouloir maintenir cette possibilité d'introduire une clause orphelin en dernier recours dans une convention collective, compte tenu d'un amalgame de législations et

de réglementations et de conditions économiques au moment où la situation se pose. Ce qu'on recommande, c'est, oui, d'interdire les clauses, mais d'alléger le fardeau fiscal des entreprises pour leur permettre, en contrepartie, d'aller récupérer, par des déductions fiscales ou par toutes sortes d'autres moyens fiscaux, les économies qu'on aurait faites sur les salaires de quelques employés au sein de l'entreprise.

**M. Rioux:** Iriez-vous à recommander d'enlever la taxe de 1 % de la masse salariale pour la formation de la main-d'oeuvre?

**M. Tanguay (Denis):** Pas du tout, parce que j'y crois d'une façon tout à fait absolue. Je pense que la formation de la main-d'oeuvre... Je n'irais pas jusqu'à suggérer de l'augmenter, mais je pense que le niveau actuel, considérant le seuil qui a été établi pour les PME pour pouvoir se soumettre à cette question-là, est tout à fait acceptable, puis c'est une...

**M. Rioux:** Alors, les gens de l'Outaouais sont plus progressistes que ceux de l'Estrie, si je comprends bien.

**M. Tanguay (Denis):** Bien, enfin, je vous parlerai en mon nom personnel, je ne peux pas parler au nom de l'Outaouais, qui est une grande région, comme vous le savez. Mais je pense que la formation, dans une entreprise, c'est un élément essentiel.

**M. Rioux:** C'est majeur.

**M. Tanguay (Denis):** Sinon, après une ou deux générations, on met la clé dans la porte, et ce n'est pas à l'avantage ni des salariés ni de l'entrepreneur.

**M. Rioux:** Merci beaucoup d'être venu nous voir.

**M. Tanguay (Denis):** Bien, je vous remercie beaucoup.

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

**M. Béchard:** Merci beaucoup, M. le Président. M. Tanguay, bienvenue parmi nous et merci de votre mémoire. Le premier constat qu'on peut faire, dans votre mémoire, c'est que vous reconnaissez qu'il y a effectivement un coût aux clauses orphelin. Si on enlève les clauses orphelin il faut une mesure compensatoire. Mais, avant d'embarquer là-dessus, quand vous parlez de réduire la fiscalité... Vous êtes en entreprise, en Outaouais, donc vous voyez ce qui se passe de l'autre côté de la frontière. Quels sont les exemples les plus frappants qui font que votre entreprise est peut-être moins compétitive, un petit peu, que celles qui se situent de l'autre côté de la frontière? Et, au-delà des clauses orphelin — est-ce que c'est un avantage comparatif ou pas, je ne veux pas embarquer là-dedans — quels sont les

éléments qui vous chicotent le plus, quand vous regardez ce qui se passe de l'autre côté de la frontière, par rapport à ce que vous avez, vous, comme fardeau réglementaire et fardeau fiscal du côté québécois?

**M. Tanguay (Denis):** Je vous dirais que, personnellement, encore une fois, la nuance est peut-être assez mince parce que je travaille dans le secteur d'un service très particulier dont vous voyez souvent la représentativité ici, je suis lobbyiste à Ottawa, donc c'est un secteur qui peut être tout aussi compétitif sur les rives de l'Outaouais ou sur les rives de l'Ontario.

**M. Rioux:** C'est dur pour les jeunes, de rentrer dans le métier de lobbyiste.

**M. Tanguay (Denis):** C'est dur pour les gens de 30 ans. Ceci étant dit, sur la question de la fiscalité, dans mon cas personnel, où c'est une question de services, il y a beaucoup de personnes qui choisissent de s'en aller du côté de l'Ontario justement parce que c'est facile de déménager l'entreprise. Dans le fond, on ne déménage que l'individu dans sa résidence ou dans un bureau. Et la différence au niveau des impôts je pense qu'elle est assez flagrante. Donc, une diminution, sensiblement, ne serait-ce que réduite, des impôts québécois, ça serait intéressant.

● (15 h 20) ●

De façon plus générale, moi, l'écho que j'ai au sein de la Jeune Chambre, en Outaouais, à Hull, à Gatineau ou à Aylmer, des gens qui s'installent sur la rive du Québec versus l'Ontario, j'en parlais justement à quelqu'un, hier, et sa réponse — mais là je pourrais vous envoyer la liste un peu plus tard — sa réaction à lui, c'était qu'il y a tellement d'irritants au Québec, comparé à l'Ontario, qu'il y a des fins de mois où on a l'impression d'être un fonctionnaire du gouvernement du Québec qui récolte des taxes pour le gouvernement. Donc, moi, personnellement, je passe deux jours par mois ou par trimestre à ne remplir que des papiers gouvernementaux et au moins une fois par année je dois passer une semaine à justifier mon rapport d'impôts, parce que je passe en révision fiscale à chaque année. Ça, c'est peut-être un irritant, mais c'est une réalité d'affaires. Le fait d'être en affaires amène cette réalité-là.

La raison pour laquelle on demeure au Québec, dans l'Outaouais, souvent, c'est une question d'une petite fibre nationaliste qui nous reste peut-être dans le fond des veines et qui nous laisse le désir de rester au Québec. Mais je vous avoue que la frontière est assez mince entre la décision de demeurer au Québec et de partir. Dans bien des cas, on a envie de faire le saut de l'autre bord de la rivière. Et c'est facile, dans l'Outaouais, c'est très facile.

**M. Béchard:** Quand vous parlez de l'effet des clauses orphelin... C'est parce que, dans votre document, on voit tellement le lien serré entre, d'une part: si vous légiférez au niveau des clauses orphelin, ça prend une réduction du fardeau fiscal, qu'on a l'impression justement que, dans vos deux, trois jours de fin de mois, quand vous avez fini de remplir tous les papiers, dont ceux sur la

formation professionnelle, et tout, là, si on vous en rajoute un autre, ça serait de trop. Il vous faudrait un équilibre fiscal. Vous avez l'impression qu'on est vraiment, vraiment au maximum, qu'on ne peut plus rajouter de nouvelles réglementations, si on n'y va pas sur le fardeau fiscal.

**M. Tanguay (Denis):** Je pense que le gros problème de la réglementation, que ce soit dans n'importe quel domaine, ce n'est pas d'avoir trop de réglementation — ça, c'est peut-être un autre débat — mais c'est la complexité de la réglementation. Pour une PME qui a un chiffre d'affaires... Puis là, une PME, je parle d'un travailleur autonome, par exemple, ou de quelqu'un qui a un ou deux employés, dont le chiffre d'affaires varie de 50 000 \$ à 200 000 \$. On ne parle pas de milliards ou de millions, ici. On parle de quelqu'un qui crée son emploi et qui a un ou deux employés. Essayer de comprendre la réglementation à laquelle il est régi sans aller voir des spécialistes de la chose, le fardeau que ça lui donne, en termes de dépenses professionnelles pour un petit chiffre d'affaires, c'est épouvantable, parfois, dépendamment du secteur d'activité dans lequel on travaille.

Si on est obligé de dépenser 5 000 \$ à 10 000 \$ de consultations professionnelles par année, sur un chiffre d'affaires de 100 000 \$, c'est 10 000 \$, c'est 10 % de nos revenus qui passent en consultations professionnelles. C'est un exemple extrême, peut-être. Mais la PME qui a cinq employés, à 500 000 \$ de chiffre d'affaires par année, 5 000 \$ à 10 000 \$, c'est aussi important. Alors, si ça pouvait être 2 000 \$, ça serait idéal.

Et cette différence-là dans les coûts de la réglementation versus les coûts des salaires, où on va verser des salaires plus faibles à une certaine partie des employés via les clauses orphelin, par exemple, c'est peut-être là ce qui ferait en sorte qu'on pourrait offrir à tous les salariés le même niveau de salaire en réduisant certains coûts parallèles à être en affaires.

**M. Bécharde:** Est-ce que vous seriez d'accord avec la mise en place d'une loi-cadre qui, entre autres dans les mesures transitoires, ajusterait ce fardeau fiscal là où il y a des clauses orphelin pour permettre aux entreprises ou aux gens d'avoir le temps de trouver une autre solution, un autre aspect fiscal, que ça, cet élément-là de fardeau fiscal se retrouverait dans les mesures transitoires d'une loi comme ça?

**M. Tanguay (Denis):** Je pense que la question du fardeau fiscal déborde beaucoup la question des entreprises qui ont des clauses orphelin. Je pense que le fardeau est là pour tout le monde. À savoir si on doit mettre des mesures transitoires, encore là, on tombe peut-être dans du cas par cas. Et, moi, à toutes les fois qu'on tombe dans du cas par cas dans des questions comme ça, je trouve ça extrêmement difficile parce qu'on est appelé à faire des jugements de valeur: Bon, dans tel cas, c'est acceptable, dans tel autre cas, la mesure transitoire devrait peut-être

être de tel type. Donc, les choses plus claires, où on réduit le fardeau fiscal, point à la ligne, pour tout le monde, vont automatiquement, selon nous, aider les entreprises et les salariés, en bout de ligne, évidemment.

**M. Bécharde:** Est-ce que, pour vous, une clause orphelin qui aurait un aspect permanent ou un aspect temporaire, ça fait une différence ou si l'une et l'autre sont tout aussi inacceptables?

**M. Tanguay (Denis):** Bien, je pense qu'au départ les deux sont inéquitables, donc sont inacceptables, autant dans un cas comme dans l'autre. Le fait d'avoir une clause à caractère permanent, je trouve ça un peu plus — je vais essayer de peser mes mots — disons, scandaleux, pour l'instant. Je pense que c'est beaucoup moins acceptable parce qu'on a fait la preuve qu'on était prêt à discriminer, mais de façon soutenue et permanente, envers toutes les générations de travailleurs qui vont suivre au sein d'une entreprise. Donc, il me semble qu'on met un poids beaucoup plus fort sur la discrimination, dans ce cas-là.

Les clauses temporaires, comme on l'a souligné dans le mémoire, qu'on a observées dans le secteur municipal particulièrement, ne sont pas de beaucoup meilleures. On a affecté le bien-être d'un certain type de travailleurs peut-être pendant 10 ans. Le phénomène est en régression, c'est bien. Mais ces employés-là demeurent quand même affectés dans leurs conditions de travail. Donc, c'est tout aussi discriminatoire, ce n'est pas mieux. Et je pense que — et là on revient à tout notre débat de fiscalité — si on ne devait pas avoir recours à ces clauses-là, via une meilleure fiscalité, le problème serait réglé ou, enfin, on réglerait une bonne partie du problème.

**M. Bécharde:** Merci. Je veux me garder du temps.

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

**M. Kieffer:** M. le président, je le sais, vous êtes conscient que vous êtes assez aux antipodes de vos aînés quant à l'analyse et aux recommandations que vous faites.

**M. Tanguay (Denis):** Tout à fait.

**M. Kieffer:** Écoutez, on ne parle peut-être pas d'un gouffre, mais on parle sérieusement d'une grosse craque dans le mur des générations, d'une grosse craque. J'ai soulevé la question ce matin avec la CSN, qui m'a dit: Bof! écoutez, oui, il peut y avoir des explications historiques. Mais, tu sais, c'était comme pas plus grave que ça: Puis, regardez, on a un jeune. La Chambre de commerce du Québec a dit à peu près la même chose ce matin: Bien, écoutez, on partage la même analyse, on partage les mêmes considérations, on diffère légèrement sur les solutions, la principale étant que vous autres — puis pas juste vous autres — la jeune Chambre de commerce du Québec, tous les jeunes, ils ont dit: Il faut y aller par législation, alors que les organismes patronaux,

que ce soit le Conseil du patronat, l'Association des manufacturiers et la Chambre de commerce du Québec: Non, non, vraiment pas, là, ça va affecter la concurrence, en tout cas, tout ce que vous envoyez aux oubliettes dans votre mémoire.

On retrouve le même phénomène du côté des syndicats. Quand vous voyez que, par exemple, dans une ville syndiquée, il y a une association de syndiqués à l'intérieur du syndicat qui dénonce les pratiques syndicales patronales, si ce n'est pas un gouffre, c'est une maudite grosse craque. Quand vous parlez aux jeunes médecins, qui disent: Les vieux, les anciens, ils se bourrent les poches puis ils nous envoient au front...

Alors, au début, ce qu'on pouvait percevoir comme étant des phénomènes marginaux, plus j'avance en commission, plus je m'aperçois que c'est généralisé. Et je ne vous envoie pas le cri d'alarme, parce que vous nous l'avez envoyé. Mais j'aimerais avoir votre explication quant à ce qui m'apparaît comme cette imperméabilité des anciens vis-à-vis l'angoisse des jeunes, de quelque ordre qu'ils soient, de quelque acabit, de quelque secteur qu'ils soient, vis-à-vis leurs chances de réussir. Je ne comprends pas qu'ils ne comprennent pas. Est-ce que vous avez, vous autres, un début d'analyse ou d'explication vis-à-vis ce phénomène-là? Moi, non seulement ça m'intrigue, ça m'inquiète.

**M. Tanguay (Denis):** Si je comprends bien votre question, vous vous inquiétez du fait que les aînés soient imperméables à toutes les...

**M. Kieffer:** Ah! c'est effrayant!

**M. Tanguay (Denis):** Bon, bien...

**M. Kieffer:** Je vais vous dire une chose. Ce qui me protège peut-être un peu, c'est que j'ai passé 20 ans dans l'enseignement avec des jeunes de 18, 19 ans qui ne m'ont jamais donné un break, parce que je serais probablement comme eux autres.

● (15 h 30) ●

**M. Tanguay (Denis):** Bien, je vous avouerai très candidement qu'effectivement l'imperméabilité de la génération qui nous a précédé ou des générations qui nous ont précédé est inquiétante. Moi, en tant que jeune... Je vous avouerai que je suis un peu sur la ligne. J'ai 35 ans, donc je ne suis pas vraiment... Je n'ai pas eu à payer des frais de scolarité de 5 000 \$ à 6 000 \$ par année et je commence à peine à contribuer à des cotisations de la Régie des rentes qui vont devenir assez épouvantables, merci, d'ici trois, quatre ans, à raison de 6 %, 7 % et 8 % des revenus. Et je regarde cette situation-là puis je me dis: Bon, pourquoi est-ce qu'aujourd'hui on doit augmenter les frais de scolarité de cette façon-là pour les jeunes, de 10 fois par rapport à ce que, moi, je payais voilà 15 ans? Pourquoi est-ce que je dois aujourd'hui payer, ou éventuellement, 9 % de cotisations à la Régie des rentes? Je regarde où l'argent s'en va. Bien, l'argent va servir à payer, en partie et en très grande partie, des avantages à

la génération qui nous a précédés. Évidemment, on va se faire envoyer en pleine face: Bien, nous, quand on était jeunes, on a payé vos frais de scolarité, etc., c'est le retour de l'ascenseur.

Si on continue à débattre de la question d'une façon aussi hermétique, je pense qu'on n'aboutira jamais à rien. Mais c'est là notre exemple de solidarité sociale avec les manchots de l'Antarctique. C'est qu'à un moment donné il va falloir que tout le monde accepte de peut-être mettre un pic à glace dans le fameux monument des droits acquis. Peut-être qu'il va falloir remettre ça fondamentalement en question et demander aux aînés de peut-être abandonner un ou deux privilèges, ne serait-ce que marginalement, pour aider les plus jeunes.

Quand je regarde quelqu'un qui sort de l'université à 25, 26 ans avec 30 000 \$ de dettes et qui veut se partir une entreprise, par exemple, qui arrive devant son gérant de banque avec un très beau projet, ou qui arrive même devant le gouvernement avec certains programmes, et qu'on lui dit: Ah! c'est bien le fun, mais ça te prend 10 000 \$ de ton argent pour investir dans l'entreprise... Le pauvre type a 30 000 \$ de dettes, on ne peut pas lui demander de trouver 10 000 \$ de son propre argent demain matin. Et, en plus, on va lui dire: Bien, va travailler, ramasse-toi de l'argent. Puis, en allant travailler, on va augmenter ses cotisations de Régie des rentes et on va réduire son salaire parce qu'il va rentrer dans une clause orphelin. Vous voyez tout le phénomène odieux qu'il y a dans tout ça. À un moment donné — je partage tout à fait votre opinion — il va falloir peut-être ébranler cet équilibre social là qui a été le nôtre jusqu'à aujourd'hui. Autrement, les jeunes ne s'en sortiront jamais.

**M. Kieffer:** Est-ce que vous avez réfléchi à des pistes qui pourraient vous amener à ouvrir véritablement le débat? Parce qu'il y a beaucoup de gens qui ont mentionné que les clauses orphelin, finalement, c'était un épiphénomène, un phénomène beaucoup plus fondamental d'une question beaucoup plus fondamentale qu'on est en train d'aborder là. Je sais que c'est un peu philosophique ce dont on discute, mais je pense que, par bouts, il faut aussi qu'on puisse cerner cette dimension-là. Est-ce que, dans vos organismes, vous avez tenté d'identifier soit des forums, soit des pistes où on pourrait commencer à débattre? En Europe, ils le font; en Europe, ça commence. En Amérique du Nord, on est comme quelque part un peu... on se voile les yeux. Et le phénomène est ici, hein.

**M. Tanguay (Denis):** Bien, si je peux parler au nom de la Jeune Chambre, non, la réflexion n'a pas été faite plus loin que ce qu'on a avancé dans le mémoire. Nous, c'était l'équilibre salaire, bon, fiscalité, etc. Mais il y a effectivement un besoin, peut-être, de débattre à fond de cette question-là et on aurait certainement des réflexions intéressantes à faire là-dessus. Personnellement, j'ai des idées, mais je ne veux pas m'avancer au nom de la Jeune Chambre. Mais je suis d'accord avec vous que le débat devrait se faire et rapidement, parce qu'on se dirige vers un cul-de-sac.

**M. Kieffer:** Est-ce qu'il nous reste deux minutes?

**Le Président (M. Beaulne):** Oui, oui, allez-y.

**M. Kieffer:** Non, mais allez-y donc avec vos pistes personnelles. Moi, je n'ai pas de problème avec ça.

**M. Tanguay (Denis):** Bien, les pistes personnelles. La question de la Régie des rentes, par exemple, ça en est une bonne, si on regarde l'équilibre entre... Moi, je regarde les gens qui reçoivent aujourd'hui de la Régie des rentes. Leur réaction, c'est de dire: Je l'ai payée toute ma vie, aujourd'hui je l'encaisse. Je regrette, ce n'est pas ça. Vous l'avez payée pour payer ceux qui étaient là avant vous. Puis, moi, ce que je paie aujourd'hui, je le paie pour vous autres. Sauf que là, moi, aujourd'hui, ma proportion vient d'augmenter assez joyeusement, merci, et elle va continuer à augmenter parce que, en tant que jeune en bas de 35, 40 ans, le poids démographique de cette classe de gens là s'en va en diminuant par rapport à la classe qui la précède. Et on va devoir multiplier, et multiplier, et multiplier jusqu'à quel niveau les cotisations qu'on va faire à ce niveau-là? Donc, l'universalité — et là je dis peut-être des grands mots devant cette commission — de la Régie des rentes du Québec devrait peut-être être remise en question de façon fondamentale dans la société québécoise, je pense.

**M. Kieffer:** D'autres?

**M. Tanguay (Denis):** D'autres?

**M. Kieffer:** L'ancienneté, par exemple, la sécurité d'emploi.

**M. Tanguay (Denis):** Bien, la sécurité d'emploi, c'en est un excellent, encore là. Moi, je pense que de moins en moins dans les entreprises aujourd'hui, et là je parle comme entrepreneur... La sécurité d'emploi, c'était un phénomène qui était peut-être intéressant quand il y avait une croissance comme on l'a connue dans les années soixante-dix, quand on voyait les générations qui poussaient derrière: Bah! ce n'est pas grave, on va multiplier le PNB par 5 % à chaque année pendant 30 ans encore; donc, des emplois, il va y en avoir jusqu'en l'an 2050. Donc, la sécurité d'emploi devenait une espèce de clause, dans une convention collective, quasi automatique.

Ce dont on se rend compte à moyen terme, et on l'a réalisé à Ottawa quand il y a eu des coupures, on a coupé des gens... enfin, on a mis une brèche dans la sécurité d'emploi, et ce qu'on a constaté, c'est que les gens qui sont partis volontairement dans ce cas-là, c'était sans doute une partie des meilleurs employés, et ce qui est resté au sein de la fonction publique, en grande partie, et là je ne veux pas dire que les 200 000 fonctionnaires qu'il reste ne sont pas bons, mais il y a énormément, il y a un très fort pourcentage de gens qui ne devraient pas être là et qui le sont à cause de la sécurité d'emploi. Et ce que ça fait, c'est que, pendant 30 ans, on va avoir des gens qui ne

seront pas aussi productifs que les générations qui suivent et ils vont enlever des emplois à ces gens-là. Donc, la sécurité d'emploi, c'est aussi — et là je sens que les gens qui passent à 17 heures ne m'aimeront pas pour dire ça — c'est peut-être quelque chose qui devrait aussi être remis en question, autant que l'universalité de la Régie des rentes, ou une certaine partie de la Régie des rentes.

Vous aviez indiqué une autre piste.

**M. Kieffer:** L'ancienneté et la sécurité d'emploi...

**Le Président (M. Beaulne):** M. le député de Groulx, malheureusement, c'est tout le temps qui vous est imparti pour les échanges avec notre invité.

**M. Kieffer:** J'ai trouvé ça très intéressant, M. le Président.

**Le Président (M. Beaulne):** Je demanderais maintenant au député de Kamouraska-Témiscouata de poursuivre.

**M. Bécharde:** Merci, M. le Président. Vous savez, les autres... parce que je pense que vous vous considérez comme représentant d'un groupe patronal.

**M. Tanguay (Denis):** Bien...

**M. Bécharde:** Ou entre les deux?

**M. Tanguay (Denis):** On représente vraiment les deux. C'est pour ça que je me sens dans une situation un peu particulière.

**M. Bécharde:** O.K. Que pensez-vous de l'argument de certains groupes qui ont dit que, finalement, s'il n'y avait pas de clauses orphelin, ça aurait un impact direct sur la création d'emplois, sur le nombre d'emplois chez les jeunes?

**M. Tanguay (Denis):** L'argument qu'on a soulevé dans le mémoire en réponse à ça, et encore là, c'est très gros, ce qu'on a avancé, c'est que, en bout de ligne... Supposons effectivement qu'il y a x % de moins d'employés au sein d'une entreprise parce qu'on ne peut pas mettre des clauses orphelin, s'il y a un besoin de travail à faire au sein de l'entreprise, il va être fait en sous-traitance ou en travail à la pige. Et, travaillant moi-même en sous-traitant ou travailleur à la pige, je ne me sens pas du tout, mais alors là pas du tout, marginalisé par la société. Au contraire, ça me permet de développer mes talents d'entrepreneur, ça me permet de me valoriser dans mon travail. Bref, je crée mon emploi, et ça, je pense qu'on ne peut pas renier ça non plus à toute une catégorie de travailleurs. Si on continue à maintenir des clauses orphelin sous prétexte qu'on pourrait réduire le travail à la pige et la sous-traitance, je pense que c'est un argument qui est un peu tordu, parce qu'on se trouve à renier, d'un autre côté, à une certaine catégorie de travailleurs le droit

de justement se partir en affaires et d'aller travailler en sous-traitance pour ces entreprises-là, ce qui est pour bien des individus très, très, très valorisant. Et ça, je peux vous le témoigner aujourd'hui, je ne me sens pas du tout malheureux dans ce que je fais.

**M. Bécharde:** Vous recommandez au gouvernement une intervention législative. Est-ce que vous avez réfléchi à quel type d'intervention législative qui pourrait être approprié? Parce que vous-même, vous n'êtes pas régi par le Code du travail. Il y a la Loi sur les normes, il y a la Charte des droits et libertés, il y a différentes législations qu'il faudrait regarder. Est-ce que vous avez regardé ça un petit peu, quel type de loi ou de quelle façon le gouvernement pourrait intervenir au niveau législatif, après avoir, bien sûr, ou en même temps du moins... à ce qu'il fasse le ménage dans sa propre cour?

● (15 h 40) ●

**M. Tanguay (Denis):** Je pense que la proposition législative qui a été mise de l'avant par le député de Rivière-du-Loup répond à ce qu'on considère comme une intervention législative adéquate. Mais, encore là, encore faut-il trouver des solutions parallèles qui vont permettre aux entreprises de compenser pour ne plus avoir le droit d'installer des mesures discriminatoires dans leurs conventions collectives. Une simple législation ne règle pas le problème de la compétitivité des travailleurs, ou des coûts élevés de main-d'œuvre, ou des coûts d'opération de l'entreprise en général. S'il y a eu des clauses orphelin, c'est parce qu'à quelque part on a eu besoin de réduire les coûts de main-d'œuvre pour demeurer compétitif. Si on empêche une entreprise de couper 1 % dans ses coûts de main-d'œuvre, bien, où est-ce qu'on peut aller chercher l'autre pour cent, ou ce 1 % ailleurs dans ses coûts pour compenser pour cette perte-là, sans discriminer à l'intérieur du groupe d'employés au sein d'une entreprise? Et c'est là que certaines révisions fiscales pourraient être intéressantes comme solution.

**M. Bécharde:** Mais il faudrait du moins avoir une législation qui n'oublie personne, qui ne laisse pas de trous ou qui laisse des gens sur le carreau. Si on se concentre sur le projet de loi n° 393, on oublie ceux qui sont régis par les normes; on oublie, par exemple, les jeunes médecins qui étaient là avant; on oublie quand même plusieurs personnes. Il faudrait avoir une législation plus globale qui permet de régler le problème en entier, d'offrir les mêmes possibilités de compensation; selon votre principe, les mêmes possibilités de compensation fiscale et ajustements fiscaux à tout le monde.

**M. Tanguay (Denis):** Effectivement. Je pense qu'une législation qui va interdire les clauses orphelin va l'interdire partout. Mais, s'il y a une mesure de discrimination, on doit l'interdire partout et, si on donne un avantage fiscal ou, enfin, si on prend des mesures fiscales pour favoriser la compétitivité des entreprises québécoises, je pense que toutes devraient en profiter, et non pas commencer à nuancer: Bon bien, tel type

d'entreprise devrait avoir tel genre de déductions fiscales, etc. Là, on retombe dans ce que je disais tantôt, ce qui devenait justement des complexités fiscales complètement inutiles dans notre économie.

**M. Bécharde:** O.K. Merci. Ça va.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci, M. le député. M. le député de Rivière-du-Loup.

**M. Dumont:** Merci, M. le Président. D'abord, je souhaite la bienvenue au représentant de la Jeune Chambre d'affaires de l'Outaouais. Votre mémoire était parmi les plus intéressants, mais il a été encore amélioré par vos images, entre autres celle des manchots de l'Antarctique. Je peux vous garantir que ça va revenir d'ici la fin des travaux de la commission parce que c'est une très belle image sur la solidarité entre les générations.

D'ailleurs, je pense que vous l'avez dit dans votre présentation, c'est une position de principe. Quand vous avez commenté l'interdiction partielle, vous avez dit: On ne peut pas être pour une chose la semaine et contre... ou contre une chose la semaine et la tolérer la fin de semaine. Et c'est pour ça que je m'étonne toujours quand j'entends des gens qui disent que, pour prendre leur... on a entendu ça la semaine passée, des gens qui disent que, pour prendre leur position, il va falloir qu'ils attendent la fin des travaux de la commission. Il me semble que, quand on rentre dans une commission comme celle-là puis qu'on regarde une situation, on est supposé avoir une position de principe en partant et non pas partir la commission avec le doigt mouillé pour voir d'où vient le vent. Mais enfin, on a lu ça dans les journaux.

Ce que je veux entendre... Bien d'abord, vous étiez... Le député de Groulx vous a fait partir sur une très bonne lancée tout à l'heure. C'est encore meilleur quand vous donnez vos opinions personnelles que quand vous vous limitez à votre mémoire. Je vais vous en poser une autre. Vous questionnez là-dedans la situation syndicale. Vous parlez des clauses orphelin, comment les jeunes là-dedans se font coïncider. Est-ce que le monopole syndical et la non-application... en fait, l'obligation de cotiser versus la non-application de l'obligation de défendre, est-ce que, dans cet élément de monopole syndical là, il n'y a pas une autre explication aux clauses orphelin?

**M. Tanguay (Denis):** C'est une pente très glissante, ha, ha! sur laquelle vous m'amenez. Je vous dirais que, et là mon échantillon est assez petit, mais j'ai parlé à quelques personnes qui, justement, faisaient partie d'une unité syndicale où il y a des clauses orphelin et, pour elles, le fait justement d'aller cotiser à ce syndicat-là après s'être fait imposer une clause qui venait amoindrir leurs conditions de travail par rapport à leurs aînés, elles considéraient ça comme étant vraiment, mais alors là vraiment effrayant en termes de solidarité syndicale. Et le fait que, nous, on soit ici aujourd'hui pour défendre cette solidarité-là entre jeunes, alors que ça devrait être l'argument, finalement, des syndicats, on trouve ça un peu

spécial, mais on le fait par solidarité pour les jeunes. Donc, si on n'a plus de solidarité syndicale dans certains cas, bien, on espère au moins que la solidarité des jeunes va pouvoir venir compenser pour ce qui a été fait dans le passé et ce qui pourrait être fait dans le futur.

**M. Dumont:** Donc, vous êtes un peu d'accord avec moi, que, dans une législation, ça pourrait être envisagé de donner des dents à l'obligation de représenter si on veut maintenir l'obligation de cotiser.

L'autre question que je vais vous poser, je l'ai posée à la Jeune Chambre de Montréal hier. Les groupes du patronat, de la Chambre de commerce du Québec nous parlent de flexibilité, de concurrence qui s'applique plus ou moins, parce que, dans le cas des municipalités, qui sont les plus gros utilisateurs de clauses orphelin, il n'y a aucune forme de concurrence, et on oublie toujours comme l'envers de la médaille, et c'est les groupes de jeunes qui nous l'amènent, les groupes de jeunes impliqués dans le dossier économique comme vous l'êtes qui nous disent: Il y a un autre aspect à l'appauvrissement puis à la détérioration des conditions économiques d'une génération, c'est que, si on veut que l'industrie de la construction, elle marche, puis le marché immobilier puis tout ce qui vient avec, la natalité puis tout ce qui vient avec au niveau économique, il faut qu'il y ait des jeunes, quelque part, entre 20 et 30, 35, 40 ans qui finissent... Il y a des jeunes de la ville de Laval, hier, qui sont venus nous voir. Le gars, il est rendu à 40 ans, il a quatre enfants et il est encore occasionnel avec je ne sais pas combien de pour cents de moins de salaire que les autres puis d'avantages qu'il n'a pas, de congés qu'il n'a pas. Est-ce que ça, vous le voyez, vous, en étant impliqué dans le monde des affaires, les conséquences économiques de toute une série... Parce que là on étudie les clauses orphelin, mais il y a tout un paquet de phénomènes parallèles qui sont des façons de placer les jeunes dans des situations discriminantes. Est-ce que vous les voyez, les conséquences économiques de ça?

**M. Tanguay (Denis):** Bien, il y a effectivement des conséquences économiques à long terme importantes si on empêche ou si on diminue les opportunités économiques de toute une génération de jeunes. Dans le milieu des affaires comme tel, on a peut-être moins d'exemples. Mais le fait que le jeune, comme je disais tantôt, qui sort de l'université, par exemple, et qui se ramasse avec un fardeau de dettes d'études de 30 000 \$, par exemple, bien, à long terme, ce 30 000 \$ qu'il retourne dans le système bancaire pour rembourser son prêt aurait pu être utilisé autrement, en consommation ou peu importe. Évidemment, on pourra me dire que le 30 000 \$ va être prêté ailleurs puis qu'il va revenir dans le système économique, etc. C'est un autre argument.

Mais le fait de renier à toute une génération de personnes le pouvoir de s'établir ou de dépenser de façon tout à fait rationnelle et d'embarquer dans ce système de consommation là qui est essentiel au bon fonctionnement d'un système économique, qu'est-ce qu'on fait de toute

cette génération-là? Il vont arriver à 50 ans, à 60 ans et ils seront devant rien. Ils n'auront pas été habitués à fonctionner dans un système économique qui devrait être le leur. Il y a des conséquences économiques à long terme, c'est certain. Une d'entre elles peut être la fuite des cerveaux, comme les médecins, qui m'ont précédé, l'ont mentionné. Effectivement, il ne suffit pas de dire qu'il y a 1 000 000 de personnes qui vont quitter le Québec demain matin à cause de phénomènes x, y ou z. Mais le fait qu'il en part une cinquantaine, ou une centaine, ou 200 ou 300, on le voit avec les informaticiens qui s'en vont vers la Californie, on les perd, ces gens-là, au Québec, et ils ne reviennent pas. Leur million demeure en Californie et c'est toute l'économie du Québec qui ne profite pas de ça. Évidemment, on déborde des clauses orphelin ici, mais toutes les...

**M. Dumont:** Mais je suis aussi l'auteur d'un rapport sur cette question-là...

**M. Tanguay (Denis):** Sur la fuite des cerveaux, oui.

**M. Dumont:** ...sur l'exode des cerveaux. Ça fait que ça m'intéresse.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci, M. le député. M. Tanguay, je vous félicite de nous avoir présenté avec autant de clarté, de précision et, je dois le dire, de manière sympathique, la position de votre organisme, et en particulier la situation particulière que vivent les entreprises de l'Outaouais. Au nom de la commission, je vous remercie et je vous souhaite un bon voyage de retour dans l'Outaouais.

● (15 h 50) ●

**M. Tanguay (Denis):** Merci beaucoup, M. le Président.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Beaulne):** Alors, j'inviterais maintenant les représentants de l'Association du Barreau canadien à s'approcher à la table de la commission. Messieurs, la commission vous souhaite la bienvenue. Vous connaissez nos procédures: 20 minutes pour la présentation de votre rapport et, par la suite, nous échangerons. Je vous demanderais de vous identifier pour les fins de la transcription de même que pour les auditeurs qui suivent nos débats.

#### Association du Barreau canadien

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Merci, M. le Président. Mmes et MM. les députés. Mon nom est Pierre-C. Gagnon. Je suis président depuis une semaine de la division Québec de l'Association du Barreau canadien. J'exerce le droit comme avocat, ici à Québec, au cabinet Lavery, de Billy, et ma pratique se concentre en droit du travail du côté patronal.

Je suis accompagné de trois collègues que je vous présente immédiatement. À ma gauche immédiate, Me Thierry Bériault, qui est président de la section des avocats spécialisés en droit du travail, qui est avocat à Montréal, et la pratique de Me Bériault se concentre en droit du travail du côté syndical. À sa gauche, je vous présente Me Frédéric Nadeau, qui, jusqu'à un peu plus récemment cette année, était rédacteur en chef du périodique *La Presse juridique* qui est une publication spécialisée de Montréal, mais qui s'est depuis joint au cabinet Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière, de Montréal, où il oeuvre, lui aussi, en droit du travail syndical, et Me Nadeau est un des rédacteurs principaux de notre mémoire. Et, à ma droite, je vous présente M. Normand Laberge, qui est le directeur exécutif de la division Québec de l'ABC, et M. Laberge est de Montréal.

Nous sommes un organisme distinct du Barreau du Québec, comme vous le savez sans doute. Nous ne sommes pas un ordre professionnel chargé de régir l'exercice de la profession. Nous ne sommes pas un organisme à adhésion obligatoire. Nous sommes une association de bénévoles à association volontaire. Et pour ceux que notre nom pourrait confondre, nous sommes une association qui regroupe non seulement des avocates et des avocats, mais aussi des notaires, des juges, des professeurs de droit et des étudiants en droit. Alors, nous sommes vraiment une association de juristes au sens très large.

Le mémoire que nous livrons aujourd'hui est le fruit du travail de bénévoles qui aiment en faire un petit peu plus pour bien représenter la communauté juridique auprès de la collectivité et tenter aussi de nous rendre utiles à cette collectivité québécoise. Et je précise que la division québécoise de l'ABC agit dans ce genre de dossiers de façon entièrement autonome de l'entité nationale qui est basée à Ottawa, et je vous pose la question: Est-ce un cas de fédéralisme réussi ou un modèle de souveraineté-association? Nous n'en savons trop rien.

Un autre point à souligner, c'est que nous ne venons pas soutenir un point de vue syndical ou patronal. Une des particularités de la section droit du travail — et il y en a d'autres, par exemple, en droit criminel où on va voir autant des avocats en défense que des procureurs de la couronne — est de regrouper des juristes de milieux divers, que ça soit syndical, patronal, gouvernemental, universitaire, et nous comptons même parmi nos membres des juges qui, par définition, sont neutres. Je dois dire, par contre, que ce sont des gens des milieux patronal et syndical qui, ici, ont fait équipe pour préparer ce mémoire.

Alors, nous parvenons au sein de notre section à nous entendre sur des consensus, en espérant que le résultat puisse être utile à vos travaux. Mais, pour réussir à faire consensus, nous avons dû travailler avec certains compromis, évidemment, et peut-être rogner nos positions les plus vigoureuses pour trouver un juste milieu. Et nous avons dû aussi nous résoudre à nous en tenir à des positions plus juridiques que politiques, et on espère que vous ne nous en tiendrez pas rigueur. Et je souligne que la position qui est soutenue devant vous cet après-midi est

celle de la division Québec dans son ensemble, par sa structure dirigeante, dans la mesure où elle a endossé le mémoire qui avait été élaboré par la section de droit du travail à prime abord.

Mes Bériault et Nadeau vous souligneront les faits saillants de notre mémoire dans un instant, mais, moi, je me limite à vous livrer son message fondamental.

À nos yeux, la solution n'est pas judiciaire et probablement pas entièrement législative ou juridique. La question des clauses orphelin, ou des clauses à double palier, peut faire l'objet de procès serrés et spectaculaires jusqu'en Cour suprême du Canada, et vous avez devant vous des avocats qui n'ont certainement pas froid aux yeux si c'est le genre d'initiative que commande l'intérêt de leur client. Mais, comme on le dit chacun d'entre nous très souvent à nos clients, qui n'écoutent pas toujours — et vous l'avez déjà entendu — le pire des règlements vaut le meilleur des procès.

Nous croyons que c'est ici un cas où la sensibilisation de tous les intervenants — et que l'on pense ici aux syndicats, aux entreprises, aux travailleuses et travailleurs — à ce problème est fondamentale, et je pense que cette sensibilisation, votre commission y réussit fort bien, compte tenu de la couverture médiatique que vous recevez et qu'on peut suivre avec grand intérêt de jour en jour. C'est un cas aussi où la dissémination d'informations constitue certainement le point de départ d'une solution qui se veut harmonieuse, et il en manque encore, de l'information, sous forme statistique, sur l'ampleur du phénomène et ses ravages ou ses implications. Et c'est un cas où nous pensons qu'il faut songer à la mise en place de structures de discussions dans chaque entreprise. Parce qu'on peut regrouper le phénomène sous le vocable des clauses à double palier, mais vous savez déjà, par les interventions qui nous ont précédés, que ce problème-là se manifeste sous toutes sortes de formes, parfois plus subtiles que d'autres, dans toutes sortes de contextes, avec des entreprises qui sont en situation financière ou économique très, très variable. Et nous pensons qu'on peut difficilement songer à du prêt-à-porter, une solution, «one fits all», pour toutes les entreprises, et pour tous les travailleurs, et pour toutes les instances syndicales du Québec.

Alors, on vous propose une approche qui ressemble à celle de l'équité salariale, une approche aussi qui ressemble à celle qui a été mise en place, avec un certain succès, pensons-nous, pour les problèmes de santé et de sécurité au travail, et nous préconisons une approche proactive qui doit être tentée avec conviction avant de faire appel à l'artillerie lourde. Pour utiliser une métaphore — et apparemment il y a des gens, des professionnels de la santé qui nous ont précédés ici — nous venons préconiser une médecine douce avant de recourir à la neurochirurgie.

● (16 heures) ●

Notre position s'inscrit dans une plus vaste logique au sein de l'Association du Barreau canadien parce que, comme organisation — et je peux longuement vous entretenir de ce sujet-là s'il vous intéresse — nous

préconisons une réingénierie importante des systèmes de justice civile, et ça englobe la justice administrative, la justice dans le domaine des relations de travail, pour réduire l'enflure procédurale, favoriser les règlements hors cours et hâter la tenue des procès quand il n'y a pas d'autre solution possible.

Et, pour revenir sur ce que je vous disais tantôt, le problème des clauses orphelin peut donner lieu à des débats judiciaires très, très intéressants de notre point de vue, mais il n'est pas facile de prédire l'issue de ces procès-là qui pourraient être très, très fructueux pour les travailleurs dans une entreprise X, mais échouer parce que la situation pour l'entreprise Y, de l'autre côté de la rue, est totalement différente. Et c'est dans cet esprit que je vous invite à tenir compte des explications de mes collègues.

Moi, je cède mon temps d'antenne, tout d'abord, à Me Thierry Bériault qui va vous cerner l'état actuel du droit tel que nous l'avons analysé et, ensuite, Me Frédéric Nadeau va vous présenter les pistes de solution que nous mettons de l'avant. Je vous remercie.

**M. Bériault (Thierry):** Alors, bonjour à tous! Comme Me Gagnon vient de le souligner, on va brosser peut-être l'état du droit actuel au Québec avant de suggérer des solutions. Et la raison en est simple, c'est un petit peu une approche juridique qu'on a, évidemment, on est une association de juristes. La première approche, quand on a un problème, c'est de se demander: Est-ce qu'il existe une solution en droit québécois ou en droit canadien qui peut faire en sorte de régler le problème? Parce que, si on a une disposition législative qui protège les travailleurs contre les clauses orphelin, il n'y aura pas lieu d'aller plus loin et on s'en tiendra à cette disposition législative là.

Dans la rédaction du rapport, le comité de la section *Droit du travail* a eu deux difficultés majeures. La première de ces difficultés-là est la définition de la clause orphelin. Après avoir lu les débats, même sur Internet, de ce qui s'est dit ici, je pense qu'il est clair qu'on a de la difficulté encore aujourd'hui à mettre le doigt sur ce qu'est véritablement une clause orphelin. Et ça, quand on doit faire une analyse juridique, de un, à savoir si la loi protège ou interdit ces clauses-là, et, de deux, si un travailleur a des recours efficaces devant des tribunaux, il faut savoir à quoi on s'adresse, et je pense qu'il y aura un travail à faire.

Je pense que le document de réflexion faisait quand même un tour d'horizon des différentes clauses qui pouvaient se poser dans une entreprise, mais je pense qu'il se pose encore des difficultés — et c'est ce qu'on a dit dans notre mémoire — quant à la définition précise d'une clause orphelin. Je peux vous dire qu'on a eu de nombreux débats, je dirais, qui ont duré plusieurs heures sur la seule question de la définition et, malheureusement, on n'a pas pu en arriver à une définition qui nous satisfait pleinement. Je pense qu'on doit comprendre que la difficulté se pose compte tenu de la complexité et des différentes conditions de travail qu'il peut y avoir dans une entreprise.

La deuxième difficulté à laquelle nous nous sommes heurtés, c'est le manque de données. Je pense que, entre autres, on a quelques données dans le secteur public et parapublic mais, dans le secteur privé, on n'a pas mis la main sur des données suffisantes pour pouvoir se faire une idée. Alors, avant de dire: Est-ce qu'on a une solution législative à proposer, il faut savoir quelle est l'importance du problème, parce que la mesure législative sera à la grandeur de l'importance et de la complexité du problème qui est soulevé. Or, nous, on en est venus à la conclusion, en regardant tous les documents qui ont pu nous passer sous la main, que nous n'avions pas les données suffisantes pour en arriver à une solution juridique claire et précise. Et Me Nadeau aura l'opportunité d'élaborer là-dessus.

Maintenant, en ce qui concerne l'état du droit, nous avons divisé notre étude en deux sections. Nous avons d'abord étudié le droit québécois et les lois canadiennes qui s'appliquent en territoire québécois, pour ensuite se pencher sur ce qui se passait dans les autres provinces. Parce que vous verrez que dans les autres provinces, le problème des clauses orphelin, ce qu'on appelle les «grandfathering clauses» ou «grandfather clauses», qui se rapprochent plus ou moins des clauses orphelin, a fait l'objet de plusieurs débats judiciaires et sociologiques.

Donc, du côté québécois, je pense que la première analyse qui devait être faite, c'est relativement à la Charte québécoise des droits et libertés. Pourquoi? Parce que le débat s'est orienté, au cours des derniers mois, sur la question de la discrimination selon l'âge. Et les gens qui ont fait des pressions pour les clauses orphelin se sont basés sur l'injustice qui était causée aux jeunes. Or, la loi la plus fondamentale au Québec étant la Charte, nous nous sommes penchés sur le problème de la Charte.

Et, après analyse de la Charte, nous en avons convenu qu'un seul article, véritablement, pouvait apporter une certaine solution judiciaire aux clauses orphelin, et c'est l'article 19. L'article 19 de la Charte prescrit qu'à travail égal il doit y avoir un traitement égal pour chaque salarié. Or, encore une fois, il y a deux petits pépins quand on est rendu à appliquer cet article 19. Le premier pépin est la question de l'ancienneté, de la durée de service. L'article 19 de la Charte dit bien qu'il peut y avoir une différence de traitement basée sur l'ancienneté, sur la durée de service, sur l'expérience d'un travailleur. Or, la plupart des clauses orphelin que nous avons pu observer dans nos pratiques respectives sont basées soit sur l'ancienneté ou la durée de service. C'est vrai qu'il y a un impact sur l'âge et j'y reviendrai, mais les gens qui sont touchés sont les gens qui entrent en entreprise ou qui sont entrés depuis quelques années en entreprise. Donc, c'est souvent une différence, une iniquité dans le traitement, basée sur principalement la durée de service.

J'entendais tout à l'heure le monsieur nous parler de l'ancienneté et des problèmes que ça pouvait causer. Je rappellerai seulement que — et ce n'est pas quelque chose qui est en jeu, je pense, ni du côté patronal ni syndical — l'ancienneté est une des données fondamentales des relations de travail collectives au Québec. Il faudrait se garder, à tout le moins, d'écarter une notion d'ancienneté

sans y réfléchir très sérieusement et sans risquer de déstabiliser les relations de travail d'une façon — et je vous le dis — extrêmement importante au Québec. Les conventions collectives sont basées sur l'ancienneté. C'était un aparté.

Par contre, la difficulté qu'on a avec l'article 19, c'est que non seulement l'employé aura à démontrer, s'il veut se plaindre d'un traitement inégal, qu'il y a une différence de traitement ou dans le salaire ou dans une autre condition de travail, mais il devra démontrer qu'il y a une discrimination selon la Charte, selon l'article 10 de la Charte, et donc qu'il est discriminé selon son âge, selon son sexe, selon son orientation sexuelle, etc.

On a encore analysé la question sous l'angle de l'âge parce que la question du sexe dans l'iniquité salariale, en tout cas, on est sur la voie de la régler avec la Loi sur l'équité salariale, mais sur le côté de l'âge, qu'est-ce qui se passe? Quand on parle de l'âge des gens, c'est beau de dire que je peux être discriminé selon mon âge, mais de quel âge on parle et de quel groupe d'âge on parle? Parce qu'un tribunal va avoir de la difficulté, même le Tribunal des droits de la personne, à identifier le groupe d'âge. Tout à l'heure, on parlait encore du cas du syndiqué de Laval qui avait 40 ans. Est-ce que c'est un jeune, la personne? Est-ce qu'il fait partie d'un groupe d'âge distinct? Alors, il y aura, pour ce travailleur-là, un lourd fardeau devant le tribunal.

Et je vous dirais qu'un des problèmes qui va se poser pour ce travailleur-là... Et si je le rencontre à mon cabinet, c'est la première chose que je vais lui dire: Est-ce que, monsieur, vous êtes équipé pour vous battre et contre votre syndicat et contre votre employeur? C'est ça le gros problème de la Charte. Le gros problème de la Charte, c'est que l'employé et le syndicat... Peu importe si c'est intentionnel ou pas, la violation de la Charte, vous n'avez pas à prouver que la personne voulait ou que le syndicat voulait absolument discriminer, dès qu'il y a une discrimination, il y a responsabilité.

Or, on se retrouve devant un gros problème et, à moins que les jeunes dans une entreprise puissent se regrouper à plusieurs dizaines ou à plusieurs centaines, ils vont avoir de la difficulté à faire valoir leur point de vue. Et, comme Me Gagnon disait, l'issue du procès est tout à fait... On ne peut pas prévoir cette issue-là. On ne peut savoir ce qui va se passer exactement, c'est vraiment lié à la preuve qui va être faite. D'une entreprise à l'autre, tout dépendant de la façon dont les clauses sont rédigées, de la façon dont ça s'est fait, vous allez arriver, avec deux entreprises avec des clauses similaires mais avec des faits différents, à un résultat juridique tout à fait contraire.

Or, c'est pour ça qu'on en est arrivés à la conclusion que le recours à la Charte, bien que théoriquement vous pouvez protéger les jeunes par ce biais-là et qu'on n'écarte pas la possibilité qu'un groupe de jeunes puisse se servir de la Charte pour faire annuler des clauses orphelin et obtenir compensation, nous en sommes venus à la conclusion que c'est un recours tout à fait inefficace présentement, et probablement irréaliste pour les employés dans le domaine collectif, et je vous dirais même

encore plus irréaliste pour les salariés qui ne sont pas syndiqués. Je trouve qu'on n'en discute pas beaucoup, de ces salariés là qui ne sont pas syndiqués. Parce que si vous voulez agir au niveau collectif, vous devrez agir également au niveau individuel. Vous ne prohiberez pas des conditions de travail inéquitables dans le domaine collectif sans le faire dans le domaine individuel.

**Le Président (M. Beaulne):** Me Bériault.

**M. Bériault (Thierry):** Oui.

**Le Président (M. Beaulne):** Je vous rappellerai simplement qu'il reste quatre minutes pour...

**M. Bériault (Thierry):** L'ensemble?

**Le Président (M. Beaulne):** ...l'ensemble de la présentation. Vous aurez le temps de revenir suite aux questions qui pourront vous être posées, mais j'aime mieux vous rappeler tout de suite plutôt que de vous interrompre dans quatre minutes.

**M. Bériault (Thierry):** Bien, je vais passer la parole immédiatement à Me Nadeau et je reviendrai dans la période des questions. Merci.

**M. Nadeau (Frédéric):** Merci. Bonjour. D'abord dire qu'il y a deux choses importantes à retenir lorsqu'on considère ce qu'on a avancé comme pistes de solution. D'abord, loin de nous était de suggérer une solution politique. Je pense que, à la suite de la commission, il va y avoir des décisions politiques qui vont devoir se prendre, ce n'est pas notre rôle. On ne considère pas que c'est notre rôle de s'engager dans cette voie-là.

• (16 h 10) •

Deuxièmement, comme mes collègues l'ont mentionné, on a fait face au problème de l'information. On trouvait qu'on avait de la difficulté à arriver avec une proposition législative précise compte tenu un peu du manque d'information qualitative, je dirais, sur les clauses orphelin, et je m'explique. On aurait aimé avoir, peut-être, des échantillonnages assez variés de ces clauses-là de façon à en connaître un peu les tenants et les aboutissants dans leur fonctionnement. Ensuite, je dirais aussi que dans le secteur privé non syndiqué on n'a à peu près aucune information sur ce qui se passe dans ce domaine-là. Donc, il était très difficile pour nous de suggérer à la commission de s'orienter plus vers le Code du travail ou plus vers la Loi sur les normes en ne sachant pas ce qui se passe actuellement dans les domaines non syndiqués.

Alors, ceci dit, du côté des solutions on a divisé notre mémoire en deux parties, un peu sur le modèle du document *Vers une équité intergénérationnelle*. Alors, il y a d'abord le pacte social et ça nous apparaît à court terme la meilleure solution, compte tenu du manque d'information dont on a fait mention auparavant. Cette solution-là permettrait notamment d'obtenir l'information qui manque et de commencer à sensibiliser les intervenants

à ne pas utiliser les clauses orphelin. Je pense que la commission en elle-même a déjà été un bon départ dans ce sens-là. Cependant, si le gouvernement décidait effectivement de légiférer de façon directe, notre position est que la loi, enfin, le modèle de loi le plus approprié pour le faire serait un modèle calqué sur la Loi sur l'équité salariale.

Et pour un peu faire écho à ce que mes collègues ont dit, ce type de loi, qui est un type que je qualifierais de proactif, permet d'intervenir directement dans les entreprises pour corriger le problème au lieu de créer encore un autre recours coûteux, qui prend du temps et auquel je ne suis pas certain que les jeunes vont avoir recours, compte tenu du fait qu'ils devraient probablement, notamment, se battre à la fois contre leur syndicat et leur employeur, avec tous les coûts que ça suppose et les énergies que ça suppose.

Finalement, on a écarté une modification à la Charte, notamment à cause du problème causé par le recours, mais aussi parce qu'on a eu la crainte suivante, c'est-à-dire qu'une modification à la Charte rende discriminatoire la notion même d'ancienneté. Selon nous, c'est une solution ou c'est une conséquence qui perturberait inutilement le domaine des relations de travail au Québec. Voilà.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci. Alors, j'invite le ministre à amorcer nos échanges.

**M. Rioux:** Alors, messieurs, je vous remercie. Vous avez eu l'occasion, d'ailleurs, de nous aider dans nos réflexions. À une reprise ou deux, vous êtes venus vous présenter devant la commission parlementaire et on a toujours bien apprécié ce que vous avez apporté comme réflexion.

Vous semblez privilégier la Loi sur l'équité salariale. La Loi sur l'équité salariale, bon, vous le savez, ça vise à corriger des écarts salariaux qui sont dus à une discrimination systémique, fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui travaillent dans des catégories d'emploi à prédominance féminine. Quand on regarde cette loi-là, on se dit: Coudon, lorsque le Barreau vient devant nous, il nous propose la Loi sur l'équité. Est-ce qu'on mélange égalité de rémunération ou équité de rémunération? Je ne sais pas si vous avez regardé ça attentivement, mais il me semble que cette loi-là a des objectifs précis et vouloir lui faire jouer un autre rôle, ça serait peut-être difficile. Je ne vous dis pas que c'est impossible, mais ça serait peut-être difficile et, en cela, j'aimerais ça que vous nous aidiez à bien saisir le sens de votre intervention.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Alors, M. le ministre, ma réponse la plus courte, c'est que nous ne proposons pas comme tel d'amender la Loi sur l'équité salariale pour la rendre applicable à des problèmes de discrimination ou d'inéquité sur la base de l'âge ou pour s'attaquer comme tel aux clauses orphelin. Ce que nous proposons, c'est une approche proactive du même genre. Nous sommes conscients que nous ne sommes pas allés plus loin que

cette suggestion générale, nous n'avons pas eu le temps de nous pencher sur la structure précise qu'aurait cette loi-là. Nous sommes conscients qu'on ne pourrait pas appliquer intégralement et automatiquement, sans modifications importantes, les mécanismes qui ont été mis en place dans la Loi sur l'équité salariale telle qu'on la connaît actuellement mais, comme on l'a mentionné tantôt, on pense qu'il faut songer à mettre en place des structures de dialogues entreprise par entreprise, faire en sorte que s'assoient les gens avec leurs statistiques à eux ou à elles entre les mains et qu'on voie à mettre en place des discussions qui peuvent amener des solutions. C'est l'analogie que nous faisons, sans plus.

**M. Rioux:** Parce que vouloir contrer des pratiques de rémunération à plusieurs paliers et la discrimination systémique qui existe dans certaines catégories d'emploi occupé par des femmes, je pense que vous avez bien compris que ça ne serait pas simple. Mais cependant, vous aimeriez voir les comités qui se mettent en place en vertu de la loi dans les entreprises jouer un rôle pratique, concret. Ça serait quoi, leur mission, leur mandat? Vous faites preuve de pragmatisme en suggérant ça, dans un sens, parce que c'est vrai que c'est une structure qui est déjà là, prévue par la Loi sur l'équité. Alors, comment ces comités-là fonctionneraient-ils?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Bien, ce pourrait être les mêmes comités qui feraient peut-être ça dans une deuxième étape, on n'en sait trop rien. Ça pourrait être des comités distincts qui fonctionneraient de façon parallèle. Sans m'aventurer sur le terrain politique, si je comprends bien, vous avez eu des représentants syndicaux qui vous disent qu'ils ne les aiment pas trop, trop, ces clauses à double palier là. Vous avez des représentants patronaux — et je comprends que c'est plus nuancé — qui vous disent que, dans le fond, c'est souvent bien à contrecœur qu'ils laissent ça s'implanter dans leurs propres entreprises. Alors, tout le monde semble avoir un peu mauvaise conscience de l'existence de ces clauses-là.

On pense que d'en parler au sein d'entreprises peut amener une conscientisation. On ne prétend pas que ça va régler le problème magiquement, mais on pense qu'à force d'en parler il va s'instaurer des conditions propices à des correctifs qui vont se passer d'interventions judiciaires, en tout cas.

**M. Rioux:** Votre collègue, à votre gauche, oui, disait tout à l'heure: Il faut faire bien attention lorsqu'on commence à jouer avec l'ancienneté, c'est un élément fondamental des relations du travail au Québec. C'est vrai. Dans le mémoire — je pense que c'est à la page 14 — vous dites bien... Oui, c'est ça, la page 14, je m'excuse: «À notre avis, le législateur devrait s'abstenir d'adopter une disposition qui rendrait systématiquement discriminatoire toute clause orphelin; ce faisant, il risquerait de rendre discriminatoire la notion même d'ancienneté, ce qui pourrait avoir des répercussions quand même très graves.»

Ça veut dire qu'au fond vous seriez plus favorables à un pacte social où les gens, de bonne foi, disent: On met fin à ça, ces histoires de clauses orphelin, et on se fait confiance. Mais, si vous avez suivi un peu nos débats, les gens, pour la plupart, je vous dirais — à part le monde patronal, mais patronal adulte, c'est-à-dire plus vieux que les jeunes chambres de commerce puis ce monde-là — eux autres viennent dire: Oui, on pourrait vivre avec un pacte social. On en a conclu un en 1992 puis il n'a pas marché, par exemple. Ça, il faut avoir un peu de mémoire aussi.

Alors, on a l'impression bien nette que même les jeunes qui ont des tendances patronales, que ceux qui sont dans les syndicats ou qui viennent d'ailleurs disent: On ne peut pas faire confiance à ce monde-là, on les a essayés puis ça n'a pas marché. Puis ils se retrouvent entre eux au sein du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Il y en a même qui ont fait une mauvaise blague. Je ne sais pas si c'est le député de Kamouraska-Témiscouata ou le député de Rivière-du-Loup qui disait: Si on veut faire mourir un projet, confiez-le au CCTM.

Mais vous autres, vous nous lancez comme message de tenter d'aller jusqu'au bout; avant de légiférer, essayer de s'entendre d'une autre façon. Pourquoi cette confiance que vous faites au monde patronal et syndical?

• (16 h 20) •

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Moi, je vais vous répondre par une métaphore, M. le ministre. Si nous étions des médecins, nous serions très réticents à faire de la chirurgie dans ce dossier-ci parce qu'on n'a pas, d'après nous, tous les tests de laboratoire et toutes les radiographies entre les mains. Et on a peur qu'en faisant la chirurgie on fasse plus de dégâts qu'on va venir corriger un mal qui est identifié. Mais, comme on l'indique au bas de la page 14, on risque, en essayant d'apporter un correctif législatif, de vraiment déstructurer l'échafaudage des relations de travail au Québec, qui est basé avec sa pierre de base sur l'ancienneté, comme l'ont dit mes collègues tantôt.

**M. Rioux:** Vous ne me répondez pas mais je décède que vous plaidez plutôt l'absence de réflexion approfondie, l'absence de moyens à la disposition du législateur. Les conditions favorables à une législation n'étant pas réunies, vous dites: Attention, vous prenez des risques, vous risquez de causer plus de dommages que le bien que vous voulez faire.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Oui. Maintenant, M. le ministre, moi, je veux ajouter quelque chose. Au moment où nous avons rédigé ce mémoire-là, évidemment, nous n'avions pas le bénéfice de toutes les interventions que vous avez reçues en commission parlementaire. Il se peut que j'aie devant moi des gens qui se sentent prêts à la faire, cette neurochirurgie-là. Alors, moi, je vous dis: Bonne chance. Allez-y avec beaucoup de finesse, vous avez un patient très précieux sur la table d'opération devant vous. Et, si vous pensez être capable de faire une intervention législative qui va être entièrement bénéfique sans occasionner de dommages, moi, je vous lève mon

chapeau. Et, bien que nous ayons tenté de nous tenir au courant de vos travaux, évidemment, vous y avez été beaucoup plus attentif que des gens qui suivent ça à distance avant de comparaître devant vous.

**M. Rioux:** Merci.

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

**M. Béchard:** Merci, M. le Président. Me Gagnon, Me Bériault, Me Nadeau, Me Laberge, bienvenue. Je vous dirais que je suis très heureux de votre présentation pour plusieurs raisons. Parce que, premièrement, on a eu, depuis le début de cette commission-là, énormément de problèmes, à savoir un, la définition comme telle d'une clause orphelin et la... Parce que, si jamais on n'a pas une définition complète, si jamais on n'a pas une définition claire, le jour où cette situation-là va se retrouver devant les tribunaux, contestée, c'est la pierre angulaire. C'est là, dans la définition, où commence et où finit une clause orphelin. Et je vous dirais, de tous les groupes qu'on a eus jusqu'à date, il y a un certain consensus que, bon, c'est une discrimination, pas basée sur l'âge mais peut-être sur la date d'embauche — on peut le prendre comme ça — mais ce n'est pas clair, où ça commence et où ça se termine.

Par exemple, ce matin, on a eu un groupe qui disait que le fait d'avoir plus d'échelons après telle date pour atteindre le même salaire qu'avant telle date ce n'était pas une clause orphelin pour eux, alors qu'on a d'autres groupes qui disent que c'en est une et que c'est flagrant. Et moi, je suis plutôt de l'avis que c'en est une aussi. À partir du moment où ça te prend plus de temps à atteindre le même niveau, même si tu l'atteins, tu ne retrouveras jamais ce que tu as perdu dans les 10 ans au lieu des huit ans que ça t'a pris pour l'atteindre. Donc, le premier point, la définition est extrêmement importante.

Deuxième point, toute la question des recours. Vous savez, à un moment donné, j'ai demandé, aux crédits, au ministre responsable de la Jeunesse qu'est-ce qu'il entendait faire sur les clauses orphelin et il m'a répondu: Bien, il y a la Commission des droits de la personne. Les gens ont juste à aller devant la Commission des droits de la personne avec ça. Et quand la Commission des droits de la personne est venue ici, ils nous ont dit qu'il n'y avait pas eu ou presque pas de recours. Ça commençait. On se retrouve dans une situation où c'est presque un tiers impliqué qui doit porter plainte. Il y a une entente entre le syndicat et entre le patronat, et c'est un élément de cette entente-là. Donc, juste sur les recours, avant d'aller plus loin, il y a présentement... On ne peut pas dire que ce qui existe présentement, que les recours qui existent permettraient d'enrayer efficacement le phénomène des clauses orphelin.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Me Bériault.

**M. Bériault (Thierry):** Si je comprends bien ce que vous dites, c'est que les recours actuels ne permettraient pas d'enrayer ce phénomène-là.

**M. Bécharde:** Parce qu'à la limite il y a des gens qui disent: Il y a déjà, dans les lois, des éléments qu'on peut prendre et peut-être que juste à modifier une loi ou un article on réussirait à enrayer une partie du phénomène des clauses orphelin. Mais tout le phénomène des recours est fondamental aussi.

**M. Bériault (Thierry):** C'est exactement ça. C'est que c'est un problème beaucoup plus fondamental. Même si la Commission vous a dit qu'il commençait à y avoir des recours, je pense que la Commission n'est pas dupe non plus. On se rappellera que c'est la Commission qui avait proposé la piste de la Loi sur l'équité salariale à l'époque.

La raison pour laquelle la Commission l'a proposée, c'est simple, c'est que la Charte n'était pas assez efficace pour enrayer le problème. Alors, quand Me Nadeau faisait référence à pourquoi on faisait appel aux structures de l'équité salariale, c'est un peu pour ça. Ce n'est pas parce que vous allez faire une modification à la Charte ou des petites modifications un peu partout... Exemple, il y a un projet de loi privé qui a été déposé à l'effet de déclarer... une modification du Code du travail pour déclarer les clauses orphelin illégales.

Or, ça ne règle pas le problème que j'ai soulevé tout à l'heure. Même si vous amendez le Code du travail, qu'est-ce que vous faites des autres travailleurs au Québec qui, eux aussi, ont droit à une justice en emploi? Alors, dans ce sens-là, effectivement on ne pense pas que d'y aller à petits tâtons et de faire des modifications un peu partout dans les lois c'est une solution viable. C'est pour ça que Me Gagnon vous a un petit peu exposé la façon dont on voyait comment aborder le problème sur l'équité salariale et comment créer des comités en entreprise. Mais lorsqu'on a eu des discussions en comité à la section *Droit du travail*, on n'a pas écarté la possibilité d'avoir une loi semblable à la Loi sur l'équité salariale, parce qu'on a été conscients, nous, du problème politique que pourrait poser l'amendement de la Loi sur l'équité salariale puisque le préambule même de la Loi sur l'équité salariale dit que c'est pour enrayer le problème d'inéquité entre les sexes, entre les hommes et les femmes. Donc, on est conscients de ça mais, comme Me Gagnon le disait, on ne veut pas aller plus loin en vous suggérant d'autres pistes avant d'avoir les données.

Et quelle est la façon d'aller chercher ces données-là? Me Gagnon l'a souligné, c'est d'aller dans les entreprises, cas par cas. Est-ce qu'on aura, comme dans la Loi sur l'équité salariale, un superorganisme qui prendra ces données-là et tentera de rendre un rapport là-dessus? On n'a pas été aussi loin que ça, mais ce sont des pistes qu'on peut vous suggérer, qui pourraient être innovatrices et qui pourraient faire en sorte que, dans une étape ultérieure, on pourrait avoir une idée beaucoup plus précise de quelle intervention on pourrait se prévaloir.

**M. Bécharde:** Moi, j'aime beaucoup cette idée, parce que c'est depuis, je dirais, le début ce qu'on propose ici. C'est qu'on dit que si on y va juste sur le Code, on

oublie énormément de personnes. Si on y va seulement sur les normes, il y a aussi des risques par rapport au Code et à tout le processus de recours dans ces cas-là. Si on y va seulement sur les normes, quelqu'un qui est régi selon une convention collective, quels vont être ses recours? Est-ce que son syndicat va le défendre en cas de grief? En tout cas, toute cette procédure-là ferait en sorte qu'à un moment donné tu perds, la personne se perd, puis elle va dire: Bien, regarde, je vais l'endurer là, c'est rendu trop complexe puis je n'ai pas, personnellement ou même collectivement, les moyens de me payer ce débat-là.

Et l'autre élément aussi, c'est, si on y va sur ces deux éléments-là, on oublie, par exemple, les jeunes médecins, et il y a toute la question de la fonction publique avec la Loi sur la fonction publique. Donc, il y a différentes lois qu'il faut regarder. Et moi, je vous dirais que votre approche me plaît énormément sur le fait que, comme vous le dites, dans le cas de l'équité salariale, c'est une discrimination basée sur le sexe. Dans le cas des clauses orphelin, c'est une inéquité, je ne dirais pas en fonction de l'âge mais en fonction de la date d'embauche et des conditions qui prévalent à la date d'embauche. Dans cette loi-cadre, le processus que vous amenez d'y aller de façon un peu paritaire, c'est-à-dire entreprise par entreprise, ça amènerait sans doute, je dirais, une certaine nécessité d'adaptation. Et on ne peut pas faire ça en deux semaines, on ne peut pas faire ça en deux mois.

Et le premier signal à donner sur la définition comme telle, pour revenir à la définition, pour vous, où commence et où finit une clause orphelin? Je regardais votre définition que vous avez suggérée: «En fonction de la date d'embauche, un ou plusieurs salariés à des conditions de travail moindres que celles consenties aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent au sein de l'entreprise.» Tout le caractère permanent ou temporaire de ces clauses-là, comment vous l'abordez? Où ça se termine? Par exemple, au niveau des avantages sociaux, est-ce que ça entrerait dans votre définition d'une clause orphelin qu'après telle date on ne donne pas tel avantage? Donc, comment vous verriez la fin, je dirais, ou l'espace qu'il faut mettre dans la définition d'une clause orphelin?

**M. Bériault (Thierry):** Je vais passer la parole à Me Nadeau sur ce point.

• (16 h 30) •

**M. Nadeau (Frédéric):** D'abord, je pense que oui, les autres avantages sociaux autres que le salaire doivent être inclus. Je pense que ça, ça va assez bien de ce côté-là. Un des problèmes, je dirais, auquel on a fait face... Puis je ne pense pas que je sois en mesure de vous donner aujourd'hui une réponse précise où ça commence et où ça finit. J'aurais aimé... Avant d'entreprendre le mémoire, on aurait aimé avoir plus d'exemples de clauses orphelin, des exemples concrets. Ce qui m'arrête le plus, je pense, la première difficulté pour en arriver à une bonne définition, c'est qu'est-ce qui se passe encore une fois dans le domaine privé non syndiqué. Parce que là, à date, on a une définition qui est beaucoup en fonction du domaine

syndical, où on a des conditions de travail qui sont faites pour un groupe de salariés, alors que, dans le domaine non syndiqué, on se retrouve la plupart du temps avec des conditions de travail salarié par salarié. Alors, qu'est-ce qui arrive, dans ce contexte-là? Et je ne pense pas que les jeunes, dans le domaine privé non syndiqué, sont mieux nantis ou sont en meilleure position que les jeunes dans les domaines syndiqués. Alors, il faut voir. Est-ce qu'on étend les clauses orphelin à cette situation-là ou non? Et, si oui, comment on le fait? Et je pense que la seule façon d'avoir une réponse à ces questions-là, c'est d'aller voir sur le terrain ce qui se passe.

**M. Béchard:** Selon vous, pour la mise en place d'une telle loi, on peut penser à un échéancier de combien de temps? Le temps de faire ces recherches-là, de définir, de voir tout ça, est-ce que, selon vous, c'est un début de processus dont on ne verra jamais la fin ou si c'est réalisable? On regarde l'équité salariale, on l'a réalisée. L'équité intergénérationnelle, comment peut-on espérer s'y attaquer rapidement? Quels seraient les premiers gestes à poser? Est-ce que c'est de faire le ménage au niveau de la fonction publique, que le gouvernement donne un signal chez lui de c'est quoi, une clause orphelin, et ça, on arrête et, après ça, y aller... Parce que, moi, je vous dirais qu'avant de...

C'est vrai que, pour tout ce qui n'est pas syndiqué comme tel, il faut vraiment ne pas ouvrir la porte, je dirais, à des poursuites sans fin qui feraient en sorte qu'on perdrait le principe quelque part. Et j'aimais bien quand vous disiez: Au lieu de partir, je crois, du fait de corriger à partir d'une date, on l'interdit et on donne le temps de corriger aux gens, entreprise par entreprise. Tout ce processus-là, est-ce que vous pensez que c'est quelque chose qui est réalisable en quelques mois, en quelques années, en six mois?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Vous comprendrez qu'on n'a pas de réponse précise à cette question-là. D'ailleurs, notre mémoire est muet sur la durée du processus. Maintenant, il y a quand même certains points qui sont plus clairs dans notre esprit. Premièrement, l'Assemblée nationale pourrait très bien adopter une loi qui édicterait une position de principe; et ça, ça peut se faire sans doute à votre première initiative. Par ailleurs, je suis sûr que vous voudriez, tout en donnant ce signal-là, donner le temps aux intervenants de faire le ménage et qu'il y aurait un délai qui serait donné, par exemple pour réaménager certaines conventions collectives. Vous pourriez indiquer qu'il est interdit d'en signer de nouvelles, à partir de telle date, qui comporteraient telle ou telle clause. Mais, pour celles qui sont déjà inscrites, je suis sûr que vous voudriez donner le temps aux intervenants de s'asseoir et de voir ce qu'on fait avec ces conventions collectives là.

Maintenant, comme mes collègues l'ont souligné, il y a tout le phénomène, aussi, des contrats individuels de travail. Il y en a encore plusieurs d'entre nous qui ne sont pas régis par une convention collective, et il faudrait voir

à ce que les contrats individuels soient aussi conclus, négociés et réaménagés avec les mêmes principes.

**M. Bériault (Thierry):** Je pourrais peut-être ajouter également que, compte tenu qu'on est dans la phase de mettre sur pied des comités en équité salariale... C'est vrai que les deux questions ne sont pas nécessairement similaires, mais les comités d'équité salariale auront à analyser la structure salariale et les avantages de l'entreprise. Donc, pour pouvoir en arriver à une étude à savoir si on a une discrimination selon l'âge ou si certaines catégories ont moins de salaire que d'autres, non seulement basée sur le sexe, ils auront aussi à se pencher sur la structure salariale et les avantages de l'entreprise. Donc, il y a déjà un travail qui a été fait par ces comités-là. C'est pour ça qu'on parlait aussi de peut-être les utiliser, tout dépendant de la façon dont vous voulez faire ça.

**M. Béchard:** Le seul problème, quand on veut agir rapidement, c'est que c'est quand même sur un échéancier de 10 ans, je crois, ces mesures-là, ça fait que ça met un peu en perspective l'intervention rapide. Je vais me garder du temps, M. le Président, pour un peu plus tard.

**Le Président (M. Beaulne):** M. le député de Drummond.

**M. Jutras:** Oui. Messieurs, bonjour. Votre solution d'aller en fonction d'une loi qui ressemblerait à la Loi sur l'équité salariale, disons que, dans un premier temps, je l'ai trouvée surprenante, je ne m'attendais pas à ça, comme proposition. Et je l'ai trouvée aussi séduisante, parce que la Loi sur l'équité salariale, c'est nous qui l'avons adoptée, nous en sommes fiers, et on se dit: Bien, coudon! c'est une confirmation qu'on a adopté une bonne loi parce qu'on pense à y recourir dans un autre domaine. Mais, si j'ai bien compris, vous ne parlez pas d'un amendement à la Loi sur l'équité salariale, vous parlez d'une nouvelle loi, mais qui s'inspirerait de la Loi sur l'équité salariale.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** C'est exact.

**M. Jutras:** Oui.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Et je peux peut-être ajouter un élément aussi. Tout ça, évidemment, n'est pas évident. La preuve, c'est qu'on est tous ici à réfléchir ensemble. Mais une des hésitations que je veux vous exprimer aussi, c'est qu'on ne voudrait vraiment pas que les citoyens du Québec pensent qu'on est en train d'essayer de noyer le poisson. Et on sait ce que c'est dans d'autres domaines, quand on veut entamer une négociation puis qu'il se rajoute d'autres partenaires avec chacun leur agenda. Et c'est bien la dernière chose qu'on veut émettre comme signal à cette problématique-là.

On croit qu'il est bon que la question de l'équité salariale entre hommes et femmes chemine et se solutionne

le plus diligemment possible. Mais on n'a pas pu faire autrement que de constater qu'il y avait certaines analogies — certaines distinctions mais certaines analogies — et que ce qui avait été retenu comme structure fondamentale, la Loi sur l'équité salariale, ça peut être bon aussi pour le problème des clauses à double palier.

**M. Jutras:** Disons que la Loi sur l'équité salariale, c'était une chose, c'était par rapport à un domaine, à un problème qui était, on peut dire, d'envergure. Mais est-ce que vous ne craignez pas qu'avec une nouvelle loi de cette nature-là les employeurs nous disent: Oui, mais là, écoutez, vous nous ajoutez encore au fardeau réglementaire auquel nous devons faire face tous les jours? Et ça, les employeurs nous font des représentations dans ce sens-là.

On peut comprendre que la Loi sur l'équité salariale, c'était une autre affaire. Mais, si on en rajoute encore, et en rajouter dans un domaine où on est loin d'être convaincu de l'ampleur du phénomène... Il y a un phénomène, c'est certain. Et, comme on nous dit souvent ici, une clause orphelin qui existe, c'est déjà une clause de trop. Mais de là à se lancer dans un processus où on va créer une commission — une autre commission — où on va créer des comités à l'intérieur de l'entreprise, où on va devoir examiner la structure, est-ce que vous ne craignez pas que les employeurs, effectivement, disent: Bien, là, vous rajoutez encore au fardeau réglementaire?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Écoutez, on ne peut pas vous répondre au nom des employeurs, même si on en connaît quelques-uns autour de nous. C'est à eux de vous le dire. Mais là il s'agit de leur dire: Est-ce que vous préférez qu'on prohibe quelque chose de façon absolue et indiscutable, et oubliez ça comme étant un outil pour régler certains problèmes que vous pouvez avoir à affronter temporairement, de façon plus fondamentale? On peut le prohiber une fois pour de bon ou dire: Écoutez, on veut que vous preniez des dispositions pour évacuer ça de votre fonctionnement interne en en discutant avec les partenaires qui ont à gérer les ressources humaines au sein de votre entreprise. Alors, si vous leur offrez le choix, ils vont vous l'exprimer, ce qu'ils préfèrent.

**M. Jutras:** En tout cas, je reviens là-dessus, je me dis: par rapport à l'équité salariale, c'était une question complexe, et la façon de le régler, c'était certainement de procéder comme on l'a fait. Mais, en tout cas, je reviens sur la question, l'ampleur du phénomène, vous-même, vous le dites, on ne sait pas au juste ce qu'il en est.

Mais, à tout événement, je vais aller sur une autre voie. Souvent, quand on pose la question: C'est quoi, la solution? et qu'on émet des solutions aux gens qui viennent devant nous, ils nous disent qu'ils ne sont pas des juristes. Vous en êtes, donc on va aller plus loin sur la voie de la solution juridique. Une solution qui a été souvent avancée, c'est d'y aller avec la Loi sur les normes du travail parce que, un des collègues tantôt l'a mentionné, le Code du travail a ses limites et il s'applique dans les

rapports collectifs de travail. Donc, une solution souvent avancée, c'est de dire: Faites un amendement à la Loi sur les normes du travail, qui est une loi d'ordre public, et allez-y avec un article qui dirait: Bon, bien, une clause orphelin, c'est contraire à l'ordre public. Et évidemment on a le problème de la définition. On va se retrouver encore à plaider à savoir: Est-ce que c'est une clause orphelin ou non? Mais, premièrement, je veux savoir ce que vous pensez d'une solution comme celle-là.

Et, deuxièmement, vu que vous êtes des praticiens du domaine du droit du travail, qu'est-ce qu'on peut envisager comme recours facile ou, en tout cas, comme recours qui serait à la portée des gens? Parce que, quand quelqu'un se retrouve à plaider et contre son syndicat et contre son employeur, c'est un peu David contre Goliath. Alors, qu'est-ce qu'on peut envisager comme solution pratique et rapide?

● (16 h 40) ●

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Écoutez, je pense que, si vous soulevez l'opportunité d'utiliser la Loi sur les normes du travail, c'est certainement une loi qui est plus englobante que le Code du travail. Ça, c'est très certain. Ça rejoint tant le milieu syndiqué que non syndiqué. Compte tenu des articles 93 et 94, sauf erreur, de la Loi sur les normes du travail, ça vient en quelque sorte supplanter des dispositions d'une convention collective qui dérogeraient à cette nouvelle norme-là. C'est effectivement un mécanisme simple et d'application automatique, parce que c'est comme si on réécrivait implicitement les conventions collectives là où il y en a.

Mais vous avez, dans votre question, justement, formulé... Là où le bât blesse, selon nous, c'est que vous allez prohiber quoi, exactement? Comment allez-vous cerner ce qui est une clause orphelin? Comment allez-vous cerner ce qui est illégal? Ça, pour nous, ça demeure problématique, et on vous le soumet.

Par ailleurs, on vous le dit aussi, c'est qu'il faut prendre garde, en prohibant ça de façon absolue et sans exception possible, de ne pas faire en sorte que le problème se répercute ailleurs dans l'échafaudage. On n'est pas ici, nous, pour vous brandir le spectre du sous-emploi chez les jeunes ou de l'emploi précaire, du chômage, et tout ça, mais c'est clair qu'il y a des vases communicants, là-dedans, et qu'il faut prendre garde qu'en éliminant les clauses à double palier on ne réalise pas statistiquement un peu plus tard — et nous, on n'est pas des économistes, des statisticiens — que finalement on a fait plus de tort que de bien aux jeunes qu'on est tous ici pour essayer d'aider.

**Le Président (M. Beaulne):** Je vous remercie, M. le député. C'est malheureusement tout le temps qui vous est imparti.

**M. Rioux:** ...

**Le Président (M. Beaulne):** Non, vous non plus, M. le ministre. C'est tout le temps qui vous est imparti. Je cède la parole au député de Kamouraska-Témiscouata.

**M. Bécharde:** Merci, M. le Président. Je voulais aller sur un élément important, quand on parle de — parce que vous y allez beaucoup plus dans un processus, je dirais, proactif de mise en place d'une législation — tout l'aspect rétroactivité d'une telle pièce législative. C'est-à-dire, à partir du moment où on met en place une loi sur les clauses orphelin, ceux qui sont victimes au moment de l'adoption, si on veut, de la loi ou de son entrée en vigueur, comment vous voyez ça? Jusqu'à quel point on retourne en arrière? Quelle serait la meilleure solution, selon vous, sur l'aspect rétroactivité?

Il y a différents dangers, à partir de la définition, mais il y a aussi le danger... Il est clair qu'à partir du moment où on dit que les clauses orphelin ne sont plus acceptables ou sont discriminatoires toutes celles qui sont en cours présentement, il faut voir qu'est-ce qu'on fait avec. Tout l'aspect rétroactif, qu'est-ce que vous feriez avec ça?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** On ne s'est pas penché là-dessus, en toute franchise. Maintenant, je vous dirai que, comme juristes, on est un petit peu frileux quand il est question de rétroactivité, parce que, quand le législateur légifère, il ne faut pas que ça vienne affecter ceux qui croyaient être en situation légale jusqu'à temps que le législateur légifère. Alors, on vous met en garde contre ce principe législatif que vous connaissez fort bien.

Par contre, la rétroactivité est une notion très différente de celle de gens qui inscraient un recours en justice — parce qu'on ne veut pas les prohiber, les recours en justice — qui prendrait un certain temps à cheminer, si bien qu'en bout de ligne quelqu'un se trouverait à remporter son procès. Et évidemment, là, il aurait droit au dédommagement qui a pu s'accumuler entre le moment où il a institué ses recours et le moment où il a été fructueux, ce qui n'est pas de la rétroactivité.

**M. Bécharde:** Je reviens sur la question de la Loi sur les normes. Il est clair, en tout cas, que, dans le Code du travail, on oublie énormément de monde. C'est peut-être justement trop simple que ça en devient simpliste. On laisse peut-être ceux qui sont le moins couverts de côté. Mais toute la question des recours en vertu de l'actuelle Loi sur les normes, il faudrait qu'il y ait sûrement des modifications majeures pour permettre ces ajustements-là. Comment on pourrait s'assurer que les recours sont accessibles, que les gens puissent les utiliser et surtout que ça finisse à un moment donné, qu'ils soient efficaces, ces recours qui sont là en vertu de la Loi sur les normes?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Je vais vous redire autrement ce que j'ai répondu tantôt. Je ne crois pas franchement qu'il faille instituer une batterie de recours additionnels en vertu de la Loi sur les normes du travail. Premièrement, en milieu syndiqué, quand on institue une nouvelle norme du travail qui vient avoir préséance sur une clause d'une convention collective, on se trouve à avoir implicitement réécrit la convention collective. Donc, un travailleur syndiqué n'a qu'à loger un grief et il va

avoir gain de cause, si l'arbitre de griefs tranche ce grief-là en sa faveur. Alors, ça, ça fonctionne raisonnablement bien. On n'est pas ici pour remettre ça en question.

Par contre, si on parle de travailleurs en milieu non syndiqué, c'est une norme où probablement la Commission des normes du travail pourrait instituer le recours contre l'entreprise qui serait en transgression de cette norme-là pour le compte du travailleur. Et ça aussi, ça fonctionne généralement bien, présentement.

Alors, à ce sujet-là, je vous dit que non, si vous choisissez de légiférer en recourant à la Loi sur les normes du travail, ça n'est pas une modification législative hors de votre portée et ce n'est pas quelque chose de considérable.

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

**M. Dumont:** Oui, merci, M. le Président. D'abord, bienvenue aux gens de l'Association du Barreau. Je comprends que vous avez étudié ça attentivement. Vous semblez avoir une préoccupation, et je la partage, pour le cas de couvrir tout le monde, donc autant les non-syndiqués que les syndiqués. Il y a toujours un équilibre entre la crainte de couvrir tout le monde d'une manière qui ne soit pas applicable pour personne ou d'en couvrir une partie d'une façon qui soit applicable. Et c'est les débats dans lesquels on a été, autant dans la rédaction du projet de loi n° 393 que depuis que la commission est commencée.

Je vais commencer par une première question. Parce que le mot «clause», clause orphelin, initialement, la base du débat, c'est dans... S'il y a une clause, c'est parce qu'il y a une convention collective. Il n'y a pas de clause dans des entreprises où il n'y a pas de... à moins qu'il y ait des politiques salariales, il peut y avoir des clauses dedans. Mais disons que la notion de clause orphelin, à sa base, c'était surtout dans le secteur des conventions collectives. Est-ce que le projet de loi n° 393, de votre analyse, règle le problème pour la partie qu'il touche?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Bien, pour le milieu syndiqué, c'était rédigé de façon à édicter une prohibition absolue, puis on peut dire qu'elle serait mur à mur.

**M. Dumont:** Mais, dans votre préoccupation, à ce moment-là, ce qui resterait, c'est d'aller du côté non syndiqué. Et là on rencontre une problématique beaucoup plus complexe. C'est que, dans le secteur non syndiqué, tu vas avoir un certain nombre d'entreprises qui ont une politique salariale où là on pourrait prétendre, exemple, qu'une entreprise qui applique une politique qui est discriminatoire à des clauses discriminatoires. Mais on se retrouve aussi avec des entreprises où c'est — je pense d'ailleurs que c'est les jeunes du Parti québécois qui ont bien soulevé cet exemple-là — négocié à la pièce, où tout le monde passe dans le bureau du boss, les descriptions de tâches sont assez arrondies: Toi, tu vas faire ceci, ceci et cela, puis je t'aime bien, puis tu vas gagner tant, puis tout le monde a son contrat de travail, tant que la paie rentre le

jeudi, tout le monde est bien content. Puis là, dans ces cas-là, comment on va commencer à rentrer dans l'application? J'ai l'impression que c'est ça que vous avez vu comme une complexité, non?

**M. Gagnon (Pierre-C.):** C'est complexe, effectivement. Sauf qu'on pense être capable de le faire en matière d'équité salariale. Même en prenant le cas que vous avez un petit peu caricaturé — mais, moi, je veux bien — on pense être capable de le faire pour ça. Alors, nous on dit: Tentons aussi de le faire quand on se rend compte qu'il y a des doubles paliers de rémunération selon la date d'embauche. C'est probablement tout autant faisable.

**M. Dumont:** Oui, je comprends que vous avez retenu l'approche de la Loi sur l'équité salariale, mais disons que ça ne s'appelle pas faire dans la simplicité. En matière de solution lourde et complexe... Parce que les entreprises de 101 employés ne veulent pas avoir autant de comités que le PQ en leur sein. Ça fait que c'est ça qui est le problème.

● (16 h 50) ●

L'autre problème. Vous venez de nous décrire la situation des griefs par rapport à la Loi sur les normes du travail. Normalement, un grief est déposé par un syndicat. Donc, le travailleur part, va voir son syndicat puis il dit: Moi, j'aurais un grief à déposer. Il se passe quoi avec les employés de la ville de Laval, qui sont en guerre contre leur syndicat, qui ont l'impression — «l'impression», je reprends leur terme — que le syndicat fait partie... Les 67 qui ont été congédiés, on a l'impression qu'il y a du monde qui s'est parlé là. Tu fais quoi pour aller voir ton syndicat pour te déposer un grief, quand ton syndicat lui-même te met un couteau sous la gorge pour te dire: Là, c'est ça qui a été négocié, on a protégé les acquis de certains puis, pour le moment, c'est ça, puis arrange-toi avec ça? Est-ce qu'il n'y a pas une difficulté, en d'autres termes, de recours réels pour le jeune, qui, en plus, est précaire, qui est sur appel, par exemple? Parce qu'il y en a un paquet qui sont sur appel. Donc, la certitude de travailler la semaine prochaine ou pas, ça flotte dans l'inconnu.

**M. Gagnon (Pierre-C.):** Mais ce que je vous dirai, c'est que cette problématique-là, nous, les praticiens du droit du travail, nous devons déjà composer avec, parce qu'il y a parfois des dispositions de conventions collectives qui ont été négociées de part et d'autre, qui ont été acceptées, mais certains soutiennent, et parfois avec raison, et parfois ils ont gain de cause aussi, que ces clauses-là sont illégales pour une raison ou une autre parce qu'elles contreviennent à la loi sur les normes du travail, parce qu'elles contreviennent à la Charte des droits et libertés de la personne, par exemple. Alors ça serait la même problématique. Et je ne vous dit pas qu'elle est toujours simple, mais on compose avec. Et certains de ces travailleurs-là réussissent à surmonter la difficulté que vous venez de cerner.

**Le Président (M. Beaulne):** M. le député de Rivière-du-Loup, malheureusement, c'est tout le temps que nous avons. Messieurs du Barreau canadien, la commission vous remercie de votre contribution à notre réflexion.

**Des voix:** Merci.

(Changement d'organisme)

**Le Président (M. Beaulne):** Alors, à l'ordre, s'il vous plaît! J'inviterais le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec à prendre place à notre table de la commission.

Alors, M. Caron, mesdames, vous connaissez nos procédures. Vous avez 20 minutes pour nous présenter votre point de vue et, par la suite, les députés échangeront avec vous sur les différents points de votre présentation. Je vous demanderais également de vous identifier, pour les fins de la transcription et pour les auditeurs qui nous écoutent. Alors, allez-y, vous avez la parole.

#### Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

**M. Caron (Robert):** Oui, bonjour, M. le Président. Je vous présente d'abord Mme Carole Roberge, qui est à ma gauche, qui est responsable du dossier de l'emploi au SPGQ, et je vous présente Mme Johanne Jutras, qui est deuxième vice-présidente et qui est responsable du dossier des femmes et du dossier de la classification.

Alors, M. le Président, M. le ministre, MM. les députés — je ne vois pas de madames — je suis heureux de pouvoir donner le point de vue du SPGQ concernant le phénomène relié à l'introduction des clauses orphelin. Le SPGQ entend faire une critique positive dans le présent débat. Nous espérons contribuer à la mise en place d'une meilleure équité pour toutes et tous dans la négociation des futures conventions collectives ainsi que dans l'établissement des conditions de travail non régies par les conventions collectives.

Le SPGQ est le plus important syndicat de professionnels au Québec. Nous représentons près de 13 000 professionnels de l'État québécois, principalement dans la fonction publique mais aussi dans les sociétés d'État. Les membres du SPGQ sont sensibles à tout ce qui a trait à la discrimination sous toutes ses formes. Et nous avons été amenés par le passé, notamment avec le groupe des femmes et les personnes à statut d'emploi précaire, à mener des batailles qui étaient nécessaires pour la plus grande équité possible en emploi.

Même si aucune clause orphelin n'a jamais été négociée par le SPGQ, par le passé, cela n'empêche pas que des clauses ou des pratiques du même type aient pu exister ou subsistent présentement dans la fonction publique. Ce mémoire fera notamment état de la situation particulière des corps d'emploi qui étaient jadis discriminés ainsi que des personnes occasionnelles. Bref, dans la mesure où le problème est posé aussi dans la fonction publique, le SPGQ s'intéresse vivement au débat entourant

cette question et entend y contribuer au meilleur de sa connaissance.

Nous pensons que la nécessité d'éliminer toute forme de discrimination dans les rapports collectifs de travail fait l'objet d'un vaste consensus au sein de la société québécoise. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec en est la preuve la plus éloquente, puisqu'elle encadre notamment le contenu des conventions collectives en interdisant la discrimination. L'introduction de la Loi sur l'équité salariale montre, de plus, la volonté du législateur de vouloir éliminer les discriminations salariales basées sur le sexe.

Encore là, malgré ce précédent historique, l'absence de discrimination n'est pas totalement garantie pour toutes et tous. Cependant, il faut convenir que notre collectivité se donne, par l'adoption d'une telle loi, un maximum de chances d'enrayer, d'éradiquer cette inéquité qui sévit depuis des lustres. Si la nécessité de ne pas discriminer sur la base du sexe fait l'objet d'un tel consensus, il n'en va pas ainsi dans la pratique des négociations de conventions collectives ou dans le monde du travail non syndiqué, pour tout ce qui touche présentement les clauses dites orphelin.

Nous croyons qu'il faut aujourd'hui une loi sur les clauses orphelin pour que cesse une forme de discrimination qui s'est malheureusement développée au tournant des années quatre-vingt et qui persiste aujourd'hui sous la pression des négociations de conventions collectives dans un contexte socioéconomique et de l'emploi toujours difficile. Le présent mémoire propose la réflexion du SPGQ sur les clauses orphelin et présente une analyse de la menace possible de ce phénomène pour les employés professionnels de l'État québécois.

L'exemple le plus patent de clause orphelin dans la fonction publique n'est pas le produit de la négociation de conventions collectives. Il est plutôt inscrit dans un règlement sur le classement des occasionnels. En effet, le 23 septembre 1997, le Conseil du trésor adoptait le C.T. 190895 visant notamment à mettre en place un système centralisé pour l'embauche des personnes occasionnelles. Cette directive précise également les modalités relatives à la nomination, au classement, à la rémunération et aux conditions de travail des occasionnels de la fonction publique. Ces modalités sont décrites aux articles 22 à 25 de la directive.

● (17 heures) ●

L'article 22 prévoit notamment que le classement et le crédit d'expérience d'une personne occasionnelle, qu'elle soit nouvellement embauchée ou rappelée, par l'application des listes de rappel ministérielles ou interministérielles négociées, s'établissent de la même manière que lors d'un recrutement dans la fonction publique. Cet article détermine donc les conditions salariales des personnes occasionnelles et introduit l'équivalent d'une clause à double palier en ramenant à des échelons inférieurs à ceux du dernier contrat les occasionnels rappelés au travail. Dans les faits, l'employeur peut décider unilatéralement que les exigences minimales de l'emploi à pourvoir seront de trois ans et

peut ramener à ce niveau salarial une employée ou un employé qui aurait, par exemple, 10 ans d'expérience dans la fonction publique. Donc, en plus d'être maintenus année après année dans un statut d'emploi précaire, les occasionnels, qui sont aussi plus jeunes en moyenne que les employés permanents, se voient maintenant menacés de perdre les avantages salariaux qui leur assureraient un traitement équitable par rapport à leurs collègues permanents.

Cette directive crée donc une inéquité manifeste, puisqu'elle crée un système de rémunération à deux vitesses. Cette directive risque aussi d'avoir une incidence dissuasive sur les personnes occasionnelles rappelées au travail qui se verront contraintes de refuser des emplois en considération des conditions salariales moindres par rapport au poste occupé précédemment. Le débat n'est pas seulement théorique, ça se vit déjà présentement dans la fonction publique. Je rappelle qu'il s'agit là d'une discrimination basée sur l'âge et le statut d'emploi, introduite par un règlement qui n'a pas été négocié mais imposé par l'employeur, le Conseil du trésor québécois. Nous nous opposons donc vigoureusement à ce type de traitement pour nos membres.

Il existe présentement une autre situation qui pourrait être assimilée à celle d'une clause orphelin dans la fonction publique québécoise. C'est celle concernant les personnes occasionnelles au gouvernement du Québec qu'on appelle depuis des années des faux occasionnels, parce qu'elles occupent des emplois réguliers depuis trois, quatre, cinq ans et parfois même plus d'une dizaine d'années dans le même emploi au gouvernement. Le record, c'est 17 ans. Si ces personnes ont des conditions de travail presque en tous points semblables à leurs consoeurs et confrères permanents dans la fonction publique, leur statut diffère. Seule leur précarité est permanente. Si on ne peut parler au sens strict de clause orphelin ou à deux vitesses dans la convention collective, on peut très bien cependant parler là de système à deux vitesses, lequel n'est pas plus acceptable que des clauses orphelin dans une convention collective.

Ce problème a été mis en évidence lors de la dernière commission parlementaire de l'administration publique et il a été reconnu par tous les intervenants, y compris le Conseil du trésor. La commission s'exprimait d'ailleurs dans son rapport en ces termes: «La commission souhaite que la situation des faux occasionnels soit régularisée dans les plus brefs délais. Les personnes qui occupent des postes qui ont toutes les caractéristiques d'une fonction permanente depuis plusieurs années dans la fonction publique québécoise ont droit au même traitement et aux mêmes avantages que les autres employés. De plus, la régularisation de leur statut n'occasionnerait pas pour l'État de coûts supplémentaires puisque ces personnes ont droit à la même rémunération que le personnel permanent. Tout occasionnel qui a accumulé cinq ans et plus d'ancienneté sur le même projet spécifique devrait obtenir sa permanence sans aucune autre formalité. Toutefois, en s'engageant dans une telle voie, la commission exige que des modifications importantes soient apportées au cadre de

gestion des emplois occasionnels pour éviter que cette situation se perpétue.» Depuis la sortie de ces recommandations en début de juin dernier, rien n'a été fait dans ce domaine de la part du Conseil du trésor ou du gouvernement.

Il y a un lien à faire entre la question des clauses orphelin et l'équité salariale. Nous l'avons fait, ce lien, en coalition, en fin de semaine, la coalition des jeunes et la coalition des syndicats, des centrales syndicales. Le 9 avril 1981, le SPGQ déposait une plainte à la Commission des droits de la personne au nom des femmes appartenant à six corps d'emploi. Le SPGQ alléguait alors que les femmes de ces corps d'emploi regroupés dans les deux dernières échelles salariales professionnelles accomplissaient un travail équivalent à celui d'autres professionnels mieux rémunérés et étaient donc victimes de discrimination salariale en raison de leur sexe, contrairement aux articles 10 et 19 de la Charte.

Dans ce cas, la CDP a dû trancher une question importante. Dans le débat actuel, le gouvernement objectait une question préliminaire indiquant que toute responsabilité quant à la discrimination devait être partagée par le syndicat — en l'occurrence, le SPGQ — cosignataire des conventions collectives. La CDP répondait que l'article 19 de la Charte donnait l'obligation de non-discrimination à l'employeur tout en reconnaissant cependant qu'il peut y avoir des situations où il y aurait lieu de retenir la responsabilité d'un syndicat en raison de ses agissements discriminatoires. La CDP déclarait donc fondées les plaintes en regard des corps d'emploi mentionnés et concluait à la discrimination salariale basée sur la prédominance féminine de ces corps d'emploi. La CDP ajoutait que le législateur ayant créé une responsabilité unique, comme c'est le cas de l'article 19, il n'y avait pas lieu d'appliquer la règle des débiteurs conjoints et solidaires, puisque étant le seul responsable, de par la Loi sur la fonction publique, de l'établissement de la classification, cette dernière ne pouvant faire partie de la négociation.

Le SPGQ considère que cette situation vécue par les femmes du SPGQ est semblable à celle que pourront éventuellement vivre les organisations patronales et syndicales qui négocieront des clauses discriminatoires à la différence que les parties pourront être tenues coresponsables puisque ayant agi conjointement. Il s'agit là d'une perspective peu réjouissante pour le monde des relations de travail et les récents échanges médiatiques entre groupes de syndiqués et leurs dirigeants se régleront malheureusement devant la nouvelle Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Le dossier de la plainte des femmes professionnelles a été une bataille longue et semée d'embûches, sans compter les sommes importantes d'argent investies pour constituer la preuve et plaider le dossier. Le règlement final est survenu 17 ans plus tard. Vous pouvez imaginer! C'est ce qui arrive en l'absence de règles claires du type d'une prescription d'ordre public.

Notons que les femmes sont traditionnellement victimes de ce type de clauses, d'abord victimes du

système de classification des emplois qui ont fait en sorte qu'elles étaient moins bien payées à cause de la prédominance féminine, et certaines le sont aussi parce qu'elles sont plus majoritairement les dernières entrées en emploi dans la fonction publique. On n'a qu'à penser que le pourcentage de femmes au SPGQ est de 35 % présentement. Le pourcentage des employés à statut précaire, il est de 50 %. Et on part d'une représentation qui était, il y a 10 ou 15 ans, à peine 20 %, si je ne m'abuse.

Je vais passer plus rapidement — je sens que le temps passe assez rapidement — sur la question de la classification pour dire qu'il y a une refonte de la classification qui se fait actuellement au gouvernement et, là aussi, la mise en garde qu'on veut faire, c'est qu'on va être très vigilant. Après avoir réglé un problème de discrimination pour six de nos 25 corps d'emploi, on va être très vigilant dans cette refonte de la classification pour ne pas perpétuer finalement les discriminations qu'on a vécues dans le passé.

Concernant la question des clauses orphelin et des solutions possibles, le document de réflexion du ministère du Travail avance des pistes de solution pour baliser davantage la liberté contractuelle des parties à une convention collective. Ces pistes méritent que nous nous y attardions, mais de façon critique.

Le pacte social. Le document du ministère du Travail propose d'abord la conclusion d'un pacte social, lequel engage moralement les parties à prendre les mesures nécessaires visant à atteindre une équité entre les nouveaux et les anciens salariés pour éviter les situations qui, de l'avis général, seraient considérées comme abusives à l'endroit des nouveaux salariés. Or, même si cette solution respectait le principe de la libre négociation qui prévaut en matière de relations de travail, sans restriction imposée par voie législative, en laissant toute la marge de manoeuvre nécessaire aux parties pour procéder à des modifications négociées dans la convention collective, cette solution n'est pas satisfaisante pour le SPGQ parce qu'il n'y aurait aucune garantie formelle de restriction à l'introduction éventuelle de clauses orphelin.

Le document du ministère du Travail parle aussi d'interdiction partielle. Simplement, nous disons: Qui dit interdiction partielle des clauses orphelin dit solution partielle au problème soulevé en débat. Toute discrimination, qu'elle soit partielle, temporaire ou permanente, évidemment, est de la discrimination. Pour le SPGQ, les discussions et les négociations sur le dosage de la discrimination est tout à fait contradictoire avec le principe que les contrats de travail doivent être exempts de discrimination. Alors, cette solution partielle, comme son appellation l'indique, ne saurait être acceptable pour nous.

Le document du ministère du Travail propose aussi, aborde l'idée d'une intervention législative interdisant toute forme de clause orphelin. Cette solution, même si elle pourrait certes limiter la liberté contractuelle des parties négociantes à une convention collective, avec les effets possibles sur la marge de manoeuvre des employeurs — et je cite mot pour mot le document — et le maintien aussi de certains droits acquis, c'est un risque...

**Le Président (M. Beaulne):** M. Caron, je m'excuse de vous interrompre, mais je voudrais simplement vous rappeler qu'il vous reste quatre minutes...

**M. Caron (Robert):** Ça va.

**Le Président (M. Beaulne):** ...pour la présentation de votre mémoire et vous aurez la chance par la suite d'échanger avec les députés.

● (17 h 10) ●

**M. Caron (Robert):** C'est bien, merci. Alors, je répète, parce que c'est un bout qui est important quand même. Je dis que la solution de l'intervention législative, même si elle pourrait certes limiter la liberté contractuelle des parties négociantes à une convention collective, avec les effets possibles sur la marge de manoeuvre des employeurs et le maintien de certains droits acquis, nous semble celle ayant, malgré tout, les meilleures chances de contrer les lacunes énoncées précédemment.

Une fois que nous privilégions une intervention législative, il s'agit maintenant de savoir quelle intervention est la plus appropriée. Notre premier réflexe serait de regarder du côté des législations spécifiques du domaine du travail, soit le Code du travail ou la Loi sur les normes du travail, et il pourrait être envisagé aussi de légiférer par le biais de la Charte. Enfin, il est toujours possible de prévoir une loi spécifique du même type que la Loi sur l'équité salariale.

Nous ne croyons pas, nous n'avons pas cru utile de trancher à ce moment-ci le débat concernant le véhicule législatif approprié visant à interdire toute forme de clause orphelin. Nous rejoignons le point de vue général exprimé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui propose une modification à la législation du travail, tenant compte du droit à l'égalité garanti dans la Charte des droits et libertés de la personne, et qui aurait pour effet d'établir un cadre normatif visant les clauses relatives au double palier de rémunération et autres clauses dites orphelin, de manière à en éliminer les aspects discriminatoires.

En conclusion, le SPGQ s'oppose à toute forme d'introduction de clauses orphelin dans la fonction publique, et, évidemment, plus large que dans la fonction publique, dans les conventions collectives et dans les rapports de travail, et il appuie donc toute proposition allant dans le sens d'une modification à la législation du travail qui irait en ce sens. Le SPGQ s'oppose de plus à tout système à deux vitesses pour les employés du gouvernement, tel celui qui existe présentement pour les faux occasionnels de la fonction publique, lesquels auraient dû déjà voir leur statut régularisé par le gouvernement. De plus, comme il l'a fait dans le dossier des femmes et comme il continuera à le faire dans le cas des personnes à statut d'emploi précaire ou dans le domaine de la classification des emplois, le SPGQ continuera à s'opposer vigoureusement à toute mesure visant à introduire de la discrimination sur le plan de la rémunération ou de tout autre avantage lié à la convention collective ou aux conditions de travail de ses membres.

**Le Président (M. Beaulne):** Je vous remercie et j'invite le ministre à vous poser les questions qu'il souhaite.

**M. Rioux:** Alors, M. Caron, je vous souhaite la bienvenue, ainsi qu'à vos deux collègues. Votre mémoire n'indique pas de façon très claire comment le gouvernement devrait légiférer sur les clauses orphelin, vous gardez le débat ouvert, au fond, et vous ressemblez un peu au groupe qui vous a précédés, qui nous disait: Voilà un sujet complexe: simple en apparence, mais complexe dans la réalité, et il vaudrait mieux pousser encore plus loin notre réflexion. En tout cas, comme spécialistes, eux autres, du droit du travail, comme praticiens, ils nous mettaient en garde contre une législation trop hâtive qui aurait pour effet de créer plus de problèmes qu'on en règle.

Même si vous n'allez pas très loin sur la voie des solutions, j'aimerais ça quand même, étant donné qu'on n'a pas l'occasion de se voir souvent, qu'on échange là-dessus. Il y en a plusieurs qui ont des opinions très claires. Le député de Rivière-du-Loup, lui, son idée est faite pas mal. Il y a des groupes patronaux qui sont venus nous dire aussi ce qu'ils pensaient. Les syndicats, en général, veulent une législation qui réglerait le problème de façon correcte et raisonnable. Mais, vous autres, vous ne me ferez pas accroire qu'une machine comme la vôtre, qui a des spécialistes, qui a des permanents, que vous n'avez pas jeté un coup d'oeil sur la législation actuelle et sur comment vous aimeriez voir le législateur s'orienter dans toute cette question-là. Parce qu'un jour ou l'autre il va falloir le régler, le problème. Votre avis nous importe. Vous avez de l'expérience. Vous vous êtes vantés, d'ailleurs, au départ — et c'est tout à votre honneur — de ne pas avoir signé ça, vous autres, des clauses orphelin. Il y en a d'autres qui sont venus nous dire qu'ils l'ont fait, mais, mon Dieu, qu'ils le regrettent, amèrement! Mais ils l'ont fait pareil. Alors, du côté législatif, j'aimerais vous entendre un peu.

**M. Caron (Robert):** Il faut dire qu'on a voulu que le débat prenne... D'abord, on savait que la commission parlementaire était une occasion rêvée d'entendre les points de vue sur cette question-là. On savait qu'il y avait des groupes qui, au départ, se limiteraient peut-être plus au contexte de négociation des conventions collectives et auraient pu privilégier le Code du travail. Sauf qu'on a vu aussi, on s'est aperçu — de toute façon, on en était conscient — qu'on a pointé du doigt beaucoup les syndicats au départ parce qu'on voyait le problème plus au niveau des conventions collectives, d'où la définition de «clause orphelin». Mais on réalise assez vite que ça déborde largement le domaine des relations de travail institutionnalisées. On s'aperçoit que le problème est encore plus important dans le domaine privé, dans le milieu privé, dans les entreprises. Et je vous dirai qu'on est en train de se faire notre idée avec le débat qui se fait autour de cette question-là. Aujourd'hui, j'aurais tendance à vous dire: Il ne faut certainement pas se limiter au Code

du travail, et je pense qu'il faut aller du côté de la Loi sur les normes du travail, avec toutes les difficultés que ça peut poser — on en est conscient de par, je dirais, notre spécificité professionnelle de l'État — de bien définir, de bien circonscrire le problème et puis d'apporter des solutions réalistes. Mais je pense qu'on n'y échappe pas. Et je sens, moi en tout cas, je sens — je ne sais pas si vous le sentez, vous aussi — qu'il y a un consensus qui est assez large, qui se dessine du côté des jeunes, du côté des groupes syndicaux, d'autres groupes, pour dire qu'il faut que non seulement les travailleuses et les travailleurs syndiqués soient protégés mais aussi les employés qui ne le sont pas et qui bénéficient déjà de conditions de travail qui sont plus précaires encore que les employés syndiqués. Alors, moi, je ne serais pas difficile à convaincre qu'il faille regarder la Loi sur les normes du travail.

Mais on réalise, on a réalisé aussi à échanger entre nous, les jeunes, les syndicats, en fin de semaine, mais avant la fin de semaine, qu'il y a des lois spécifiques aussi. Il n'y a pas seulement... La Loi sur les normes, nous, avant 1991, dans la fonction publique, on n'était pas protégés par la Loi sur les normes. Curieusement, vous allez me dire: Vous n'aviez peut-être pas besoin de l'être. Mais oui, sur certaines questions, comme sur le temps supplémentaire, les conditions des normes étaient plus avantageuses que ce qu'on avait dans la fonction publique. Alors, il y a le cas des jeunes médecins qui a été soulevé aussi où, là, il y a une loi particulière qui s'applique à eux, puis je ne pense pas que la Loi sur les normes s'applique à ce groupe-là. Ça veut dire que, si on veut vraiment éradiquer ce problème-là des clauses orphelin ou de ce qui y est assimilé, il va falloir revoir non seulement la Loi sur les normes, mais aussi plusieurs lois, y compris la Loi sur la fonction publique.

**M. Rioux:** Parce que vous avez eu tendance à accoler les rapports collectifs. Bon bien, on a le Code. La Charte québécoise des droits et libertés nous dit: Bien, il y a des discriminations qu'on ne doit pas faire, ça règle... l'équité salariale vient régler... en tout cas, un problème. C'est un groupe particulier qui avait bien ciblé toute cette problématique et ça a pris des années avant d'y arriver, mais on a encadré ça.

Et je me demandais, j'écoutais les avocats tout à l'heure qui nous disaient: Vous devriez peut-être regarder du côté de la Loi sur l'équité salariale s'il n'y aurait pas moyen, peut-être, de l'amender ou encore d'utiliser des mécanismes qu'on est en train de mettre en place, vous savez, les comités. Il faut dire que cette loi-là, ça couvre 10 employés et plus dans une entreprise. Ça a ses limites. Puis ce n'est pas fait pour régler le problème des clauses orphelin. Mais ils nous disaient: Il y a déjà des comités d'entreprises, peut-être pourriez-vous les utiliser comme mécanisme pour au moins étudier la situation salariale dans les entreprises et, ainsi, faire des recommandations. C'est sûr qu'il faudrait élargir la loi — ça, ça m'apparaît clair — et la commission qui a été créée n'est pas née pour ça.

• (17 h 20) •

Mais vous autres, est-ce que vous voyez là une avenue qu'on pourrait envisager ou que le gouvernement du Québec pourrait envisager, sans bousculer trop, trop la législation actuelle? Parce qu'on ne voudrait pas la défaire, on a assez eu de misère à la bâtir. Et là-dessus, les libéraux et nous, on s'entend, c'est à peu près... c'est beau de nous voir aller, c'est main dans la main, du côté de l'équité salariale. Le député de Rivière-du-Loup, je ne suis pas sûr qu'il habite la même planète que nous autres de ce côté-là. Il aura l'occasion de s'exprimer. Mais j'aimerais ça que vous nous en parliez un peu. Vous avez dû le regarder.

**M. Caron (Robert):** Écoutez, j'ai le goût de vous dire que, quand on veut régler un problème aussi important dans notre société aujourd'hui, il faut peut-être bousculer certaines lois, d'une part. D'autre part, la Loi sur l'équité salariale, nous, on a beaucoup joué dans ce film-là, je dirais d'essayer de pousser le gouvernement à enfin légiférer sur cette question-là. On ne vous cache pas qu'on a eu quelques insatisfactions parce qu'on ne préchait pas seulement pour notre paroisse, c'est-à-dire le milieu syndiqué de l'État, mais on aurait voulu justement que la loi s'applique aussi aux petites entreprises. Là-dessus, je pense qu'on a bataillé ferme. Puis je pense qu'on n'aurait pas le goût, surtout pas le goût — je pense que ce n'était pas votre intention — de rouvrir cette loi-là, parce qu'on a eu tellement de difficultés à créer un consensus assez fort pour qu'elle puisse être adoptée.

Sur le modèle, par exemple, moi, quand je fais référence à la Loi sur l'équité salariale, c'est pour dire que ça prend un véhicule législatif qui est clair, du même type. Mais, pour ce qui est des modèles de comités d'entreprises, sans trop m'avancer sur cette question-là — je vous dirai qu'on n'a pas fait de débat là-dessus chez nous — ça devient très complexe, d'autant plus que ce n'est pas... je pense que c'est M. Dumont qui le disait, je ne sais pas si c'est tout à l'heure, mais les petites entreprises n'ont pas toutes des comités ou n'ont pas toutes les moyens. Il me semble qu'il faut aller plus vers une loi qui est claire, qui définit bien, qui circonscrit bien le problème, pour qu'une personne qui est touchée par ça n'ait pas à s'adresser à une structure quelconque de sa petite entreprise ou de sa plus grande entreprise, mais aller devant une commission comme la Commission des droits de la personne pour se faire entendre. Il me semble que c'est ça qui est important si on veut donner une chance égale à tout le monde ou à le plus de personnes possible.

**M. Rioux:** Merci.

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

**M. Béchard:** Merci, M. le Président. M. Caron, Mme Roberge, Mme Jutras, bienvenue. Fidèle à son habitude, le ministre est passé complètement à côté, je pense, de l'essentiel du message de votre mémoire, probablement volontairement, mais on va se charger de lui rappeler.

**M. Rioux:** On va à l'essentiel.

**M. Bécharde:** Oui, vous allez à l'essentiel quand c'est le cas de jouer dans la cour des autres, mais, dans votre cour, vous ne semblez pas fort pour faire le ménage.

Vous parlez de la fameuse directive du 23 septembre 1997 et, si je me souviens bien, le 23 septembre 1997, c'était un an après le fameux sommet socioéconomique où tout le monde, main dans la main et les larmes aux yeux, a dit: Il faut que tout le monde fasse sa part de façon égale. Et là, avec cette nouvelle directive là, le gouvernement lui-même... parce que vous avez dit dans le préambule que, vous, vous n'aviez pas négocié ou signé de clauses orphelin. Donc, le gouvernement lui-même vous a imposé toute cette question-là, cette modification au décret sur les employés occasionnels et les mesures de recrutement comme telles. Et ça, quand vous avez vu arriver ça, vous avez dit: Bien, voyons! ils sont sur une autre planète, ils viennent de dire exactement le contraire. Comment ça vous est arrivé dans les pattes, cette chose-là, puis qu'aujourd'hui on les entend, que c'est bien important puis qu'il faut mettre fin absolument à la discrimination? On est beaucoup plus pressé de voir comment on peut réagir ailleurs que chez nous.

Mais cet élément-là, qui touche les occasionnels, toute la problématique des faux occasionnels... J'apprenais qu'il y a des pages ici, à l'Assemblée nationale, que ça fait 20 ans qu'ils sont occasionnels et qui — ça, ça rentre dedans, là, ces choses-là — se rendent compte qu'ils sont rappelés une année puis, l'année d'ensuite, ils gagnent moins qu'avant. Et ça, ce n'est pas Provigo qui a fait ça, là. Ce n'est pas Métro non plus. Puis ce n'est pas les gros méchants du patronat. C'est le gouvernement lui-même. Et aujourd'hui, on vient nous dire que là, la main sur le coeur, il faut régler le cas des clauses orphelin. Le premier élément là-dessus, cette mesure-là du Conseil du trésor, j'imagine que ça ne doit pas être trop, trop compliqué, s'il y avait un peu de volonté politique de l'autre côté, de rétablir les faits assez rapidement. On n'a pas besoin d'une loi à l'Assemblée nationale pour ça. Je vous laisse aller là-dessus, mais, à mon avis, là, ce n'est pas...

**M. Caron (Robert):** Bien, je pense qu'il faut d'abord expliquer un peu plus la directive, parce qu'elle existait avant le 23 septembre 1997, mais elle existait pour les nouveaux employés de l'État. Alors, cette directive-là existe depuis les années quatre-vingt, je dirais, pour les nouveaux employés, c'est pour dire: Bon bien, quelle que soit l'expérience, une personne qui arrive avec 15 ans d'expérience, à l'entrée, si le poste occupé est un poste calibré, je dirais, de niveau d'apprentissage, pour faire plus court, bien, à ce moment-là, elle ne peut pas avoir plus que le huitième échelon dans la fonction publique. Pour les occasionnels qui étaient déjà en emploi — et c'est la raison pour laquelle on l'assimile à une clause orphelin parce que c'est des gens qui sont souvent en emploi au même titre que des permanents depuis des années — on leur a appliqué la directive. On a été plus clair en la modifiant, de telle sorte qu'elle s'applique comme si c'était

un nouvel employé dans la fonction publique. Nous, on l'a vu venir, on l'a vu arriver et on a fait les pressions qu'on a pu pour dire au gouvernement: Bien, écoutez, ça n'a pas de sens; déjà que la situation des faux occasionnels — et je le dis plus loin dans le mémoire — on l'assimile à un système à double vitesse dans la fonction publique, mais là il y a beaucoup de ces gens-là qui, à la fin de leur contrat, bien, si, comme on dit, leur employeur, leur petit boss joue le livre... bien, ces gens-là vont être déclassés. Alors, évidemment qu'on n'était pas très heureux de cette situation-là. C'est la raison pour laquelle, dans les négociations qui ont cours présentement, on essaie de faire modifier ça.

**M. Bécharde:** Mais, justement, dans les négociations qui ont cours présentement, il n'y a rien qui vous garantit qu'il n'y aura pas d'autres clauses orphelin. Comme vous dites, vous, vous ne voulez pas en signer, et vous ne les avez pas signées, ça vous est imposé. C'est un décret du Conseil du trésor, ça vous est imposé. M. Caron, ça serait très simple et très concret et un très bon signal à envoyer aujourd'hui ou la semaine prochaine, à la fin de la commission parlementaire sur les clauses orphelin, que de voir le très sensible président du Conseil du trésor émettre une nouvelle directive pour dire: Bien, c'est fini, les clauses orphelin. Il me semble qu'il n'aurait même pas besoin d'en parler à son collègue du Travail qui, je suis sûr, s'en réjouirait. Juste sur la mécanique, pour que ça soit bien clair, on n'a pas besoin d'un grand débat de société là-dessus, le gouvernement peut faire lui-même en une semaine le ménage sur cet aspect-là. Je ne me trompe pas.

**M. Caron (Robert):** Oui, oui, absolument. Sur cette question-là comme sur la question des faux occasionnels, je disais tantôt qu'il y avait eu une commission parlementaire — je reconnais des députés qui y étaient d'ailleurs — où il y a eu un très bon travail qui a été fait pour circonscrire le problème. Après tout, les intervenants faisaient consensus pour dire que oui... Ce qu'on appelait, nous, depuis des années des faux occasionnels — et on était les seuls à les nommer comme ça — bien, c'était rendu que la Commission de la fonction publique utilisait le même langage. Le Conseil du trésor en était venu aussi à dire: Oui, on reconnaît qu'il y a des faux occasionnels parce qu'ils sont toujours sur le même emploi depuis des années. Malgré tout, on reconnaît le problème, mais la solution n'est pas encore venue. Et curieusement, ce n'est pas une question de négociation de convention collective parce que ce n'est pas la convention collective qui encadre le statut ou qui encadre les conditions de travail de ces gens-là, je veux dire, les conditions de classement de ces gens-là.

**M. Bécharde:** Donc, ça pourrait être fait très rapidement. Donc, on pourrait faire le ménage de ce côté-là puis démontrer le minimum de bonne foi et surtout envoyer un signal pour les prochaines négociations qui sont en cours présentement et qui s'en viennent. Je pense

que ça serait le meilleur des engagements que pourrait prendre le gouvernement et, s'il le prenait de façon publique, bien, vous autres, ça vous enlèverait un peu ce casse-tête là. Vous pourriez un petit peu plus vous fier sur sa bonne foi à ce niveau-là.

Il y a un élément que je trouve intéressant dans votre mémoire. À la page 12, le pouvoir unilatéral du Conseil du trésor, le dernier paragraphe, 4.3, c'est écrit: «Dans les derniers commentaires du SPGQ sur le projet de directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et de ses règles de gestion, présenté en février dernier — ça veut dire 1998 — mais adoptée depuis par le gouvernement, le syndicat a alors manifesté ses inquiétudes quant à l'introduction de mécanismes qui risquent de freiner la progression salariale de 40 % de ses membres plus jeunes et particulièrement celle des femmes qui, dans une proposition de 50 %, n'ont pas atteint l'échelon maximal.» Je «rêve-tu» ou c'est encore une autre façon possiblement d'amener des clauses orphelin?

• (17 h 30) •

**M. Caron (Robert):** Oui, sauf que, pour être honnête, je vous dis que c'est une crainte qu'on a. Je ne vous dis pas que le gouvernement nous a dit clairement, parce que, je dirais, suite au dépôt de cette directive-là, on a eu des échanges qui étaient comme de la négociation, où le gouvernement nous a donné certaines garanties à l'effet qu'il n'était pas question de diminuer la masse salariale, il n'était pas question aussi de créer ce qu'on a appelé au fédéral, un bout de temps, des «red circles». Alors, là-dessus, je dirais que, si on se fie à la parole donnée, comme on dit, on est plus rassurés de ce côté-là.

Mais nous, ce qu'on dit, c'est que dans un exercice de classification, de toute façon, quel qu'il soit, dans la fonction publique ou ailleurs, quand il y a une refonte importante, on a un peu à s'inquiéter et puis à être vigilants sur ces questions-là. En tout cas, les gens qui sont peut-être plus vulnérables, les occasionnels, les gens à statut précaire, les femmes qui sont les dernières rentrées dans la fonction publique, nous, il faut exercer une vigilance.

**M. Béchard:** Mais c'est parce que là vous me dites: C'est une directive du Conseil du trésor émise en février dernier. Depuis ce temps, est-ce qu'elle a été contredite ou vous avez eu d'autres signaux? Parce que vous avez eu peur pour la clause orphelin de 1997, puis vous avez eu beau manifester, vous l'avez eue quand même. Là, cette directive-là... Puis comme vous le dites, là on est dans un processus où ça bouge, est-ce qu'il y a eu quoi que ce soit qui a dit: Non, ça n'arrivera pas? Parce qu'on stoppe la progression salariale. Dans mon livre à moi, c'est une clause orphelin. Si vous me dites qu'il n'y a rien qui vous assure que ça n'arrivera pas, moi, je suis joyeusement inquiet, encore une fois, du double langage du gouvernement là-dessus.

**M. Caron (Robert):** Non. Sauf que pour être honnête, là, je vais vous dire que, dans une directive, on ne peut pas écrire toutes les garanties qu'on peut se

donner, qui sont d'ordre verbal. Alors, nous, on est dans un processus où on va travailler sur la refonte de la classification avec le Conseil du trésor puis, tout ce qu'on dit, c'est qu'on exerce notre vigilance. Alors, je ne veux pas aller plus loin que ça sur cette question-là, on est comme en négociation sur cette question-là.

**M. Béchard:** O.K. En tout cas, j'espère que vous allez être extrêmement vigilants, surtout quand on regarde le passé dans les deux, trois dernières années de ce gouvernement-là, et surtout avec le nouveau programme qui a été annoncé cette semaine pour l'embauche de jeunes diplômés. J'espère que le gouvernement va prêcher par l'exemple dans ce domaine-là et ne viendra pas, avec un nouveau programme en disant qu'il va embaucher des nouveaux diplômés, lui-même dire qu'il va le faire à coût moindre. Et ça, là-dessus, en tout cas, sûrement que si jamais ça arrive, vous allez en parler.

Dans votre mémoire, à un moment donné, vous parlez du fait que vous ne voulez pas trancher sur le meilleur véhicule législatif comme tel...

**M. Rioux:** ...

**M. Béchard:** Pardon?

**M. Rioux:** ...

**M. Béchard:** Mon Dieu! Parce que le ministre dit que le sujet des clauses orphelin ne le touche pas en tant que gouvernement. Je viens de comprendre pourquoi il a tout laissé passer ce qu'il a laissé passer dans les derniers mois. Je n'en reviens pas. C'est vraiment le bout! Ça doit être ça qui fait dire aux personnes d'expérience que le silence est d'or.

**M. Rioux:** ...

**Le Président (M. Beaulne):** M. le ministre, s'il vous plaît.

**M. Béchard:** Dans votre mémoire, sur l'intervention législative comme telle, vous dites: «Nous ne croyons pas utile de trancher à ce moment-ci.» Par contre, en fin de semaine, comme vous le disiez, il y a une certaine évolution là-dedans, et, comme je vous le disais, il y a des risques d'oublier des gens. Et encore tantôt, vous en parliez: il faut voir la fonction publique, il faut voir les jeunes médecins, les jeunes enseignants aussi, qui sont dans ces cas-là et qui, force est de l'admettre, n'ont pas été gâtés au cours des deux dernières années. Est-ce que vous croyez vraiment qu'une modification législative uniquement sur les normes... Parce que le Code, je pense que ça oublie beaucoup trop de personnes pour qu'on s'attarde là-dessus encore très, très longtemps. Il faut le prendre en considération mais ce n'est pas le moyen à privilégier, puis vous étiez 10 ou 15 groupes en fin de semaine qui l'ont dit. Donc, la Loi sur les normes, mais il faudrait aussi l'élargir pour couvrir ces gens-là. Je pense

que vous êtes d'accord sur le principe qu'il faut couvrir tout le monde, fonction publique ou pas, jeunes médecins ou pas, convention collective ou pas.

**M. Caron (Robert):** Bien évidemment, il n'y a pas de raison d'exclure des groupes, hein, ça serait contradictoire avec l'objectif recherché. Mais moi, je vous le dis simplement, je ne suis pas un spécialiste moi-même de la question, je n'ai pas les compétences. On n'a pas voulu trancher ce débat-là parce qu'on savait qu'il y aurait toutes sortes d'idées, qu'il fallait peut-être plus analyser de quelle façon il fallait le faire. Nous, au départ, on voyait peut-être plus le Code parce que, nous, on est seulement dans la fonction publique, encore que le Code du travail ne régit pas toutes, je dirais... C'est même plus la loi 37, pour nous, dans la négociation. Mais je pense que si on fait une loi qui encadre assez large, comme la Loi sur les normes, ça va inclure ce qui touche les aspects du Code, ça va inclure des lois précises. Évidemment, moi, je pense qu'il n'y a pas lieu d'exclure personne là-dedans.

**M. Bécharde:** O.K. Il me reste quelques minutes, je vais les garder au cas où j'aurais besoin de revenir corriger certaines choses.

**Le Président (M. Beaulne):** M. le député de La Peltrie.

**M. Côté:** Merci, M. le Président. M. Caron, Mmes Roberge et Jutras, bienvenue à cette commission. M. Caron, je vous remercie d'avoir souligné l'excellent travail de la commission sur l'administration publique relativement aux faux occasionnels. Seulement, il y a un petit passage où vous dites que «depuis la sortie de ces recommandations, au début de juin dernier, rien n'a été fait en ce domaine». Une chose que je peux vous dire, c'est que ça bouge au Conseil du trésor relativement à ces recommandations-là. Pour les échos que j'en ai, ça bouge. Donc, ce n'est pas resté lettre morte, c'est certain que ça fait son chemin.

Alors, votre position relativement aux clauses orphelin, je pense que c'est très clair, vous demandez une intervention législative qui interdit toute forme de clauses orphelin. Mais dans un contexte où le bassin d'emplois ne s'agrandit pas proportionnellement aux arrivants sur le marché du travail, pour différentes raisons, parce qu'on sait aujourd'hui... Que ce soit dans la fonction publique — parce que la fonction publique est réduite de plus en plus puis peut-être que ça va encore continuer — ou dans le milieu de l'industrie, c'est pareil. Avec toutes les nouvelles technologies qu'on a aujourd'hui, on peut produire beaucoup plus avec beaucoup moins de travailleurs.

Puis dans un contexte où aussi les offres d'emplois qui sont affichées puis qu'on titre toujours avec expérience — un an d'expérience, deux ans d'expérience — si on légifère, s'il y a une législation qui se fait en matière d'interdire toute forme de clauses orphelin, est-ce que ça va contribuer à faciliter l'intégration des jeunes ou des

nouveaux arrivants dans le milieu du travail? Moi, c'est une question que je me pose. Puis est-ce que vous avez réfléchi sur ces aspects-là?

**M. Caron (Robert):** Bien, nous, on est préoccupés beaucoup par le vieillissement de la fonction publique ou le rajeunissement de la fonction publique. Évidemment, je vais parler d'abord pour notre secteur. Moi, je pense qu'une législation n'aurait pas d'effets, je dirais, pervers parce que, de toute façon, ça n'empêchera pas le gouvernement... Le gouvernement, en tout cas, n'ouvrira pas les portes toutes grandes, on en est bien conscients. Alors, plus largement que ça, je ne crois pas que ça puisse créer de problèmes très importants. Non, je ne pense pas.

**M. Côté:** Mais est-ce que ça peut... Parce que là, ce qu'on recherche aussi dans notre réflexion, c'est comment faciliter davantage l'intégration des jeunes sur le marché du travail et des nouveaux arrivants. Parce qu'il faut dépasser l'aspect de dire: Bon, on n'en veut plus de clauses orphelin. Par contre, il faut aussi penser à comment on va faciliter les conditions qui vont amener à faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

• (17 h 40) •

À titre d'exemple, moi, je dis: Lorsqu'un département ou lorsqu'une boîte est pleine, il faut en faire sortir pour donner de la place à d'autres. Bon. Pour légiférer, est-ce qu'il faudrait légiférer pour aider ou encore faciliter aux gens qui s'en vont vers leur retraite, une retraite progressive — exemple, c'est à titre d'exemple — pour permettre justement aux jeunes d'accéder graduellement également au marché du travail et se servir, je parle, de ceux ou celles qui s'en vont progressivement vers leur retraite afin d'intégrer ces jeunes-là dans le milieu du travail? Parce que je pense qu'il faut aller plus loin que de dire: On n'en veut plus de clauses orphelin.

**M. Caron (Robert):** Ah oui! C'est sûr, ça. Oui, oui, c'est sûr. Je n'avais pas compris, au début, le sens de votre question, mais c'est un fait que, comment je dirais, une législation pour contrer les clauses orphelin, ça règle un problème, mais ça ne rajeunit pas du coup la fonction publique ou ça ne rajeunit pas les secteurs où il y a un vieillissement marqué de la population depuis une dizaine ou une quinzaine d'années. Dans la fonction publique, par exemple. Moi, je dis souvent — les gens trouvent ça drôle mais ce n'est pas drôle, pourtant — qu'on vieillit d'un an par année dans la fonction publique parce qu'il n'y a pas de relève. Ce n'est pas normal. Normalement, dans une société idéale, bien, l'âge moyen devrait toujours se situer à peu près à la même place. Il y a des gens qui partent, il y a des gens qui arrivent.

Moi, je pense qu'il y a des mesures — que je ne vois pas législatives, par ailleurs — qui peuvent aider au rajeunissement de la fonction publique. Je pense qu'on y a contribué ces dernières années avec toute la question de l'organisation du travail. Il y a tout un secteur qui travaille là-dessus. Je vous donne des exemples:

L'aménagement réduction volontaire du temps de travail. Nous, on a été les premiers à signer ça dans la fonction publique et puis on a travaillé beaucoup pour dire aux professionnels: Bien, allez-y. De toute façon, c'est volontaire. Mais là, ce n'était pas nécessairement pour l'engagement — on savait que le gouvernement ne voulait pas engager — mais ça visait à tout le moins à contrer les coupures qui se seraient exercées, je dirais, à l'encontre des temporaires ou des occasionnels dans la fonction publique.

Les départs volontaires. Je pense qu'on a participé à cette négociation-là pas toujours de gaieté de coeur parce que, là aussi, c'était pour contrer des coupures qui s'en venaient. Mais je pense que, quand il le faut, il faut essayer d'éviter justement le licenciement d'employés occasionnels ou temporaires dans la fonction publique. Et, quand il y a des mesures qui sont volontaires et qui font l'affaire des gens qui sont visés, je pense qu'on a à apporter notre contribution.

Mais là-dessus, pour conclure, je vous dirai que ce n'est pas suffisant, ces mesures-là, on en est tout à fait conscients. Je pense que ça prend une volonté politique de dire à un moment donné: Il faut rajeunir la fonction publique sinon on va avoir des problèmes sérieux, sinon on va être obligés, à un moment donné, de réengager, je dirais, en masse et puis on va perpétuer continuellement le problème qu'on vit présentement. Mais ça prend vraiment une volonté politique là-dessus.

**M. Côté:** Est-ce que j'ai encore du temps, M. le Président?

**Le Président (M. Beaulne):** Non. Malheureusement, M. le député, c'est terminé pour vous. Il reste quelques minutes au député de Kamouraska-Témiscouata, s'il veut s'en prévaloir.

**M. Béchard:** Oui. Merci, M. le Président. Oui, juste une question très rapide sur la définition comme telle de clause orphelin. Parce que, chez vous, la définition de clause orphelin comprend non pas seulement le salaire mais les échelles et toutes ces choses-là. Votre définition d'une clause orphelin, ça commence où et ça finit où? Dans la mesure du possible, bien sûr, mais, encore une fois, pour ne rien oublier parce que la définition est importante. Si on prend en considération qu'on risque de poursuivre le gouvernement pour ses propres actes, il va falloir être attelé comme il faut sur la définition.

**M. Caron (Robert):** Oui. Mais je vous dis, là aussi, qu'on n'a pas voulu trop rapidement, je dirais, se prononcer là-dessus parce qu'on ne voulait pas tomber dans un débat de définition ou un débat, aussi, de véhicules législatifs.

Nous, évidemment, ce à quoi on a tendance à penser — mais on est un peu biaisés, vous pourriez nous dire ça, par la situation des faux occasionnels — c'est le système à deux vitesses. Ça veut dire que ce n'est pas seulement la rémunération; à la rigueur, ça touche les

statuts. Mais je suis bien conscient, par exemple, que de dire ça, je pense que ça pourrait poser un problème à tout gouvernement qui légifère de façon aussi large. Il y a des choses qui se règlent par législation puis il y a des choses qui vont continuer de se régler autrement, par la négociation. Nous, on pense que la question des statuts des employés, normalement ça doit se régler par la négociation avec le gouvernement.

**M. Béchard:** Et ça comprend les échelles à deux vitesses et tout ça, ces choses-là, en gros là.

**M. Caron (Robert):** Oui, tout le système à deux vitesses. Oui.

**M. Béchard:** O.K. Merci beaucoup. Ça va aller pour moi.

**Le Président (M. Beaulne):** Merci, M. le député. Alors, M. le député de Rivière-du-Loup, c'est à vous qu'il revient de clôturer nos échanges d'aujourd'hui.

**M. Dumont:** Merci, M. le Président. Merci aux gens du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec qui, je dois le souligner, sont toujours terre-à-terre dans leurs recommandations et dépassent — et c'est heureux — la protection d'acquis mais réfléchissent sur ce qui s'en vient dans la société québécoise, sur, entre autres, le renouvellement de la fonction publique. C'est un sujet qui me préoccupe, pour lequel j'ai vu leur réflexion.

Et c'est un autre débat qui est devant nous aujourd'hui et qui questionne un certain nombre de valeurs de notre société, dont l'équité intergénérationnelle. Je suis particulièrement heureux que vous ameniez avec autant de précision ce qu'il y a aux pages 6, 7 et 8 de votre mémoire sur les faux occasionnels, la clause du 23 septembre 1997, pour la nommer comme ça. Parce que c'est ce que j'appelle l'élargissement du débat sur les clauses orphelin. C'est-à-dire que, dans certains cas, les agents de la paix, qui ne sont pas avec vous autres mais qui sont dans ce même genre de cas de faux occasionnels, nous ont donné des exemples absolument renversants de jeunes qui sont maintenus dans des situations d'emploi plus ou moins équitables, avec ce qui est le cas de leurs collègues qui font exactement la même job dans le corridor d'à côté ou bien dans la même camionnette, et puis on est en droit de se demander...

Je vais vous poser une première question sur ce que vous décrivez à la page 6 puis à la page 7, avec les faux occasionnels. Avez-vous une évaluation de combien de monde, chez les professionnels, ça peut toucher à peu près, combien de jeunes?

**M. Caron (Robert):** Je dirais que les faux occasionnels, c'est environ 300 personnes, des occasionnels qui ont, je dirais, trois ans ou plus dans le même emploi, dans le même ministère, au gouvernement, et qui ont même été déclarés aptes — c'est important de le dire — à partir de concours réservés dans la fonction

publique. Bref, ces gens-là ont passé les mêmes concours que les personnes qui entrent permanents. Je pense que maintenant on dépasse un millier. On a déjà eu 2 000 occasionnels au gouvernement pour environ 14 000 professionnels. Présentement, on dépasse le millier et la clause du 23 septembre pourrait affecter tout le monde, à la rigueur, mais elle n'est pas appliquée nécessairement de la même façon partout. Il y a du discrétionnaire là-dedans aussi.

**M. Dumont:** Mais en proportion? Si on prenait ces statuts-là en proportion de l'ensemble de ceux qui ont été embauchés, disons, depuis cinq ans ou depuis 10 ans, c'est beaucoup. Ce n'est pas une mince proportion des récents embauchés, disons.

**M. Caron (Robert):** Oui, on peut dire ça. Mais, pour nous, ce n'est pas une question de pourcentage, vous allez en convenir, parce que notre syndicat, c'est un regroupement de minorités, finalement, plus ou moins importantes. On a des minorités qui font 3 000 — les agents de recherche, les informaticiens — puis on a des corps d'emploi où on a 25, 30 personnes. Puis quand un problème comme ça est soulevé, nous, on considère qu'on a le même rôle à jouer. Évidemment, c'est plus difficile de demander à tout le monde d'être solidaire quand c'est une infime minorité, mais le problème est toujours là, et on y arrive, finalement.

**M. Dumont:** Oui. Un des enjeux qui pourraient être soulevés par, entre autres, l'adoption d'une loi, c'est si la loi provoque la réouverture de contrats qui sont déjà en cours et qui incluent des clauses discriminatoires ou des cas comme ceux-là, ceux que vous nous décrivez, qui pourraient être touchés par une législation, si tant est qu'ils entrent dans une définition large des clauses orphelin, si votre syndicat était appelé à renégocier en cours de route pour corriger des situations comme... C'est parce qu'on nous dit que les gens vont trouver ça épouvantable, en cours de route, d'avoir à renégocier. Est-ce que, pour votre part, vous seriez prêts à être reconvoqués pour un cas comme celui-là?

**M. Caron (Robert):** D'abord, je pense que ça ne se fera pas. Ha, ha, ha! Alors...

**M. Dumont:** Vous êtes pessimiste.

**M. Caron (Robert):** ...pensant que ça ne se fera pas, écoutez, je peux bien dire: Pas de problème. Mais j'en parle dans le mémoire. Je pense qu'on le dit, à un moment donné, qu'une législation pourrait restreindre de façon importante les marges de manoeuvre des employeurs et, à la rigueur, peut poser le problème des droits acquis. Je pense que c'est un risque qu'un syndicat doit prendre, aussi, de dire: Oui, c'est vrai que l'employeur peut nous faire des menaces. De toute façon, les clauses orphelin sont arrivées souvent parce que l'employeur dit: Écoutez, si tu ne l'acceptes pas, on ne peut pas régler le problème.

Moi, je pense que la majorité des syndicats l'ont fait. Même des syndicats où on peut penser qu'il y a eu quelques écarts, je pense que, dans la majorité des cas, ils se sont battus le plus fort possible pour ne pas se voir opposer des clauses orphelin. Moi, je pense qu'il faut prendre le risque. Évidemment, on ne se laissera pas faire, là.

• (17 h 50) •

**M. Dumont:** Il n'y a plus de temps pour une dernière question?

**Le Président (M. Beaulne):** Une petite dernière.

**M. Dumont:** Une petite dernière. Parce qu'on a eu beaucoup de picossage de part et d'autre, je voudrais savoir: Est-ce que vous avez l'impression que, depuis 10 ans ou depuis 15 ans que ces phénomènes-là existent — ils sont partisans — c'est assez linéaire et que ça se maintient, peu important les changements de gouvernement, d'une façon assez égale?

**M. Caron (Robert):** Non. Moi...

**M. Dumont:** Parce qu'on se fait la morale de part et d'autre, ici.

**M. Caron (Robert):** Oui, justement, je m'étais préparé un petit bout là-dessus. Je savais qu'on avait à parler du rajeunissement de la fonction publique et je me disais: On peut bien se tirer la pierre, mais je pense que les gouvernements précédents ont tous failli, finalement, lourdement à la tâche d'assurer la relève de la fonction publique. Et dans le fond, ce qu'on connaît comme clauses orphelin, nous, je dirais, pour le peu de monde que ça touche, ça existe depuis déjà plusieurs années. Il n'y a pas seulement un gouvernement qui est responsable, je pense que les gouvernements précédents portent tous la même responsabilité. Il faut peut-être, à un moment donné, laisser ça derrière soi et se dire: Allons de l'avant. Et je pense que c'est aujourd'hui qui est important.

**M. Dumont:** Merci.

**Le Président (M. Beaulne):** Alors, M. Caron, Mme Roberge, M. Jutras, nous vous remercions de votre présence à la commission. Et, sur ce, j'ajourne nos travaux jusqu'à mercredi, le 9 septembre, à 9 h 30 le matin. Bonne fête du Travail à tout le monde!

(Fin de la séance à 17 h 52)

