



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

de la Commission permanente
de l'économie et du travail

Le jeudi 23 septembre 1999 — N° 34

Consultation générale sur le projet de loi n° 67 — Loi
modifiant la Loi sur les normes du travail en matière
de disparités de traitement (3)

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



QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

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

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

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

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

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

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le jeudi 23 septembre 1999

Table des matières

Auditions	1
Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM)	1
Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)	9
Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec (OCRIQ)	19
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	29
Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)	39
Société conseil Mercer ltée	49
Mme Louise Bernier	57

Autres intervenants

Mme Denise Carrier-Perreault, présidente
M. Guy Lelièvre, président suppléant

Mme Diane Lemieux
M. Robert Kieffer
M. Jean-Claude Gobé
M. Christos Sirros
M. Mario Dumont
M. Normand Jutras

- * M. Jean-François Léveillé, JCCM
- * Mme Annie Côté, idem
- * M. Jean-François Roberge, ADJEQ
- * M. Normand Morin, idem
- * M. Frédéric Lapointe, idem
- * Mme Sophie Fortin, OCRIQ
- * M. Florent Francoeur, idem
- * M. Patrice Jalette, idem
- * M. François Vaudreuil, CSD
- * M. Raymond Fillion, idem
- * M. Claude Faucher, idem
- * M. Gérald A. Ponton, AMEQ
- * M. Marcel Francoeur, idem
- * M. Manuel Dussault, idem
- * M. André C. Magnan, Société conseil Mercer
- * Mme Mireille Deschênes, idem
- * Mme Annie Côté, ex-agente des services correctionnels

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le jeudi 23 septembre 1999

Consultation générale sur le projet de loi n° 67

(Neuf heures trente-six minutes)

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, je déclare donc la séance de la commission de l'économie et du travail ouverte, tout en vous rappelant que le mandat de notre commission est de poursuivre la consultation générale, tenir des auditions publiques sur le projet de loi n° 67, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement.

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

La Secrétaire: Oui, Mme la Présidente. M. Jutras (Drummond) remplace M. Désilets (Maskinongé).

Auditions

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Je vous remercie. Alors, ce matin, nous avons trois groupes qui vont venir échanger avec nous. Je demanderais donc à la Jeune Chambre de commerce de Montréal de bien vouloir s'approcher pour venir donner son mémoire.

Alors, vous êtes M. Léveillé?

M. Léveillé (Jean-François): C'est exact.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Jean-François Léveillé. S'il vous plaît, M. Léveillé, vous nous présentez la personne qui vous accompagne, et je vous rappelle que vous avez 20 minutes pour nous exposer votre mémoire.

Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM)

M. Léveillé (Jean-François): Alors, Mme la Présidente, Mme la ministre, Mmes et MM. les députés. Je suis accompagné d'Annie Côté, qui est une administratrice de la Jeune Chambre de commerce et une ex-vice-présidente affaires publiques au sein de la Jeune Chambre.

Alors, merci de nous accueillir. On va d'abord vous présenter brièvement ce qu'est la Jeune Chambre de commerce de Montréal et ensuite on va vous présenter les grands éléments qu'on soulève dans notre mémoire sur le projet de loi.

Alors, pour vous situer, la Jeune Chambre de commerce de Montréal est un organisme sans but lucratif qui regroupe 1 200 membres, des jeunes gens d'affaires âgés de 18 à 40 ans, la moyenne d'âge étant à peu près de 31 ans, principalement des gens issus de tous les secteurs. Donc, une partie de notre membership est issue du milieu professionnel, comptables, avocats, banquiers, et une bonne partie, en fait, à peu près 20 % maintenant de notre

membership est représenté par des travailleurs autonomes et des entrepreneurs.

Alors, avec 1 200 membres, nous sommes la plus grande jeune chambre au Québec, au Canada aussi. Nous sommes aussi membre du Regroupement des jeunes gens d'affaires qui regroupe les 11 jeunes chambres de commerce du Québec. Il y a à peu près 3 000 membres des jeunes gens d'affaires dans les jeunes chambres de commerce, au Québec. Donc, avec 1 200, on représente à peu près le tiers des jeunes gens d'affaires unis dans les jeunes chambres de commerce.

Alors, la Jeune Chambre existe depuis 1931. Ça va bientôt faire 70 ans que nous existons. Et, depuis à peu près une dizaine d'années, nous sommes beaucoup plus présents sur les tribunes publiques, notamment en rédigeant des mémoires ou en prenant des positions pour défendre les intérêts des jeunes gens d'affaires. Dernièrement, nous avons, entre autres, déjà été présents à la dernière commission parlementaire sur les clauses orphelin. On a déposé aussi un mémoire sur le travailleur autonome, étant donné que c'est une préoccupation qui nous touche beaucoup et qu'il y en a de plus en plus au sein de notre membership. Aussi, on s'exprime régulièrement sur les préoccupations budgétaires et l'allocation des surplus qui vont bientôt devenir un agréable problème. Alors, voilà pour ce qui est de la Jeune Chambre et de son histoire.

La démarche que l'on fait maintenant, eh bien, c'est surtout pour défendre les jeunes gens d'affaires et donner une tribune de plus en plus importante à ce groupe-là. Notamment, on a aussi mis sur pied des banques de noms de personnes intéressées à siéger sur des conseils d'administration afin d'augmenter la représentation des jeunes à tous les niveaux décisionnels de la société. Voilà.

Maintenant, pour ce qui est de notre mémoire relativement au projet de loi n° 67, je vais laisser d'abord ma collègue vous présenter les tenants et aboutissants de notre réflexion à ce sujet.

Mme Côté (Annie): Donc, je vais vous résumer les points que l'on a mentionnés dans notre mémoire, ce qui touche trois éléments. Le premier élément, c'est les disparités de traitement et la date d'embauche. Je vais peut-être commencer par introduire en disant que la Jeune Chambre était très heureuse de voir qu'il y avait un projet de loi. Et ce sont seulement ces trois éléments-là que nous commentons afin d'amener des recommandations que l'on croit qui pourraient favoriser l'élimination de ça.

• (9 h 40) •

Donc, le premier élément qui touche les disparités de traitement. Je ne vous résumerai pas l'article, vous avez dû l'entendre quelquefois depuis les derniers jours. Donc, nous, la Jeune Chambre, ce qu'on recommande, c'est que

les avantages sociaux et les fonds de pension soient aussi inclus dans les éléments à ne pas discriminer dans le cadre du projet de loi.

Le second élément a trait au forum compétent. Compte tenu de la complexité qu'il y aura si un employé se sent lésé ou en cas de plainte, la Jeune Chambre considère qu'un forum sans conflit d'intérêts devrait être élu afin de pouvoir défendre ces causes-là. On lui a attribué trois mandats, à ce forum-là, c'est-à-dire enquêter, informer les salariés qui le désirent ainsi que prendre fait et cause et représenter les salariés qui désirent se plaindre des disparités de traitement. Maintenant, dans le contexte où on vit actuellement et l'ensemble des dernières positions de la Jeune Chambre à l'égard de la création de nouveaux forums, on s'oppose toujours à cela, nous, ce qu'on a pensé, c'est que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse était le forum le plus approprié pour défendre les travailleurs à ce sujet-là.

Et la troisième recommandation de la Jeune Chambre touche la clause crépusculaire, c'est-à-dire le fait que la loi entre en vigueur trois ans après son adoption et qu'elle prenne fin deux ans après. Nous, on recommande que la loi entre en vigueur immédiatement après son adoption et que les entreprises aient un délai de cinq ans pour s'adapter à cette nouvelle loi là. Voilà.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, c'est tout?

Mme Côté (Annie): C'est tout.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, je vous remercie. Nous allons donc passer à la période d'échanges. Alors, Mme la ministre.

Mme Lemieux: M. Léveillé, Mme Côté, bonjour. Bienvenue à cette commission. C'est trop tentant que je vous pose cette question-là. Vous savez qu'hier on a entendu le président de la Chambre de commerce du Québec. Vous êtes dans un univers qui s'approche, n'est-ce pas, de la Chambre de commerce du Québec, vous êtes la Jeune Chambre. Vous occupez aussi des fonctions, vous avez des professions qui sont beaucoup dans le domaine juridique, économique. Et je constate que vous avez quand même une position, je dirais, légèrement différente de la Chambre de commerce du Québec.

Mon but de la question, ce n'est pas du tout de vous coincer. Je pense que, s'il y a des comités comme ça dans des grandes organisations, on n'est pas obligé de tous dire la même chose, au même moment, à la même minute. Mais j'aimerais ça vous entendre là-dessus. Bon, vous êtes des jeunes. Vous l'avez dit, il y a des comptables dans le milieu des affaires, etc. Donc, vous êtes préoccupés par le développement économique, la compétitivité de vos entreprises, etc. Alors, certains peuvent être étonnés de votre position. J'aimerais ça vous entendre là-dessus.

Deuxième élément. Vous semblez, puis là je relisais des bouts en même temps parce que vous ne l'avez pas abordé dans votre présentation... Notamment quand

vous dites qu'on devrait étendre la loi aux avantages sociaux, aux régimes de retraite, je sens, dites-moi si je me trompe... Vous avez une très grande préoccupation au sujet du travail autonome, ça, c'est vrai, vous avez fait des travaux que je connais bien, mais je sens qu'il y a comme un lien entre les deux que vous faites. Et vous parlez de précarité d'ailleurs du travail. Il n'y a pas là — comment je dirais, donc? — deux préoccupations qui se rejoignent, mais que vous espérez... cette préoccupation de la précarité des travailleurs autonomes que vous essayez de faire couvrir par un projet de loi sur les clauses orphelin?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Léveillé.

M. Léveillé (Jean-François): O.K. Oui, merci. Alors, je vais répondre à la première des deux questions, qui concerne la position de la Chambre de commerce du Québec. Vous savez, dans 95 %, je dirais même 99 % des cas, les associations de chambres ont des positions relativement similaires sur un ensemble de dossiers. Lorsqu'on touche ne serait-ce que la question de la métropole, la question du travailleur autonome, entre autres, dont vous venez de parler, habituellement les positions sont relativement similaires et il y a une convergence d'idées à ce sujet-là.

Au niveau du projet de loi n° 67, je pense que c'est important de souligner que la Jeune Chambre représente les individus qui la composent et non les entreprises ou les corporations pour lesquelles on travaille. À la différence de certaines chambres où ce sont les corporations qui sont membres, chez nous, chaque membre, ce sont des individus qui évidemment oeuvrent au sein d'entreprises, soit travailleurs autonomes ou au sein d'entreprises patronales. Mais la position qu'on représente, c'est la position de nous en tant que jeunes et non en tant que membres de ces corporations-là. Donc, au départ, ça peut expliquer une partie de la divergence.

D'autre part, on peut très bien comprendre leurs préoccupations d'impact évidemment d'une législation sur leurs obligations envers les employés. Par contre, on ne peut pas se permettre, en tant qu'un des principaux groupes touchés par ce genre de mesure là, de demeurer indifférents et de dire: Oui, c'est d'accord, dans ce cas-là, les efforts doivent être faits par notre groupe. Donc, on doit, malgré cette divergence d'opinions, demeurer sur nos positions et prétendre que les jeunes ne doivent pas, sur le dos de cette compétitivité des entreprises, en payer le prix. Alors, on essaie de défendre ce point de vue là, mais principalement à titre d'individus et non à titre de corporations. Donc, on n'engage pas nos employeurs dans cette démarche. Voilà pour la question de divergence de points de vue par rapport à la Chambre de commerce de Québec sur ce sujet-là.

Maintenant, pour la deuxième partie de la question, je vais laisser ma collègue y répondre.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Oui. Donc, il est vrai qu'on cite en exemple... Entre autres, dans mémoire, on fait un lien entre la condition des travailleurs autonomes et peut-être certaines conditions des gens qui subissent des clauses orphelin. C'est un exemple qui pourrait être cité parmi tant d'autres. On a parlé de réforme du Code du travail. Je pense que les clauses orphelin s'imbriquent dans un ensemble de facteurs qui font en sorte que, oui, on s'inquiète pour la précarité des jeunes, les jeunes travailleurs autonomes. Dans le mémoire, on fait une différence entre les travailleurs autonomes qui le sont par choix et les travailleurs autonomes qui le sont un peu forcés par les conditions du marché ou les conditions de l'entreprise. Donc, c'est plus eux qu'on touche en disant: Ces gens-là, ce n'est pas nécessairement un choix, ils ne sont pas nécessairement organisés pour subvenir dans ce sens-là.

Mais ça pourrait être d'autres exemples aussi pour dire qu'il y a un ensemble de facteurs qui font en sorte que, oui, les jeunes vivent une certaine précarité. Et les entreprises, elles, vivent une certaine pression, qu'on pense aux taxes sur la masse salariale qui sont relativement élevées, qu'on parle de toute la fiscalité des entreprises qui est assez lourde. Donc, c'est un ensemble de facteurs, je pense, qui font en sorte que... Les clauses orphelin sont un facteur parmi ceux-là qui entraînent...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme la ministre.

Mme Lemieux: Dans votre mémoire, vous proposez de confier l'application du projet de loi à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. J'imagine que vous convenez que, si ce projet de loi là s'inscrit dans l'esprit de la Loi sur les normes du travail, c'est un petit peu compliqué de confier l'application à quelqu'un d'autre.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Oui, Mme Côté.

Mme Côté (Annie): On était conscients que, si on confiait ça à la Commission des droits de la personne, il fallait en quelque sorte modifier son mandat pour lui inclure une portée à cet égard-là, sauf que ce qu'on se disait, c'était... Comme un employé qui se sent lésé, s'il veut se plaindre, doit se plaindre à son syndicat ainsi qu'à son employeur, on voulait identifier un forum existant qui ne serait pas en conflit d'intérêts, donc qui ne serait pas en lien ni avec les arbitres de griefs, les syndicats ou l'entreprise. Donc, on a jugé que la Commission des droits était le forum le plus compétent pour faire ça et qu'effectivement son mandat devrait, s'il y a lieu, être élargi.

Mme Lemieux: C'est plus la neutralité d'un lieu, là.

Mme Côté (Annie): Oui.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de Groulx.

M. Kieffer: Mme la Présidente, monsieur, madame. Si vous me permettez, dans un premier temps, je vais vous ramener à votre affirmation du début quant à ce qui vous distingue de la Chambre de commerce elle-même, de votre grande soeur. J'ai cru comprendre que vous situiez dans votre affirmation vos intérêts d'âge à un niveau supérieur à vos intérêts de classe. Pour utiliser un langage classique, vous considérez que le facteur jeune l'emporte sur les intérêts privilégiés par le groupe que vous représentez. J'aimerais que vous alliez plus loin que ça.

• (9 h 50) •

Moi, j'ai écouté depuis deux jours, puis on va continuer à écouter, mais je suis certain que le discours va être semblable. Les associations patronales, pas seulement la Chambre de commerce, toutes les associations patronales que nous avons entendues nous ont amené des arguments qui font le poids, on peut être d'accord ou en désaccord, mais qui font le poids. On nous a parlé de compétitivité dans des secteurs où elle est extrêmement dure. On nous a parlé de taux de profit très faible. On nous a parlé de secteurs industriels fragiles surtout vis-à-vis la globalisation des marchés. On nous a parlé de la lourdeur de la réglementation gouvernementale lorsque celui-ci s'ingère dans les activités de l'entreprise privée. On nous a dit que les lois du marché, en général, sur le moyen terme, tendaient à éliminer ce type de recours.

En dehors du facteur âge... Ou, si vous me dites que c'est le seul facteur... Le facteur âge, là, c'est un phénomène temporaire. Dans 10 ans, vous allez tous être membres de la Chambre de commerce elle-même, puis il y en a d'autres qui vont venir derrière vous. O.K.? Il me semble qu'il y a d'autres facteurs que celui-là. C'est là-dessus que j'aimerais vous entendre. En d'autres mots, je ne suis pas satisfait. Moi, je suis très impressionné, parce que c'est une lézarde sérieuse dans le front généralement très solide que présente le patronat vis-à-vis l'interventionnisme de l'État, et c'est de l'interventionnisme, ça. Alors, j'aimerais vous entendre un peu plus là-dessus.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Écoutez, la Jeune Chambre de commerce de Montréal, et on parle de grande soeur, la Chambre de commerce du Québec, le Conseil du patronat, c'est clair qu'on est toutes des associations patronales, donc on a tous des intérêts communs. Par contre, on est toutes indépendantes. La Chambre de commerce du Québec est indépendante du Conseil du patronat, de l'Association des manufacturiers.

Maintenant, la Jeune Chambre a pris une position qui est celle que vous connaissez pour défendre les intérêts de son membership, pour défendre les intérêts des jeunes en général. On s'entend que les 1 200 membres de la

Jeune Chambre ne sont pas les gens les plus touchés par les clauses orphelin, c'est clair. Par contre, nous, on défend cette position-là. On s'enlign, nous, dans un discours — puis ça, on en a parlé l'année dernière — de responsabilité sociale des entreprises. On a adopté une charte sur la responsabilité sociale des entreprises et, nous, on pense que ça s'insère dans ce même cadre là. Maintenant, on est très conscients de la position de la coalition patronale, si je peux l'appeler ainsi, et puis on s'en est parlé avec les intervenants de ce milieu-là. Je pense que la Jeune Chambre respecte leur position. Je pense foncièrement qu'ils respectent la nôtre aussi. Et puis, voilà, je pense que le débat n'a pas à...

Ceci étant dit, on parle de compétitivité, on parle de... Oui, il peut y avoir certains effets, sauf que, nous, la position qu'on prône, c'est de dire: Il faut qu'il y ait une intégration en douceur de cette loi-là. On donne cinq ans aux entreprises pour s'y adapter. Tant mieux si les lois du marché rétablissent l'équilibre sans y avoir recours. Ça, c'est ce qu'on souhaite le plus possible. Maintenant, avec une période d'adaptation de cinq ans, on se dit: Bien, je pense que c'est quand même assez raisonnable.

On a aussi pris pour acquis, notamment dans notre premier volet d'intervention, étant nos avantages sociaux, c'est de dire: Lorsque, en début d'année, on fait les budgets et on détermine notre enveloppe de salaires pour un an, ce qu'on en fait avec après, ça ne change pas le chiffre de l'enveloppe. On détermine une enveloppe puis, après, on la répartit. Donc, la loi est sur comment on va la répartir plus que sur le montant de l'enveloppe. C'est un peu là-dessus qu'on a basé notre argumentation pour élaborer nos positions.

M. Kieffer: Est-ce que vous vous considérez représentatifs de la future société économique?

Mme Côté (Annie): Bien, on se considère comme étant les dirigeants de demain, oui.

M. Kieffer: Donc, ce que vous nous dites, c'est que cette notion de responsabilisation sociale que vous mettez de l'avant, c'est un phénomène qu'on retrouve chez la plupart des jeunes gestionnaires?

Mme Côté (Annie): Écoutez, je pense que oui. Il faut comprendre que... En tout cas, l'optique qu'on a, nous, c'est de dire: Les gouvernements — puis on ne commente pas le pourquoi, je pense que les années de vaches grasses sont passées — se désengagent de plus en plus du secteur social. La Jeune Chambre a adopté une charte qui dit: L'entreprise a une responsabilité sociale à jouer que ce soit à l'égard du bien-être de ses employés, que ce soit à l'égard de son environnement, de sa collectivité. On a tous, en tant qu'entreprise, un rôle social à jouer. On ne ramasse pas de l'argent pour Centraide pour rien. Les entreprises, il y en a plein, maintenant, qui font des gymnases, qui font des piscines pour leurs employés qui travaillent longtemps, et tout. C'est ça, la responsabilité sociale, pour nous. Puis l'équité ou, en tout

cas, la question de principe à l'égard des clauses orphelin, nous, ça s'enlign dans ce principe-là. Je pense que les entreprises, de plus en plus, n'auront pas le choix, on s'enlign vers ça.

M. Kieffer: Est-ce que j'ai encore du temps?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Oui, M. le député de Groulx.

M. Kieffer: Je vais changer de sujet. Remarquez que ça se rejoint aussi, là. Dans votre mémoire, vous repreniez des passages entiers du mémoire que vous aviez présenté l'an dernier, que j'avais d'ailleurs trouvé bien intéressant. Vous êtes en répétition et moi aussi, mais je trouve ça intéressant, l'orientation que le débat prend. Votre première page, en fait, après votre présentation, *Position de la Jeune Chambre à l'égard des clauses orphelin*, votre dernier paragraphe, vous dites: «La Jeune Chambre de commerce considère que les conditions de travail des employés devraient être fixées en fonction des compétences et de la tâche à accomplir et non pas en fonction d'un critère subjectif tel que la date d'embauche.» O.K.?

Quand on a discuté avec les associations patronales hier, entre autres, ce qui est ressorti, c'est que la date d'embauche et l'ancienneté, c'étaient deux phénomènes qui étaient collés, collés, collés, là, ensemble. Dans votre perception de la fixation des conditions de travail qui se basent sur les compétences et les tâches à accomplir, qu'est-ce que vous faites de l'ancienneté? Est-ce que vous l'excluez ou est-ce que ça continue à faire partie comme un des piliers essentiels ou fondamentaux de la rémunération et des autres avantages sociaux?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Côté.

Mme Côté (Annie): C'est sûr que, en termes de relations de travail, c'est deux éléments qui sont intimement liés et qui sont primordiaux. Ça, on ne nie pas ça. Par contre, il y a aussi la question de compétence qui est très, très, très importante pour nous, c'est-à-dire qu'une condition de travail devrait avant tout être fixée en fonction des compétences des gens. Maintenant, on peut tous être compétents, et tous être arrivés à cinq ans de différence dans une entreprise, et tous avoir un salaire en fonction de l'évolution qu'on aura eu dans cette entreprise-là. Je ne veux pas être payée plus que la personne que ça fait 10 ans qui est là avant moi. Vous comprenez?

M. Kieffer: Même si vous vous considérez plus compétente ou si votre patron vous considère plus compétente?

Mme Côté (Annie): Ah! bien là, c'est...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme la ministre.

Mme Lemieux: Une petite question justement sur cet élément-là. Je la relis, cette phrase: «La Jeune Chambre de commerce considère que les conditions de travail des employés devraient être fixées en fonction des compétences de la tâche à accomplir et non pas en fonction d'un critère subjectif tel que la date d'embauche.» Y a-tu quelque chose de plus factuel qu'une date d'embauche? Vous dites que c'est subjectif.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Léveillé.

M. Léveillé (Jean-François): Ce qu'on essaie surtout de mentionner, c'est que, dans notre membership, il y a une croissance de plus en plus importante des gens issus d'autres secteurs dits traditionnels, que ce soient des travailleurs autonomes, des entrepreneurs ou autres. Lorsqu'on soumissionne sur des dossiers, des contrats, n'importe quoi, il ne faudrait pas, par exemple — je fais une analogie pour revenir à ce point-là — que l'entreprise qui existe depuis plus longtemps gagne automatiquement la soumission parce qu'elle existe depuis plus longtemps.

Ce qui doit être mis de l'avant d'abord et avant tout, c'est les capacités, les compétences, ce qui fait la caractéristique propre et intrinsèque de l'individu, ce sur lequel il peut avoir une capacité d'agir. Une date d'embauche, c'est un élément sur lequel il n'y a aucune capacité d'action. Une personne peut travailler depuis plusieurs années dans une entreprise mais avoir été à contrat pendant cette période-là pour différentes raisons x y z, tout d'un coup, devient permanente dans cette entreprise-là et ça devient sa date d'embauche officielle. C'est un élément sur lequel il n'y a aucune capacité d'interaction de la part de l'individu, donc totalement dépendant des conditions que va lui donner l'employeur. Alors, est-ce que ça devient un critère subjectif? Vous avez raison, c'est un critère factuel, mais sur lequel il n'y a aucune capacité d'interaction, aucune capacité d'agir et aucune capacité de faire valoir la plus-value d'une personne par rapport à une autre sur cet élément-là. Donc, ça devient un critère, disons, plus injuste. C'est comme si on se fiait uniquement sur ma race ou sur ma langue pour pouvoir définir mes conditions d'emploi.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, l'enveloppe qui était allouée au parti ministériel est maintenant terminée. Je donne donc la parole au député de LaFontaine.

M. Gobé: Alors, merci, Mme la Présidente. Mademoiselle, monsieur, bonjour. Il me fait plaisir de vous accueillir ici, à cette commission parlementaire. À titre de porte-parole officiel de l'opposition, je me permets de vous présenter mon collègue qui m'accompagne, le député de Laurier, Christos Sirros. Il nous fera plaisir d'avoir avec vous un bon débat.

De prime abord, je dois dire que c'est avec un certain intérêt que j'ai pris connaissance, au départ, de

votre intention de témoigner devant cette commission parlementaire. À la lecture de votre mémoire, j'ai pu voir que vous preniez position de la même façon que les représentants des jeunes à l'effet d'encourager le gouvernement à légiférer afin d'interdire toute discrimination à l'endroit du travail des jeunes et aussi des moins jeunes, mais selon la date d'embauche. Force est de constater que, sur le principe, vous avez raison. En effet, pourquoi une personne qui fait le même travail qu'une autre personne, un travailleur, devrait recevoir moins afin de subventionner, par son travail, des conditions supérieures à d'autres parce qu'ils les ont acquises précédemment à une époque où, semble-t-il, le rapport de force de l'entreprise était plus en faveur des travailleurs, la prospérité étant meilleure ou la position concurrentielle de l'entreprise étant meilleure?

• (10 heures) •

Les témoignages des derniers jours nous ont confirmés dans cette impression où nous voyons des associations syndicales et patronales qui viennent nous expliquer la difficulté qu'elles ont à faire en sorte que, lorsqu'il y a un problème de compétitivité d'une entreprise ou problème de liquidité ou de profits, l'ensemble de l'effort soit réparti sur tous les travailleurs. Alors, on a préféré aller au plus court, le plus facile, semble-t-il, le moins compliqué. On dit: On garde le salaire des anciens et on engage des plus jeunes ou des moins jeunes aussi, mais à des salaires différents. Ça permettra, à ce moment-là, de faire des économies et de fonctionner à nouveau.

Alors, c'est un peu l'exploitation de l'homme par l'homme, ça, hein? Une catégorie privilégiée s'assoit sur ses privilèges, sur ses avantages, puis fait travailler les autres pour la subventionner. On ne peut pas être d'accord avec un principe comme ça. Maintenant, les applications, c'est autre chose, et vous faites bien la différence. Je crois que, à cet égard-là, votre mémoire, venant de jeunes hommes d'affaires, femmes d'affaires ou représentants des jeunes qui, comme vous, sont les futurs dirigeants économiques de notre société, les futures forces économiques, est, d'après moi, rafraîchissant pour l'avenir.

Dans votre mémoire, on trouve aussi un certain nombre de choses intéressantes. Vous apportez le point, en particulier, qui n'a pas été tellement débattu ici, jusqu'à maintenant. C'est le fait qu'on ne retrouve pas dans le projet de loi de dispositions concernant la retraite puis les avantages sociaux. C'est-à-dire qu'on pourrait, à la limite, avoir, dans une entreprise, les disparitions des doubles échelles salariales qui pénalisent les jeunes ou les nouveaux arrivants, mais on pourrait très bien avoir un fonds de pension pour les anciens et puis, pour les nouveaux, pas de fonds de pension du tout ou un fonds de pension direct. Là, vous avez touché un point important. J'aimerais ça que vous nous expliquiez pourquoi, d'après vous, ce n'est pas dans le projet de loi et pourquoi on devrait le mettre, selon vous.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Oui, merci. Non, ce n'est pas un argument sur lequel on a discuté beaucoup, les avantages sociaux et le fonds de pension. Ce qu'on constate, nous, c'est qu'il y a une catégorie de jeunes qui retardent beaucoup la fondation d'une famille, qui retardent beaucoup l'établissement, l'achat d'une maison, ces choses-là, parce que, justement, ils sont incertains au niveau financier. On ne s'embarque pas dans des paiements de maison si on n'est pas certain qu'on va être capable d'en arriver à bout. C'est un peu dans cette optique-là qu'on pense que ces éléments-là sont très importants à inclure.

Un fonds de pension, on le sait, nous, on a été élevés dans ça, on est allés à l'école, ils nous l'ont dit, on est sur le marché du travail, on se le fait dire: Épargnez par vous-même pour votre retraite. C'est certain qu'on doit faire ça. Par contre, les régimes de retraite en entreprise sont quand même un moyen important, surtout quand on considère la part de l'employé et la part de l'employeur, tout ça, et c'est pour ça qu'on pense que c'est important.

M. Gobé: Est-ce que, pour recevoir votre appui, un projet de loi sur les clauses discriminatoires, éliminant ça, devrait absolument comporter ou inclure ces dispositions?

Mme Côté (Annie): Bien, c'est la recommandation de la Jeune Chambre.

M. Gobé: C'est votre recommandation.

Mme Côté (Annie): Oui. Ah oui, que le projet de loi comprenne ça.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de Laurier-Dorion.

M. Sirros: Merci, Mme la Présidente. Vous savez, notre avenir, c'est souvent façonné par notre passé. Vous êtes en train de façonner votre avenir en prenant des positions comme celles que vous prenez aujourd'hui.

Vous dites: Nous, on veut être plus responsables socialement, finalement, et on accepte que, même en tant que patronat, il ne devrait pas y avoir de clauses orphelin. Les patrons hier nous ont dit: Écoutez, on ne veut pas tellement, mais, des fois, on est obligés à cause de la compétitivité. On voulait des réajustements salariaux avec les syndicats, on n'était pas capables. On propose ça. Le syndicat nous dit: On n'aime pas ça, on ne voulait pas le faire, mais les maudits patrons ne nous ont pas laissé le choix. Ils nous ont offert quelque chose auquel on ne pouvait pas dire non, mais empêchez-nous de le dire à l'avenir. Moi, je souhaite que ce que vous affichez aujourd'hui vous amène, vous, comme patrons dans l'avenir, à prendre les mêmes positions que vous prenez aujourd'hui.

Le point sur lequel je voudrais vous questionner un peu. Hier, on nous disait, du côté patronal, que, advenant

l'adoption d'une telle loi, le résultat net va être une augmentation des conflits de travail. Parce que, si la Législature enlève une soupape en quelque sorte qui existe et dans laquelle les deux parties semblent avoir trouvé leur compte dans le passé, ça va augmenter les conflits de travail. Comment vous voyez cette affirmation?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Il y a déjà des conflits de travail en ce moment entre les employés et les syndicats dans lesquels il y a des clauses orphelin. Donc, ça m'embête un peu de répondre. Je ne crois pas que ça puisse augmenter les conflits de travail. Je ne pense pas que ça puisse empirer la situation telle qu'elle est actuellement, au contraire.

M. Sirros: Non, c'était dans le sens que, si on n'a pas la possibilité, par ces clauses de différenciation salariale, d'arriver à des ententes, ça va soit conduire à des fermetures d'unités de production soit des plus longs conflits de travail. Vous semblez dire que vous ne croyez pas ça.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Je ne veux pas prédire l'avenir. Ce que je dis, c'est que, dans le cadre de la négociation... Là, on parle beaucoup de négociation de conventions collectives, on ne parle plus de contrats de travail, dans un contexte aussi non syndiqué, là, mais, si on prend au sens strict des relations de travail, il y a tellement de moyens. Vous savez, les relations de travail ont toujours été régies dans un cadre de loi, la Loi sur les normes du travail, le Code du travail. Cette disposition-là, c'est une de plus, c'en est une qui encadre aussi. Maintenant, et avec tous les moyens que les syndicats et les employeurs ont pour en arriver à une entente, ils sont toujours parvenus à une entente. Donc, je verrais mal comment ils pourraient ne pas y arriver.

M. Sirros: En fait, vous dites: Si on enlève ça, il va y avoir d'autres façons d'arriver à des ententes pareil.

Mme Côté (Annie): Tout à fait.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, merci. Dans votre mémoire, on peut voir, je vais lire le passage: «Toutefois, nous considérons que le partage des compressions doit toucher l'ensemble des travailleurs et non seulement une certaine catégorie de travailleurs, soit les nouveaux arrivants, et ce, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes. En effet, il ne faut surtout pas perdre de vue que le marché du travail est en perpétuel mouvement et que les travailleurs d'aujourd'hui

changent d'emploi en moyenne quatre fois au cours de leur carrière.»

Lorsque vous parlez de répartir équitablement la baisse de richesse, de création de richesse d'une entreprise afin de la rendre à nouveau compétitive ou de la garder compétitive sur les marchés, vous abordez là un point qui semble le point le plus précis du problème, sauf que, lorsqu'on pose cette même question et aux centrales syndicales et aux représentants du patronat, pour des raisons probablement différentes, mais quand même les deux sont là-dessus unanimes. Ils nous disent que ce n'est pas faisable. C'est compliqué. On touche aux vieux acquis. C'est le vieux gagné. Ce n'est pas réalisable. Il y en a qui vont aller... Même, on nous a dit hier: Ils vont préférer aller en grève que de vouloir toucher à leurs acquis.

Est-ce que vous voyez une solution à ça? Est-ce que, vous qui êtes des futurs gestionnaires ou qui êtes des gens de formation économique, vous voyez un déblocage possible à cette situation? Parce que je pense que c'est là le noeud du problème.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Léveillé.

M. Léveillé (Jean-François): Bien sûr qu'il y a un déblocage possible. Si c'était impossible de fonctionner sans clauses orphelin, toutes les conventions collectives auraient des clauses orphelin. Donc, il faut croire que soit les autres qui n'ont pas de clauses orphelin sont naïfs ou défendent mal leurs intérêts ou ils sont plus intelligents et plus habiles à trouver des solutions pour solutionner leurs problèmes.

C'est sûr que de proposer une clause orphelin dans une négociation, c'est très facile, parce que ça va être sur le dos d'absents qui ne sont pas encore arrivés. Alors, c'est la façon la plus facile de régler un problème. Ceux qui vont être touchés ne seront même pas là pour se défendre. Alors, si c'était si vrai que ça, il y en aurait partout. Comme ce n'est pas le cas, je présume que les autres réussissent à s'entendre, à trouver des terrains d'entente depuis des années et à bien fonctionner sans. Donc, définitivement que c'est possible.

• (10 h 10) •

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Moi, je partage tout à fait votre opinion. Vous l'apportez sous un éclairage intéressant, en disant: Bien, il y en a très peu. Donc, pourquoi il y en a un peu qui en ont puis les autres n'en ont pas? Ils ne sont pas plus naïfs — c'est votre mot en tout cas — ils défendent aussi bien leurs intérêts. Alors, ceci étant dit, la situation actuelle, ceux qui en ont et qui mordicus tiennent à rester sur leur position, on leur répond quoi, à ceux-là?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Léveillé.

M. Léveillé (Jean-François): Bien, on leur...

M. Gobé: Nous, gouvernement, là, dans notre projet de loi, on leur répond comment?

M. Léveillé (Jean-François): On leur répond, si on regarde notre troisième recommandation, en disant qu'on devrait laisser une période transitoire, une période de cinq ans, pour permettre aux entreprises de s'adapter. Si on regarde les grandes modifications ou les grandes législations qui sont entrées dernièrement au pays, je pourrais prendre l'exemple de la subvention...

M. Gobé: L'équité salariale.

M. Léveillé (Jean-François): ...de la commandite de l'industrie du tabac pour les événements sportifs, c'est drôle, mais on réussit à trouver des nouveaux commanditaires. Alors, je présume que l'imagination saura refaire surface et que, sur une période d'adaptation, ils seront capables de s'entendre. Alors, c'est pour ça qu'on propose une période transitoire de cinq ans dans notre mémoire.

M. Gobé: Oui. Je pense que ça peut s'avérer certainement une solution. Mais est-ce qu'au début de cette période transitoire de cinq ans toute entreprise qui renégocierait une convention collective ne pourrait pas négocier? Parce que, actuellement, dans le projet de loi tel qu'on le lit, là — il va probablement être changé, c'est à souhaiter — pendant la période de transition de trois ans, on peut encore négocier des clauses orphelin, elles peuvent s'appliquer. Donc, vous, ce que vous dites, ce n'est pas tout à fait la même chose. C'est que, dès le moment où une loi serait en vigueur, le lendemain, toute nouvelle négociation devrait exclure toute clause et les autres entreprises devraient se préparer à être en transition.

Certainement une suggestion qui pourrait être retenue. Elle a l'avantage de venir de gens qui connaissent les affaires, qui sont confrontés aux profits puis à la rentabilité, premièrement, puis, deuxièmement, aussi à la gestion harmonieuse du personnel — pour certains d'entre vous probablement aussi, il doit y en avoir — et qui, en même temps, sont jeunes, sont concernés. Ça fait que vous êtes un peu entre les deux, vous, là, hein, entre les jeunes étudiants qui sont venus nous voir, qui eux sont des futurs, peut-être, chefs d'entreprise ou des futurs travailleurs, et puis les patrons. Vous êtes peut-être certains d'entre vous déjà patrons, mais peut-être pas encore complètement. Alors, est-ce qu'il n'y aurait pas lieu, peut-être... Est-ce que vous ne seriez pas le groupe idéal pour faire une espèce d'interaction entre les deux groupes et peut-être devenir, à ce moment-là, un des interlocuteurs privilégiés dans cette opération visant à abolir et à redonner l'équité à tout le monde? Est-ce que vous seriez intéressés à jouer un rôle un peu plus de leadership là-dedans?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Côté.

Mme Côté (Annie): Bien, c'est certain qu'on est intéressés. Nous, la Jeune Chambre, ce qu'on considère,

c'est que, compte tenu de notre grandeur, on est le principal porte-parole des jeunes gens d'affaires. En mai dernier, lors de notre gala annuel, il y a un de nos gouvernants qui a pris le micro puis qui a dit: Mais, vous savez, la vraie relève, ce n'est pas vous, mais c'est les jeunes sur les bancs d'école, qui vous suivent. Donc, dans ce sens-là, déjà on nous pousse dans le dos à nous, je suis d'emblée d'accord avec vous.

Ceci étant dit, la loi, actuellement, le projet de loi qui est déposé dit: Pendant trois ans, oui, on a encore le droit de négocier des clauses orphelin. Ensuite de ça, elle est en vigueur deux ans. Ça, ça stipule que, pendant ce trois ans-là, moi, je pourrais négocier une clause orphelin, négocier un contrat de cinq ans. La loi prend fin, je renégocie, puis je peux la laisser là, ce n'est pas grave. La position de la Jeune Chambre, elle, ce qu'elle propose, c'est de dire: Dans le projet de loi, on devrait mettre: La loi entre en vigueur immédiatement, mais donner un délai de cinq ans aux entreprises. Soit que, moi, je vienne tout juste de terminer une négociation... J'ai terminé de négocier en juin, la loi est adoptée en décembre, puis mon contrat est de cinq ans. On ne veut pas forcer les entreprises à rouvrir les contrats qui ont été négociés. Ce qu'on dit, c'est qu'on laisse un cinq ans aux entreprises pour graduellement les éliminer. Donc, c'est plus cette approche-là qu'on souhaite prôner.

Puis vous avez, juste pour terminer, relevé un élément que je trouve assez important dans le mémoire, et vous êtes le seul à l'avoir fait, c'est-à-dire: Jeunes ou moins jeunes, les gens aujourd'hui changent en moyenne d'emploi dans une carrière quatre à cinq fois. Ça, ça veut dire, par exemple, si on prend l'exemple... Je vais prendre un exemple qui est sorti dans les journaux dernièrement: Pratt & Whitney doivent couper 1 000 emplois. Dans les 1 000 emplois qu'ils doivent couper, il y en a 800 qui sont à l'usine à Longueuil. Ça fait mal, ça. Mais ces 800 personnes là qui vont perdre leur emploi, il y en a peut-être là-dedans qui ont travaillé 20 ans chez Pratt, peut-être 15 ans. Eux, ils vont se retrouver un autre emploi. C'est clair qu'ils n'obtiendront pas, au départ, si on considère l'ancienneté, et tout ça, les mêmes conditions qu'ils avaient, sauf que, lorsqu'on... Déjà, pour eux, chercher un emploi, c'est difficile; déjà, pour eux, s'intégrer à un nouvel endroit, c'est difficile. Si, en plus, ils font les frais de conditions moindres pour x ou x raison, c'est là où on pense que c'est important autant pour les jeunes que les moins jeunes.

M. Gobé: Vous avez tout à fait raison. En ce qui concerne...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Quelques secondes, M. le député.

M. Gobé: Oui. Un dernier point, en terminant. Vous, une clause crépusculaire, vous êtes totalement opposés à ça, d'après ce que je crois comprendre. Est-ce que vous pourriez nous expliquer vos raisons à vous de ne pas être d'accord à ce qu'un projet de loi comme celui-là,

social, symbolique aussi, de justice et d'équité, ait une clause crépusculaire après quelques années?

Mme Côté (Annie): Principalement pour l'exemple que je viens de citer, le fait que, pendant la période transitoire, on puisse négocier une clause orphelin qui, lorsque le projet de loi prendrait fin, pourrait demeurer et aussi ce qui entraînerait, lorsque le projet de loi prendra fin, la clause crépusculaire, qu'on réembarque dans un débat: Est-ce qu'on poursuit la loi? Est-ce qu'on ne poursuit pas la loi? Est-ce qu'on va refaire une commission parlementaire? Est-ce qu'on va redéposer des mémoires? Donc, dans le fond, on va refaire un débat qu'on fait quand même depuis assez longtemps, là, un an et demi, de façon relativement intensive. C'est un peu pour ça.

M. Gobé: Je vous remercie, madame.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Merci, Mme Côté. Maintenant, je céderais la parole au député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci. M. Léveillé, Mme Côté, bienvenue. Je vais reprendre tout de suite là-dessus, sur la question de la clause crépusculaire. L'argument principal... Bon, presque tous les groupes, à date, en tout cas les groupes qui voulaient l'élimination des clauses orphelin, se sont dit en désaccord total avec ce qui a été décrit par un groupe comme étant l'aspect étoile filante: on va l'attendre longtemps et ça ne passera pas longtemps, en parlant de l'application de la loi.

Vous, vous amenez un argument nouveau, par contre, pour le justifier. La plupart disent: Sur une question de principe, ça ne peut pas être correct pendant un bout, plus correct pendant un bout et encore correct après. Vous, vous arrivez avec un autre argument qui est l'angle des affaires. Ce que je crois comprendre, et je veux vous entendre plus là-dessus, c'est que vous êtes dans un environnement d'affaires, c'est aussi bien que les règles soient claires, finalement, et que les gens vont être comme à cheval sur la clôture, à se faire dire que, dans quelques années, telle pratique va être interdite, mais elle va redevenir permise après. Est-ce que je comprends bien que vous arrivez avec cet argument-là de la clarté ou de la limpidité des règles du jeu qui est souhaitée généralement par les entrepreneurs?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Léveillé.

M. Léveillé (Jean-François): C'est de la façon dont on le regarde. Si on prend une analogie, par rapport à n'importe quel projet qu'on a à gérer dans notre travail professionnel à temps plein, si on présente, à n'importe quel comité de direction, un projet en disant: Écoutez, telle entreprise, on devrait aller de l'avant avec ça, mais seulement dans deux ans, donc on va peut-être faire des investissements informatiques x, y, z, donc ici il y aurait

des investissements de modifications législatives et autres et on ne sait même pas si dans x nombre d'années ça va être toujours en vigueur, bien il n'y a aucun projet qui passerait dans une entreprise si on avait ce genre d'approche là.

La même chose au sein de notre conseil d'administration. Quand on décide de prendre une position publique, on nous dit: On y va ou on n'y va pas. Il n'y a pas de double mesure. Alors, c'est dans cette même approche là qu'on se dit: Soyons sérieux. Allons-y. Si on y va, allons-y pour être sûrs que ça soit en place, que ça fonctionne et qu'il n'y ait pas eu de mauvaises allocations de ressources, de temps, d'efforts, etc., par rapport à ce dossier-là. Donc, c'est une approche peut-être plus similaire, effectivement, à celle qu'on retrouve dans le milieu des affaires.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Oui. L'autre aspect que je veux regarder, c'est que vous avez parlé de la capacité, vous avez exprimé votre confiance sur la capacité des entreprises de renégocier des clauses et, s'il y a des sacrifices à faire, de les répartir avec un peu plus d'imagination que ce que les clauses orphelin permettent. Je dois comprendre que vous... Je fais le lien, sans le faire pour vous, avec l'étude qui est sortie et qui disait: Finalement, si les gens ne s'adaptaient pas, si les entreprises et les travailleurs ne parvenaient pas à négocier des dispositions de remplacement, il pourrait se perdre jusqu'à 3 800 emplois, supposément. Donc, vous rejetez un peu la prémisse des conclusions de l'étude en disant: Bien, écoutez, les gens vont s'adapter. Je veux dire, quand la pluie prend, les gens ouvrent leur parapluie. Au même titre, dans ce cas-ci, quand il y a une nouvelle loi, les gens vont trouver des solutions. Est-ce que je comprends bien votre propos là-dessus?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Côté.

• (10 h 20) •

Mme Côté (Annie): C'est sûr qu'on est confiants, nous, que, même si on interdit le recours aux clauses orphelin, il puisse y avoir entente quand même. Oui, on est confiants à cet égard-là. Maintenant, l'étude prend un point de vue. Une autre étude pourrait prendre un autre point de vue, avec d'autres prémisses, puis arriver à d'autres résultats. Je ne veux pas commenter nécessairement l'étude. Le message qu'on veut passer, c'est: Oui, on pense qu'il est possible de s'entendre quand même.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Oui, mais, moi, je vais la commenter, l'étude. L'étude, ce qu'elle a de plus curieux, c'est que c'est assez rare qu'un gouvernement qui croit dans ce qu'il fait va sortir une étude le matin du lancement

de ses travaux pour dire: Voyez-vous, mon action, moi, elle va avoir un impact négatif basé sur une prémisse aussi grosse que celle-là, puis ensuite que la principale porte-parole du gouvernement, qui est supposée nous dire: Moi, je suis celle qui va combattre les clauses orphelin, puis je suis en train de vouloir les éliminer, puis toute la journée, après avoir lancé l'étude, elle souffle sur les pertes d'emplois. C'est une première historique à laquelle la ministre du Travail nous fait assister, d'un gouvernement qui met le vent à l'envers de ses propres voiles supposément, ce qui fait dire à tout le monde qu'ils avancent à reculons dans ce dossier-là.

Moi, je dois conclure en vous félicitant pour un aspect, je l'ai déjà fait dans une rencontre privée, l'idée de charte — je sais que ça intéressait mes collègues aussi — sur la responsabilisation sociale des entreprises. Je pense que, dans un contexte nouveau qui n'empêche pas la rencontre puis l'exigence des règles de la compétitivité, puis je pense que les gens qui sont chez vous connaissent le nouveau contexte mondial, ils ont grandi dedans, c'est un élément fort judicieux que vous défendez.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, voilà, c'est pile. M. Léveillé, Mme Côté, merci de votre participation à cette commission. Je vais suspendre quelques instants pour permettre aux groupes de changer de place.

(Suspension de la séance à 10 h 22)

(Reprise à 10 h 34)

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): La commission va donc reprendre ses travaux. Nous accueillons maintenant l'Association de défense des jeunes enseignants du Québec. Alors, que le porte-parole principal se présente et nous présente les gens qui l'accompagnent. Je vous rappelle que vous avez 20 minutes pour vous exprimer, pour le contenu de votre mémoire.

Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)

M. Roberge (Jean-François): Alors, bonjour. Je m'appelle Jean-François Roberge. Je suis enseignant en cinquième année dans une école primaire à Saint-Basile-le-Grand. Je vais laisser mes collègues se présenter eux-mêmes.

M. Morin (Normand): Bonjour. Mon nom est Normand Morin. J'enseigne à la commission scolaire de la Capitale, à l'école Notre-Dame-de-Rocamadour. J'enseigne au secondaire. J'ai 15 ans d'expérience, 14 ans de reconnus. C'est ma deuxième participation aux travaux de la commission parlementaire. Je le fais à mes frais, je le mentionne. Je tiens à vous mentionner également que les élèves dont j'ai la responsabilité sont en classe ce matin, ils ne sont pas à l'extérieur.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Lapointe (Frédéric): Frédéric Lapointe, secrétaire à l'exécutif de l'ADJEQ. Je suis à l'emploi du collège François-Xavier-Garneau.

M. Roberge (Jean-François): Donc, étrangement, on a eu à se représenter même s'il y a des acteurs qui sont ici aujourd'hui qui étaient là l'an dernier alors qu'on s'est présenté. C'est un peu la deuxième fois qu'on joue cette pièce de théâtre, cette représentation devant vous. J'ose espérer que c'est la dernière.

Donc, nous venons, nous, l'Association de défense des jeunes enseignants du Québec... Je vous précise que ça fait à peine un an et quelques mois que nous existons. Nous avons été fondé en juin 1998 suite, justement, à l'adoption d'une clause orphelin, qui est le gel d'avancement d'échelon, entente qui a été conclue, faut-il le rappeler, entre le gouvernement du Québec et la Centrale de l'enseignement du Québec. Cette ponction dans le portefeuille des jeunes enseignants a été prise sous prétexte qu'il fallait récupérer de l'argent, la récupération du 6 % dans l'atteinte du fameux déficit zéro, et puis ça a été voté, ça a été entendu en disant qu'il fallait récupérer 150 000 000 \$ chez les enseignants. On a décidé d'en prendre 130 000 000 \$ dans la poche de tous les enseignants de façon égale et 22 000 000 \$ exclusivement dans le portefeuille des jeunes enseignants.

Je vous parle un petit peu brièvement, justement, donc, du gel de l'échelon, que, nous, on a ressenti très violemment. Ça a touché 99 % des enseignants qui sont âgés entre 20 et 40 ans — donc les enseignants les plus jeunes, 99 % de ces enseignants ont été touchés — et seulement 20 % des enseignants qui ont plus de 40 ans — alors, comme nos collègues l'ont dit juste avant nous, probablement des gens qui faisaient un changement de carrière, des gens qui n'étaient pas nécessairement très jeunes, mais qui étaient nouveaux dans la profession enseignante — ont été touchés par cette mesure-là. Ce qui veut dire que 72 % des enseignants du Québec ont été épargnés, 72 % des enseignants les plus âgés, et 28 %, donc 28 %, les plus jeunes, qui ont subi cette coupure-là.

Je vous précise que cette coupure-là a touché, oui, les plus jeunes, mais a touché plus fortement les plus jeunes que les moins jeunes, et je m'explique. Plus on est jeune, plus on est touché violemment par cette mesure-là. Ce n'est pas seulement une mesure qui touche les jeunes et qui ne touche pas les aînés, mais c'est une mesure qui touche les jeunes plus violemment. Quelqu'un qui était à sa première année d'enseignement va être puni, si ce n'est pas éliminé, pendant 15 ans, à raison d'un peu plus de 1 000 \$ par année et un enseignant qui était à sa quatorzième année d'expérience ou d'ancienneté sera touché, lui, seulement pour un an, pour 1 000 \$. Donc, plus on est jeune, plus on est touché violemment par cette mesure-là.

C'est aussi une clause orphelin dans la mesure où on pénalise les jeunes en fonction de la date de l'embauche, puisque seulement les enseignants qui ont été

embauchés entre 1981 et 1996 seront touchés par cette mesure-là. Donc, c'est directement une mesure qui s'applique en fonction de la date d'embauche.

Maintenant, bon, j'ai dit tout à l'heure qu'on avait présenté devant cette commission un mémoire l'an dernier. C'était devant M. Matthias Rioux qui, à la fin de notre présentation, était venu me voir pour me rassurer, me disant que, oui, il allait y avoir une loi et, oui, le gel de l'échelon allait être précisément ciblé dans cette loi-là. Ce sont ses paroles à lui. Il ne voulait pas aller plus loin pour éliminer toutes les clauses orphelin, mais le gel de l'échelon, à son sens, c'était quelque chose d'inacceptable et il m'avait dit que ça serait éliminé.

À l'automne 1998, donc suite à cette commission-là, quelques mois plus tard, M. Bouchard lui-même disait que le gel des échelons allait être éliminé et promettait une loi efficace sur les clauses orphelin. Donc, on était très impatients de voir ça.

Et on a pris connaissance avec beaucoup d'intérêt du projet de loi n° 67. Les premières pages, ça allait bien, puisqu'on décrivait qu'est-ce qu'une clause discriminatoire, on parlait de disparité de traitement. Moi, je parle de clauses orphelin. On s'entend, on parle de la même chose. On disait que les doubles échelles seraient éliminées, qu'il n'y en aurait plus. Ça allait bien jusqu'à ce qu'on tombe, un peu plus loin dans le projet de loi, où on spécifie que l'ajout d'échelons vers le bas est quelque chose d'acceptable, donc qui n'est pas visé par cette loi-là. C'est pour ça précisément qu'on revient encore cette année vous dire ce qu'on en pense, de ce projet de loi là.

• (10 h 40) •

C'est un projet de loi qui vient légaliser les clauses discriminatoires. C'est un projet de loi qui vient faire une différence, qui vient faire une discrimination entre les types de discrimination qu'on a au Québec, là, celles qui vont être de discrimination légale et celles qui vont être de discrimination illégale.

On parle de mesures temporaires, de mesures permanentes. Et je vous dis tout de suite que le gel de l'échelon qu'on a vécu a été qualifié assez souvent de mesure temporaire, dans le sens où un enseignant qui subissait le gel de l'échelon ne pouvait pas le subir toute sa vie parce qu'à un moment donné il allait rattraper le plafond salarial de tous les enseignants, puisqu'il y avait une seule échelle encore en enseignement, et non pas deux, une seule échelle. Et, quand on est gelé dans l'avancement d'échelon, ça n'empêche pas que, tôt ou tard, parfois très tard, on atteint le plafond salarial.

On a qualifié cette mesure-là de mesure temporaire plutôt que de mesure permanente. Or, c'est une astuce, selon nous, pour qualifier la discrimination d'un adjectif qualificatif joli, c'est: temporaire. Les effets sont permanents. Encore aujourd'hui, alors que cette mesure-là est maintenant vieille de trois ans, le gouvernement du Québec récupère 20 000 000 \$, en 1999, avec le gel de l'échelon. Donc, ce n'était pas, en rien, une mesure temporaire.

Les recours prévus dans le projet de loi n° 67 sont pour le moins inefficaces. On demande aux jeunes

discriminés de faire appel à leurs syndicats pour les défendre. Or, bien souvent, c'est les syndicats qui ont signé cette clause-là. M. Morin, à mes côtés, va vous en parler tout à l'heure. Et on parle aussi d'un délai d'application — vous en avez entendu parler — la clause crépusculaire, où on décide que le projet de loi va tomber. Je me permets de vous dire que, si le projet de loi est adopté dans sa forme actuelle, je ne pleurerai pas le jour où ce projet de loi sera invalidé, puisque c'est un projet de loi qui vient légaliser les clauses discriminatoires. Advenant où on a un projet de loi qui a du bon sens, par exemple, il faudrait s'arranger pour qu'il soit permanent, celui-là, plutôt que la discrimination permanente.

Je termine en parlant d'un scénario que j'ai lu dans les journaux dernièrement, où le gouvernement nous déposait, comme ça, à la veille d'une commission, une étude très sérieuse qui disait que le projet de loi, même un projet de loi passoire comme celui qu'on a en ce moment, venait miner l'emploi au Québec, allait faire perdre plus de 3 800 emplois, allait faire chuter l'investissement. Bref, une espèce de scénario catastrophe.

Ce scénario-là, il me semble, a trois postulats, et j'ai de la misère à les croire: d'abord, les administrateurs sont des imbéciles; les élus municipaux et provinciaux sont incompetents et sans principes; et les syndicats n'auraient aucune espèce de solidarité. Je m'explique. Cette étude prend comme postulat que, quand on subit une crise, on ne peut que faire payer les jeunes. C'est impossible de revoir la masse salariale de tout le monde. Ça ne se peut pas. On occulte complètement cette possibilité-là. Alors, soit on est imbécile et on ne peut s'en rendre compte soit on est de mauvaise foi et on décide de ne pas le voir. Là-dessus, je vous cède la parole.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, merci, M. Roberge. Avant de commencer les échanges... D'ailleurs, je dois vous dire que, si vous devez vous présenter à chacune des présentations que vous venez faire en commission parlementaire, c'est qu'évidemment, comme vous pouvez le constater, il y a eu des changements depuis la dernière fois. Alors, pour nous, c'est bien important quand même qu'on refasse l'exercice de la même façon.

Autre chose aussi, avant de commencer les échanges. C'est qu'on m'explique qu'il y a une partie du dossier qui fait l'objet d'une enquête à la Commission des droits de la personne. Alors, vous comprendrez que la présidence, à ce moment-ci, se doit de rappeler aux parlementaires qui sont présents l'article 35.3° de notre règlement, juste vous inciter à y penser, là. On connaît quand même nos limites. Alors, il faut quand même prendre note que «le député qui a la parole ne peut parler d'une affaire qui est devant les tribunaux ou un organisme quasi judiciaire, ou qui fait l'objet d'une enquête, si les paroles prononcées peuvent porter préjudice à qui que ce soit».

Alors, je vous rappelle ça. Nous pouvons donc présentement commencer la période d'échanges. Alors, Mme la ministre.

Mme Lemieux: Merci, Mme la Présidente. M. Roberge, M. Lapointe, M. Morin, bienvenue. Merci de votre présentation. Une première remarque sur la conclusion de votre présentation, sur l'étude qui a été faite par le ministère du Travail. Bon, je ne ferai pas le tour, mais on pourrait... Je pense qu'on tire des conclusions... Moi, je vous invite à la lire attentivement, et ça vous prendra quand même au moins une heure ou deux, c'est une étude d'une trentaine de pages. Et je vous rappelle qu'on avait la responsabilité de regarder l'impact de cette loi-là. Je pense que de plus en plus il nous faut faire cet exercice-là.

On tire actuellement des conclusions que l'étude ne tire pas elle-même. Je vous rappelle, dans la conclusion de l'étude, on dit... C'est vrai qu'on a mesuré les scénarios les plus pessimistes. Je suis parfaitement d'accord avec vous qu'il y a toutes sortes de possibilités, mais, effectivement, on a regardé les scénarios les plus pessimistes. On dit, à la conclusion: «À la limite, l'impact sur l'emploi pourrait être nul si les entreprises et les travailleurs parvenaient à négocier des dispositions de remplacement permettant de répartir sur l'ensemble des travailleurs les économies réalisées auparavant sur la masse salariale des nouveaux employés.» C'est bien évident. Et, quand on parle d'un potentiel très pessimiste de 3 800 emplois, ça, c'est possible dans la mesure où les responsabilités ne sont pas bien partagées entre tout le monde. Mais on a dit: Oui, il y a cette barre-là. Maintenant, si les gens sont créatifs, prudents et qu'il y a un échange intelligent autour de cette problématique-là, bien c'est sûr que les scénarios peuvent être différents. Alors, première remarque.

Deuxième remarque. Dans votre mémoire, vous dites: «On a une interprétation du texte actuel. Il n'est toutefois pas certain que ces mêmes clauses de double échelle mais ayant un effet dit temporaire soient visées par la loi.» Je vais profiter de votre incertitude pour clarifier des choses. L'esprit de cette loi-là, c'est qu'il y ait une même échelle salariale pour tout le monde et que, s'il y a des changements dans cette échelle salariale, ils soient applicables à tout le monde. Ça veut donc dire que des doubles échelles salariales, le fait qu'il y ait des gens qui soient dans une échelle salariale dans une entreprise et que d'autres soient dans une autre échelle salariale dans la même entreprise, c'est deux échelles, ça ne s'applique pas à tout le monde, donc ce serait exclu, ce ne serait pas permis. Alors, je tenais à préciser cette interprétation-là.

Maintenant, c'est vrai qu'on se doit d'être prudent considérant que votre dossier est actuellement sous enquête à la Commission des droits. Ça ne vous empêche pas, vous, d'en parler. C'est sûr que je pense qu'il y a là un débat intéressant. Évidemment, on a tous hâte de voir comment ça va progresser, ce dossier-là. Je vous rappellerais que, bon, dans le fond, ce que je comprends, c'est que vous dites: Le gel d'échelon — je reprends, j'essaie de voir si je comprends bien — ça devrait être considéré comme une clause orphelin. C'est ce que je comprends de votre propos. Ça me permet peut-être de dire que j'ai vu aussi les propos de M. Bouchard là-dessus. Je pense qu'on peut convenir minimalement que ce

n'est pas l'idéal, pour personne. Je pense que c'est le sens de l'intervention de M. Bouchard. Il a dit: Je n'en résignerai pas.

Maintenant, plus précisément, j'aimerais revenir, dans votre mémoire, sur les recours. Bon. On a décidé de positionner ce dossier-là dans la Loi sur les normes du travail. Il y a un organisme qui est chargé d'appliquer la Loi sur les normes du travail, qui s'appelle la Commission des normes du travail. Il y a des recours qui sont prévus à la loi. Il y a un principe qui dit — je ne me souviens pas de l'article, mais enfin ce n'est pas ça qui est important à ce moment-ci: Bien, les gens, avant d'utiliser les recours de la Commission des normes, doivent épuiser les autres recours. Et, effectivement, s'il y a un syndicat, il y a un processus prévu où le syndicat a son rôle à jouer. Il y a des dispositions dans le Code du travail qui disent aussi que, si les syndiqués ne sont pas satisfaits — je le dis en substance, là — de la représentation syndicale, là aussi il y a des possibilités de brasser un peu ces questions-là.

Oui, je comprends, je vois à votre langage non verbal que vous êtes sceptiques, mais ça fait partie du débat aussi. Alors, je voudrais vous entendre sur la question des recours. Il faut arriver à incarner dans la réalité des principes. Il n'y a pas 50 options, là, sur les recours. On a toute une histoire au Québec par rapport aux recours. Évidemment, il n'y a pas un recours parfait, ça, j'en conviens, mais, moi, je suis un peu sans solution par rapport à ça.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): D'abord, on était contents que la loi vise la Loi des normes du travail, que c'est une modification à la Loi des normes de travail. Ça, ça va. Une modification faisant partie de la Loi des normes du travail, on parle des recours qui sont dans la Loi des normes du travail, ça peut toujours aller, sauf que, dans le cas des disparités de traitement, il y a quelque chose de particulier. Le législateur, quand il a écrit la Loi des normes du travail, je ne pense pas qu'il avait pensé à ce qu'on fasse ces modifications-là. Donc, il faudrait, oui, modifier la Loi des normes du travail, oui, il y a des recours dans la Loi des normes du travail qui ont du bon sens, mais pas dans le cas précis où un jeune ou quelqu'un a été floué par son syndicat même.

Là-dessus, je laisse M. Morin compléter parce que je pense qu'il a une expérience pertinente, à savoir qu'est-ce qui se passe quand on est floué par son syndicat et qu'on est obligé de passer par lui pour se faire défendre.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Morin.

M. Morin (Normand): Ah! c'est certain que ça me fait beaucoup réagir quand j'entends que les syndiqués qui ne sont pas d'accord ou qui sont dissidents par rapport à la position défendue par leur centrale syndicale, ils ont la possibilité de brasser la cage. Je pense que le droit à la

dissidence, là, c'est très limité dans une organisation syndicale. Donc, c'est beau, on participe à des assemblées syndicales, on peut dire: On n'est pas d'accord, et, à la fin d'une assemblée ou après le vote, on va inscrire notre dissidence. Mais, si on veut s'opposer davantage, je pense que ça peut nous amener plusieurs problèmes.

Moi, justement dans cette question-là et dans d'autres questions où j'ai manifesté ma dissidence, ça a occasionné beaucoup de problèmes. Mon syndicat m'a convoqué devant un comité de discipline parce que je m'oppose à la ligne officielle défendue par le syndicat. Donc, ça limite beaucoup les recours, ça, quand on a des menaces d'expulsion en plus. Moi et d'autres enseignants qui avons pris position contre notre syndicat, donc, en plus d'être menacés d'expulsion, d'être convoqués devant un comité de discipline, notre syndicat fait des représentations auprès de l'employeur pour nous accuser faussement d'avoir utilisé du matériel qui appartenait soit à notre commission scolaire ou à notre école.

Donc, quand on est dissident, je pense que c'est difficile d'exprimer sa dissidence, de l'exprimer librement à l'intérieur de notre syndicat. Donc, les recours, là... Je veux dire, c'est beau de demander à notre syndicat de nous défendre, mais, quand on se fait dire dans les assemblées: Vous n'avez pas compris, puis on essaie de nous faire taire par tous les moyens, je pense que les recours, à ce moment-là, c'est très limité à l'intérieur d'une organisation syndicale.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Lapointe.

M. Lapointe (Frédéric): Très rapidement. Donc, l'autre solution, puisque, à nos yeux, il en existe une autre, c'est de dire nommément dans la Loi sur les normes du travail que les cas reliés aux disparités de traitement ne sont pas soumis à l'obligation de démontrer que la personne a épuisé tous les recours auprès du syndicat. Il faut bien comprendre... Il me semble, lorsqu'on est un législateur, qu'on vote une loi, on veut qu'elle soit effective. Et elle n'est effective, dans ce cas-ci, qu'à partir du comportement du jeune lésé. Le jeune lésé, bien il faut pouvoir apprécier sa situation à sa juste mesure pour penser qu'il est capable de se faire justice par l'entremise de son syndicat.

Et là vous avez un cas, M. Morin, 14 ans d'ancienneté, permanent, bon enseignant, qui a à peu près rien à craindre de son syndicat, mais, dans la majorité des cas de clause orphelin, il s'agit de jeunes isolés, de jeunes qui ont 19 ans, 22 ans, 23 ans, qui ne connaissent pas leurs droits, qui ne connaissent pas la loi. D'ailleurs, l'Office des normes, là, a fait de la publicité pour que les gens se défendent. Même lorsqu'on n'a pas à passer par un syndicat, c'est difficile, les jeunes n'ont pas recours à la loi. Alors, imaginez s'il faut en plus traverser son patron, traverser son syndicat alors qu'on est isolé, alors que la plupart des employés ont un salaire qui est maintenu ou haussé parce que le nôtre même est diminué, c'est complètement idéaliste de penser que des jeunes vont

s'adresser à leur syndicat puis vont épuiser ces recours-là. Ils vont soit être limogés comme c'est arrivé dans certaines organisations municipales ou organisations privées ou soit qu'ils vont se faire tasser par des moyens moins légaux par leurs collègues de travail. Si dans l'enseignement on est capable de convoquer devant des comités de discipline, imaginez ce qu'on peut faire dans des prisons, dans des municipalités lorsqu'on parle de cols bleus, sans vouloir faire de médisance. Vous savez, c'est très difficile de contester dans une organisation, dans un parti politique, dans une ville ou même dans une entreprise.

Donc, on ne peut pas présumer qu'un tel recours fonctionnerait. La seule alternative, c'est de dire que, dans le cas des disparités de traitement, puisque c'est les intérêts mêmes des autres syndiqués qui sont en cause, on ne peut pas demander le recours au syndicat.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme la ministre.

Mme Lemieux: Écoutez, je comprends très, très bien la problématique, mais là où j'ai une difficulté, c'est que vous nous demandez un chemin différent du chemin qui est prévu habituellement pour exercer un recours.

Je ne veux pas faire un concours de niveaux de difficulté pour exercer un recours, mais il y a toutes sortes de difficultés qui sont vécues par les citoyennes et les citoyens du Québec. La semaine dernière, nous étions en commission parlementaire sur un projet de loi au sujet des décrets dans l'industrie du vêtement. C'est des gens qui travaillent à pas très cher de l'heure, dans des conditions difficiles. Ils nous ont beaucoup, beaucoup parlé à quel point c'étaient des travailleurs et beaucoup des travailleuses qui connaissaient très, très peu leurs droits et que c'était aussi difficile pour ces personnes-là d'exercer un recours.

La Commission des normes a fait un travail, ces dernières années, de bien cibler ces questions-là, c'est-à-dire d'essayer de travailler de manière plus intense auprès de groupes de travailleurs qui, pour toutes sortes de raisons, sont moins familiers avec tout ça, saisissent moins les occasions de prendre ce type de recours là. Alors, on a un chemin. On a un chemin qui est prévu. Il n'est pas parfait. Il y a des sous-groupes de travailleurs qui sont plus vulnérables que d'autres pour l'utiliser, ce chemin-là.

Je saisis très, très bien ce que ça veut dire, là, la dynamique autour de ce dossier-là. Ce que ça veut dire, je le saisis. Mais, en même temps, vous me demandez d'ouvrir un autre chemin différent pour ce dossier-là que pour l'ensemble des travailleurs. Là, j'ai un petit problème, moi.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui, on vous le demande, puis on espère que vous allez le faire. Vous voyez bien que ce n'est pas efficace. Là, bon, on a peur d'ouvrir une porte parce que, en rendant ça efficace, ça va

peut-être créer d'autres problèmes. Bon. Je ne suis pas juge, moi, dire si ça va peut-être créer d'autres problèmes. Peut-être que ça va permettre que d'autres exercent mieux leurs recours aussi. Mais on fait une loi pour que ça fonctionne, puis là, bien, on va s'enfarger parce que peut-être ça va causer quelque chose plus tard.

Si on fait une loi où les recours sont impossibles, on est mieux de ne pas la faire. C'est simple comme ça. On rend les recours possibles ou on ne les rend pas possibles. Oui, on vous demande de le faire. Si c'est votre question, la réponse est oui.

Mme Lemieux: Mais les recours...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Lapointe.

M. Lapointe (Frédéric): Il ne faut pas non plus attendre que les syndicats soient d'accord avec une telle procédure. C'est évident que les patrons et les syndicats qui sont bras dessous, même si on dit: Ah, ce n'est pas par gaieté de coeur qu'on le fait... Non, non. Évidemment, ce n'est pas par gaieté de coeur, c'est pour des profits, c'est pour des salaires, c'est pour des intérêts. Mais ce n'est pas par gaieté de coeur. Mais il ne faut pas attendre que le patronat puis le syndicat soient d'accord pour un recours différent. Eux, c'est leurs intérêts qui sont directement en cause. Donc, je comprends que, pour le législateur, c'est extrêmement difficile, par rapport à des partenaires, de choisir une voie différente, mais, comme c'est directement leurs intérêts qui sont en cause, bien, je vous le dis, les jeunes ne seront pas naïfs par rapport à ça.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme la ministre.

Mme Lemieux: Je vais vous dire, pour moi, la préoccupation, ce n'est pas que les syndicats et les patrons soient d'accord. Honnêtement, ça me passe 100 pieds par-dessus la tête. Qu'ils soient d'accord, en accord, moyennement en accord, honnêtement, je n'en ai rien à faire. Pour moi, ce que je vous pose... Ce n'est pas votre problème, c'est le mien. Moi, je vous dis: On a un chemin, puis des fois il est difficile d'accès pour certains groupes de travailleurs. Vous me dites qu'il est difficile d'accès dans votre cas. Je saisis très bien les enjeux dont il est question. Mais il y a aussi d'autres groupes de travailleurs pour lesquels le chemin n'est pas accessible comme on le voudrait. Alors, pourquoi, dans ce cas-là, j'ouvrierais un chemin différent? C'est juste ça, ma préoccupation. Puis c'est mon problème, ce n'est pas le vôtre, d'accord, mais c'est le problème que j'ai par rapport à vos préoccupations.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Oui, M. Morin.

M. Morin (Normand): Je pense que c'est important de faciliter les recours. Ce n'est quand même pas

normal qu'un groupe d'enseignants traîne le gouvernement et son organisation syndicale devant un organisme comme la Commission des droits de la personne. C'est quand même inhabituel. Puis la Commission des droits de la personne accepte de faire enquête. L'enquête est en cours depuis près de deux ans et demi maintenant. Donc, c'est quand même surprenant qu'on se retrouve devant une situation où je dois me défendre moi-même. Je suis censé avoir une organisation syndicale qui va défendre mes intérêts, puis là je suis obligé d'avoir recours à un autre organisme. C'est une aberration. Ça n'a pas de bon sens, ça. Donc, je pense qu'il faut vraiment faciliter les recours.

Une voix: ...

• (11 heures) •

M. Morin (Normand): En plus, oui, il y a des avocats qui travaillent contre nous, contre mes intérêts, là. C'est le monde à l'envers, ça. Je trouve que ça n'a pas de bon sens, là. Même, ce n'est pas parce que je n'ai pas demandé l'appui de mon syndicat, parce que dans l'assemblée syndicale où le vote s'est fait sur l'acceptation de la proposition finale qui incluait le gel de l'échelon... D'abord, c'est une proposition qui est arrivée à la toute dernière minute. Ça a été difficile d'en débattre longuement parce que les votes se sont pris presque tout de suite, puis c'était terminé. Donc, les seuls recours... On a inscrit notre dissidence. Moi, j'ai appuyé une motion de blâme contre ma centrale syndicale. Après, bon, j'ai écrit des lettres à mon syndicat pour demander leur appui dans cette question-là parce que la Commission des droits de la personne acceptait de faire enquête. On a toujours refusé. Donc, il y a un refus. Il n'y a pas de bonne volonté parce que les organisations syndicales, en tout cas la Centrale de l'enseignement du Québec est complice de cette entente-là. Ils sont signataires de l'entente.

Donc, moi, je trouve que c'est tout à fait anormal d'avoir recours à des organisations indépendantes. Heureusement que ça existe, mais il n'y en a pas beaucoup qui vont oser dire: Bien, on va déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne, compte tenu de toutes les mesures d'intimidation dont plusieurs ont été victimes, il ne faut pas se le cacher, là. On n'a pas eu l'appui de notre syndicat. Non seulement on n'a pas eu l'appui, mais on se fait regarder de travers, on est le mouton noir, puis c'est la loi du silence. On ne nous parle plus dans les assemblées, là. C'est vraiment... On est tassé dans le coin. Ça fait que, imaginez, là, les jeunes qui vivent des situations comme celles-là, qui sont précaires, qui n'ont pas de sécurité d'emploi, pensez-vous qu'ils vont utiliser des recours comme ceux-là? Jamais de la vie! On leur dit: Bien là tu es tellement chanceux d'avoir un emploi, ne va pas te plaindre des conditions désavantageuses dont tu peux être victime. Pourtant, il y a des injustices qui sont créées, là.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Ça va.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Ça va? Alors, Mme la ministre. Il reste une minute.

Mme Lemieux: Non. On me dit, là, puis je ne veux pas... Il reste combien de temps?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Une minute.

Mme Lemieux: Une minute. Bon, en conclusion, deux éléments. On me dit qu'il y a une jurisprudence assez claire qui dit qu'à certaines conditions l'obligation d'épuiser tous les recours, donc de passer par le grief, n'est pas exigée, là, pour s'adresser directement à la Commission des normes du travail. En tout cas, ça reste à vérifier.

Deuxième chose que je retiens aussi de votre intervention, vous savez que j'ai parlé, là... On est en train de travailler à un projet, appelons ça de modernisation du Code du travail. Je pense que toute la question de comment gérer la dissidence et les points de vue différents — appelons ça comme ça — dans une centrale syndicale est un sujet que je retiens et sur lequel je vais réfléchir certainement. Je vous remercie.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Merci. C'est terminé pour la partie ministérielle. Alors, je cède la parole à M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Alors, merci, Mme la Présidente. Messieurs, je vous souhaite la bienvenue à cette commission. Pour un d'entre vous, c'est au moins la troisième fois, je pense.

Écoutez, lorsqu'on lit votre mémoire et lorsqu'on vous écoute, force est de constater que vous êtes discriminés. Tout le monde comprend ça. Tout le monde se rend compte de ça. De 1981 à 1996, les enseignants, on a décidé que c'est eux qui paieraient. Ceux qui ont été engagés entre 1981 et 1996 — c'est bien ce que vous avez dit? — on a décidé que c'est vous qui paieriez la différence des sommes à récupérer pour que le gouvernement atteigne son point de vue de déficit zéro.

On me dit que votre cause est sous enquête. On ne peut pas tellement questionner là-dessus pour ne pas se mettre dans une situation difficile, sauf que c'est quand même... Une constatation s'impose. L'ancien ministre Matthias Rioux s'engageait devant vous à éliminer les échelles, le gel de l'échelon. On était avant les élections. Automne 1998, le premier ministre, M. Bouchard — on est encore avant les élections — s'engage à annuler cet échelon. Les groupes hier nous disaient que, s'ils étaient présents, c'est parce qu'on leur avait promis qu'on enlèverait les clauses orphelin, qu'on ferait en sorte de légiférer pour qu'il n'y ait pas de clauses discriminatoires.

Les élections sont passées. On est ici encore, une deuxième fois, en commission parlementaire. Tous les groupes de jeunes, y compris les jeunes chambres de commerce, nous disent que le projet de loi, c'est une passoire, c'est un tamis, c'est une passoire avec juste le

cadre, que ça ne répond pas aux engagements et ce à quoi ils s'attendaient.

Alors, on est obligé de constater aujourd'hui que le gouvernement n'a pas la volonté de régler ce problème-là, parce que, s'il avait la volonté, dans votre cas à vous, ce n'est pas tellement compliqué d'arrêter le gel des échelons. Ça ne prend pas une loi, ça prend une décision gouvernementale. Donc, si elle n'a pas été prise, ce n'est pas la faute de la ministre — il ne faut pas la blâmer, elle, là-dessus, ce n'est pas elle qui prend les décisions sur l'échelon des enseignants — mais ça veut dire qu'en haut lieu, quelque part, il y a des gens qui, pour des raisons financières, croient que vous devez faire, vous, les jeunes enseignants, les frais de l'opération.

Maintenant, en ce qui concerne la loi actuelle, on décide qu'on va donner l'impression de tenir son engagement, mais, à cause de certaines pressions ou d'engagement peut-être fait d'une manière trop hasardeuse, sous la pression de la fièvre électorale, ou pour vouloir augmenter l'amplitude des votes et des supports, eh bien, on s'est trompé, on est allé trop loin par rapport à ce qu'on avait promis à d'autres groupes, peut-être.

Alors, peut-être que le gouvernement devrait dire aujourd'hui réellement: Le projet de loi que je dépose, c'est parce que je n'ai pas le choix, je me suis engagé à en déposer un, puis ça, c'est à prendre ou à laisser. C'est votre affaire, ce n'est pas votre affaire. Je n'irai pas plus loin. C'est ça qu'il faut prendre. Et puis ils disent aux enseignants: Bien, vos échelons, là, arrêtez de faire des représentations parce que vous allez rester comme ça encore pour un certain nombre d'années. Ça éviterait de créer des fausses illusions, ça éviterait de créer des fausses attentes, ça aurait l'avantage de donner aux gens la situation exacte à partir de laquelle les gens pourraient tirer leur propre conclusion.

Là, il y a un simulacre de solution et puis on essaie de discuter. On se rend compte que la loi, vous le mentionnez très, très bien, sera difficilement applicable de la manière dont... à cause des recours qui ne seront pas faciles. La ministre nous dit: Bon, oui, on me dit qu'il y a une jurisprudence qui dit que, dans certaines conditions, on peut ne pas être obligé d'aller épuiser les recours devant l'employeur puis le syndicat. Certaines conditions. Vous le disiez tout à l'heure vous-même, que les gens ont de la difficulté à connaître mêmes leurs droits de base, puis là il faut qu'ils connaissent certaines conditions. Voyons! Ça, c'est bon pour les jeunes étudiants en droit ou des jeunes professeurs, des gens qui sont peut-être... mais l'ensemble des travailleurs... Le travailleur à la base, lui, les certaines conditions de la Commission des normes, c'est bien loin, puis ce n'est pas sûr s'il sait que ça existe, la Commission des normes. Ça, c'est pour le travailleur non syndiqué.

Maintenant, l'autre point que vous faites valoir, et je pense qu'il ressort de plus en plus, c'est le manque de confiance des gens envers, pas le leadership, la solidarité des centrales syndicales vis-à-vis les citoyens. Contrairement au discours qu'ils veulent nous envoyer, qu'ils envoient régulièrement, eh bien, on se rend compte

que, dans des groupes comme le vôtre et d'autres groupes, les gens mettent en doute la capacité des centrales syndicales d'agir de manière solidaire et équitable.

Hier, on avait la FTQ qui était ici. Ma première surprise a été de voir qu'ils appuyaient l'article 87.2 qui parle de l'amplitude de l'échelle salariale. Ils disent: «À la FTQ, nous sommes d'accord avec le droit de faire varier l'amplitude de l'échelle salariale ou la transformation d'un taux unique en échelle salariale. Nous sommes aussi d'accord avec le principe de maintenir temporairement des conditions plus avantageuses pour certains salariés, dans certaines conditions.» Alors, si je comprends bien, ils sont d'accord avec ce que vous appelez, vous, la légalisation des clauses orphelin. Est-ce que c'est ça que...

Une voix: Oui.

M. Gobé: Oui. Donc, ça ne peut que vous donner raison de craindre que, si vous deviez faire des recours auprès de votre syndicat... Si on voit que la FTQ est d'accord — mais, vous, vous êtes enseignants — un travailleur qui veut faire des recours, étant donné que sa centrale elle-même est d'accord avec l'application de clauses orphelin dans un mémoire, il n'y a pas une grande volonté d'aller pouvoir défendre ça, hein? Alors, vous avez raison de créer certainement cette réserve. Les jeunes hommes d'affaires avant vous l'ont fait valoir aussi. Ils demandaient, eux, qu'on amène ça devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Est-ce que ça vous semblerait un forum approprié pour gérer cette loi-là?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Non.

M. Gobé: D'accord. Pouvez-vous dire pourquoi?

M. Roberge (Jean-François): Oui. Bien, je pense que la place pour régler ça, c'est aujourd'hui, ici, tout de suite; ce n'est pas demain, peut-être, devant une autre commission, là.

M. Gobé: Non, excusez-moi, vous n'avez pas compris. Ils disaient que l'administration de la loi pour les recours serait gérée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et non pas la commission parlementaire, la commission québécoise. Peut-être je me suis mal exprimé. Comme, au lieu que ce soit la Commission des normes du travail, ce serait la Commission des droits de la personne.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui, oui. Je pense que, dans la Loi des normes, il y a une commission qui existe. Le seul problème avec ce recours-là, c'est qu'avant

de se rendre à cette commission-là il faut passer par son syndicat.

M. Gobé: Oui.

M. Roberge (Jean-François): Moi, je ne dis pas qu'il faut passer par la Commission des droits de la personne, je vous dis juste que, pour se rendre à la commission prévue, on ne devrait pas avoir à passer par le syndicat. Mais je me permets de continuer parce que je veux réagir à ce que vous avez dit. La manière que vous avez présenté le problème, vous avez un peu opposé les employés par rapport à leur syndicat. Vous dites: Bon, le discours des centrales syndicales...

M. Gobé: Je n'ai pas opposé, là, je constate les...

• (11 h 10) •

M. Roberge (Jean-François): Oui. Bon. Bien, vous le présentez de cette façon-là. Vous présentez aussi... Vous parlez des citoyens et de leur lien de confiance par rapport au gouvernement en place, qui est le gouvernement Bouchard, mais c'est une question de génération, là. C'est un problème qui va au-delà de syndiqués-syndicat, jeunes versus le PQ; c'est un problème de génération. Qu'on soit syndiqué ou non, qu'on soit d'un parti ou d'un autre, il faut qu'on fasse ce constat-là: une espèce de génération carnivore, en ce moment, qui s'abreuve de la faiblesse des autres. Il y a une loi qui doit être là pour protéger ça, pour empêcher que ce soit un syndicat qui en profite, que ce soit un gouvernement, que ce soit une entreprise, que ce soit une municipalité. Bon. Il y a toutes sortes d'acteurs qui peuvent en profiter. Il y a toutes sortes de catégories de gens qui peuvent en être victimes.

Puis on a parlé beaucoup des recours, là. Bon. C'est vrai, je pense qu'on ne pourra pas aller plus loin, nous, en disant que... Le recours, ce qu'on souhaite, on l'a déjà dit. Mais, quand on utilise un recours, c'est parce qu'on fait appel à un mécanisme de la loi. La loi est censée nous protéger. Il y a quelque chose qui nous lèse, on fait appel à la loi. Mais le problème en ce moment, c'est que la loi n'est pas assez large. Il n'y a pas grand monde qui va utiliser ce recours-là, même si le recours est exceptionnel, là, si on ne devait pas passer par le syndicat. La loi dit qu'on peut rajouter des échelons vers le bas. La loi dit que, oui, il y a une échelle salariale, mais on la modifie pour quand tu es jeune ou quand tu es vieux. Bon. Alors, il n'y a pas de jeunes qui vont... même si le recours était efficace. C'est bien beau d'utiliser un recours, mais on n'est pas discriminé en fonction de la loi, parce que la loi permet la discrimination. Il est là, le problème de base. Il est là.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Lapointe.

M. Lapointe (Frédéric): Pour compléter l'information concernant...

Une voix: Excusez.

M. Lapointe (Frédéric): Ah! Excusez.

Une voix: C'est beau.

M. Lapointe (Frédéric): Mais, par exemple, dans la région de Québec, pour les députés qui sont d'ici, récemment les directeurs d'école ont boycotté les stagiaires en éducation pour obtenir la publication d'un papier au gouvernement. Alors, si — vous connaissez la moyenne d'âge de ces directeurs-là — juste pour obtenir un bout de papier de la part du gouvernement, on est prêt à prendre en otages des étudiants en formation des maîtres, à risquer de retarder l'obtention de leur permis d'enseigner puis à retarder leur premier salaire d'un an, vous imaginez, si on est prêt à faire ça dans le réseau de l'éducation, ce qui se fait sans qu'on en parle un peu partout dans la province.

Ce n'est pas une question de complot, là. La question est proprement sociologique. Il y a des gens qui ne sont pas en état de se défendre parce qu'ils ne sont pas en situation de pouvoir puis il y en a d'autres, parce qu'ils n'ont peut-être pas un curé en arrière pour leur dire quoi faire, qui n'ont absolument aucune préoccupation pour ces gens-là. Donc, il faut voir que la multiplication de ces événements-là nous amène, en observateurs de la situation au Québec, à conclure qu'il y a un problème sociologique, pas individuel, pas des complots derrière des portes closes, mais une grosse tendance sociologique à l'effet de s'en foutre un peu si on écrase des gens, puis ça adonne que c'est une génération par rapport à une autre.

Dans le cas qui nous intéresse par rapport à la loi qui permet certaines discriminations et qui le permet nommément, bien, vous le savez, nous, on est en cour présentement devant la Commission des droits de la personne pour discrimination. Bien, je ne sais pas, je ne suis pas juriste, là, mais le fait de permettre nommément des choses dans la loi, il me semble que ça limite les recours éventuels en vertu de la discrimination, en tout cas en vertu de la Charte des droits de la personne. Donc, peut-être est-ce que le législateur serait mieux avisé de préciser ce qui est interdit puis de ne pas préciser ce qui ne l'est pas puis de laisser place à d'éventuels recours pour préciser s'il y a discrimination en fonction de l'âge dans ce cas-là. Nous, c'est sûr qu'on réagit plus fortement lorsque, nommément dans la loi, on peut déterminer à quelle sauce on va être mangés. On ne veut pas être mangés, ce n'est pas compliqué, ou, si on a à être grignotés, on veut l'être un peu tout le monde de façon plus équitable.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Morin.

M. Morin (Normand): Alors, c'est pour compléter l'information concernant...

M. Gobé: Oui. Allez-y, M. Morin. Allez-y.

M. Morin (Normand): ...le recours qui est en cours à la Commission des droits de la personne. Donc, juste pour donner de l'information, parce que vous ne

pouvez pas nous questionner là-dessus. Bon. J'ai parlé avec l'avocat qui est en charge du dossier à Montréal, et ses recommandations sont faites. Au cours d'une prochaine séance du Conseil des commissaires de la Commission des droits de la personne, d'ici un mois, donc il y aura une résolution qui sera adoptée. Maintenant, il y aura des mesures de redressement qui seront peut-être proposées ou on proposera autre chose.

À ce moment-là, les parties mises en cause pourront toujours contester et ça sera référé au Tribunal des droits de la personne. Donc, ça allonge le processus. Imaginez, ça fait déjà deux ans et demi que c'est en cours, et puis là il y en a encore d'autres étapes qui sont prévues. Donc, c'est un recours, bon, qui est bien, c'est sûr, mais je pense que, les représentants de la Commission des droits de la personne l'avaient déjà dit ici, au cours d'une commission parlementaire, c'est un processus qui est long, qui est coûteux, puis ça peut durer. Il faut vraiment être très patient, là.

Une voix: On a le temps de vieillir, ça, c'est clair.

M. Gobé: Mais vu que le gouvernement arrive avec des grandes intentions de régler le problème de discrimination chez les jeunes et chez les nouveaux travailleurs, est-ce que la solution ne serait pas, vu qu'on est dans une ronde de négociations qui s'amorce, hein, dans la fonction publique, bien, de profiter de ça pour commencer à montrer l'exemple? Parce que Mme la ministre vous a parlé d'exercice pédagogique aussi dans sa présentation du projet de loi, en disant: Bien, écoutez, ça va inciter les gens, puis il va y avoir toute une émulsion qui va se faire. C'est bien, comme principe. On ne peut pas être contre ça, l'action autodécidée par les gens. L'État doit être le catalyseur puis il doit démontrer en effet qu'il faut aller dans une direction. Est-ce qu'on ne pourrait pas profiter justement de vos négociations dans le secteur public pour que l'État joigne le geste à la parole et règle votre dossier dans le cadre de ces négociations?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Roberge.

M. Morin (Normand): Bien, M. Bouchard avait déjà pris l'engagement...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Morin.

M. Morin (Normand): Il était à l'Université Laval au mois d'octobre, pendant la campagne électorale, et il avait explicitement dit que le gel d'échelon, ça allait disparaître. Donc, il a pris l'engagement de le faire disparaître. Il a pris l'engagement de donner l'exemple. Puis, dans la négociation actuelle, le Conseil du trésor ne propose absolument rien concernant la question du gel de l'échelon. Il n'y a aucune proposition formelle de la part du Conseil du trésor, là.

M. Gobé: Est-ce que votre centrale syndicale... Excusez, M. Roberge.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de LaFontaine, M. Roberge avait un complément.

M. Morin (Normand): La centrale syndicale...

M. Gobé: Oui, mais ma question est à M. Morin.

M. Morin (Normand): Notre central syndicale...

M. Gobé: ...demande dans la négociation, là, oui?

M. Morin (Normand): ...demande maintenant la correction du gel de l'échelon. Tout d'un coup, ça devient important, là, alors que ça ne l'était pas en 1997 parce qu'on a fait le choix de...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Roberge.

M. Morin (Normand): Excusez.

M. Roberge (Jean-François): Oui. Vous avez dit: Est-ce qu'on doit attendre les négociations nationales pour voir ça? C'est parce que ça, c'est signer un chèque en blanc. Je signe un chèque en blanc à mon syndicat qui va revenir sur ce qu'il a fait. Je signe un chèque en blanc au gouvernement qui devrait revenir sur ce qu'il a fait. La dernière fois qu'on a signé un chèque en blanc, on s'est fait avoir. Ce n'est pas compliqué. Alors, moi, je ne veux pas recommencer deux fois la même gaffe ou être naïf deux fois de suite, là. Non, merci. Ça ne prend pas un chèque en blanc, ça prend une loi claire qui est large et non pas une loi comme celle qu'on a en ce moment. Bon.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, O.K. Je comprends vos inquiétudes. Dans le projet de loi, bien sûr, vous avez vu, il y a une clause crépusculaire, une première dans notre législation depuis je ne sais pas quelle époque, particulièrement sur une loi à caractère social ou d'équité. Vous êtes contre la clause crépusculaire, bien sûr. Vous êtes opposés. Pouvez-vous nous expliquer qu'est-ce que vous pensez de ça un peu?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, j'avais M. Lapointe qui voulait ajouter un complément de réponse.

M. Lapointe (Frédéric): Très rapidement. Les groupes de jeunes qui se présentent ici, un peu tous font preuve d'impatience, que ce soit en invoquant l'agenda politique, ou quoi que ce soit, ou que ce soit par le non-verbal comme vous pouvez le constater parfois. Les jeunes d'aujourd'hui ont déjà vécu le syndrome du: Demain, on

rase gratis; présentez-vous demain. On se présente le lendemain, puis la pancarte est toujours là. On ne veut pas remettre à plus tard, par des recours qui sont trop longs, la possibilité de régler soit des dossiers soit des situations dont le problème est immédiat. Donc, c'était le seul complément. On nous a déjà dit beaucoup de choses par rapport à des problèmes vis-à-vis la jeunesse. Donc, on exige, dans le fond, des solutions très, très rapides, très, très immédiates.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Oui. Sur la question sur la clause crépusculaire, je l'ai mentionné en introduction, ça ne se défend pas, une loi sociale qui s'autodétruit elle-même après cinq ans d'application comme si ce n'était pas utile, comme si la discrimination, il fallait l'éliminer pendant deux ans. Regarder pour voir si on aime ça puis, après ça, regarder si ça nous tente de l'éliminer encore. C'est ridicule. Je n'en parlerai même pas plus longtemps.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Morin, vous voulez ajouter quelque chose?

M. Morin (Normand): Mais non, c'est par le caractère pédagogique de la clause crépusculaire.

M. Gobé: ...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de LaFontaine, j'essaie toujours de faire en sorte que les gens qui font la transcription de nos débats sachent qui parle au moment où ça parle. Alors, là, c'est M. Morin qui avait la parole et vous pourriez revenir, M. le député de LaFontaine. Je pense que vous connaissez un peu nos règles.

M. Morin (Normand): Juste pour terminer l'aspect de la clause crépusculaire. On peut le comparer à un beau règlement à l'école pour contrer le phénomène du taxage, mais c'est comme si on disait: Le règlement ne s'applique pas de 14 heures à 14 h 30. C'est un peu la même chose. Donc, est-ce qu'on va régler le problème, là? C'est que, pendant une période, c'est permis puis, en d'autres temps, ça ne le serait pas.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: C'est un bel exemple que vous donnez là. Quand je parlais d'effet pédagogique, je répétais ce que Mme la ministre avait dit dans sa présentation du projet de loi. D'accord? Je ne disais pas moi-même que le projet de loi avait cette valeur-là. Écoutez, je pense qu'il reste...

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Il reste 35 secondes.

M. Gobé: J'en profite pour vous remercier puis vous donner bonne chance dans le règlement de votre différend particulier, parce que vous avez un cas vraiment particulier. On vous souhaite du succès, merci.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci. Alors, bienvenue aux gens de l'ADJEQ. M. Morin vient de nous parler de taxage. Il n'y aurait qu'un pas pour faire un parallèle entre le gel des échelons, entre les clauses orphelin de façon générale puis le taxage, hein, quand le plus fort oblige le plus faible à lui faire une petite contribution pour que ça continue à aller bien.

Je pense que, sur la question du recours, vous avez assez bien explicité. Puis la situation de M. Morin est très éclairante, je pense, pour l'ensemble des travaux de la commission. Peut-être ajouter que, devant la Commission des droits de la personne, techniquement, en tant que cotisant à une association syndicale, vous auriez été en droit de recevoir un appui. Je comprends que vous avez fait la demande d'avoir un avocat payé, et ça n'a pas été fait. Je crois comprendre aussi que l'ADJEQ ne vit pas d'une partie des cotisations de la CEQ, là. C'est-à-dire que vos cotisations s'en vont à 100 % à un organisme et que par ailleurs ça en prend une partie pour d'autres cotisations, pour vous défendre quand vous êtes assésés. C'est ça?

• (11 h 20) •

Une voix: On n'a pas encore...

M. Dumont: Je fais des suggestions à la ministre, en même temps, qui veut corriger le problème. Ha, ha, ha!

D'abord, je sais que la ministre est très préoccupée par le Sommet de la jeunesse. Je suis convaincu que ça vous intéresse aussi. Je ne sais pas, est-ce que vous êtes invités, au moment où l'on se parle, au Sommet de la jeunesse?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Roberge.

M. Roberge (Jean-François): Non. On n'a pas été invités au Sommet de la jeunesse. On représente environ 600 membres, tous des jeunes enseignants, mais, étant donné notre léger différend avec notre centrale syndicale, et notre centrale syndicale ayant un groupe supposément représentatif des jeunes enseignants, je pense que le gouvernement n'a pas voulu se mettre à dos la centrale syndicale en nous invitant.

M. Dumont: Est-ce qu'on doit comprendre que votre centrale syndicale va être invitée, mais pas l'Association de défense des jeunes enseignants? Est-ce qu'on pourrait pousser jusque-là la situation?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Lapointe.

M. Lapointe (Frédéric): Bon. Pour faire une histoire courte, là, nous, nous sommes une des constituantes du groupe Force Jeunesse qui est venu hier. C'est d'ailleurs pour ça que je siégeais à la table. Évidemment, les ailes jeunesse — parce que c'est des ailes jeunesse, là — des centrales syndicales, parce que nous avons fait du capital politique sur le dossier des clauses orphelin en écorchant évidemment au passage les coupables de ces clauses-là, c'est-à-dire les syndicats, eh bien, eux, dans d'autres dossiers, travaillent évidemment, disons, à faire en sorte que nous ne soyons pas présents dans lesdits forums. On pourrait parler des jeunes CEQ, mais c'est la même chose pour ce qui est des jeunes de la CSN.

Donc, au moment où on se parle, évidemment, Force Jeunesse a de la difficulté, disons, à entrer en relation avec le gouvernement, pour cette raison-là. Mais ça ne nous concerne pas directement, nous, à l'Association de défense des jeunes enseignants. Puis je suis convaincu que le gouvernement va, dans les jours qui viennent, corriger cette situation-là en ne se soumettant pas au chantage des ailes jeunesse des centrales syndicales.

M. Dumont: Je n'ose même pas en douter. Ma dernière question, ça va être sur — la ministre l'a abordée un petit peu cette semaine — l'effet moral d'une loi. C'est que le gouvernement, quand il dépose une loi ou il adopte une loi, il y a un effet législatif, il change des règles du jeu, mais il y a aussi un effet moral qui entoure ça, pour les mêmes raisons que la ministre nous disait: Le seul fait que le projet de loi, même s'il n'est pas adopté, il soit sur la table, qu'on en parle, les gens qui arrivent à des tables de négociation, ils se retiennent un peu avant d'adopter des clauses orphelin parce qu'ils se disent: Oui, là, on est sous haute surveillance.

Est-ce que vous ne craignez pas que des nouvelles discriminations légales fassent que, plus que jamais, des employeurs et des syndicats soient tentés d'y avoir recours en se disant: Bien, savez-vous, c'est un mécanisme auquel on n'avait pas pensé, puis le gouvernement nous le dit dans la loi, ce n'est pas une clause orphelin, l'ajout d'échelons, c'est correct de faire ça, c'est parfaitement légal? Donc, non seulement que l'ajout d'échelons soit devenu légal pour ceux qui le font déjà ou ceux qui y ont déjà recours, ceux qui y pensent déjà, mais que pour d'autres qui n'y auraient pas pensé, ils retiennent ça finalement comme une suggestion que le gouvernement vient légitimer en leur disant: Bien, moralement, nous, comme gouvernement, on le considère comme acceptable. Alors, pourquoi, moi, comme employeur, je serais plus moral que le gouvernement qui me pave cette voie-là?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, en très peu de temps, M. Lapointe.

M. Lapointe (Frédéric): En très peu de temps. C'est ce que je disais tout à l'heure, même si la loi généralement gagne à être claire, elle gagnerait surtout à être claire sur ce qu'elle doit interdire. De ce côté-là,

nous, on privilégie évidemment une interdiction la plus large possible des clauses discriminatoires. Mais elle aurait avantage à être vague sur ce qu'elle souhaite permettre, de façon à préserver la possibilité d'avoir des recours devant les tribunaux, que ce soit en vertu de la discrimination, en vertu de la représentation de tous les membres. Donc, il faut surtout préserver la possibilité d'autres recours dans les cas qui sont plus limités reliés à la flexibilité. Parce qu'on parlait des abus, là. Est-ce qu'un échelon par le bas, c'est raisonnable? Est-ce que 10 vers le bas, ce n'est pas raisonnable? Mais il faudrait au moins laisser le soin à un juge d'en juger en ne précisant pas dans la loi que c'est légal, effectivement.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, c'est tout le temps dont on disposait. M. Roberge, M. Lapointe, M. Morin, merci de votre participation à cette commission. Je suspends donc pour quelques instants les travaux.

(Suspension de la séance à 11 h 25)

(Reprise à 11 h 33)

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, la commission va donc reprendre ses travaux. Nous accueillons donc l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. Alors, j'aimerais que le porte-parole principal se présente, présente les gens qui l'accompagnent. Je vous rappelle que vous avez 20 minutes pour exprimer votre opinion et donner votre mémoire.

Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec (OCRIO)

Mme Fortin (Sophie): Alors, bonjour, Mme la ministre, Mmes, MM. les députés, mesdames, messieurs. Mon nom est Sophie Fortin, je suis présidente de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. À ma gauche, M. Florent Francoeur, qui est vice-président exécutif de l'Ordre, et, à ma droite, M. Patrice Jalette, qui a fait partie de notre comité d'étude sur les clauses de disparité de traitement.

Alors, je tiens à vous remercier de nous accorder à nouveau le privilège d'exposer la position de l'Ordre des conseillers en relations du Québec sur la question des disparités de traitement. Ces clauses suscitent, on le sait, actuellement la controverse dans le monde du travail. Ce débat touche au plus haut point les professionnels en gestion des ressources humaines et en relations de travail. Nous sommes en effet les acteurs de première ligne quand il s'agit de négocier les conventions collectives. Nous avons donc eu l'occasion d'observer de plus près, particulièrement au cours de la dernière année, le phénomène des clauses de disparité de traitement.

Avant d'aller plus loin, permettez-moi de faire une très brève présentation de ce qu'est l'Ordre des conseillers

en relations industrielles du Québec. Alors, l'Ordre rassemble plus de 4 000 professionnels qui proviennent des milieux patronal, syndical, gouvernemental et universitaire et qui travaillent autant dans les secteurs privés que les secteurs publics. Ils exercent leur profession dans des sphères aussi diversifiées que les relations de travail, la gestion des ressources humaines, la formation et le développement des ressources humaines et la santé et sécurité au travail. L'Ordre possède donc, dans ces différents champs d'activité, une expertise pertinente qui lui permet d'émettre une opinion éclairée et qui reflète aussi la diversité de ses membres.

Avant tout, l'Ordre doit assurer la protection du public en lui garantissant l'excellence des services offerts par ses membres. C'est pourquoi il favorise l'amélioration de la pratique par le perfectionnement continu de ces derniers. De même, il contrôle l'exercice de la profession en appliquant un mécanisme d'inspection professionnelle et en veillant au respect du Code de déontologie.

Quelles que soient ses fonctions, le conseiller en relations industrielles cherche en tout temps à favoriser l'harmonie des relations de travail. Il veille, pour ce faire, à l'établissement de conditions de travail qui conviennent à la fois à l'organisation et aux employés tout en respectant les exigences de la législation. Tentant continuellement de concilier ces intérêts divergents, il privilégie l'équité et le respect des individus. Ces qualités des conseillers en relations industrielles de même que la diversité de leur rôle en font des interlocuteurs de premier plan en ce qui concerne les questions de relations de travail. Qu'ils représentent la partie syndicale ou le monde patronal, ils se doivent d'être partie prenante au débat actuel sur les disparités de traitement. C'est ainsi que l'Ordre présente à nouveau à cette commission un point de vue tout à fait unique, celui de personnes dont les positions auraient pu être diamétralement opposées.

Depuis plus d'un an, un comité formé de membres provenant de divers milieux a étudié à fond la question des disparités de traitement. Ils en sont arrivés à un consensus que nous partageons avec vous aujourd'hui. C'est une opinion qui se veut objective et, dans la mesure où nous pouvons l'être, sans parti pris pour ou contre l'introduction de telles clauses.

Mais, avant de vous faire part de notre point de vue, quelques mots d'abord sur les profondes transformations survenues dans le monde du travail au cours des deux dernières décennies. Nous avons constamment à la bouche des termes qui sont presque devenus des lieux communs: mondialisation des marchés, restructuration, fusion d'entreprises, etc., mais, au niveau des organisations, ce sont des réalités. Pour survivre dans un tel contexte de concurrence, nos entreprises québécoises doivent s'ajuster. Certains secteurs de l'économie sont très fragiles face à la concurrence qui s'installe. On peut penser, entre autres, au monde de l'alimentation où l'apparition de nouveaux joueurs a complètement transformé l'approche du marché, et les conventions collectives et les conditions s'en ressentent conséquemment. C'est dans ce contexte que sont peu à peu apparues les disparités

de traitement. Elles sont un des moyens utilisés en vue de permettre à l'économie de se restructurer pour demeurer compétitive, pour résoudre ses difficultés souvent temporaires, pour conserver des emplois voire même survivre.

Il est certain que, prises isolément, les disparités de traitement peuvent présenter des apparences de meures discriminatoires ou, du moins, inéquitables peut-être même plus particulièrement envers les jeunes. Les conseillers en relations industrielles n'y ont certainement pas recours de gaieté de coeur, mais elles font partie des moyens extrêmes mis à leur disposition dans certaines situations critiques.

Comme nous le disions déjà l'an dernier dans le discours de présentation de notre premier mémoire sur les clauses orphelin, la gestion des ressources humaines étant leur domaine d'activité, les membres de l'Ordre considèrent la main-d'oeuvre québécoise comme la ressource primordiale. Ceci implique que, quelquefois, pour répondre aux besoins de cette nouvelle économie, il faille appliquer des nouvelles règles du jeu qui affectent les relations de travail. Dans ce mémoire présenté en commission parlementaire en septembre 1998, l'Ordre a donc fait déjà connaître son opinion sur la question. Nous nous opposons à ce moment-là catégoriquement au projet de loi n° 393. Selon nous, la question n'était pas assez bien documentée, les études trop partielles et le moyen d'action employé pour remédier à ce problème trop radical et susceptible de bouleverser l'équilibre des relations de travail au Québec.

Il y a, selon nous, toujours lieu de s'interroger sur la pertinence de légiférer sur la question des disparités de traitement. D'abord, sur l'ampleur du phénomène. Est-il si répandu qu'il faille introduire une législation pour l'interdire complètement? Nul ne le sait présentement. En particulier, on ignore la situation dans le très vaste secteur non syndiqué.

Nous disposons de quelques chiffres concernant le secteur syndiqué sur les échelles salariales à palier double ou multiple. Comme il existe peu de statistiques à ce sujet, vous avez sûrement dû entendre et réentendre les mêmes depuis le début de cette commission parlementaire, mais il faut se les rappeler. Nous savons que, dans le secteur syndiqué, 6,4 % des conventions collectives comportaient de telles clauses en 1997, ce qui ne nous apparaît certainement pas comme un phénomène universel. Il y a 10 ans, soit en 1989, 8 % des conventions collectives comportaient des clauses de disparité. À cette époque, il n'a pas été question d'interdire une telle pratique. En Ontario, entre 1992 et 1997, 55,3 % des conventions collectives de 500 employés et plus fonctionnaient avec des systèmes de rémunération à double échelle. Pourquoi sommes-nous les seuls à vouloir légiférer?

Malheureusement, nous n'avons pas beaucoup d'autres données disponibles. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de s'engager à poursuivre ses recherches de façon plus approfondie sur la présence des disparités de traitement dans les secteurs syndiqués et les secteurs non syndiqués tant au Québec qu'ailleurs dans le

monde ainsi que sur les conséquences d'une telle pratique avant d'adopter une loi pour les interdire.

• (11 h 40) •

D'autre part, nous affirmons de nouveau que les clauses de disparité sont légales et qu'elles ont été négociées de bonne foi selon le principe de la liberté contractuelle consacré par le Code du travail du Québec. Ce faisant, les syndicats ont voulu protéger leurs membres et ont approuvé ces conventions en assemblée générale. Pour leur part, les employeurs se sont donné une certaine liberté de manoeuvre en introduisant des disparités dans les conditions de travail de leurs employés. Dans plusieurs cas, les clauses de disparité sont proposées tant par la partie syndicale que par la partie patronale, mais il est évident qu'aucune des deux parties n'a d'avantage à conserver de telles clauses à long terme. Le climat de travail s'en trouverait sans aucun doute affecté et la crédibilité des syndicats en souffrirait aussi.

Cependant, l'Ordre affirme tout de même que la liberté de négocier constitue une des pierres angulaires de notre régime de négociation collective. Selon nous, il ne faut pas restreindre ce principe fondamental de manière à remettre tout le régime en question. Il revient aux parties d'assumer cette liberté avec les obligations qui en découlent. Il vaut donc mieux en appeler à leur sens des responsabilités que de les encadrer à outrance.

Mais loin de nous l'idée de venir à la défense des disparités de traitement. Selon nous, elles sont fondamentalement inéquitables, car, même s'il semble que les jeunes souffrent tout particulièrement de ce contexte difficile, nous affirmons que les disparités touchent beaucoup d'autres personnes nouvellement employées dans l'entreprise. Pour nous, ce problème est donc surtout une affaire d'équité et non de discrimination. Nous ne pouvons pas considérer normal que des employés ne reçoivent pas le même salaire, à conditions égales, pour le même travail. Nous préconisons des mesures plus créatives, plus équitables surtout, telles que la réorganisation du travail.

Nous nous posons déjà la question l'an dernier: Est-ce parce qu'une pratique telle que les clauses orphelin convient aux deux parties en négociation qu'elle est équitable pour ceux qui auront à en subir les conséquences? Et nous affirmons, en l'absence de disposition légale, que c'est aux parties négociantes de juger de l'application du principe moral d'équité aux clauses orphelin.

Enfin, nous pensons qu'une législation interdisant les clauses de disparité de traitement pourrait avoir des effets pervers. Le Québec serait sans doute le seul endroit au monde où de telles clauses seraient prohibées. C'est ainsi qu'une telle loi pourrait ralentir la venue d'investisseurs et nuire à la compétitivité des organisations, donc à l'économie du Québec et, par ricochet, à l'ensemble des travailleurs québécois. C'est aussi pourquoi nous ne pouvons approuver le projet de loi n° 67.

Cela dit, si le gouvernement décide tout de même de légiférer sur la question des clauses de disparité de traitement, nous tenons à apporter nos recommandations sur le projet de loi, à faire quelques recommandations.

L'Ordre a déjà fait remarquer dans son précédent mémoire qu'une législation doit s'appliquer tant au secteur syndiqué qu'au secteur non syndiqué. De ce fait, comme le présent projet de loi vise à modifier la Loi sur les normes du travail, il nous semble déjà plus pertinent et moins restrictif que le projet de loi n° 393. Celui-ci s'en tenait, on le sait, au Code du travail et excluait de la loi un fort pourcentage de la main-d'oeuvre. Cependant, nous estimons qu'il serait plus judicieux d'en limiter l'application pour le moment à certains secteurs plus critiques tant que nous ne connaissons pas plus précisément l'ampleur du phénomène. D'ailleurs, d'autres organismes gouvernementaux l'ont déjà fait et le font encore.

Par ailleurs, le projet de loi n° 67 vise à interdire à peu près tout ce qui peut constituer une disparité de traitement allant du salaire à l'uniforme. Cela nous semble un peu démesuré. Nous avons déjà dit que les disparités de traitement ne sont pas un phénomène bien documenté. Notre connaissance en est grandement fragmentaire et se limite presque exclusivement aux conditions salariales dans le secteur syndiqué. C'est pourquoi nous proposons également de restreindre la portée de la loi aux dispositions que nous connaissons un peu mieux, c'est-à-dire à celles qui concernent les salaires. Autrement, la loi risque de provoquer une multitude de griefs qui engorgeront le système jusqu'à le rendre sans doute ingérable.

Car comment déterminer ce qui est une disparité quand on n'a même pas encore un répertoire de ces clauses? Par exemple, l'affectation à un quart de travail qui relève d'une clause d'ancienneté pourrait-elle devenir une clause de disparité contestable en vertu de la loi? Le fait de lier le nombre de semaines de vacances accordées aux employés au nombre d'années de service sera-t-il considéré comme une disparité de traitement? Devra-t-on remettre en question l'ancienneté qui est une forme, finalement, de discrimination socialement acceptée? Quand on exige les mêmes conditions pour tous, on s'attaque de plein fouet à l'ancienneté. Autre exemple: Quel salaire doit-on accorder quand la date d'embauche de deux employés est la même, mais qu'ils n'ont pas le même nombre d'années d'expérience dans leur métier?

En dernier lieu, l'Ordre propose d'utiliser les trois années de délai prévues dans le projet de loi avant la mise en application de la loi pour réaliser les études que nous recommandons dans la première partie de notre exposé. Il faudrait au plus tôt connaître la situation réelle et les études d'impact en matière de disparité de traitement de façon à apporter à la loi les amendements pertinents, si nécessaire.

En conclusion, l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec rejette l'idée d'une législation sur la question des disparités de traitement. Il n'y voit surtout aucune urgence. Il estime qu'il faudrait avant tout s'interroger sur l'impact réel de ce phénomène sur le marché du travail. Il ne faudrait surtout pas y voir, comme on a tendance à le faire présentement, un vaste complot contre les jeunes.

Cependant, le projet de loi n° 67 a le mérite, comme l'a le précédent, d'éveiller notre conscience face à

une situation que l'Ordre juge, tout comme vous, Mme Lemieux, inéquitable pour une partie de la main-d'œuvre québécoise. Même si, d'une façon générale, nous n'approuvons pas ce projet de loi, nous pouvons assurer que l'Ordre ne ménagera pas ses efforts afin de sensibiliser ses membres au principe d'équité, car il juge essentiel que, tous, nous nous engagions à accroître l'application de ce principe dans les milieux de travail. Ce faisant, c'est une paix sociale que nous assurons au Québec et c'est une condition favorable à l'essor de l'économie québécoise. Merci beaucoup.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, nous allons passer à la période d'échanges. Mme la ministre.

Mme Lemieux: Merci, Mme la Présidente. Mme Fortin, je vous salue, ainsi que vos collègues. Je trouve votre intervention intéressante à cause de votre provenance, si je peux m'exprimer ainsi. Il y a là un point de vue terrain de gens qui sont dans les relations de travail, et je trouve que c'est un angle extrêmement intéressant à explorer.

Bon. Évidemment, j'aurais une tonne de questions, mais une première chose qui m'a un petit peu surprise. Dans le communiqué de la Coalition pour l'emploi, daté du début de la semaine — je n'ai pas la date — le 20 septembre, donc qui proposait une alternative au gouvernement, il y a une phrase dans ce communiqué qui dit la chose suivante: «La Coalition croit que l'objectif d'aider les jeunes serait mieux servi par l'abolition des barrières que sont l'ancienneté, les listes de rappel, les cartes de compétence et autres règlements qui réduisent l'accès à certains secteurs du marché du travail.» Et je vois que vous êtes signataire, ce que je crois comprendre, de ce communiqué-là. Je suis un peu surprise, parce que l'abolition des barrières comme l'ancienneté, là, c'est toute une question. Je veux juste comprendre ça, parce qu'on a une Direction des relations de travail au ministère, puis l'ancienneté, ça fait partie de nos moeurs. Des fois, c'est un peu compliqué, mais je sais que c'est aussi au coeur des préoccupations des gens qui font de la médiation et de la conciliation. On ne peut pas ignorer cette valeur-là.

Deuxième chose. J'aimerais ça vous entendre... Je vais un peu lister mes questions en cascade, là. Vous dites finalement: L'ampleur du phénomène est à peu près à, plus ou moins, 6 %, 7 % de ce qu'on en sait, puis on sait très bien que ce qu'on sait, c'est par rapport au secteur syndiqué. C'est extrêmement difficile de documenter dans le secteur non syndiqué ce problème-là. Si vous avez des bonnes idées, moi, je pense que je suis allée au bout des miennes. Vous dites: Ce n'est pas universel, c'est présent, mais, finalement, un pourcentage pas trop catastrophique.

En même temps, je voudrais vous entendre là-dessus. Moi, ce qui me préoccupe, c'est: C'est quoi, les indications qu'on a pour nous permettre de dire si cette pratique-là est en train de s'incruster de manière très solide dans nos pratiques de rémunération, nos pratiques entourant l'établissement des conditions de travail? Autant à

ceux qui craignent que ce soit trop présent, je dis: Attention, on n'est pas sûr, mais à ceux qui disent: Non, non, non, ce n'est pas si grave que ça... Tu sais, il va falloir clarifier ça, là. Est-ce que c'est en train de prendre beaucoup d'espace? Et, si c'est en train de prendre beaucoup d'espace, il faut faire quelque chose. Alors, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Vous dites aussi: Peut-être y aurait-il lieu de cibler certains secteurs. Bon, là, on commence à voir que, dans certains secteurs, c'est plus critique, mais lesquels, selon vous? Qu'est-ce qu'un secteur critique? Est-ce que déjà on est capable de l'identifier? Et surtout comment on travaille avec ces secteurs-là plus critiques?

• (11 h 50) •

Vous dites que l'exception 87.3 est trop restrictive. Vous recommandez de la modifier de manière à ce qu'elle soit non limitative, que son interprétation puisse être large et libérale. J'aimerais ça vous entendre un peu plus là-dessus, là. Enfin, vous dites ça sans le développer davantage.

Et, quatrième élément, vous dites que le projet de loi n° 67 en ratisse large, finalement, et peut-être qu'il y aurait lieu — c'était l'objet un petit peu de votre dernier bout de votre intervention — de s'en tenir à la question des salaires. Ne craignez-vous pas, à ce moment-là, qu'il y ait une surenchère de clauses orphelin dans les autres domaines de la Loi sur les normes du travail si on ne s'en tient qu'à la question des salaires? Je vous pose ces questions.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme Fortin.

Mme Fortin (Sophie): Alors, Mme Lemieux, tout d'abord, pour répondre à votre première question, j'ai été tout aussi surprise que vous de voir le communiqué de la Coalition, parce que nous n'en faisons pas partie. Alors, la position que vous m'avez lue au début est la position de la Coalition, et l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec ne fait pas partie de la Coalition. Alors, il y a malheureusement eu erreur sur le communiqué. Alors, c'est la position de la Coalition.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Francoeur.

M. Francoeur (Florent): Tout comme il semble y avoir sur le communiqué un nom qui est mentionné qui pourrait, semble-t-il, nous représenter, mais c'est quelqu'un qu'on ne connaît pas du tout.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, Mme Fortin.

Mme Fortin (Sophie): Alors, pour ce qui est de votre deuxième question, bon, effectivement, on a des données fort intéressantes, quelques-unes sur les pourcentages au niveau du milieu syndiqué, des pourcentages, comme je vous mentionnais, qui ne sont pas

alarmants et aussi qui sont souvent des situations temporaires, c'est-à-dire où les ententes sont signées de façon temporaire pour que l'entreprise puisse regagner une certaine solidité financière.

Dans le milieu non syndiqué, on a effectivement très peu de données. Je dois vous dire, par expérience, bon, sur les commentaires qu'on entend de nos membres, et on pourrait certainement sonder ce terrain-là de façon beaucoup plus en profondeur auprès de nos membres, la situation des disparités de traitement ne semble pas être aussi présente dans les milieux non syndiqués. Il ne faut pas oublier que ce sont souvent des situations salariales qui vont s'adapter à l'ensemble des salariés, qui ne sont pas nécessairement négociées comme lors d'une convention collective. Donc, certainement, le terrain pour les disparités de traitement n'est pas aussi présent.

Je peux peut-être aussi vous souligner que l'autre dossier qui est celui de l'équité salariale, ce dossier-là amène les entreprises et les syndicats, et aussi les entreprises non syndiquées, à s'asseoir ensemble et à réviser les processus complets de rémunération, d'évaluation d'emplois. Et je comprends que ce dossier-là est un dossier qui s'attaque vraiment aux postes à prédominance féminine. Mais il reste que, néanmoins, vis-à-vis un comité d'équité salariale, ça met en lumière certaines faiblesses que pourrait avoir un système de rémunération et d'évaluation d'emplois. Donc, là, s'il y a des disparités de traitement, elles vont être mises en évidence. Et ça couvre l'ensemble des milieux, syndiqué et non syndiqué. Alors, je pense que, via ce dossier-là aussi, dans le milieu non syndiqué où il est difficile d'avoir des données, c'est un dossier où définitivement les disparités de traitement vont sortir.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Francoeur.

M. Francoeur (Florent): Oui, si je pouvais ajouter à ça concernant, je dirais, l'ampleur du phénomène dans le secteur non syndiqué. Je pense qu'il faut aussi bien comprendre, je dirais, la culture de la PME, ce qui n'est pas toujours connu. Mais, si je prends notre exemple, chez nous, à l'Ordre, c'est une douzaine d'employés. Je peux vous dire qu'il n'y a pas un employé, à l'exception de moi, qui connaît le salaire de ses voisins. Et on arrive, en faisant le même lien avec l'équité salariale, où ça va être d'autant plus difficile pour vous d'aller chercher cette information-là parce que, je dirais, comme employeur et comme personne qui contrôle ce type d'information, ça devient extrêmement difficile de pouvoir dire comment on peut se comparer entre autres organisations.

D'autre part, ce qu'on craint aussi au niveau de l'ampleur par rapport à ça, c'est de savoir: Est-ce que via, disons, les normes du travail, il serait possible — je reprends toujours mon exemple chez nous — à un employé de porter plainte à la Commission des normes concernant une possible clause orphelin dans nos façons de travailler, ce qui lui permettrait, après enquête, de savoir: Il gagne-tu plus cher, il gagne moins cher, parce qu'on est rentré au

même moment. Alors, en fonction d'autres critères qu'on a déterminés et qui sont très différents, ça peut être la compétence, comme le mentionnait Mme Fortin, ça peut être la formation préalable à l'emploi, mais en fonction de critères autres que la date d'embauche, l'employeur tient compte d'un paquet de facteurs. Et je ne voudrais pas avoir à dévoiler qu'une personne gagne plus cher que l'autre en utilisant, je dirais, une plainte qui serait portée à la Commission des normes.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. Jalette.

M. Jalette (Patrice): Pour terminer sur la question à savoir si ça s'incruste, les seules données, je dirais, longitudinales qu'on a portent sur les doubles échelles salariales. Par contre, on a eu des nouvelles études, notamment dans le secteur de l'alimentation, du municipal et le secteur manufacturier, qui sont sorties cette semaine. Je ne vous apprends rien avec ça. Et on voit — comment je pourrais dire ça? — la diaspora, si on veut, ou tout le vaste éventail que les clauses dites orphelin peuvent prendre. C'est la première fois, je pense, qu'on a des études aussi vastes sur certains secteurs — on ne couvre pas tous les secteurs.

Mais c'est de dire: Est-ce que ce genre de dispositions là, il y en a plus qu'avant, il y en a moins qu'avant? C'est difficile de poser un jugement. Ce qu'on sait maintenant, c'est qu'il y en a de différents types. Et, encore là, la définition de clause orphelin quand on voit, par exemple, je ne sais pas, moi, la période de probation qui devient une clause orphelin dans ces études-là... Est-ce que le fait d'allonger, ça peut être d'une journée, deux jours, trois jours ou de six mois, la période de probation, c'est une clause orphelin? La personne éventuellement va peut-être tomber régulier.

Mais tout ça pour dire que c'est très difficile de dire: Est-ce qu'on s'en va vers plus de clauses orphelin, vers moins de clauses orphelin? Ce qu'on sait, par contre, c'est que maintenant on a — il en manque encore — une meilleure idée du type de clauses orphelin. À savoir est-ce que les employeurs pourraient profiter du fait, ou même du côté syndical, pour... Si jamais on interdit seulement sur le salaire, est-ce qu'ils vont se rabattre sur les autres conditions de travail? Il faudrait voir. Peut-être, mais peut-être pas. Le débat qui a eu lieu depuis l'an passé là-dessus, s'il n'a pas été vain, ce débat-là, et toute la sensibilisation, je crois qu'on pourrait penser qu'on va moins s'orienter vers ce genre de situations là. Si certains esprits machiavéliques se servent des exemples qu'on a donnés ici pour appliquer ces choses-là dans les entreprises, bien là la nature humaine, le génie humain n'a pas de limite.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Merci, Mme la Présidente. J'ai pris connaissance de votre mémoire. On en est à la troisième journée qu'on entend des gens qui viennent nous parler des

clauses dites orphelin, des clauses à traitements différents. Dans votre mémoire, vous énumérez des principes. Vous dites que les dispositions sont difficilement compatibles avec une gestion moderne et mobilisatrice des ressources humaines. On a entendu plusieurs intervenants qui sont contre les clauses orphelin et qui nous disent que ces clauses-là créent une détérioration du climat de travail. Et, même, on nous disait que, si on voulait, par exemple, dans une entreprise... Les tenants de l'option de maintenir les clauses nous disent: Bien, ça nous les prend absolument parce qu'on ne pourra pas répartir sur tout le monde. Par contre, d'autres disent: Écoutez — comme Force Jeunesse — ce n'est pas un argument pour maintenir des clauses orphelin, dont, entre autres aussi, que ça serait nuisible à la création d'emplois.

Vous avez négocié des conventions collectives. Vous êtes proches, dans le fond, des... Je ne sais pas si vous êtes... Des deux côtés, vous avez des représentants des deux côtés, autant du syndical que patronal. Vous savez aussi bien que moi que, lorsqu'il arrive une difficulté dans une entreprise, tout le monde va vouloir sauver sa mise. L'employeur et les employés vont vouloir sauver leur emploi.

• (12 heures) •

J'essaie de comprendre votre position, parce que vous dites que c'est incompatible avec vos principes et votre éthique et, en même temps, vous dites: C'est comme un mal nécessaire, qu'il ne faut pas l'empêcher. J'essaie de comprendre ça, puis je trouve ça difficile. Parce qu'il y a des solutions à tout problème, mais sans nécessairement aller dans des traitements différents.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Fortin.

M. Fortin (Sophie): Oui. Je vais vous répondre. Je suis certaine que mes collègues, par la suite, vont renchérir.

Tout d'abord, ce que l'on dit, c'est que c'est une des solutions. Il est évident qu'une certaine iniquité au niveau salarial est inacceptable. Par contre, pour effectivement en avoir négocié, quand on est dans une situation où l'entreprise vit des situations difficiles... On a juste à penser à l'alimentation — et je pense que vous avez... le secteur de l'alimentation ne s'est pas fait ou se fera entendre à cette commission parlementaire, comme toute l'année dernière — on regarde la marge de profits qui est mince, qui est souvent en bas du 1 %, où la compétition est de plus en plus féroce. On a juste à penser à la venue de Loblaw's ici, au Québec. On sait qu'en Ontario il y a des clauses orphelin, près de 55 % des conventions collectives ont des clauses orphelin. Donc, ces entreprises-là arrivent ici, ont souvent une plus grande flexibilité. On regarde la situation dans le secteur alimentaire où les marges de profit, particulièrement au niveau du détail, sont très minces, on se dit: Bon, bien, il ne faut pas éliminer toutes les solutions possibles pour essayer de préserver et des emplois et la situation économique de l'entreprise.

Ce que l'on dit: Ce n'est pas la meilleure solution et ça ne devrait pas être la seule et unique solution. Il y en a peut-être d'autres, solutions, qui peuvent être mises de façon parallèle à celle-là, et mettre celle-là de façon temporaire en attendant que d'autres solutions arrivent.

Il est évident, encore une fois, qu'une clause qui est inéquitable... Mais je ne pense pas qu'on puisse parler de discrimination. Le but n'est pas de discriminer. C'est peut-être une situation qui est inéquitable par rapport à des nouveaux employés, pas seulement les jeunes, par rapport à des nouveaux employés qui vont rentrer. Au niveau de certaines conditions de travail, ils vont avoir des conditions de travail qui vont peut-être être moindres que celles de ceux en place, sauf que ces conditions-là, encore une fois, ont été négociées de bonne foi, avec peut-être d'autres solutions aussi. Souvent, ce sont des solutions qui sont temporaires pour que la situation économique de l'entreprise se remette sur pied.

Je vous dirais qu'effectivement c'est un choix qui est ni plaisant pour l'employeur ni plaisant pour le syndicat. Ça crée effectivement parfois un climat de travail tendu, parce qu'il y a deux employés au même poste qui vont avoir certaines conditions différentes. Alors, ce n'est pas une situation qui est envisagée avec bonheur par les deux parties, sauf que c'est une solution alternative, comme d'autres solutions. Et ce qu'on dit, c'est qu'elle peut être utilisée de façon temporaire, mais on doit utiliser un peu de créativité, essayer d'innover pour avoir d'autres solutions pour éventuellement éliminer ces clauses auprès des employés.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): M. le député de Gaspé.

M. Lelièvre: Oui, Mme la Présidente. Est-ce qu'il n'y aurait pas lieu de regarder d'autres solutions, par exemple des échelles de traitement différent? Au lieu de maintenir absolument le principe des clauses orphelin, vous êtes dans le domaine, est-ce que vous avez réfléchi à trouver d'autres solutions?

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Mme Fortin.

M. Fortin (Sophie): Absolument. Mais, écoutez, quand on est en négociations, je pense qu'on le sait tous, hein, on met des offres puis on négocie. Le principe de base, c'est de faire des échanges. Souvent, on a ce qu'on appelle les acquis. Quand on a des acquis depuis 20 ans, qu'on est confortable avec nos acquis, c'est très difficile de dire: Bien, moi, en tant qu'employé de 25 ans, je suis prête à reculer et à couper sur certaines de mes conditions pour favoriser le traitement égal des nouveaux qui vont venir.

Écoutez, ça se négocie. Il y a des fois que ça fonctionne puis il y a des fois que ça ne fonctionne pas. Je pense qu'encore une fois c'est une question... Bon, les deux parties négocient. La partie syndicale va présenter à son assemblée des propositions que fait l'employeur, et

généralement c'est voté. C'est voté à 55 % ou à 90 %. Mais, effectivement, je pense que ni une partie ni l'autre ne serait pas d'accord à changer l'ensemble des conditions de travail pour aller chercher l'économie ou à mieux répartir les argents qui sont disponibles, que l'employeur a de disponibles et met sur la table. Je pense qu'on est tous, et la partie syndicale et la partie patronale, très ouverts aux différentes solutions pour répartir les argents qui sont disponibles. Il reste que ça se négocie. Il y a des positions qui sont prises.

La Présidente (Mme Carrier-Perreault): Alors, c'est tout pour la partie ministérielle. Je cède maintenant la parole au député de LaFontaine.

M. Gobé: Merci, Mme la Présidente. Madame, messieurs, il me fait plaisir de vous saluer, de vous accueillir à cette commission parlementaire.

J'ai pris connaissance de votre mémoire avec intérêt. Connaissant la position que vous avez au sein des entreprises, généralement, plusieurs d'entre vous doivent être responsables des ressources humaines, directeur du personnel, enfin des avantages sociaux et de la rémunération, tout ce que comporte la grille de la gestion du personnel dans des entreprises. Donc, on prend pour acquis que vous êtes des techniciens, non pas dans le sens de technique de formation, mais des spécialistes de la rémunération puis de la négociation syndicale-patronale.

J'ai pris connaissance de quelques passages de votre mémoire qui m'ont particulièrement impressionné. «Est-il justifié dans notre société que des gens, pour une même occupation dans une entreprise, ne reçoivent pas le même salaire sans que cette différence ne soit liée à l'ancienneté, au rendement, à la formation ou à l'expérience? Est-il justifié que certains salariés dans une entreprise n'aient pas accès aux mêmes avantages sociaux que les autres? Il est difficile pour l'Ordre de répondre oui. Car ces disparités sont fondamentalement inéquitables.»

Je pense que vous partez d'une bonne prémisse, et je crois que c'est ce qui doit nous préoccuper aujourd'hui. Nous sommes ici parce que, comme vous le savez très bien, le gouvernement, pressé par les gens du Parti libéral et de l'Action démocratique, et de l'Action démocratique et du Parti libéral avant les élections — je dis ça dans des ordres différents pour démontrer l'effort qui a été fait à l'époque, sans partisanerie — s'est commis, pour plaire aux clientèles jeunes bien sûr et essayer d'attirer ou de garder leur vote, de régler ce problème qu'il qualifie lui-même d'inéquitable, d'injuste. M. Bouchard y allait de grandes déclarations solennelles à cet effet-là.

Alors, le gouvernement a déposé, de peine et de misère, un projet de loi, après des tiraillements et des pressions de Force Jeunesse, enfin encore des différents partis politiques mentionnés précédemment. Force est de constater qu'il ne fait l'unanimité de personne. Alors, les gens qui sont censés être protégés ne sont pas satisfaits. Ils trouvent que c'est une passoire, que c'est un tamis, pour reprendre les propos d'un homme que vous connaissez

peut-être, qui est le professeur Morin de l'Université Laval, professeur en relations de travail qui est venu nous voir — probablement un de vos mentors, je ne sais pas — qui, lui, est venu nous dire: Non, ça n'a pas de bon sens, puis c'est une question de principe, et d'un principe dans la société. Ça ne se négocie pas, un principe, c'est une des balises des valeurs de la société. On doit donc aller par là.

Quand je lis votre petit préambule, je trouve tout à fait... Vous êtes dans la ligne du professeur Morin. C'est bien, on voit qu'il a peut-être réussi à vous convaincre un petit peu. Ce qui m'inquiète par la suite, c'est que, bien, vous dites: Non, malgré tout cela, on est contre le projet de loi. Nous, vous savez, on préfère peut-être d'autres manières de voir les choses et d'inciter les gens à ne pas faire cela, d'essayer de l'éviter. Puis, à la fin, quand vous parlez, madame, c'est comme un fatalisme. On voit la fatalité dans vos... Puis je ne dis pas ça péjorativement, parce que je sais ce que vous avez à faire dans les entreprises. Mais une espèce de fatalisme dans lequel vous dites: Nous, on est contre. On aimerait bien qu'il n'y en ait pas, puis probablement que les syndicats aussi, sauf que, quand on a fini de négocier tout ça, bien il y en a. Fatalité. On n'a pas le choix, il faut sacrifier quelqu'un pour qu'on signe. On va sacrifier les jeunes. C'est plus facile, moins compliqué.

Moi, je ne peux pas accepter ça. Puis une société, d'après moi, ne peut pas l'accepter. On a reçu un message ce matin, des gens qui sont comme vous probablement, dans les entreprises, des gens de la Jeune Chambre de commerce. Ils font le même constat que vous: Inadmissible, inacceptable. Par contre, eux, ils trouvent une autre manière, ils disent: «On est en faveur de l'adoption d'une loi visant à interdire l'utilisation des clauses orphelin. Considérant l'augmentation des recours aux clauses de type discriminatoire au cours des dernières années et considérant leur impact sur la situation des jeunes sur le marché du travail, la Jeune Chambre de commerce est d'avis qu'il est une question de principe et d'équité que d'interdire formellement ce type de recours.» Eux qui sont des administrateurs — il y a peut-être même des conseillers en relations de travail dans le membership — ont fait le constat globalement dans leurs débats qu'il n'y avait pas d'autre choix, pour arriver à ce que vous constatez, éliminer ce que vous constatez, ce que vous jugez tout à fait inéquitable fondamentalement, que d'arriver avec un projet de loi.

Alors, pouvez-vous m'expliquer comment se fait-il que des jeunes futurs entrepreneurs, ou des jeunes entrepreneurs, ou spécialistes d'administration, de gestion, eux, nous disent: Ça prend un projet de loi, puis, vous, vous dites: Non, non, on est capable? Puis, en même temps, vous me dites: Bien, on est capable, les autres solutions, mais je ne suis pas capable parce qu'à la fin on va signer pareil des clauses orphelin parce que personne ne veut rien savoir.

Mme Fortin (Sophie): Je vais me permettre de vous répondre en deux points. Tout d'abord,

effectivement, et je l'ai dit plus tôt, sur un plan purement social et de principe, on ne peut pas accepter ce genre d'inéquité. Et je le redis, je le redis très ouvertement. Mais, en plus d'étudier cette situation, ce phénomène sur un plan social, il faut aussi l'étudier sur un plan économique. Et je le redis: Sur un plan économique, c'est une solution parmi plusieurs.

● (12 h 10) ●

Donc, lorsqu'une entreprise vit des situations difficiles, où sa marge de profit est difficile, toutes les solutions pour sauver les emplois, préserver les emplois, toutes les solutions économiques doivent être étudiées. Alors, c'est mon premier point.

Le deuxième point. Je pense qu'il ne faut pas faire de cette situation, de ce phénomène un débat de jeunes. C'est pour tout nouvel employé qui entre dans l'organisation. La situation des jeunes est effectivement très précaire, elle est déplorable, mais je ne pense pas que le phénomène des clauses orphelin soit à l'origine de ce que vivent les jeunes actuellement. Je pense que c'est beaucoup plus une situation économique, une réorganisation de ce qui se passe dans le milieu du travail qui est un problème sur lequel on devrait définitivement mettre nos efforts, pas nécessairement au niveau du phénomène des clauses orphelin. Alors, le débat de fond n'est pas nécessairement un débat de fond pour les jeunes. Je pense que les jeunes, on devrait avoir un débat de fond ailleurs. Et les clauses orphelin, encore une fois, affectent l'ensemble des nouveaux employés, des nouveaux entrants dans une organisation, peu importe l'âge.

Encore une fois, je termine en vous disant: Je pense qu'il faut regarder l'ensemble de la situation, ça veut dire la situation sociale de l'entreprise et la situation financière, économique aussi, et regarder à long terme comment cette situation va être gérée. Souvent, la mise en place de clauses de disparité de traitement, dans certains secteurs, peut, en tout cas de façon temporaire, être une solution et minimiser les dégâts financiers et donc les impacts sur la main-d'oeuvre.

Le Président (M. Lelièvre): M. Francoeur, vous voulez prendre la parole?

M. Francoeur (Florent): Oui. Si je peux ajouter à ça, c'est que je pense que, par exemple, dans les énoncés que vous faites, il faut regarder aussi les prémisses de base, à savoir que, lorsque vous parlez d'augmentation constante, je dirais, de l'apparition de clauses de disparité, nous, on n'est pas d'accord avec cette affirmation-là. Ce qu'on dit aujourd'hui, c'est: Les clauses de disparité sont une situation particulière et temporaire à un problème particulier et temporaire comme, maintenant, le président le mentionnait tout à l'heure, si une entreprise vit une période difficile.

Alors, nous, ce qu'on pense, c'est que, pour traverser cette période difficile là, les clauses de disparité peuvent être — même si c'est à contrecœur de le dire — un outil. Mais ce qu'on dit aussi clairement dans le mémoire, c'est que, nous, ce qu'on pense, c'est qu'il y a

des freins naturels à la prolifération de clauses orphelin dans les conventions collectives. Ce qui veut dire que, dans le cas qu'on mentionnait tout à l'heure, normalement, compte tenu, je le répète encore, des freins naturels, ces clauses-là auraient tendance à disparaître dans les années suivantes. D'ailleurs, il y a déjà eu des années où il y a eu plus de clauses que maintenant.

M. Gobé: Oui. Bien, écoutez...

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Merci. Écoutez, moi, je suis d'accord avec la prémisse morale. On est tous d'accord avec ça. Mais, lorsque vous nous dites: Écoutez, bon, on est d'accord avec la morale, mais c'est un problème au niveau économique, donc on n'a pas le choix, avec des dérogations comme celle-là à des principes fondamentaux, qui est l'exploitation d'une catégorie de travailleurs par l'autre catégorie — hein, c'est de ça qu'on parle, là: on maintient les avantages d'un groupe en faisant subventionner ça par le travail d'autres qui font le même travail et qui sont payés moins cher — ça ouvre la porte à n'importe quoi, ça. Dans le temps de Victor Hugo, c'était le travail des enfants dans les filatures dans la région lyonnaise, dans les usines d'aciérie dans l'Illinois, enfin aux États-Unis. Je veux dire, ce principe-là, il ouvre la porte toute grande. Si on déroge pour eux, pourquoi ne pas déroger pour d'autres choses à un moment donné, plus tard dans le temps, dans un autre endroit, en vertu des mêmes principes? J'ai de la misère à suivre là-dessus.

Maintenant, moi, ce que je ne comprends pas non plus, c'est quand vous nous dites: C'est difficile de répartir l'effort. Les anciens, ils ne veulent pas. Puis c'est compliqué, ça fait une perte de salaire. Certains des groupes comme vous qui sont venus témoigner pour nous dire qu'ils étaient opposés aussi bien sûr, que ça créait un stress sur la vie ou un dérangement sur leur qualité de vie qu'ils ont depuis 25 ans, et tout ça. En même temps, vous nous dites: C'est une situation temporaire.

Écoutez, moi, il me semble que, quand, dans une usine ou une entreprise, ça fait 25 ans que vous êtes là, ou 15 ans, vous avez eu des bonnes conditions parce que l'entreprise était prospère, le rapport de force avec le patron était suffisamment fort, était favorable aux travailleurs pour obtenir des bonnes conditions, ça a permis de monter, l'entreprise a fonctionné, maintenant, on se rend compte qu'elle ne fonctionne plus ou moins bien à cause, pas d'une lourdeur, de ce fardeau de salaire et d'avantages sociaux qui l'handicape au niveau de la compétitivité par rapport à d'autres concurrents, eh bien, il me semble que, si d'abord on veut maintenir l'entreprise, surtout qu'on est là depuis plus de 25 ans, en place, on doit consentir dans la période de décroissance à faire la même chose que dans la période de croissance. En croissance, on voulait monter, on avait un rapport de force. Bien là le rapport de force, il est économique. Donc, on veut maintenir son emploi, on veut maintenir son

entreprise, on devrait normalement accepter de baisser ce qu'on avait fait monter, d'autant plus que vous nous dites que c'est pour des périodes temporaires.

Alors, moi, il me semble que, si on veut sauver son usine, ça fait 15 ans qu'on est là, pour un autre 15 ans, il ne doit pas être tellement compliqué pour les travailleurs d'accepter une baisse de salaire pour six mois, un an ou deux ans et non pas de dire: Bien, vas-y. On en met quelques-uns à la retraite avec chacun un montant, on garde le salaire des autres puis, pour remplacer ceux qu'on a fait partir à la retraite, qui étaient payés à 25 \$ de l'heure ou 20 \$, on en engage d'autres à 12 \$ ou à 13 \$ pour financer ceux qui restent. Il me semble que, si c'est provisoire, si c'est une entreprise dans laquelle on est depuis 25 ans puis qu'on y tient, là, pour laquelle on s'est battu, on doit être capable de faire ce mouvement-là. Et je ne comprends pas que ni les syndicats ni les patrons soient capables de convaincre les travailleurs d'y arriver, s'il y avait vraiment une volonté d'y arriver, à cette situation.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, je sens que c'est M. Jalette qui va prendre la parole.

M. Jalette (Patrice): Oui. Je suis tout à fait...

M. Gobé: Bien, ce n'est pas de votre faute à vous forcément, là.

M. Jalette (Patrice): Non, non. Je suis tout à fait d'accord...

Le Président (M. Lelièvre): Alors, je vais donner la parole à M. Jalette.

M. Gobé: Il ne faut pas prendre ça pour vous.

M. Jalette (Patrice): ...avec vous, l'idée de l'effort provisoire que certains travailleurs vétérans, on pourrait les appeler, pourraient faire. D'ailleurs, l'Ordre, on parle dans le mémoire notamment de solutions plus créatives, et tout ça, puis également dans le mémoire on parle de répartir, justement de faire preuve d'un peu plus de solidarité. Mais est-ce qu'il y a une loi qui pourrait éventuellement obliger les négociateurs à négocier toujours en répartissant? C'est un peu jouer sur le régime de négociation en ce sens-là. On ne peut pas garantir le résultat. On ne pourrait pas, par exemple, passer une loi en disant: Voici, lorsqu'il y a des coupures ou «whatever» dans une entreprise, il faut que ça soit tout le monde qui partage le fardeau. On ne peut pas légiférer là-dessus, là. On ne pourrait pas avoir une loi comme ça. Mais, sur le principe, sur l'idée de faire partager ça à tout le monde, on est entièrement d'accord.

M. Gobé: Mais là c'est une des...

Le Président (M. Lelièvre): ...

M. Gobé: Oui. Excusez, M. le Président.

Le Président (M. Lelièvre): Vous avez terminé? Oui?

Mme Fortin (Sophie): Peut-être juste rajouter. Je tiens juste à vous mentionner, puis je vous ramène à des données, que votre logique est excellente. Il y a plus de 90 % des organisations syndiquées qui l'ont, cette logique-là. Encore une fois, il y a à peine 6 % des organisations qui ont des clauses orphelin et pour qui cette logique-là, de toute évidence, n'était pas applicable pour différentes raisons, certainement des raisons sociales ou des raisons humaines. Mais il reste néanmoins qu'il y a une somme d'argent à répartir, une somme d'argent qui est beaucoup moindre qu'elle l'était les années passées, et qu'ensemble ils ont négocié et convenu de la répartir d'une certaine façon, où les employés disent: Bien, moi, avec 20 ans, 25 ans d'ancienneté, j'ai x salaire, et les jeunes, les nouveaux qui vont rentrer, avec beaucoup moins d'expérience que moi, vont rentrer peut-être à un salaire x moins un, et ceci, pour une période de temps. On s'assoira et on en reparlera lorsque la situation économique de l'entreprise sera plus saine.

Encore une fois, on parle d'un petit pourcentage des entreprises et des syndicats qui ont ce discours-là, qui en arrivent à cette solution qui est effectivement, dans la plupart du temps, une solution qui est temporaire et une solution qui fait partie d'un ensemble d'autres alternatives.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui. Je trouve intéressante votre explication. Vous venez de nous faire la démonstration que 90 % des entreprises — il y a des groupes qui l'ont dit auparavant — sont capables de trouver des solutions et de s'entendre dans des situations comme celles-là. Le 10 % qu'il reste, bien ça justifie une loi.

En d'autres termes, si les gens ne sont pas capables de comprendre le bon sens entre eux autres, s'ils ne sont pas capables de dire: Bien, écoute, la solidarité sociale, ça existe, l'équité, la justice, ça existe, eh bien, il faut, à un moment donné, que l'État mette des balises comme on met des radars sur les routes. Quand on dit que c'est 110 km/h puis qu'on sait qu'il y en a qui, à 150 km/h, vont tuer du monde, eh bien, à un moment donné, on met des policiers sur le bord de la route puis, malheureusement, et c'est fatiguant pour tout le monde, eh bien, on est obligé d'agir de manière un peu plus coercitive.

Dans ce cas-là, vous venez de faire la démonstration, c'est marginal, c'est un groupe particulier qui, pour toutes sortes de raisons, refuse de vouloir probablement jouer le jeu. Et c'est là que l'État doit intervenir afin de décourager d'autres, parce que, si on laisse faire, il y en a d'autres qui, à un moment donné, pourraient le faire, non pas pour des raisons de précarité d'entreprise, mais pour des raisons d'augmentation des profits. Il y a des gens qui peuvent dire, à un moment donné: Bien, écoute, les gens le font à côté de moi. Pourquoi, moi, après tout, pour aller chercher 1 % ou

2 % de profit de plus dans tel secteur, je n'aurais pas recours à cette manière de procéder? Et là on risque de se retrouver avec un phénomène qui pourrait prendre plus d'ampleur.

• (12 h 20) •

Moi, je crois que vous avez raison, 90 % des entreprises du Québec sont des gens responsables, ce sont des gens qui comprennent cette situation-là. Malheureusement, il y en a parmi eux qui refusent de jouer ces règles, et notre rôle... Ce qu'on a promis aux jeunes, en tout cas, c'est ça.

Le Président (M. Lelièvre): Mme Fortin.

Mme Fortin (Sophie): Je me permettrai de répondre. Pour moi, 100 % des entreprises au Québec sont responsables. Je pense qu'il ne faut pas oublier que la disparité de traitement, on voit ça depuis des années. Il y a des données de 1989. Je vous disais, en 1989... Le pourcentage n'a jamais dépassé le 10 %. Pourquoi est-ce qu'on va légiférer aujourd'hui? Il n'y a jamais eu d'abus au niveau des clauses orphelin. Ce qu'on remarque souvent, c'est que, lorsqu'il y a une reprise économique, à ce moment-là, les clauses orphelin disparaissent.

C'est donc une situation temporaire qui a toujours été une situation temporaire depuis des années. Donc, pourquoi est-ce qu'aujourd'hui, soudainement, on dit: Bon, bien, on voudrait légiférer? C'est une situation qui est marginale, mais qui a toujours été marginale, et on n'a pas d'abus du tout, du tout. Il y a effectivement des entreprises qui font partie de ce petit pourcentage là, qui sont malgré tout des entreprises fort responsables, mais qui ont très, très peu d'argent et qui sont dans une situation financière très précaire. Alors, pourquoi légiférer pour les empêcher d'adopter une solution négociée entre les deux parties?

M. Gobé: Alors, madame, moi, je vous remercie, parce qu'on termine malheureusement le temps. Ce que je veux vous dire, c'est: Pourquoi légiférer pour avoir des gens qui vont subventionner le salaire et garder les acquis d'une partie des gens et pourquoi ne pas faire en sorte de légiférer pour que tout le monde puisse se répartir équitablement les efforts quand une entreprise va mal? Si elle va mal, ça concerne tout le monde. Il ne peut pas y avoir, à ce moment-là, de chasse gardée ou de siège ouaté, de privilèges ou d'avantages, parce que tout le monde doit répondre au besoin de garder l'entreprise en vie et tout le monde doit y participer, si vraiment on croit aux acquis qu'on a obtenus dans cette entreprise-là depuis 10, 15, 20 ans.

Le Président (M. Lelièvre): Merci beaucoup, M. le député de LaFontaine. Votre temps est écoulé. M. le député de Rivière-du-Loup.

M. Dumont: Merci, M. le Président. Alors, bienvenue aux gens de l'Ordre des conseillers en relations industrielles. D'abord, je veux souligner le caractère constructif de votre mémoire, l'intérêt de l'Ordre, dans le

cas où une loi soit adoptée, à participer via ses membres à la meilleure réalisation possible de l'opération correction, disons, des clauses orphelin.

Parenthèse sur 1989. Déjà, en 1989, c'était un dossier politique. Déjà, au début des années quatre-vingt-dix, le Parti libéral se targuait... Pourquoi on n'a pas légiféré? C'est parce qu'on le promettait puis on ne le faisait pas, mais ce n'était pas en dehors du débat politique dès ce moment-là.

Toute votre présentation, qui est quand même assez claire, repose sur deux prémisses de base — je ne pense pas me tromper, c'est des mots qui sont revenus constamment dans votre discours: la situation difficile des entreprises, quand ça se produit, vous nous dites que c'est dans des situations difficiles, économiquement difficiles, financièrement serrées, et le caractère temporaire des clauses.

Quand vous prenez, à titre d'exemple, l'alimentation au niveau d'un contexte économique difficile, vous êtes dans le mille. Tout le monde a compris ça, qu'il y avait un cas particulier là. Par contre, quand on sait qu'il y a des clauses orphelin dans certaines des villes les plus riches au Québec, là votre argument prend l'eau un peu. C'est-à-dire que l'argument du contexte économique difficile dans une municipalité qui n'a pas de situation concurrentielle, qui n'a pas d'environnement économique mondial à respecter, qui n'a pas le risque d'être remplacée, de se faire voler sa place, de se faire sortir du marché, disons que, en tout cas, ça soulève certainement une question.

Deuxième élément, c'est le caractère temporaire. Évidemment, dans la vie, tout est temporaire. D'autres gens nous l'ont dit hier. De convention collective en convention collective, vous pouvez faire quelque chose de temporaire, le renouveler deux, trois fois. Même les élus à l'Assemblée nationale qui ont eu les plus longues carrières, comme Gérard D. Levesque, elle était toujours temporaire, sa carrière, c'était jusqu'à temps que sa population le réélise au mandat suivant. Tout est temporaire.

Mais ce qu'il faut se poser comme question, ce n'est pas: Est-ce que chacun des cas est temporaire? C'est: Est-ce que la façon de procéder est incrustée dans nos pratiques ou pas? Et là vous avez soulevé tout juste la question de la reprise économique. Bien, c'est ça qui est inquiétant. Justement, là, le débat a pris de l'envergure ces dernières années parce qu'il y avait recrudescence des clauses orphelin, et ça, c'est en pleine reprise économique, c'est au sortir de la récession du début des années quatre-vingt-dix, donc depuis 1995, 1996. Au Québec, on n'est pas entièrement satisfait de notre situation de l'emploi. On a des retards qu'on pourrait expliquer de toutes sortes de façons, mais on n'est pas en situation de récession; au contraire, on est en reprise et il y a recrudescence.

Je voudrais vous entendre. Moi, je sens que ça s'incruste. Évidemment, là on dit 6 % des entreprises. Ce que je constate, c'est que c'est le recours de plus en plus répandu des gens qui arrivent dans une situation difficile. Et, deuxièmement, dans le cas des municipalités, je

constate que, même quand la situation n'est pas vraiment difficile, il y a juste un sacrifice qui est demandé — parce que, dans le cas d'il y a deux ans, c'est le déficit zéro qu'on voulait atteindre — quand il y a une contribution qui est demandée, l'habitude se crée de se tourner vers ceux qui sont le moins syndicalement organisés, qui sont le moins susceptibles de provoquer un conflit de travail.

Le Président (M. Lelièvre): Mme Fortin.

Mme Fortin (Sophie): Alors, je vais me permettre de répondre à la deuxième question et de passer la parole à mes collègues pour votre question sur le dossier municipal.

Effectivement, et on le voit, lorsqu'il y a reprise économique de façon générale, généralement il y a une tendance de voir ces clauses disparaître. Par contre, ce que l'on remarque aujourd'hui, effectivement, même s'il y a une reprise économique, il reste des entreprises qui ont encore des clauses orphelin...

M. Dumont: Ça augmente.

Mme Fortin (Sophie): ...et ça augmente dans certains secteurs, pas dans l'ensemble des secteurs. Ça va augmenter dans certains secteurs parce qu'on vit encore des rationalisations, on vit encore des acquisitions, des fusions. Écoutez, vous le savez aussi bien que moi, vous ouvrez *La Presse* ou *Le Soleil*, puis c'est juste ça qu'on lit. Donc, même s'il y a une reprise économique, il reste que des entreprises et des secteurs vivent des difficultés.

Dans certaines situations autant financièrement difficiles qu'une situation où il y a une réorganisation complète de l'entreprise, à ce moment-là, les deux parties s'assoient, elles regardent encore une fois les différentes alternatives. Et on regarde encore, je repointe vers le secteur de l'alimentation. On a vécu, au cours des derniers six mois, la venue Loblaws. Nos détaillants québécois n'ont pas le choix, ils doivent compétitionner, il y a une guerre de prix, et c'est une des solutions. D'ici quelque temps, la situation va se replacer. Ils se rassoiront, ils vont certainement renégocier leur convention collective.

Mais, encore une fois, ce que l'on dit, c'est une solution qu'il ne vous faut pas éliminer. Et, effectivement, il y a une reprise économique, mais ça ne veut pas dire que la situation financière de... que l'ensemble des entreprises fonctionnent bien quand il y a une reprise économique. Il y a d'autres choses qui se passent aussi dans l'économie, et tous les mots très à la mode mais qui sont une réalité, soit les rationalisations et les fusions.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, Mme Fortin...

Mme Fortin (Sophie): Merci.

Le Président (M. Lelièvre): ...excusez-moi de vous interrompre, mais le temps qui était imparti au député de Rivière-du-Loup est dépassé, même a eu un peu d'imposition. Alors, au nom de la commission, je vous

remercie beaucoup. La commission ajourne ses travaux à 14 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 28)

(Reprise à 14 h 4)

Le Président (M. Lelièvre): Mesdames et messieurs, la commission de l'économie et du travail va reprendre ses travaux pour cet après-midi, et j'inviterais les gens de la Centrale des syndicats démocratiques à s'installer et à s'identifier pour les fins de transcription.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Vaudreuil (François): Merci. Alors, mon nom est François Vaudreuil, président de la CSD; à ma gauche, Jean-Claude Dufresne qui est directeur professionnel à la CSD, Claude Faucher, à ma droite, qui est vice-président de la CSD, et va se joindre à nous Raymond Fillion qui est directeur professionnel de la Fédération des syndicats du textile et du vêtement. Raymond n'est pas encore arrivé.

Le Président (M. Lelièvre): Très bien.

M. Vaudreuil (François): C'est bien?

Le Président (M. Lelièvre): Alors, Mme la ministre, on est prêt? Oui? Alors, je vous inviterais à faire votre présentation.

M. Vaudreuil (François): Bon, c'est bien. Dans un premier temps, je voudrais vous remercier de l'invitation qui nous a été faite. Et, sans plus tarder, je pense qu'on pourrait rentrer dans le vif du sujet.

Dans un premier temps, le projet de loi n° 67, qui a été déposé à l'Assemblée nationale le 4 juin dernier, nous apparaît, à la CSD, pire que le mal qu'il est pourtant censé enrayer. Bien que répondant partiellement aux attentes exprimées par la CSD en août 1998 devant la commission de l'économie et du travail, le projet de loi n° 67 manque la cible sur l'essentiel.

En effet, le projet de loi ouvre la porte à toute une série d'exceptions, alors que ce qui aurait dû être au coeur de la loi, c'est la répartition équitable autant des fruits de la croissance que des sacrifices quand ceux-ci s'avèrent essentiels à la survie d'une entreprise. Autre lacune d'importance, le projet de loi ne cible que la discrimination en fonction de la date d'embauche. Il aurait fallu viser la répartition équitable de la richesse, comme les sacrifices aussi, en fonction des statuts d'emploi, permanent versus temporaire ou surnuméraire, régulier versus temps partiel ou suppléant, pour éviter que seuls les détenteurs d'un emploi à statut précaire n'écopent. La loi devrait être rédigée de façon à ce que son esprit inspire les parties à prendre des décisions équitables à l'égard de l'ensemble des salariés.

Mais, tout d'abord, allons-y de quelques points positifs concernant le projet de loi. En optant pour le dépôt d'un projet de loi, Mme Lemieux privilégiait la solution législative au pacte social volontaire, pacte prôné par certains et que nous jugions nettement insuffisant. D'une part, en choisissant de modifier la Loi sur les normes du travail, elle convenait que de telles dispositions devaient trouver application tant en ce qui concerne les salariés visés par une convention collective que les non-syndiqués. Enfin, la ministre se pliait partiellement à la recommandation de la CSD relativement au fait d'accorder un délai de conformité n'excédant pas l'échéance de la convention collective, avec un maximum de trois ans à partir de la date d'adoption de la loi.

Toutefois, le projet de loi n° 67 comporte des lacunes telles qu'à notre avis il ne saurait véritablement endiguer le recours aux disparités de traitement. En fait, il pourrait même, à certains égards, avoir l'effet contraire.

Rappelons d'abord que la CSD a revendiqué que le législateur adopte une définition claire et précise de ce qu'est une clause d'exclusion et qu'il lui donne une acception, la plus large possible. Le contenu du projet de loi, à ce titre, présente un premier écueil et, pour nous, il est de taille. Bien sûr, le projet de loi a le mérite de ne pas se limiter qu'à quelques secteurs, comme certains groupes de pression l'enjoignaient de le faire. Toutefois, de nombreuses matières ne sont pas couvertes par le projet de loi. Les risques que des clauses d'exclusion mieux ciblées se propagent dans certains secteurs demeurent entiers.

En matière de délai, nous ne pouvons certes pas nous considérer satisfaits quant à la diligence et la célérité que nous réclamions. Qui plus est, nous nous opposons fermement à l'introduction d'une clause crépusculaire dans le projet de loi n° 67. En ayant à l'esprit le contexte dans lequel sont apparues les clauses d'exclusion et les motifs qui ont été invoqués pour légitimer leur utilisation, l'introduction d'une telle clause nous apparaît autant inacceptable qu'inexplicable.

Enfin, ni dans le projet de loi ni dans les déclarations de la ministre nous ne retrouvons l'existence d'une quelconque volonté du ministère de favoriser, dans le cadre de son mandat, l'exploration de nouvelles avenues de solution pour pallier l'interdiction des clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives, de telles avenues devant, selon nous, être développées en partenariat avec les employeurs et les organisations syndicales. Ainsi, si le dépôt du projet de loi n° 67 peut sembler constituer un pas dans la bonne direction, ce projet se doit d'être bonifié, si l'on souhaite une véritable solution aux disparités de traitement visant les nouveaux venus au sein des entreprises.

Le projet de loi n° 67, à son article 1, prévoit l'insertion d'un nouvel article dans la Loi sur les normes du travail. En ne s'attaquant qu'aux normes du travail prévues aux sections I à VI et VII du chapitre V de la loi, la protection accordée par le projet de loi ne vise que les conditions de travail liées au salaire, à la durée du travail, aux jours fériés, chômés et payés, au repos, aux congés pour événements familiaux, aux avis pour cessation

d'emploi et autres normes telles celles qui touchent les uniformes de travail.

En restreignant de la sorte la portée de la loi, on ouvre la porte à des échappatoires si nombreuses qu'il nous est impossible, dans ce mémoire, de les imaginer toutes. Il serait permis, par exemple, d'appliquer aux nouveaux venus des conditions de travail moins avantageuses en ce qui a trait aux journées de congé pour absence-maladie, au régime d'assurance collective, aux contributions à un régime enregistré d'épargne-retraite, etc. De même, on pourrait certes confiner ces nouveaux venus à des emplois ne bénéficiant pas de la même sécurité que celle accordée à ceux de leurs collègues plus anciens. Comme toutes ces matières sont présentement exclues du cadre du projet de loi n° 67, certains pourraient en venir à la conclusion qu'il est légitime d'établir sur une base permanente des disparités de traitement reposant uniquement sur la date d'embauche des salariés et qu'il n'est même pas nécessaire d'être un fin limier pour y arriver.

• (14 h 10) •

Par ailleurs, tel que proposé, le deuxième alinéa de l'article 87.2 permettrait de modifier l'amplitude de l'échelle salariale applicable à tous les salariés. Il permettrait également de remplacer par une échelle de salaire le taux unique de salaire jusqu'alors applicable aux salariés d'un établissement donné. Dans ces deux situations, on doit comprendre que les clauses de portée temporaire sont permises, puisque, après une certaine période de temps, les salariés, par de telles disparités de traitement, pourraient bénéficier des mêmes salaires que ceux consentis à leurs collègues plus anciens.

Ce faisant, le gouvernement n'accorde-t-il pas une légitimité certaine à de telles pratiques de disparité de traitement, puisqu'il suffit qu'elles soient de nature temporaire pour être légales? Par surcroît, ne risque-t-on pas de voir s'établir de nouvelles échelles salariales dont la progression est d'une durée telle que leur caractère a priori temporaire pourrait plutôt s'avérer permanent en repoussant l'atteinte des mêmes conditions de travail que les plus anciens d'une convention à l'autre, par exemple? Car, nous le mentionnions dans le mémoire que nous avons déposé devant la commission de l'économie et du travail, lorsque des disparités de traitement sont introduites dans les conventions collectives de travail des salariés d'un secteur d'activité donné, elles ont tendance à proliférer, générant un nouveau type de développement sectoriel auquel les employeurs disent ne plus vouloir renoncer.

Quels que soient les motifs à l'origine de l'apparition des clauses de disparité de traitement, l'expérience des deux dernières décennies nous enseigne qu'il suffit qu'une entreprise introduise de telles clauses dans un secteur d'activité pour que de nombreuses autres lui emboîtent le pas. Par exemple, dans le secteur du commerce de détail, plus précisément dans les magasins d'alimentation, en 1998, on retrouvait, selon les données mêmes du ministère, des clauses d'exclusion dans 78,6 % des conventions collectives, qui touchaient 72,4 % des salariés des unités de négociation. Il n'est alors pas surprenant de retrouver le Conseil canadien de la

distribution alimentaire et l'Association des détaillants en alimentation du Québec parmi les plus ardents pourfendeurs de toute loi visant à enrayer le phénomène des clauses d'exclusion. Dans sa forme actuelle, le projet de loi n° 67, en permettant, en certaines matières, le recours aux disparités de traitement, ne pourra certes pas empêcher que l'histoire se répète dans quelque secteur d'activité que ce soit.

Il importe de revenir à une définition large de la notion de disparité de traitement. On évitera ainsi un glissement du recours à de telles stratégies de gestion vers de nouvelles matières ou conditions de travail. De plus, il faut craindre l'effet pervers que pourrait avoir le projet de loi dans sa forme actuelle, permettant de croire que, si elles ne sont pas interdites, certaines disparités de traitement sont donc acceptables socialement, voire légitimes. Bien sûr, comme le prévoit d'ailleurs le premier alinéa de l'article 87.2, une telle définition élargie ne remet aucunement en question les différenciations s'appliquant à certaines conditions de travail lorsque celles-ci sont fondées sur l'ancienneté ou la durée de service.

Une des recommandations de la CSD dont le législateur semble n'avoir pas tenu compte est celle qui stipulait que le législateur procède avec diligence et célérité afin de hâter l'adoption d'une telle mesure. Nous savons tous que le projet de loi devait être déposé à temps pour qu'il puisse être adopté et sanctionné avant le congé estival. Puis, début mai, le lobby patronal s'était exprimé avec force menaces pour obtenir la dilution du projet de loi. Sans menacer de démanteler les entreprises en Ontario, le président du CPQ, par exemple, appuyé par le président de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, déclarait en début de mai qu'il songeait à se retirer des discussions sur la réforme du Code du travail si la loi adoptée avait trop de mordant. Le projet de loi a effectivement été déposé, mais trop tard pour le faire adopter avant l'ajournement parlementaire prévu à la fin de juin de chaque année. Alors que la date fatidique était le vendredi 14 mai 1999 pour une adoption avant l'été, le projet de loi a plutôt été déposé le 4 juin, soit avec trois semaines de retard, ce qui a entraîné le report de son étude et de son adoption à l'automne 1999.

Tous ces reports nous apparaissent d'autant plus curieux qu'il y a plus d'empressement à prévoir la mort de la loi sur l'interdiction des clauses qu'à la voir adoptée. En effet, le projet de loi, duquel on attendait beaucoup, prévoit à l'article 4 que la loi «cesse d'avoir effet le 31 décembre 2004 ou à toute autre date déterminée par le gouvernement». Il s'agit là, à nos yeux, sinon d'un précédent dangereux, du moins d'une mesure d'un caractère exceptionnel tout aussi dangereux, surtout qu'aucun des intervenants entendus en août 1998 devant la commission n'a exigé une telle clause crépusculaire. La présence de cette clause crépusculaire dans le projet de loi fait en sorte que la durée de vie de la loi sera d'un maximum de deux ans, puisque, selon toute probabilité, le projet de loi ne pourra être corrigé, adopté et sanctionné avant décembre 1999. Comme l'article 1 a effet à compter du troisième anniversaire qui suit la sanction, ce n'est

qu'entre décembre 2002 et décembre 2004 que la loi sera applicable. Au mieux, nous devons-nous d'ajouter, d'une part, que les nombreux reports que le projet de loi a subis jusqu'à maintenant laissent craindre qu'espérer la sanction d'une loi sur les clauses pour décembre 1999 est sans doute optimiste, et, d'autre part, que le gouvernement se garde une porte de sortie avec «à toute autre date déterminée par le gouvernement» figurant à l'article 4 de l'actuel projet de loi.

Des gens du ministère nous diront, bien sûr, que cette partie de l'article 4 a pour but de prévoir une date ultérieure au 31 décembre 2004 et non une date plus précoce. Si tel avait été le cas, pourquoi ne pas l'avoir écrit en toutes lettres dans le projet de loi, qui aurait pu se lire comme suit: «cesse d'avoir effet le 31 décembre 2004 ou plus tard, selon ce qui sera déterminé par le gouvernement»? Comme le libellé de l'article 4 est plutôt «ou à toute autre date déterminée par le gouvernement», sans plus de précision, cela nous laisse penser que l'abrogation de la loi pourrait survenir même plus tôt que le 31 décembre 2004.

Tout ceci nous fait nous demander si l'égalité a un caractère temporaire ou non. Pour la CSD, la réponse est non, puisqu'il s'agit d'un principe fondamental à la base de la vie en société, d'un principe, par essence, intemporel et non négociable mais qu'il faut réaffirmer et renforcer, surtout quand un vent de néolibéralisme souffle sur notre économie. Au lieu de démissionner face à ce fort courant qui joue son va-tout sur la compétition de tous contre tous, le gouvernement se doit plutôt de dresser l'échine et poser des gestes concrets pour éviter que ce soient les plus faibles qui écotent, dans ce cas-ci les derniers embauchés, les futurs embauchés et ceux détenant un ou des emplois à statut précaire. Nous ne visons pas un monde utopique où la concurrence ne jouerait plus, nous affirmons que cette concurrence ne doit pas se faire sur le dos des jeunes, car c'est bien d'eux qu'il s'agit plus souvent qu'autrement. D'ailleurs, si on accepte que les jeunes écotent davantage que les autres, quel message leur envoyons-nous, comme société?

Ainsi, la présence de la clause crépusculaire n'augure rien de bon, puisque la loi pourrait être abrogée sur simple décret gouvernemental plutôt que par le processus démocratique habituel. C'est une mesure tellement exceptionnelle qu'il nous faut contester sa raison d'être. Que le gouvernement veuille obtenir report sur l'application de la loi, soit, mais de là à présumer que la loi ne sera plus utile avant même d'avoir fait les analyses nous apparaît au mieux présomptueux, au pire basement calculateur sur le plan électoral.

Qu'est-ce qui nous laisse en effet présumer que la loi ne sera plus utile le 1er janvier 2005 alors qu'elle l'était encore la veille? Est-ce que, soudainement, il n'y aura plus de dirigeants d'entreprise qui prétendront qu'ils doivent recourir à des clauses de disparité de traitement pour leur permettre de suivre les conditions du marché, pour mieux s'adapter à la conjoncture économique, pour leur permettre de traverser des difficultés financières, ou encore pour pouvoir embaucher davantage d'employés?

Pour bien des patrons de 1999, il est plus facile d'avoir recours à des clauses de disparité de traitement plutôt que «d'être confrontés à réduire les conditions salariales de leurs collaborateurs détenant 20 ans d'ancienneté», comme le disait Pierre Cléroux de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante dans sa lettre ouverte au *Devoir* le 25 mai 1999. On remarquera que les salariés détenant 20 ans d'ancienneté sont devenus des collaborateurs. On peut se demander si les autres sont restés des employés, des salariés du tout-venant à qui on peut faire subir n'importe quoi étant donné qu'ils n'ont pas 20 ans d'ancienneté.

Pourtant, avec le développement de nouvelles formes d'organisation du travail se développent aussi de nouvelles compétences génériques que l'on exige de tous, comme la capacité de travailler et de résoudre des problèmes en équipe. Serait-ce en discriminant entre les membres de l'équipe de travail en fonction de leur date d'embauche ou de leur statut d'emploi que l'on accroîtra le potentiel de collaboration de cette équipe? Poser la question, c'est y répondre, dit un vieil adage.

• (14 h 20) •

Enfin, la présence de la clause crépusculaire nous amène à penser que le législateur estime que la situation changera et que les patrons de 2005 ne demanderont plus d'introduire des clauses de disparité de traitement dans les contrats de travail ou dans les conventions collectives. On peut se demander sur quelle base se forme un tel optimisme. Serait-ce que, du seul fait que les clauses de disparité de traitement aient été bannies pendant deux ans, elles auront automatiquement disparu de la panoplie des outils de gestion que les entreprises veulent préserver pour s'adapter aux changements économiques et demeurer flexibles?

On ne peut empêcher qui que ce soit de rêver d'un monde meilleur, mais prendre ses désirs pour des réalités ne devrait être permis à aucun gouvernement parce que des gens souffrent de telles décisions totalement bâclées. Et ceux qui souffriront ici sont non seulement les nouveaux venus sur le marché du travail, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, mais la société tout entière à cause du piétinement des valeurs de solidarité que doit pourtant tisser toute société digne de ce nom.

En guise de conclusion, même si le débat a parfois été réduit à un conflit intergénérationnel, il importe de souligner que les clauses de disparité de traitement, comme le dit si bien M. Cléroux, créent des orphelins de tout âge plutôt que de ne cibler que les jeunes, constat que nous partageons, d'ailleurs. Là où nous ne le suivons plus, c'est dans l'absurdité d'un tel raisonnement. Comme la jeunesse n'est pas ici la cible, cela suffit à M. Cléroux pour proclamer qu'une loi visant à interdire les clauses orphelin est inutile. S'il cessait de raisonner à l'envers, il s'apercevrait que, si la jeunesse était directement visée, une loi visant à interdire les clauses de disparité de traitement deviendrait superflue, puisqu'on n'aurait alors qu'à faire appliquer la Charte des droits et libertés de la personne. En effet, si la discrimination était si claire qu'elle ne visait que les jeunes, en réclamant l'application

de l'article 10 de la Charte qui interdit toute discrimination basée, entre autres, sur l'âge, le problème aurait été immédiatement réglé, puisque la clause serait tout simplement illégale parce que contraire à la Charte.

S'il faut légiférer, c'est précisément parce que les jeunes ne sont pas l'unique cible des clauses discriminatoires et que, de ce fait, on ne pourrait en appeler de l'application de la Charte, et qu'au cas par cas, là où la discrimination vise un groupe de salariés qui ont tous pour caractéristique d'être les plus jeunes de l'entreprise, jamais dans le cadre de la Charte on ne pourra obtenir d'interdiction générale de cette pratique parce que, partout où il y a des nouveaux venus plus âgés que certains salariés détenant pourtant plus d'ancienneté, il y aurait non-lieu. Seule une loi solide, d'application élargie, sans clause crépusculaire, peut remplir ce rôle de veiller à l'équité en matière de traitement.

Enfin, le ministère devrait profiter de l'exercice de consultation et d'élaboration du projet de loi pour faire valoir que la compression de la masse salariale n'est pas la seule solution possible aux problèmes rencontrés par les entreprises, que d'autres avenues existent afin de réduire les coûts de production de l'entreprise avant de se rabattre sur la solution facile qui est, à nos yeux, celle de couper dans les coûts de main-d'oeuvre.

Les coûts de production peuvent être réduits de bien des façons, et la plupart de ces méthodes exigent aussi une contribution de la part des salariés mais une contribution qui n'est pas nécessairement synonyme de dégradation des conditions de travail. La révision de l'organisation du travail, lorsque faite sur une base réellement paritaire, amène très souvent des économies pour l'entreprise parce qu'elle bénéficie alors de l'expertise de tous les salariés afin de mettre au point de meilleures méthodes de travail. Et ceci n'est qu'un exemple des voies à explorer.

Nous n'élaborerons pas davantage sur les autres possibilités, puisqu'il revient aux parties de chacun des milieux concernés de trouver la solution la plus appropriée à leur situation. Nous n'essayons pas de favoriser une voie au détriment de toutes les autres; nous nous efforçons plutôt d'orienter les discussions et les efforts de réduction des coûts vers des voies plus imaginatives que celle de la compression de la masse salariale. Et nous pensons que le gouvernement peut envoyer le signal que c'est la voie à privilégier avant même de penser à se rabattre sur la dégradation des conditions de travail comme premier réflexe. Alors, c'était la présentation.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Vaudreuil, je vous remercie. Maintenant, nous allons passer à la période d'échanges, et je vais céder la parole à Mme la ministre.

Mme Lemieux: Merci, M. le Président. M. Vaudreuil, merci de votre présentation. Je salue aussi vos collègues. Quelques petites remarques préliminaires avant les questions que je voulais aborder.

D'abord, dans votre section *Une loi qui tarde à naître et qui mourra prématurément*, vous faites tout un

historique du cheminement de ce dossier-là. Évidemment, vous avez des éléments factuels qui sont réels, mais vous avez des interprétations que je me permets de questionner.

Vous savez, vous avez une phrase qui dit: L'Association des manufacturiers exportateurs déclarait qu'elle songeait à se retirer des discussions sur la réforme du Code du travail si la loi adoptée avait trop de mordant. C'est fort possible qu'ils aient déclaré ça — je ne sais pas, je n'ai pas vraiment vérifié — mais vous avez dû voir hier que j'ai un peu réagi aux jeunes qui faisaient un lien entre l'issue de ce dossier-là, des clauses orphelin, et le Sommet de la jeunesse. Et, s'il y a un lien qui est fait par certaines composantes du patronat avec la réforme du travail, j'ai la même réaction. Et je pense que vous me prêtez des intentions dans votre interprétation des faits. En tout cas, moi, je vous invite à être prudent. Oui, il y a des choses factuelles qui sont là, mais la vie est un petit peu plus compliquée que le lobby des uns et des autres. Et, s'il y a eu des délais, je vais vous dire, c'est qu'il y a un principe, hein, qu'on veut mettre de l'avant, mais il y avait un défi de le codifier puis de l'intégrer à la réalité de manière intelligente. Puis ça, bien, ça ne se fait pas en criant ciseaux puis en deux temps trois mouvements.

L'autre chose que je voudrais aborder avec vous, à part des questions plus techniques: vous dites assez rapidement dans votre mémoire une phrase que je résume, là. Vous dites: la loi devrait être rédigée de façon à ce que son esprit inspire les parties à prendre des décisions équitables à l'égard de l'ensemble des salariés. Bon. Vous faites partie des parties, n'est-ce pas, qui négociez. Moi, je ne peux pas croire... Puis je ne sais pas, vous avez dû suivre un peu les débats, mais on a eu beaucoup, beaucoup, beaucoup de commentaires sur l'espèce d'alliance — appelons ça, oui, une espèce d'alliance — entre le patronat et les syndicats, pas une alliance toujours volontaire, méchante, et tout ce que vous voulez, mais de questionner les droits acquis, il a plusieurs jeunes qui nous ont dit que c'était très difficile, puis c'était difficile aussi pour des représentants syndicaux. C'est difficile de négocier une répartition de baisse de masse salariale; c'est difficile de convaincre ceux qui sont dans une entreprise depuis plus longtemps qu'ils devraient contribuer aussi; c'est difficile de faire valoir les droits de ce que certains appellent les travailleurs virtuels, ceux qui ne sont pas là. Alors, moi, je ne peux pas croire que de temps en temps... Je vais vous poser la question crûment. Moi, je pense que vous avez dû être pris aussi au jeu, vous aussi, puis je suis sûre que vous en avez négocié, des clauses orphelin.

Le Président (M. Lelièvre): C'est la période de réponse?

Mme Lemieux: Oui, voilà.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Vaudreuil, vous avez la parole.

M. Vaudreuil (François): C'est bien, merci.

Mme Lemieux: Ça ne se peut pas que vous soyez au-dessus de ça, M. Vaudreuil.

M. Vaudreuil (François): Moi, comme individu, dans ma période de négociateur — et il y a des gens près de vous qui m'ont très bien connu à cette époque-là — j'ai eu la chance de ne pas avoir à ratifier de telles clauses. À chaque fois on est parvenu à convaincre les employeurs qu'il y avait d'autres voies que celle de mettre en place des clauses de disparité de traitement.

Mais je voudrais revenir à la présentation que vous avez faite avant. Il est évident que c'est des situations très complexes, c'est des situations qui sont difficiles et lourdes de conséquences, et que, quand on passe du principe de vouloir avoir le meilleur traitement équitable, le moins de disparité de traitement, et puis quand on arrive au résultat concret, il y a souvent des marges. Et je vais vous citer, Mme Lemieux, des exemples qui nous ont fait excessivement mal.

Dans la région des Bois-Francs, par exemple, on a eu dans une succursale d'un commerce d'alimentation 18 semaines de lock-out, 18. Et après 18 semaines de lock-out, parce qu'il y avait des gens qui étaient épuisés, qui étaient essoufflés, l'assemblée générale a accepté à 50 % plus 1 le principe de l'adoption d'une clause de disparité de traitement. Quand on sait que, dans le secteur du commerce de détail, ça a été un modèle de développement dans tout le secteur parce qu'on a à peu près trois conventions collectives sur quatre qui contiennent des clauses de disparité de traitement, bien, c'est évident que, quand des groupes vivent des situations comme ça, c'est des situations qui sont très difficiles au niveau humain, au niveau du groupe, et ce n'est pas ça qui va favoriser les plus beaux climats de travail qu'il va y avoir.

• (14 h 30) •

On a vécu aussi des situations dans le secteur manufacturier, notamment dans votre ancienne région, à Sherbrooke, dans des industries où le taux de rentabilité de l'entreprise était très grand, où le niveau de productivité entre le syndicat et l'employeur était excellent, où le nombre d'emplois avait doublé pendant la durée de la convention collective — parce qu'on est capable de faire ces trucs-là en milieu — et, quand on est arrivé à la négociation, l'employeur a dit: Moi, comme stratégie de croissance, c'est à moyen puis à long termes parce que j'ai des actionnaires à qui je dois donner des rendements intéressants. Bien, il a rentré après ce qu'on appelle communément des «slow down», c'est-à-dire des ralentissements dans l'usine, qui ont duré plusieurs jours après un vote de grève, après des manifestations qui se sont faites. Alors, l'employeur a laissé planer la menace d'une fermeture, et les travailleurs ont accepté que les nouveaux venus auraient 20 % de moins. Je vous dirais que, de l'expérience qu'on a, à 95 %, 96 %, 98 % des fois que ça arrive, soyez assurée que ça ne se fait pas dans la dignité, et c'est par résignation que les gens le font.

Quand vous dites que les syndicats puis les employeurs vont travailler ensemble, il y a une réalité nouvelle depuis une décennie, c'est que les syndicats ont

compris que, pour préserver les emplois, il fallait développer avec l'employeur des stratégies pour permettre à l'entreprise d'être plus concurrente dans un secteur où la concurrence est très intense. Donc, il y a des nouvelles formes de partenariat, auxquelles on n'aurait même pas pensé il y a 20 ans, qui se sont développées au cours de la dernière décennie, différentes stratégies pour permettre à l'entreprise d'être capable d'être compétitive sur un marché d'hypercompétition. Les syndicats font tout ça. Mais, les situations que je vous ai démontrées, pour nous, c'est des abus.

Je vais vous donner un autre exemple dans les commerces d'alimentation où on avait — c'est en région — un Provigo, et le Provigo, lui, était — il y avait une réalité régionale — installé là depuis une vingtaine d'années. Il s'est installé — c'est un Maxi, Jean-Claude? En tout cas... — un Maxi, mettons à trois, quatre milles de là. Et là, l'employeur, quand il a vu que le Maxi se bâtissait, il a rencontré le syndicat puis il a dit: Il faut baisser les salaires. Sauf que ce dont on s'est aperçu, c'est que la première question que le syndicat lui a dit c'est: Pourquoi baisser le salaire? Pourquoi? Or, ce qu'ils ont fait, parce que le concept d'un Provigo qui sert ses clients, qui donne un service personnalisé comparativement à des magasins-entrepôts, c'est un concept différent, qui n'a pas nécessairement la même clientèle... Moi, par exemple, à titre d'individu, je ne vais jamais dans les magasins-entrepôts. Je préfère un service personnalisé, puis tout ça. Mais, je veux dire, il y a un créneau qui est particulier qui est développé.

Il y a aussi des règles, des ratios qui existent dans ces commerces-là, qui s'appellent les ventes par personne-heure. Donc, ce qu'on fait, on réduit le volume pour être capable de maintenir ces ventes par volume de personne-heure qui permettent de maintenir un niveau de rentabilité à l'établissement. Et après ça, avant de toucher aux salaires, peut-on regarder par exemple des éléments comme la polyvalence? Pourquoi quelqu'un qui travaille dans la viande n'irait pas faire un tour dans le comptoir de fruits et légumes?

Ce que je veux dire, c'est que, dans cet exemple-là qu'on a vécu en région, les premières semaines que la grande surface a ouvert, le chiffre d'affaires a baissé. Mais après ça, ça s'est rétabli. Il y a eu un équilibre, l'entreprise est profitable, puis on n'a pas eu besoin de toucher aux salaires. Ce que je veux dire, c'est qu'il y a toujours différentes stratégies qui sont possibles, mais ce qu'il faut, selon nous, c'est une loi qui consacre le principe et qui, par conséquent, va faire en sorte que les parties, conscientes de l'obligation de ne pas créer de disparité de traitement, vont trouver des solutions pour permettre aux entreprises d'être concurrentes, d'être capables de travailler dans l'environnement concurrentiel qui évolue constamment et qui est très intense dans plusieurs secteurs d'activité.

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

Mme Lemieux: M. Vaudreuil, vous avez fait, dans votre intervention, un constat que les syndicats et les

patrons ne travaillaient pas de la même manière de nos jours. Et jamais, jamais, jamais je vais m'opposer à ce que vous avez appelé «ce partenariat», parce qu'effectivement on ne peut pas travailler de la même manière à cette époque-ci, et je pense qu'on doit en être heureux, de ça. Jamais, jamais je vais remettre ça en cause, de ce que je vous reflète, de ce que j'ai entendu, de ce que j'observe, de ce que je vois. C'est que certains disent, dans cette recherche de solutions, il est arrivé qu'il y a eu... François Rebello parlait d'irresponsabilité. Peut-être que certains trouvaient les mots un peu forts, mais...

M. Vaudreuil (François): Irresponsabilité de quoi?

Mme Lemieux: ...irresponsabilité... C'est-à-dire que, quand on est à la recherche de solutions, pour qu'une entreprise contrôle bien ses coûts de main-d'oeuvre, etc., on tire vite sur la gâchette, un peu, pour les nouveaux arrivés. Là où je veux bien qu'on se comprenne... Parce que je pense qu'on a bien saisi, puis c'est enregistré. Puis je pense que les gens aussi comprennent que les clauses orphelin, ça n'arrive pas par hasard. Même si on est dans un contexte quand même de développement économique, il y a une bonne croissance économique, il y a des secteurs extrêmement vulnérables parce qu'il y a une compétition féroce.

Vous avez donné plusieurs exemples du secteur de l'alimentation. Puis on sait tous, c'est quoi les règles du jeu, dans ce secteur-là, puis c'est dans ce contexte-là qu'arrivent les négociations de clauses orphelin. Mais, moi, ce que je comprends — parce que vous m'avez donné des exemples — vous avez dû travailler, j'imagine, très fort pour trouver toutes sortes d'alternatives. D'abord, j'imagine que des fois vous arrivez au bout de ces possibilités-là et que la seule alternative qui reste, c'est à peu près ça. Si vous gardez la préoccupation de création d'emplois, de maintenir des emplois, des fois, la dernière alternative, c'est une clause orphelin. Mais ce que je comprends dans ce que vous me dites... Parce que vous avez expliqué à quel point c'était difficile quelquefois de faire face à la musique dans ces contextes-là. Quand il y a des jobs en jeu, c'est difficile. Vous me dites: Aidez-nous, faites une loi, ça fait qu'on ne sera pas tenté de le faire. C'est un peu ça que je comprends. Parce qu'on n'y arrive pas toujours sur nos propres bases.

Le Président (M. Lelièvre): M. Vaudreuil.

M. Vaudreuil (François): Oui. Merci, M. le Président. Quand on dit «pas tenté de le faire», Mme la ministre, c'est surtout pour forcer les parties à s'ingénier à trouver d'autres solutions, parce que le cadre de l'égalité de traitement, lui, il est réglé. Il est comme réglé. Donc, on va forcer... Parce que dans les exemples que je vous ai montrés... Et je vous dirais, je ne connais pas, sur une base volontaire, un syndicat affilié à la Centrale qui a demandé à un employeur une disposition de clause orphelin. Je n'en connais pas. Mais, là où on en a, c'est toujours à regret que les gens ont dû l'accepter, des pressions de l'employeur.

Donc, si on avait cette disposition légale là, oui, qu'on le veuille ou non, ça forcerait les gens, surtout les employeurs, à travailler à la recherche d'autres solutions, à innover et à trouver des solutions intéressantes.

Mme Lemieux: M. Vaudreuil, est-ce que dans votre mémoire... Vous dites, là — je ne veux pas le reprendre en entier: Il faudrait que ça ait une portée plus large, il ne faudrait pas permettre ça, ça, ça et ça — je ne vais pas vous faire l'inventaire — mais de remanier l'échelle salariale, là, ça fait partie des solutions possibles. Or, ce qu'on dit... Qu'est-ce qu'on dit? On dit que, lorsqu'un taux de salaire résulte de la modification de l'amplitude de l'échelle salariale, ce ne serait pas une clause orphelin.

Il doit vous arriver que la seule alternative, c'est de — comment je dirais ça — rebrasser l'échelle salariale. Là, vous ne laissez aucune porte de sortie dans ce que vous dites. Vous voulez que ça soit plus large, qu'on couvre les régimes de retraite, lalalalala. Il ne vous en restera plus beaucoup, de jeu.

M. Vaudreuil (François): On a fait un petit exercice à la Centrale. On s'est dit: Qu'est-ce que pourrait avoir lieu ce projet-là si... Je ne sais pas si vous voulez qu'on vous le soumette pour le regarder rapidement. Il y a des façons fort simples de le résoudre qui laisseraient toute la latitude aux gens. Le premier principe, quand on parle d'élargissement, c'est qu'on pense que, si on le met seulement aux gens qui ont été embauchés après une certaine date, les pressions risquent de se faire sur les statuts d'employés.

• (14 h 40) •

Je vais vous donner un exemple bien simple. Dans une entreprise dans le secteur manufacturier, qui compte 300 personnes puis où les gens ont droit à trois semaines de vacances pendant l'été, l'entreprise doit embaucher une soixantaine de salariés saisonniers pour les remplacer durant la période estivale. Les personnes qui les remplacent durant la période estivale sont là pour exécuter les tâches mais pas la plénitude du travail des gens qu'ils remplacent. Et, quand je parle de plénitude, je parle, par exemple, qu'on exige des gens qui sont détenteurs du poste de façon permanente de travailler en équipe, des capacités de résoudre des problèmes. Donc, les exigences générales, compétences, sont différentes. Mais la personne qui remplace, on va lui demander d'accomplir certaines tâches. Or, il existe dans la convention collective un différentiel de peut-être 30 % de taux de salaire parce que ces personnes-là sont là pour une période donnée, et ça se fait pour remplacer pour les vacances, et ça, c'est vrai dans pratiquement toutes les entreprises du Québec.

Ce qu'on ne voudrait pas, c'est que, avec une disposition semblable, on puisse verser la pression puis faire en sorte que ceux qui ont déjà un statut précaire paient au détriment de ceux qui ont un statut permanent, et c'est pour ça. Le premier principe qu'on voudrait quand on parle d'élargissement... On voudrait voir ajoutée ou incluse la notion de statut d'emploi, pour faire en sorte...

Ça, c'est le premier élément, et on pourrait vous le distribuer, là. Vous allez voir, c'est très simple, la façon de le régler qui nous satisfait. Et on voudrait l'étendre à toutes les conditions et non seulement à celles qui sont prévues à la Loi des normes.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Vaudreuil...

Mme Lemieux: O.K. Mais je...

Le Président (M. Lelièvre): Malheureusement, Mme la ministre...

Mme Lemieux: 30 secondes? 20 secondes?

Le Président (M. Lelièvre): ...à moins que vous n'ayez le consentement de l'opposition, le temps est écoulé, malheureusement.

Mme Lemieux: 20 secondes.

M. Gobé: C'était sa fête hier.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, Mme la ministre, vous avez 20 secondes. Ha, ha, ha!

Mme Lemieux: Alors, oui, j'apprécierais beaucoup avoir ça. Mais je reste quand même avec une impression très, très forte. Avec tous les barrages que vous nous proposez, je ne sais pas qu'est-ce que vous allez faire pour négocier, il ne vous reste rien.

M. Vaudreuil (François): Beaucoup?

Mme Lemieux: Ça me frappe.

Le Président (M. Lelièvre): Vous aurez l'occasion de vous reprendre sur le temps de l'opposition. Alors, je céderai maintenant la parole à M. le député de LaFontaine.

M. Vaudreuil (François): Bonjour.

M. Gobé: Bonjour, M. Vaudreuil, messieurs qui l'accompagnez. Alors, c'est toujours un grand plaisir de vous écouter, et de vous entendre, et de prendre connaissance de vos mémoires, car, à chaque fois que vous venez vous prononcer sur un projet, vous arrivez avec, d'abord, une analyse extrêmement proche de la situation, extrêmement indépendante de tout dogmatisme, quel qu'il soit, et aussi, très souvent, vous arrivez avec des ébauches de solution, ce qui est assez rafraîchissant en ce qui nous concerne. En plus, quand on lit votre mémoire, on ne voit pas de langue de bois là-dedans. Au contraire, vous n'êtes pas gênés d'écrire les choses comme elles se doivent d'être écrites et comme elles sont, semble-t-il, à l'honneur de votre centrale et de ceux qui la dirigent et qui travaillent pour vous.

Le premier principe que vous avez abordé, c'est un principe qui, pour nous, l'opposition, est quelque chose

d'assez fondamental: c'est là répartition équitable entre tous de la prospérité et de la décroissance. C'est quelque chose que nous reprenons depuis le début de cette commission, et nous avons essayé d'entretenir chacun des groupes qui venaient, particulièrement syndicaux ou patronaux, de ce sujet-là afin de voir un peu si ce n'était pas là plutôt la voie qu'on devrait adopter, au lieu d'aller faire en sorte qu'une partie des travailleurs d'une entreprise travaillent pour subventionner des salaires et avantages sociaux d'une autre partie qui ne le gagne plus vraiment en termes de productivité ou de profits de leur entreprise.

Alors, les réponses qui nous sont faites, bien souvent, c'est: Écoutez, nous, on aimerait bien ça, mais c'est impossible de baisser les acquis. Alors, ça, ça nous a été dit par les associations patronales, les conseillers en relations de travail: C'est impossible à faire, on ne peut pas le faire, pas capable, on ne touche pas à ça, trop compliqué. On a parlé aussi un peu aux centrales syndicales, la FTQ, qui nous dit: Nous, ce n'est pas nous autres qui avons amené ça, ces clauses-là, c'est les boss qui nous les amènent, qui nous obligent à ça. Donc, nous autres, là, on est pris avec ça puis on n'a pas bien le choix que de l'appliquer. Alors, c'est le dialogue qui se fait là.

Vous, vous êtes dans le syndicalisme depuis très longtemps. Vous négociez des conventions collectives, vous avez négocié probablement des fermetures, aussi, d'entreprises et puis des restructurations, plein de choses. Vous avez une expérience certainement importante puis vous nous arrivez quand même en disant: Nous, ce qu'on voit, là, c'est la répartition équitable. Est-ce que ça veut dire que, d'après vous, c'est réaliste de penser que c'est faisable malgré ce qu'en disent les autres?

M. Vaudreuil (François): Ce que les autres vous ont dit, c'est vrai. La vie est faite comme ça. C'est excessivement difficile, et, quand on vit des périodes de décroissance ou, en tout cas, une entreprise dans une intensification de la concurrence, c'est excessivement difficile de toucher aux acquis. Ça, on le reconnaît. On reconnaît que c'est difficile, mais, en même temps, l'autre question qu'il faut se poser, c'est: Est-ce qu'on peut, comme développement de cette entreprise-là, la bâtir sur des disparités de traitement alors qu'un des éléments qui est à la base de la réussite de tous les modèles d'organisations de travail aujourd'hui, c'est le travail d'équipe? Alors, comment voulez-vous avoir un véritable travail d'équipe dans une entreprise quand vous avez des disparités de traitement qui sont très importantes entre des individus?

Mais la première chose qu'il faut faire là-dessus, c'est une analyse avant pour savoir si c'est bien la masse salariale qu'il faut toucher. Vous savez, au printemps dernier, bon, il y a un vice-président aux ressources humaines qui est venu des États-Unis, d'une entreprise qui est syndiquée chez nous. On s'est rencontré, ça n'a pas été long, on s'est parlé une heure et on s'est entendu. On s'est entendu sur le fait que, plutôt que de regarder la masse salariale, on regarderait dans le processus de production,

les processus opérationnels, les systèmes. On l'a fait. On est parvenu à atteindre des objectifs de productivité puis on n'a pas eu besoin d'abaisser la masse salariale. On est capable de faire ces choses-là. Mais, quand on est pris dans des situations contraignantes, soit parce qu'il y a un employeur qui veut abuser — parce que ça aussi ça existe là — et il veut faire de son modèle de développement de l'entreprise, il veut le reposer sur des salariés qui sont moins bien payés — parce que ça aussi ça arrive — bien, dans ces situations-là, s'il menace de fermer son entreprise, les gens sont effrayés, les gens sont insécures, c'est le désarroi puis ils l'acceptent malgré eux autres.

Or, pour éviter ces situations-là, nous, ce qu'on dit, c'est qu'il faut paramétrer ça. Et à mon avis, que le gouvernement veuille légiférer dans ce sens-là, c'est une bonne chose, c'est un bon signal qui est envoyé pour faire en sorte que l'égalité puisse exister. Mais malheureusement, selon nous, le projet ne contient pas suffisamment d'éléments. Il deviendrait une passeoire pour trouver d'autres éléments qui reviendraient, dans le fond, à peu près à la même chose que ce qu'on vit actuellement. Puis, nous, on a beaucoup de difficultés à vivre avec ces éléments, ces inégalités de traitement là. Donc, on pense que ça serait une mesure qui permettrait d'avoir des règlements meilleurs et d'assainir aussi les climats de relations de travail. Parce que ce n'est pas intéressant d'aller dans des milieux de travail où les gens ont des traitements différents. Alors, s'il y a des modifications sur l'amplitude, on veut convertir un taux unique par des amplitudes, des échelles de salaire, ça, on n'a pas de trouble là-dessus si ça repose sur des critères objectifs à la suite d'une réorganisation du travail, sur des éléments comme ça. Ça, on est d'accord avec ça, mais il faut qu'il y ait des critères objectifs. Parce que, là, on a l'impression que, dans certains cas, il y a des abus. Puis ça, je dois dire, il n'y a pas un employeur puis il n'y a pas une association d'employeurs qui peut nier ça, il y a des abus au moment où on se parle. Puis, quand il y a des situations difficiles puis qu'il faut réduire, bien, on ira sur le principe de l'égalité. Pourquoi on ferait payer la facture aux nouveaux arrivés? C'est grandement inégal, là.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, M. le Président. Hier, des gens qui sont venus témoigner devant nous nous ont mentionné, révélé l'existence d'études américaines, des États-Unis, qui tentaient à démontrer que les entreprises qui vivaient sous le régime de clauses de disparité salariale ou discriminatoires, enfin, orphelin, connaissaient des problèmes de productivité et de qualité de production. Est-ce que, vous, de votre côté, vous avez eu connaissance de telles études? Pouvez-vous documenter un peu ces choses-là?

Le Président (M. Lelièvre): M. Vaudreuil.
● (14 h 50) ●

M. Vaudreuil (François): Au niveau des études, je ne peux pas vous en parler. On n'a pas fait de recherches

récentes à cet égard-là. Les dernières recherches qu'on a faites à la Centrale, exhaustives, sur l'organisation du travail, datent d'environ un an et demi, là. Donc, on n'a pas de recherche. Puis, quand je dis une recherche, ça a été une recherche exhaustive. On n'a pas d'éléments très récents là-dessus. Mais ce que les recherches américaines nous disaient à l'époque, c'est que, pour avoir un niveau de participation très élevé, il fallait favoriser la participation des salariés au fonctionnement, à la gestion de l'entreprise et que, dans ce cadre-là, les modèles où ça fonctionnait le mieux, c'est quand il y avait un syndicat.

Il y avait un syndicat pour deux raisons. C'est parce que, évidemment, les gens ont un lieu pour se réunir, discuter, se structurer, et l'autre, c'est que, habituellement quand il y a un syndicat, de façon générale, bien, il y a des règles beaucoup plus justes, moins d'arbitraire, ce qui fait en sorte que ça a des effets positifs sur la productivité. Mais l'étude dont vous faites mention, on n'en a pas pris connaissance, non.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Vous, dans l'exercice de vos mandats, avez-vous pu constater dans des entreprises des difficultés, ou vos collaborateurs, je ne sais pas, ou des situations qui deviendraient difficiles, suite à des différences de traitement?

M. Vaudreuil (François): Je pourrais demander à Raymond de témoigner justement de ce qu'il a vécu dans la région de l'Estrie. Mais avant, je voudrais vous dire qu'à la Centrale, l'automne dernier, on a fait un colloque de deux jours sur la perspective intergénérationnelle, et le colloque était structuré peut-être à 70 % du temps d'ateliers. Et des notes qu'on a prises des différents ateliers, 80 % de nos membres sont préoccupés par cette perspective intergénérationnelle et 80 % de nos membres disent qu'à des niveaux différents il y a des tensions dans les milieux entre les différents groupes d'âges, et les nouveaux arrivés, et les anciens. Donc, c'est une question qui est très préoccupante.

Et, si on brise dans les milieux de travail la solidarité qui est nécessaire pour être capable de répondre notamment aux impératifs de la concurrence actuelle, bien, on a un problème majeur. Et une façon de renforcer la solidarité, de renforcer l'appartenance à une entreprise aussi, c'est qu'il y ait un système de traitement beaucoup plus juste, beaucoup plus égalitaire. Je vais demander à Raymond, qui a vécu une expérience très difficile dans l'Estrie, de vous expliquer comment ça s'est passé.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Fillion.

M. Fillion (Raymond): Oui. Effectivement, ce dont M. le président parlait tout à l'heure... L'usine est dans la région sherbrookoise, où on nous a imposé des clauses dites «orphelin», avec des salaires différents par rapport aux nouveaux salariés qui entraient à l'usine. Et

ça, je pense que ça peut répondre à votre question, M. le député.

Effectivement, c'est l'enfer, lorsque des nouveaux salariés entrent à l'usine sur des occupations exactement semblables, où un salarié va gagner un 2 \$ de plus que celui qui vient d'entrer à l'usine et où les quotas de production sont les mêmes. Alors, celui qui vient d'entrer il y a six mois, huit mois, un an... Pourquoi, moi, je travaillerais avec les mêmes quotas de production que celui qui gagne 2 \$ de plus de l'heure que moi? Alors, c'est bien évident. Et ça, si le problème ne se règle pas, plus on va avancer dans le temps, plus au niveau syndical on va avoir des problèmes entre nous avec ces fameuses clauses orphelin là.

Alors, vous imaginez que, même à la prochaine négociation, qui va se faire en 2003, on sait très bien que tous les jeunes qui sont entrés à l'usine depuis — il y a maintenant deux ans que la convention a été négociée — dans une assemblée générale où on va préparer un projet de convention collective, on sait très bien les demandes qui vont nous arriver, puis avec justesse aussi. On ne peut pas blâmer ces salariés-là. Mais, comme vous l'a dit M. le président tout à l'heure, François, c'est bien sûr que ça nous a été imposé, ce genre de clause là, on n'en voulait pas et on s'est battu jusqu'à la toute fin pour ne pas l'avoir, ce genre de clause là. Maintenant, entre le trottoir, autrement dit, entre la grève et accepter ce genre de clause là, bien, vous pensez que les 250 salariés ont préféré accepter, mais toujours contre leur gré, parce qu'ils n'en voulaient pas de ce genre de clause là. Et on sait très bien le climat qui s'installerait par la suite dans l'usine. Alors, c'est invivable, ce genre de clause là, c'est invivable.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Je vous remercie des explications que vous nous donnez.

M. Faucher (Claude): Peut-être en complément de réponse, si vous le permettez.

M. Gobé: Oui. Allez-y, je vous en prie.

Le Président (M. Lelièvre): Oui. Alors, M. Faucher.

M. Faucher (Claude): Alors, sans vouloir nommer l'endroit, je connais un endroit où l'employeur avait laissé miroiter le rapatriement de contrats donnés en sous-traitance, la création d'emplois, pour proposer à un syndicat des dispositions, des clauses d'exclusion. Et, malgré qu'il y avait une grande division à l'intérieur du syndicat, étant donné que ça allait générer beaucoup d'emplois, le syndicat, finalement, l'assemblée générale du syndicat, dis-je bien, a finalement accepté ces dispositions-là. Mais, concrètement, ce qu'on a réalisé au fil du temps, c'est que les promesses de la partie patronale ne se sont

pas réalisées. Et tout ce qu'on a fait, c'est que, par attrition, les postes réguliers qui se vidaient étaient remplacés par des salariés qui étaient payés dans des conditions inférieures. Aujourd'hui, la situation est tendue, voire même pourrie, entre les salariés et les relations de travail se dégradent de façon constante. Alors, on n'a pas gagné, personne, je crois, à avoir négocié une telle disposition, même si, à l'origine, certains du syndicat qui ont accepté ces clauses-là pensaient le faire pour de la création d'emplois, pensant que ça allait être profitable à quelqu'un.

Mais, aussi, si vous me permettez, je suis aussi un peu étonné, parce que, l'année passée, quand on s'est présenté ici, tout le monde criait au loup, tout le monde accusait les organisations syndicales de négocier des clauses orphelin — votre parti en particulier, Mme la ministre — et les organisations syndicales, ce qu'on vous a dit à ce moment-là, dont la CSD en particulier: Ce n'est pas nous autres qui demandons ça, les clauses orphelin, c'est la partie patronale. J'ai même entendu des représentants patronaux venir dire en commission parlementaire que c'étaient les syndicats qui le voulaient.

Alors, aujourd'hui, il y a un projet de loi. Les organisations syndicales vous disent: Votre projet de loi ne va pas assez loin. Vous êtes tentés, selon ce que rapportent les journaux, d'en retirer encore certains éléments même si le projet de loi est pas mal moins fort que ce que laissaient miroiter des gens, l'année passée. Et la partie patronale vous dit: Nous autres, on n'en veut pas du tout. Mais le message que vous lancez dans votre projet de loi, c'est de dire aux jeunes: C'est un projet de loi qui parle d'élimination de la disparité de traitements, mais on ne veut pas éliminer toute la discrimination, on veut en éliminer juste un peu. On va donc permettre et voire même encourager par ce fait-là qu'on continue de vous discriminer dans des pans entiers de conditions de travail qui subsistent dans les conventions collectives. Ça, c'est un peu désolant et c'est ce qu'on vous propose de corriger en ayant rédigé un projet de loi qu'on pourra vous remettre tantôt.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, merci. Vous pourriez même déposer le projet de loi devant les parlementaires en commission.

M. Faucher (Claude): Oui, on en a des copies pour tout le monde, si vous voulez.

M. Gobé: Parce qu'on parle de quelque chose depuis tout à l'heure, là...

Une voix: C'est une feuille.

M. Gobé: ...on n'aura vraiment pas le temps d'en discuter beaucoup parce que le temps file. Mais je retiens surtout, des explications que vous avez données, votre

expérience à vous en particulier, monsieur. C'est que: Est-ce qu'on ne pourrait pas penser que, dans certains cas, le fait d'avoir des entreprises qui, pour se donner plus de compétitivité, utilisent le phénomène des clauses discriminatoires, le mauvais climat que ça peut générer à moyen terme à l'intérieur de l'entreprise pourrait avoir un effet pervers qui, baissant la compétitivité, mettrait peut-être cette entreprise dans la même situation qu'elle était avant, même si les salaires sont moins élevés? La productivité étant moins élevée, on se retrouverait... ou la qualité du produit étant... le contrôle de qualité ayant plus de rejets, là, est-ce qu'on pourrait penser que ça peut arriver dans certaines entreprises?

M. Vaudreuil (François): Oui. Et d'ailleurs, dans l'exemple que Raymond a donné, dans les mois qui ont suivi, évidemment ça a eu des effets, et on a senti que les dirigeants du syndicat et les membres voulaient revenir au type de relations de travail qu'il y avait dans les années soixante. Alors, pour se comprendre clairement, donc, oui, ça a des impacts. Bon, maintenant, est-ce que ces impacts-là vont s'inscrire en permanence puis à quel niveau? Ça, je ne le sais pas, mais il y a des réactions qui durent plusieurs semaines après de tels règlements, pour ne pas dire plusieurs mois, hein, Raymond, dans l'exemple que...

M. Fillion (Raymond): Oui.

M. Gobé: Peut-être en terminant, parce que je pense...

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: ...qu'il ne me reste pas grand-temps. Dans votre allocution au départ, M. Vaudreuil, vous avez dit que vous ne voyiez ni dans le projet de loi ni dans les déclarations de la ministre la volonté de chercher de nouvelles solutions pour régler ce problème en concertation avec les travailleurs et les entrepreneurs. J'ai bien aimé ça, ce que vous disiez là. Pourriez-vous peut-être expliquer un peu plus qu'est-ce que vous voulez dire par là?

Le Président (M. Lelièvre): M. Vaudreuil.

• (15 heures) •

M. Vaudreuil (François): Bien, c'est que, nous, comme on prend pour acquis que, quand on touche à la masse salariale, c'est le dernier des éléments qu'il faut regarder. Il y a plein d'autres solutions, plein d'autres stratégies, plein d'autres alternatives qui pourraient être faites. Malheureusement, au Québec, ce n'est pas répertorié à nulle part. Une des difficultés qu'on a actuellement — et ça, c'est une parenthèse, parce qu'on en discute souvent à d'autres endroits — c'est que le service de recherche du ministère est dépourvu suite aux compressions budgétaires, ce qui fait en sorte qu'il n'y a pas d'endroit, dans le fond, où on répertorie les initiatives

heureuses, les innovations qui ont permis de résoudre les problèmes et qui deviendraient une source d'inspiration, comme, par exemple, l'ANACT le fait en France, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Donc, comme on n'a pas de lieu pour répertorier ces réussites-là, bien, nous, ce qu'on se dit, c'est qu'on aurait aimé que le ministère prenne l'initiative de regarder, de faire des tables pour qu'on puisse réfléchir à différentes solutions. On sait bien qu'il y aura toujours du cas par cas...

Le Président (M. Lelièvre): En conclusion, M. Vaudreuil, s'il vous plaît.

M. Vaudreuil (François): ... — oui — et que c'est souvent, là... on jumelle différentes stratégies pour y parvenir. On aurait aimé que le ministère aille dans ce sens-là, puis ça n'apparaît pas, à nulle part. Puis ce n'est pas nécessairement dans le projet de loi, ça pourrait se faire autrement. Mais ça ne se fait pas. On trouve ça malheureux.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, je vous remercie. Le temps qui nous a été alloué est malheureusement épuisé. Et j'inviterais les représentants de l'Association des manufacturiers et des exportateurs du Québec à prendre place. Nous suspendons nos travaux pour quelques minutes.

(Suspension de la séance à 15 h 1)

(Reprise à 15 h 4)

Le Président (M. Lelièvre): La commission va reprendre ses travaux. Alors, MM. les représentants de l'Alliance des manufacturiers, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue devant la commission de l'économie et du travail. Je vous inviterais à vous identifier et à procéder à la présentation de votre mémoire.

Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec (AMEQ)

M. Ponton (Gérald A.): M. le Président, mon nom est Gérald Ponton. Je suis le président-directeur général de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec. Je suis accompagné, à ma droite, de M. Marcel Francoeur, qui est un vice-président de Stelco de même que président et chef de la direction de trois filiales de la compagnie Stelco qui opèrent au Québec, à Contrecoeur, de même qu'à Lachine, et une autre filiale qui opère à Hamilton en Ontario, et qui est responsable de la production de 1 290 employés dans ses usines, ses aciéries au Québec et en Ontario. M. Manuel Dussault est mon directeur de l'analyse des politiques publiques à l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec.

M. le Président, Mme la ministre, Mmes et MM. les députés. L'Alliance des manufacturiers et des

exportateurs du Québec a pour mission de défendre les intérêts de l'industrie auprès du gouvernement dans le but d'améliorer la compétitivité des entreprises et la création de la richesse au Québec. Les manufacturiers, les exportateurs, en effet, sont les créateurs de richesse de notre économie. Ils oeuvrent cependant dans un marché de plus en plus concurrentiel. Le secteur manufacturier représente 21 % de l'économie au Québec, une valeur ajoutée de 31 500 000 000 \$, et 19 % des emplois au Québec, soit 641 000 emplois qui, cette année, sont en croissance de l'ordre de 9 %. Le taux de chômage dans ce secteur est bas, et les emplois sont bien rémunérés, tel que votre étude d'impact l'établit, aux alentours de 35 000 \$ par année. Les exportations, quant à elles, sont une source indispensable de dynamisme au Québec, ayant augmenté de 6,7 % en 1997 et de 8,9 % en 1998, pour atteindre un niveau record de 57 000 000 000 \$. Dans cet ordre d'idées, rappelons qu'au-delà de 50 % de la production manufacturière est exportée.

Par conséquent, on comprendra aisément que la réflexion de l'Alliance ait porté sur l'incidence du projet de loi à l'étude sur le secteur privé et plus précisément sur le secteur manufacturier. Dans ce débat, deux grands principes sont manifestement appelés à la barre: celui de la justice organisationnelle et celui de la libre négociation entre les parties. Certains clament que ces deux principes sont antagoniques et absolument irréconciliables. Ils soutiennent haut et fort que la justice organisationnelle a été bafouée dans le processus de libre négociation des parties en place et qu'en conséquence une intervention législative s'impose. Il faut dorénavant encadrer la négociation, disent-ils, restreindre ce droit fondamental des acteurs à négocier les conditions de travail afin de rétablir l'équilibre au nom d'une justice organisationnelle.

Certes, face à un tel plaidoyer, M. le Président, la tentation de légiférer au nom de la justice organisationnelle est forte, surtout lorsqu'on est investi du devoir de défendre la justice sociale. Toutefois, en prenant un certain recul, le débat se présente non seulement sous un autre jour, mais il s'avère beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord.

Ainsi, en ce qui concerne la justice organisationnelle, nous pensons que de se limiter à comparer les conditions des nouveaux embauchés à celles des plus anciens à un moment donné dans le temps mène à nier la complexité de ce phénomène. De fait, les travaux dans ce domaine révèlent que la notion de justice ou, comme certains la nomment, l'équité est bien plus complexe qu'on peut le penser de prime abord. Ainsi, il serait hasardeux de présumer que la comparaison a nécessairement pour unique base de référence les employés déjà en poste et donc de transformer des probabilités en certitude. Il faut donc prendre garde de ne pas tomber dans le piège de la simplification en supposant que la seule condition de nouvel embauché fait en sorte que tous les individus vont évaluer leur situation de la même manière. Plus concrètement, un nouvel employé peut fort bien comparer ses conditions à celles qui lui seraient offertes s'il travaillait pour un concurrent plutôt qu'à celles des employés déjà en

place. Qui plus est, ce processus d'évaluation est dynamique. La base de référence peut changer à mesure que ce nouvel employé acquiert de l'expérience ou de nouvelles informations sur les conditions du marché.

De plus, nous pensons qu'une réflexion sur la justice organisationnelle ne peut évacuer allègrement la dimension temporelle. En d'autres mots, comment peut-on appliquer le principe de justice organisationnelle sans tenir compte des concessions possibles des employés déjà en poste? Cette affirmation a d'ailleurs été exprimée dans le document de réflexion sur les clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives produit par le ministère du Travail en date du 11 mai 1998. En effet, on y lit: «Avant d'affirmer que les clauses orphelin, entre guillemets, sont inéquitables dans un cas précis, encore faudrait-il tenir compte de tous les facteurs pertinents, telles, par exemple, les pertes de salaires que les salariés déjà à l'emploi de l'entreprise ont eu à assumer par le passé.»

Ceci étant dit, qu'en est-il du second principe, soit celui de la libre négociation entre les parties? Comme nous l'avons souligné dans le passé, l'entente négociée entre un employeur et ses salariés est la réponse que les parties jugent la plus appropriée dans un contexte économique et organisationnel donné. Cette entente résulte d'une analyse de la situation et d'une évaluation des différents scénarios d'ajustement qui s'offrent aux parties. Le document produit par le ministère, et que nous avons précédemment cité, témoigne d'ailleurs de cette réalité. Et là, à la page 5, on y trouve la citation qu'on a reproduite dans notre mémoire.

● (15 h 10) ●

Non moins important, il faut rappeler que les systèmes de rémunérations à double échelle ne sont pas une mode organisationnelle. Ils font partie de ce qu'on désigne comme des «concession bargaining», c'est-à-dire qu'ils résultent d'une négociation qui mène à la rétrocession d'avantages ou de conditions de travail acquises dans le passé. Il peut s'agir, par exemple, du gel ou de la réduction des salaires, de l'abandon d'un ou de plusieurs avantages sociaux ou, encore, de l'adoption de nouvelles formes de rémunération, dont les systèmes à double échelle. Or, suivant notre analyse, les conditions macroéconomiques avec lesquelles des entreprises, voire des secteurs d'activité doivent composer exigent que l'on fasse ces concessions. Les travaux menés relativement au secteur du transport aérien en témoignent éloquemment.

Soucieux de la compétitivité des entreprises, le monde patronal a fait appel à des spécialistes chevronnés, MM. Jean-Michel Cousineau et Normand Poulet, pour documenter sa réflexion. Nous reprenons, dans les lignes qui suivent, quelques points saillants de leur étude.

L'analyse effectuée ne révèle pas une fréquence alarmante de clauses de rémunération à double échelle, du moins dans le secteur manufacturier, taux de présence inférieur à 5 %. Elle suggère que le phénomène de la rémunération à double échelle n'est pas récent. Dès le début des années quatre-vingt, il était observé au Québec, au Canada ainsi qu'aux États-Unis. Il apparaît que le

recours à ces clauses n'est pas étranger aux transformations de l'environnement macroéconomique, d'où leur fréquence accrue à certaines périodes et dans certains secteurs d'activité. Comme le rapporte l'étude de Cousineau et de Poulet, les travaux qui ont été menés relativement au secteur du transport aérien illustrent bien cette réalité. Ces observations contribuent donc à appuyer l'hypothèse suivant laquelle ces clauses sont des stratégies d'ajustement auxquelles les entreprises peuvent avoir recours lorsqu'elles doivent composer avec des conditions macroéconomiques particulières. Enfin, l'analyse indique que, chez nos concurrents, les parties ont également recours à cet instrument d'ajustement dans des proportions comparables au Québec.

Somme toute, à notre avis, l'information recueillie ne justifie pas le législateur d'intervenir. Elle tend plutôt à confirmer que ces clauses sont bel et bien une stratégie d'ajustement.

Bien que l'AMEQ soit en désaccord avec toute intervention législative qui interdise les clauses de disparité de traitement dans le secteur privé, et plus particulièrement dans le secteur manufacturier, il lui apparaît tout de même important de faire certains commentaires quant au projet de loi n° 67.

D'abord, une première observation s'impose. Il nous apparaît que le projet de loi s'éloigne de l'esprit de la Loi des normes du travail qui a pour objet de fixer des conditions minimales d'emploi. De fait, il ne vise pas à offrir un plancher de conditions, mais à assurer l'égalité, l'équité entre les salariés. Ainsi, il impose une comparaison entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Ce projet a donc pour effet de légiférer des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise, contrairement à l'esprit de la loi des normes minimales de travail.

Il importe de souligner que plusieurs interrogations demeurent quant à ce qui sera dérogatoire et ne le sera pas en ce qui concerne les matières autres que le salaire. Par exemple, sera-t-il désormais interdit à une entreprise de créer un quart de nuit et d'embaucher de nouveaux employés pour pourvoir les nouveaux postes ainsi créés? Sera-t-il désormais interdit de modifier le délai requis pour participer à un régime de retraite, à un régime d'assurance? Jusqu'à quel point des facteurs, tels la performance, le mérite, pourront justifier des différences entre les conditions de travail? Comment va-t-on, dans les faits, établir une différence entre la date d'embauche et l'ancienneté? Les clauses de droits acquis actuellement en vigueur dans les conventions collectives seront-elles considérées comme nulles et non avenues à l'entrée en vigueur de la loi? Autrement dit, si une convention n'est pas échue au moment de l'entrée en vigueur, les clauses de droits acquis devront-elles être abrogées?

Il nous apparaît que le débat en cours sur les clauses de disparité de traitement fait écran aux véritables questions. Plutôt que d'y mettre un terme en légiférant, pourquoi ne pas en faire le déclencheur d'une réflexion plus vaste et dont un des enjeux incontournables est la création d'emplois au Québec, notamment pour les jeunes.

Certes, cette avenue peut exiger plus de temps qu'une intervention législative. Elle peut également exiger qu'on renseigne le public, qu'on démystifie certaines croyances. Mais, à notre avis, l'enjeu le justifie, puisqu'il s'agit de l'avenir d'une collectivité. Ainsi, selon nous, jamais une intervention législative imposée ne pourra être aussi porteuse qu'une solution qui émerge d'une réflexion commune.

À cet égard, il faut souligner le courage du gouvernement qui, à la suite de l'adoption du décret établissant la mise en place d'études d'impact... la ministre a rendu public un document qui trace les périmètres des conséquences de l'adoption de la législation. Personnellement, je crois que c'est une contribution importante à la vitalité de la démocratie dans notre société, qui va fournir un éclairage plus que pertinent aux mesures les plus appropriées pour solutionner la problématique dont nous parlons aujourd'hui.

Bien entendu, le débat ne peut ignorer des enjeux fondamentaux défendus par l'Alliance tels que la compétitivité des entreprises manufacturières et le développement des compétences des individus. On doit donc s'interroger collectivement sur les mécanismes qui ont été mis en place dans un contexte où le passé était garant de l'avenir. On ne peut se leurrer et faire comme si certaines règles établies, par exemple la politique fiscale, n'étaient pas désormais en rupture avec la réalité et ne constituaient pas de ce fait des freins à l'ajustement. Il faut se rappeler qu'il est important de maintenir la flexibilité dans les entreprises et que les entreprises devront retrouver ailleurs la flexibilité des stratégies d'ajustement qu'on leur enlèverait si le projet de loi était adopté.

En conclusion, M. le Président, il serait non seulement illusoire, mais dangereux que notre société se contente de barrières artificielles pour contrer des phénomènes qui dépassent très largement nos frontières et qui, en bout de ligne, risquent d'empêcher le Québec d'occuper une position stratégique sur l'échiquier international.

Maintenant, je demanderais à M. Marcel Francoeur de vous faire part de la propre expérience qu'il a vécue chez Stelco-McMaster à titre de responsable des opérations d'aciérie.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Francoeur, vous avez la parole.

M. Francoeur (Marcel): Merci. En tant que vice-président de Stelco inc. depuis un an environ, je peux vous dire que, dans le domaine de l'acier, vous êtes sûrement au courant, depuis 15, 20 ans, il y a eu des pertes d'emplois assez incroyables dues à la compétition étrangère. On parle en termes de dizaines de milliers d'emplois perdus. Alors, les entreprises ont dû se réajuster à ce point de vue là, autant par leurs méthodes de travail que par la gestion des ressources humaines en général, en incluant les communications qui devaient être améliorées.

Alors, les compagnies que je dirige présentement: il y a Stelco-McMaster, de Contrecoeur, qui emploie 415

employés dont environ 350 syndiqués, avec un chiffre de vente de 200 000 000 \$; Stelfil, à Lachine, qui emploie 300 personnes, avec un chiffre d'affaires de 90 000 000 \$; Stelwire, en Ontario, à Hamilton, qui emploie 575 personnes, avec un chiffre d'affaires de 200 000 000 \$; et, jusqu'à mai 1999, Frost, la compagnie de clôtures qui est située à Hamilton, 200 employés, avec un chiffre d'affaires d'environ 40 000 000 \$.

Tous les employés horaires sont affiliés aux Métallurgistes unis d'Amérique, ce qui fait un total, pour les quatre usines, d'environ 1 285 employés. Toutes les unités de Stelco, en 1981 et en 1990, ont subi respectivement une grève de trois mois et une grève de cinq mois en 1991 qui a failli mettre la compagnie en faillite. Ce que je voulais souligner par ça, c'est que les syndicats n'ont pas besoin du gouvernement pour se défendre; ça, je peux vous en passer un papier.

Alors, nous avons donc décidé de changer les méthodes et, également, de scinder les différentes unités, selon leurs types de produits, en des filiales à part entière pour qu'elles puissent vivre dans leur contexte de produits. Je vous ai parlé de Frost. Frost, ce n'est pas une aciérie comme Contrecoeur. Et les usines de tréfilerie, c'est des produits très différents. Stelwire, à Hamilton, et Stelco-McMaster ltée, au cours des années, ont été incapables d'obtenir des conditions différentes pour les nouveaux employés. Il y a eu des demandes qui ont été faites, mais ça a été impossible à obtenir, le syndicat ne le voulait pas, sauf pour les étudiants. Les étudiants sont rémunérés à environ 70 % du salaire de base.

Depuis 1993, Stelfil, à Lachine, a obtenu des conditions différentes pour ses nouveaux employés. Le nouvel employé entre à 65 % du salaire, et il est récupérable sur une période de sept ans. Les régimes de pension sont maintenant, pour les nouveaux employés, à contribution déterminée, les avantages sociaux à la retraite sont diminués pour faire face à la concurrence. On a des employés très heureux. On vient juste de signer une entente de quatre ans à Lachine, où il y a eu des améliorations à la pension autant pour les nouveaux employés que pour les anciens employés. On a une main-d'oeuvre qui participe, qui est très intéressée au progrès. Alors que Stelfil était pratiquement en faillite avant 1993, la compagnie prospère depuis 1993. On a un plan de participation qui a été mis sur pied à Stelfil, à Lachine, qui a payé, en 1998, plus de 2 \$ l'heure. Et, depuis 1993, Stelfil a embauché plus de 110 nouveaux employés sur le total dont je vous parlais, d'environ 300.

● (15 h 20) ●

En mai 1999, on a vendu la compagnie moribonde qui s'appelait Frost. À l'intérieur du groupe Stelco, on arrivait à conclure — puis ça faisait déjà deux ans qu'on y pensait — à fermer cette compagnie-là. On avait des pertes accumulées qui étaient importantes et on s'apercevait qu'on allait aboutir nulle part au renouvellement de la convention collective en août 1999, cette année. Les nouveaux propriétaires, des petits entrepreneurs, viennent juste de signer une entente de cinq ans sans augmentation de salaire, prévoyant des conditions différentes pour les

nouveaux employés. Le nouvel employé commence à 60 % du salaire de base récupérable sur cinq ans. Les vacances ont été réduites de sept semaines — eh oui, effectivement, chez Stelco, un employé peut avoir jusqu'à sept semaines de vacances parce que les dirigeants d'il y a peut-être 30 ans voyaient ça comme une dépense dans le futur, ça ne les touchait pas maintenant; maintenant, la compagnie ne peut pas vivre avec ça — à quatre semaines maximum. Aussi, ils ont établi un régime de pension à contribution déterminée. Depuis la signature de cette entente — ça ne fait pas 10 ans, là, c'est depuis le mois d'août — ils ont embauché 52 nouvelles personnes, et ils vont croître. C'est devenu un de nos clients potentiels. On vend présentement, puis ça peut être un client potentiel à long terme. Alors, dans un contexte différent, avec des conditions différentes, ils sont capables de compétitionner.

Alors, ce que je veux conclure avec ça, c'est qu'on dépend de l'exportation. Stelfil et McMaster vendent à peine 5 % de leurs ventes au Québec. Le reste, c'est vendu au Canada, le reste du Canada, aux États-Unis et de plus en plus au Mexique. Je vous rappellerais qu'au Mexique les salaires sont autour, dans les bonnes industries, de 0,20 \$ de l'heure, alors que, nous, on paie 20 \$ de l'heure, minimum. Et les coûts de transport pour le Mexique, pour vous donner une petite idée, c'est entre 80 \$ et 100 \$ la tonne. On réussit à vendre au Mexique.

Alors, ce n'est pas juste des conditions différentes que ça prend, ça prend un paquet de facteurs, comme certains ont mentionné tantôt, mais c'est une des conditions. Il ne faut pas oublier non plus que, quand on vend au Mexique ou aux États-Unis, il ne faut pas faire de dumping. Présentement, le dollar nous aide, mais, avec un dollar au pair, là, même pour ceux qui rêvent à ça, je peux vous dire qu'on ne serait pas capables de vendre. On n'est pas encore assez compétitifs. Alors, c'est un paquet d'autres facteurs qu'il faut mettre en branle, mais c'est un des facteurs.

Quand on a eu une grève, en 1990, on a eu des contremaîtres qui sont allés travailler dans des petites shops. Ils ont eu ce qu'on appelle communément des jobines. Ils sont revenus chez nous, ils ont dit: On a travaillé à 7 \$ ou 8 \$ de l'heure. On s'aperçoit qu'ici on est très bien traités. Alors, quand on parle de conditions différentes dans nos usines, ce n'est pas des conditions crève-faim, là, c'est quand même des conditions qui sont très raisonnables et très comparables, souvent qui dépassent même l'ensemble des salaires à l'échelle du Québec.

Alors, moi, ce que je pense, c'est que la recette au Québec, ça doit être de créer des conditions favorables à l'emploi. Merci.

Le Président (M. Lelièvre): Merci beaucoup, M. Francoeur. Nous allons maintenant procéder à la période d'échanges. J'inviterai Mme la ministre à prendre la parole.

Mme Lemieux: Merci, M. le Président. M. Ponton, je vous salue. M. Francoeur, merci pour la

description assez concrète de la réalité de votre secteur. M. Dussault.

Peut-être une question plus technique, M. Francoeur: Quand vous dites — vous avez raconté l'histoire récente d'une des quatre entreprises où il y a eu négociation — que les employés rentrent à 70 % ou 65 % de leur salaire, est-ce que ça a donné lieu à carrément une nouvelle échelle salariale pour tout le monde? Tous les nouveaux arrivés entrent à 65 % ou 70 % — je ne me souviens plus du pourcentage du salaire. Vous nous disiez que ça prenait à peu près sept ans à rattraper. Mais ils finissent par la rattraper, cette échelle-là. C'est ce que je comprends?

Le Président (M. Lelièvre): M. Francoeur.

M. Francoeur (Marcel): Dans le cas de... Oui, ils finissent par la rattraper. Disons qu'il y a différentes classes de l'échelle salariale. Quand ils commencent à 65 %, s'ils montent de classe, évidemment, s'ils vont dans une classe 20 au lieu d'une classe 10, ça va être 65 % de la classe 10. Mais, à chaque année, ça monte de 5 %. Sauf qu'il y a une partie d'employés... Pour créer encore plus d'emplois, on a ouvert certains emplois. Vraiment, c'étaient des choses qui... Pour compétitionner, ça nous prenait encore moins. Il y a des employés qui sont à 12 \$ l'heure et qui ont la chance de monter dans la série. Alors, il y a même une autre échelle. Ces employés ont la chance de monter dans la série à 65 % qu'ils récupèrent. Ça, c'est parce qu'on a créé des emplois. À cause de la compétition, il fallait absolument avoir ces choses-là. Mais les gens peuvent récupérer, définitivement.

Mme Lemieux: O.K. Merci.

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

Mme Lemieux: M. Ponton, vous êtes un homme, en général, assez pragmatique, concret. J'ai appris des nouvelles expressions dans votre présentation. Qu'est-ce c'est, ça, la justice organisationnelle?

M. Ponton (Gérald A.): Bien, c'est le fruit de la réflexion de mes collaborateurs, entre autres Mme Lauzon qui a procédé à la rédaction du mémoire, dans le terme que dans notre société on aime bien que la justice... Au niveau des organisations, on s'inspire aussi des principes de justice, c'est-à-dire qu'il y ait une équité entre les générations, entre les postes. Et c'est la raison pour laquelle on a pensé, dans le cadre du débat, l'élever un peu au niveau des principes qui guidaient la gestion de nos entreprises et la gestion des ressources humaines dans les entreprises. Alors, c'est la raison pour laquelle on a utilisé le vocable «justice organisationnelle».

Mme Lemieux: Mais qu'est-ce que vous incluez? Parce que je vous ai écouté puis je lisais aussi en même temps. Je vois bien certains éléments que vous incluez, mais c'est quoi, les composantes, si je peux m'exprimer ainsi, de la justice organisationnelle?

M. Ponton (Gérald A.): Bien, c'est d'être capable de payer un salaire qui correspond à la prestation du travail que l'on donne et que ce soit équitable dans l'organisation.

Mme Lemieux: Vous dites dans...

M. Ponton (Gérald A.): C'est un principe de rémunération globale dans l'entreprise.

Mme Lemieux: Donc, c'est un concept qui reste à développer, si je comprends bien. Vous êtes les précurseurs.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Dussault.

M. Dussault (Manuel): Non, non. C'est reconnu dans la littérature sur la gestion, la justice organisationnelle. Ce n'est pas différent de la grande justice, avec un grand «j», là. Ça tient compte d'un ensemble de facteurs qui font que les gens dans l'organisation ont l'impression qu'ils sont traités justement. Alors, on citait d'ailleurs votre document du ministère du Travail, qui disait: Bon, bien, il y a peut-être eu des concessions dans le passé, par exemple, qui font que la perception de la justice dans l'organisation va être différente face aux clauses de disparité. Ça peut être ça ou encore ça peut être le fait, par exemple, que, quand vous entrez dans un nouveau métier à 18 ans ou à 20 ans, les gens avaient une attente à une certaine époque de finir leur carrière là. Alors, même si le contrat est renouvelé à plus court terme, ça peut entraîner des perceptions différentes qui font que la personne aux ressources humaines doit gérer en fonction de la justice telle que perçue par les employés puis telle qu'entendue aussi.

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

Mme Lemieux: Il y a plusieurs intervenants patronaux — et vous le dites, vous aussi — qui ont dit: Écoutez, le plus grave problème, ce n'est peut-être pas les clauses orphelin, mais plutôt la création d'emplois. Et vous dites, vous, la création d'emplois au Québec, notamment pour les jeunes. J'en conviens parfaitement avec vous. J'ai fait la remarque — et je me permets de la redire — hier à M. Lafleur du Conseil québécois du commerce de détail — je n'ai peut-être pas l'appellation correcte, là — qui disait un peu la même chose, je lui ai lancé, et ce n'était pas une boutade: Si vous nous dites: Écoutez, le plus grave problème, c'est la question de la création d'emplois pour les jeunes, dépêchez-vous, il y a vraiment là un enjeu.

Je l'ai dit dans mes notes, dans l'introduction de cette commission parlementaire, et j'essaie d'être très prudente en disant: La portée d'un projet de loi comme ça, elle est limitée. On peut tenter de régler un certain nombre de choses, mais ça ne nous dispense pas de traiter d'une question encore plus large. D'ailleurs, j'ai entendu les jeunes, je les ai écoutés attentivement, mais il y a un

noeud, là, beaucoup plus large d'intégration des jeunes en emploi. Je pense que tout le monde a des responsabilités là-dedans. Je pense que vous avez dû entendre plusieurs jeunes qui sont extrêmement... je dirais même qu'ils sont cyniques par rapport à nos entreprises québécoises, à nos leaders patronaux québécois. Il y a beaucoup, beaucoup, beaucoup de cynisme.

Les règles du jeu, vous l'avez dit — M. Francoeur en fait la démonstration — c'est costaud, hein, de nos jours, c'est féroce, puis, si on n'est pas capable de faire face à la musique, on est mort, hein, il y a et quelqu'un d'autre immédiatement qui peut prendre notre place comme entreprise. Mais, en même temps, il y a des jeunes qui nous disent: Là, la recherche folle aux profits, notamment... Il y a beaucoup, beaucoup de cynisme.

Moi, je trouve qu'ici il y a un message, dans cette commission parlementaire, important aux leaders patronaux. Ce n'est pas vrai que le gouvernement peut tout faire et ce n'est pas vrai aussi que le projet de loi sur les clauses orphelin va disposer des autres questions qu'on a au bout de notre nez.

Le Président (M. Lelièvre): M. Ponton.

• (15 h 30) •

M. Ponton (Gérald A.): Moi, je vous dirais, Mme la ministre, j'ai participé à une séance de réflexion en préparation du Sommet du Québec et de la jeunesse, hier soir.

Mme Lemieux: Oui.

M. Ponton (Gérald A.): J'ai débuté à 16 heures jusqu'à 21 h 30, hier soir. Je fais partie d'un des chantiers. J'étais le seul représentant patronal présent, alors je ne me sens pas visé par vos remarques concernant les employeurs au Québec, au contraire. Je pense que tous les employeurs manufacturiers sont prêts et disposés à faire de la place aux jeunes. Mais le gouvernement va devoir aussi adresser des enjeux qui malheureusement empêchent les jeunes d'avoir accès au marché du travail.

Je vais vous donner l'exemple de mesures qui pourraient être mises de l'avant, et que vous-même, comme ministre de l'Emploi, vous pourriez favoriser, comme l'abolition des taxes sur les masses salariales, à titre d'exemple, pour les jeunes en bas de 35 ans, au Québec. C'est 4,25 % de fonds de santé, minimum, c'est 3,5 % pour les régimes de retraite, la Régie des rentes, c'est la CSST, c'est la CNT. Et je peux vous en donner une, liste, qui dépasse les 12 %. Ça, ça serait des mesures porteuses pour intégrer les jeunes dans les entreprises, leur faire une place.

Deuxièmement, on parle beaucoup dans certains lieux de réviser l'impact, par exemple, de ce qu'on appelle les listes de rappel dans les entreprises, qui nous empêchent au cas de licenciement et réorganisation de faire appel aux jeunes talents technologiquement formés et prêts à prendre des postes dans l'entreprise mais qui malheureusement se butent à des contraintes de non-disponibilité d'emplois compte tenu de listes de rappel du

passé. Peut-être que des mesures limitant les listes de rappel à six mois régleraient beaucoup plus de problèmes qu'une loi interdisant les clauses de disparité de traitements, à titre d'exemple, ou toute la problématique de l'ancienneté qui à notre avis est établie comme un dogme dans notre société auquel personne ne veut adresser les conséquences.

Qu'est-ce qui nous empêcherait à l'intérieur de la proposition de reporter le dossier devant une commission, une CCTM élargie, comprenant les groupes de jeunes de se pencher sur certains des enjeux? Par exemple, pas d'ancienneté avant trois ans, ça permettrait aux entreprises, dans le cas de réorganisation, de garder parmi leurs employés peut-être une plus grande proportion de jeunes, parce que la date d'embauche ne signifierait plus qu'ils seraient automatiquement sacrifiés parce qu'étant les derniers arrivés.

Je vais vous parler du secteur de la construction où les jeunes n'ont presque pas d'espoir. Ils peuvent obtenir des cartes, mais ils ne sont pas capables d'avoir d'heures. Alors, à quoi sert d'avoir une carte si vous n'êtes pas capable d'avoir d'heures pour travailler? Moi, je veux bien, Mme la ministre, que vous nous prêtiez des propos de cynisme à l'égard des jeunes, mais je pense que toute société a aussi une réflexion à faire sur la place des jeunes dans notre société.

Et dans le cadre des travaux du Sommet, moi, je vais me faire l'artisan d'un régime de stages volontaires pour l'ensemble de notre jeunesse dans les entreprises au Québec. Je ne sais pas dans quelle mesure ça va être reçu par mon monde ou si je vais encore avoir une job au lendemain du Sommet, mais je vous dirais que je m'en fiche pas mal. Parce que je pense qu'il est important que les jeunes ne se sentent pas marginalisés, qu'ils se sentent désirés dans nos entreprises, parce qu'on en a besoin pour améliorer constamment notre compétitivité.

Mais on doit en même temps respecter les lois et les règlements que cette auguste Assemblée adopte, malheureusement en ne connaissant pas toujours les conséquences et les impacts, ce qui ne sera pas le cas dans celle-ci parce que, pour une des premières fois au Québec, on a maintenant des études d'impact, et ça, c'est une bonne chose. Parce qu'au moins les parlementaires vont être à même d'évaluer les conséquences des gestes qu'ils posent.

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

Mme Lemieux: M. Ponton, je veux qu'on se comprenne bien. Je ne dis pas que vous êtes cynique, je vous reflète un peu le cynisme que j'ai senti des jeunes par rapport aux leaders patronaux.

M. Ponton (Gérald A.): J'ai senti ça, moi aussi.

Mme Lemieux: Oui, bien, vous vivez dans la même société que moi, là...

M. Ponton (Gérald A.): Oui, oui.

Mme Lemieux: ...et je pense que vous devez l'observer aussi. Oui, il y aura des efforts à faire du point de vue gouvernemental. Il y en aura aussi du point de vue des entreprises ou du point de vue des syndicats pour relancer toute cette question-là, de la création d'emplois pour les jeunes. Ça, c'est clair. Mais autant vous avez des attentes envers le gouvernement, autant j'en ai aussi à l'égard de la classe patronale du Québec.

Ceci étant dit — parce que je pense qu'on s'entend là-dessus, là, qu'il y a des efforts de tous les côtés à faire — ça vous achale-tu, ça, vous, la présence de clauses orphelin? Est-ce qu'on en a un, problème, ou on n'en a pas?

Le Président (M. Lelièvre): M. Ponton.

M. Ponton (Gérald A.): Moi, je dirais que, personnellement, c'est une stratégie d'ajustement. C'est évident que ce n'est pas une stratégie d'ajustement souhaitable, mais, quand on en a besoin pour garder 300 ou 400 employés ou une usine en opération, je pense qu'il faut la permettre. Si, par contre, une loi interdit ce genre de stratégie d'ajustement et ne nous donne pas d'autres outils ailleurs, est-il préférable de négocier une clause de disparité de traitement ou de fermer une usine? Moi, je vous renvoie la question en vous disant qu'il me semble assez évident qu'on doit recourir à certains procédés d'ajustement, limités dans le temps, j'en conviens, mais qui vont permettre de relancer une opération.

Je vous fais la comparaison avec une nouvelle entreprise qui s'installe au Québec. Elle n'a pas de convention collective, elle n'est pas liée par des contraintes négociées, elle peut établir les salaires comme elle entend. Cette entreprise jouit d'un avantage comparatif par rapport à une autre qui est prise avec une convention collective qu'elle ne peut pas réviser à l'intérieur de certains paramètres. Alors, vous avez là aussi une forme d'inéquité.

Je vais vous donner l'exemple de l'employé qui travaille dans une usine alors que le concurrent paie 3 \$ de l'heure de plus. Est-ce qu'on va dire qu'il y a une disparité de traitement parce que le voisin est dans un secteur de croissance, donc paie des salaires plus généreux que l'entreprise d'à côté qui, elle, paie des salaires moindres? Alors, l'équité, là, ça va très, très loin comme... Plus on en parle, plus on voit que la situation est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord.

En résumé, je vous dirais: C'est une stratégie d'ajustement que les entreprises utilisent en très petites doses. D'ailleurs, on l'établit très bien dans l'étude d'impact, on parle de 3 800 emplois, ce qui n'est pas rien. Dans le secteur manufacturier, on parle d'un différentiel pouvant atteindre 9,5 % du salaire mais sur un salaire moyen de 35 514,04 \$. Alors, ce n'est pas de la tarte, Mme la ministre. Et je vous dirais que c'est des salaires qui sont importants dans notre société. Alors, le risque de perdre plusieurs usines ou un plan parce qu'une stratégie d'ajustement n'est pas possible et qu'on n'est pas capable d'avoir une entente avec nos syndicats pour réajuster les

coûts de production à la baisse, moi, je vous dirais: Oui, il faut être capable dans notre société d'y avoir recours.

Mme Lemieux: Il me reste un peu de temps?

Le Président (M. Lelièvre): 14 min 30 s.

Mme Lemieux: M. Ponton, je pense que, s'il y a une compréhension commune... Il y a une compréhension commune qui émerge à mon avis — enfin, on vérifiera avec mes collègues d'en face — de ce processus, de cette discussion, de cette consultation autour du projet de loi sur les motifs qui font qu'il y a des clauses orphelin qui sont négociées. Je pense que tout le monde a compris que c'est vraiment, que c'est surtout dans un contexte de concurrence, dans un contexte où on a besoin de contrôler ou voire même de baisser ses coûts de main-d'œuvre qu'arrive cette stratégie-là. Tout le monde a compris ça, et je pense que cette compréhension-là, elle me semble assez claire.

Mais ce que des jeunes, entre autres, nous disent ou ce que des nouveaux arrivés dans des entreprises nous disent, c'est... Il y a deux options. Si une entreprise a besoin de stabiliser ses coûts de main-d'œuvre ou de les réduire, elle peut soit agir sur les personnes qui viennent d'arriver ou qui vont arriver bientôt dans l'entreprise ou elle peut agir sur l'ensemble de ses travailleurs. Je ne pense pas qu'on remette en cause le fait qu'ils arrivent dans une... Puis M. Francoeur l'a très bien illustré, là, moi, je ne mets pas ça en cause. Mais il y en a qui nous disent: Un instant, pourquoi ce seraient les nouveaux arrivés qui absorberaient ces opérations délicates là?

Alors, ma question est la suivante: Une loi comme celle-là, ça ne vous donne pas un coup de main justement pour questionner les droits acquis?

Le Président (M. Lelièvre): M. Francoeur.

M. Francoeur (Marcel): Je ne suis pas d'accord avec ça parce que premièrement une loi que vous faites ici au Québec et qui n'existe pas en Ontario et ailleurs vous créez une perception qu'encore là le Québec est interventionniste beaucoup plus. Alors, au point de vue création d'emplois, je pense que, quand vous parlez de cynisme tantôt, il faudrait peut-être demander: Les jeunes sont cyniques vis-à-vis quoi? Vis-à-vis le fait qu'ils ont peu d'emplois qui s'ouvrent? On devrait peut-être se questionner pourquoi l'industrie automobile construit des usines à profusion en Ontario. À chaque année, il y a des annonces de création d'emplois; ici, il n'y en a pas.

● (15 h 40) ●

Et, si on veut être honnête, il faut regarder que dans les conventions collectives... Je sais qu'on a parlé d'études qui ont examiné à savoir combien de conventions comprenaient des clauses différentes, je n'aime pas le mot «discriminatoire». Il faudrait peut-être regarder les conventions, peut-être que la majorité comprend des clauses discriminatoires évidentes, comme c'est les employés seniors qui ont le droit à la promotion, c'est les

employés seniors qui ont le droit à la formation, c'est les employés seniors qui ont le droit au temps supplémentaire.

J'ai eu dans mon usine des employés qui se sont plaints, des jeunes, mais c'est les seniors qui ont le droit au temps supplémentaire. Alors, ils peuvent faire le temps supplémentaire qu'ils veulent parce qu'ils ont la priorité. On a commencé à réussir un petit peu à convaincre le syndicat d'en parler. Mais ça existe, ça. Alors, pourquoi on ne s'offusque pas de ça, mais on s'offusque qu'une compagnie pour survivre doive avoir peut-être des conditions différentes, qu'elle doit négocier? Je vous l'ai dit: Ça fait depuis 1993 que j'essaie d'en négocier à Contrecoeur puis je n'ai pas été capable. Alors, je ne peux pas l'imposer. Alors, pourquoi vous avez besoin d'intervenir? D'après moi, vous n'intervenez pas au bon endroit.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, je vous remercie. Maintenant, le temps qui était alloué à la partie ministérielle est épuisé. Je céderai la parole au député de LaFontaine.

M. Gobé: Merci, M. le Président. Bonjour, M. Ponton, ça fait plaisir de vous accueillir ici. M. Dussault, M. Francoeur. Vous êtes un peu comme vos collègues du Conseil du patronat, vous êtes actuellement quelqu'un qui avez à intervenir dans beaucoup de forums, avec toutes ces commissions parlementaires. Vous étiez à d'autres, je pense, aujourd'hui ou hier?

M. Ponton (Gérald A.): À 17 heures.

M. Gobé: À 17 heures, c'est ça, oui.

M. Ponton (Gérald A.): Là, on va devoir féliciter le gouvernement pour son projet sur la réforme du cadre de gestion dans la fonction publique.

M. Gobé: Nous nous sommes vu la semaine dernière; force est de constater que c'est toujours avec un grand sérieux et toujours à la recherche de solutions pour tout le monde que vous intervenez. Je pense que ça doit être à l'honneur de votre organisation, même si des fois les principes ne font pas forcément toujours le consensus. Mais c'est le but des commissions que d'écouter un peu les points de vue de tout le monde et d'essayer de faire en sorte d'en tirer à un moment donné des conclusions et déterminer des solutions si c'est possible.

Vous faites partie du groupe qui est bien sûr opposé à la législation. Vous êtes une dizaine d'organisations à l'intérieur de ça. Alors, les arguments sont sensiblement les mêmes. Par contre, dans votre cas, on retrouve peut-être un peu plus la préoccupation d'analyser le bien-fondé ou l'à-propos d'avoir ces clauses. Vous parlez de justice organisationnelle. Vous reconnaissez en d'autres termes que cette situation-là existe. C'est quelque chose qui est réel. Ce n'est pas une abstraction. Vous ne dites pas: Ce n'est pas vrai, il n'y a pas discrimination. Vous dites: C'est vrai.

Par la suite, bien, vous démontrez que malheureusement ça existe parce qu'il n'y a pas moyen de faire autre chose que de l'avoir. S'il y avait d'autres méthodes probablement accessibles facilement, selon vous, pour les entreprises, les entrepreneurs, qui ne sont pas très majoritairement des gens plus mauvais ou plus mesquins que les autres — au contraire, bien souvent ce sont des gens qui sont impliqués dans toutes sortes de domaines, social, communautaire ou autre — préféreraient peut-être avoir d'autres manières de fonctionner.

Ça m'amène à la question que je vais vous poser. Lorsqu'on a interviewé, lorsqu'on a interrogé les organisations syndicales qui étaient présentes, elles nous ont toutes dit: Ce n'est pas nous, les responsables de ça, les patrons nous obligent à le faire; quant à nous, on n'en veut pas, et, si on était capables de faire autrement, on le ferait, à un point tel, on dépose des mémoires. Donc, une formation particulière qui était un peu plus directe, plus forte que les autres en termes de message, qui a dit: Nous, là, on est totalement opposés à la discrimination puis on appuie un projet de loi très, très fort pour empêcher ça.

Comment vous nous expliquez ça, M. Ponton, vous, que, lorsqu'on parle avec des organisations syndicales, elles nous disent: Bien, nous, on n'est pas responsables de ça, puis, lorsqu'on parle à des organisations patronales, elles disent: Bien, nous, on fait juste suivre la force du rapport de force, hein, ... du rapport de force qui existe dans l'entreprise et malheureusement on est pris avec ça?

Le Président (M. Lelièvre): M. Ponton.

M. Gobé: La réalité, elle est où là-dedans?

M. Ponton (Gérald A.): Moi, je vais demander... M. Francoeur a vécu les négociations, alors il va être à même de vous répondre. Mais, moi, je vous dirais que ça prend deux personnes pour danser le tango. Et c'est souvent une stratégie qui est négociée entre les parties à la table. De toute évidence, les employés qui sont là ne veulent pas toujours faire les sacrifices qui s'imposent. Et l'employeur, lui, en autant qu'il atteint son objectif, est prêt à consentir, en autant que son objectif est atteint. Mais je vais laisser M. Francoeur répondre de façon spécifique à votre question.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Francoeur.

M. Francoeur (Marcel): J'avais offert à Mme Lemieux, la dernière fois qu'on s'est parlé, de venir négocier avec nous autres. Et puis il y a des choses des fois qu'on fait — les cheveux vous dresseraient sur la tête — pour essayer de convaincre les gens de les rencontrer. Mais c'est évident que le syndicat ne va pas dire: C'est nous autres qui avons demandé ça. Ils ne vont pas le demander parce que... Généralement, dans les relations patronales-syndicales puis dans les négociations «off the record» l'exécutif syndical va dire: Écoutez, si vous avez un problème avec ça, c'est à vous autres à nous

le dire. O.K.? Mais, quand ils vont devant leur exécutif ou devant les membres, c'est une autre chose. Ils ont des membres, il y a de la politique qui se fait à l'intérieur du syndicat, il y a une majorité silencieuse qui souvent n'exprime pas son opinion et il faut vivre avec ça.

Mais, quand on va et on demande aux employés, on dit aux employés: Écoutez, notre compétiteur paie 2 \$ de moins pour sa main-d'oeuvre... Je l'avais fait en 1993; vous auriez dû voir les boucliers qui se sont dressés: Tu veux-tu dire que tu veux négocier à la baisse? J'ai dit: Écoute, je vous mets en face d'une réalité; c'est là. Qu'est-ce qu'on peut faire pour pallier à ça? Et c'est là que tu peux être obligé... Tu essaies de changer les méthodes de travail. Tu essaies de créer des différentiels de classe pour que les employés ne veuillent pas tous être balayeurs. On paie des balayeurs à 22 \$ de l'heure. Il y a beaucoup moins de responsabilités que d'opérer un four qui crache de l'acier.

Alors, on a des contraintes, et à un moment donné tu en viens à dire dans certains cas: Bien, écoute, peut-être que les nouveaux employés, on pourrait les renvoyer à ces conditions-là. C'est sûr que ce n'est pas eux autres qui le demandent. C'est parce que, eux autres, ils nous disent toujours: Vous autres, vous gérez la compagnie; nous autres, on gère nos membres. Alors, c'est notre responsabilité. Puis autant que je dis que les patrons, il y a 20 ans, 30 ans, ont commis des erreurs regrettables, en disant: On va offrir des pensions à 30 ans de service parce que, aujourd'hui, ça ne coûte pas cher. Mais le coût te rattrape et, quand le coût te rattrape en 1990 puis en l'an 2000, alors que la compétition est très féroce, tu es obligé de trouver toutes sortes de moyens.

On ne veut pas dire que c'est le seul moyen; c'est un des multiples moyens que tu dois prendre: l'amélioration technologique, les relations de travail, les relations extrêmement importantes, les communications. Mais ça me surprendrait bien gros qu'un syndicat vienne vous dire ici que c'est eux autres qui ont demandé ça. Ne soyez pas surpris de ça.

M. Gobé: M. Francoeur, j'aime beaucoup...

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Je pense que j'aime beaucoup entendre la manière dont vous parlez parce que vous jetez un éclairage de vécu très explicite sur à peu près quelle est la problématique, un éclairage vécu, de votre côté à vous, patronal. Je crois qu'il est important que les membres de la commission puissent entendre ce genre d'éclairage.

Je ne veux pas le demander à vous, pas à vous comme tel, mais est-ce qu'il ne serait pas préférable à ce moment-là de faire en sorte que, dans l'encadrement des négociations du travail — comme on sait qu'actuellement il y a les normes minimales, le Code du travail, un certain nombre de choses, hein? — on ne puisse pas négocier ce genre de clause là, sans en spécifier une, ce qui fera en sorte que, lorsqu'il faut négocier la décroissance, eh bien,

les règles du jeu étant écrites les gens devraient trouver d'autres solutions et ne pourraient pas vous dire: Bien, écoute, on attend que tu nous proposes le diable parce que, nous, on ne va pas te le proposer nous-mêmes?

Quand vous arriveriez avec d'autres solutions et chacun... On a vu ce matin les conseillers en relations de travail. On a vu différents autres groupes qui amènent des idées. Ça pourrait être, à titre d'exemple, la répartition de l'effort à faire sur l'ensemble. Et les gens qui vous diront: On n'en veut pas, bien, vous diriez: Les autres solutions, on ne peut pas les prendre, elles sont interdites. Est-ce que ce ne serait pas à ce moment-là peut-être une manière, une voie de sortie?

M. Ponton (Gérald A.): M. le Président, je répondrais au député de...

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Ponton.

M. Ponton (Gérald A.): ...Rivière-des-Prairies que...

M. Gobé: Non, LaFontaine.

M. Ponton (Gérald A.): LaFontaine, excusez-moi, que, si l'autre solution ne respecte pas certains principes, il y a une autre loi qui va être adoptée pour la corriger. Je pense que c'est très dangereux. Je voudrais simplement vous rappeler que le gouvernement devrait regarder les statistiques d'emploi. J'ai apporté ici *L'Emploi au Québec*, août 1999. La moyenne québécoise d'augmentation, 68 500, c'est 2,1 % cette année à date. Le secteur manufacturier est à 3,6 % d'augmentation.

L'Ontario, pas besoin de vous le dire, est à 3,8 %, pas tellement loin du secteur manufacturier, mais au général, c'est 3,3 % versus 2,1 %. Puis la moyenne canadienne, c'est 2,8 %. Il n'y a pas de loi qui existe en Ontario pour encadrer ce type de négociation là, et l'Ontario, c'est un compétiteur immédiat au Québec. Il n'y en a pas non plus aux États-Unis.

● (15 h 50) ●

Moi, je vous donnerais la plus grande prudence puis j'essaierais peut-être de proposer des mesures qui vont corriger les lacunes. Comme je vous disais tantôt, on proposait à la ministre de retourner au CCTM sur d'autres moyens. Peut-être que le gouvernement pourrait dire: Je l'ai promis en campagne électorale, O.K., je vais l'appliquer au secteur public pour commencer. Premièrement, l'appliquer au secteur public qui a certaines situations qu'on a déplorées, certains professeurs que j'ai entendus — peut-être que je n'ai pas tout entendu, là. Mais ça pourrait être une des façons, que le gouvernement applique la loi à son secteur. Le gouvernement n'est pas vraiment en concurrence avec l'étranger, donc on pourrait l'appliquer.

La ministre pourrait au niveau du CCTM accorder une période de trois ans pour suivre l'évolution de la situation. Et, si le secteur privé ne corrige pas, n'amende pas ou s'il y a des écarts qui apparaissent anormaux, bien,

le signal serait clair que la ministre pourrait légiférer. Puis, moi, je pense que ce genre d'approche serait cohérent avec également, la ministre du Travail, sa responsabilité d'être ministre de l'Emploi. Parce qu'une mesure qui a des impacts qu'on dit négatifs dans l'étude d'impact je pense que la ministre de l'Emploi devrait être très réfractaire à en proposer l'adoption, surtout dans le secteur privé.

Le secteur public, c'est une dynamique différente, tout autre, j'en conçois, j'en conviens. Et, si la loi s'appliquait dans un premier temps au secteur public, quitte à faire un suivi, à demander au CCTM de proposer des mesures pour tenter de corriger ou d'améliorer la situation dans le secteur privé, le secteur alimentaire entre autres qui est particulièrement visé, je pense que ça pourrait tenir la route puis ça ferait du sens. Mais d'adopter tout de suite une loi et de nous imposer ce qu'on a besoin comme ajustement, ça ne serait pas, je pense, une mesure porteuse puis structurante pour l'emploi au Québec.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, merci. En ce qui concerne le secteur public, je vous remercie d'avoir répondu à ma question; on sait que c'était une de vos positions, d'appliquer rapidement. En effet, je pense qu'avant de vouloir nettoyer les écuries des autres on commence par nettoyer les siennes. Et actuellement nous sommes en négociations dans le secteur public et parapublic, ou ça va commencer, et il serait souhaitable que le gouvernement, dans un but d'exemplarité, de pédagogie... Mme la ministre a employé ces mots-là lorsqu'elle a présenté le projet de loi. Elle a dit: J'espère que le message que j'envoie en conférence de presse, je veux même qu'il devienne un message d'entraînement, de pédagogie pour faire en sorte que, dans les trois ans après, les gens, d'eux-mêmes, ils veulent avoir un mouvement, une émulsion.

Alors, en effet, afin d'encourager cette pédagogie, on devrait au moins commencer à annoncer aujourd'hui, M. le premier ministre ou Mme la ministre, que le gouvernement a décidé de profiter de la négociation pour revoir toutes les clauses discriminatoires à l'intérieur de son propre appareil. Ma foi, on attend l'annonce encore. Peut-être.

Moi, ma question n'était pas de cet ordre-là, mais peut-être que... Ce matin, les gens de la Jeune Chambre de commerce sont venus nous voir — vous avez certainement pris connaissance de leur mémoire — et, dans un mémoire extrêmement modéré et empreint de recherche de solution, ils nous ont dit qu'ils voyaient, eux, la solution passer par l'adoption premièrement d'un projet de loi et qui donnerait un délai de cinq ans proposé, sans obligation d'ouvrir les conventions collectives en vigueur. Si toutefois ces conventions collectives ou contrats de travail comportaient des clauses de type orphelin, les employeurs et les syndicats se verraient contraints de faire

disparaître ce type de conditions lors du renouvellement dudit contrat.

Ce qu'ils disaient, si j'ai bien compris, c'est: une application transitoire sur cinq ans. Et qui dit transitoire... On ne fait plus de nouvelles clauses, pas dans cinq ans, là, hein? Actuellement, avec le projet de loi on peut en faire pendant trois ans encore. Mais, à partir du premier moment où la loi serait en vigueur, chaque convention collective qui se renégocierait — d'accord? — devrait éliminer ces clauses-là, et progressivement ce qui permettrait aux entreprises qui sont dans deux ans ou dans trois ans, eh bien, d'y aller déjà avant même le renouvellement de la convention et d'arriver là avec un processus plus doux, plus «soft», médecine douce, comme on dit.

Est-ce que, à la limite — je dis bien à la limite — vous pensez que ça pourrait être une des avenues... vous parliez d'aller au CCTM, que ce genre de processus pourrait être une des avenues à retenir? Ou prometteuses? Ou intéressantes? Je ne veux pas vous faire commettre, là, sur des choses que vous ne voulez pas dire, mais...

Le Président (M. Lelièvre): M. Ponton.

M. Ponton (Gérald A.): Écoutez, je suis éminemment pratique dans mes commentaires. Il faut redonner... Si on enlève la flexibilité à l'entreprise, il faut la lui redonner à un autre niveau. Moi, je suis d'avis que c'est un phénomène d'ajustement qui est temporaire. Et, s'il est encadré, s'il est suivi parce que le gouvernement est préoccupé par la portée de ces clauses-là et ne veut pas qu'elles prennent trop d'assise dans notre contexte des relations de travail, c'est tout à fait légitime de le faire, mais après une période, comme j'ai suggéré tantôt, de trois ans où le CCTM pourrait faire son travail dans un laps de temps satisfaisant.

Mais toute autre mesure qui va enlever aux entreprises la flexibilité, nous, on ne peut pas supporter ça parce que ce n'est pas des mesures qui sont porteuses pour l'emploi.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, merci. M. Ponton, est-ce que vous pensez que, dans une situation où un projet de loi viendrait encadrer l'annulation des clauses discriminatoires, le gouvernement devrait mettre en place en même temps un programme d'appui fiscal envers les entreprises afin de les aider à s'adapter à cette nouvelle législation?

M. Ponton (Gérald A.): Écoutez...

M. Gobé: J'ai bien dit «dans le cas». Alors...

M. Ponton (Gérald A.): Écoutez, je ne suis pas en mesure de commenter sur l'efficacité d'une telle mesure, mais une chose que je vous dirais cependant, c'est qu'au

niveau de la fiscalité enlever les taxes sur la masse salariale pour les nouveaux travailleurs jeunes, en bas de 35 ans, à titre d'exemple, c'en serait une, mesure, ça, qui pourrait corriger presque automatiquement. Vous faites la somme des charges qu'on paie au gouvernement sur les salaires, ça en serait une des mesures qui vont favoriser l'embauche des jeunes.

Moi, je suis du type qui propose des mesures qui vont donner des résultats et qui ne vont pas empêcher le monde de s'entendre puis de convenir des modalités qui s'appliquent chez eux dans leur entreprise. Je ne crois pas que l'intervention de l'État va être porteuse de création d'emplois avec une législation qui va interdire les clauses de disparité de traitement, qui sont selon moi non pas des clauses discriminatoires, mais des clauses d'ajustement.

Le Président (M. Lelièvre): M. Francoeur, vous aviez quelque chose à ajouter?

M. Francoeur (Marcel): Non, je le retire.

Une voix: On s'excuse, Raymond.

Une voix: Non, c'est correct.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Certains groupes ont qualifié le projet de loi de Mme la ministre de promesse, bon, qui était une promesse électorale, hein, faite en élection par le premier ministre pour essayer de se gagner l'électorat jeune, qui y a cru d'ailleurs. Le projet de loi a été déposé et certains groupes disent maintenant — groupes de jeunes, le professeur Morin des relations industrielles à l'Université Laval, que vous avez peut-être lu, puis d'autres — qualifient le projet de projet troué, un tamis, de passoire dont on a juste le cadre et semblent dire que tout compte fait ça aura très peu d'impact ou ça aura un impact tellement marginal qu'ils ne peuvent y souscrire. Je ne vous donne pas là mon opinion, je vous donne là un résumé — d'accord? — de ce qui se dit.

Alors, comment, devant cette analyse faite par les gens qui se disent les principaux intéressés, hein, et qui semblent révéler, selon eux, l'inefficacité du projet de loi, vous pouvez être inquiet? Normalement, vous devriez vous trouver quand même assez rassuré par les commentaires qui viennent des opposants.

Le Président (M. Lelièvre): M. Ponton, en une minute, maximum. C'est le temps qu'il nous reste.

M. Ponton (Gérald A.): Moi, je vous dirais que le gouvernement a fait ses choix, ses analyses, et je suis tout à fait confortable avec le projet de loi qui est là. Cependant, je suis toujours d'avis qu'on n'a pas besoin d'une telle législation pour corriger ou encadrer les pratiques qu'on voudrait par ailleurs voir éliminées. Il y a d'autres façons, je pense, de s'adresser au dossier, comme

je vous l'ai dit tantôt — les listes de rappel, poser la problématique de l'ancienneté, qui, je vous souligne, est une exception dans le projet de loi, ça — que d'adopter une loi qui va venir dire aux gens comment négocier. Moi, je regrette, mais je ne pense pas que le gouvernement puisse se substituer aux parties syndicale et patronale dans l'établissement des conditions de travail.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Ponton, vous avez eu le mot de la fin.

M. Ponton (Gérald A.): Je voudrais simplement terminer, M. le Président, en voulant rectifier des propos qu'on m'a prêtés antérieurement, m'a-t-on rapporté, en mon absence et dont n'a pas eu le courage de me prévenir. Je n'ai jamais utilisé de telles menaces ou proféré de tels commentaires à l'égard du projet de loi, parce qu'on m'a prêté des propos de la CSD, tantôt, on m'a rapporté ça. Alors, je tiens à me dissocier de ces commentaires-là. Normalement, quand j'ai des choses à dire, je n'utilise pas de messenger puis je fais mes commentaires moi-même. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, ceci étant dit, je vous remercie beaucoup, au nom de la commission, d'être venus présenter vos observations à l'égard du projet de loi. J'inviterais les gens de la Société conseil Mercer à prendre place, et nous suspendons pour quelques minutes.

(Suspension de la séance à 16 heures)

(Reprise à 16 h 6)

Le Président (M. Lelièvre): La commission va reprendre ses travaux. Alors, j'inviterais maintenant les représentants de la Société conseil Mercer à s'identifier et vous informe que vous disposez d'une période de 20 minutes pour faire votre présentation.

Société conseil Mercer Itée

M. Magnan (André C.): Merci, M. le Président. Bonjour, Mme la ministre, madame, messieurs. Mon nom est André Magnan et ma collègue est Me Mireille Deschênes. Nous sommes avec Société conseil Mercer. Pour vous situer brièvement, Mercer est une firme de consultation en matière de régimes d'avantages sociaux. On a environ 12 000 à 13 000 employés à travers le monde dans une quarantaine de pays et avons des revenus d'au-delà de 1 000 000 000 \$ par année. À Montréal, on a environ 350 personnes et des revenus d'environ 140 000 000 \$.

On a l'occasion — c'est notre pain puis notre beurre, c'est plus que l'occasion, là — de conseiller les entreprises, grandes, moyennes et petites dans l'élaboration, la conception, la modification, la mise à jour de leur régime de retraite et leur régime d'assurance collective. Alors, en deux mots, c'est l'introduction, M. le Président.

Mme Deschênes (Mireille): Au départ, nos commentaires portent sur le choix qui a été fait par le gouvernement de modifier la Loi sur les normes du travail. Il nous apparaît que c'est un choix qui est contestable étant donné que la vocation de la Loi sur les normes du travail, c'est de fixer un minimum, un plancher en deçà duquel les parties ne peuvent pas s'entendre ou négocier. Il n'a jamais été question que la Loi sur les normes du travail vienne régir les conditions de travail qui sont plus généreuses que le minimum fixé par la loi. Pour tout ce qui concerne les conditions qui excèdent le minimum prescrit par la Loi sur les normes, on a, sous différents aspects, une réglementation qui relève soit du Code civil soit de la Charte des droits, de la Loi sur l'équité salariale, mais la Loi sur les normes comme telle n'a jamais eu pour vocation de fixer des normes autres que le plancher.

La loi n° 67, en venant réglementer les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche, vise, c'est évident, un salaire qui n'est pas le salaire minimum parce que le salaire minimum ne peut pas varier en fonction de la date d'embauche. Le salaire minimum, lorsqu'il est fixé par le gouvernement, s'adresse autant aux employés actuels qu'aux nouveaux employés de l'entreprise. Donc, cette loi-là vise le salaire qui est au-delà du minimum fixé par le gouvernement et s'insère dans un registre qui n'est pas celui de la Loi sur les normes du travail.

Le deuxième élément, c'est qu'étant donné que l'objectif du projet de loi c'est de contrer la discrimination dont sont victimes en particulier les jeunes qui sont surreprésentés parmi les nouvelles recrues nous soumettons que la Charte des droits et libertés a justement pour vocation de contrer la discrimination en fonction de l'âge. On a tout un cadre juridique, tout un système qui a été élaboré au Québec depuis les 25 dernières années et, si c'est la discrimination envers les jeunes qui est la préoccupation, ce cadre juridique là est beaucoup mieux adapté que la Loi sur les normes du travail.

Dans la mesure où le gouvernement décide quand même d'aller de l'avant avec son projet de loi et de modifier la Loi sur les normes, il y a un élément que j'ai vu sur la place publique, où on dit que la loi n° 67, de toute façon, ne vise pas les avantages sociaux. Ça me fait sursauter parce que, pour les fins de la Loi sur les normes du travail, le salaire est défini comme étant la rémunération et les avantages à valeur pécuniaire. Or, on peut dire qu'un régime de retraite ou un régime d'assurance collective, c'est certainement un avantage qui a une très grande valeur pécuniaire. Donc, il ferait partie du salaire pour les fins de la Loi sur les normes.

Lorsque la Loi sur les normes dit que le salaire ne comprend pas les avantages sociaux, c'est strictement pour les fins de la détermination du salaire minimum, qui est un taux horaire prescrit. Or, la loi n° 67 ne concerne pas le salaire minimum mais les pratiques salariales en vigueur dans l'entreprise, de sorte que, selon moi, ça vise les avantages sociaux.

• (16 h 10) •

Un trou du projet de loi: dans la mesure où on dit que ce projet de loi là pourrait entraîner l'invalidation, par

exemple, d'un régime d'assurance collective qui serait vu comme étant contraire à la loi parce qu'il offrirait une condition désavantageuse en fonction de la date d'embauche, dans la mesure où on parle d'une condition collective, ici, on peut se demander quelle serait la mesure de redressement qui pourrait être appropriée. Si un commissaire du travail conclut que le nouveau régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise pour les jeunes recrues est contraire à la Loi sur les normes, qu'est-ce que fait le Commissaire du travail si ce programme d'assurance collective là, par exemple, a été en vigueur depuis deux, trois ans? Selon la loi, ici, il serait contraire à l'ordre public, réputé nul, donc réputé n'avoir jamais existé. Est-ce qu'on annule complètement un programme d'assurance collective pour tout un groupe d'employés couverts parce qu'un employé aura déposé une plainte? Ce n'est pas clair, les mesures de redressement que le Commissaire du travail pourrait imposer dans l'environnement où on aurait une plainte concernant des régimes davantage sociaux qui sont, par leur nature, collectifs.

Notre point également, c'est que la loi n° 67 devrait contenir une exclusion spécifique au niveau des régimes de retraite et d'assurance collective parce qu'il y a des considérations tout à fait différentes associées à ces régimes-là par rapport aux échelles de salaire ou autres conditions de travail qui font l'objet du projet de loi. Et c'est l'élément que va aborder mon collègue, André Magnan.

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Merci, M. le Président. En me préparant pour vous rencontrer, j'ai fait un peu de lecture: un document de l'Action démocratique du Québec du 26 août 1999, *Interdire les clauses orphelin: une question de justice*. On dit: «Le recours aux clauses orphelin pose un problème de justice entre les générations, celui d'imposer à une génération des sacrifices — et c'est un mot qui, pour moi, m'apparaît très important — afin de garantir plus solidement encore les acquis d'une autre génération.» Et à l'index au *Journal des débats*, le premier ministre disait: «On sait qu'il n'en existe aucune — aucune loi, là, de ce genre-là — dans le monde. Donc, il faut être conscient qu'il y a des équilibres à maintenir dans tout cela, et le premier objectif, bien sûr, étant la protection des jeunes.»

Quand je mets tout ça en contexte et que je regarde ce qu'on est en train de discuter, c'est-à-dire la rémunération, notre plus grande préoccupation — il n'y en a qu'une, en fait — c'est que les avantages sociaux, nous croyons, devraient être exclus de la portée de la loi. Parce que, si on embauche une personne de 24 ans et une autre de 54 ans, elles n'ont pas de facto la même rémunération, c'est à peu près impossible. Elles n'ont pas la même valeur de rémunération, c'est impossible. Quand on est jeune, on est moins malade, moins de probabilité de mourir, puis on ne se rendra même peut-être pas à la retraite. Lorsqu'on est plus vieux, plus âgé: probabilité de décès, probabilité de maladie, probabilité d'invalidité, coût

d'une rente de retraite beaucoup plus élevé. Donc, les avantages sociaux ont plus de valeur, ont un coût plus élevé si on est plus âgé que si on est jeune. Et si, dans le moment, deux employés, avec ou sans la clause orphelin, arrivent dans une entreprise, nouveaux employés, s'ils ont des âges différents, ils vont avoir une rémunération qui va être différente, que la loi existe ou pas.

Si on inclut les avantages sociaux dans cette loi-là, dans l'étendue de la loi, on vient de menotter les entreprises dans la modernisation et l'élaboration de leur régime de prévoyance. On a assez de problèmes avec les lois interprovinciales qui régissent les régimes de retraite, là on va être les seuls à avoir une loi qui va nous contraindre à ça. Et ce que je veux dire par «contraindre», je vous donne un exemple. Vous avez entendu IBM, tout récemment, d'ailleurs, qui a été obligée de changer son régime parce qu'en fait elle voulait introduire une modification uniforme pour tous les travailleurs. En faisant cela, IBM se trouvait à améliorer le régime pour les jeunes, et le régime de retraite était moins généreux pour les employés qui avaient plus d'années de service, donc plus âgés. Et après six mois, un an d'essai, finalement, IBM a modifié son projet et a introduit en quelque sorte une disposition, une clause grand-père qui dit: Si vous avez — dans leur cas, c'est ce qu'ils ont dit — 40 ans d'âge et 10 ans de service, vous avez une clause grand-père. Si quelqu'un d'autre rentre dans l'entreprise à 50 ans, demain matin, il n'aura pas droit à cette clause grand-père là.

Alors, dans les régimes à prestation déterminée, le coût d'un dollar de rente, la valeur, le coût à l'employeur est presque nul à 25-30 ans, il est énorme rendu à 65 ans. Pour vous situer, 1 000 \$ de rente par année à 65 ans vaut environ 13 000 \$. À 25 ans, ça vaut peut-être 200 \$. Alors, quand j'ai un régime de retraite à prestation déterminée qui, aujourd'hui, souvent, doit être modifié parce qu'il ne répond plus aux attentes des gens, parce qu'il est trop compliqué, parce que les jeunes n'en ont pas pour leur argent, on va introduire un régime où on va plutôt donner une cotisation uniforme à tous les employés. Mais, quand je fais ça, là, mes employés de 48 ans, 50 ans, 53 ans, si je ne suis pas capable de leur donner une clause grand-père — ce que les entreprises font aujourd'hui quand elles modifient leur régime — ces gens-là, si on modifie le régime puis on s'en va dans la cotisation déterminée, vont perdre. On ne leur enlèvera pas ce qu'ils ont acquis, mais ils vont perdre énormément sur ce qu'ils auraient autrement eu s'ils avaient pu continuer dans le régime actuel.

Puis il en est de même en assurance-vie. Le coût de l'assurance-vie croît avec l'âge. Et, si on ne peut pas faire des clauses grand-père pour les employés plus âgés quand on doit modifier le régime, les employés plus âgés vont perdre, ou on ne modifiera pas le régime et, dans certains cas — par expérience, je peux vous le dire — les régimes vont s'autodétruire tout simplement parce que les gens ne voudront plus payer.

Alors, l'essentiel du raisonnement, c'est de vous demander, à la lumière des problèmes sérieux que ça va

créer, d'exclure du champ d'application de la loi les régimes d'avantages sociaux, les régimes d'assurance collective des régimes de retraite. C'est l'essentiel du mémoire.

Le Président (M. Lelièvre): Est-ce que vous avez d'autres présentations à faire, ou on peut passer maintenant à la période des échanges? Alors, je vous remercie beaucoup, Mme Deschênes et M. Magnan. Je céderai maintenant la parole à Mme la ministre.

Mme Lemieux: Bonjour, M. Magnan, Mme Deschênes. Je vous remercie de votre présence. C'est sûr que vous abordez un angle plus petit — ce n'est pas péjoratif quand je dis ça, on se comprend bien — un angle très précis...

M. Magnan (André C.): Mais c'est 30 %, 40 % de la masse salariale, les avantages sociaux.

• (16 h 20) •

Mme Lemieux: Oui, quand même, ça a son importance, j'en conviens. Alors, c'est un angle qui n'a pas été très souvent abordé depuis qu'on a commencé les consultations, si ce n'est que certaines personnes nous ont dit qu'on devrait les inclure, ces avantages sociaux.

Je voudrais faire mon premier point vraiment là-dessus. Je comprends que vous ayez — parce que j'ai relu votre mémoire — des doutes sur le fait, seront-ils ou non inclus, mais je voudrais un petit peu décortiquer ça avec vous.

L'article 87.1 dit: «Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié, au regard des matières visées par les normes du travail prévues aux sections I à VII[...]» Alors, ces sections-là sont le salaire, la durée de travail, les jours fériés, les vacances, congés pour événements familiaux, repos et avis de cessation. Il y a une section dans la Loi sur les normes qui est 6.1, qui s'appelle «Retraite». Elle n'est pas incluse dans la liste qui est faite dans cet article 87.1. Donc, il n'y a pas de... Enfin, comment je vous l'expliquerais... On l'a exclue, cette section-là de retraite. Et je vous dirais, pour être encore plus claire, est-ce qu'on aura besoin de clarifier davantage? Ça, on va le vérifier. Je pense que vous alertez sur quelque chose d'important. Si on a besoin de le clarifier, on le fera. Mais l'intention n'était pas d'inclure les régimes de retraite et les avantages sociaux. Bon. C'est exclu. Et je comprends que vous ayez eu l'interprétation que c'était inclus dans le salaire, mais j'ai revérifié tout à l'heure, puis... En tout cas, on aura l'occasion de faire d'autres vérifications, s'il y a lieu. L'interprétation habituelle du concept de salaire n'inclut pas ce que vous abordez, mais je comprends, là, que vous ayez eu... C'est une question pertinente, surtout qu'il y a un débat, et c'est vrai qu'on a des mémoires puis on a des groupes qui voudraient que ce soit inclus dans ce débat-là sur les clauses orphelin.

La question que je vous poserais: Est-ce que je comprends bien votre raisonnement? En fait, êtes-vous en train de nous dire que, si on incluait spécifiquement la question des avantages sociaux au régime de retraite, ça

pourrait même causer un problème, c'est-à-dire rendre moins accessibles des emplois à des personnes qui ont un certain âge? C'est-à-ce que vous êtes en train de me dire?

M. Magnan (André C.): Non...

Mme Lemieux: Étant donné que le coût...

M. Magnan (André C.): Non. Les entreprises, je pense, et bon nombre de clients sont beaucoup plus préoccupés à trouver la bonne main-d'oeuvre, et parfois, je peux vous assurer que c'est difficile. Et, lorsque l'on trouve la main-d'oeuvre, l'âge n'est pas un facteur. Et souvent avec l'âge vient l'expérience, alors, c'est peut-être un contrepois. Mais les entreprises ne verront pas embaucher une personne de 50 ans pour qui le régime de retraite va me coûter plus cher que si j'en embauchais une de 35 ans. Ce n'est pas un facteur qui entre en ligne de compte du tout, c'est la compétence.

Sauf que, globalement, si je regarde ce que j'appelle les vieilles entreprises, nos pâtes et papiers, nos minières, Bell Canada, Hydro-Québec, ce sont des entreprises qui ont toutes, par exemple, en matière de retraite, des régimes à prestations déterminées où le coût à l'employeur croît avec l'âge. C'est tout à fait normal.

Si on regarde les nouvelles entreprises — en téléphonie, il y en a une prolifération, et en technologie, il y en a une prolifération — ces entreprises-là, la plupart du temps, ne mettent pas sur pied des régimes de retraite parce que c'est un encadrement légiféré qui est trop contraignant, trop lourd. Elles mettent plutôt en place des régimes d'épargne, des régimes de participation aux bénéfices qui sont enregistrés à des fins fiscales, et ces régimes-là vont viser à instaurer un sens d'appartenance et de responsabilisation, et la cotisation est uniforme quel que soit l'âge.

Alors, je ne prétends pas que c'est un frein, les régimes de prévoyance et les régimes de retraite, à l'embauche, pas du tout, sauf que ce que je dis, c'est que — et je ne veux pas spécifier que c'est Bell Canada — les vieilles entreprises de ce monde qui ont des régimes sont à les modifier — ils sont tous à être modifiés, ces régimes-là — et, si elles ne peuvent pas le faire, elles ne bougeront pas. Puis ça, ça va être, je pense, dommageable à la concurrence, à la compétitivité de l'entreprise. Elles ne peuvent pas. Puis, lorsqu'elles le font pour demeurer concurrentielles, pour répondre aux attentes des employés, lorsqu'elles le font aujourd'hui, elles ont le souci de protéger les employés âgés par des clauses grand-père. Puis ce qui nous inquiète... où je suis rassuré, devrais-je dire — ce qui nous inquiétait — c'est qu'on ne pourra plus faire ça. Et là, à ce moment-là, les vieux vont rester pris avec leurs problèmes, les vieux dans le sens des entreprises vont rester pris avec leurs problèmes.

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

Mme Lemieux: Juste une toute petite question, parce que je sais que mon collègue veut aborder des

choses avec vous. Je ne sais pas si vous avez entendu la présentation précédente, un tout petit bout. C'était l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec, il y avait M. Francoeur qui était là, qui est un dirigeant d'entreprise dans le secteur de l'aluminerie, de l'acier. Il a fait une allusion, et je voulais juste avoir votre impression par rapport à ça. Il a dit, à un moment donné: Les régimes de retraite qu'on a négociés et qu'on a imaginés il y a 20 ou 30 ans, on n'a peut-être pas été prudents et, aujourd'hui, c'est aujourd'hui qu'on les paie — parce qu'on discutait un peu les acquis versus les nouveaux arrivés, etc. C'est un peu dans ce contexte-là — et on a des problèmes. C'est un peu ça que vous me dites. Il a raison?

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

Mme Lemieux: En 30 secondes. Ha, ha, ha!

M. Magnan (André C.): Oui, en 30 secondes. Je vous dirais que ce problème-là est plus percutant dans les engagements que les entreprises ont pris à promettre de l'assurance-vie durant la retraite à des gens qui avaient 40 ans. Ça ne coûte rien aujourd'hui, en 1950, je n'ai pas de retraités, Mme la ministre. Mais, un jour, ils seront retraités.

Et ce qui est malheureux avec la retraite, vous savez, vient avec la retraite la mort certaine, les réclamations d'assurance-vie. Ce n'est plus de l'assurance, c'est une certitude qu'on va avoir une réclamation. Et je pense que c'est là où les employeurs, et peut-être les conseillers, ont peut-être mal vu ça, dans 30 ans, qu'est-ce que ça ferait. Les régimes de retraite, les actuaire, je pense que la prévision était faite.

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

M. Jutras: Oui. M. Magnan, Mme Deschênes, vous dites que vous êtes une société qui offre des services de consultation dans le domaine de la rémunération et des avantages sociaux. Je comprends donc que vous êtes très présents dans le domaine des relations de travail.

Une voix: Non.

M. Jutras: Non? C'est ça que je voulais savoir. Puis, est-ce que vous faites de la négociation, entre autres? Est-ce que vous êtes aux tables de négociation, et est-ce que vous faites l'étude, aussi, de conventions collectives et le service de consultation au niveau des conventions collectives?

M. Magnan (André C.): Je vous dirais qu'en périphérie, si j'avais à quantifier pour mieux répondre à votre question, 10 % de notre travail est peut-être voué à vraiment un travail de près en relations de travail. Pour ma part, je suis appelé rarement, mais ça m'arrive d'aller négocier à la table, dans les faits. D'ailleurs, la dernière

fois que je l'ai fait, le syndicat a demandé que je me retire et je me suis ramassé à passer la nuit dans la cuisine pendant que mon client négociait. Mais, heureusement, il y avait beaucoup de poulet.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: Est-ce qu'il y avait une T.V.?

M. Magnan (André C.): Mais le point que je veux faire là-dessus, c'est que cette entreprise-là, il y a une dizaine d'années, d'ailleurs, quand j'ai eu à faire ça, a négocié — elle était en difficulté — des clauses grand-père ou orphelin ou discriminatoires. O.K.? Aujourd'hui, cette entreprise-là est florissante. Je ne suis pas à prétendre, là, que c'est le seul facteur; ce n'est pas ça que je veux dire. Mais le point où je veux en venir, c'est qu'on n'a pas changé les avantages sociaux nécessairement pour ça, là.

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

M. Jutras: Quand je lis votre mémoire, je crois comprendre que, finalement, vous êtes d'accord que nous intervenions pour interdire les clauses orphelin.

M. Magnan (André C.): Je ne pense pas qu'on ait dit ça.

M. Jutras: C'est parce que vous nous suggérez... Vous ne le dites pas clairement mais, par contre, vous concluez en disant qu'on devrait y aller en vertu de la Charte plutôt qu'en vertu de la Loi sur les normes du travail. Alors, moi, j'en conclus donc... C'est parce que vous ne vous prononcez pas comme tel. Parce que d'autres représentants des patrons sont venus nous dire: N'intervenez pas, ne touchez pas à ça puis laissez ça de côté, tandis que vous, ce que vous dites: «Nous recommandons que toute législation éventuelle visant à interdire les disparités de traitement selon la date d'embauche contienne une exception spécifique.» Alors, vous dites: Bon, bien, prévoyez une exception puis procédez plutôt en vertu de la Charte qu'en vertu de la Loi sur les normes. Donc, moi, je me dis: Vous voulez qu'on intervienne?

M. Magnan (André C.): Non.

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Excusez, M. le Président. Moi, je suis un tenant, si on veut réussir, d'avoir un message puis de taper sur ce clou-là. Et le message qu'on voulait véhiculer, c'était: On pense que, si jamais — puis, oui, on a des opinions — vous y allez avec ce projet de loi là, pour le bien-être des travailleurs, jeunes et moins jeunes, peu de service, plus de service, excluez les avantages sociaux, les assurances collectives, les régimes

de retraite. C'est ce clou-là qu'on voulait enfoncer. Mme la ministre nous a rassurés.

Maintenant, là, vous demandez une autre question. Effectivement, je vous dirais: Je pense qu'on n'a pas dit... On a dit: Si jamais vous y alliez, cependant, on pense que l'encadrement juridique, ce n'est peut-être pas la Loi sur les normes du travail. Peut-être que vous n'avez même pas besoin de toucher à la Loi sur les normes du travail. Allez voir la Charte des droits, puis peut-être qu'on va trouver la réponse qu'il y a discrimination puis que les jeunes pourraient porter plainte. Je pense que c'est ça, l'essentiel de ce qu'on dit.

Mme Deschênes (Mireille): D'ailleurs, au niveau de la Charte des droits...

Le Président (M. Lelièvre): Mme Deschênes.

Mme Deschênes (Mireille): ...il y a deux ans, la Charte a été modifiée pour en étendre l'application spécifiquement aux régimes de retraite et d'assurance collective, et il y a des distinctions selon l'âge qui sont légitimes selon la Charte, selon certains critères bien précis. Et il y a eu tout un débat. On est venu en commission parlementaire il y a deux ans pour discuter des distinctions selon différents critères, entre autres selon le critère d'âge, dans les régimes de retraite et d'assurance collective.

• (16 h 30) •

Ces régimes-là sont très distincts, en termes de logique, des paliers de salaires ou des échelles de salaires. On parle d'une protection sociale collective où il y a de l'interfinancement, où les jeunes financent les vieux, les gens en santé financent les malades. C'est le propre de la protection. Et, en matière de régime de retraite, on parle d'un financement à très long terme. Et la Charte des droits a tout un cadre qui permet d'analyser la pertinence, la légitimité des distinctions qu'on peut faire selon l'âge, et ce n'est pas dans le cadre de la Loi sur les normes où un commissaire du travail risque de venir déclarer que c'est contraire à l'ordre public et tout l'arrangement tombe, alors qu'en vertu de la Charte...

Je comprends qu'il y ait un processus où il faut porter une plainte, il faut démontrer qu'il y a discrimination, mais il y a des moyens de défense, et, si c'est légitime, s'il n'y a pas d'atteinte à la dignité, s'il n'y a pas d'atteinte au droit à l'égalité, qui sont des grandes valeurs que les jeunes nous réclament, là, d'appliquer à leur endroit, bien, c'est à l'intérieur de la Charte que ces valeurs-là sont débattues en matière d'avantages sociaux depuis deux ans.

M. Jutras: Avant de parler de la Charte puis avant de parler de discrimination... Parce que je ne suis pas convaincu que dans le cas présent on puisse parler de discrimination parce que les clauses orphelin ne concernent pas nécessairement juste les plus jeunes. Même les chercheurs d'emploi sont plus nombreux entre 35 à 44 ans que chez les jeunes 18-30 ans. Ça aussi, c'est un débat

intéressant que vous soulevez là, mais avant d'en venir à ça — parce qu'on n'aura peut-être pas le temps d'en venir à ça — ce que je me posais comme question, c'était: Sur les clauses orphelin comme telles, vu l'expertise que vous avez dans le domaine, est-ce que vous ne reconnaissez pas quand même que c'est malsain au sein d'une entreprise — parce que j'imagine que vous avez dû être confronté à ça bien des fois — et qu'il faut éviter ça le plus possible, parce qu'on crée deux catégories d'employés avec deux catégories d'avantages puis avec tout ce que ça peut entraîner de jalousie ou d'envie ou de démotivation, et de part et d'autre, là, que ce soient les employés plus avantagés comme ceux qui sont désavantagés?

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Malsain? Je ne suis pas certain. Moindre mal? Dans la plupart des cas où j'ai vu les clauses orphelin — puis je n'en ai pas vu beaucoup, là — c'est des environnements négociés, donc les deux parties ont dû s'entendre, j'imagine, c'est négocié, et c'était un moindre mal. C'était comme dans on ferme là ou on coupe ici. Alors, malsain? Je dirais: Ce n'est pas idéal, plutôt que malsain. Je dirais que c'est plutôt un moindre mal.

M. Jutras: Mais est-ce que ce n'est pas — ça évidemment on n'a pas d'étude là-dessus — souvent finalement une solution de facilité? Moi, je ne fais pas le reproche juste aux employeurs, là, je fais le reproche aux syndicats aussi. Est-ce que ce n'est pas une solution de facilité qu'on va chercher de cette façon-là? Parce que c'est facile de régler à rabais pour un employeur concernant des employés qui ne sont pas là — on a parlé de travailleurs virtuels — c'est facile de prendre une décision concernant des gens qu'on ne connaît pas, qui ne sont pas là puis qui ne seront peut-être pas là avant assez longtemps. Puis pour le syndicat aussi, c'est plus facile de régler comme ça parce que ces gens-là ne sont pas encore des membres ou, quand ils le seront, bien, ils vont être minoritaires et ils seront minoritaires pendant encore un bon bout de temps.

Vous dites: C'est un moindre mal. Mais est-ce que ce n'est pas aussi une solution de facilité? Puis, nous, on se dit: Si on l'interdit, cette solution de facilité là, est-ce que ça n'avantage pas dans un sens et les employeurs et les syndicats dans le sens que dorénavant ça ne sera pas, ça, à la table de négociation, ça ne sera pas sur la table, parce que le législateur a dit: Non, vous ne pouvez pas faire ça; faites travailler vos ménages pour trouver d'autres solutions si vous êtes dans une situation de péril?

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Non. Pour moi, ce n'est pas une solution facile. Les cas où j'ai vu ou j'ai été près, ça a été des négociations de bonne foi, difficiles, ardues. Puis l'expression que je prenais tantôt, malheureusement, tu sais, j'aimerais ça vous dire: C'est extraordinaire. Non,

c'est un moindre mal. Parce que, si ce n'était pas ça, dans bien des cas, c'étaient des emplois qui disparaissaient au lieu d'en conserver puis de pouvoir en ajouter. Malheureusement... Appelez ça à rabais, on n'aime pas le terme, mais c'est la réalité. Alors, pour moi, non, je m'excuse, vous me posez la question avec un oui ou un non, je vous dis non.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. le député de Drummond, en vous rappelant qu'il reste environ 30 secondes.

M. Jutras: Bon, bien, là, 30 secondes. Ha, ha, ha! Je vous remercie des considérations que vous avez portées à notre attention. Parce que j'aurais aimé discuter de la discrimination, mais peut-être que mon collègue va le faire.

Le Président (M. Lelièvre): Vous avez presque épuisé les 30 secondes. Alors, M. le député de LaFontaine, c'est maintenant à votre tour.

M. Gobé: Merci, M. le Président. M. Magnan, Mme Deschênes, ça me fait plaisir de vous accueillir ici. Alors, j'ai lu votre mémoire. Je suis un peu surpris de votre mémoire. Je comprends qu'il y a un côté technique, là, vous arrivez puis vous exprimez une réalité. D'accord? Pas forcément un dogme, là. Vous dites: C'est ça, la réalité; le projet de loi amène tel et tel problème, va créer telle ou telle situation. Sauf que, sur un point de vue plus moral, j'ai beaucoup de difficulté à être d'accord avec ce qui peut être écrit là-dedans. On est en train de nous dire qu'on va exclure les nouveaux travailleurs des programmes sociaux. Bien, c'est ce que je croyais dans votre mémoire.

Le Président (M. Lelièvre): Certainement, monsieur, vous allez avoir l'occasion, monsieur...

M. Gobé: Oui, non, il peut me répondre, pas de problème. Allez-y, allez-y.

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Gobé: Ce n'est pas ça que vous voulez dire?

M. Magnan (André C.): Non, pas du tout. Non, non. Dans les entreprises qui auraient apparemment été forcées d'avoir recours aux clauses orphelin, je n'ai jamais vu une entreprise qui a dit: Et en plus vous n'aurez pas droit aux régimes de prévoyance. Pas du tout. On n'a jamais vu ça. On ne les exclut pas. La préoccupation, c'est que, si on doit les changer aujourd'hui, il faut avoir la souplesse de la clause grand-père dans la majorité des cas. Si on ne fait pas ça, on laisse le régime mal fonctionner au détriment de tous: ou on va pénaliser les vieux ou on va pénaliser les jeunes.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, excusez-moi, M. Magnan, c'est parce que j'ai pris quelques notes en vous écoutant, et vous disiez bien: Les avantages sociaux doivent être exclus de la loi. Vous l'avez répété à deux, trois reprises. Toutes les grandes entreprises ont modifié le fonds de pension. Moi, je ne comprends pas. La Jeune Chambre de commerce ce matin, ce sont des jeunes entrepreneurs ou des jeunes entreprises qui sont venus nous voir et ils nous ont dit, eux, le contraire. Ils nous disent, voyez-vous: «Ainsi, selon le texte actuel du projet de loi, toute discrimination visant le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels payés, la période de repos, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied — enfin — les certificats de travail, l'uniforme de travail, les primes et autres indemnités sont à la base proscrites. Toutefois, la Chambre de commerce est d'avis que deux éléments essentiels sont malheureusement ignorés par ce projet de loi, soit les avantages sociaux et le régime de retraite.» Donc, ils ne sont pas dans le projet de loi. Et, vous, vous venez nous dire qu'il faut que ça reste comme ça. Est-ce que c'est ça que je crois comprendre?

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Ce qu'on a compris...

M. Gobé: Je ne comprends pas tellement à ce moment-là. Quand on dit: Avantages sociaux doivent être exclus de la loi, exclus, ça veut dire qu'ils ne doivent pas être dedans. Mais actuellement ils ne sont pas dedans.

M. Magnan (André C.): C'est ça.

M. Gobé: Donc, vous dites: Si vous faites votre projet de loi, ne les mettez pas dedans. Alors donc, vous allez à ce moment-là... O.K., d'accord, je comprends. Mais ça va à l'encontre de ce que les jeunes de la Chambre de commerce demandent.

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Bien, là...

Le Président (M. Lelièvre): Mme Deschênes.

Mme Deschênes (Mireille): Oui, ça irait directement...

M. Magnan (André C.): Si, par leurs paroles, ils laissaient entendre que...

M. Gobé: Pas leurs paroles, le texte que...

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine, j'apprécierais que, quand même, on y aille dans un certain ordre pour permettre aux personnes qui auront à transcrire vos propos et les propos des personnes qui sont ici, qu'elles puissent quand même suivre et pouvoir le faire de façon cohérente. Alors, M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Merci, M. le Président. Si la Chambre de commerce était préoccupée qu'on puisse avoir des situations où les avantages sociaux n'étaient pas offerts aux nouveaux employés embauchés après une date x, je partagerais leurs préoccupations. Je vous dirais: Pour moi, ça, ça ne me dérange pas, parce que ce n'est pas ça que les entreprises font. Ce que, nous, on arguait, c'est qu'on souhaitait être soustraits, exclus de la loi dans la mesure où on pourrait dire: Pour les employés embauchés depuis telle date, comme il se fait d'ailleurs depuis 10 ans, 15 ans quand on fait des révisions de régime, pour protéger peut-être les employés qui ont 15 ans de service ou 20 ans de service, on va leur permettre de maintenir le régime actuel — ça s'adonne que c'est des gens qui ont peut-être 50 ans — et tous les nouveaux employés...

M. Gobé: Auront un autre régime.

• (16 h 40) •

M. Magnan (André C.): ...ont un autre régime. Puis la raison pour laquelle on fait ça, c'est pour protéger les employés âgés. Puis, si on n'a pas le droit de faire ça, on va mettre tout le monde sur le même pied puis les employés âgés vont perdre. Et les jeunes aussi, parce que, la plupart du temps, quand on fait ça, les jeunes y gagnent, parce que le coût est arrangé comme ça. Alors, les jeunes, ça vaut moins, les âgés, ça vaut plus. Si, demain matin, on dit: Vous n'avez plus le droit de faire une clause grand-père pour les âgés puis on ramène tout ça comme ça, les jeunes gagnent puis les vieux perdent. Puis les jeunes vont avoir le temps de se reprendre en plus; les vieux n'auront pas le temps de se reprendre. On dit dans ce temps-là: Donnez-nous la possibilité, donc excluez du projet de loi, d'avoir des clauses grand-père. Ce qui nous préoccupait n'était pas possible à notre lecture, peut-être erronée ou maladroite.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, M. le Président. Merci. C'est une drôle de façon de voir les choses. La prospérité de l'entreprise demande des ajustements — d'accord? — l'entreprise n'a plus les moyens de maintenir le niveau de masse salariale qu'elle a, de maintenir les avantages sociaux pour l'ensemble de ses employés, et là on décide d'engager des gens à deuxième vitesse qu'on paie moins cher — c'est ce qu'on fait avec une clause orphelin — donc un salaire moindre, avantages sociaux moindres, conditions de travail moindres pour protéger le fonds de pension de ceux qui étaient là.

Mais, je m'excuse, l'entreprise va continuer à payer ses cotisations dans ce fonds de pension là avec les profits qui vont être générés en partie parce que des jeunes travailleurs ou des nouveaux travailleurs n'auront pas le même salaire que les autres. En d'autres termes, on demande aux jeunes de subventionner une partie du fonds de pension des anciens.

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan.

M. Magnan (André C.): Mais, M. le député, dans le moment, dans un régime à prestations déterminées, quand le coût des jeunes est là, puis le coût des vieux est là, qui pensez-vous, avec l'employeur, paie pour les vieux? Ce sont les jeunes. Ces régimes-là sont compliqués, ne font plus le poids dans bien des situations. La solution... Il n'y en a pas 34 familles, de régimes de retraite, il y a juste deux familles: on définit la prestation ou on définit la cotisation.

Alors, les entreprises s'en vont vers un régime où la cotisation est maintenant déterminée. Les jeunes en ont plus, d'avantages, ils en ont plus. Donnez-nous la liberté de faire ça mais pas au détriment des vieux. Donnez-nous l'option de la clause grand-père pour que, en plus qu'on en donne davantage aux jeunes, on puisse protéger les vieux. Comment peut-on être contre la vertu? Il ne s'agit pas d'en donner moins dans ces amendements-là.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Bien, protéger les vieux, je comprends, mais entre vous et moi on va les protéger de quoi? De la baisse de rentabilité de l'entreprise? Parce qu'on nous dit que, lorsqu'on utilise des clauses orphelin, c'est bien souvent parce que les entreprises sont en difficulté — d'accord? — qu'elles ont besoin de se rendre plus compétitives, parce qu'elles ont des masses salariales, des avantages sociaux, enfin même un encadrement des fois assez lourd. Et là le fardeau, hein, la lourdeur de tout ça ou le montant de tout ça font en sorte qu'elles ne sont plus compétitives. C'est ça qu'on nous a expliqué. Moi, c'est ce que je comprends généralement des situations dans lesquelles on amène ces clauses orphelin.

Il y a d'autres situations où ça va être parce qu'une entreprise, connaissant la recette, se dit: Je peux peut-être faire un peu plus d'argent, et peut être amenée à l'utiliser comme ça. Mais il semble que, me dit-on, ce n'est pas la règle. La règle est plutôt et souvent les entreprises qui sont moins compétitives.

À ce moment-là, si l'entreprise est moins compétitive, il est normal pour tout le monde d'avoir une baisse. C'est la moindre des choses. Le plus vieux comme le plus jeune, parce que le plus vieux l'a acquis, lui, dans la prospérité, dans le temps où c'était la prospérité ou son rapport de force était présent, ce qu'il a actuellement. Le moment où ces rapports de force et cette prospérité n'existent plus, bien, il n'y a pas de raison économique qui plaide pour qu'il garde le même niveau, que ce soit en termes de salaire et en termes de fonds de pension pour plus tard, parce qu'il y a une baisse de niveau qui est due à l'activité économique.

Alors, qu'est-ce qu'on fait? L'entreprise engage des jeunes, les paie moins cher pour permettre de garder les acquis, les vieux acquis. Je ne dis pas que c'est mauvais, là. Les gens, ils ont travaillé à une époque pour les avoir, dans le temps, mais ce temps-là n'existe plus. Cette situation-là n'existe plus. Alors, moi, il me semble que le fait d'engager des gens à des salaires moindres, à des

avantages sociaux moindres, de ne pas leur permettre de cotiser et d'avoir les mêmes fonds de pension que les autres est faire des classes de travailleurs à deux vitesses, premièrement.

Deuxièmement, on sait que de plus en plus les gens vont avoir en sorte de prendre en charge eux-mêmes bien souvent leur social. L'État se désengage de plus en plus. Et on est en train de préparer pour plus tard certainement des générations de gens qui auront beaucoup de difficultés peut-être à assumer leur vieillesse parce qu'on prend des décisions aujourd'hui pour ces travailleurs-là, qui vont faire en sorte de niveler vers le bas leurs conditions de travail pour protéger les acquis d'un groupe.

Mme Deschênes (Mireille): Si je peux me permettre...

Le Président (M. Lelièvre): Mme Deschênes.

Mme Deschênes (Mireille): Oui. Quand on parle de droits acquis des travailleurs actuels plus âgés et de, disons, la révolte des jeunes qui doivent subir des conditions de travail inférieures, il faut dire qu'en matière de régime de retraite c'est un financement à long terme. Les jeunes paient plus que leur part et financent les travailleurs âgés, mais eux-mêmes vont vieillir et eux-mêmes vont souhaiter que des générations prennent la relève pour continuer à assurer la santé financière du régime de retraite. C'est particulier par rapport aux conditions de travail.

En matière d'assurance, quand on fait un choix collectif d'avoir une assurance pour la santé, c'est clair que les gens en santé paient plus que leur part, mais c'est ça, le deal. C'est qu'on ne laisse pas les gens malades assumer 100 % des coûts et que les gens jeunes et en santé n'aient pas de frais. Alors, les jeunes en santé paient toujours plus que leur part, mais, si un jour eux tombent malades, et le jour où ils seront vieux, les jeunes paieront pour eux aussi. Alors, c'est une question de solidarité, d'interfinancement.

Quand on parle de régime de retraite, le type de modification qu'on voit, c'est... Bon, je peux vous donner un exemple bête, si demain matin le gouvernement dit: Le RREGOP, ça coûte trop cher, ça ne correspond plus aux besoins des employés; je ferme le RREGOP, sauf pour les employés actuels plus âgés parce qu'eux n'auront pas le temps de repenser leur stratégie de planification de la retraite, je le laisse pour ces gens-là, et, pour mes nouveaux employés, ça sera un REER collectif, l'argent que j'aurais mis dans le RREGOP pour eux, je le mets dans un REER collectif et je mets même plus que le coût que je mettais pour eux dans le RREGOP.

Si on ne peut pas faire ce changement-là parce qu'on dit, bon, c'est une disparité de traitement... Les jeunes ici, eux autres, n'auraient pas été désavantagés par un REER collectif; ils auraient même eu un avantage, parce que le gouvernement pourrait mettre un pourcentage dans le RREGOP, qui est plus élevé que le coût d'un jeune dans le RREGOP, parce qu'un jeune ça ne coûte rien dans

un régime de type RREGOP. Alors, c'est le nouvel employé plus âgé qui risque de protester. Alors, c'est quoi, le choix de l'employeur? C'est dire: Bien, je ne fais pas mon changement à cause du risque qu'un nouvel employé plus âgé conteste. Le changement aurait été avantageux pour les jeunes, et là l'employeur ne fait rien à cause d'une plainte possible d'un travailleur plus âgé. Alors, c'est un effet pervers du projet de loi.

Ou, l'autre alternative pour l'employeur, c'est dire: Bon, bien, je scrape tout, même pour mes employés actuels, et je ne protège pas mes employés plus âgés et plus proches de l'âge de la retraite. Et c'est là que nous avons des objections en termes d'éthique et d'équité, de ne pas prendre soin de cette clientèle-là, qui est proche, qui peut avoir des problèmes de santé, qui n'est plus assurable et à qui on avait fait des promesses tout au long de la carrière. Et là subitement, sans avantager les jeunes, on se trouve à pénaliser les employés qui sont dans cette catégorie d'âge là.

Alors, nous n'avons pas de problème moral avec les représentations que nous faisons ici, au contraire. Mais il faut les situer dans le contexte où on parle de régime de retraite et d'assurances collectives.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Je vous remercie. Écoutez, on pourrait en débattre, là, pendant le restant du temps, mais je crois que j'ai compris le point que vous vouliez faire. Pas forcément partager le principe, mais le point est certainement, sur un point de vue technique, très logique. Ce qui n'en fait pas d'après moi une réponse satisfaisante pour les jeunes — d'accord? — actuellement. Mais c'est un éclairage que vous nous donnez, et je crois qu'on doit vous remercier d'avoir pris la peine de venir nous donner cet éclairage. On n'avait pas vu ça.

Ce matin, on a eu des gens qui demandaient à ce que les avantages sociaux et tout ce qui vient avec, régimes de retraite, ne soient pas discriminés. Personne n'avait réagi encore à cette demande. Mais on a eu l'occasion... Je ne sais pas si, dans les autres mémoires qu'on doit avoir la semaine prochaine ou dans deux semaines, il y aura des réactions là-dessus. Ça va être à souhaiter. Ou on vient de lancer peut-être un nouveau côté du débat. Alors, je tiens à vous remercier de l'avoir fait et d'avoir pris le temps de venir nous l'expliquer. Merci.

• (16 h 50) •

Le Président (M. Lelièvre): M. Magnan, vous aviez des choses à rajouter.

M. Magnan (André C.): Bien, je voudrais simplement vous rassurer, M. le député?

Le Président (M. Lelièvre): Oui, le député de LaFontaine.

M. Magnan (André C.): M. le député de LaFontaine, simplement vous rassurer que, si je prenais

l'expression «clauses orphelin» — dont on a entendu parler peut-être davantage, je dirais, depuis sept, huit ans, là — dans les avantages sociaux, ça doit exister depuis 20, 25 ans. Ça ne devait pas être une situation qui faisait mal parce qu'on en aurait entendu parler avant. Et la raison pour laquelle ça a pu exister depuis 20, 25 ans puis qu'on n'en a jamais entendu parler puis qu'on souhaite que ce soit exclu du champ d'application de la loi, c'est que les nouveaux employés, dans les clauses orphelin, aujourd'hui, on ne leur a pas, à ma connaissance, retiré ou interdit les avantages sociaux.

Deuxièmement, ce qu'on faisait il y a 20, 25 ans puis ce qu'on fait encore aujourd'hui, règle générale, c'est d'améliorer le régime pour les jeunes et de protéger les plus âgés ou les plus anciens qui sont déjà là, qui ont peut-être 40, 50 ans, 15, 20 ans de service; c'est gagnant-gagnant. Et cette méthode-là, on s'en sert depuis une vingtaine d'années, 25 ans, quand on remodèle des régimes. Puis, si on n'en a pas entendu parler, c'est peut-être parce que c'est justement que ça fait bien ce que ça doit faire: ça avantage généralement les jeunes et ça protège les vieux.

Parce que, rendu à 50 ans, 55 ans, quand on amende mon régime de retraite, je n'ai plus le temps de me reprendre. C'est ça qui est le danger. Parce que, à 55 ans, 1 000 \$ de rentes, dans 10 ans, quand j'aurai 65 ans, ça vaut 5 000 \$. Bien, dans 10 ans, si je veux me ramasser 20 000 \$, bon an, mal an, il faudrait que j'aie ramassé 200 000 \$. En 10 ans, je ne suis pas capable de ramasser ça. Mais, dans un régime à prestations déterminées fondé sur le salaire final, c'est là où ça prend toute sa valeur, puis, si vous m'enlevez ça, je n'ai pas le temps de me reprendre.

Alors, quand on modifie les régimes, on protège ces gens-là — on les protège — puis on protège les jeunes, on leur en donne généralement plus que ce qu'ils avaient, parce que ça ne vaut rien, le régime à prestations déterminées, pour les jeunes; il ne faut pas se conter d'histoires, ça ne coûte rien. Je m'excuse, M. le Président, j'adore ça me laisser emporter.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Magnan, nous avons encore 10 secondes sur le temps du député de LaFontaine, et je voudrais...

M. Gobé: Peut-être en terminant dire que nous avons été, nous les députés...

Le Président (M. Lelièvre): Il vous reste trois secondes. Ha, ha, ha!

M. Gobé: Oui, justement. Les députés... Moi, je suis arrivé en 1985 et, lorsque j'ai été élu, en 1987...

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. le...

M. Gobé: ...les députés ont voté une nouvelle législation qui faisait que les anciens avaient un fonds de pension déterminé et que les nouveaux avaient un nouveau fonds de pension plus bas.

Le Président (M. Lelièvre): Alors...

M. Magnan (André C.): À cause de l'âge, vous êtes gagnant. Bon.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, M. Magnan, Mme Deschênes, au nom de la commission, je vous remercie beaucoup d'être venus faire les observations qu'on a entendues. J'inviterais Mme Louise Bernier à prendre place, et nous allons suspendre pour quelques minutes.

(Suspension de la séance à 16 h 53)

(Reprise à 17 h 1)

Le Président (M. Lelièvre): La commission reprend ses travaux. Alors, Mme Bernier, au nom des membres de cette commission je vous souhaite la bienvenue et je vous inviterais à présenter vos observations, tout en vous rappelant que vous disposez d'un temps de 20 minutes. Par la suite, il y aura une période d'échanges entre l'équipe ministérielle et l'opposition.

Mme Louise Bernier

Mme Bernier (Louise): Merci. Alors, j'aimerais remercier ici l'Assemblée nationale de cette invitation et puis en profiter pour souligner notre appréciation quant à la tenue de la commission parlementaire pour le projet de loi visant à contrer les clauses orphelin.

Alors, ma présentation, pour une meilleure compréhension, se fera selon un ordre chronologique. L'année dernière nous avons fait une présentation concernant un mémoire sur les clauses orphelin et puis notre interprétation. Alors, nous allons donc vous reculer dans le temps un petit peu et revenir avec tout ce qui s'est passé jusqu'à cette commission-là, présente ici.

Bonjour à tous, Mmes, MM. les députés, Mme la ministre. *Être ou ne pas être*, c'est le titre du mémoire. Suis-je ou ne suis-je pas? J'aimerais ne pas avoir à travailler pour vivre mais vivre seulement pour vivre. Est-il possible de seulement être? C'est le cri d'alarme de l'an passé que les faux occasionnels agents de la paix en services correctionnels ont envoyé à la dernière commission parlementaire. Ce sont les questions que se pose quotidiennement un employé occasionnel sur appel. C'est donc avec un éclairage judicieux, une conscience collective que je vous soumets mes vues, espérant qu'à la lumière de celles-ci le gouvernement saura reconnaître ses responsabilités comme employeur et maître d'oeuvre en prêchant par l'exemple à contrer toute forme de clauses orphelin au sein de la fonction publique.

À Québec, le 25 août 1998, un groupe d'une cinquantaine d'agents de la paix en services correctionnels ont assisté à la présentation du mémoire *Les orphelins de la paix* par deux de leurs collègues de travail. Madame était ici présente et moi-même. Le ministre à l'époque était M. Matthias Rioux.

Dans un premier temps, nous avons fait état de notre situation précaire comme employés occasionnels au sein des services correctionnels en démontrant à quel niveau les agents ont été touchés par les clauses orphelin dans leur convention collective. En voici quelques conditions de travail: alors, sur appel 24 heures sur 24; disponibilité sur les trois corps de travail; sans congés ni avantages sociaux autre qu'une compensation salariale; sans garantie d'heures travaillées; sans vacances reconnues; sans reconnaissance des expériences acquises au sein du service; et le partage des heures de travail par le favoritisme.

Nous avons décrit les tendances de disparité avec les collègues de travail et les employés permanent et signifié à quel point celles-ci engendraient diverses formes de harcèlement tout à fait subtiles, d'abus de pouvoir, de menaces de congédiement, n'ayant que fort peu de protection au plan de la convention collective.

Ce portrait découlant du statut d'employé occasionnel a permis de caractériser la première clause orphelin à laquelle nous avons été soumis pour près de 15 ans. C'est ça, le problème des faux occasionnels dans la fonction publique.

D'une deuxième part, on a fait état aux députés en place de la problématique créée par la tenue d'une nouvelle entente de principe survenue lors des dernières négociations publiques. Étant touchée à nouveau par une autre forme de clause orphelin, cette entente faisait en sorte que les agents occasionnels devaient changer de statut pour devenir des temps-partiels sur appel. Ces nouvelles modifications ont entraîné à nouveau des disparités de traitement.

Alors, je vous ramène à la page 5. Je ne nommerai pas toutes les disparités de traitement de chacun des écarts, mais simplement pour vous faire voir les changements qui ont été apportés au niveau de la convention collective concernant certains points au niveau du traitement des tâches.

À mentionner que le statut temps partiel actuel sur appel nous fait constater qu'il y a toujours du favoritisme au niveau de la répartition des heures à travailler, parce que la considération d'un employé temps partiel sur appel est à ce moment-là la garantie de 16 heures-semaine, mais le maintien de l'appel quotidien est toujours effectif. Donc, on peut encore facilement, pour quelque raison que ce soit, boudier un employé tout simplement parce qu'il n'est pas aimé ou considéré ou critiqué, l'oublier quelque temps chez lui et éviter de le faire travailler. Donc, on voit des disparités genre 32 heures-période contrairement à un autre employé temps partiel qui a le même statut d'emploi, qui, lui, va faire 100, 180 heures dans une période.

Tous ces changements-là négociés originaient de la demande de M. Lucien Bouchard d'effectuer une compression salariale au sein de sa fonction publique de l'ordre de 6 %. Seuls les employés à statut occasionnel au sein des services correctionnels ont dû assumer la totalité de la compression salariale en subissant une perte de près de 12 %.

La disparité de traitement et le malaise social se sont accrues entre ces deux classes d'employés, les uns

étant favorisés au détriment des autres. Depuis l'application de cette nouvelle entente, le malaise social n'a cessé de croître. Entre les murs de la détention, c'est la loi du silence, chacun devant accepter son sort. À travail égal, salaire égal, ce principe si longtemps maintenu est devenu chose du passé pour nous.

À la commission, M. Rioux nous avait dit que notre problème que nous vivions, c'était un problème de reconnaissance au sein de notre famille. Nous lui avons répondu dans l'affirmative l'année passée, en précisant que cette situation relevait aussi de l'employeur qui est notre père, le gouvernement, notre père de famille. Alors, c'est la raison de notre présence à nouveau cette année ici.

L'ensemble des députés à cette commission ont été particulièrement surpris et choqués de notre situation au travail si précaire. On ne croyait pas qu'en 1998 il puisse y avoir autant de disparités de traitement dans un même milieu. Mario Dumont a qualifié notre présentation de très étoffée et de convaincante et nous a félicités d'avoir eu le courage et l'ardeur de nous être présentés au salon rouge.

À la clôture de la commission parlementaire, le ministre du Travail s'est dit prêt à légiférer en l'exprimant de cette façon: Légiférer, certes, mais comment?

Au lendemain de notre présentation, malgré l'accueil chaleureux qui nous a semblé très réceptif, nous avons reçu l'information confirmant la signature d'un décret imposant l'application immédiate des conditions de travail pour la nouvelle entente de principe, celle-là même qui avait scandalisé cette dite commission parlementaire la journée précédente.

Alors que nous étions tous fiers d'avoir fait la présentation et enfin dit des choses qui ne se sont jamais dites, un immense sentiment d'incompréhension, de trahison, pour nous a fait chavirer l'espoir d'une plus grande justice et semé le doute dans nos esprits au niveau de la confiance.

• (17 h 10) •

Par la suite, le processus de changement s'est rapidement enclenché au ministère. Les agents de la paix occasionnels ont été nommés temps-partiels. Selon notre représentant syndical, le recrutement du personnel temps partiel est devenu difficile même depuis. Les nouveaux employés trouvent leurs conditions de travail trop difficiles pour demeurer en poste. Plusieurs quittent le service après même seulement quelques mois. La nouvelle échelle salariale ne représente plus du tout le même attrait, et les conditions de travail sont jugées trop exigeantes pour des nouveaux qui arrivent de l'extérieur, qui n'ont jamais vu ou connu la vie en détention.

À mentionner que, lors de l'embauche comme temps-partiels, les agents occasionnels entre trois et 15 ans d'années de service doivent en plus subir une période de probation d'un an, et ce, malgré les expériences accumulées au fil des ans. Cette dernière probation permettra au gestionnaire de réprouver ou remercier un agent ne répondant pas aux attentes, même s'il a accumulé de bonnes années de service en milieu correctionnel comme occasionnel. Pendant toute l'année, ces agents se retrouvent donc à la merci et au bon vouloir de l'employeur.

Mme Côté (Annie): La problématique soulevée par le congédiement des 33 employés de Rivière-des-Prairies en mars dernier. Pour les agents de la paix en service correctionnel, le malaise face à ce congédiement est très grand.

Le Président (M. Lelièvre): Excusez-moi, madame. Pourriez-vous vous identifier, s'il vous plaît, pour les fins de l'enregistrement?

Mme Côté (Annie): Excusez. Je suis Annie Côté, ex-agente des services correctionnels.

Le Président (M. Lelièvre): Très bien. Merci.

Mme Côté (Annie): Comme vous le savez sans doute, les outils de travail que possèdent les agents en détention sont la sécurité et le travail d'équipe, leur permettant ainsi d'utiliser des méthodes d'intervention efficaces. Le samedi matin du conflit, le personnel requis pour le travail se trouvait en nombre restreint. Leur décision de ne pas ouvrir les portes était essentiellement attribuable au risque de ne pouvoir intervenir si une situation d'urgence se présentait, mettant en péril autant leur vie que la vie des prévenus. Leur geste était noble en soi; il se voulait préventif et sécuritaire. De plus, il signifiait leur désapprobation à travailler en nombre aussi restreint que le personnel de nuit tout en effectuant l'ouverture des portes.

Malgré leurs conditions de travail difficiles, la précarité de leur statut et le niveau de dangerosité de leur travail, ces employés ont toujours été fidèles à leurs tâches. Force est de constater que la commande devait être vraiment lourde de conséquences et jugée dangereuse pour faire ce refus.

Le Président (M. Lelièvre): Excusez-moi. Écoutez, on avait reçu un mémoire de Mme Bernier, mais on n'a pas reçu votre document, et je ne pense pas que vous étiez inscrite, parce que là vous parlez d'un autre sujet que les clauses orphelin...

Mme Côté (Annie): Non. O.K.

Le Président (M. Lelièvre): ...dites orphelin ou les traitements différents.

Mme Côté (Annie): La seule chose que je voulais amener par cela, c'était le fait que c'étaient encore 28 emplois temps partiel qui avaient été congédiés. C'était dans le cadre de la probation. Mais, si c'était trop, c'est beau.

Le Président (M. Lelièvre): Je comprends, mais ça ne fait pas partie du projet de loi à l'étude. C'est un sujet complètement distinct qui peut-être va se traiter dans un autre forum, mais ce n'est pas ici le bon forum pour discuter de ça. Nous, on étudie présentement le projet de loi n° 67 qui traite des conditions de travail et à ce

moment-là qui modifie la Loi sur les normes du travail. Donc, je voudrais bien vous entendre, mais ce n'est pas l'objet de notre commission.

Mme Côté (Annie): Ça, je le comprends très bien, puis ce n'était pas dans ce sens-là qu'on voulait l'expliquer. C'était dans le sens d'une probation, que des gens qui ont 10, 15 ans de service ont dû faire des probations. Puis si on continue à élargir, à prendre trop de temps avant de légiférer, bien, il va y avoir d'autres emplois de perdus au niveau des temps-partiels et des occasionnels tôt ou tard. C'était juste à ce niveau-là, mais...

M. Gobé: M. le Président, je pense que les gens viennent témoigner devant nous puis c'est à leur manière à eux. Ils ne sont pas habitués comme nous, rompus à tout ça, là, ces règlements, ces manières de faire. Ils ont 20 minutes, qu'on leur laisse donc expliquer leur affaire pendant 20 minutes, à leur manière, puis chacun ici aura la conclusion qui s'impose du témoignage. Ne pas tomber dans la procédure. On a enfin une journée en plus, ils ont attendu longtemps. Puis ce n'est pas facile être ici en avant, hein?

Le Président (M. Lelièvre): Écoutez. Moi, j'ai à gérer ça ici. Je constate que ça ne porte pas sur le sujet, sauf qu'il y a un aspect que madame nous dit: Oui, ça fait partie de nos préoccupations, c'est la question des occasionnels puis qui sont occasionnels trop longtemps. Là-dessus je pense que le message est passé. Je ne sais pas si vous avez d'autre chose à rajouter là-dessus.

Mme Côté (Annie): C'est beau. Je vais laisser ma consœur continuer.

Mme Bernier (Louise): Ce temps d'arrêt était pour permettre à Annie d'exprimer les déboires d'une probation alors qu'elle a personnellement travaillé au sein du service correctionnel pour près de 10 années de service comme employée occasionnelle. Et pour des raisons de structure, des raisons de... Il y a eu un conflit à son milieu de travail, et puis à ce moment-là elle a été dans une situation très difficile. Il y a eu des mouvements, et puis elle a été obligée de suivre les mouvements, et elle a été congédiée ainsi que 33 personnes. Il y a aussi 28 autres employés occasionnels temps partiel, maintenant devenus temps partiel, qui étaient en probation qui ont été congédiés avec elle, 28 sur 33. Alors, je pense que c'est important de le mentionner.

Or, de plus, lors de la campagne électorale, M. Bouchard a fait un discours à l'Université Laval promettant d'abolir le gel des échelons des jeunes enseignants et de s'occuper du problème des faux occasionnels au gouvernement. M. Jacques Léonard aussi a de plus promis de régler le sort des occasionnels de cinq années de service et plus.

Depuis peu — je suis à la page 10, pour ceux qui suivent dans le document — différentes études ont

démontré que la venue des clauses orphelin dans les conventions collectives n'est pas seulement attribuable à un contexte d'ordre économique. Elles étaient aussi engendrées pour protéger les acquis des travailleurs déjà en place. Le tout a largement contribué à susciter le fameux débat de conflits intergénérationnels. D'autres études nous révèlent le niveau d'appauvrissement des jeunes, de l'élargissement des emplois précaires, des emplois autonomes, du peu de place réservée aux jeunes pour des emplois de qualité.

Dans un autre ordre d'idées, M. Décarie, chroniqueur pour *Le Journal de Montréal*, nous éclaire cette semaine avec une nouvelle approche. Il nous fait part d'une nouvelle étude réalisée par le groupe Aon et Banque Royale rappelant à l'employeur de considérer l'importance de relativiser les exigences du travail en fonction de la vie privée des employés. Cette chronique vient démontrer que le personnel en place se sent plus en confiance et plus satisfait et engagé lorsque l'employeur reconnaît que le travail n'est pas un seul élément dans la vie d'un individu. La reconnaissance des priorités de la vie personnelle et familiale d'un employé arrive au premier rang autant sur la croissance personnelle que sur la croissance de l'entreprise. En les respectant dans toute leur entité, les employés en deviendront plus satisfaits et engagés au travail. Il ajoute également que l'insécurité et la précarité dans l'emploi affectent l'intégrité et la vie personnelle de l'employée, puisque celle-ci se voit contrainte de mettre en premier plan le travail dans sa vie. Le chroniqueur vient donc à la conclusion que les employeurs gagnent à rendre la qualité de vie au travail plus facile.

Une autre étude, Conference Board, apporte un éclairage nouveau sur le débat actuel. Elle précise que les coûts reliés au stress au travail entraînent des pertes de plus 27 000 000 000 \$ annuellement au Canada. Les conflits découlant des obligations professionnelles et personnelles trop exigeantes augmentent la pression à un point tel qu'elle devient insupportable. L'étude Aon vient donc nous dire qu'il n'en coûterait que peu à l'employeur de corriger des incon vénients.

Au plan syndical, ces clauses ne devraient pas exister, puisque leur aspect discriminatoire permet l'embauche d'emplois précaires, encourage de multiples statuts parmi les employés qui exercent pourtant le même travail. La partie syndicale explique qu'avant l'instauration du statut occasionnel, en 1983, le climat au travail était beaucoup plus serein, le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe étaient beaucoup plus développés.

Et pour nous les clauses orphelin, par l'inéquité qu'elles provoquent, sont une source de stress trop importante pour en négliger les conséquences. Ce qui nous semble difficile à assumer, c'est non seulement la perte salariale — parce que de l'argent, c'est de l'argent; on peut toujours s'accommoder, on peut trouver un autre travail — mais c'est surtout d'avoir sapé des acquis si chèrement gagnés au fil des ans. Et c'est à ce niveau-là que doit se manifester fermement la volonté de légiférer pour éliminer une fois pour toutes la problématique des faux occasionnels ainsi que des clauses orphelin.

En fonction de notre convention collective, le nouveau projet de loi n° 67 ne présente aucun changement dans l'immédiat pour nous, puisqu'il ne sera effectif que dans trois ans. Entre-temps, les négociations du secteur public; le gouvernement, de concert avec notre syndicat, pourra-négocier à nouveau de toutes nouvelles clauses tout aussi discriminatoires qui perpétueront la disparité.

• (17 h 20) •

Pour ces raisons, je suggère donc à cette commission de revoir le projet de loi en modifiant sa date d'application lors de tout renouvellement de la convention collective. Contrairement à donner un délai de trois ans, bien, aussitôt qu'il y a un renouvellement, à ce moment-là éliminer la possibilité d'inclure des clauses orphelin. J'appuie sans condition l'interprétation du projet de loi contre les clauses orphelin présentée par le groupe Force Jeunesse.

Les années quatre-vingt, quatre-vingt-dix ont été marquées par des modèles philosophiques basés sur l'importance du moi, de la réussite sociale, l'individualisme. Espérons que la venue de l'an 2000 marquera le début d'une plus grande conscience collective dans notre société modèle qu'est le Québec. Comme le chemin de fer a besoin de deux rails pour mieux avancer, les jeunes ont besoin de se fixer une place auprès des autres pour cheminer. Notre avenir est garant du passé et du présent, et, sans l'autre, nous ne pouvons l'assurer. Entrepreneurs et apportons une approche plus humaine et collective dans nos milieux de travail. Comme agent de la paix, dois-je me poser encore la même question qui hantait Hamlet dans William Shakespeare: Être ou ne pas être?

Le Président (M. Lelièvre): Mme Bernier, je vous remercie. Maintenant, nous allons procéder à la période d'échanges. Et j'inviterais Mme la ministre à débiter.

Mme Lemieux: Alors, Mme Bernier, merci. Je sais que ce n'est pas évident. Votre métier, c'est être agente correctionnelle, ce n'est pas d'écrire des mémoires...

Mme Bernier (Louise): Non.

Mme Lemieux: ...mais vous l'avez fait. Puis je pense que c'est important qu'on ait des préoccupations concrètes. Vous avez dit au début de votre intervention: J'aimerais bien ne pas avoir à travailler pour vivre. Moi aussi. Mais il faut gagner notre vie...

Mme Bernier (Louise): Oui, c'est sûr.

Mme Lemieux: ...c'est une règle de base dans notre société. Vous êtes beaucoup revenue sur la commission parlementaire de l'année passée. Évidemment, il y a beaucoup de choses qui se sont passées depuis. Je ne veux pas revenir, là... Bon, je sais que, visiblement, l'an passé, il y a eu une période critique dans les négociations de vos conditions de travail. Visiblement, votre syndicat a accepté des choses avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord. C'est ce que je comprends. Bon, c'est sûr, moi,

je regarde un petit peu, là, il y a peut-être des choses avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord, mais je vois bien qu'il y a aussi... Je sens — peut-être que je me trompe — qu'il y a eu des efforts d'essayer de régulariser des emplois qui étaient très chambranlants. Bon. Mais je ne repasserai pas à travers tout ça, là, parce qu'on pourrait discuter longtemps.

Vous avez donné l'exemple de la probation. À ce que je sache, c'est une règle de la Loi de la fonction publique, la probation, pour tout le monde. Mais évidemment je n'ai pas toute l'information pour décortiquer tout ça. Je vous dirais que... On a un projet de loi, vous le savez, sous les yeux; le gouvernement va se conformer à sa loi. D'ailleurs, dans les offres patronales... Vous savez qu'on entre, là, on est dans une période de négociations; le gouvernement a déposé des offres patronales, et elles ne contiennent pas des clauses orphelin. Et on se conforme à la loi, à l'esprit du projet de loi que nous débattons aujourd'hui, et, s'il s'avérait qu'il y ait des conditions qui ne respectent pas cette loi-là, bien, le gouvernement est un employeur comme les autres, il faudra qu'il corrige ce qu'il y a à corriger. Mais je ne suis pas en mesure de statuer là-dessus, là, dans votre cas en particulier.

Mais je voudrais quand même partager avec vous une réflexion. Peut-être que vous allez trouver mon exemple un peu simpliste, mais c'est un peu ça. Parce que vous dites à un moment donné: Ces changements originaient de la demande de M. Bouchard d'effectuer une compression salariale de 6 %. Je voudrais un peu voir comment vous voyez ça, parce que j'ai vu que vous avez passé un petit bout de l'après-midi avec nous.

On a eu des cas intéressants ces deux derniers jours, des cas très, très concrets. Je pense que vous avez dû entendre parler... Par exemple dans les marchés d'alimentation, c'est un secteur qui est très, très, très, très compétitif, et le moins qu'il y a un gros joueur, entre guillemets, qui arrive dans un même quartier ça menace presque des fois de fermeture, ce n'est pas des blagues, donc de perte d'emplois. Et je pense qu'on a assez de situations concrètes pour savoir... Des fois, on peut se dire: Ah, il y en a qui charrient, mais dans certains cas on ne charrie pas, c'est vraiment ça, l'enjeu.

Alors, je vais un peu partager cette image-là. Quand on a un budget, on a un budget familial, on a des adolescents qui grandissent, puis des fois il y a des changements au niveau de nos revenus. On en a moins, il y en a un qui tombe malade, qui travaille moins, etc., ou, au niveau de nos dépenses, des dépenses non prévues. Et ce n'est pas vrai qu'on peut toujours donner ce qu'on a donné à l'autre, puis des fois on est obligé de revoir les règles du jeu.

C'est un peu ça dont on a beaucoup discuté ces trois derniers jours. Il y a des fois des entreprises — puis c'est vrai aussi pour des grandes institutions publiques — qu'en cours de route les revenus changent, les dépenses changent, mais, là, on ne peut pas juste augmenter nos dépenses. Ça fait que c'est un petit peu ça qu'on a, le défi. Puis c'est vrai, vous avez raison de dire — c'est pour ça qu'on dépose un projet de loi: Il ne

faudrait pas que ces changements-là soient tous portés par le même monde. Hein, c'est ça, le défi. Mais en même temps ce n'est pas simple non plus. Reconnaissez-vous ça?

Mme Bernier (Louise): Je suis très consciente que dans le cadre de compressions salariales ce n'est pas simple, la commande. Puis je ne mets en doute là-dessus personne. Ce n'est pas facile de dire: Il faut comprimer. Moi-même, je suis mère de famille et puis j'ai eu des adolescents, moi aussi. J'ai vécu des difficultés, et tout ça. Je comprends tout ça. Mais dans une même famille on se tient. Le papa est toujours là. Le père de famille est toujours là pour dire: Ce n'est pas grave; on a un coup dur, on va l'assumer ensemble, chacun va faire sa part d'efforts.

Mais là-dedans, la problématique, c'est... Le sentiment qu'on a, c'est d'avoir été ciblés, parce qu'on parle d'une perte salariale de 12 % mais ce n'est pas grave, c'est juste de l'argent, ça. On parle d'une perte salariale de 12 % pour les employés précaires, alors qu'il n'y a pas eu de perte pour les employés permanents. Alors, c'est nous qui avons fait les frais de la compression salariale à ce niveau-là.

En plus de ça, il y avait des conditions de travail au niveau du traitement, ce qui faisait qu'en changeant de statut il y a eu des changements au niveau du travail. Alors, antérieurement on travaillait huit heures, ensuite il y avait du temps supplémentaire. Maintenant, il y a des employés temps partiel qui doivent travailler 12 heures à taux régulier alors qu'il y a des employés réguliers qui travaillent seulement huit heures puis, pour quelque autre raison que ce soit, pour une urgence, ils doivent rester, ils sont payés à temps et demi.

Alors, c'est différentes formes de disparité qui ont agrandi la problématique. C'est pour ça que ça devient pas facile à vivre dans un même milieu de travail, parce que le stress, concernant un agent de la paix en détention, est le même pour peu importe un employé permanent régulier comme un employé occasionnel. On vit les mêmes situations, mais en plus on a le stress personnel comme employé occasionnel sur appel de répondre rapidement à une commande alors qu'on... On est des êtres humains, là. On a des enfants de placés à la garderie. Rapidement, on doit travailler, se déplacer puis se rendre au travail; or, c'est ça qui fait que c'est difficile un petit peu.

Je voulais revenir sur la période probatoire. Je voulais juste vous rappeler, Mme la ministre, que des employés occasionnels, il y en a qui ont acquis 10 ans, 12 ans, 15 ans d'années de service. C'est sérieux. Ils ont travaillé à tous les jours qu'on les a appelés. Ils ont travaillé régulièrement pendant toutes ces années-là, et, parce qu'on change un statut, on ne reconnaît pas leurs acquis et on les remet dans une période probatoire. C'est une attrape. C'est difficile à supporter comme employé qui a travaillé pendant tant d'années au sein du ministère et qui se retrouve comme ça coincé pour une période probatoire parce que tout d'un coup on ne reconnaît pas le travail qu'il a fait pendant ces années-là. C'est ça qui est difficile en plus à assumer.

Puis la raison de la présence de Mme Côté, c'est que l'année dernière elle était avec moi pour présenter le mémoire *Les orphelins de la paix*. Elle a fait la présentation avec moi. Je l'ai invitée personnellement à venir pour parler de son expérience justement sur sa raison de sa probation. Elle-même, elle avait 10 années de service. C'est une mère de famille de deux jeunes enfants. Elle a trouvé ça difficile de vivre cette situation-là, puis c'est à cause de cette période probatoire là.

• (17 h 30) •

Le problème de la non-reconnaissance. Oui, c'est vrai qu'on a un problème de non-reconnaissance quand on est des employés occasionnels, mais on souffre de ça aussi intérieurement, parce que c'est notre vie aussi qui risque de se chambarder à cause des conditions semblables, alors qu'on est des employés expérimentés, en réalité. Je voulais vous revenir là-dessus.

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

M. Jutras: Oui, bien, on comprend mieux maintenant la pertinence de l'intervention de Mme Côté, là. Tantôt, on est resté surpris. On se disait: Bien, qu'est-ce que ça vient faire, ça là, dans le décor. Mais je comprends que Mme Côté, donc, a été occasionnelle durant plusieurs années. Pour acquérir la permanence, elle s'est retrouvée en période probatoire, et c'est durant sa période probatoire que sont survenus les événements du samedi matin.

Une voix: Oui.

M. Jutras: Ce qui a entraîné un congédiement. On comprend mieux maintenant quelle était la pertinence de cette intervention-là.

Moi, j'ai deux, trois questions, rapidement. Tantôt, vous nous disiez que... Vous parliez de l'inégalité d'heures de travail pour certains employés. Vous parliez de 160 pour certains puis de 20 à 30 pour d'autres. Et je comprends que vous êtes sur appel, que vous êtes des temps partiel sur appel. Je dois comprendre donc que, dans votre convention collective, il y a une entière discrétion pour l'employeur d'appeler qui il veut. Vous n'avez pas, comme on voit dans d'autres conventions collectives... il doit suivre un ordre, là, pour appeler les gens?

Mme Bernier (Louise): Normalement, c'est supposé d'être équitable. Je pense que, pour l'ensemble, c'est à peu près équitable. Mais on voit des écarts, des écarts flagrants, genre: un gestionnaire désire éprouver une personne, pour quelque raison que ce soit, soit que la personne n'ait pas voulu rentrer une journée et puis on veut la pénaliser un peu, donc on ne l'appelle pas la journée suivante; l'autre journée, elle est non requise, donc on ne l'appelle pas non plus; puis là vient la fin de semaine, bien, on est requis à toutes les fins de semaine, donc la personne rentre; et se retrouve lundi, bien, on n'a

pas besoin d'elle, donc on ne l'appelle pas. Donc, elle se retrouve, à cause de toutes sortes de considérations, avec, bon, une fin de période de travail de 32 heures. Celle que, je veux dire, le gouvernement nous a promis, c'est notre 16 heures par semaine. Donc, une période complète de travail, ça fait 32 heures. On lui donne le minimum. Alors que d'autres, qui répondent à tous les appels, sur tous les corps de travail, et puis pour des raisons aussi de surtemps ou d'urgence l'organisation a besoin de les rappeler au travail, peuvent à ce moment-là cumuler un nombre d'heures effrayant, puis même se permettre de faire du surtemps, alors que l'autre, elle va avoir de la difficulté à avoir ses heures.

Alors, l'inéquité existe encore; comme occasionnels, nous, on l'a vécue pendant plusieurs années. On ne pouvait pas rien dire. Mais, comme temps partiel, on s'attendait à avoir un équilibre, parce que l'expérience cumulée au fil du temps est supposée de compter, en bout de ligne, au niveau de l'ancienneté. Là, on joue, là. Pour toutes sortes de raisons, on joue avec ça aussi. C'est délicat.

M. Jutras: Alors, vous viviez...

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

M. Jutras: Vous viviez la problématique des occasionnels. La problématique des occasionnels, on a pris l'engagement de la régler dans le cadre de la présente négociation de convention collective avec les employés du secteur public, entre autres pour ceux qui sont occasionnels depuis cinq ans et plus. Le processus de négociation est en cours. On verra ce qu'il donnera, mais, en tout cas, c'est la position de notre côté. Alors donc, il y a un message d'espoir là-dedans.

Mais, par ailleurs aussi, ce qu'il faut dire, c'est que ce que vous vivez présentement, c'est conformément à une entente que votre syndicat a accepté. Moi, ce que je dis... Tu sais, pour danser le tango, il faut être deux. Une entente, ça se signe à deux. Un contrat, ça se signe à deux. Puis ce n'est pas vrai que ça se signe avec le revolver sur la tempe. Ça se signe peut-être dans un contexte difficile, oui, mais chacune des parties y a consenti, à ça. Alors, c'est un problème que vous avez, finalement, au niveau de la représentation syndicale chez vous.

Mme Bernier (Louise): Mais nécessairement. Si on regarde la représentation syndicale... Nous sommes des employés occasionnels, donc nous payons une cotisation syndicale. Mais, sur le plan de la convention collective, l'employé occasionnel n'était pas protégé ou peu protégé. Alors, c'est sûr que, lors de négociations... Je comprends l'employeur et le syndicat, ils veulent protéger les acquis des employés qui sont permanents pour qu'il y ait une base. Alors, où ils vont se pencher? C'est certain que les employés occasionnels qui, eux, ont très peu d'articles de la convention qui les protègent, ils ne pourront pas dire

grand-chose. En tout cas, ils vont être mal placés. Puis ils sont en minorité aussi, là. Je veux dire, ce n'est pas facile de dire: On va aller dire à notre syndicat que ça ne marche pas puis... Bien, on est en minorité puis on est précaire aussi. Parce que, comme employé occasionnel, si tu parles trop, c'est dangereux aussi. Ça fait que, je veux dire, c'est tout ce climat-là qui fait que...

Bon. La reconnaissance, c'est vrai qu'on ne l'a pas. On ne l'a pas au niveau de notre syndicat; comme employés occasionnels, on ne l'avait pas, parce qu'on était peu protégés; puis là, au niveau du gouvernement, qui est notre employeur, comme employés occasionnels, on n'avait, aussi, pas la possibilité d'accéder à un statut permanent.

M. Jutras: Merci.

Le Président (M. Lelièvre): Si vous permettez, M. le député de LaFontaine, j'ai une question d'éclaircissement.

Mme Bernier (Louise): Oui.

Le Président (M. Lelièvre): L'expérience que vous aviez acquise, elle n'a pas été transférée, on ne l'a pas prise du tout en compte, sous aucune manière?

Mme Bernier (Louise): Il y a eu une entente de signée, je crois, en attendant le renouvellement d'une autre convention collective, à l'effet que, temporairement, on retiendrait les acquis au niveau des heures cumulées, si vous voulez, comme employés occasionnels, qui s'additionneraient avec la reprise à zéro — du statut temps partiel — des heures, qui feraient comme un cumul. Il y a une entente qui a été signée temporairement. Je ne sais pas si cette entente-là va tomber prochainement ou si elle va demeurer jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective. Je n'ai aucune idée là-dessus. Il faudrait en parler à notre représentant syndical. Je ne le sais pas, moi.

Le Président (M. Lelièvre): Puis une dernière question: Est-ce qu'on en a tenu compte dans l'établissement de la rémunération?

Mme Bernier (Louise): Concernant la répartition des heures travaillées? Est-ce que vous voulez me dire que, par ancienneté, ils devraient travailler plus?

Le Président (M. Lelièvre): Oui, antérieurement, quand vous étiez occasionnels. La période où vous étiez occasionnels, par rapport à où vous deveniez temps partiel, est-ce qu'on a tenu compte des heures travaillées antérieurement, après que vous ayez passé le concours et que vous ayez commencé à travailler?

Mme Bernier (Louise): Bien, ça fait allusion un petit peu à l'entente de principe. C'est certain que, parmi l'entente de principe, il y a eu l'ajout de cinq échelons, si

vous voulez, additionnels. Et on a reconnu à l'employé occasionnel l'équivalent de cinq échelons pour l'atteinte maximale des échelons antérieurs. Ils l'ont remis à l'échelon 5 de la nouvelle échelle qui était agrandie, qui était jusqu'à 10, alors que l'employé permanent, lui, a été placé tout de suite à l'échelon 10. Donc, c'est certain qu'un employé occasionnel qui avait 10 ans de service s'est retrouvé à l'échelon 5, donc perdait 12 % de son salaire. Puis, finalement, il y a eu entente entre les deux, aux niveaux syndical et patronal, je pense, pour ajouter un échelon supplémentaire, pour éliminer un petit peu, parce qu'il y avait une grande disparité de traitement. Alors, pour moi personnellement, qui étais à l'échelon maximal comme occasionnelle, j'ai perdu trois échelons, j'ai été placée tout de suite à l'échelon 6.

Le Président (M. Lelièvre): Je vous remercie beaucoup. M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: Oui, merci. Mesdames, bonjour. Je pourrais dire que ça me fait plaisir de vous voir, mais je préférerais que vous ne soyez pas là puis que vous ayez gagné votre point. Quand on lit votre mémoire, à la page 6, madame, on ne peut pas faire autrement que d'avoir un peu d'amertume au fond de nous-mêmes, comme députés.

Je vais reprendre un peu, là, ce que vous dites: «L'ensemble des députés ont été particulièrement surpris de notre situation au travail, si précaire. Ils ne croyaient pas qu'en 1998 il puisse y avoir autant de disparités de traitement. M. Dumont a qualifié notre présentation de très étoffée...» En tout cas. «À la clôture de la commission parlementaire, le ministre du Travail s'est dit prêt à légiférer en ajoutant l'importance de clarifier la définition du terme.» Bon. Au départ, ça semble pas mal, mais là, quand on arrive... «Au lendemain de notre présentation, malgré l'accueil chaleureux qui nous a semblé très réceptif, nous avons reçu l'information officielle confirmant la signature d'un "décret" nous imposant l'application immédiate de la nouvelle entente de principe, celle-là même qui avait "scandalisé" cette dite commission parlementaire la journée précédente.» Puis là vous terminez en disant: «Alors que nous étions tous fiers de notre présentation, un immense sentiment d'incompréhension et de trahison a fait chavirer l'espoir d'une plus grande justice et semer le doute dans nos esprits.»

• (17 h 40) •

Je pense qu'on vient de résumer, avec ça... Ça fait peut-être sourire; moi, ça ne me fait pas sourire.

Mme Bernier (Louise): Ce n'est pas drôle.

M. Gobé: Je ne trouve pas ça drôle, des travailleuses, des gens qui viennent nous voir en commission parlementaire, qui nous expliquent leur situation, un ministre qui leur dit: On va légiférer — je ne parle pas de vous, madame — les députés, probablement des deux côtés de la Chambre, qui disent: Nous vous écoutons, on a compris ça... Vous êtes une citoyenne, vous. Comme disait madame, à juste titre d'ailleurs: Votre profession, ce

n'est pas écrire des mémoires ni venir devant les commissions parlementaires. Pour vous, c'est quelque chose qui n'est pas habituel. Vous partez toute fière. Vous dites: On était fiers, nous autres, là, quelqu'un nous a écoutés, ils nous ont compris. Le lendemain, bingo! vous recevez le décret. Il y a de quoi...

Ça fait 14 ans que je suis ici dans cette Chambre, puis 14 ans que je vois peut-être des situations comme celles-là. Puis on ne les voit pas tout le temps, puis, des fois, on ne veut peut-être pas les voir non plus. Puis aujourd'hui, vous êtes revenue, un an et demi après, presque deux ans. Vous êtes encore devant nous puis vous nous rappelez la même chose. Puis on est tous très réceptifs puis très intéressés. Puis vous allez repartir. Puis là il y a une négociation dans le secteur public, parapublic. Puis est-ce qu'on peut penser que cette fois-ci, au lieu d'avoir un décret qui va arriver pour confirmer votre situation, dans la négociation, le gouvernement va profiter de cette ronde des négociations pour régler votre cas?

Le Président (M. Lelièvre): Mme Bernier.

Mme Bernier (Louise): C'est sûr que le voeu pieux pour tous les anciens occasionnels de trois années de service et plus qui sont devenus des temps-partiels et qui sont dans cette période de probation actuellement... la tension est difficile, est particulière. Il n'est pas facile de travailler en détention. Tout le monde le sait. C'est un milieu fermé. C'est un milieu où il y a souvent des tensions, partout. Alors, le fait que présentement on rentre en période de renégociations, ça nous met un peu inconfortable. On se demande: Est-ce que, malgré qu'on ait dénoncé qu'on vit une situation de clauses orphelin dans notre convention collective — même s'il y a eu une entente signée, et tout, on a osé le dire pareil — est-ce que, bon, on va en signer une autre? C'est sûr qu'on s'inquiète là-dessus. C'est pour ça qu'on est venu vous revoir encore et vous donner le message qu'au sein de la fonction publique peut-être qu'il serait bon de faire un point là-dessus pour contrer une fois pour toutes les clauses orphelin. De façon à éviter des négociations semblables et de redonner à ces gens-là la dignité du travail, du juste travail. Puis les expériences qu'ils ont accomplies, les reconnaître.

M. Gobé: Ça doit être terrible, les relations de travail entre vous...

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de LaFontaine.

M. Gobé: ...et les autres qui sont payés et qui ont les avantages du temps régulier.

Mme Bernier (Louise): C'est difficile. C'est difficile parce que, pour un même travail, il y a deux choses qui diffèrent: le traitement et les conditions de travail. C'est difficile, difficile pour d'autres personnes de dire qu'on est pareil; on n'est pas traité pareil. Et

pourtant, on a besoin, en détention, du travail d'équipe constant. Puis est-ce que: C'est un employé temps-partiel, ce n'est pas grave? Non, non. Quand on a besoin d'intervenir puis que c'est difficile à vivre là, une situation, on est en équipe puis on est tous pareil. Mais pourquoi on est traité différemment?

M. Gobé: Est-ce que vous ressentez un sentiment de frustration, d'injustice, de... Comment vous vivez ça, vous, intérieurement? Est-ce que ça a un impact sur vous aussi, sur votre qualité de vie, sur votre fierté personnelle, votre valorisation?

Mme Bernier (Louise): Comme agent de la paix, j'ai un grand sentiment de justice, de conscience collective, d'honnêteté. Ce n'est pas toujours facile. J'ai fait ces présentations-là, puis tout ça, je reviens aujourd'hui. Ce n'est pas facile, oser dire les choses telles qu'elles sont puis regarder, mais je crois et j'ai espoir qu'en parlant ou qu'en communiquant on réussisse à dire les choses telles qu'elles sont et qu'on réussisse à les corriger.

M. Gobé: Avez-vous des enfants?

Mme Bernier (Louise): Pardon?

M. Gobé: Êtes-vous mariée? Vous avez des enfants?

Mme Bernier (Louise): Oui.

M. Gobé: Est-ce que vos enfants, votre famille est consciente de la situation dans laquelle vous êtes? Comment réagissent-ils?

Mme Bernier (Louise): Monsieur, j'ai un garçon, un jeune homme de 26 ans et puis une jeune fille de 22 ans.

M. Gobé: Est-ce qu'ils ressentent la situation injuste dans laquelle vous êtes?

Mme Bernier (Louise): Je connais très bien les problèmes auxquels ils sont confrontés dans une société où justement les jeunes ont à se battre pour se faire leur place dans un milieu de travail.

M. Gobé: Vous vous êtes fait promettre, hein, en campagne électorale, le 22 octobre 1998... Vous nous dites dans votre mémoire: «M. Bouchard a fait un discours à l'Université Laval, le 22 octobre 1998, promettant d'abolir le gel des échelons des jeunes enseignants et de s'occuper du problème des faux occasionnels au gouvernement. Réélu, force est de constater que la précarité au travail n'a guère changé.»

Comment vous réagissez devant toutes ces promesses à gogo des politiciens en campagne électorale, régulièrement, élection après élection, et qui ne se

réalisent jamais? Comme citoyenne, comment vous voyez ça? Quelle image ça vous donne de la société ou des gouvernements?

Mme Bernier (Louise): Bien, je pense que le gouvernement a lieu, parce qu'il a émis son projet de loi, de vouloir faire quelque chose, je crois. Il est sincère à ce niveau-là. Ça, il ne faut pas se le cacher. Le sérieux de la situation, par contre, par ce qu'on vous a présenté, démontre que, oui, il ne faut pas dire: On va légiférer, mais tranquillement. Non, non. On va donner l'exemple puis on va légiférer parce qu'on ne veut plus que nos jeunes aient à vivre des disparités semblables de traitement.

Je le vois dans mon milieu de travail. J'ai 44 ans, j'ai des collègues de travail qui ont 20, 22, 24 ans, je le vois comment ce n'est pas facile pour eux de rentrer dans la vie avec des conditions de travail difficiles puis de mener un régime de vie, aussi, où le coût relié simplement à la vie n'est pas facile. Le loyer est le même, là. Pour celui qui a subi sa baisse salariale, le loyer est le même à payer, la livre de beurre est la même aussi. C'est à ce niveau-là qu'il faut, je pense, avoir une plus grande conscience collective. Puis j'espère bien que les années 2000... que le reflet du chiffre 2 va nous apporter ce désir-là de vouloir travailler ensemble à un mieux-être collectif.

M. Gobé: Il y a combien de temps que vous êtes dans cette position d'occasionnelle, madame?

Le Président (M. Lelièvre): Mme Bernier.

Mme Bernier (Louise): J'ai travaillé huit ans comme occasionnelle. Puis mon année probatoire se termine bientôt, le 12 novembre, donc...

M. Gobé: Huit ans?

Mme Bernier (Louise): Oui.

M. Gobé: Puis on vous a fait faire une année probatoire après huit ans.

Mme Bernier (Louise): Oui.

M. Gobé: Je pense que vous avez bien expliqué la situation puis je vous remercie, madame.

Mme Bernier (Louise): Merci.

Le Président (M. Lelièvre): M. le député de Drummond, vous aviez une question? Il restait 25 secondes.

M. Jutras: Vingt-cinq secondes. Bien, juste une remarque concernant ce qui est écrit à la page 6 de votre mémoire concernant le décret qui a été adopté. C'est vrai que le décret a été adopté au moment où vous êtes venus

en commission parlementaire, le lendemain ou le surlendemain, mais c'est que nous n'avions pas le choix, parce que ce décret-là venait confirmer l'entente qui avait été signée entre le syndicat puis l'employeur. Alors, on n'avait pas le pouvoir, nous, de dire: On arrête ça. Mais la façon de régler ça...

Mme Bernier (Louise): Je comprends.

M. Jutras: Vous le comprenez justement. Je ne sais pas si le député de LaFontaine le comprend maintenant, là. Mais par contre, dans le cadre des présentes négociations, c'est là qu'il faut régler ça.

Mme Bernier (Louise): Oui. Merci.

Le Président (M. Lelièvre): Alors, Mme Bernier et Mme Côté, on vous remercie d'être venues ici. Ça nous a permis aussi de bien comprendre, à la suite des interventions ultérieures, l'objet de votre présentation à toutes deux. Puis c'était effectivement sur une période probatoire qui était très longue. Et la commission va prendre note de vos représentations. Alors, merci beaucoup d'être venues.

Et la commission ajourne ses travaux au mardi 5 octobre 1999, à 9 heures, à la salle Louis-Joseph-Papineau.

(Fin de la séance à 17 h 49)

