



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 7 décembre 2004 — Vol. 38 N° 41

Étude du rapport sur l'application des dispositions de la Loi
sur les normes du travail concernant les disparités de traitement

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

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 \$
<i>Commission de l'aménagement du territoire</i>	100,00 \$
Commission de l'Assemblée nationale	5,00 \$
Commission de la culture	25,00 \$
Commission de l'économie et du travail	100,00 \$
Commission de l'éducation	75,00 \$
Commission des finances publiques	75,00 \$
Commission des institutions	100,00 \$
Commission des transports et de l'environnement	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	15,00 \$

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

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

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec, Qc
G1A 1A3

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

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

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente de l'économie et du travail

Le mardi 7 décembre 2004 — Vol. 38 N° 41

Table des matières

Remarques préliminaires	1
M. Marjolain Dufour	1
Mme Sylvie Roy	2
Présentation du rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement	
M. Michel Després	3
Discussion générale	5
Situation particulière du secteur de l'alimentation	5
Plaintes à la Commission des normes du travail	7
Situation particulière du secteur de l'alimentation (suite)	7
Plan d'action de la Commission des normes du travail concernant les disparités de traitement	8
Document déposé	9
Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement	10
Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement	10
Analyse des conventions collectives	12
Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)	12
Document déposé	13
Présentation du Plan d'action de la Commission des normes du travail concernant les disparités de traitement	13
M. Michel Després	13
Discussion générale (suite)	15
Tenue de rencontres d'information	15
Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail	15
Tenue de rencontres d'information (suite)	15
Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail (suite)	16
Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)	16
Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail (suite)	17
Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)	17
Situation particulière du secteur de l'alimentation (suite)	17
Rapport de la Commission des normes du travail au ministre sur les résultats du plan d'action	18
Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)	20
Travailleurs déplacés dans le contexte d'une éventuelle réorganisation de l'État	21
Disparités de traitement dans les entreprises non syndiquées	22
Non-respect des dispositions de la Loi sur les normes du travail	23
Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)	24
Ressources à la disposition de la Commission des normes du travail pour l'exécution de son mandat	25
Remarques finales	25
M. Michel Després	25
M. Marjolain Dufour	26
Mme Sylvie Roy	27
M. Karl Blackburn	27
M. Claude Bachand	28

Table des matières (suite)

Autres intervenants

M. Normand Jutras, président
M. Claude Bachand, vice-président

M. Daniel Bernard
M. Tony Tomassi
Mme Danielle Doyer
M. Alexandre Bourdeau

- * Mme Francine Martel-Vaillancourt, Commission des normes du travail
- * M. Guy Poirier, idem
- * Mme Anne Parent, ministère du Travail

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 7 décembre 2004 — Vol. 38 N° 41

Étude du rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement

(Vingt heures dix-sept minutes)

Le Président (M. Jutras): Si vous permettez, nous allons commencer sans plus tarder nos travaux.

Une voix: ...

Le Président (M. Jutras): Bien non, il est là, là. Alors, s'il vous plaît, à l'ordre. Je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte, étant donné que nous avons quorum. Le mandat de la commission, je le rappelle, est de procéder à l'étude du rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement, conformément au deuxième alinéa de l'article 4 de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement.

Alors, Mme la secrétaire, pouvez-vous nous faire savoir s'il y a des remplacements?

La Secrétaire: Oui, M. le Président. M. Bourdeau (Berthier) remplace M. Boucher (Johnson) et Mme Roy (Lotbinière) remplace M. Légaré (Vanier).

Le Président (M. Jutras): Alors, je demande aux membres de la commission, mais aussi à tous ceux et celles qui sont dans la salle, s'il y en a qui ont des téléphones cellulaires, si vous voulez bien les fermer, s'il vous plaît.

Alors, je donne lecture de l'ordre du jour, et ça va établir la façon avec laquelle nous allons fonctionner. Alors, voici donc: nous débiterons par des remarques préliminaires des députés du groupe parlementaire formant le gouvernement pour une période de 20 minutes, là, s'il y en a; après ça, remarques préliminaires des députés de l'opposition pour une autre période de 20 minutes, s'il y en a; par la suite, à 20 h 40, donc, en principe, présentation du ministre du Travail et de la présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail, à savoir, là, la présentation du rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement; et nous poursuivrons avec une discussion générale où on fonctionnerait par blocs de 20 minutes, 20 minutes d'échange avec les députés du groupe ministériel et par la suite 20 minutes d'échange avec les députés de l'opposition en alternance de part et d'autre; et, à 23 h 30, il y aurait conclusion du ministre du Travail et de la présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail; 23 h 40, remarques finales des députés de l'opposition; 23 h 50, remarques finales des députés du groupe parlementaire formant le gouvernement; 24 heures, minuit, aujourd'hui. Mais je précise immédiatement qu'il n'est pas obligatoire qu'on se rende à minuit.

Remarques préliminaires

Alors, nous commençons donc. Bienvenue, tout le monde. Et, sans plus tarder donc, je demanderais, là,

aux députés du groupe ministériel, des députés, s'il y a des remarques préliminaires à faire.

● (20 h 20) ●

Non. Alors, maintenant, du côté de l'opposition, est-ce qu'il y a des remarques préliminaires? Oui, M. le député de René-Lévesque.

M. Marjolain Dufour

M. Dufour: Merci, M. le Président. Il y a beaucoup de monde, alors je tiens à vous saluer tous, j'ai la liste, mais je ne peux... je n'en ferai pas la nomenclature, alors bonsoir à tous, M. le ministre et tous ceux qui vous accompagnent, les collègues du côté ministériel, mes collègues aussi, la députée du côté des indépendants.

Alors, quelques remarques préliminaires, M. le Président, au niveau des clauses ou des disparités de traitement, plus communément appelées les clauses orphelin... sont des dispositions qui accordent à des employés en fonction de leur date d'embauche des conditions moins avantageuses que celles accordées aux autres employés qui exécutent le même ouvrage. Elles sont apparues de manière plus généralisée au début des années quatre-vingt, et, dès la fin des années quatre-vingt, plusieurs réclamaient leur disparition.

Pour les groupes représentant les jeunes, elles sont un enjeu majeur et leur élimination constitue une revendication traditionnelle. À l'opposé, M. le Président, les groupes patronaux sont généralement favorables à leur présence, estimant que leur élimination par voie législative est une entrave et un fardeau réglementaire.

Les syndicats s'opposent, eux aussi, aux disparités de traitement, mais admettent une certaine responsabilité dans leur existence. Le gouvernement du Parti québécois a été un des premiers sinon le premier gouvernement à légiférer pour tenter d'éliminer les clauses orphelin. Le gouvernement du Parti québécois a agi avec pragmatisme dans ce dossier, cherchant à rallier trois principes très importants: l'équité intergénérationnelle, le maintien d'un marché de l'emploi dynamique et le respect de l'économie générale de nos règles des relations de travail.

Pour ce faire, il a d'abord publié un document de réflexion à partir duquel se sont tenues d'abondantes discussions. Ensuite, avec le dépôt du projet de loi, une étude d'impact économique est venue rappeler l'importance d'agir avec minutie et doigté. Cinq ans plus tard, force est de constater que les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail, bien qu'elles aient été bonnes, n'ont pas permis à elles seules d'éliminer significativement la présence des clauses de disparité salariale.

Je tiens à signifier, M. le Président, que j'avais reçu le document sur la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement, j'ai bien pris soin de lire le document, je l'ai parcouru de long en large, ce n'est pas anodin de le dire, j'ai aussi perçu beaucoup de différences au niveau des secteurs d'activité. Puis, où est-ce que c'est flagrant à certains égards, bon, beaucoup moins de clauses...

Il y a eu beaucoup d'ajustements au niveau du municipal, mais, au niveau de l'alimentation, je pense qu'à certains égards ça a crû. Je ne peux passer sous silence l'aspect par rapport au secteur d'alimentation, bien entendu.

Je regardais dans le document, au niveau des échelles salariales, l'aspect du délai raisonnable. Et je tiens à le souligner parce que ça va faire partie de nos débats. Dans le délai raisonnable qu'il y a dans le rapport du ministère, c'est à mon avis la mesure de correction qui est là qui est bien en évidence. Alors, je remarquais, dans les annotés qu'il y a dans le document, j'en donne un exemple parce que c'est flagrant — ce ne sera pas long, je vais retrouver mes pages — on parle que «l'écart entre le salaire appliqué au salarié hors échelle et le taux ou l'échelle de salaire doit se résorber progressivement, c'est-à-dire dans un délai raisonnable, selon les termes mêmes du deuxième alinéa de l'article 87.3». Mentionnons que jusqu'en mai 2004 — et c'est là que c'est important — aucune décision n'a été rendue par un commissaire ou, à notre connaissance, par un arbitre de grief sur la notion de délai raisonnable applicable.

Alors, il est à constater, puis je l'ai vu quand j'ai parcouru le document, sur 23 plaintes, dont 18 plaintes... elles n'ont pas été traitées; il y en a d'autres qui, même si elles ont été traitées, elles ne rentreraient pas dans l'applicabilité de la loi qui était là en 2000. Alors, je vous dirais que je pense qu'il y a une méconnaissance de la loi qui est évidente, puis je pense que ça pourrait être dans nos débats parce qu'on est là pour faire avancer le dossier. On s'aperçoit que la loi n'a pas fait le travail qu'elle était supposée faire.

Alors, ce constat, M. le Président, il est troublant, car il implique que des milliers de conventions collectives ne respectent pas la Loi des normes du travail. Notre formation politique s'est toujours opposée à de telles clauses. Et je tiens à signifier, pour ceux qui ont regardé mon curriculum vitae, que j'ai été conseiller syndical pour la CSN de 1998 à 2003, j'ai été un élu local, un élu régional, j'ai été président du conseil central chez nous. J'ai travaillé dans le dossier des clauses orphelin, et je peux vous dire qu'on a ici l'esprit ouvert et on a l'intention de faire en sorte que ces clauses disparaissent, et on va bien prendre soin de ce que la commission va nous dire concernant le document, bien entendu. Et, selon quelques informations qu'on a dans le document, il y aurait un plan d'action qui pourrait nous être proposé. Alors, on va être à l'écoute de ce qui va nous être dit pour amener certains éléments positifs dans le dossier.

Alors, je m'arrête ici, M. le Président, et...

Le Président (M. Jutras): Oui. Alors, merci, M. le député de René-Lévesque. Mme la députée de Lotbinière, je crois que vous avez des remarques préliminaires à faire. Allez-y.

Mme Sylvie Roy

Mme Roy: Oui, merci, M. le Président. Nous, l'aile adéquate, c'est une considération, c'est un sujet de première importance depuis longtemps. En 1998, le chef de l'Action démocratique, le député de Rivière-du-Loup, déposait un projet de loi intitulé Loi modifiant le Code du travail, et puis il désirait soumettre à la considération des membres de l'Assemblée le problème de ces clauses orphelin, ces clauses

dites de disparité de traitement avec la date de l'embauche, qui touchent majoritairement les jeunes, puisque ce sont eux qui rentrent au travail après les personnes qui sont déjà employées.

On avait constaté que, lorsque les négociations devenaient serrées et où on n'arrivait plus à s'entendre, souvent on protégeait des acquis des travailleurs qui étaient en place et puis on diminuait l'échelle salariale par le bas ou les conditions par le bas. Au lieu d'ajouter des barreaux par le haut, on en ajoutait par le bas pour les personnes qui rentraient ultérieurement à l'emploi dans un travail, lorsqu'on négociait. Maintenant, on protégeait les acquis de ceux qui étaient en place sur le dos de ceux qui arrivaient. Tout le monde était d'accord à ce moment-là, tout le monde était d'accord que c'était de la discrimination, et que ce n'était pas souhaitable, et qu'il fallait éliminer ces clauses-là qu'on appelait clauses orphelin.

Le processus d'élimination des clauses orphelin a été un long cheminement, pour ne pas dire un chemin de croix. Mercredi le 19 mai 1999, je revois, au *Journal des débats*, une question du député de Rivière-du-Loup, chef de l'Action démocratique, à l'ancienne ministre maintenant députée de Bourget et leader, et la réponse qu'elle avait faite au fait que s'inquiétait le député de Rivière-du-Loup, c'est: «Le ministère du Travail a déjà procédé à des analyses importantes qui nous ont permis de repérer dans quels secteurs d'activité il y avait des clauses orphelin et comment elles se manifestaient concrètement.»

Aujourd'hui, 2004, cinq ans plus tard, je pense que c'est la même figure de style, on est devant un rapport qui analyse où sont les clauses orphelin, comment elles se manifestent concrètement, et malheureusement on voit que la loi n'a pas porté les effets escomptés. On aurait voulu mettre toute notre confiance dans cette modification législative, mais le rapport nous indique que ça n'a pas donné les résultats qu'on aurait été en droit de s'attendre.

Dernièrement, la semaine dernière, M. le chef de l'Action démocratique et député de Rivière-du-Loup a posé la question au ministre actuel, le ministre du Travail, et, à son invitation, nous sommes ici, puisqu'à la réponse à la question: Est-ce que l'inaction ou le statu quo dans ce domaine sont inacceptables... Nous attendons un vrai plan d'action qui va faire plus que ce qu'on a fait déjà — parce que de toute évidence ça n'a pas donné les résultats escomptés — qui va vraiment cibler ces jeunes-là qui entrent dans le marché du travail, qui va vraiment prendre le mal à la source et régler le problème une fois pour toutes afin qu'il n'y ait pas de disparités pour nos jeunes, afin que ceux qui entrent sur le marché du travail ne voient pas leurs conditions de travail moindres que les personnes qui sont déjà en place.

● (20 h 30) ●

Nous sommes donc ici dans l'attente, dans l'espérance d'avoir un plan d'action qui sera efficace et qui sera mis en vigueur rapidement pour enfin en terminer avec les clauses orphelin. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Jutras): Alors, merci, Mme la députée de Lotbinière. Nous en sommes rendus à la présentation du ministre du Travail, que je salue, et de la présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail. Alors, M. le ministre, la parole est à vous, et j'aimerais que, dans un premier temps, vous présentiez les personnes qui vous accompagnent.

Présentation du rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement

M. Michel Després

M. Després: Merci beaucoup, M. le Président, de me donner la parole et de me recevoir à titre de témoin à la Commission de l'économie et du travail, parce qu'au fond le rapport qui a été déposé, en Chambre, le 2 novembre dernier, fait que c'est aux membres à disposer du rapport qui a été déposé sur les disparités de traitement, tel que la loi le prévoyait à l'article 4 qui a été adopté en 1999.

Ceci étant dit, M. le Président, avant d'aller plus loin, je vais vous écouter en présentant les gens ici, à la table, qui m'accompagnent, en commençant, à mon extrême droite: M. Jean-Paul Beaulieu, qui est le sous-ministre au ministère du Travail; Mme Vaillancourt, qui est la présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail; et Mme Parent, qui est sous-ministre adjointe à la Direction politiques et recherche du ministère du Travail.

M. le Président, j'ai écouté avec attention les remarques préliminaires du député de René-Lévesque et de la députée de Lotbinière, et je vous dirais que l'objectif, aujourd'hui, de la rencontre, pour moi et les gens qui m'accompagnent, était de venir effectivement, tel que la loi le prévoyait, pouvoir échanger, discuter sur le rapport qui a été déposé suite à une loi qui a été adoptée ici, à l'Assemblée nationale, et en même temps de venir présenter quelles sont les actions que le gouvernement veut entreprendre suite à cette loi qui a été déposée, mais qui donne des résultats, il faut le dire, qui laissent place à amélioration.

Et naturellement je n'étais pas obligé de venir déposer devant la commission ce plan d'action, parce que j'y suis à titre de témoin. Vous auriez pu décider de vous réunir tout simplement entre députés sans même recevoir le ministre. Mais je trouvais important, M. le Président, et je vous avais fait même savoir que j'espérais qu'avant la période des fêtes, étant donné que le rapport date du mois de juin dernier, qu'il a été déposé — parce que la Chambre naturellement a commencé — à la mi-octobre, on puisse regarder le plus tôt possible pour que justement nous n'attendions pas trop longtemps, même si, dans mes responsabilités, je n'ai pas à avoir l'aval de la commission pour aller de l'avant avec le plan d'action. Mais j'ai fait savoir au député de l'opposition, le député de René-Lévesque, que je tenais à pouvoir venir présenter aux membres de la commission quelles étaient les actions qu'on voulait entreprendre justement pour que rapidement je puisse faire connaître... et d'abord commencer à le faire connaître aux députés de la commission mais par la suite de le faire connaître aux différents intervenants, c'est-à-dire les organisations patronales et les organisations syndicales, qui ont eu, eux aussi, copie de ce rapport.

Ça fait que, sans aller plus loin, M. le Président, je vais faire une courte intervention sur les remarques préliminaires, un peu l'historique et l'état de situation. Par la suite, on pourra avoir un échange avec les membres de la commission sur des questions qui peuvent être sur le contenu ou directement sur le plan d'action. Moi, j'avais pensé de faire ça en deux temps, mais ce sera aux députés de la commission à décider dans quel ordre ils veulent qu'on discute des échanges qu'on peut avoir sur le rapport ou sur le plan d'action.

Donc, M. le Président, mes premiers mots. Les premiers à avoir débattu publiquement de cette importante question des disparités de traitement, ce sont les jeunes de la Commission-Jeunesse du Parti libéral à la fin des années quatre-vingt. Puis, au cours des années quatre-vingt-dix, plusieurs regroupements de jeunes ont dénoncé l'existence de clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives. Ces clauses, communément appelées «clauses orphelin», constituaient pour eux une forme de discrimination fondée sur l'âge. Le ministère du Travail avait alors pris acte de leurs revendications, entrepris les travaux nécessaires pour analyser la situation et y donner les suites jugées appropriées.

D'abord, en juin 1998, il a initié une réflexion et contribué à la sensibilisation des partenaires sociaux sur le phénomène des clauses de disparité de traitement. En août et septembre 1998, la Commission de l'économie et du travail était saisie de cette problématique, et elle a tenu des consultations au cours desquelles le point de vue de 42 groupes a été entendu: associations patronales, syndicats, groupes de jeunes et organismes gouvernementaux. À la suite de ces études, il a présenté le projet de loi n° 67, qui a fait l'objet d'audiences publiques à l'automne 1999. 32 mémoires ont été déposés à la Commission de l'économie et du travail. Finalement, c'est le 19 décembre que l'Assemblée nationale adoptait la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement.

Cette loi interdit les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche entre les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. L'interdiction ne se limite pas au salaire en tant que tel, mais elle touche aussi d'autres matières qui font l'objet d'une norme du travail, par exemple la durée du travail, les congés annuels, les jours fériés, chômés et payés, les périodes de repos, les absences et congés pour des raisons familiales ou parentales, l'avis de cessation d'emploi, toutes les rubriques couvertes par la Loi sur les normes du travail. Cette interdiction s'applique depuis mars 2000 pour les salariés assujettis à une convention collective, depuis juillet 2000 pour les employés non syndiqués et depuis janvier 2001 pour les employés assujettis à un décret de convention collective.

M. le Président, la loi adoptée en décembre 1999 prévoit aussi, à son article 4, que le ministre du Travail doit faire rapport au gouvernement sur son application et sur l'opportunité d'en maintenir ou d'en modifier les dispositions. Ce rapport a été introduit le 28 juin 2004. Par la suite, tel que prévu à la loi, j'ai déposé ce dernier à l'Assemblée nationale, le 2 novembre 2004. Nous en sommes donc, aujourd'hui, à l'étape de l'étude du rapport de la Commission de l'économie et du travail.

Deux études sont à la base de ce rapport: la première a été effectuée par le ministère du Travail, qui a analysé un ensemble de conventions collectives; la seconde étude a été conduite par la Commission des normes du travail, qui a examiné les plaintes qu'elle a reçues à cet égard.

M. le Président, l'analyse a d'abord consisté à comparer la présence de telles clauses dans les conventions collectives actives avant l'application de la loi en mars 2000 avec celles qui les ont remplacées après cette date. Cela permettait de comparer à cet égard le contenu de deux générations de conventions collectives successives.

Pour brosser un portrait plus global, la présence de clauses de disparité de traitement dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur depuis mars 2000 a été

mesurée. L'analyse a porté sur les trois secteurs identifiés dans notre première étude, soit celui de l'alimentation, le secteur manufacturier et le secteur municipal, ensuite sur l'ensemble des autres secteurs d'activité. Ainsi, un portrait plus complet de la situation était accessible. Je précise toutefois que les conventions collectives analysées couvraient 50 salariés et plus, ce qui correspond au seuil en vigueur au ministère pour la codification de leurs contenus.

Pour les fins de cette évaluation, de cette étude-évaluation, le ministère a considéré trois catégories de disparités toutes fondées sur la date d'embauche. Il y a d'abord les disparités salariales permanentes, soit les différences salariales qui se maintiennent ou s'accroissent pendant la durée de la convention collective. Il y a aussi les disparités salariales temporaires, c'est-à-dire les différences salariales qui se résorbent partiellement ou totalement pendant la durée d'une convention collective. Il y a les disparités autres que salariales, soit les disparités portant sur l'une ou l'autre des matières autres que salariales, comme j'ai énuméré précédemment.

Que ressort-il de cet exercice de compilation d'analyses, M. le Président? Premier constat: les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales sont demeurées aussi présentes dans les conventions collectives qu'avant l'application de la loi. En effet, pour l'ensemble des conventions collectives actives en février 2000, une proportion de 11 % d'entre elles affichait l'une ou l'autre de ces formes de disparité, alors que ce pourcentage s'établit à 9 % dans les conventions qui les ont remplacées, soit un écart de 2 % mais qui n'est pas significatif sur le plan statistique.

Deuxième constat: la part des conventions comportant ces types de disparités a toutefois diminué de façon significative dans le secteur municipal, passant de 9 % à 4 %, tandis que, dans le secteur de l'alimentation, elle est demeurée la plus élevée, soit de 17 % à 18 % d'une génération de conventions à l'autre.

Troisième constat, M. le Président: quant à elles, les conventions affichant les disparités de traitement temporaires ont augmenté de façon significative, passant de 3 % à 8 %.

Enfin, une dernière observation de portée générale, mais cette fois sur l'ensemble des conventions entrées en vigueur après l'application de la loi, soit depuis mars 2000: on constate que 6 % d'entre elles montrent des disparités salariales permanentes ou des disparités autres que salariales. Ce pourcentage est faible, de l'ordre de 2 % dans le secteur municipal, mais il demeure élevé, soit 14 %, dans le secteur de l'alimentation. Les disparités salariales temporaires se retrouvent aussi dans près de 6 % de l'ensemble des conventions collectives.

● (20 h 40) ●

M. le Président, l'examen des conventions collectives a également permis d'observer l'existence de clauses salariales particulières, principalement dans le secteur de l'alimentation. Plusieurs conventions de ce secteur révèlent la présence de salariés hors échelle ou hors taux, et elle précise l'évolution de leur rémunération, souvent plus avantageuse que celle des salariés se situant à l'intérieur d'échelles de traitement. De façon analogue aux disparités, ces différences salariales représentent de véritables écarts permanents ou temporaires. Cependant, on ne peut assimiler formellement ces clauses à une disparité de traitement interdite par la loi, puisqu'elles ne reflètent pas explicitement

à une date d'embauche. C'est pourquoi nous avons jugé opportun de consacrer un secteur particulier du rapport que vous avez en main à ce que l'on a appelé les écarts salariaux du secteur de l'alimentation.

L'étude réalisée par le ministère sur la présence de disparités de traitement découle de la seule analyse des textes de conventions collectives dont le dépôt, on le sait, est obligatoire en vertu des dispositions du Code du travail, à l'article 72. Il est donc important de mentionner que cette approche impose une limite à l'interprétation des résultats.

Le rapport dont nous discutons aujourd'hui, M. le Président, comprend aussi l'étude effectuée par la Commission des normes du travail à partir d'un relevé des plaintes qu'elle a reçues en matière de disparités de traitement entre mars 2000 et mai 2004. Signalons, d'entrée de jeu, que le nombre de plaintes est peu élevé, soit de 23. On constate aussi que la presque totalité des plaignants ou salariés concernés par ces plaintes étaient syndiqués et qu'aucune d'entre elles ne provenait de secteurs de l'alimentation de détail. De plus, la majorité d'entre elles, 18 sur un total de 23, se sont avérées non fondées. Parmi les cinq qui étaient fondées, l'intervention de la commission a dans trois cas permis de corriger la situation, une plainte a été retirée et la dernière était toujours en traitement au moment de l'analyse — elle l'est toujours, Mme la présidente?

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Oui.

M. Després: Elle l'est toujours. M. le Président, sur la base des observations tirées de nos analyses, il semble bien que les dispositions introduites dans la Loi sur les normes du travail, en 1999, n'ont pas suffisamment fait l'objet d'information et de sensibilisation à l'égard des acteurs sur le marché du travail, à tout le moins ceux des milieux syndiqués, afin qu'ils n'aient plus recours aux disparités de traitement. Malgré cela, je suis d'avis qu'il est nécessaire de maintenir les dispositions législatives interdisant de telles disparités fondées sur la date d'embauche, tel que le législateur les a adoptées en 1999 et qui sont en vigueur depuis quatre ans, pour le dire, seulement. Il importe en effet que nous réaffirmions notre objectif d'éliminer les disparités de traitement, surtout lorsqu'on sait qu'elles affectent en majorité les salariés les plus jeunes.

M. le Président, parmi les facteurs qui peuvent expliquer les résultats, il y a certainement l'incompréhension potentielle des acteurs quant à la portée des dispositions législatives en cause. Par conséquent, il y a certainement lieu de les sensibiliser davantage à la portée de la règle de droit introduite en 1999 ainsi qu'à son bien-fondé. Considérant que l'article 5 de la Loi sur les normes du travail stipule que la Commission des normes du travail exerce, entre autres, la fonction d'informer et de renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et obligations prévus à la loi, je lui ai donc demandé, à titre de responsable de cette loi fondamentale du travail, d'élaborer un plan d'action précis concernant les disparités de traitement.

Ce plan, M. le Président, prévoit trois volets distincts. Tout d'abord, la mise en oeuvre d'un programme spécifique de prévention comprenant notamment la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des syndicats ainsi que leurs associations respectives; dans un deuxième temps, la réalisation d'un second programme visant à consolider l'application des dispositions de la loi, notamment dans le secteur de

l'alimentation de détail, par l'exécution d'activités de surveillance au sein des entreprises. Ainsi, là où des contrats collectifs de travail sont non conformes aux prescriptions de la loi, la commission sera à même de prendre les moyens nécessaires pour amener les entreprises à redresser complètement leur situation, et nous aurons l'occasion, M. le Président, de pouvoir échanger, tout à l'heure, là-dessus.

Enfin, le plan d'action que j'ai retenu comprend aussi la présentation, dans quatre ans, M. le Président, c'est-à-dire en décembre 2008, d'un rapport au ministre du Travail faisant état des résultats obtenus par la mise en oeuvre des deux premiers volets du plan d'action de la Commission des normes du travail. Ces interventions devraient, M. le Président, contribuer de manière significative, j'en suis convaincu, à conduire les acteurs du marché du travail qui ont cette responsabilité de signer des contrats, autant du côté du monde patronal et syndical, de prendre leurs responsabilités, de s'assurer de bien connaître la loi, de bien, M. le Président, assumer ces responsabilités pour que la loi soit appliquée et, M. le Président, que l'on puisse s'assurer de pouvoir, du mieux qu'on peut, M. le Président, éliminer les clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives au Québec.

Discussion générale

Le Président (M. Jutras): Alors, merci, M. le ministre. Je comprends qu'il n'y a pas d'autres intervenants à ce moment-ci, à la table des invités. Alors, nous ouvrons donc la période de discussions générales, et je rappelle que nous allons procéder par blocs de 20 minutes. Alors, nous commençons donc par les députés du groupe ministériel. Alors, M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

Situation particulière du secteur de l'alimentation

M. Bernard: Merci, M. le Président. Bonsoir, M. le ministre. Bonsoir, madame, M. Beaulieu. Ça fait plaisir de vous accueillir ici. Les remarques préliminaires de mes collègues de l'opposition, elles ont été très pertinentes. Je ne reviendrai pas là-dessus.

Mais, chose certaine, c'est intéressant de voir le travail que vous avez fait, cinq ans plus tard, depuis la mise en application de la loi. Le travail que vous avez fait, je crois qu'il est exhaustif. Il y a la manière statistique que vous avez procédé pour couvrir différents secteurs d'activité et le nombre de conventions que vous avez analysées et surveillées. Je suis convaincu qu'il n'y a rien à dire là-dessus puis le travail a été très, très bien fait.

Je n'irai pas dans le détail, mais il y a quelques points d'éclaircissement que j'aimerais avoir avec vous. Nous sommes, à ce moment-ci, cinq ans plus tard après l'application de la loi. Je pense, ça vous a permis de constater qu'est-ce qui a fonctionné et qui n'a pas fonctionné, puis on voit des secteurs d'activité, comme ils ont été bien soulignés, qu'il y a certaines difficultés. Puis j'aimerais, à ce moment-là, poser quelques questions rapidement sur certains des secteurs d'activité puis également aussi sur le type de disparité qu'on observe.

Premièrement, quand qu'on regardait puis, suite aux propos de M. le ministre là, quand on regarde le secteur de l'alimentation, le secteur de l'alimentation se démarque d'une manière très significative autant au niveau des

disparités permanentes que temporaires. Il est vraiment au-dessus de la moyenne, de manière générale. Et, selon vous — peu importe qui qui va répondre, je vous laisse le libre choix là-dessus — qu'est-ce qui explique que le secteur de l'alimentation se démarque d'une manière significative de tous les autres secteurs d'activité au niveau des disparités tant permanentes que temporaires?

M. Després: Il y a une chose qu'on peut dire, c'est qu'il n'y a pas... Le rapport comme tel ne s'est pas penché spécifiquement sur... pour quelles raisons au fond il y en a peut-être plus dans le secteur d'alimentation que dans un autre secteur. Mais il y a une chose qui est évidente, c'est que, entre autres dans le secteur de l'alimentation, il y a eu beaucoup, depuis une dizaine d'années, il y a eu beaucoup de fusions dans le secteur de l'alimentation, qui peut être une des raisons, je ne dis pas que c'est celle-là, mais qui peut être une de ces raisons.

Il y a un autre facteur aussi qui... Au-delà des fusions, je vous dirais qu'il y a une certaine concurrence qui s'est développée. Parlons juste de Wal-Mart qui s'est tiré, entre autres, dans un volet dans le secteur d'alimentation qui a pu amener... Je n'essaie pas de justifier. Vous me posez la question pourquoi il y en a plus. Le rapport ne se penche pas, comme je vous dis, spécifiquement pourquoi plus dans un secteur que l'autre. Mais, s'il y avait peut-être des débuts de raisons à donner, je vous dirais: Les fusions dans ce secteur-là et, entre autres, une certaine concurrence féroce qui s'est développée par de nouvelles entreprises qui ne sont pas directement dans le secteur. Prenons l'exemple, entre autres, de Wal-Mart qui, en partie, fait maintenant... Vous pouvez aller dans un Wal-Mart puis faire une partie de votre épicerie dans ce secteur-là... peut avoir amené le secteur d'alimentation à pouvoir établir effectivement des conditions de travail qui pouvaient être un peu différentes.

Par contre, quand on regarde les données dans le secteur de l'alimentation, on s'aperçoit par contre que — je ne veux pas me tromper, 44 — il y a eu, dans le secteur de l'alimentation, et je vais demander à Mme Parent de bien me suivre au cas où, sans avoir sous la main... mais qu'il y a eu quelque part une conversion, c'est-à-dire qu'il y a eu diminution dans les clauses, dans les disparités de traitement permanentes pour avoir une augmentation de disparités dans le secteur temporaire. Je cherche les données. Je crois que c'est aux tableaux 10 et 11.

Mme Parent (Anne): Oui. Ça a basculé, effectivement.

M. Després: Ça a effectivement basculé, c'est-à-dire qu'on est passé... Est-ce que c'est ces deux lignes-là? Oui? 44... Donc, on est passé, si vous regardez dans le rapport au tableau 10 et au tableau 11, pour vous apercevoir, dans le tableau des conventions collectives renouvelées de 50 salariées du secteur de l'alimentation actives en février 2000 et leurs remplaçantes selon les types de disparités de traitement... Si vous allez voir, dans les deux dernières colonnes, Actives en février 2000 et renouvelées, vous allez vous apercevoir, dans l'avant-dernière, Écarts salariaux permanents, à la ligne Permanents, vous allez voir qu'il y en avait 44,8 %, alors que celles qui les ont remplacées ont chuté à 15,2 %.

● (20 h 50) ●

Par contre, si vous allez dans le tableau 11, qu'on intitule Conventions collectives du secteur de l'alimentation de 50 salariés et plus entrées en vigueur après 2000 selon les types de disparités de traitement, là, on s'aperçoit qu'au niveau des écarts salariaux permanents il y en avait 21,2 %, alors que, dans les écarts salariaux temporaires, il y en avait 29,4 %. Donc, on s'aperçoit qu'à quelque part les disparités de clauses permanentes, les disparités ont basculé pour être converties quelque part toujours dans des clauses de disparités de traitement mais de façon temporaire.

Donc, je vous dirais, là, pour répondre du mieux que je peux à votre question, que c'est probablement les meilleures informations que je peux vous donner et c'est pour ça que, tout à l'heure, lorsque je parlerai du plan d'action, on va, dans le mandat que la Commission des normes du travail va avoir, naturellement cibler le secteur de l'alimentation particulièrement. Moi, je ne veux pas qu'on vise, là, strictement le secteur de l'alimentation, parce qu'on s'aperçoit qu'il y en a dans différents secteurs d'activité. L'objectif que je veux, à l'arrivée, je veux que...

Puis on a déjà identifié, là, parce qu'on est capable de savoir... on sait combien il y a de conventions collectives au Québec puis on sait que, l'année prochaine, il y a 1 874 conventions collectives qui vont être en renouvellement. Mais, moi, je veux m'assurer, M. le Président, que tous ceux qui ont une convention collective qui va être échue vont recevoir une belle lettre de la Commission des normes du travail pour leur dire: Voici ce que la loi dit, voici quelles sont vos obligations puis voici quels sont les droits des travailleurs. Que vous ayez ou pas de clauses de disparité de traitement, on va s'assurer que, dans notre plan d'action... C'est une des mesures, là, je ne veux pas embarquer totalement dans le plan, mais je pense qu'au fur et à mesure qu'on va discuter puis que les questions vont venir, on va pouvoir préciser les choses. Mais ça va être une façon de s'assurer — excusez l'expression — de rappeler le monde à l'ordre. Parce qu'au fond les clauses de disparité de traitement, là, c'est une même norme dans le code que la norme sur le salaire minimum. Il n'y a pas personne... il n'y a pas d'entrepreneur au Québec qui peut payer quelqu'un en bas du salaire minimum. La clause de disparité de traitement, c'est la même chose.

Le Président (M. Jutras): Oui, M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

M. Bernard: Oui. Merci, M. le Président, merci, M. le ministre. Mais je vous avais posé la question d'une manière un peu significative par rapport au secteur de l'alimentation parce que je me dis, quelque part, moi, je suis ingénieur de formation, puis, quand on se dit qu'à un moment donné on veut mettre un programme en place, un programme de prévention, à un moment donné, il faut savoir un peu à quoi on s'attaque et les raisons pour bien cibler notre programme de prévention. Alors, c'était à cet égard-là. Je vous avais demandé la question au niveau de l'alimentation, si on avait un peu des pistes qui pouvaient dire vers quoi travailler dans un programme de prévention. Alors, c'était la raison de ma question.

Puis, de l'autre côté, vous avez en partie aussi commencé à répondre à ma deuxième question qui était justement le changement entre les... la transition entre les disparités permanentes versus temporaires. Vous l'avez abordé parce qu'effectivement on voit des changements

significatifs, puis je me disais qu'indirectement on pouvait regarder ces chiffres-là d'une manière positive dans le sens que, si on voit que les clauses permanentes diminuent et qu'elles sont remplacées par des clauses permanentes temporaires, c'est que peut-être l'indicateur, c'est que c'est une période de transition qui effectivement va se résorber, c'est-à-dire que là les entreprises s'adaptent. Elles passent d'un mode de clauses qui sont permanentes qui deviennent temporaires et normalement devraient disparaître. Ça voudrait dire qu'effectivement peut-être que, dans trois ou cinq ans, à ce moment-là, on devrait avoir des chiffres très significatifs, positifs, dans tous les secteurs, parce qu'on assiste présentement, suite à la mise en place de la loi, à une transition et à une adaptation. Alors, c'est peut-être une manière positive de le voir et non de le regarder, comme vous dites, d'une manière un peu négative.

Alors, j'aimerais, là, que vous reveniez là-dessus. Pensez-vous qu'effectivement la hausse qu'on a vue des disparités temporaires qui est dans tous les secteurs, d'une manière générale, le total est de 3 % à 8 %, est en fait... on peut le regarder d'une manière positive, de dire: C'est une adaptation vers quelque chose qui va être meilleur dans cinq ans?

M. Després: Mais je pense que vos commentaires sont justes. Effectivement, même si les données ne nous semblent pas à première vue très, très élogieuses, je vous dirais que le fait de transformer, déjà là, disons que c'est un pas dans la bonne direction. Ça ne veut pas dire... parce que normalement, quand on a une clause de disparité qui est temporaire, c'est parce qu'elle est limitée dans le temps. Ça peut être dans le temps pour une partie de la convention, ça peut être pour la durée de la convention, ou soit qu'on les diminue sans qu'elles soient éliminées totalement. Mais déjà là de voir qu'ils ont transformé, dans les conventions qu'on a pu analyser, d'avoir converti leurs disparités de traitement qui étaient permanentes en disparités temporaires, c'était une façon, je pense, de changer la situation ou, quelque part, de se conformer dans le temps.

Il faut dire aussi que le cycle des conventions collectives, comme je le disais au départ, là, il s'est passé quatre ans, là, entre le moment où la loi a été adoptée en pratique et au moment où le rapport s'est fait. Donc, il faut être bien conscient qu'il y en a que le délai de leur convention collective était terminé; il y en a d'autres, il y a des conventions collectives au Québec qui vont entre trois et huit ans, donc leur cycle n'était pas terminé.

Comme le disait le député de René-Lévesque, on leur a prévu et donné dans la loi, à l'article 87.3, un délai raisonnable, sauf qu'il n'y a pas de jurisprudence, on ne l'a pas défini dans la loi, quel était ce délai raisonnable là. Par contre, on verra, tout à l'heure, peut-être par discussions qu'au fond je pense que la commission pourra, elle, se donner des moyens quelque part pour pouvoir, sans le définir, se donner des critères sur lesquels on peut évaluer ce délai raisonnable là dans le temps.

Et, juste pour moi, des discussions que j'ai eues avec la Commission des normes... Déjà là, la durée d'une convention représente déjà un certain délai. C'est sûr que la grosseur de l'entreprise, le nombre d'employés, il y a un certain nombre de facteurs et de critères qui peuvent entrer en ligne de compte, mais on pourra voir que déjà là, si une entreprise a renouvelé sa convention collective puis elle l'a outrepassée quelque part sans tenir compte qu'elle avait des disparités de traitement, bien on peut toujours

juger. Je pense qu'à quelque part on va pouvoir le définir un peu cas par cas, tout dépendant de la situation, de la durée de la convention collective, comment l'entreprise, les parties se sont comportées, à savoir qu'elles n'ont pas tenu compte de la loi alors qu'elles ont renouvelé une convention collective.

Donc, je pense qu'on va être capable de mieux définir quelque part et de mieux... Dans le mandat qu'on va donner à la Commission des normes, comme je vous disais tout à l'heure, ça va être d'aller voir effectivement ceux qui ont des disparités de traitement, entre autres dans le secteur de l'alimentation, de leur faire reconnaître qu'elles ont des disparités de traitement, qu'est-ce qu'elles entendent faire pour éliminer ces disparités de traitements là, de pouvoir établir un échéancier dans le temps pour pouvoir le définir, et même de demander à la Commission des normes du travail de pouvoir exercer un exercice de contrôle sur l'échéancier que l'entreprise aura pu donner pour éliminer, tout en respectant ce délai raisonnable que la loi permet, mais, je vous dirais, sous une certaine forme de surveillance, en lui rappelant constamment qu'elle a des obligations de ce que la loi dit.

Et ça, là, ça va pour les deux parties, hein, parce que quelque part il y a des signataires au bas de la convention collective, là. Ce n'est pas le gouvernement qui a signé, hein. Il y a un syndicat qui a signé puis il y a un employeur qui a signé. Donc, je pense, ce qui est important, c'est de les amener, un, à connaître leurs obligations; deux, à reconnaître, s'ils ont des disparités de traitement, quels sont les moyens qu'ils vont entreprendre pour les éliminer, dans quel délai, dans quel échéancier. Et la commission pourra faire cet exercice-là avec eux autres, et s'assurer que la commission va faire un contrôle pour s'assurer que la loi va être respectée.

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

Plaintes à la Commission des normes du travail

M. Tomassi: ...pas trop long. Vous nous avez fait mention, M. le ministre, que les disparités sont présentes même depuis que la loi a été mise en application. Vous nous avez parlé qu'il y avait 23 plaintes qui avaient été déposées à la Commission des normes, ça n'inclut pas le secteur de l'alimentation. Si les disparités sont encore présentes, pour quelles raisons le nombre de plaintes n'est pas plus nombreux?

Quand on lit le rapport, sur les 23 plaintes, je crois, 18 étaient non fondées, et il y en avait seulement six de fondées. Et, sur ces six-là, il y en a qui ont été réglées parce que c'étaient vraiment des questions de disparité salariale. De quelle manière on s'y est pris? Est-ce que le processus de plainte est facile? Est-ce que le processus va en concordance avec la manière dont on peut régler le dossier, ou bien ça bloque peut-être à la question de la plainte?

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

M. Després: Je pense qu'il y a un ensemble... il y a un certain nombre de facteurs qui fait qu'il n'y a peut-être pas eu beaucoup de plaintes. Puis c'est évident qu'il y a une méconnaissance au niveau de la loi, ça, c'est évident,

quels sont les droits du salarié par rapport aux clauses de disparité de traitement.

● (21 heures) ●

Mais il faut, au-delà d'avoir dit ça, là... la principale raison, c'est que, moi, si je suis un employé dans une entreprise puis il y a une convention collective, hein, que mon syndicat a signée puis que mon employeur a signée, ce n'est pas toujours évident, là, il faut l'avouer, pour l'employé, là, d'aller porter une plainte pour dire quelque part que... Il y a une loi qui dit qu'il n'est pas supposé d'avoir de disparité de traitement, mais, dans la convention collective, dont il y a un syndicat qui me représente... a signé avec la partie patronale. Donc, quelque part, il y a probablement, là, j'interprète, mais probablement qu'en partie il y a ça.

Mais il y a le fait aussi que ce n'est pas toujours évident, l'interprétation de savoir: Est-ce qu'il y a une clause de disparité? Est-ce que ça en est une, clause de disparité de traitement ou pas? Ce n'est pas évident. Ce n'est pas toujours évident de l'identifier aussi facilement que ça. Au-delà de l'analyse, c'est pour ça que je disais: Il y a une limite à l'interprétation que le ministère a pu faire. Et c'est pour ça que la Commission des normes, elle, pourra s'asseoir avec les parties pour bien définir si telle ou telle clause en est une, clause de disparité de traitement. Il y a des fois que c'est évident; dans d'autres situations, ce n'est pas toujours nécessairement évident. Mais, quelque part, méconnaissance de la loi et, de l'autre côté, je vous dirais, pas toujours évident pour un salarié quelque part d'aller dire: Mon syndicat puis mon boss, là, ils ne sont pas tout à fait corrects, je pense qu'une clause ne respecte pas la loi. Il n'est peut-être pas dans une situation, là... une situation peut-être un peu précaire. Ça fait que je pense qu'il y a une partie de la réponse qui se retrouve là-dedans.

Le Président (M. Jutras): Ça va? Pas d'autres questions? On va passer de l'autre côté, M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Peut-être quelques remarques et un commentaire, puis y aller avec une suggestion pour le ministre pour faire avancer ça, parce qu'on sent qu'on serait capable d'en dire un peu, puis je ne voudrais pas qu'on fasse un double débat, tu sais. Vous parlez, là, dans le plan d'action, que tout ça...

Le Président (M. Jutras): Bien, je vous avais proposé, M. le député...

M. Dufour: Effectivement, mais là le bloc de 20 minutes a commencé, alors là je me dis: Bon, je vais faire quelques remarques, mais pour faire avancer le débat, je vais y aller en suggestions.

Situation particulière du secteur de l'alimentation (suite)

Mais je voulais répondre à mon camarade de l'Abitibi, quand il parlait tantôt, bon, le secteur de l'alimentation.

Moi, je vous dirais, là, on parlait de la mondialisation des marchés, tout à l'heure, puis la concurrence économique, là, je vais vous dire, à certains égards il y a eu de la syndicalisation dans des grands centres d'alimentation.

Rappelons-nous que Sobeys venait de l'est puis Loblaws venait de l'ouest, tu sais, puis là tu as eu syndicalisation. S'il y avait des clauses de traitement et de disparité avant, là, je peux vous dire qu'il y en avait avant que ça se syndique aussi, là. La syndicalisation a fait en sorte que le monde se sont donné un organisme pour essayer de rattraper tout ça, O.K.? Une convention collective, M. le ministre vient de le dire tout à l'heure, ça se signe entre deux parties.

Mais il y a une obligation de résultat, à un moment donné, là. Je vous donne un exemple de Sobeys à Baie-Comeau. Sobeys à Baie-Comeau, là, ils ont déposé une requête en accréditation en 1992, ils ont eu le syndicat cinq ans après puis ils ont eu une convention arbitrée sept ans après. Puis, dans l'arbitrage de la convention collective de Sobeys à Baie-Comeau, bien l'arbitre a dit: Bon, bien, on va essayer d'intégrer les plus jeunes dans une échelle pour les... ce qu'on appelait les hors échelle dans une échelle régulière. Bon. Bien, ça faisait ça comme échelle salariale, là. Tu sais, à un moment donné, les années faisaient en sorte que ça montait, O.K.?

Est-ce que c'est ça, une clause orphelin? Moi, je pense que, quand tu as un résultat à l'autre bout, tu essaies de régler graduellement les choses. Dans les clauses orphelin — vous avez dû lire le rapport comme moi aussi, là — il y a disparité salariale au niveau des temporaires, permanents, les congés annuels payés, la durée du travail, les jours fériés, les chômeés et payés, les repos, les absences pour congés en événements familiaux, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied — c'est un élément qui est extrêmement important — puis, je vous dirais, aussi anodin que ça puisse paraître, là, les uniformes, là, ça aussi, tu sais. Bien, il y en a beaucoup dans le même lot, tu sais. Puis, dans l'alimentation, ça a été plus flagrant qu'ailleurs.

Plan d'action de la Commission des normes du travail concernant les disparités de traitement

Par rapport à la suggestion que je veux vous faire, si on entendait le plan d'action, M. le ministre, on pourrait peut-être arriver... Bon. Par rapport à nos questions, un, ça pourrait peut-être y répondre. Et je ne sais pas comment ça fonctionne, parce que, bon, je sais que vous avez dit, tout à l'heure, que vous étiez témoin ou invité... Est-ce qu'on peut apporter des amendements? Est-ce qu'on peut apporter des suggestions? Est-ce qu'on peut bonifier ce que vous allez nous présenter? Bien, je lance ça en vrac comme ça, là, juste pour faire avancer le débat.

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

M. Després: Oui. Bien, écoutez, comme j'ai dit dès le départ, moi, l'exercice que je voulais faire avec les députés, c'était de... bien, un, je suis invité à la commission pour discuter du rapport, mais en même temps j'ai fait savoir au député de René-Lévesque que j'avais un plan d'action pour voir comment on pourrait éliminer les disparités de traitement.

Comme j'ai dit, il n'y a pas d'amendement ce soir, parce que, dans les faits, je ne serais même pas obligé. J'aurais pu tout simplement venir, M. le Président, puis discuter puis recevoir les questions qu'il y avait sur le rapport sans parler qu'il y avait un plan d'action. Mais je voulais très ouvertement expliquer quelles étaient les actions

que j'avais l'intention d'entreprendre dans mes responsabilités sur les clauses de disparité de traitement. Et je vous dirais que le plan est déjà avec un échéancier assez bien défini. C'est pour cela que je voulais que la commission siège, M. le Président, autant que possible avant la période des fêtes pour que les députés aient la chance, un, de le connaître, et, deux, M. le député, vous permettre... Parce que, moi, là, écoutez, s'il y a des bonnes idées qui ressortent ce soir, vous avez des suggestions à faire, je suis réceptif à recevoir vos commentaires, puis, s'il y a des choses qu'on peut intégrer dans le plan, bien elles sont les bienvenues. Et tout ce qu'on cherche à faire — et je pense que, là-dessus, tous les députés de l'Assemblée nationale, peu importe la formation politique, vont se rejoindre là-dessus — il y a un objectif de voir comment on peut faire pour éliminer le plus rapidement possible les clauses de disparité de traitement.

Et c'est pour ça qu'à quelque part, dans la loi, en même temps, je le répète, ce n'était pas toujours évident, parce qu'on a donné aux gens un délai raisonnable. À partir du moment où les parties... Il y avait quelque part, pour ceux qui voulaient les éliminer du jour au lendemain, une certaine forme de lenteur dans la loi, parce qu'on réclamait en même temps d'aller plus rapidement puis de les éliminer du jour au lendemain. Mais en même temps il fallait être bien conscient qu'il y a des contrats qui étaient signés entre des parties qui étaient déjà en marche, parce que les conventions collectives, là, ça se renouvelle, il y en a à tous les jours qui se terminent, là, au Québec, des conventions collectives, là. Donc, il fallait être bien conscient qu'à quelque part il fallait donner ce délai-là.

Donc, M. le député, moi, si votre question est de pouvoir parler du plan, je peux entamer cette partie-là, et après ça on pourrait échanger entre nous là-dessus. Et, M. le Président, moi, je suis très, très à l'aise, là, parce que, même si on marche par blocs de 20 minutes, 20 minutes, on peut aller un peu quelque part. Ce qui est important, c'est que les députés puissent échanger, là... pouvoir couper le député de René-Lévesque à 19 min 45 s, là, parce qu'on est en plein débat qu'il veut finir... ou la députée de Lotbinière, là, je n'ai pas de problème avec ça, surtout que je l'ai vue lever la main, et elle n'a pas encore eu l'occasion, mais ça va venir.

Le Président (M. Jutras): Mais est-ce qu'il faut comprendre, M. le ministre, que votre plan va au-delà des recommandations qui sont contenues, là, à la page VII — en chiffres romains?

M. Després: Pardon? À la page...

Le Président (M. Jutras): À la page VII — en chiffres romains, là — de votre rapport, on voit les recommandations. Est-ce que votre plan d'action va au-delà de ces recommandations-là?

M. Després: Oui, dans la partie «Recommandations», au fond, mais il y en a un petit peu plus à dire que ce qu'il y a à la page VII. Vous, vous êtes à la page des recommandations du rapport, là...

Le Président (M. Jutras): Oui.

M. Després: ...où au fond il y a trois choses qu'on dit qui sont effectivement trois points, M. le Président, dans le rapport, à la page VII, que je pourrais détailler. Au fond,

on dit qu'il y a trois volets, là, dans les recommandations: on dit que, premièrement, il va y avoir un programme de prévention...

Une voix: Avant qu'on commence sur le plan d'action...

M. Després: Oui.

Le Président (M. Jutras): Oui, mais... Non, attendez. C'est parce que, moi, là, je croyais que votre plan d'action avait été présenté parce que tantôt vous nous avez fait part des recommandations.

M. Després: Oui.

Le Président (M. Jutras): Je pensais que c'était ça, votre plan d'action. Mais, s'il y a autre chose, moi, je pense qu'effectivement il faudrait le savoir tout de suite, là.

M. Després: O.K. Non, mais c'est pour ça que, moi, j'avais proposé dès le départ: un, remarques préliminaires; deux, on peut poser des questions sur le contenu; puis, trois, parler du plan d'action. Mais, moi, je n'ai pas de problème. C'est parce que le débat a parti, puis, automatiquement, suite à des questions que j'ai eues, bien je me trouve à donner des éléments du plan d'action. Là, je vois qu'il y a des députés qui vous interpellent. Moi, ça ne me dérange pas, dans la façon de fonctionner, là, je vais me soumettre à la volonté des parlementaires, je n'ai aucun problème. Mais la question, le seul problème, c'est que le député de René-Lévesque m'a posé une question sur le plan d'action. Je ne sais pas si vous lui reconnaissez son temps de parole. Moi, je vais répondre aux questions qu'on me demande, M. le Président.

Le Président (M. Jutras): Bien, moi, ce que je proposerais, à ce moment-ci, c'est que vous le présentiez, le plan d'action. Moi, je croyais que c'était fait. Et, à ce moment-là, bien on continuera les discussions, là, de part et d'autre, là.

Mme Roy: M. le Président, seulement pour tâcher d'alléger le débat et de rendre ça plus simple, j'avais une seule question qui avait rapport aux échanges. On pourrait juste comme purger ce...

Le Président (M. Jutras): Alors, finissons ce 20 minutes là, puis après vous ferez votre présentation...

Mme Roy: Bien, pas nécessairement prendre tout...

Le Président (M. Jutras): ...puis après on continuera les blocs? C'est une bonne idée. Allons-y.

Mme Roy: Pas nécessairement prendre tout le temps, là, mais juste pour qu'on puisse procéder en ordre.

Le Président (M. Jutras): Oui, sauf que, si on finit le bloc de 20 minutes, il y avait Mme la députée de Matapédia qui voulait poser une question, M. le député de Berthier et après, vous, Mme la députée de Lotbinière, dans l'ordre où la parole m'a été demandée, là. Alors, on finit donc ce bloc de 20 minutes là. Par la suite, la parole ira

au ministre pour la présentation du plan d'action, et après on reprendra les blocs de 20 minutes. Alors, Mme la députée de Matapédia.

● (21 h 10) ●

Mme Doyer: Parce que là je pense qu'on se comprend puis on ne se comprend pas en même temps, M. le Président. Alors, moi, je vais m'adresser au ministre et voir... Dans le fond, je pense qu'on a un consensus au sein de l'ensemble des parlementaires, ici, pour dire qu'on n'en veut plus, de clauses orphelin, qu'on ne veut plus de disparités de traitement puis qu'on veut essayer de trouver des moyens d'arriver à ça le plus rapidement possible.

Alors, moi, c'est pour ça que, M. le ministre, quand je regarde vos recommandations — deuxièmement, là — quand vous écrivez: «Que le ministre du Travail confie à la Commission des normes [...] le mandat d'établir et de réaliser un plan d'action», ce que je comprends, c'est que vous en avez déjà un, que ça nous intéresse dès à présent d'en discuter. Comme on dit par chez nous: C'est déjà une bonne partance pour... Mais là on ne l'a pas entre les mains. On a trois petits picots, là, qui disent: la mise en oeuvre d'un programme de prévention qui comprend la tenue d'activités de sensibilisation et d'information; ensuite, la mise en oeuvre d'un programme; puis ensuite la présentation d'un rapport, mais en 2008.

Alors, est-ce que je dois comprendre, M. le ministre, que vous l'avez, le plan d'action, que vous pouvez nous le déposer ou si c'est à partir de ce qu'on va discuter, ce soir, ensemble qu'on va commencer à regarder ça. Je ne peux pas croire qu'avec tout le monde que vous avez autour de vous vous n'avez pas quelque chose à vous mettre sous la dent et à nous mettre sous la dent, nous aussi, là. Alors, moi, je pense que c'est à partir de ça dès maintenant qu'on va pouvoir travailler correctement.

M. Després: Au-delà des...

Mme Doyer: Bien oui, mais est-ce que... Je lui pose la question: On a-tu un document, là, qui peut nous être déposé?

M. Després: M. le Président, il s'agissait tout simplement de poser la question. C'est pour ça que le député de René-Lévesque avait bien commencé le débat, donc il n'y a aucun problème, on va le déposer. Mais vous comprendrez que la première étape, ce qui a été déposé aux parlementaires, comme je vous ai dit dès le départ, c'était ce que la loi prévoyait. À partir de ce moment-là, on a mis des recommandations et naturellement, suite à ça, on a travaillé un plan d'action. Donc, il n'y a aucun problème. M. Beaulieu va déposer au président de la commission...

Document déposé

Le Président (M. Jutras): Alors, le document, on va en faire des copies. Elles sont déjà faites? Oui, alors on va les distribuer aux parlementaires. Non, elles ne sont pas faites. Alors, on va faire des copies, mais j'ai convenu que nous finissons ce bloc de 20 minutes...

Mme Doyer: ...

Le Président (M. Jutras): Oui, oui, oui, un instant, oui.

Mme Doyer: ...

Le Président (M. Jutras): Bien, oui, oui, oui.

Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement

Mme Doyer: Il y a quelque chose que je ne comprends pas quand même, M. le ministre, puis que je pense qu'on peut essayer de comprendre parce que c'est là la base de... Vous savez, quand on passe une loi puis qu'on voit quelque part que, malgré qu'il y a eu quand même beaucoup de disparités temporaires, puis on voit que, dans le municipal, ça s'est amélioré, mais... Comment faire... Comment je dirais ça? Il n'y a pas eu de plainte, il n'y en a pas eu tant que ça, des plaintes. Mais tantôt on se posait la question. Je pense que c'est difficile pour les jeunes, quand on arrive dans un entreprise, de faire du judo avec le syndicat d'un bord, avec l'employeur de l'autre, alors qu'on est en processus d'intégration. Alors, moi, je pense que ça va prendre des mesures musclées, assez musclées.

M. Després: Je pense que la loi a ce qu'il faut. La seule chose...

Mme Doyer: Comment ça se fait?

M. Després: ...c'est qu'il faut rappeler — et c'est un peu ça qu'on discutera dans le document qui est déposé: Comment on fait maintenant pour s'assurer que la loi va être appliquée? Et c'est pour ça que je vous disais qu'un des gestes, entre autres... Il y a 1 874 conventions collectives — on sait le nombre, là — en 2005, qui vont être renouvelées. Donc, dans le plan d'action, vous allez voir, à un moment donné ou avant le renouvellement de chaque convention collective, on va écrire aux deux parties pour leur dire: Vous avez une convention collective qui vient échue, voici ce que la loi dit, voici quelles sont vos obligations face à cette loi et quels sont les droits des salariés, s'il y a des clauses de disparité de traitement et qu'ils sont soumis en même temps quelque part à une certaine surveillance ou contrôle. Ça, ça peut être une étape. Là, si vous voulez me faire parler du plan d'action, ça peut être une étape.

Il y a aussi tout le recensement des conventions collectives qui ont été faites dans l'étude, où on a déjà identifié dans les différents secteurs... entre autres, parlons du secteur de l'alimentation, où la commission sait déjà où elle peut aller, où elle peut aller frapper à la porte dans son mandat de surveillance, ça fait partie de sa loi. Elle a le pouvoir de dire: J'ai une loi qui est là, je me dois de l'appliquer. Je m'en viens voir, je m'en viens vous visiter et je m'aperçois que, dans votre convention collective, hein, à la compagnie XYZ, il y a des clauses de disparité de traitement. Voici ce que la loi dit. J'aimerais ça maintenant m'asseoir avec vous puis regarder comment vous allez faire pour respecter la loi et comment on peut se donner un échéancier dans un délai raisonnable pour éliminer ces clauses-là et me déposer votre plan de redressement. Et je pourrais aller revoir, dans le temps, si vous avez bien respecté le plan que vous avez déposé à la Commission des normes du travail. Ça fait que ça, je pense que ce sont des mesures concrètes pour leur dire qu'il y a quelqu'un qui va suivre l'application de la loi.

Naturellement, comme on sait qu'il y a des secteurs où il y a plus de clauses de disparité, bien probablement

que la commission va commencer à se pencher, entre autres, le plus tôt possible dans le secteur de l'alimentation. Comme c'est plutôt faible dans le secteur municipal, on serait peut-être mieux de commencer par le secteur de l'alimentation pour aller — excusez l'expression — frapper où il y en a le plus.

Mais la loi va assez loin, parce que la commission a droit à des recours aussi quand vous ne respectez pas la loi. Si, vous, demain matin, là, vous avez une entreprise puis vous ne payez pas vos employés au salaire minimum, la commission a le droit de vous rappeler à l'ordre et de vous poursuivre. Si vous ne les payez pas au salaire minimum, elle va vous donner... elle va vous dire: Vous n'avez pas respecté la loi. Vous avez une échéance... pas une échéance, mais vous avez des dus à certains salariés. Payez-les. Si vous ne les payez pas, je prendrai les recours au civil. Dans le cas des clauses de disparité, c'est la même chose.

Le Président (M. Jutras): M. le député de Berthier.

Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement

M. Bourdeau: Merci, M. le Président. Les clauses orphelin, c'est un sujet très sensible au niveau de la jeunesse, vous savez, M. le ministre. Dans une autre vie, j'ai eu à m'occuper de ce dossier pour d'autres organisations. Justement, oui, je connais quand même assez bien ce dossier. J'ai quelques questions pour vous directement sur le rapport.

Premièrement, on a, dans la loi, le principe, la notion de délai raisonnable qui a été imbriquée dans la loi. Cependant, on est rendu en 2004. Est-ce que ce délai raisonnable là n'est pas déjà dépassé? Ce que je veux dire par là: Est-ce que le fait que cette notion de durée raisonnable n'a pas été assez bien circonscrite, ça a fait en sorte qu'on a vu, comme vous avez dit, l'éclosion de différentes clauses temporaires et non plus permanentes?

De ce côté-là, la question que j'ai aussi: Est-ce qu'on a le portrait global ou un portrait au moins sectoriel par rapport aux clauses justement temporaires? Vous parliez, tout à l'heure, que la clause temporaire pourrait être d'une durée d'un an, deux ans ou même d'une convention collective totale. Est-ce qu'on a ce portrait-là? Est-ce que ces clauses temporaires seraient d'une durée de convention? Parce que, si la clause temporaire est d'une durée de convention puis que l'autre négociation de convention collective, on réinscrit une clause temporaire, entre vous et moi, ça devient une clause permanente mais appelée clause temporaire.

Et c'est la question que je me pose: Est-ce qu'on a un portrait de ça? Est-ce que l'abolition de clauses permanentes a amené des clauses temporaires à la durée de la convention collective? Et c'est de là je vous amène aussi à la question de dire: Si la notion de durée raisonnable est somme toute dépassée, vu le temps où on est rendu — en 2004 — est-ce qu'il n'y a pas une possibilité de dire... Est-ce que ce ne serait pas, je ne sais pas, par exemple en réouvrant la loi en mettant un plus grand cadre sur ce délai raisonnable là pour faire en sorte de forcer un peu plus la main aux employeurs et aux syndiqués, aux syndicats de justement pouvoir...

Une voix: Qu'il mette une date butoir.

M. Bourdeau: Exactement. Soit une date butoir, des choses comme ça, plus concret, pour justement faire en sorte que ces clauses... Parce que c'est quoi, le message qu'on envoie aux jeunes? Et c'est ça qui me dérange. C'est qu'on leur dit: Nous, quand on négocie nos conventions collectives, qu'on soit l'employeur, qu'on soit les employés, quand ça ne va pas bien puis qu'il faut par exemple couper dans nos conventions collectives, parce que parfois il y a des entreprises, ça va un peu moins bien ou lorsqu'il y a une fusion, à qui on fait porter le fardeau des restructurations, de ces difficultés-là? C'est à une génération, et ces jeunes-là...

Et ça, ça me dérange énormément parce que, moi, plus tard, lorsque je ne serai plus jeune avec un peu plus d'expérience, comme la plupart des collègues, ici, dans ce temps-là, bien je n'aimerais pas ça, moi, négocier une convention collective puis en passer une petite vite à la génération qui va me suivre. Je pense que c'est inéquitable et ce n'est pas de la solidarité intergénérationnelle. Vous comprenez les questions? En fin de compte, est-ce que...

Le Président (M. Jutras): Bien, ce n'est pas nécessaire. Ce n'est pas nécessaire de les répéter. Ce n'est pas nécessaire de les répéter. Nous les avons comprises, et la députée de Lotbinière veut intervenir aussi et il reste 2 min 30 s. M. le ministre.

M. Després: Je considère que vous êtes intervenu dans un délai raisonnable, M. le Président. Ceci étant dit, j'ai essayé de suivre le député pour... Il y a une chose qu'il faut reconnaître, puis je le disais dès le départ: la loi est jeune. À partir du moment où les parties avaient signé des conventions collectives puis que la loi a été adoptée, c'était difficile, du jour au lendemain, quelque part... Et c'est pour ça que je suis obligé de reconnaître, aujourd'hui, qu'il y avait une certaine forme, entre guillemets, de sagesse où, comme je le disais, les conventions collectives ont des cycles différents. Il y en a de trois ans, il y en a de sept ans, il y en a de huit ans, il y en a de six ans. On a fait un rapport au bout de quatre ans. Ça veut dire qu'il y avait des conventions collectives, au Québec, qui ne sont pas... renouvelées.

● (21 h 20) ●

Vous avez abordé le point sur le délai, qu'est-ce que... Quelque part, le délai raisonnable ou dans les disparités de traitement temporaires versus délais... disparités de traitement permanentes dans la façon qu'on a analysé ou qu'on a défini les choses dans le rapport. Quand on discute de disparités de traitement temporaires, c'est soit qu'elles s'éliminent à l'intérieur d'un cycle de la convention collective ou qu'elles diminuent. C'est dans la définition...

Une voix: ...

M. Després: Bien, dans l'intervention que j'ai faite, mais je pourrai demander à Mme Parent d'intervenir. Mais normalement, dans un cycle de convention collective, les disparités de traitement temporaires se doivent d'être éliminées.

Des voix: ...

M. Després: Et elles sont éliminées. Oui, parce qu'il y a des entreprises qui ont effectivement des clauses de disparité de traitement, mais elles ont prévu qu'à l'intérieur du délai de la convention — qui peut être de deux ans, qui peut être de quatre ans dans d'autres cas — ces disparités-là

s'éliminent, alors que, lorsqu'on parle de disparités de traitement de façon permanente, c'est qu'on n'a pas prévu dans le cadre, si vous voulez, peu importe la durée de la convention collective, l'élimination de ces clauses de disparité de traitement là.

Donc, quelque part, on pourrait toujours se poser la question effectivement: Est-ce qu'on réouvre la loi puis qu'on définit immédiatement qu'il n'y en a plus, de délai? Vous allez tout de même être obligé quelque part de faire réouvrir probablement quelques milliers de conventions collectives du jour au lendemain. Je ne suis pas sûr qu'on va réussir l'exercice nécessairement. Je pense qu'il y a une norme qui est dans une loi qui dit qu'on doit éliminer ces disparités de traitement. Moi, j'aime mieux quelque part, avec le mandat qu'on donne à la Commission des normes du travail, qu'on s'assure de bien informer les parties. Parce que vous seriez surpris, même à l'intérieur des syndicats, et je pense que quelque part j'ai... Il y a eu une présentation aux organisations patronales et syndicales en même temps qu'on a déposé le rapport. Moi, j'avais demandé aux gens du ministère de s'assurer que, cette journée-là, les syndicats soient avisés, et quelque part ils ont resté surpris, eux aussi, des résultats, mais en se demandant quelque part comment ça que probablement, dans leur organisation, il y en avait au fond encore tant que ça.

Donc, dans toute organisation, quelle soit patronale, syndicale ou gouvernementale, hein, il y a des niveaux hiérarchiques. Des fois, entre le message part d'en haut puis il arrive en bas puis il soit appliqué, comme on dit, il y a des délais puis il y a des fois que ça n'arrive pas, le message, nécessairement de la même façon. Et, moi, j'aime mieux qu'on y aille par un plan d'action concret, alors que la loi est maintenant adoptée, puis de permettre, un, à tout le monde de leur rafraîchir puis de leur rappeler ce que la loi leur dit, d'être capable de leur dire: Il y a une convention collective qui vient d'être échue, que la Commission des normes décide, par un mandat de surveillance, carrément...

Le Président (M. Jutras): Si vous voulez conclure, M. le ministre.

M. Després: ...oui, d'aller directement dans une entreprise, hein, parce qu'elle a le pouvoir de le faire, puis d'aller leur dire: Écoutez, je pense que j'aimerais ça m'asseoir avec vous puis regarder avec les parties si vous avez des clauses de disparité de traitement ou reconnaître peut-être qu'il y a effectivement des clauses de disparité de traitement et voir qu'est-ce qu'ils font maintenant avec ce délai-là qui est prévu dans la loi, dans le délai raisonnable, pour éliminer ces clauses de disparité de traitement là. Parce qu'il ne faut pas oublier, je le répète en terminant, que la commission a des recours qu'elle peut exercer si les parties décident de ne pas respecter la loi.

Le Président (M. Jutras): Merci, M. le ministre. Alors là, j'ai compris... Je ne vous ai pas oubliée, Mme la députée de Lotbinière, mais il ne reste plus de temps. Mais tantôt, là, je vous reconnaîtrai.

Mme Roy: Je pense qu'on a convenu de garder une certaine période de temps, au niveau de l'opposition.

Le Président (M. Jutras): Oui, oui, mais je ne contrôle pas les réponses, la durée des réponses, là.

Mme Roy: Je vous demande...

Le Président (M. Jutras): Mais vous allez ravoir votre temps, soyez-en assurée.

Mme Roy: Je ne veux pas usurper, là, de votre pouvoir, M. le Président, mais, si je pouvais poser cette question-ci, ça permettrait de vider le débat sur ce qui a été dit puis passer au plan d'action, puis ce serait plus simple que: je revienne dans 40 minutes poser une question sur ce qui a été dit, avec le consentement de mes collègues.

Le Président (M. Jutras): Est-ce qu'il y a consentement? Oui? Alors, Mme la députée de Lotbinière.

Analyse des conventions collectives

Mme Roy: Je n'abuserai pas du temps qui m'est imparti si gentiment par mes collègues, M. le Président. Je veux juste revenir sur un point que vous avez dit et puis qui pourrait laisser entendre que les conventions collectives... L'étude dont on est saisi font... le rapport, dans leur méthodologie, des conventions collectives qui étaient en vigueur avant l'entrée sous... les modifications à la Loi sur les normes et les nouvelles conventions collectives. C'est de la nouvelle génération de conventions collectives, en tout cas c'est ce que je lis à la page 7, au niveau de la méthodologie.

Donc, quand on parle de conventions collectives qui ont un cycle de huit ans, elles n'auraient pas été analysées dans le cadre de cette... si j'ai bien compris, elles n'avaient pas été analysés dans le cadre de cette étude-là, puisque c'est les anciennes et les nouvelles. Finalement, ce qu'on a, si j'ai bien compris, c'est une analyse descriptive de l'effet de l'entrée en vigueur de la loi sur les conventions qui ont été nouvellement négociées après l'entrée en vigueur de cette loi.

M. Després: On va permettre, s'il n'y a pas d'objection, à Mme Parent de pouvoir expliquer au niveau de la méthodologie. Mais il y a deux types d'analyses qui se sont faites au niveau des conventions collectives. Mme Parent.

Le Président (M. Jutras): Oui, Mme Parent.

Mme Parent (Anne): Oui, merci. Si, au moment où les dispositions ont été adoptées, en décembre 1999, si la convention collective avait été signée, présumons, en novembre 1999 et qui était d'une durée de six ans, elle n'a pas été analysée, là, je veux dire, c'est effectivement...

Mme Roy: Ça fait qu'on a vraiment vérifié l'impact des...

Mme Parent (Anne): Mais on a pris un bassin de conventions collectives qui est représentatif, là, statistiquement, qui nous permet vraiment d'évaluer adéquatement et proportionnellement aux conventions collectives déposées au Québec, là, pendant les périodes couvertes, là. On a une image assez précise, là, et, comme je vous disais, un échantillon représentatif des conventions signées.

Mme Roy: Donc, l'étude qu'on a devant nous indique qu'on a fait peu de cas, sauf dans le monde municipal, de l'avènement de la loi.

Mme Parent (Anne): Non, je ne dirais pas ça. C'est qu'on s'est attardé à un échantillon de conventions collectives, mais, comme une étude préalable avait été faite avant l'adoption des dispositions, on savait que, dans le secteur de l'alimentation, il y avait des particularités, donc on est parti du même bassin, mais on a élargi notre échantillon, et on couvre notamment l'alimentation, le manufacturier et d'autres secteurs confondus.

Mme Roy: Mais j'ai bien compris qu'avant l'application de la loi il y avait un nombre x de clauses orphelin, pour simplifier le débat, et qu'après l'avènement de la Loi sur les normes les nouvelles conventions collectives qui ont été négociées après l'entrée en vigueur de ces dispositions-là ne sont pas... on ne voit pas une nette amélioration sur ça.

Mme Parent (Anne): Bien, pour celles qui ont été analysées, ce qu'on constate effectivement, c'est que, dans certains secteurs, il n'y a pas eu amélioration, dans d'autres, il y en a eu, on l'a signalé. Dans le municipal, il y a eu une baisse, mais, dans l'alimentation, c'est une particularité qu'on a constatée, c'est un constat qu'on a fait à l'analyse des conventions collectives.

Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)

Mme Roy: Mais, dans ce cadre-là puis dans le cadre du nombre de plaintes qui ont été entendues puis du nombre de jugements qui ont été rendus — un, peut-être, ou deux — je pense que le délai déraisonnable... le délai raisonnable plutôt — on parle souvent de délai déraisonnable, mais, dans ce cas-ci, c'est un délai raisonnable — avant qu'il soit interprété, ça va risquer de prendre du temps.

Il y aurait peut-être lieu, M. le ministre — une suggestion — de dire que les conventions collectives qui sont en vigueur actuellement, à leur échéance, devront éliminer les clauses de disparité. Parce que vous voyez la porte ouverte que vous avez là, avec les délais raisonnables, le nombre de plaidoiries qui va avoir lieu, le nombre... Il me semble que, si on avait quelque chose de plus clair, de plus facilement applicable tout de suite, on pourrait améliorer l'efficacité de la future police, Commission des normes du travail, de la Loi sur les normes du travail.

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

M. Després: Je n'aime pas tellement votre terme de «police», puis il n'est pas question d'avoir une police mais beaucoup plus d'avoir un organisme qui a le mandat et la responsabilité, dans sa loi, de surveillance sur les lois des normes du travail, comme le salaire minimum, comme les congés fériés, comme les vacances sont définis dans cette loi-là. C'est sûr que la jurisprudence n'a pas défini, à ce moment-ci, ce délai raisonnable là, mais je pense qu'au fond — et c'est le commentaire que je faisais — ce délai raisonnable là devrait... qu'à l'intérieur d'une convention collective, si vous voulez, les clauses de disparité de traitement soient éliminées.

Et c'est pour ça que, moi, je veux m'assurer... ça pourrait être une possibilité qu'effectivement il y ait une modification législative. Moi, ce que je veux m'assurer, c'est que, même si je fais une modification législative, je ne suis pas sûr, du jour au lendemain, quand même, que les

parties vont éliminer leurs clauses de disparité de traitement. Je veux être sûr que les clauses de disparité de traitement s'éliminent. Et c'est pour ça que j'aime mieux donner un mandat concrètement à la Commission des normes du travail qui, elle, au-delà de rencontrer — puis on le verra dans la discussion du plan d'action — va être capable d'aller voir les parties, hein, comme elle peut le faire sur le salaire minimum, aller s'assurer qu'à l'intérieur des conventions collectives, s'assurer s'il y en a ou s'il n'y en a pas.

S'il y en a, elle va leur demander pour leur dire maintenant: Quel est votre plan de redressement pour les éliminer? J'aimerais ça que vous déposiez ce plan-là, vous me donniez votre échéancier, et après ça la commission pourra exercer une mesure de contrôle, c'est-à-dire, dans le plan qu'ils ont émis pour éliminer ces clauses-là, s'assurer de retourner auprès de cette organisation patronale et syndicale pour s'assurer qu'il y a bien eu élimination des clauses de disparité de traitement.

● (21 h 30) ●

Et je suis quelque part un peu plus rassuré parce que, suite au dépôt du rapport, je vais vous dire, les centrales syndicales ont été comme, oui, surprises puis en même temps préoccupées pour s'assurer que, dans le renouvellement de leurs conventions collectives... je pense que j'ai plus d'assurance, déjà là, au départ, qu'elles vont s'assurer, elles aussi, de leur côté d'être plus vigilantes, de s'assurer, comme je disais, que le message entre la loi et l'application... que les choses se fassent lors des renouvellements de conventions collectives. Puis je pense qu'à quelque part ce délai raisonnable là, au fond, s'interprète quelque part, même si on peut faire du cas par cas, parce que, comme je vous dis, il n'y a pas une convention collective... Puis encore là le délai raisonnable, il peut arriver que, dans une entreprise, il y a eu deux renouvellements de conventions collectives parce qu'ils font des conventions collectives aux trois ans, alors que ceux qui sont à côté ont un renouvellement de conventions collectives aux sept ans ou aux huit ans, comme la loi le permet maintenant. Donc, je pense, ce qui est important, c'est de s'assurer que la loi qui est en place, qui a été votée, elle soit appliquée, et, moi, je pense qu'on va se donner les moyens pour qu'elle soit appliquée.

Le Président (M. Jutras): Alors, merci, M. le ministre. Alors, je comprends... Là, on va vérifier si c'est le quorum ou un vote.

(Consultation)

Le Président (M. Jutras): Les travaux sont suspendus. Peut-être qu'il y avait une décision de la présidence. Les travaux au salon bleu étaient suspendus.

Alors, nous continuons donc nos travaux. Tel que convenu, je comprends, M. le ministre, que maintenant vous nous présentez votre plan d'action.

M. Després: Oui. Alors, M. le Président, peut-être, avant même de... parce que, dans le...

Le Président (M. Jutras): À l'ordre, s'il vous plaît, là! Si vous voulez qu'on entende tous et chacun.

Une voix:...

Le Président (M. Jutras): Oui.

Une voix: ...quorum ou un vote.

Le Président (M. Jutras): Non, non, je l'ai dit. J'ai dit que c'étaient les travaux en Chambre qui avaient été suspendus. De ce que je comprends, ça doit être le président qui va rendre une décision, qui rappelle les députés. Bon. Alors, M. le ministre, je vous invite à nous présenter votre plan d'action.

Document déposé

M. Després: Oui, peut-être, M. le Président, pouvoir déposer un autre document. Quand je vous disait qu'on s'était préparé, et il y a un dépliant qui a été préparé ici par la Commission des normes du travail, qui n'a pas encore été utilisé à l'intérieur des organisations. C'est une primeur. Donc j'aimerais, pour mieux vulgariser, si vous voulez, quelles sont les obligations des parties, qu'est-ce qu'une clause de disparité de traitement et des exemples qui sont concrètement donnés... un dépliant qui servira à la sensibilisation. J'apprécierais pouvoir, si vous me donnez l'autorisation, déposer ce dépliant qui pourrait être soumis qui fait partie... qui est un des éléments du plan d'action.

Le Président (M. Jutras): Alors, je comprends qu'il y a consentement pour que le document soit déposé. Oui. Alors, M. le ministre nous attendons votre plan d'action.

Présentation du Plan d'action de la Commission des normes du travail concernant les disparités de traitement

M. Michel Després

M. Després: Oui. M. le Président, étant donné que les gens ont un document entre les mains, je n'essaierai pas de lire le document, mais beaucoup plus de...

Une voix: ...

M. Després: O.K. M. le Président, peut-être, dans le document que vous avez qui a été déposé, comme je l'expliquais dans le rapport, vous saviez qu'il y avait trois étapes: programme de prévention; deuxième étape, programme de surveillance; troisième étape, qu'il y ait un rapport de la part de la Commission des normes du travail au ministre du Travail en 2008.

Si on prend le premier volet, M. le Président, qui est celui de la mise... Probablement à la page 3, si vous avez, là, le document numéroté, oui, de la même façon, à la page 3, vous avez le premier volet qui s'intitule «Mise en oeuvre d'un programme de prévention comprenant, notamment, la tenue d'activités de sensibilisation et d'information auprès des employeurs et des syndicats».

La première étape, M. le Président, sera de préparer un document d'information qui, entre autres... celui que vous avez entre les mains que je viens de déposer, où j'avais demandé à la commission de préparer un document qui servira à l'intention des représentants patronaux, syndicaux sur la question des disparités de traitement, qui pourra servir aussi aux salariés directement pour mieux comprendre qu'est-ce qui est une clause de disparité de traitement. Vous avez, à l'intérieur de ce dépliant, M. le Président,

des exemples que je n'énumérerai pas, mais les députés pourront se permettre de pouvoir consulter.

La deuxième étape, M. le Président, à partir du moment où on a préparé des documents d'information, il est prévu de tenir des séances d'information. Il y a une étape... pas une étape, mais une autre séance d'information supplémentaire qui n'est pas dans le plan, qui vient de s'ajouter aujourd'hui. Quand je disais, M. le Président, qu'on peut bonifier le plan d'action comme tel, il est prévu que, jeudi de cette semaine... Le CCTM, qui est le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, qui regroupe les principales organisations patronales et syndicales, se réunit habituellement à tous les mois. Il y a une réunion jeudi cette semaine. Et j'ai demandé à la présidente de la Commission des normes du travail avec le sous-ministre au Travail, M. Beaulieu, d'aller rencontrer déjà ces organisations pour leur faire connaître, si vous voulez, quel est le plan d'action, donc le document que vous avez entre les mains.

Après cette rencontre du CCTM qui n'est pas dans votre document, il y a deux rencontres au fond qui sont prévues: une qui est celle... Vous allez me dire, c'est répétitif, mais c'est parce qu'au CCTM c'est seulement certaines organisations patronales qui se retrouvent... ou certaines organisations syndicales qui se retrouvent au CCTM, ce n'est pas toutes les organisations syndicales qui s'y retrouvent mais les grandes centrales s'y retrouvent, donc de permettre, un, de les informer.

La deuxième rencontre après celle du CCTM sera celle de réunir cette fois-ci toutes les organisations patronales et syndicales que vous retrouvez à la page 4 du document, pour, un, leur rappeler au fond quelles sont, comme je le disais tout à l'heure, les obligations de la loi et quels sont les droits des salariés. Dans un deuxième temps, M. le Président, il y aurait... ou, si vous aimez mieux, CCTM; rencontre, après ça, de toutes les organisations patronales et syndicales. Dans un autre temps, il y aurait une rencontre qui aurait un volet beaucoup plus sur le secteur de l'alimentation comme tel, où le TUAC, l'Association des détaillants en alimentation du Québec, le Comité sectoriel de la main-d'oeuvre du commerce de l'alimentation soient réunis. Pourquoi spécifiquement ce secteur-là? C'est fort simple, parce que c'est le secteur où on retrouve le plus grand nombre de clauses de disparité de traitement.

Troisième étape, M. le Président, il s'agira d'une transmission d'un document de sensibilisation, où la commission procédera à l'envoi massif d'une lettre et d'un document de sensibilisation auprès des employeurs au Québec. On parle de 250 000 entreprises qui recevraient directement... Ça fait que, vous voyez, Conseil consultatif, organisations patronales-syndicales, toutes les organisations syndicales dans le secteur de l'alimentation; après ça, on s'attaque, dans notre plan d'information, à tous les employeurs au Québec pour leur rappeler encore là leurs obligations par rapport à la loi. Ce qui serait, M. le Président, le premier volet, celui de s'assurer et, excusez l'expression, de rafraîchir la mémoire à tout le monde au Québec qu'il y a une loi qui existe sur les disparités de traitement, que c'est une norme qui doit être respectée et que...

Deuxième volet, M. le Président: «Mise en oeuvre d'un programme visant à consolider l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail, notamment dans le secteur de l'alimentation[...], par la réalisation d'activités de surveillance au sein des entreprises où des contrats collectifs de travail non conformes aux prescriptions de la loi

auront été identifiés et, le cas échéant, par le recours aux moyens nécessaires pour amener les entreprises fautives à redresser leur situation». Ça veut dire quoi concrètement, M. le Président? Six étapes, si je me rappelle bien, dans le volet, et la première étape serait, de la part de la commission, un, de cibler les interventions de surveillance tout d'abord, comme je le disais, au secteur de l'alimentation. Pourquoi? À cause des données de l'étude qui nous permettent d'identifier qu'il y a un bon nombre de conventions collectives qui ont des clauses de disparité de traitement. La première chose à faire.

Deuxième étape, élargir les interventions de surveillance à tous les secteurs d'activité qu'on peut retrouver au Québec, M. le Président, en fonction, je vous dirais, des études que nous avons et des données sur les résultats des disparités de traitement.

Troisième étape, inventaire des conventions collectives qui viennent à échéance. Je vous disais tout à l'heure: On sait et on connaît très, très bien... parce que toutes les conventions collectives, au Québec, sont déposées à la Commission des relations de travail et archivées, numérisées — on peut-u dire numérisées maintenant? non — en partie parce que ça le deviendra éventuellement, presque fini, donc toutes les conventions collectives seront numérisées au ministère du Travail. Donc, nous avons, si vous voulez, l'inventaire de toutes les conventions collectives au Québec.

Donc, M. le Président, quatrième, une transmission d'une lettre aux parties de la convention collective qui vient à échéance. Moi, je veux m'assurer qu'on ne s'adressera pas strictement, M. le Président, à ceux dont on a analysé les conventions collectives. Je veux m'assurer que les 1 874 conventions collectives qui sont échues en 2005 vont recevoir une lettre de la part de la Commission des normes du travail pour leur rappeler, comme je vous disais, les obligations.

Cinquième étape, analyse des conventions venant à échéance. Comme je vous disais, toutes les conventions collectives, on les a. Elles ont été déposées au greffe de la Commission des relations du travail, elles sont numérisées au ministère du Travail. Donc, il y a déjà un certain déblayage, analyse qui peut être faite, qui peut être codifiée qui va être transmise à la Commission des normes du travail, qui, elle, a le mandat, M. le Président, de procéder à une intervention de surveillance chez les employeurs identifiés à l'analyse des conventions qui échoient prévue à l'étape 5.

Donc, ça veut dire que, concrètement, la Commission des normes du travail, qui a avisé tous ceux qui ont des renouvellements de convention collective, entre guillemets... peuvent être soumis indirectement, à un moment ou l'autre, à une surveillance de la part de la Commission des normes du travail. On a analysé un certain nombre de conventions collectives. Il y a 9 565 conventions collectives au Québec, puis on avait un échantillonnage de 3 000 conventions collectives, on a analysé plus de 1 650 conventions collectives au Québec, M. le Président. Donc, encore là, déjà en partant — excusez l'expression — on sait où aller frapper. La commission sait exactement, à partir de l'analyse qui a été faite...

● (21 h 40) ●

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): ...dans le traitement des plaintes, on peut identifier un certain nombre d'autres entreprises qui vont être couvertes...

M. Després: O.K. Et, en plus de ça, Mme la présidente me disait qu'à l'intérieur du dépôt des plaintes qu'ils ont eues à la commission ça leur permet d'identifier si effectivement il en vient d'autres aussi, d'aller identifier directement où ils peuvent aller faire de la surveillance. Mais il est évident qu'à partir de l'échantillonnage je pense que la commission, du jour au lendemain, ne part pas, là, n'importe où. Elle sait très bien comment faire — et je pourrai, tout à l'heure, passer la parole à la présidente de la commission des normes — c'est-à-dire qu'avec tout le bassin des conventions collectives qu'on a entre les mains je pense que l'exercice d'aller voir, excusez l'expression, au bon endroit va nous permettre déjà là de rappeler le monde à l'ordre.

La commission, comme je vous le disais, va pouvoir se permettre effectivement de demander un plan, pas juste d'aller les voir, mais de leur dire, puis de s'asseoir avec eux, puis: Voici, vous avez des clauses de disparité de traitement; maintenant, pouvez-vous nous présenter un plan de redressement dans quel délai vous allez éliminer pour respecter l'obligation de la loi. Et, après avoir présenté ce plan de redressement là, quand on parlait de délai raisonnable, et la commission pourra fixer avec eux ce délai raisonnable là, pourra retourner voir par la suite si effectivement la convention collective a été corrigée.

Et, si jamais les parties ne se soumettaient pas à l'exercice, il ne faut pas l'oublier, la commission a le droit jusqu'à un recours civil de poursuite contre l'employeur pour s'assurer que les employés soient même indemnisés si jamais il n'y avait pas de bonne foi de la part des parties pour éliminer les clauses de disparité de traitement.

Le Président (M. Jutras): Et ce recours de la Commission des normes du travail, il existe, qu'il y ait syndicat ou non?

M. Després: Oui. Il est dans la loi, il est prévu dans la loi.

Le Président (M. Jutras): D'accord. Alors, ça dispose de la présentation...

M. Després: J'ai essayé, M. le Président, en peu de temps, de donner les différentes étapes. Puis ce qui permettrait aux députés de pouvoir commenter le plan d'action, de pouvoir faire des propositions. Comme je vous ai dit, au-delà du fait qu'on dépose un dépliant qui est déjà prêt à informer, à sensibiliser sur la loi, M. le Président, je suis tout à fait ouvert à permettre de bonifier le plan d'action gouvernemental.

Le Président (M. Jutras): Bon. Alors, merci, M. le ministre pour la présentation...

M. Després: Dernière chose, M. le Président, que je n'ai pas mentionnée dans le plan d'action, c'est que la Commission des normes du travail — ce n'est pas prévu dans la loi, parce qu'elle avait cinq ans pour faire son rapport — on prévoit qu'en 2008, décembre 2008, elle redéposera un rapport au ministre du Travail pour permettre de savoir si les actions qu'on a entreprises ont donné des résultats.

Discussion générale (suite)

Le Président (M. Jutras): Ça va. Alors donc, merci pour la présentation du plan d'action. Nous allons donc reprendre les blocs d'intervention de 20 minutes. Et je comprends que les interventions pourront porter autant sur le rapport qui nous a été présenté au préalable par le ministre, que sur le plan d'action, que sur les recommandations, également. Alors, les députés du groupe ministériel. M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

Tenue de rencontres d'information

M. Bernard: Merci, M. le Président. Merci, M. le ministre, puis les gens. Je pense que qu'est-ce que vous proposez risque d'atteindre les objectifs souhaités pour qu'est-ce qui est de mieux faire connaître, là, les disparités auprès des entreprises.

Si je pouvais me permettre quelques points. Dans votre premier volet, entre autres quand vous dites, la deuxième étape: «Tenue de rencontres d'information», vous ciblez certaines organisations pour faire la promotion. Je suggérerais, surtout dans les régions, de rajouter les chambres de commerce dans la liste que vous avez là puis peut-être également quelques firmes de comptables et de vérification. Souvent, par exemple, dans les régions, les entreprises de 50 employés puis un peu moins ne font pas nécessairement partie des organismes comme vous avez là, mais les chambres de commerce rejoignent beaucoup la plupart de ces entreprises-là. Et parfois les firmes de comptables et de vérification peuvent être une courroie de transmission, surtout plusieurs n'ont pas nécessairement de conseiller en ressources humaines. Alors, ce serait peut-être les deux points.

Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail

Également, l'autre question, je voulais, juste à titre informatif, dans le deuxième volet, quand vous parlez des interventions de surveillance, est-ce que ce n'est pas un mandat qui exige beaucoup de ressources humaines et financières, de pouvoir faire ça, au nombre de toutes les conventions collectives qui existent? Je ne sais pas quelle est votre opinion là-dessus, mais il me semble que c'est un gros mandat. Puis particulièrement, je pense, entre autres, à la deuxième étape du deuxième volet. Puis, à la cinquième étape, quand vous dites: «Analyse des conventions venant à échéance», faire l'analyse de 1 874 conventions collectives, je ne sais pas ce que vous entendez par analyse des conventions, mais il me semble que c'est des mandats très gros et difficilement réalisables.

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

Tenue de rencontres d'information (suite)

M. Després: Vous avez posé beaucoup de questions. La première, toute la sensibilisation par rapport aux régions, je peux juste vous dire que, dans le plan de communication que la Commission des normes a préparé, c'est prévu effectivement qu'il y ait des interventions qui soient faites au niveau des chambres de commerce, qu'il y ait participation à des colloques, à des salons, qu'il y ait

des publiereportages, qu'il y ait des placements médias pour s'assurer que l'information se rende bien partout à travers le Québec. Puis n'oubliez pas, quand j'ai parlé de 250 000 employeurs qui vont être sensibilisés, qui vont recevoir l'information, là, ça veut dire que là on couvre toutes les régions du Québec, à partir de ce moment-là. C'est tout à fait évident.

Et juste de vous dire que, entre autres, au CCTM de jeudi, la Fédération des chambres de commerce du Québec siège au CCTM. Donc, déjà là, la fédération aura comme mandat de s'assurer que les chambres de commerce au Québec soient informées, en plus de s'assurer, là, dans le plan de communication de la commission... qu'elles vont faire aussi en région, en plus de tous les 250 000 employeurs qui vont être consultés.

Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail (suite)

En ce qui concerne, M. le Président, le volet sur les 1 874 conventions collectives, il faut bien, là, comprendre, là, que l'exercice ne sera pas d'aller vérifier toutes les conventions collectives au Québec. On a fait un travail, comme je vous disais, il y en a 9 565, on a pris un échantillonnage de 3 000 puis il y en a 1 600 et quelques qui ont déjà été analysées. On a déjà un bon nombre de conventions. On sait à quelle porte aller frapper. On sait où aller s'adresser. Puis on a déjà un certain nombre de conventions collectives que la Commission des normes du travail peut déjà, dans son échantillonnage ou dans les conventions qui ont été analysées... exactement lesquelles choisir. Elle n'ira pas nécessairement au hasard.

Dans les 1 874, par exemple, qui ont été finies, qui vont être en renouvellement cette année au Québec, elles vont toutes être... on va leur écrire pour leur rappeler la loi. Ça ne veut pas dire qu'ils en ont, mais on va leur rappeler quelle est la loi. À l'intérieur de ces conventions-là, la commission pourra décider d'en choisir un certain nombre dans différents secteurs d'activité — excusez l'expression — quelque part en échantillonnage au hasard pour aller vérifier. Mais elle a à la base, avant même de commencer cet exercice-là, toutes les conventions, comme je vous disais, qui ont été analysées, là, sur lesquelles on connaît exactement quelles sont ces conventions collectives là au Québec, dans quels secteurs d'activité elles se retrouvent. On les connaît, là, pour un bon nombre, là. Donc, la commission, comme je vous disais, sait exactement où aller s'adresser.

Naturellement, en ce qui concerne les ressources, il y a une partie du travail... Parce que le ministère a analysé ces conventions-là, donc il a identifié lesquelles, ce qui permet à la commission de récupérer ce travail-là et, de ce côté-là, donc, de partager l'information et maintenant permettre à la commission, elle, d'exercer son mandat de surveillance à l'intérieur — des gens qui travaillent à la Commission des normes du travail — d'allouer un certain nombre de ressources qui pourront indirectement aller voir en entreprise et aller s'asseoir avec les parties en leur disant: On a regardé votre convention collective, puis on a remarqué qu'il y avait des clauses qui ne respectent pas la loi. Donc, vous savez ce que la loi dit, maintenant on aimerait ça regarder avec vous comment on peut faire pour corriger la situation. Donc, je vous dis que l'action va être très, très bien ciblée.

M. Bernard: Mais à titre, M. le ministre...

Le Président (M. Jutras): M. le député de Rouyn-Noranda—Témiscamingue.

M. Bernard: Merci, M. le Président, parce que j'ai tout simplement lu qu'est-ce qui était écrit dans le plan, alors c'est pour ça que j'ai posé la question. L'étape 4, c'était: «Transmission d'une lettre aux parties dont la convention collective vient à échéance», ça, c'est clair, c'est net. Mais, après ça, quand c'est marqué: «Analyse des conventions venant à échéance», quand je lis le deuxième paragraphe, ce n'est pas aussi explicite que vous me l'avez dit, M. le ministre. Alors, c'est pour ça que j'ai posé la question tout simplement, là. C'était la seule raison, puis je voulais avoir un peu plus de détails.

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

M. Després: J'ai dit en même temps qu'il y a deux volets: il y a le volet de l'ensemble des conventions collectives sur lesquelles il peut s'exercer, entre guillemets, une certaine analyse très, très sommaire de ces conventions-là, mais il y a en même temps une certaine analyse qui a été un peu plus approfondie. Parce qu'on a évalué un certain nombre de conventions collectives sur lesquelles on va transmettre l'information à la commission, puis la commission, en fonction des différents secteurs qu'on a définis, peut déjà commencer éventuellement, en 2005, son travail en allant frapper directement à la porte. Parce qu'on sait que ces conventions collectives là soit qu'elles ont été renouvelées puis on n'en a pas tenu compte soit qu'elles vont se terminer, justement, prochainement, dans la prochaine année ou dans le prochain deux ans. Ça fait que la commission va pouvoir déjà aller leur dire: Vous êtes en défaut, donc, maintenant, comment on ferait pour corriger les choses?

● (21 h 50) ●

Je veux juste vous dire que l'exercice... c'est sûr qu'on ne peut pas, demain matin, dire: Il y a 9 500 conventions collectives puis, excusez l'expression, ce n'est pas une question de mettre une police dans le chemin. Je pense qu'il y a déjà un travail très sérieux, là.

La population, l'échantillonnage était de... la population était de 3 000 conventions collectives sur lesquelles on s'était... Je recherche la donnée. On est parti d'un échantillonnage — attendez un petit peu — d'une population totale de 9 565 conventions collectives. La population a diminué à 3 030 parce que, si on considère les conventions collectives qui sont de 50 salariés et plus, puis on a gardé un échantillonnage de 1 659, et on a bien ciblé, là, les secteurs comme tels. Donc, au fond, la commission va commencer parce qu'elle connaît déjà là un certain nombre de données qu'elle peut se permettre d'utiliser pour aller voir directement les parties.

Le Président (M. Jutras): Il n'y a pas d'autres interventions du côté des députés ministériels, alors, de l'autre côté, Mme la députée de Matapédia.

Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)

Mme Doyer: Oui. Alors, M. le ministre, à la page 26, vous dites... Vous avez parlé tantôt de poursuites civiles. Puis, à la page 26 du rapport, mais on y vient aussi dans votre plan d'action, quand vous parlez de moyens

nécessaires... Parce que, là, c'est ça, vous venez de nous parler des entreprises, elles vont adopter des conventions collectives, elles vont les négocier, elles vont les signer. Je comprends que vous allez les surveiller. Vous allez faire de la prévention en leur envoyant des lettres, en leur disant de faire attention. Mais, à un moment donné, s'il y a des disparités, là, vous dites... Bon. On dit: «...au sein des entreprises où des contrats collectifs de travail non conformes aux prescriptions de la loi auront été identifiés et, le cas échéant, par le recours aux moyens nécessaires pour amener les entreprises fautives à redresser complètement leur situation.»

Tantôt, vous avez parlé de poursuites au civil. Mais, dans la gradation des moyens ou... parce que vous êtes le ministre, vous êtes celui qui va avoir à faire respecter cet objectif, l'atteinte de cet objectif de ne plus avoir de clauses discriminatoires — je pense qu'on peut appeler ça comme ça — pour les jeunes. Donc, que ce soit de façon permanente ou temporaire, on a dit qu'on n'en voulait plus puis que vous avez une gamme... Quelle gamme de moyens vous allez avoir? Avant d'aller poursuivre au civil, il va sûrement... Je ne sais pas, des fois on parle d'amendes. Moi, je suis responsable du dossier forêts, avec le ministre délégué aux Forêts, on a déjà discuté d'une gamme de mesures. Alors, vous, vous avez parlé de poursuites au civil.

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

Mme Doyer: C'est quoi, les moyens?

Interventions de surveillance de la Commission des normes du travail (suite)

M. Després: Mme la députée, pour faire une parenthèse, parce que lorsqu'on parlait tantôt... je veux juste faire un petit complément, je vais arriver à vous. Juste pour dire qu'au fond la Commission des normes du travail est habituée dans les mandats de surveillance, c'est-à-dire qu'elle a... ça fait partie de sa loi, de son mandat de faire ça. Et on me dit qu'on exerce, à l'heure actuelle, l'équivalent de 3 000 visites, si je peux m'exprimer ainsi, à l'intérieur d'entreprises où on va exercer, sur différents dossiers, des mandats de surveillance à l'intérieur d'une année.

Processus d'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)

Ceci étant dit, au fond, Mme la députée, au fond j'ai dit tout à l'heure: Vous revenez quelque part un peu au plan d'action. Parce que les deux premières étapes sont les étapes, au fond, de rencontrer les parties, hein, ça, c'est la première étape. La deuxième étape, c'est de leur fournir l'information sur leurs obligations, hein, et le respect des droits des travailleurs. L'autre étape dans la suite, c'est, étant donné que la commission va aller faire de la surveillance, ça va être de proposer aux parties: Bien, étant donné que vous êtes, excusez l'expression, dans un contexte où la loi n'est pas totalement respectée, même si on vous donne un délai raisonnable, vous proposez quoi pour respecter la loi? Quel est au fond votre plan de redressement? Quel est votre échéancier que vous nous présentez pour que vous les éliminez, vos clauses de disparité de traitement?

Et, si les parties, au fond, ne sont pas intéressées à présenter à la commission un plan de redressement, à ce moment-là, effectivement, la commission, elle, a le pouvoir de dire qu'elle exerce un recours civil au nom des salariés de l'entreprise, parce que les parties... ou la partie employeur ne veut pas éliminer ses clauses de disparité de traitement. C'est comme une entreprise... si, vous, vous êtes employeur demain matin et que vous avez des employés qui ne sont pas rémunérés au salaire minimum, bien la commission a le droit effectivement d'aller vous voir puis de vous dire: Bien, écoutez, vous avez des argents qui sont dus à ces salariés, je vous donne l'avis que vous devez des argents à un certain nombre d'employés, vous devez les payer dans un délai — je pense qu'il y a un délai de 20 jours que vous pouvez leur donner si vous les... — un délai de 20 jours que vous avez pour respecter la loi, sinon la commission peut effectivement entreprendre des poursuites au civil pour s'assurer que la loi soit respectée.

Donc, c'est pour ça que je vous dis: La loi, au fond, a des dents, elles sont là. C'est les mêmes recours pour n'importe quel... que ce soient des disparités de traitement ou toutes les autres normes qui sont dans la Loi sur les normes du travail, c'est les mêmes recours. Et habituellement les employeurs... à preuve du contraire, ça doit être rare, Mme la présidente, que la commission poursuit au civil, parce qu'habituellement les employeurs se soumettent au respect de la loi — je ne sais pas combien, là — dans une très, très forte proportion. Donc, dans la très, très grande majorité des cas, les employeurs se soumettent à l'évidence qu'ils doivent respecter la loi parce qu'ils savent qu'automatiquement, s'ils vont au civil, leur possibilité de gains est à peu près nulle.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. le ministre, Mme la députée de Matapédia. M. le député de René-Lévesque.

Situation particulière du secteur de l'alimentation (suite)

M. Dufour: Merci, M. le Président. On parlait du secteur de l'alimentation, et vous parlez, dans votre plan d'action, M. le ministre... dans la première étape, le deuxième volet, vous ciblez les interventions de surveillance au secteur de l'alimentation. Et, si je vais à la page 17 du document que vous nous avez présenté tout à l'heure, là, dans le rapport, c'est marqué, vers la fin du premier paragraphe: «Dans d'autres cas, les clauses salariales mentionnent l'existence d'employés hors échelle et prévoient leur augmentation de salaire, mais sans préciser leur statut ou leur nom. Dans ces exemples, les augmentations salariales, calculées en pourcentage, accentuent les écarts salariaux entre les salariés hors échelle et ceux situés au maximum de l'échelle.» Par contre, dans le premier libellé du deuxième paragraphe, c'est: «Ces clauses ne correspondent pas à une disparité de traitement au sens de la loi...»

Alors, on parle, dans le deuxième volet, de cibler les interventions de surveillance au secteur de l'alimentation, alors je me demande comment on fait pour réduire les écarts salariaux ou... Vous dites que ce n'est pas une disparité de traitement. Je veux juste comprendre, là.

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

M. Després: Au niveau de l'explication en termes de la méthodologie puis du contenu, je vais permettre à Mme Parent de donner l'explication et je pourrai par la suite...

Le Président (M. Bachand): Allez-y, Mme Parent.

Mme Parent (Anne): Dans le secteur de l'alimentation, quand on a fait l'analyse et qu'on ne pouvait pas clairement — comme je vous disais, c'est quand même une interprétation à partir de textes, on n'est pas des arbitres, là — rattacher à une date d'embauche mais qu'on constatait qu'il y avait un écart particulier, on ne l'a pas appelé «disparité de traitement», on l'a appelé «écart salarial», mais on l'a assimilé à disparité de traitement.

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

M. Dufour: Oui, mais c'est ça, là, c'est quoi qu'on fait avec eux, là? Il y a un écart, mais on ne sait pas trop ou...

Mme Parent (Anne): C'est la commission qui, par son pouvoir de surveillance, va aller rencontrer ces gens-là, et ils vont s'expliquer et on va pouvoir déterminer si effectivement... la commission va pouvoir déterminer si effectivement il y a une disparité au sens de la loi.

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

M. Després: Au fond, M. le député, c'est à l'intérieur des travaux de surveillance, comme disait Mme la sous-ministre, qu'on pourra essayer d'identifier si les écarts d'échelle qu'on retrouve dans la convention collective sont basés sur une date d'embauche ou non, de façon plus claire.

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

M. Dufour: C'est pour ça que je posais la question, parce qu'ils sont nombreux, hein, c'est un élément qui est important, là, O.K. Dans le plan d'action...

M. Després: Il ne faut pas se le cacher, ça a été la façon quelque part d'essayer de contourner, au fond, le processus. Mais je pense que la commission, qui est habituée dans ses mandats de surveillance, va pouvoir permettre de faire son enquête et de mieux identifier si ça a été basé, l'établissement de ces échelles-là, sur une date d'embauche ou non.

● (22 heures) ●

Le Président (M. Bachand): M. le député de René-Lévesque.

Rapport de la Commission des normes du travail au ministre sur les résultats du plan d'action

M. Dufour: Je regarde... je ne fais pas tout le résumé, là, malgré que je l'ai passé pas mal, là, mais vous parlez, bon, au niveau de la mise en oeuvre d'un programme, bon, préparation d'un document d'information, la tenue de rencontres d'information, mise en oeuvre d'un programme visant à consolider l'application, opération de

surveillance, transmission d'une lettre. Il y a même ces pamphlets-là probablement qui vont être distribués. Mais, quand je reviens au niveau du rapport, le dernier petit picot, là, de la troisième recommandation: «La présentation, en décembre 2008, d'un rapport au ministre du Travail faisant état des résultats découlant des activités prévues au plan d'action de la commission.» Je trouve ça long un peu, 2008, là. Tu sais, moi, je regarde votre plan d'action, là, c'est un plan d'action, je vous le dis, là, à première vue, il est intéressant. Un, vous sollicitez tout le monde, vous leur dites que vous avez un oeil sur ce qui se passe au niveau des échéances de conventions, sur ce qui s'en vient dans la convention collective, vous leur dites: On veut avoir un résultat. S'il n'y en a pas, on fait l'analyse. S'il y a défaut, on va voir à l'application. Bon. Mais 2008, pour nous là, je vous dirais que c'est loin.

Il n'y aurait pas moyen d'avoir, d'ici 2008, mettons, là... Parce que là on est en commission aujourd'hui. Si vous avez un rapport dans quatre ans, ça veut dire qu'on va reparler de ça en commission dans quatre ans. Il y a-tu moyen d'avoir des rapports étapes? Je vous donne un exemple. Vous me parlez qu'il y a 1 874 conventions qui s'en viennent. Il n'y a pas moyen d'avoir un rapport étape, je ne sais pas, moi, à la fin de l'année 2005, à la commission, sans venir à la commission, là, juste que les membres de la commission prennent acte de ce qui s'est passé dans l'année, tu sais, puis qu'on soit capable de se faire une tête avec ça, là? Comprenez-vous? Je trouve ça loin, 2008.

Tu sais, on dit que, non, on n'est pas d'accord avec les clauses orphelin, on veut contrer les clauses de disparité, mais, à tout le moins, dans quatre ans, moi, je trouverais ça loin, là, tu sais. Je veux juste voir votre vision là-dessus, M. le ministre.

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

M. Després: M. le Président, c'est une excellente question, parce qu'on s'est posé la question. On s'est posé la question: Pourquoi quatre ans, pourquoi qu'on n'en met pas cinq, pourquoi qu'on n'en met pas deux? Au fond, c'est fort simple, c'est parce que, après discussion avec la Commission des normes du travail, il y a tout de même au total — je comprends, là, elles ne seront pas toutes surveillées puis elles ne seront pas toutes visitées — 9 500 conventions collectives. Comme je disais, il y a des échéances de conventions qui s'échelonnent de trois ans à huit ans. Il faut laisser le temps aussi à la commission. Je pense que, quelque part, même qu'on se fixerait un an, on en a parlé, un an, il fallait éliminer ça, même deux ans, il fallait éliminer ça parce que le plan que s'est donné la Commission des normes ne lui permettait pas, au moins, excusez l'expression, qu'on alloue un nombre de ressources inimaginables...

Une voix: ...

M. Després: O.K. Bien, je vais vous permettre, Mme la présidente, de pouvoir ajouter des informations. Mais juste de pouvoir vous dire, M. le député, que le délai, pourquoi quatre ans? Parce que c'est un délai qui nous permettait de s'assurer... Si on essaie de faire rapport à l'intérieur de 12 mois, 24 mois, je pense qu'honnêtement on n'aura pas atteint l'objectif puis quelque part on va se dire: Ça a peut-être baissé, mais il me semble que ça n'a pas encore assez baissé. Il faut être conscient, là, puis vous

l'êtes, vous aussi, que les cycles de conventions sont de trois et huit ans. On est pris quelque part avec le délai raisonnable que, nous, on va... En tout cas, on pense que le délai raisonnable, c'est à l'intérieur du cadre d'une convention collective. Mais il faut laisser le temps aux parties. Puis il y a des conventions qui viennent échues dans l'année qui est en cours, il y en a déjà 1 874, puis il y en a autant, au fond, dans chacune des années qui suivent. Il faut laisser le temps à la commission d'être capable... Ça fait du monde, là, hein? Il faut être conscient que ça fait beaucoup de monde.

On a évalué... Puis la commission va faire des vérifications — attendez un petit peu, juste ici — dans ses visites de contrôle, elle prévoit jusqu'à l'hiver 2007. Elle se donne de 2005 à 2007 pour faire ses visites de contrôle puis après ça d'être capable d'évaluer sur un ensemble d'échantillonnage les résultats... de refaire l'étude. Il ne faut pas l'oublier là, il faut refaire une étude. Donc, si on se donne, mettons, un délai de 24 mois, de deux ans, je pense qu'on ne réussira pas l'objectif de la même façon qu'on voudrait l'atteindre. Je pense que le délai qu'on s'est donné nous permet d'être réaliste, c'est-à-dire de faire un travail qui va être efficace puis d'obtenir au fond, au bout de la ligne, des résultats qui vont nous démontrer qu'on va atteindre l'objectif, j'aimerais bien vous dire d'éliminer complètement, mais de baisser de façon très significative les résultats en présence de clauses de disparité de traitement.

Et je peux permettre aussi, si vous voulez, à la présidente de la Commission des normes de pouvoir peut-être... parce qu'elle a un calendrier qu'elle a déjà fixé, qui est très bien identifié dans le temps. Et c'est un peu suite à ces discussions qu'on a décidé de fixer 2008, pour s'assurer que le travail se fasse, qu'un cycle moyen de convention s'est passé puis qu'on obtienne honnêtement des résultats. Sinon, je pense qu'on est condamné à avoir des résultats qui risquent d'être plutôt mitigés parce qu'on n'aura pas donné assez de temps pour que le travail se fasse.

Le Président (M. Bachand): ...Mme la présidente. M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Peut-être juste en complémentaire avant que Mme la présidente de la commission nous donne certains détails, là, c'est juste... Je ne m'attendais pas, là, dans un an, d'avoir des résultats presque finals, ou deux ans, là, de les avoir complètement éliminées, là. C'est juste le fait que, nous, comme Commission de l'économie et du travail, avoir somme toute des rapports d'étapes pour voir où est-ce qu'on en est rendus. Comprenez-vous? Mettons que vous me dites: Il y a 1 700 conventions collectives, bon, bien on a atteint tel et tel objectifs, on est sur une pente qui est bonne. Tu sais, on ne fait pas ça «at large», là, juste la commission.

M. Després: Moi, la chose que je vais sûrement faire, je ne demanderai pas en termes de résultats de données aux 12 mois à la Commission des normes du travail, mais il y a une chose dont je vais m'assurer dans ma responsabilité, dans les rencontres que j'ai avec la présidente de la Commission des normes du travail, c'est de m'assurer comment le dossier évolue. Est-ce que le plan qu'on s'est donné, il est efficace? Si je me fais dire qu'à un moment donné, en cours de route, il faut modifier le tir, ce qu'on s'aperçoit, bien, on va s'ajuster. Je n'attendrai pas au bout de quatre ans

pour dire: Bien, écoutez, pourquoi je n'en ai pas entendu parler avant?

Je pense que ce sera dans le rôle de la commission d'informer le ministre et au ministre de poser des questions à la Commission des normes du travail, un peu comme quand on a implanté le dossier du harcèlement psychologique et que la Commission des normes s'est donné un plan, hein, de s'assurer que les gens soient bien informés, que les entreprises aient établi à l'intérieur de leurs ressources humaines un plan contre le harcèlement psychologique pour le faire connaître, de s'assurer que l'application de la loi soit bien en place. Je me suis assuré auprès de la commission et encore régulièrement chaque fois que je rencontre la présidente: Comment évolue le dossier? Comment les choses vont? Est-ce que les choses se passent bien? Est-ce que les ressources qui sont en place sont suffisantes à l'heure actuelle? Est-ce qu'on est capable de répondre à la demande? Est-ce que la formation qu'on a donnée aux employés est en place?

Et je ne vous cacherai pas que la commission, même si elle est habituée de faire de la surveillance d'entreprises, je sais que la présidente va spécifiquement... dans le cadre des disparités de traitement, elle va former une équipe, elle va s'assurer que ces gens-là aient une formation pour s'assurer comment s'assurer de faire l'approche auprès des parties, de s'assurer comment on va faire pour bien identifier les clauses de disparité de traitement, de bien mener le dossier d'enquête pour être capable d'identifier si ça en est une ou si ça n'en est pas, puis de s'assurer de signer, excusez l'expression, un contrat à l'amiable avec les parties pour leur dire: Voici ce que la loi... vous devez respecter, et s'assurer qu'elle puisse retourner. Mais, moi, je vais m'assurer et, s'il le faut... Il faut s'assurer que le plan fonctionne. Puis, s'il faut ajuster le tir, ce n'est pas à l'avantage du gouvernement et de la commission d'attendre à la fin du cycle pour revoir s'il y a des ajustements à faire.

Ça fait que, dans ce sens-là, je vous dirais que... Je ne voudrais pas encore là avoir de... je ne demanderai pas de données au niveau mathématique, si je peux m'exprimer ainsi, sur le nombre, mais je veux m'assurer avec la présidente que le plan qui est en place est efficace, que les échéanciers qu'elle s'est donnés soient respectés, que les ressources qui sont en place vont être suffisantes, et pour s'assurer au fond qu'au bout de la ligne ça donne des résultats, parce que c'est ça, l'objectif.

Mais je reviens encore à ça, c'est que, comme on sait que c'est entre trois et huit ans, de se donner un délai... je pense que c'est un délai raisonnable, parce que, si on demande des données au bout de 12 mois, au bout de 24 mois, je ne suis pas encore sûr. Moi, je pense que quatre ans, c'est un cycle qui paraît long, mais, dans un dossier comme celui-là, c'est tout de même, malgré tout ça, assez court pour s'assurer qu'on a des résultats. Ou on demande, demain matin, à tout le monde de réouvrir les conventions collectives au Québec, puis encore là on n'est pas capable d'identifier individuellement. On est capable de le faire à partir d'analyses qu'on avait faites, mais on n'a pas le recensement sur les 9 565.

Mais je pense que l'exercice qu'on fait, puis encore là ce n'est pas tout le monde qui est fautif, là, il y a tout de même une majorité des gens qui n'en ont pas, de clauses de disparités de traitement, mais je pense qu'on a bien ciblé, puis c'est un travail qui va être tout de même, là,

je ne dirai pas long mais qui va demander beaucoup de — comment je pourrais dire, Mme la présidente?

Une voix: ...

M. Després: ... — efforts, beaucoup de travail assidu pour que ça donne un résultat qui est efficace.

Parce qu'on est toujours, comme parlementaires, en terminant, M. le Président, on est toujours, comme parlementaires... On voudrait bien qu'à chaque fois qu'on applique une loi ou un règlement, on aimerait bien que, le lendemain matin, les résultats soient en place, puis que tout soit efficace, puis que tout soit corrigé, puis que tout soit parfait, mais ce n'est pas toujours comme ça. On s'aperçoit que, dans l'application, entre la loi et l'application, dans certaines situations, on se doit encore là, malgré tout ça, d'avoir un *minimum de patience*. Mais il faut s'assurer d'être vigilant, excusez l'expression, d'être agressif, entre autres dans ce dossier-là, puis on va l'être.

● (22 h 10) ●

Le Président (M. Bachand): Merci, M. le ministre. Mme la présidente, je vous permets d'intervenir, mais j'avais une question de la députée de Lotbinière. Donc, si vous le permettez, je vais lui donner la parole, puis, si vous voulez intervenir à cette occasion-là, vous en profiterez. Mme la députée de Lotbinière.

Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)

Mme Roy: Alors, ce que je comprends, on peut diviser votre plan d'action en deux: un, c'est la prévention et l'information, l'autre, c'est la surveillance. Ce qui relève plus de l'action, c'est la surveillance.

En ce qui concerne l'information, la sensibilisation, on voit à votre démarche descriptive statistiquement que, depuis l'avènement de la loi, ceux qui ont refait les nouvelles conventions collectives, plusieurs n'ont pas inclus les dispositions de la Loi sur les normes interdisant la disparité salariale en fonction de la date de l'embauche. Ils ne l'ont pas respectée ou ils ne l'ont pas, en tout cas, incluse dans leurs conventions. Je ne pense pas que c'est parce qu'ils ne savaient pas qu'elle n'existait pas. Si on voit qu'ils ne savaient que ça existait dans la loi, cette clause-là d'interdiction de disparité, on voit, dans votre rapport, que la plupart des conventions collectives qui ont été analysées portent sur des unités d'accréditation de 50 employés et plus. On sait pertinemment que ceux qui négocient ces conventions collectives là, autant au point de vue patronal qu'au point de vue syndical, sont des personnes informées, sont des négociateurs chevronnés, sont des juristes souvent spécialistes en droit du travail. Même le député, le critique en matière de ces choses au niveau...

Des voix: ...

Mme Roy: ...du travail, le député de René-Lévesque mentionnait qu'il était dûment informé des clauses orphelin et qu'il s'en préoccupait. Mais on voit, là, qu'il n'y a pas eu d'amélioration notable dans le secteur de l'alimentation, notamment. Je pense que ce n'est pas le fait qu'ils ne savaient pas que cette clause-là existait ou que cette législation-là existait qui a fait qu'on ne l'a pas appliquée, c'est plutôt la clause du délai raisonnable. Ils voyaient là

une façon de ne pas l'appliquer tout de suite, c'était le premier renouvellement de la convention collective, ce n'était pas juridiquement établi quel était le délai raisonnable, le nombre de salariés, là — vous en avez mis quelques balises dans votre dépliant — la durée pendant laquelle les conditions de travail sont en vigueur, la capacité économique de l'employeur. Voyez-vous comme ces clauses-là portent à interprétation?

Je pense que le fait qu'on n'ait pas appliqué la loi avec plus de rigueur, c'est cette clause-là qui nous permettait de s'en écarter. Si vous ne donnez pas de dents à la loi, vous allez toujours reporter l'échéance à laquelle on va voir mourir les clauses orphelin, et puis vous allez aussi handicaper votre comité de surveillance en ne lui donnant pas des dents, des dents pour faire respecter la loi plus rapidement. Je pense que la négociation, c'est toujours un rapport de pouvoir, un rapport de force et puis que vous devez modifier, législativement parlant, cette clause-là pour la rendre plus claire et dire: Bon, à cette date-là, c'est fini, là, il faut que tout le monde se mette au pas. Auriez-vous idée, là, d'arriver dans une entreprise puis dire: Bon, vous ne respectez pas le salaire minimum parce que votre capacité économique ne le permet pas. On va parler pour voir qu'est-ce qui irait pour vous...

Le Président (M. Bachand): Mme la députée, en conclusion, s'il vous plaît.

Mme Roy: Qu'est-ce qui irait pour nous, qu'est-ce qui irait pour vous, puis dans combien de temps vous allez respecter la loi. Il y a une négociation qui me semble un peu...

Le Président (M. Bachand): Donc, M. le ministre, très rapidement, très, très rapidement.

M. Després: M. le Président, si vous n'avez pas d'objection, je permettrais à la présidente de la Commission des normes du travail de pouvoir faire le pont entre, ce que je dirais, les dispositions de la loi versus le délai raisonnable pour permettre de lui donner l'explication. Est-ce que la députée permet?

Une voix: ...

Le Président (M. Bachand): Mme la présidente.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): J'espère que je vais être capable de répondre à votre question. Je pense qu'il est important de voir le contenu de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail, qui indique ce que c'est, une disparité de traitement. Et l'article précise qu'une disparité de traitement va s'avérer illégale dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies, c'est-à-dire qu'il y a un ou des salariés qui sont touchés par la disparité de traitement, la date d'embauche constitue l'unique fondement, la disparité concerne une matière qui est à l'intérieur de la Loi sur les normes du travail, soit le salaire ou une autre norme, et la condition est moins avantageuse que celle qui est accordée à d'autres salariés à l'intérieur de l'organisation. Donc, ça, ça vient définir si une disparité est légale ou illégale, ces conditions-là.

Il y a par contre des conditions particulières qui sont prévues et qui viennent colorer notre action et le

traitement des plaintes qu'on va faire. Il y a des conditions particulières pour les personnes handicapées et il y a des conditions particulières quand il se produit, à l'intérieur de l'organisation, des reclassements, des rétrogradations, s'il y a des fusions d'entreprises, des réorganisations d'entreprises. Et là il y a des disparités de traitement temporaires qui peuvent exister dans ces conditions-là et qui vont faire en sorte que... et il faut qu'il y ait une période... et il y a une période qui est prévue pour corriger ces disparités de traitement, là, temporaires, là. Donc, c'est une disposition de la loi qui permet ça. Et il faut revenir aussi à l'élément que M. Després mentionnait, à l'effet que les conventions collectives qui sont venues à échéance après les délais de mise en application, bien l'obligation de correction arrivait après l'échéance de la convention collective. Donc, c'est tout ça qui est à considérer quand on regarde l'application de surveillance que la commission doit exercer, quand on regarde comment elle doit travailler à l'intérieur de son mandat de surveillance.

Je ne sais pas si je réponds à votre préoccupation, mais, par exemple, si je vous donne un exemple, quand on va regarder dans notre intervention de surveillance, on va regarder, analyser une convention collective, on va regarder: Est-ce que, effectivement, depuis la dernière convention collective, il y a des clauses de disparité? Est-ce qu'il y a eu des améliorations dans le renouvellement de la convention par rapport aux clauses de disparité, s'il en existaient? Et là on va s'asseoir avec l'employeur pour déterminer: Quand est-ce que l'employeur va corriger ces disparités de traitement là? Est-ce qu'il va le faire dans un délai qui semble raisonnable, qui apparaît raisonnable? Donc, on va travailler ça avec l'employeur mais à l'intérieur de l'analyse de dossier par dossier.

Ce n'est pas possible de définir au départ qu'est-ce que c'est, un délai raisonnable? On ne peut pas le faire sans avoir fait une analyse approfondie de la convention collective pour voir: Qu'est-ce qui a occasionné les disparités de traitement? Combien de salariés sont couverts? C'est quoi, les impacts économiques? Quelles sont les disparités de traitement? Et c'est en analysant tout ça qu'on va pouvoir déterminer quel est le délai raisonnable qui permet de corriger tout ça à l'intérieur de la convention collective.

Je voudrai bien apporter un complément si je ne réponds pas à votre préoccupation ou à votre interrogation, mais la loi détermine, oui, des conditions qui font que c'est illégal ou légal mais aussi des clauses particulières d'application.

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme la présidente. Nous pourrions y revenir de toute façon. Du côté ministériel, y a-t-il des questions? J'en comprends qu'il n'y a pas de question. Du côté de l'opposition, M. le député de Berthier.

Travailleurs déplacés dans le contexte d'une éventuelle réorganisation de l'État

M. Bourdeau: Merci, M. le Président. On voit apparaître, dans le paysage des relations de travail, un nouveau phénomène par une loi que vous avez adoptée, M. le ministre, par rapport à la sous-traitance. La question que j'ai, c'est: Lorsqu'il y aura la possibilité de déplacement de l'employé de l'État vers le privé, est-ce que les nouvelles conventions collectives pourront contenir justement...

Comme dans le cadre de fusions ou autres dispositions, si je comprends bien, qui permettent d'avoir des clauses orphelines temporaires, est-ce que, lorsqu'il y aura transfert d'employés de l'État vers le privé et renégociation de conventions collectives, est-ce qu'il n'y a pas possibilité qu'il y ait des clauses orphelines temporaires qui se glissent à l'intérieur de ça?

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

M. Després: Bien, écoutez, un, c'est une situation hypothétique, mais je pense qu'honnêtement ça n'a rien à voir. Que ce soit un organisme qui relève ou une société qui relèverait du gouvernement, que ce soit une société municipale, que ce soit un organisme parapublic, que ce soit une entreprise privée, la loi est la même pour tout le monde, là. Donc, vous m'amenez dans une situation, là, que... je ne sais pas si vous avez un exemple très concret, mais, au-delà de ça, peu importe qu'il y ait transfert, qu'il y ait fusion, s'il y a des clauses de disparité de traitement, pour nous, ça ne change absolument rien, on va rester avec le même plan puis tout le monde se doit de respecter la loi.

M. Bourdeau: Il n'y en a pas de nouvelles qui pourront apparaître? C'est la question... Avec la loi qu'on a actuellement, ça ne pourra pas arriver?

M. Després: Bien, l'interdit existe effectivement au sens de la loi. Donc, s'il y a quelqu'un qui se comporterait... par l'intégration d'une fusion puis qui établit des clauses de disparité de traitement, je veux dire, il est dans l'interdit. Donc, à partir de ce moment-là, il va être rappelé à l'ordre comme les autres. Est-ce que vous me dites: Est-ce que ça peut arriver? C'est hypothétique, mais ça peut effectivement arriver.

Le Président (M. Bachand): M. le député de Berthier, une autre question?

M. Bourdeau: Non, non, on va terminer.

● (22 h 20) ●

M. Després: On a vu, entre autres, quand on parlait de certains secteurs, quand on parlait du secteur de l'alimentation, on disait que probablement qu'une des causes faisait qu'il y avait eu un certain nombre de fusions. Oui, la loi prévoit qu'il peut y avoir intégration et, dans le cadre de l'intégration, d'avoir, pour un délai qui est temporaire... qui est une disparité de clauses temporaires qui fait que peut-être, sur une période de deux ans ou trois ans, à l'intérieur de la convention collective ou à l'intérieur du cycle de la convention collective, en autant que ces clauses-là puissent disparaître, oui, il peut arriver que, dans certaines situations, ça puisse se produire.

M. Bourdeau: Mais pas dans la situation, je veux dire, actuellement hypothétique mais de transfert d'un employé de l'État vers le privé. Il n'y a pas cette possibilité-là dans la loi directement de pouvoir faire ça? Parce que c'est un nouvel élément, c'est une nouvelle loi. C'est pour ça que je veux dire que... Vous comprenez ce que je veux dire?

M. Després: Écoutez, je vais permettre à la présidente de la commission de vous identifier, là, exactement

ce que la loi dit, mais, à ma connaissance, on n'identifie pas, là, ce genre spécifiquement de situation là, là.

Le Président (M. Bachand): Mme la présidente.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Les cas particuliers qui sont identifiés, c'est le cas pour les personnes handicapées, la loi permet certains accommodements, et le deuxième type de cas, c'est les cas de reclassement, rétrogradation d'un salarié, fusion d'entreprises ou réorganisation interne d'une entreprise. Dans ces cas-là, bien il y a des disparités temporaires qui sont permises le temps d'effectuer les correctifs. Donc, les situations sont bien identifiées.

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme la députée. D'autres questions? M. le député de Berthier, si vous voulez la parole, demandez-la, ça va me faire plaisir.

M. Bourdeau: Je la demande, M. le Président.

Le Président (M. Bachand): Allez-y, M. le député de Berthier.

M. Bourdeau: Dernière courte question. Je vais laisser après ça ma collègue... Je sais qu'elle a une question aussi à poser. Mais, dans le cadre qu'on... Et je reviens là-dessus, parce que j'aimerais qu'on fasse bien attention puis je pense que le ministre est conscient de ça, c'est que, lorsqu'il y aura déplacement du public vers le privé, est-ce que la nouvelle entreprise ne pourra pas dire que, dans un cadre de restructuration, justement, j'impose des clauses orphelines étant donné que je suis en train de restructurer. C'est un nouveau service que je donne, etc. C'est ce que j'essaie de comprendre. Est-ce qu'il y aura un suivi, là, serré de la commission justement pour que, lorsque ça arrivera, ces problématiques-là, il n'y ait pas l'imposition ou la négociation de telles clauses? C'était juste là-dessus que je voulais...

Le Président (M. Bachand): M. le ministre. Mme la présidente.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): La loi s'applique, qu'on soit dans l'entreprise privée ou qu'on soit dans l'entreprise publique. Donc, les dispositions s'appliquent partout et le principe même à la base d'une fusion, c'est qu'on a deux organisations qui ont probablement des conditions de travail qui sont parfois différentes et, quand on les fusionne, on essaie d'arriver à une situation où il y aura un seul jeu de conditions de travail dans l'organisation. Donc, temporairement, il peut y avoir un écart entre le moment où cette fusion-là se fait et on est en présence des deux sets de conditions de travail puis on établit un plan pour en arriver à un seul niveau de conditions de travail.

Alors, la Loi sur les normes, ce qu'il faut se dire, c'est: Qu'on travaille avec une entreprise publique ou qu'on travaille avec une entreprise privée, ce sont exactement les mêmes règles qui s'appliquent.

Le Président (M. Bachand): M. le député de Berthier.

M. Bourdeau: Merci, M. le Président. Dans la loi, vous expliquez qu'il y avait une exception à la fois pour les personnes handicapées et pour les cas de restructuration d'entreprises. Si je posais la question, c'est qu'en ayant le transfert des employés du public au privé est-ce que la nouvelle entreprise ne pourrait pas dire que, cause de restructuration justement, dans la nouvelle convention collective qui va être négociée, elle négocie des possibilités de clauses orphelines temporaires? Est-ce qu'elle ne peut pas donner ce motif-là, justement, pour inclure de telles clauses.

Le Président (M. Bachand): Mme la présidente.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Bien, moi, ce que je vous dirais, c'est: Les possibilités qui sont prévues dans la loi, c'est que, s'il y a une réorganisation à l'intérieur de l'entreprise, il peut y avoir une période temporaire où il y a des clauses différentes. Et ça, c'est correct, c'est admis, c'est légal selon la loi, sauf qu'il faut que ça s'élimine dans le temps. Donc, c'est permis au moment de la réorganisation et ça doit s'éliminer dans un délai raisonnable. Et ça, ça s'applique. Ça prévaut. Ça vaut pour n'importe quel type d'entreprises, je répète encore, que ce soit le public ou le privé.

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme la présidente.

M. Després: Mais, si je peux rassurer le député dans l'objectif qu'il vise, c'est de lui dire que le gouvernement va respecter la loi, donc sûrement pas permettre que des employés, qui ont des conditions de travail... vont les modifier en se servant de la loi sur les disparité de traitement. Je veux le rassurer. Ça va éliminer une question à la période de questions.

M. Bourdeau: Non, non, ce n'est pas ce que je disais, M. le ministre, ce n'est pas ce que... Je pensais simplement que... J'avais une crainte.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. le ministre. M. le député de...

M. Després: Je veux le rassurer, je me porte garant.

Le Président (M. Bachand): M. le député de René-Lévesque.

Disparités de traitement dans les entreprises non syndiquées

M. Dufour: Oui, deux petites questions. La Loi des normes du travail s'applique à tous les travailleurs, à ce que je sache, là, c'est comme ça que ça fonctionne. Or, j'ai l'impression que le plan d'action vise uniquement les travailleurs syndiqués. Peut-être à Mme la présidente de la commission: Qu'arrive-t-il aux contrats individuels de travail qui comportent des clauses de disparité de travail?

Le Président (M. Bachand): Mme la présidente.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): On compte beaucoup sur les activités de sensibilisation auprès

des entreprises et auprès des salariés. Une des activités de sensibilisation qu'on est en train d'analyser, par exemple, c'est de demander aux employeurs... envoyer une affiche aux employeurs, comme on l'a fait en matière de harcèlement psychologique, et leur demander — parce qu'on peut l'exiger de l'entreprise — d'afficher ça et d'expliquer aux salariés qu'est-ce que c'est, une clause de disparité de traitement. Et ça, ça va se faire autant dans le monde non syndiqué que ça pourrait se faire dans le monde syndiqué. Donc, on compte beaucoup sur la sensibilisation pour faire en sorte que les employeurs appliquent... parce qu'ils ont la responsabilité d'appliquer la Loi sur les normes, et qu'ils ne signent pas de contrats individuels de travail qui contiennent des clauses de disparité. Si on a des salariés bien informés, ce qu'on se dit, c'est que les salariés vont connaître leurs droits et seront en mesure de venir à la commission, par exemple, si jamais ils estimaient que les clauses sont non respectées.

L'autre élément que je pourrais ajouter, c'est qu'à chaque année on fait une réflexion en termes de surveillance, qu'est-ce qu'on fait comme surveillance à l'intérieur de la commission, et ce, quelles que soient les normes qui sont à l'intérieur de la loi. Donc, il pourrait arriver que, dans notre réflexion de surveillance, si, par nos actions de sensibilisation, on s'aperçoit d'une problématique particulière dans un secteur d'activité, ça pourrait nous amener à intervenir dans ce secteur-là, par des activités de surveillance, dans un monde qui est non syndiqué, où il y a des contrats individuels de travail. Donc, il y a, je dirais, trois portes d'entrée: il y a le traitement des plaintes; il y a la prévention; et il y a notre réflexion de surveillance qui pourrait nous amener à intervenir également dans les entreprises non syndiquées.

Le Président (M. Bachand): M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Donc, c'est difficile pour les travailleurs non syndiqués, ça reste que c'est difficile quand même de...

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): J'aimerais ça que vous m'expliquiez votre...

M. Dufour: Bien, il reste que c'est difficile d'intervenir auprès des travailleurs non syndiqués par rapport à des clauses de disparité de traitement, c'est beaucoup de sensibilisation.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): C'est-à-dire qu'ils sont plus difficiles à rejoindre parce qu'évidemment, quand il y a un syndicat, on va travailler avec le syndicat, on travaille avec l'employeur. Là, il faut travailler avec l'employeur pour rejoindre le salarié, parce que, nous, on n'a pas la liste des salariés non plus.

M. Dufour: ...

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Par contre...

Une voix: Au même titre que la Loi des normes, c'est moins évident.

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Bien, c'est ce que je vous dirais, c'est qu'on... Il faut aussi voir que

la commission travaille dans le monde des non-syndiqués énormément, hein, la majorité des plaintes qu'on reçoit, c'est des non-syndiqués. Donc, c'est un milieu qu'on connaît bien, dans lequel on est habitué d'intervenir également. Alors, ça vient guider notre réflexion en termes de surveillance et de prévention.

Le Président (M. Bachand): M. le député de René-Lévesque.

Non-respect des dispositions de la Loi sur les normes du travail

M. Dufour: Alors, dans le pamphlet où les deux petits carrés orange, ici, là... Celui du bas, je le lis, là: «Les dispositions de la Loi sur les normes du travail sont d'ordre public et les parties à la convention collective doivent s'y conformer. La Commission des normes du travail invite les entreprises et les syndicats à s'assurer que leurs conventions collectives respectent les dispositions de la loi. Toute entente contraire à ces normes est nulle de plein droit.»

Pourriez-vous me donner les explications additionnelles sur ça? Parce que, si c'est nul de plein droit, ça règle les délais raisonnables puis «that's it, that's out». Comprenez-vous, là? Je veux juste avoir le sens, parce qu'il y a beaucoup de monde qui vont lire ça, là. Alors, ça va rester dans les...

Le Président (M. Bachand): M. le député s'adresse au ministre ou à...

M. Dufour: Ah! Je m'adresse à celui ou celle qui peut me répondre le mieux par rapport à la portée de ma question.

Le Président (M. Bachand): Alors, Mme la présidente, je crois comprendre...

Mme Martel-Vaillancourt (Francine): Si vous me permettez, j'ai avec moi le directeur des affaires juridiques de la commission, qui pourrait, je pense, vous l'expliquer en détail, ces considérations légales.

● (22 h 30) ●

Le Président (M. Bachand): D'accord. Donc, est-ce qu'il y a consentement pour que... Est-ce qu'il y a consentement? Je suis content qu'il y ait consentement. Donc, je vous invite à vous asseoir et à vous identifier, s'il vous plaît, pour le bénéfice de la transcription de la commission, s'il vous plaît, monsieur.

M. Poirier (Guy): Guy Poirier.

Le Président (M. Bachand): Bienvenue à la commission, M. Poirier.

M. Poirier (Guy): Merci. Effectivement, la Loi sur les normes du travail prévoit que les normes qui sont contenues à la loi sont d'ordre public, c'est-à-dire que, lorsque le législateur prévoit que c'est d'ordre public, on ne peut pas, par un contrat, y contrevenir. Par ailleurs, le même article qui décrète que ces normes-là sont d'ordre public — c'est l'article 93 de la Loi sur les normes du travail — prévoit que, dans certains cas, les conventions collectives peuvent

avoir des conditions particulières ou y déroger si la loi le permet. Or, dans la Loi sur les normes, en matière de disparité de traitement, il y a une permission expresse d'avoir des disparités de traitement, si on veut, temporaires dans les cas qui y sont énumérés. Je ne sais pas si ça répond à votre question, mais ces normes sont d'ordre public.

Par ailleurs, la loi permet également qu'il peut y avoir une dérogation à ces normes-là, et, en matière de disparité de traitement, ces dérogations-là peuvent être temporaires, tel que c'est prévu à l'article 87.3.

M. Dufour: En ce moment, est-ce que vous estimez qu'il y a des conventions collectives qui ne respectent pas ça, là, au moment où on se parle puis, si oui, bien comment est-ce qu'il y en a, là? Juste pour faire sûr qu'on...

M. Poirier (Guy): Bien, actuellement, écoutez, il y a, comme ça a été mentionné précédemment, une cause qui est pendante devant les tribunaux. Donc, si ça peut répondre un peu à votre question à ce niveau-là, et naturellement je ne peux pas la commenter plus à fond puisqu'elle est pendante devant les tribunaux, mais il y a déjà actuellement une cause dont on attend une date d'audition.

M. Dufour: Ça va, M. le Président.

Le Président (M. Bachand): Oui, Mme la députée de Matapédia.

Délai raisonnable pour l'élimination des clauses de disparité de traitement (suite)

Mme Doyer: Oui, merci. J'avais une question, M. le Président, un petit peu dans la foulée de ce que ma collègue a dit tantôt par rapport au caractère raisonnable du délai, parce que je me questionne comment vous faites pour juger, M. le ministre ou les fonctionnaires qui vous accompagnent, de la capacité économique de l'employeur. Parce que, depuis le tout début, on s'est rendu compte que c'est dans le secteur de l'alimentation où les clauses de disparité sont le plus présentes, puis c'est souvent là aussi que les profits sont difficiles à établir aussi. Alors, moi, c'est dans la raisonnable du caractère... du délai, c'est-à-dire. Si on juge de la capacité économique de l'employeur, il me semble que ça peut étirer ce délai-là de façon indue.

Alors, jusqu'où vous pouvez étirer l'élastique et qui va juger de ça? Moi, je suis, là... disons que j'ai une tendance à vouloir protéger les travailleurs, tendance normale, je penche plus de ce côté-là souvent, mais les employeurs aussi sont à protéger là-dedans, en ce sens qu'on peut effectivement... ça peut être délicat, autant du côté l'employeur que des travailleurs, c'est important aussi puisqu'on parle de salaires. Et, moi, depuis tout le début que je me questionne. C'est très important ce qu'on fait là, ce soir, hein, M. le ministre, parce que c'est aussi toute la question de la rente de retraite, c'est toutes les conditions salariales, c'est tous les avantages, c'est aussi beaucoup la retraite. Parce que là on parle de jeunes travailleurs, mais, si on rétablissait des fois sur un an, deux ans, c'est des enjeux économiques importants.

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

Mme Doyer: Comment on juge de ça?

M. Després: C'est sûr, M. le Président, que l'objectif de la commission n'est pas nécessairement de fermer les entreprises, mais je veux la rassurer en lui disant que l'objectif...

Mme Doyer: Comment sortir de l'arbitraire? Comment vous allez faire pour juger...

M. Després: O.K. Bien, je pense que, dans le caractère raisonnable qu'on définit, au fond, il y a un ensemble de facteurs, il y a un ensemble d'éléments, quand la présidente en a parlé tout à l'heure, dont on doit tenir compte dans cette réalité-là. Mais, au-delà des caractères qu'on retrouve, il ne faut pas oublier non plus que la loi a des obligations, c'est-à-dire que l'entreprise et les parties se doivent d'éliminer les disparités de traitement. On a un certain nombre de critères sur lesquels on peut se baser, mais la loi reste qu'on se doit de les éliminer. Et c'est pour ça que ce délai raisonnable là, en fonction d'un certain nombre de critères qu'on retrouve là, dans le délai raisonnable, on peut en tenir compte dans l'évaluation ou dans le plan de redressement que la commission va demander.

Mais, au bout de la ligne, il faut que l'objectif soit atteint, et l'objectif, c'est d'éliminer les disparités de traitement. Et c'est pour ça qu'on va faire du cas par cas, et c'est pour ça qu'il n'y a pas une convention collective au Québec... La situation de chaque entreprise est différente, et c'est pour ça que la situation d'une entreprise, qui peut être visitée dans le même secteur d'activité mais dans deux conventions collectives, fait que la façon que la commission, avec les parties, va définir ce plan ou ce délai raisonnable là pour qu'elle puisse dresser son plan de redressement peut être effectivement différente de un à l'autre.

Mais, moi, je pense que l'objectif qu'on peut, au-delà des critères qu'on se donne, garder en vue... Je pense qu'à quelque part le délai, dans le cadre d'une convention collective, fait qu'on a atteint une espèce de cycle où je pense que l'objectif... encore là, je ne veux pas le définir strictement de cette façon-là, mais, en laissant à la commission, en fonction d'un certain nombre de critères, de la durée de la convention collective, de la situation dans l'entreprise, l'objectif, c'est qu'elle les élimine. Donc, assoyons-nous, nous devons jouer le rôle de médiation. Si ça ne fonctionne pas, ils joueront le rôle un petit peu de juge, de justicier au sens de regarder la loi et leurs obligations et leurs droits. Mais on va permettre aux parties, de bonne foi, avec la commission, d'atteindre l'objectif. Le seul objectif qu'on a au bout de la ligne, c'est quoi? C'est qu'ils soient éliminés.

C'est sûr que ce serait agréable de dire: Pourquoi, demain matin, on ne la modifie pas puis qu'on ne dit pas: Dans six mois, il va falloir que toutes les conventions collectives au Québec... Ça veut dire que c'est... Là, là, pensez-y, votre collègue qui est le député de René-Lévesque, là, sait encore mieux que vous et moi ce que ça peut vouloir dire de réouvrir l'ensemble des conventions collectives demain matin. Je pense que les parties se sont entendues sur un contrat de travail. Par contre, il y a une loi qui est là. Ça fait que je pense qu'il faut leur laisser en fonction de ce délai-là... de s'asseoir avec eux mais de les ramener dans l'objectif. Et ce que je voulais dire quand je mentionnais le député de René-Lévesque, c'est: Si, demain matin, on demandait à tout le monde immédiatement de les éliminer, ce n'est pas nécessairement évident. Vous pourriez

passer la loi, mais peut-être qu'on s'apercevrait, au bout de la ligne, que, au bout d'un an, ou au bout de 18 mois, au bout de 24 mois, il en reste encore, au Québec. Je pense que le plan qu'on se donne, je reviens à ça en terminant. M. le Président, le plan qu'on se donne nous permet de...

Le Président (M. Jutras): ...

M. Després: Oui. Ah! Mais il n'y a pas de problème, il nous reste du temps. On va laisser le temps aux députés. Ce qui est important, c'est qu'on va permettre de s'assurer que la loi, là, pas juste qu'elle existe mais qu'elle soit appliquée. C'est ça, l'exercice qu'on veut faire. On veut aller les voir pour s'assurer qu'ils vont l'appliquer puis ils vont modifier leurs conventions.

Le Président (M. Jutras): Mme la députée de Lotbinière, en 30 secondes. À moins qu'il y ait consentement?

Mme Roy: M. le Président, je vous demanderais, oui, le consentement pour poser une question. Écoutez...

M. Després: M. le Président, il n'y a aucun problème, hein?

Le Président (M. Jutras): Oui?

M. Després: Mme la députée, allez-y.

Le Président (M. Jutras): Alors, de consentement, allez-y.

Ressources à la disposition de la Commission des normes du travail pour l'exécution de son mandat

Mme Roy: Merci, merci. M. le Président, la question... Je comprends qu'il va y avoir un mandat fort de donné à la Commission des normes du travail, autant au niveau de la sensibilisation qu'un mandat de surveillance. Puis j'imagine que ce n'est pas une mince affaire que de voir toutes les conventions collectives qui vont venir à échéance au fur et à mesure et d'intervenir dans la conclusion des conventions qui pourraient être un petit peu plus délétères au niveau de clauses orphelin, comme un peu un tiers entre la partie patronale, la partie syndicale, et puis arriver pour essayer de faire appliquer la loi puis s'entendre d'échéances un petit peu par-dessus, là, ce qui va déjà avoir été négocié ou commencé d'être négocié.

Ce que je me demande, la question que je me pose, compte tenu du mandat assez important que vous confiez à la Commission des normes du travail, un mandat de surveillance qui devait déjà exister avant mais qui va être mis en application de façon plus active, si je comprends bien, à partir de cette commission, de votre plan d'action: Est-ce que vous avez investi ou est-ce que vous avez donné plus de fonds à la Commission des normes du travail? Est-ce qu'il va y avoir des employés supplémentaires? Est-ce que vous allez avoir une escouade de surveillance à ce sujet-là?

Des voix: ...

● (22 h 40) ●

Le Président (M. Jutras): M. le ministre.

M. Després: Deux choses, Mme la députée. Premièrement, vous avez raison, vous savez que, dans le mandat — je reviens à ça — de la commission, en ce qui concerne le mandat de surveillance, ça fait partie de son mandat puis elle peut, en fonction de toutes les normes, décider du jour au lendemain d'exercer une certaine surveillance dans certains secteurs. Qu'on parle, entre autres, du secteur de l'industrie du vêtement, elle exerce déjà avec un plan spécifiquement pour un certain volet parce qu'elle sait qu'il y a plus de difficultés des fois à appliquer certaines normes dans certains secteurs de l'industrie ou certains secteurs manufacturiers. Donc, on le fait dans l'industrie du vêtement.

Spécifiquement, cette fois-ci, étant donné qu'on s'aperçoit qu'effectivement il y a une certaine forme de délinquance, on va s'assurer et la commission va... En fonction des ressources qu'elle a à sa disponibilité à l'intérieur de son budget, elle exerce, je vous l'ai dit tout à l'heure, auprès de 3 000 entreprises environ par année déjà différents mandats de surveillance, qu'elle décide d'aller visiter pour toutes sortes de raisons, où il risque d'y avoir une certaine forme de délinquance. Donc, à l'intérieur des ressources, au ministère, qu'elle a, elle va former une équipe, elle va allouer des ressources, elle va former ce personnel-là strictement en fonction de cette norme-là.

Oui, effectivement, il y avait déjà eu, quand la loi a été mise en application, une certaine forme de sensibilisation qui a été faite, mais il n'y a aucun plan de surveillance spécifique qui a été mis en place. Ce qui est différent cette fois-ci, c'est qu'à même les ressources de l'organisation ils vont former une équipe avec des ressources à l'intérieur des budgets de l'organisation pour viser spécifiquement ce volet-là, étant donné qu'on connaît maintenant qu'il y a une certaine forme de délinquance qu'il faut corriger.

Remarques finales

Le Président (M. Jutras): Alors, on m'indique qu'il n'y aurait plus de questions du côté de l'opposition, et je crois que c'est la même chose du côté du groupe ministériel. Alors, nous allons donc procéder, nous allons donc procéder à la conclusion. Alors, j'inviterais le ministre à nous faire part de ses conclusions. Par la suite, les députés de l'opposition, et par la suite les députés du groupe ministériel. Alors, M. le ministre.

M. Després: Donc, la parole me revient, M. le Président?

Le Président (M. Jutras): Oui.

M. Michel Després

M. Després: Écoutez, d'abord, je voudrais remercier les membres de la commission, autant de la formation ministérielle que de la formation de l'opposition, pour le travail constructif auquel nous avons été soumis ce soir. J'avais eu, à une couple d'occasions, la chance de pouvoir échanger avec le député de René-Lévesque sur au fond quelle était la démarche que j'entreprenais et même auprès de vous-même, auquel vous me disiez: Est-ce que c'est si important quand on étudie immédiatement le rapport? Et je vous avais dit, M. le Président, et la même chose au

député de René-Lévesque: Oui, c'est important, parce qu'effectivement la loi est en place.

Il s'est passé un certain délai, on a fait le constat d'une certaine forme de délinquance à l'intérieur de cette norme-là, on a un rapport qui est entre les mains, il a été déposé à l'Assemblée nationale, et j'avais très hâte, M. le Président, de pouvoir échanger avec les parlementaires pour connaître un peu leurs réactions, connaître aussi les suggestions que les députés pouvaient avoir à faire pour que... Je me sentais plus à l'aise, M. le Président, de pouvoir partir, je vous dirais, dès jeudi, que la Commission des normes du travail rencontre déjà des organisations patronales et syndicales, auquel, je vais vous le dire, j'ai trouvé beaucoup d'ouverture de la part des centrales syndicales, qui ont demandé à avoir beaucoup d'informations d'ordre technique sur les endroits, les secteurs d'activité pour s'assurer que l'information entre les organisations syndicales et ceux qui sont dans chacune des organisations qui ont le mandat de négocier des conventions collectives... J'ai l'impression très honnêtement qu'eux-mêmes vont s'organiser pour mieux informer leurs membres.

Même s'il y a des lois qui existent... J'entendais des députés, tout à l'heure, dire: On a l'impression qu'effectivement c'est un débat qui a été sur la place publique en 1998, 1999 puis depuis la fin des années quatre-vingt mais plus fortement dans les années 1997 à 1999, où le débat était, excusez l'expression, très, très chaud au Québec sur ce sujet-là. Et on avait l'impression que tout le monde était informé, puis on pensait, parce que la loi arrivait, que tout se ferait du jour au lendemain.

Mais on s'aperçoit effectivement qu'il restait beaucoup de travail à faire, et je voulais m'assurer, M. le Président, que ce plan d'action là... Et je pense qu'on a démontré, ce soir, autant par le dépliant que par le plan qui nous a été présenté ce soir, la volonté, puis je pense que, moi, ce que j'ai retenu, ce soir, de la part de peu importe la formation politique, c'est l'objectif. On peut avoir des opinions différentes sur les délais, les échéances, les rapports, mais je pense que l'objectif sincère de tous les députés à l'Assemblée nationale, c'est de s'assurer qu'on puisse faire le meilleur travail possible pour s'assurer de pouvoir les éliminer, ces disparités de traitement.

Et je veux juste rassurer le député de René-Lévesque en lui disant que je vais m'assurer, à l'intérieur de mon mandat, dans les responsabilités que j'ai au Travail, que, entre le travail que la commission fait sur le terrain... de s'assurer que les choses évoluent bien pour s'assurer, et je le dis très publiquement à la commission, que, s'il faut ajuster le tir en cours de route, on pourra en discuter et se rassembler pour s'assurer que l'objectif qu'on se donne, dans quatre ans, de refaire un rapport qui sera déposé au ministère du Travail, donc qui pourra être effectivement, à ce moment-là, rendu public, de s'assurer qu'on a atteint les objectifs. Et, si on a bien travaillé puis que les moyens qu'on a mis en place sont efficaces, je pense qu'on pourra atteindre de façon significative ces objectifs-là.

Et, M. le Président, je vous dirais tout simplement en terminant que je suis convaincu que les gens qui sont, qui m'accompagnent ce soir, autant au ministère du Travail qu'à la Commission des normes du travail... J'ai su qu'il y avait même des gens qui sont venus sans avoir été demandés d'être présents, ce soir, à la commission à titre d'experts, parce que ce sont tous des gens qui ont travaillé sur le dossier des disparités de traitement, ont décidé volontairement

de pouvoir venir à cause du travail qu'ils ont fait dans ce dossier, de pouvoir venir participer, de pouvoir venir écouter à cause de leur intérêt qu'ils ont par rapport aux disparités de traitement. Donc, c'est ma façon de pouvoir remercier tous les gens qui sont ici ce soir, qui se sont déplacés pour pouvoir être capables de donner la meilleure information possible aux parlementaires et de s'assurer maintenant que le plan d'action pourra être mis en place et donne des résultats dans les plus brefs délais, même si on s'est donné une échéance d'un nouveau rapport, M. le Président, en 2008.

Donc, je vous remercie de m'avoir reçu comme témoin ce soir et je remercie tous les parlementaires de toutes les formations politiques de leur contribution.

Le Président (M. Jutras): Alors, merci, M. le ministre. M. le député de René-Lévesque.

M. Marjolain Dufour

M. Dufour: Oui. Merci, M. le Président. Je saisis la balle au bond, M. le ministre, pour vous dire qu'ajuster le tir en cours de route, c'était justement ça pourquoi j'ai fait une demande d'avoir des rapports étapes, mais je comprends que ça peut être difficile.

Ça me porte à dire que, quand on légifère au niveau des clauses orphelin, là, puis je pense qu'il y a du beau travail qui a été fait, mais je regarde le dossier de l'équité salariale, là, ce qu'on a travaillé, là, tu sais, on voit que la portée législative d'une loi par rapport à son applicabilité, là, c'est les années, hein?

Alors, on a fait du beau travail, et, moi, je vous dirais que la loi qui a été adoptée en 1999, là, n'était pas si mauvaise que ça, là, je pense que la collègue de Lotbinière le disait tout à l'heure, bon, 1999-2004, en 2004, on parle de 2008. Mais je vous dis, M. le ministre, s'il faut que je vous rattrape à vous poser des questions lors des études de crédits par rapport à ce dossier-là, là, ça va peut-être être une porte qui va m'être ouverte pour prendre de l'information là-dessus. C'est un scoop que je vous donne.

Une voix: Préparez votre réponse!

Une voix: Il commence déjà à se préparer, là. Il commence déjà à se préparer.

M. Dufour: Mais il est important de signifier que... Il y a eu de la publicité, hein? Regardez, là: «La loi n'a rien changé, le secteur de l'alimentation est toujours délinquant.» On est accaparé par ceux et celles qui sont pris avec des clauses orphelin, des journalistes sont après nous autres. C'est là qu'on s'aperçoit, comme législateurs, qu'on en a beaucoup à gérer, là.

Moi, je pense qu'à soir, ici, là, on avait un travail à faire justement de faire le constat que, oui, effectivement il y a eu une loi en 1999. À certains égards, là, je peux comprendre que, puis surtout vers la fin des années quatre-vingt, si je ne me trompe pas, là, il y a eu même des conventions collectives de 10 ans, 11 ans, qui vont venir à échéance seulement en 2008 ou en 2009, donc il y a un gros travail à faire là-dessus, là. Je dis ça comme ça, là, mais, à ma connaissance à moi, il y a eu des conventions collectives de cette hauteur-là de temps, et ce n'est pas évident.

Je regarde le plan d'action que vous avez déposé. Bon. C'est sûr qu'il va y avoir un suivi, je pense qu'il va y avoir des pamphlets qui vont être envoyés, il va y avoir des campagnes de sensibilisation. Il est clair que, nous, comme parti politique, on va essayer d'avoir l'heure juste au fur et à mesure que ça va avancer. Je pense qu'on a le droit quand même de s'adresser à la Commission des normes du travail pour avoir des renseignements, si je ne me trompe pas, parce que je peux être interpellé, comme n'importe quel député peut être interpellé, donc on peut passer par cette courroie-là.

● (22 h 50) ●

Je tiens à signifier qu'on était là pour faire avancer le dossier puis qu'on va l'être encore. Je vous ai toujours dit que j'allais être un critique constructif et non destructif, parce qu'on se détruit nous autres mêmes en même temps, à certains égards, et je tiens à féliciter l'ensemble de ceux et celles qui vous ont accompagné ce soir, M. le Président, madame, les collègues, mes collègues ici aussi, et c'est ça, mon cher monsieur.

Une voix: Ainsi que toi-même.

M. Dufour: Ainsi que moi-même.

Le Président (M. Jutras): Merci, M. le député de René-Lévesque. Mme la députée de Lotbinière.

Mme Sylvie Roy

Mme Roy: Alors, je tiens à remercier, moi aussi, ceux et celles qui sont ici pour partager leurs études, leur expérience et leurs espoirs. Cependant, pour ma part, au nom de l'Action démocratique, nous sommes déçus. La période des questions de la semaine dernière nous avait laissé entendre qu'il y aurait des actions concrètes du ministre. On est toujours avec la même loi, on est toujours avec le même pouvoir de surveillance que la Commission des normes du travail avait, on est toujours avec les mêmes pouvoirs de sensibilisation qui ont été essayés lors de l'application de la loi.

On va récidiver. On va continuer à faire ce qu'on faisait, mais sans plus de résultats, M. le Président. On continue à faire de ce qui ne marchait pas, un peu plus. Le rapport l'indique. Nous nous attendions à ce que vous fassiez preuve de leadership, que vous ameniez des amendements pour que cette loi-là soit mieux respectée, plus respectée, respectée plus rapidement, qu'elle ait des dents, M. le Président, pour qu'on puisse finalement endiguer les clauses orphelin.

Ce qu'on nous dit, là, c'est qu'en 2008 on va savoir si ça a fonctionné ou pas. Je pense que les travailleurs, les jeunes travailleurs du Québec s'attendaient à plus. Depuis 1980 qu'on parle de ça, 2008, ça me semble une échéance... c'est l'éternité pour les jeunes. Ils ne seront plus jeunes et ce sera aux nouveaux à recommencer ce combat-là.

Je vous aurais tendu la perche en réglant le problème du délai raisonnable, qui va finir par devenir un délai déraisonnable. Quand on a des critères aussi larges que ceux-là, quand on n'a aucune jurisprudence, quand on voit que ça fait quatre ans que la loi est en vigueur et qu'on a un cas de jurisprudence, sur les 88 000 plaintes qui sont portées à l'attention de la Commission des normes du travail seulement un petit peu ont soumis ces volets-là, ces volets

qui nous occupent et qui occupent une grande partie, là, du Québec, M. le Président, je dois vous dire que ça nous laisse sur notre appétit.

Le Président (M. Jutras): Merci, Mme la députée de Lotbinière. M. le député de Roberval.

M. Karl Blackburn

M. Blackburn: Merci, M. le Président. Pour reprendre l'expression de mon collègue de René-Lévesque, je ne prendrai pas la balle au bond, je vais prendre le ballon au bond. Des commentaires de ma collègue de Lotbinière, je croyais qu'au taux de participation des membres de l'ADQ aux commissions parlementaires on aurait pu avoir...

Mme Roy: ...

Le Président (M. Jutras): Question de règlement.

Mme Roy: M. le Président, ce n'est pas pertinent. Je pense qu'on doit s'en tenir aux remarques, là, qui sont ici devant la commission. Je demanderais à mon collègue de retirer ses paroles.

Une voix: M. le Président, ce n'est pas une question de règlement, là.

Le Président (M. Jutras): Bien, sur la pertinence, ça en est une, là. La pertinence, c'est large. Mais, M. le député de Roberval, je vous demanderais de faire attention. Nos travaux se sont bien déroulés, j'aimerais qu'ils se terminent bien.

M. Blackburn: Vous connaissez ma prudence légendaire, M. le Président, lorsque vient le temps d'intervenir en commission parlementaire, et je vais continuer d'utiliser cette voie-là. Mais n'empêche qu'il aurait fallu qu'il y ait des commentaires, je pense, un peu plus positifs ou constructifs. La démarche dans laquelle le ministre nous interpelle, ce soir, est une démarche qui est tout à fait audacieuse, qui est en soi nouvelle. Et bien sûr qu'on a été habitué dans le passé de travailler en silo, que la main gauche souvent ne savait pas ce que la main droite faisait. Mais force est de constater que, dans la démarche que le ministre est en train de faire ce soir, dans cette commission parlementaire, d'abord avec les membres de la commission, bien sûr avec les membres de la Commission des normes du travail, mais bien sûr aussi avec les éléments qui sont mis en place par le ministre, moi, je pense que nous sommes en train de mettre, d'une manière extrêmement importante, une démarche en réseau.

Et, dans cette perspective-là, moi, je vous avouerais que je suis plutôt satisfait de la commission parlementaire, je suis plutôt satisfait de ce qui a été déposé, ce soir, comme bien sûr plan d'action par rapport à une analyse de situation qui a été faite. Et maintenant, bon, on arrive avec un plan d'action très détaillé, très structuré, avec des échéanciers, et, dans ce contexte-là, moi, je lève mon chapeau au ministre.

Une voix: En partenariat.

M. Blackburn: Et bien sûr tout ça se fait en partenariat effectivement.

Et, tout à l'heure, j'ai eu l'occasion d'être un peu plus sensibilisé aux propos qui étaient tenus d'ailleurs par le député de René-Lévesque, et bien sûr le ministre, par rapport au monde de l'alimentation. Moi, j'ai grandi dans le monde de l'alimentation. Et effectivement ce que le ministre a souligné par rapport à certaines particularités qui ont touché le monde de l'alimentation au cours des dernières années, bien sûr il y a eu l'ensemble des fusions, mais il y a eu aussi beaucoup de nouveaux éléments, on n'a qu'à penser à l'élargissement des heures d'affaires dans le domaine de l'alimentation, les pharmacies étaient devenues des distributeurs alimentaires de manière importante, ça, ça a été des éléments qui ont fait en sorte qu'effectivement... pas pour donner des excuses à certaines clauses qui n'ont pas été réglées, mais qui certainement ont contribué à faire en sorte que, pour l'application un peu plus radicale de certaines de ces situations-là, bien ça a été un peu plus laborieux. Alors, encore une fois, comme je le mentionnais, moi, je pense que, ce soir, nous avons un élément qui est extrêmement important.

J'aimerais d'abord aussi féliciter les gens de la Commission sur l'équité... des normes du travail qui, je pense, ont fait un travail extraordinaire, le pamphlet, le dépliant qui nous a été soumis est très clair avec des exemples et des éléments qui sont extrêmement, je pense, faciles à comprendre, et, dans ce contexte-là, je vous lève mon chapeau pour le travail qui a été fait pour la présentation.

Comme une fois je l'ai mentionné tout à l'heure, je tiens à féliciter le ministre pour la démarche dans laquelle nous sommes impliqués ce soir, compte tenu du fait que c'est une démarche en réseau, participation entre la commission... Même si la députée de Lotbinière n'est pas satisfaite à ce niveau-là, moi, je pense que c'est une démarche qui est innovatrice en soi. Les gens des Normes du travail sont ici avec les gens de la commission parlementaire, alors, dans ce contexte-là, moi, je suis très content.

J'aimerais d'abord remercier les membres de la commission, bien sûr les membres du parti ministériel, les membres de l'opposition officielle, les gens du parti indépendant, et bien sûr le ministre de s'être plié à cette démarche très intéressante. D'abord, je pense, on a un élément qui est important, qui se veut une démarche structurée. On part d'une situation, qui a été donnée aujourd'hui, on a des mécanismes qui seront proposés pour tenter de régler la situation, et il y a des outils qui sont disponibles pour tenter de le faire, il y a une stratégie qui est déployée pour arriver à mettre en place des mécanismes qui vont le faire. Et bien sûr peut-être que l'échéancier de 2008 peut nous paraître loin pour certains, proche pour d'autres, mais je pense qu'il est un échéancier raisonnable. Et tout porte à croire que, dans la démarche dans laquelle nous sommes impliqués actuellement, bien les chances de faire en sorte qu'il n'y ait plus de disparités en termes de travail, bien ça va s'assouplir.

Bien sûr que, dans le futur, juste en terminant, il va y avoir d'autres éléments qui vont faire en sorte qu'il va y avoir encore des situations qui vont nous porter peut-être à réfléchir davantage. On n'a qu'à penser, par exemple, à la conciliation travail-famille, on n'a qu'à penser, par exemple, au bureau du temps du ministre de la Solidarité sociale qui va être un élément extrêmement important dans le futur par rapport à tout ce qui se passe dans le marché. Et, dans ce contexte-là, je pense que l'avenir va être certainement

porteur d'éléments importants nous permettant bien sûr de contribuer encore une fois, de par les gestes qu'on va poser, de mettre une brique de plus dans les fondations qui vont bien sûr permettre de faire des assises extrêmement solides pour assurer à nos jeunes de pouvoir profiter effectivement des décisions et des gestes que nous aurons pris pour leur assurer un avenir extrêmement important et aussi valorisant que nous l'avons eu.

Alors, M. le Président, merci beaucoup de votre gentillesse, merci beaucoup de votre détermination, et encore une fois merci, M. le ministre, pour ce travail important que vous avez apporté aux normes du travail.

Le Président (M. Jutras): M. le député d'Arthabaska.

Des voix: ...

M. Claude Bachand

M. Bachand: M. le Président, je sais qu'il est tard...

Le Président (M. Jutras): S'il vous plaît, là!

M. Bachand: Donc, je sais qu'il est tard et je ne veux pas prendre indûment de votre temps, mais honnêtement j'ai été témoin de la part du ministre d'un travail exceptionnel, et je veux le souligner aujourd'hui, un travail surtout de collaboration — et je suis sûr que le député de René-Lévesque est là pour en témoigner, on travaille souvent en commission puis on n'a pas toujours l'occasion d'avoir une collaboration comme celle-là — mais surtout en termes de collaboration aussi au niveau de l'organisation des travaux. Et ça, ça fait en sorte que l'ensemble de tous les collaborateurs et l'ensemble des députés qui travaillent avec vous, à soir, sont heureux d'avoir assisté à cette commission-là, parce qu'il y a eu de la place pour les députés, il y a eu de la place pour l'organisation des travaux, mais il y a eu aussi de la place pour l'ensemble de nos collaborateurs. Et ça, c'est essentiel pour que chacun des députés qui sont ici aient vraiment l'impression qu'effectivement ils sont consultés, ils sont un apport important et qu'on fait équipe ensemble. Et là je parle aussi des gens de l'opposition. Je pense que, pour avoir entendu certaines conversations dans les corridors, les gens étaient satisfaits de cette collaboration-là.

Quand on parle d'organisation des travaux, on parle d'information, on parle aussi d'une problématique qui a été dégagée, mais on parle de plan d'action. Et, au-delà de tout ça et, je dirais, en additionnel de tout ça, vous avez aussi permis qu'à l'intérieur même du plan d'action que vous avez mis en place rapidement, donc un élément de solution dès ce soir, vous avez permis une certaine souplesse en disant: Oui, écoutez, le délai est peut-être long, quatre ans, on va regarder ça. Vous avez donné certaines ouvertures à l'étude des crédits, ce qui est fort louable. Et, moi, je veux simplement témoigner de ça et vous dire qu'en toute humilité je pense que nous avons fait un excellent travail ce soir. Merci, M. le ministre.

Le Président (M. Jutras): Alors, les remerciements ayant été faits de part et d'autre, la commission ayant accompli son mandat, j'ajourne les travaux sine die.

(Fin de la séance à 23 heures)