



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

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

Le mardi 14 février 2006 — Vol. 38 N° 105

Consultations particulières dans le cadre de l'examen du
rapport quinquennal 2000-2005 concernant la Loi favorisant
le développement de la formation de la main-d'œuvre (1)

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

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

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

Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
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 14 février 2006 — Vol. 38 N° 105

Table des matières

Remarques préliminaires	1
Mme Michelle Courchesne	1
M. Nicolas Girard	3
Auditions	5
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	5
Conseil du patronat du Québec (CPQ)	13
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	20
Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)	27
Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)	34
Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)	40
Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	48

Autres intervenants

M. Claude Bachand, vice-président
M. Pierre Descoteaux, président suppléant

M. Marjolain Dufour
Mme Francine Gaudet
M. Jean Rioux
M. Norbert Morin

- * Mme Marjolaine Loiselle, CPMT
- * M. René Roy, idem
- * M. Richard Fahey, idem et FCEI
- * Mme Diane Bellemare, CPQ
- * M. Pierre Matte, idem
- * M. Alain Madgin, idem
- * M. André Lavoie, FCEI
- * M. Gaston Lafleur, CQCD
- * M. Michel Turner, idem
- * Mme Françoise Bertrand, FCCQ
- * Mme Chantal Hains, idem
- * M. Daniel Charron, MEQ
- * Mme Rossana Pettinati, idem
- * M. François Vaudreuil, CSD
- * Mme Denise Boucher, CSN
- * M. René Roy, FTQ
- * Mme Jacinthe Côté, CSQ

- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 14 février 2006 — Vol. 38 N° 105

**Consultations particulières dans le cadre de l'examen du
rapport quinquennal 2000-2005 concernant la Loi favorisant
le développement de la formation de la main-d'oeuvre (1)**

(Neuf heures trente et une minutes)

Le Président (M. Bachand): Donc, nous allons débiter les travaux de la commission. Il nous a été suggéré de commencer à l'heure si on veut finir à l'heure, donc. Je vais vous souhaiter à tous et à toutes bien sûr la bienvenue. Et je vais aussi vous souhaiter une joyeuse Saint-Valentin. C'est le moment en fait pour tous les amoureux, hein?

M. Dufour: ...

Le Président (M. Bachand): Oui. Je dois vous dire que c'est un amour partagé, je le souhaite, M. le député, hein, de René-Lévesque. Mais ce qui est fort important, c'est peut-être le moment de dire à tous ceux qu'on aime qu'on les aime et bien sûr aux citoyens du Québec et à toutes les citoyennes du Québec aussi. Partagez ça, c'est une journée pour le faire.

Donc, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte. Et je vais vous rappeler rapidement le mandat de la commission. Donc, le mandat de la commission est d'examiner le rapport quinquennal 2000-2005 sur la mise en oeuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre.

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

La Secrétaire: Oui, M. le Président. Mme Gaudet (Maskinongé) remplace M. Mercier (Charlesbourg) et M. Girard (Gouin) remplace Mme Richard (Duplessis) pour la durée du mandat.

Le Président (M. Bachand): Merci. Donc, je vais vous donner rapidement l'horaire de la... mais pas toute la journée, seulement qu'avant-midi. Donc, à 9 h 30, les remarques préliminaires, de part et d'autre, jusqu'à 9 h 45; 10 heures, Commission des partenaires du marché du travail; 10 h 45, Conseil du patronat; 11 h 30, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante; et à 12 h 15, suspension des travaux. Et on reprendra cet après-midi.

Donc, sans plus tarder... Et je vais demander bien sûr à tout le monde de fermer leurs cellulaires pour la bonne marche de nos travaux. Vous comprendrez que c'est fort important pour le respect de chacun qui ont la parole de pouvoir s'exprimer librement et en toute quiétude.

Remarques préliminaires

Donc, sans plus tarder, Mme la ministre de l'Emploi et de la... Solidarité sociale, pardon, à vous la parole en remarques préliminaires. Mme la ministre.

Mme Michelle Courchesne

Mme Courchesne: Merci beaucoup, M. le Président. D'abord, je voudrais saluer mes collègues ici

présents, les remercier de leur assiduité et de leur travail en notre compagnie au cours des prochains jours.

Et je voudrais, M. le Président, dire à mon nouveau critique, le député de Gouin, bien qu'il a toute notre collaboration pour bien effectuer ces travaux. Puis je suis convaincue qu'il y verra un défi de tous instants. En fait, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a sous son chapeau de nombreuses facettes, mais j'ai toujours cru et je suis convaincue que c'est le ministère dont le mandat est vraiment au coeur de la vie des gens.

Souvent, des personnes qui sont les plus démunies mais qui, grâce à notre effort à tous... Et je sais qu'il saura comme moi partager ces enjeux, mais de faire en sorte que c'est l'intérêt de ces hommes et des femmes qui prime avant tout. Et je connais peu, M. le Président, le député de Gouin. Je le surveille. Je l'observe. Je le lis. Je le suis à la télé. Et, même si c'est un jeune député, je suis absolument convaincue de sa hardiesse et de ses convictions profondes à l'égard de notre société.

Alors, je suis certaine que nous saurons bien collaborer et je lui souhaite bien tout le succès requis. À son collègue, la même chose. Merci d'être là. M. le Président. Je suis accompagnée bien sûr de mon sous-ministre, M. François Turenne, et, derrière moi, toute une équipe qui connaît bien le sujet dont nous allons discuter ce matin. Alors, il y a des fonctionnaires bien sûr du ministère, mais il y a aussi des représentants de la Commission des partenaires du marché du travail, puisque la commission a la responsabilité d'appliquer en bonne partie cette loi pour laquelle nous amorçons l'évaluation ce matin.

Alors, je les remercie de leur appui. Mais je les remercie surtout de leur bon travail parce que je pense que nous nous présentons devant vous avec de bonnes questions à poser, de bonnes réflexions. Après 10 ans maintenant d'application de cette loi, voilà le deuxième rapport d'évaluation, deuxième rapport quinquennal, où il y a bien sûr, pour ceux et celles qui l'ont lu, une quantité de données extrêmement intéressantes, beaucoup de statistiques sur l'état de situation, où en sont les entreprises du Québec, quelle est la position du Québec par rapport au reste du Canada, dans tout ce qu'on ne peut parler... appeler formation de base, formation initiale mais aussi formation continue et formation en entreprise, puisque c'est de cela dont on parle.

Depuis plusieurs mois déjà que je parcourt le Québec sur chaque tribune en rappelant les défis démographiques auxquels nous sommes confrontés, qui sont des défis très importants: bien sûr, le vieillissement de la population, bien sûr un taux de natalité faible ou en tout cas plus bas qu'ailleurs dans d'autres provinces ou d'autres pays qui font en sorte que, d'ici cinq ans, notre population active commencera à diminuer. Cinq ans, c'est très, très court, cinq ans; c'est demain matin. Nous avons donc la responsabilité de se poser les bonnes questions puis essayer de trouver les bonnes réponses.

Parce qu'il est très clair dans mon esprit que toutes les entreprises du Québec, quelle que soit leur taille — quelle que soit leur taille — ont un besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, d'une main-d'œuvre qui a les possibilités et les moyens de constamment améliorer les compétences. Il est évident que, dans le secteur manufacturier par exemple, les processus, ou les procédés, ou les technologies, les méthodes de travail sont appelées à changer à un rythme très rapide, à un rythme accéléré. Le défi que nous avons, c'est d'être capables, tout aussi rapidement, de pouvoir nous adapter à ces changements-là. Et c'est toujours à travers notre capital humain que nous réussissons.

Je pense que le Québec, la structure économique du Québec qui est constituée principalement de petites et moyennes entreprises — et je sais que nous aurons, M. le Président, abondamment le temps d'aborder la problématique des plus petites et moyennes entreprises — mais il n'en demeure pas moins que nos histoires à succès, et nous en avons beaucoup, on regarde souvent ce qui va moins bien, mais il faut aussi capitaliser sur ce qui va bien, et dans toutes les régions du Québec. Je partageais ça ce matin avec mes collègues députés. Chacun avait une histoire à succès à raconter dans son comté, justement par des regroupements, par ce désir de formation, par des programmes qui sont de plus en plus adaptés aux réalités et aux besoins de ces entreprises-là. Mais ces succès-là, on les doit, d'abord et avant tout, à cette main-d'œuvre qui répond aux besoins de l'entreprise.

Mais une fois qu'on a dit ça, on le sait qu'il y a une mondialisation qui est à notre porte. On le sait que c'est maintenant une chose, en fait un phénomène qui est bien d'actualité, qui est présent. Ce n'est plus demain, c'est aujourd'hui. Donc, cette mondialisation, encore une fois, dans le secteur manufacturier, fait en sorte que ce niveau de compétitivité est différent. Ça requestionne, par exemple dans le secteur du textile et du vêtement, en fait je dirais du vêtement, ça requestionne aussi peut-être notre capacité à développer des nouveaux créneaux, des nouveaux produits, des nouveaux produits à partir de nouvelles fibres, de nouveaux matériaux qui fait que, woups, tout à coup on produit un vêtement spécialisé pour des travailleurs. J'en ai visité dans l'Abitibi. J'en ai visité dans la région de Magog. Il se fait des choses, il se fait des choses importantes. Il y a là des défis d'une grande ampleur, on en convient, mais on s'aperçoit que, si on peut répondre rapidement à ces besoins de formation pour être capables d'adapter, d'adapter le procédé à des nouvelles normes internationales ou à notre capacité d'exporter ou de produire sur un créneau bien spécialisé grâce à une main-d'œuvre qualifiée, bien on aura déjà fait un pas dans la bonne direction. C'est avec cet esprit-là qu'on doit travailler.

● (9 h 40) ●

Par contre, M. le Président, il ne faut pas non plus se mettre la tête dans le sable, il y a encore trop de personnes au Québec qui ne possèdent pas d'études secondaires. Le pourcentage est encore beaucoup trop élevé. Il y a encore beaucoup trop de décrochage scolaire. Parce que, quand on parle de formation de main-d'œuvre, c'est évident que je vous dirai que j'ai toujours une préoccupation très grande pour ces jeunes, ces jeunes qui à mon avis doivent rapidement trouver une source de motivation, doivent trouver une passion, doivent développer un plaisir à vouloir travailler dans un secteur donné et à vouloir, oui, s'améliorer, à vouloir apprendre

en fait, hein; tout est à propos d'avoir le plaisir d'apprendre, la curiosité d'apprendre. Et, si on sait qu'en apprenant nous aurons un emploi bien rémunéré, un emploi de qualité, un emploi qui permettra à ces jeunes de se bâtir un avenir à la hauteur de leurs aspirations, bien je pense que, là aussi, c'est de notre responsabilité d'y voir très certainement.

Mais je pense que cette responsabilité-là, elle est collective, et on peut le faire très certainement avec le partenariat de tous et la collaboration de tous, que ce soit l'employeur, les syndicats, les maisons d'enseignement, bien sûr le gouvernement, par région. Je crois beaucoup, beaucoup à l'approche territoriale. Je crois énormément au fait que c'est en région que ça se passe. Chaque région a sa personnalité. Chaque région a sa richesse. Chaque région a son potentiel. Chaque région a cet ensemble d'intervenants qui peuvent se mobiliser et prendre en main une situation qui s'adresse spécifiquement à ces jeunes. Et on veut que ces jeunes restent en région aussi. Et encore une fois, si on a l'emploi à leur offrir, ils resteront en région. J'ai là aussi plusieurs exemples... puis ça me fait plaisir, quand je me déplace dans ces régions et dans ces villes, de rencontrer des jeunes qui me disent: Eh non, nous, là, ça va bien. On reste chez nous. Il n'y a rien de mieux que d'entendre ça, parce que le défi que nous avons, une fois qu'on se dit qu'il faut avoir accès à une formation de qualité, il faut que cette formation corresponde véritablement aux besoins de l'entreprise. Et on a un défi d'arrimage, à tous égards, à faire. Il faut absolument que — et je parlerai des sommes que nous investissons et que les entreprises investissent — bien il faut que nous soyons capables de faire cet arrimage avec les besoins réels de l'entreprise, et la capacité de voir venir, et la capacité de rendre l'entreprise compétitive.

Ce qui m'amène à vous parler du fonds national de la main-d'œuvre. En fait, ce fonds, qui est constitué justement par le 1 % de la masse salariale des entreprises qui n'ont pas investi dans cette formation-là — on aura de bons débats sur ça, sur cette question-là — mais il faut bien sûr parler de ce financement-là. Moi, je dis toujours: Bien, si le fonds diminue, c'est une bonne nouvelle parce que ça veut dire que les entreprises investissent dans la formation. Mais je sais très bien qu'affirmer une telle chose est beaucoup trop simpliste et que la réalité est beaucoup plus complexe. Mais par ailleurs je veux dire qu'après ces années on s'aperçoit, et le rapport d'évaluation le dit, cette loi, qui a été votée en 1995 et qui a été votée par le gouvernement précédent, personnellement, je dis: Cette loi-là, elle était nécessaire. Je vous le dis. C'est une loi qui à mon sens a joué et joue encore un rôle très important dans sa capacité de convaincre, de sensibiliser et de susciter l'investissement.

Ce que le rapport d'évaluation nous dit toutefois, c'est qu'on a investi 1 %. C'est une quantité d'argent. On a donné une priorité à l'importance d'investir un montant spécifique d'argent. Aujourd'hui, 10 ans plus tard, peut-être qu'il faut s'interroger davantage sur le comment arrimer les besoins d'entreprises et de la main-d'œuvre. Je parlerai de qualité. Mais il faut faire attention quand on parle de qualité, ça ne veut pas dire qualité d'enseignement, ça veut dire tout simplement pertinence, adéquation, favorisation d'une meilleure qualification de la main-d'œuvre. Ce comment-là pour moi a encore besoin d'être raffiné. On a encore besoin d'en débattre. On a encore besoin de travailler plus à fond, plus en profondeur notre

capacité de mieux qualifier, par le biais de la formation, cette main-d'oeuvre.

Bien sûr, M. le Président, on reviendra sur la question du seuil d'assujettissement, il y a, là aussi, des débats fort intéressants. Il est évident que la grande entreprise investit. Ce qu'on nous dit... Et il serait faux de prétendre que la petite et moyenne entreprise n'investit pas. Peut-être qu'elle investit différemment. Peut-être que... Et, moi, je souhaite sincèrement que la commission puisse être l'occasion de nous sensibiliser à des moyens novateurs. Je crois qu'il faut oser en matière de formation. Il faut innover. Il faut sortir des barrières institutionnelles. Il faut provoquer un peu pour s'assurer qu'effectivement nous réussirons à intéresser les petites et moyennes entreprises à s'investir davantage, mais je dirais aussi au niveau de la grande entreprise. Parce qu'il faut faire attention, c'est facile pour la grande entreprise d'envoyer ses employés dans les colloques, dans les congrès et croire qu'on a une formation adéquate. Et, croyez-moi, je ne veux pas dénigrer ni les congrès ni les colloques, ils sont sûrement parfois très pertinents, mais je crois que tout est en matière de dosage.

Mais vous comprendrez que je préfère de beaucoup le milieu, le secteur aéronautique qui, par le biais de nos programmes, réunit 240 fournisseurs et se donne des moyens de formation pour s'assurer que ses fournisseurs peuvent soumissionner et pour permettre à des Bombardier, Pratt & Whitney, des CAE, des Bell Helicopter de compétitionner sur la scène internationale. Et ça, encore une fois, c'est... Bien, les fournisseurs, ce ne sont pas que des entreprises, ce sont des hommes et des femmes à qui on demande vraiment un niveau de précision, un niveau de très grand savoir, un niveau de transfert des connaissances technologiques, un niveau inégalé pour permettre à ces grandes entreprises d'aller compétitionner le monde.

Alors, moi, je vais vous dire, M. le Président, en terminant, que ce sujet-là me passionne. Je considère que c'est un sujet et un enjeu pour le Québec qui est prioritaire, et je pèse bien mes mots. C'est un enjeu prioritaire. C'est un enjeu extrêmement important parce qu'il en va non seulement de l'avenir du Québec, mais de l'avenir de nos régions. Et comme nous savons tous que le Québec est souvent très pionnier en ces matières, très avant-gardiste, que le Québec a souvent un rôle de leader auprès d'autres provinces ou d'autres sociétés, moi, je nous fais confiance en notre capacité de relever ce défi avec toute l'expérience, l'expertise et le savoir requis. Et c'est pour ça que je vous souhaite, M. le Président, tous ensemble, de pouvoir profiter de ces quelques jours pour non seulement poser les questions pertinentes, les bonnes questions, mais, avec tous ceux et celles qui se présenteront devant nous et que je remercie, bien nous fournir l'occasion de trouver tout autant les meilleures réponses. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bachand): Le 15 minutes juste, Mme la ministre. Merci pour votre intervention.

Donc, M. le député de Gouin, porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale. Félicitations pour votre nomination. Vous avez 15 minutes en remarques préliminaires.

M. Nicolas Girard

M. Girard: Merci, M. le Président. D'entrée de jeu, je veux remercier la ministre pour ses bons mots à

mon endroit et l'assurer également de mon entière collaboration. Et également je peux l'assurer que j'exercerai mes nouvelles fonctions de porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi et de solidarité sociale avec la même énergie, la même détermination et la même sensibilité à l'égard des plus démunis que l'a exercée mon prédécesseur, le député de Vachon.

Je veux également en profiter pour remercier son équipe et son cabinet de nous avoir fourni pour cette commission, là, les résumés de mémoires. Donc, je tenais quand même à souligner la collaboration de votre équipe.

M. le Président, bon, cette commission parlementaire est l'occasion de faire le bilan de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre à partir du rapport quinquennal qui couvre la période 2000-2005. Je pense que cette loi-là, la ministre l'a rappelé, a maintenant 10 ans. Ça nous a permis de faire des progrès significatifs sur le plan de la formation, mais il reste encore beaucoup à faire. On aura l'occasion d'en discuter avec les nombreux groupes qui seront entendus au cours de cette commission parlementaire. Il y a également de nombreuses expériences intéressantes qui se sont faites en entreprise, dont on aura certainement l'occasion de discuter au cours de cette commission.

● (9 h 50) ●

Et donc cette loi-là a permis à de nombreux employeurs qui étaient assujettis à l'obligation du 1 % de s'engager dans le développement de la formation continue qui est un élément, je pense, essentiel pour la consolidation d'une entreprise puis pour le développement des compétences des travailleurs. Et cette loi-là, bien elle vise notamment à répondre... puis elle visait notamment à répondre au retard dans la formation et à la qualification de la main-d'oeuvre québécoise.

C'est important également de rappeler que cette commission-là, elle s'inscrit dans un contexte où, en décembre 2003, le gouvernement a décidé de rehausser à 1 million le seuil de masse salariale à partir duquel une entreprise est assujettie à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. Je pense que c'est important de mettre ça en contexte dans le cadre de cette commission parlementaire là et c'est important de rappeler que cette modification-là a fait passer de 35 000 à 11 000 le nombre d'entreprises qui sont assujetties à la loi et que dorénavant 70 % de ces entreprises-là qui étaient initialement visées par la loi ne le sont plus.

Du côté de l'opposition officielle, nous nous interrogeons sur les motifs de cette décision-là qui a été prise par le gouvernement. Cette modification réglementaire, qui a été faite par votre prédécesseur comme ministre de l'Emploi et de la Solidarité, s'est faite de façon unilatérale sans consulter la Commission des partenaires, les participants à la Commission des partenaires. Et le Québec, à travers les années, s'est doté d'une Commission des partenaires qui est un mécanisme de concertation où sont réunis les patrons, les syndicats, les organismes communautaires, le monde de l'éducation. Et je m'explique mal qu'alors qu'on avait réussi, depuis 1995, à créer une belle dynamique de concertation, un consensus autour de cette table que le gouvernement ait décidé d'aller de l'avant avec des modifications à la loi, sans qu'il y ait eu une consultation à la Commission des partenaires, de façon unilatérale. Et d'ailleurs, au moment de ces

modifications-là, plusieurs partenaires ont été déçus de la façon dont cette modification-là s'est faite. Et, de notre point de vue, cette décision du gouvernement était prématurée, d'autant plus que les travaux d'évaluation de la loi n'étaient pas encore complétés.

On s'explique mal donc la logique gouvernementale d'autant plus qu'en 2002, et vous vous en rappelez sûrement, il y a une politique gouvernementale d'éducation aux adultes qui a vu le jour et, cette politique-là, il faut se le rappeler, elle a été très bien accueillie par le milieu. L'ensemble des partenaires qui ont été consultés au cours de cette élaboration de cette politique-là ont salué cette politique au moment où elle a été mise de l'avant. Et on le sait d'ailleurs que, cette politique-là, l'un des éléments majeurs, l'un des axes majeurs de cette politique-là, c'est la loi n° 90. Et là il y a des éléments importants de la loi n° 90 qui sont amputés.

La décision de soustraire près de 25 000 entreprises aux objectifs de la loi est d'autant plus, à notre avis, incompréhensible quand on regarde le taux de participation à des activités de formation de la population adulte active en emploi de 25 à 64 ans qui se situait, en 2002, à près de 32 %. Ce taux de participation, la ministre le sait, place le Québec au huitième rang des provinces canadiennes. Cependant, c'est important de le noter, pour la période de 1997 à 2002, le Québec a affiché la plus forte hausse de son taux de participation parmi les provinces canadiennes: une progression de 57 %. Donc, cela démontre que la loi, de notre point de vue, a eu des effets positifs, puisqu'on a augmenté de façon significative le taux de participation en termes de formation depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1995. Ça, je pense que c'est important de le souligner. Avec un taux de participation de 24 %, la participation de la population adulte active en emploi de 25 à 64 ans à des activités de formation appuyées par les employeurs classe le Québec aussi à l'avant-dernier rang des provinces canadiennes. La ministre, et le gouvernement, sait que les besoins de formation de la main-d'œuvre québécoise demeurent encore considérables pour le Québec. C'est un défi à relever. C'est un défi à relever pour toutes les nations occidentales.

Mais c'est important de noter également qu'il y a des données qui ont été publiées par Statistique Canada sur le taux d'analphabétisme des Québécois et des Québécoises qui nous indiquaient que 54 % de la population québécoise de 16 ans et plus se situait aux niveaux 1 et 2 de l'échelle de littératie, soit les niveaux d'analphabétisme. Et c'est important de noter aussi que les travailleurs et les travailleuses qui étaient faiblement scolarisés ont fait les frais de presque la totalité des pertes d'emploi au cours de la période 1991 et 2004. C'est important également de souligner que les personnes sans diplôme d'études secondaires ne comptent plus que pour 16 % du total des personnes employées en 2004, alors qu'elles constituaient 28 % de celles-ci, si vous voulez, en 1991.

Donc, dans ce contexte-là, on s'explique mal la décision du gouvernement. Les modifications qui ont été apportées ont limité l'accès à l'information pour les travailleuses et pour les travailleurs en soustrayant d'une obligation d'investissement à la formation les entreprises dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 1 million.

Or, c'est précisément, vous le savez, Mme la ministre, dans ces petites et moyennes entreprises que la

formation de la main-d'œuvre s'implante avec le plus de difficultés. Loin de moi l'idée de dire qu'il ne se fait pas de formation dans les petites et moyennes entreprises. Et je pense que tous ceux et celles qui vont venir nous rencontrer au cours de cette commission parlementaire ont tous à cœur la formation de la main-d'œuvre. Cependant, je pense qu'il faut trouver des solutions ensemble pour améliorer la situation pour faire en sorte que le Québec puisse continuer de progresser. Donc, on a encore un travail énorme à faire pour développer la formation au Québec. Et je pense qu'il faut dépasser les appels à l'importance de la formation dans une économie du savoir et de mondialisation des marchés et dans un contexte de compétitivité de plus en plus important.

Au cours de la commission parlementaire qui s'ouvre aujourd'hui, différents points de vue vont s'exprimer de la part de membres de la Commission des partenaires du marché du travail. Certains nous indiqueront sans doute qu'étant donné que la loi ne s'applique plus qu'aux entreprises dont la masse salariale dépasse 1 million et que ces entreprises-là s'y conforment à 97 %, que la loi n'a plus la même pertinence. Certains iront peut-être même jusqu'à remettre en question la pertinence de la loi. Par ailleurs, il y a d'autres partenaires qui font le pari, qui feront le pari que cette loi-là sur la formation de la main-d'œuvre, elle doit s'enrichir de nouvelles obligations, de nouveaux dispositifs réglementaires et mettre de l'avant de nouveaux services de formation pour devenir aussi une véritable loi-cadre de la formation de la main-d'œuvre.

Une chose est certaine, M. le Président, je pense que le Québec a encore beaucoup d'efforts à faire pour relever le défi de la formation. On a fait des gains considérables depuis 1995, mais on ne peut pas dire encore: Mission accomplie. Un des principaux enjeux de cette commission-là, de notre point de vue, c'est de relever le défi de la formation dans les petites et les moyennes entreprises. On le sait, 80 % des emplois sont créés dans ce secteur d'activité; pourtant, c'est cette catégorie d'entreprises là que le gouvernement a visé par sa modification à la loi du 1 %. Puis cette décision-là est donc surprenante parce que ce sont chez les PME qu'on retrouve la majorité des entreprises qui investissent moins de 1 % de leur masse salariale en formation. Par conséquent, la part la plus importante des sommes versées au fonds, de 2000 à 2003, soit 55,8 %, provient d'employeurs dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et moins de 1 million. Ceux-ci représentent, depuis 2000, 70 % des employeurs assujettis à la loi et 83,8 % de ceux qui cotisent au fonds, mais ils ne forment qu'environ 16 % de la masse salariale totale.

Nous savons, M. le Président, que la formation de la main-d'œuvre contribue à l'innovation, la productivité et à l'effort des entreprises, puis, en tenant compte de la féroce concurrence provenant des pays asiatiques et de la Chine, il est essentiel de soutenir les PME dans leur développement. Et le développement de la formation de la main-d'œuvre, on le sait, est l'un des moyens fort importants. Donc, en 2003, le gouvernement a pris la décision de soustraire les entreprises de la masse salariale qui est située en deçà de 1 million, mais, du même souffle, ce qui est étonnant, c'est que le gouvernement n'a pas annoncé aucune nouvelle mesure pour venir en aide, pour soutenir davantage les petites et moyennes entreprises pour répondre aux besoins de formation.

Et je pense qu'au cours de cette commission la ministre doit nous indiquer quelles sont les intentions de son gouvernement en regard de l'appui qu'elle entend donner aux petites et aux moyennes entreprises et aux travailleurs. Nous faisons une commission parlementaire, nous aurons l'occasion d'entendre de nombreux groupes, qu'ils soient du milieu patronal, du milieu syndical ou des organismes communautaires, mais le gouvernement doit nous indiquer ses intentions. A-t-il, au terme de l'analyse du rapport quinquennal, l'intention de déposer un nouveau projet de loi? Le gouvernement a-t-il l'intention de mettre de l'avant de nouvelles initiatives, de nouvelles mesures pour appuyer les petites et les moyennes entreprises, pour donner la chance aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir accès à davantage de formation? Il y a une obligation pour le gouvernement.

● (10 heures) ●

Et je me demande quel est l'objectif — au-delà de l'analyse du rapport 2000-2005; l'objectif — du gouvernement au terme de cette commission. Et la ministre, à l'ouverture des travaux, n'a pas encore indiqué quelle direction prendra le gouvernement au terme de cette commission. Il m'apparaît important que la ministre, et que son gouvernement qui peut jouer un rôle de leadership en termes de formation, donne des indications, donne des pistes à tous ceux et celles qui souhaitent augmenter et atteindre de meilleurs objectifs en termes de formation au Québec. Je veux donc... Je pense que c'est de la responsabilité de son gouvernement, et je souhaite qu'au terme de cette commission elle nous indique la direction de son gouvernement et les échéanciers que son gouvernement entend fixer.

Je veux donc l'assurer que nous pourrions collaborer et travailler ensemble à trouver des solutions pour augmenter la formation et pour donner de nouveaux outils aux entreprises et aux travailleurs pour qu'ils puissent acquérir de nouvelles compétences. Et je pense que le Québec a fait des pas de géant depuis 1995, en termes de formation, et il est essentiel, de notre point de vue, de poursuivre sur cette lancée. Et j'ose espérer que nous pourrions, au terme de cette commission, trouver des consensus qui permettront d'amener le Québec plus loin sur cette question.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. le député de Gouin. Donc, sans plus tarder, est-ce qu'il y a d'autres remarques préliminaires? Donc, aucunes remarques préliminaires supplémentaires.

Auditions

Donc, je vais inviter immédiatement, donc, la Commission des partenaires du marché du travail à prendre place, s'il vous plaît.

Donc, je vous rappelle, pendant que vous vous installez, le temps alloué, c'est 15 minutes pour la présentation, donc de votre présentation, et il va y avoir 30 minutes d'échange de part et d'autre: 15 minutes du côté ministériel, 15 minutes du côté de l'opposition. Donc, je vous souhaite la bienvenue. Vous êtes des habitués de la commission. Je vois l'ensemble des gens qui s'installent, là. On se voit souvent. Donc, vous êtes de précieux collaborateurs pour l'ensemble des parlementaires.

Donc, à vous la parole, mesdames, messieurs. Et je vais vous demander de vous présenter pour le bénéfice de ceux qui vous écoutent.

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Mme Loiselle (Marjolaine): Oui. Alors, bonjour, M. le président de la commission, Mme la ministre, particulièrement Mme Gaudet, MM. et Mmes les députés et aussi les représentants du marché du travail qui sont dans la salle, aujourd'hui. Alors, je suis Marjolaine Loiselle. Je suis accompagnée de Mme Danielle Amyot, qui est conseillère au secrétariat de la commission; et j'ai aussi avec moi M. Richard Fahey, qui est président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, et aussi M. René Roy, qui est secrétaire général de la FTQ, qui sont tous les deux membres de la Commission des partenaires et qui ont accepté de se joindre à moi pour cette présentation ce matin.

Alors, je suis heureuse d'être avec vous, aujourd'hui, pour vous présenter notre mémoire sur le rapport quinquennal de la mise en oeuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre. Si vous le voulez bien, commençons par un bref retour sur l'historique de la loi, bien connue sous le nom de la loi du 1 %. Alors, dès sa création en 1998, la Commission des partenaires a été au premier plan de la mise en oeuvre de la loi. Rappelons que le processus qui a présidé à l'adoption et la mise en oeuvre de cette loi a été conduit sous l'égide du partenariat entre le gouvernement et les représentants du marché du travail, d'abord au sein du conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre et, depuis le début de 1998, au sein de la Commission des partenaires. Par le pouvoir réglementaire qui leur a été confié par le législateur, les partenaires du marché du travail peuvent en préciser la portée par les voies des règlements sur lesquels ils se sont entendus. Il s'agit là d'un fait exemplaire en Amérique du Nord et d'un exercice sans précédent que l'on a déjà qualifié de réglementation négociée.

Permettez-moi maintenant de vous présenter brièvement la commission. La commission est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des entreprises, des organisations syndicales, des organismes communautaires oeuvrant en employabilité et des milieux de l'enseignement. Son objectif est de contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Appuyée par ses instances partenariales, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'oeuvre et les comités aviseurs, la commission réitère sa volonté d'assurer pleinement son rôle de leader pour tout ce qui touche le développement des compétences des travailleuses et travailleurs et l'amélioration de la qualification de la main-d'oeuvre québécoise.

Que se dégage-t-il de cette décennie de mise en oeuvre de la loi? Rappelons les éléments de contexte qui ont présidé à la problématique de départ. Celle-ci visait principalement à combler les retards du Québec en matière de formation parainée par l'employeur: retard quant au taux de participation à la formation des salariés et retard également quant aux investissements réalisés par les employeurs à ce chapitre.

Le Québec avait des efforts importants à fournir pour rejoindre les pays de l'OCDE et ceux qui étaient ses principaux partenaires dans l'accord de libre-échange en matière de participation à la formation professionnelle

des adultes. Le déficit québécois portait principalement sur trois points.

Le premier: la proportion de diplômes décernés aux jeunes en formation professionnelle. Pour les jeunes de moins de 20 ans, la moyenne des pays de l'OCDE se situait alors, en 1992, à 38 % pour l'obtention d'un premier diplôme en formation professionnelle — d'un premier diplôme. Elle était de 2,1 % pour les jeunes Québécois. Le deuxième point: le taux de participation des salariés québécois à la formation parrainée par l'employeur. Le taux moyen de participation était de plus de 25 % pour les provinces canadiennes autres que le Québec et d'à peine 15 % pour les entreprises québécoises. Et troisièmement: l'investissement réalisé par les entreprises québécoises en matière de formation professionnelle continue n'était pas adéquat.

Si on examine maintenant, dans le cadre du bilan, la participation des employeurs. D'abord, un état de fait: les entreprises aujourd'hui font de la formation. Nul n'en doute plus avec les résultats d'enquête relevés. Mais savoir qu'elles en font est-il suffisant?

En 2003, selon les données fournies par le ministère du Revenu du Québec, 91 % des entreprises assujetties, soit celles dont la masse salariale excédait 250 000 \$, ont déclaré investir en formation: 76 % d'entre elles l'ont fait à la hauteur de 1 % et plus de leur masse salariale et 15 % ont déclaré investir en formation sans atteindre 1 %. Ces données nous indiquent aussi que la petite entreprise, celle dont la masse salariale est inférieure à 1 million de dollars, investit en moins grand nombre. Par ailleurs, c'est dans cette catégorie d'entreprise que la proportion d'employeurs qui déclarent investir 1 % s'est accrue le plus de 2000 à 2003.

La taille des entreprises n'est pas le seul facteur explicatif des écarts dans la participation des employeurs à la formation parrainée. Le secteur d'activité économique d'appartenance est également un facteur de disparité. Ainsi, certains secteurs se maintiennent de façon récurrente sous la moyenne nationale de l'ensemble des secteurs sur le plan de l'investissement en formation.

Ces résultats dans l'ensemble nous amènent à poser d'autres questions. Suffit-il encore de chercher à ce que toutes les entreprises forment? Y aurait-il lieu de dépasser cette vision quantitative? Ces questions reviennent de plus en plus fréquemment dans les études produites et les tribunes qui parlent de ces sujets. La question n'est peut-être pas seulement de savoir combien est dépensé pour le développement des compétences, mais bien de savoir si les employeurs investissent dans la bonne formation et de la bonne façon.

En ce qui concerne maintenant la participation des salariés. Où en sommes-nous quant à la participation des salariés et de l'accès des différentes catégories de travailleurs à la formation parrainée par l'employeur? Assurer l'accès général à la formation, et plus spécifiquement assurer l'accès aux différentes catégories de travailleurs, a été un des objectifs poursuivis. Il constitue encore aujourd'hui un objectif à atteindre si l'on se fie aux données recueillies sur cette question.

Ainsi, on observe que les catégories de personnel: des cadres, professionnels ou d'ingénierie et de direction montrent les plus forts taux de participation à la formation pour chacune des quatre années de la période 2000-2003. Quelle que soit la source d'information, les résultats

convergent. Ces catégories de personnel reçoivent dans des proportions plus fortes de la formation financée par l'employeur que la catégorie du personnel des ventes et services. Par ailleurs, soulignons que, pour la catégorie du personnel des ventes et services, c'est dans cette catégorie que le taux de participation s'est accru de façon significative, passant de 27 % à 44 %. Les résultats observés dans les études réalisées montrent donc la... la persistance, pardon, d'une inégalité d'accès à la formation parrainée par l'employeur entre plusieurs catégories de travailleurs.

Pour les partenaires du marché du travail, il serait réducteur d'évaluer les impacts de la loi uniquement en se référant à l'obligation de dépenser et aux données quantitatives. Il y a autre chose dans la loi que l'obligation faite à l'employeur d'investir pour la formation de ses employés. La loi est un dispositif à multiples facettes. Elle constitue un cadre d'intervention large et dynamique dont tout le potentiel est loin d'avoir été exploité à ce jour. Ces moyens qu'elle met en oeuvre ont des effets multiplicateurs et comportent un large potentiel d'adaptabilité. Ils ont servi à développer, à organiser et à structurer la formation en emploi. Les comités sectoriels de main-d'oeuvre, les organismes collecteurs ou les mutuelles de formation, le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, y inclus les programmes d'aide qu'il génère, ce sont là ces moyens qui ont des effets structurants sur le marché du travail.

Plus encore, la loi constitue le principal outil dont nous disposons pour favoriser le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs en emploi. Une des conséquences importantes de la loi consiste à resituer l'entreprise dans la chaîne de production des qualifications. Il est indispensable de lui reconnaître le rôle croissant qu'elle exerce dans les processus de construction, de développement et d'adaptation des qualifications, à la fois comme référentiel et comme acteur. Les entreprises sont non seulement un milieu productif, mais également un milieu d'apprentissage et de formation en ce qui a trait à la qualification professionnelle. Avec l'adoption de la loi, les milieux de travail ont repris position dans le processus de développement des compétences et ont retrouvé leurs champs de responsabilité en cette matière, alors qu'ils en avaient été exclus par des choix historiques.

● (10 h 10) ●

Cette affirmation se renforce d'autant plus lorsque l'on observe dans les entreprises l'institution de responsables de la formation et la multiplication de services internes de formation ou encore la fréquence et l'importance que prennent les activités en amont de la formation, comme l'analyse des besoins, le développement d'une offre de service spécifique et l'organisation de modalités de livraison de la formation adaptée au mode de fonctionnement de l'entreprise. Ces effets de la loi sont appréciables.

Nous avons tantôt parlé de la loi comme d'un dispositif dynamique précisément parce que ses effets ne se mesurent pas uniquement à travers la comptabilité à laquelle on semble la réduire. Ses effets sont aussi structurants.

Tel que mis en évidence par certaines recherches, la loi a eu un effet de renforcement de la fonction de formation dans les entreprises et d'accélération de son développement. Outre le fait qu'elle a mis la formation à

l'ordre du jour dans les milieux de travail, elle nous a permis d'instrumenter ces mêmes milieux, d'abord par une meilleure offre de service et plus particulièrement par l'adoption du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences en lieu et place du régime d'apprentissage, comme repères à la formation en milieu de travail. La loi a favorisé le développement d'un marché de la formation avec notamment l'expansion des services aux entreprises du réseau public de l'éducation. Marché de la formation dans lequel les besoins de l'employeur et ceux du travailleur président à l'élaboration de l'offre de service.

La loi a favorisé aussi la structuration de la formation en emploi. D'abord, au moyen de certaines exigences incluses dans ses dispositions, notamment celles qui concernent l'entraînement à la tâche. Ce mode de formation très pratiqué dans les milieux de travail s'est trouvé renforcé par la réglementation. Comme le mentionne Paul Bélanger dans son rapport de recherche sur les pratiques de formation dans les milieux de travail, et je le cite: «Autrefois réalisée sur le tas, la formation des nouveaux employés est devenue plus organisée, s'exerçant selon le modèle du mentorat appuyé par des outils de formation produits par l'entreprise. C'est davantage [à] la systématisation des activités de formation que dans l'accroissement du volume de formation que les effets de la loi sont manifestes.»

L'effet structurant s'exerce aussi au niveau sectoriel. L'approche sectorielle en matière de qualification de la main-d'œuvre sert toutes les entreprises d'un même secteur. Elle favorise la mobilisation des acteurs concernés dans des problématiques communes, particulièrement au regard des compétences attendues de la main-d'œuvre, à se regrouper afin de développer des solutions adaptées aux besoins de leur industrie et à sa dynamique de fonctionnement. L'intervention sectorielle est sous-jacente à toute stratégie de qualification.

Enfin, la loi a permis de redistribuer directement dans les entreprises assujetties plus de 170 millions de dollars. Les plans d'affectation annuels des ressources du fonds national et les programmes de subventions qui s'y rapportent ont servi à soutenir financièrement des besoins ponctuels en matière de formation dans des entreprises participantes. Soulignons par ailleurs que la petite et moyenne entreprise reste la cible priorisée par la commission. En matière d'activités, la priorité est donnée à la formation de base et à la francisation pour tous les programmes de subventions qui s'adressent aux employeurs. Lorsque l'on sait que seulement 4 % des activités réalisées dans les entreprises touchent la formation de base et la francisation alors que les besoins en la matière sont importants, l'aide financière ainsi accordée vient soutenir favorablement le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Les exigences sont encore plus grandes en ce qui a trait à la requalification, au perfectionnement et à la spécialisation du personnel en emploi, tout cela sans compter le besoin d'assurer une maîtrise supérieure de nouvelles compétences. Il s'agit là d'un besoin indissociable de l'effort à accomplir en matière d'innovation et de changements technologiques.

La commission souhaite maintenant faire état du consensus développé par ses membres partenaires du marché du travail et des orientations sur lesquelles à leur avis devrait s'appuyer l'évolution des dispositifs de la loi.

Le consensus des partenaires porte sur huit éléments jugés essentiels à la réalisation de l'objet de la loi et qu'ils établissent comme prioritaires. Le premier consensus concerne l'objectif de la loi. Pour les partenaires qui sont fréquemment interpellés sur la nécessité de traduire l'objet de la loi en objectifs précis et mesurables, les membres de la commission souhaitent que l'objectif premier de la loi soit d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre par l'acquisition, le perfectionnement, la mise à jour et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. Les résultats attendus sont ainsi clairement caractérisés ainsi que la nature des activités qui les sous-tendent. Ainsi précisé, l'objectif de la loi rejoint les stratégies du plan gouvernemental pour l'emploi et les orientations de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

Le deuxième consensus se rapporte à ce qui a préoccupé les partenaires depuis plus de 25 ans: il s'agit du développement et de la reconnaissance des compétences qui constituent la priorité de la commission dans le cadre de l'objectif de la loi. La capacité que nous avons aujourd'hui d'apprendre par différents moyens dans des lieux divers doit être intégrée et comptabilisée dans la gestion des objectifs fixés et des stratégies adaptées en matière de développement des compétences. À défaut de prendre en compte cette capacité, c'est l'atteinte même de nos objectifs de qualification que l'on met en péril.

Le troisième consensus porte sur le développement de l'offre de formation et le développement des pratiques de formation dans la petite et moyenne entreprise, avec le soutien qui doit lui être accordé, qui sont aussi importants. L'accès à des mesures incitatives et à de l'accompagnement, soit des crédits d'impôt, l'accès aux ressources du fonds national, est l'avenue privilégiée. Pour en bénéficier, la PME devra démontrer, selon des modalités à convenir, qu'elle réalise des activités qui contribuent au développement des compétences de sa main-d'œuvre au sens de la loi.

Le soutien à la petite entreprise demeure aujourd'hui une priorité des partenaires. Le rapport quinquennal pose la question des petites entreprises visées: Qui sont-elles? La répartition des entreprises et de l'emploi, selon la taille, est à considérer dans le contexte qui nous préoccupe. Il y a là matière à développer des dispositifs différenciés au regard de la PME.

Le quatrième consensus concerne les entreprises de 1 million de dollars et plus de masse salariale. Il s'agit de maintenir l'assujettissement selon les dispositions actuelles de la loi, soit l'obligation pour les employeurs d'investir l'équivalent de 1 % de sa masse salariale à la formation des employés de l'entreprise.

Actuellement, la grande majorité des employeurs assujettis se conforment à la loi. En 2004, près de 90 % des 10 832 employeurs assujettis investissaient en formation. Le taux élevé de participation de la moyenne et de la grande entreprise amène la Commission des partenaires à proposer le statu quo quant à l'application de la loi pour ces entreprises.

La commission entend également examiner les moyens d'inciter les entreprises assujetties qui ne se conforment pas à la loi à satisfaire à leur obligation de formation en termes de soutien et d'accompagnement. Et, dans le cadre de ce statu quo, la commission convient d'analyser la réglementation actuelle de la loi pour tenter de simplifier les modalités pour les entreprises assujetties.

Le cinquième consensus porte sur la révision du règlement n° 1 de manière à réexaminer les dépenses admissibles en faveur de celles qui concourent directement au développement des compétences des travailleurs.

Le sixième est d'introduire dans la loi, en remplacement du régime d'apprentissage, les principaux paramètres du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Il y en a encore... Deux minutes? Une minute?

Le septième consensus est celui de mieux définir dans la loi les responsabilités assumées par les comités sectoriels de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des compétences et l'approche sectorielle en matière de qualification de la main-d'œuvre.

Et le huitième consensus. Pour la majorité des partenaires du marché du travail membres de la commission, il convient de poursuivre nos travaux sur ce que pourrait signifier l'introduction dans la loi de la capacité d'initiative individuelle des travailleurs pour le développement de leurs compétences et des modalités auxquelles pourrait correspondre cette capacité.

Alors, c'est à ces fins que la commission a confié à son groupe de travail sur la loi le mandat de poursuivre l'examen de ces questions et d'éclairer ses réflexions sur le sujet.

Pour conclure, je voudrais souligner la satisfaction de la commission à l'égard de l'entente qui est intervenue récemment entre la ministre de l'Emploi et la Commission des partenaires du marché du travail. Et je veux vous assurer de la volonté de la commission de poursuivre son action auprès des entreprises, des employeurs ainsi que des employés en matière de formation continue et de qualification et aussi de notre souhait de continuer d'innover afin de répondre aux défis du marché du travail. Alors, je vous remercie de nous avoir entendus.

Le Président (M. Bachand): C'est moi qui vous remercie, Mme Loisel. Mme la ministre.

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. Alors, Mme Loisel, madame, messieurs, merci d'être devant nous, ce matin. Vous me permettrez très rapidement parce que nous n'avons pas beaucoup de temps de vous remercier pour votre excellent mémoire que j'ai lu attentivement... vous dire et réitérer toute l'importance que j'accorde au rôle de la commission.

C'est vrai. Je trouve que — et le député de Gouin l'a souligné; je trouve que... Et c'est unique au Québec de pouvoir avoir une table... En fait, c'est unique dans le monde et au Canada, d'avoir une table qui regroupe ainsi les patrons, les syndicats, les maisons d'enseignement, les organismes communautaires, les gens qui sont préoccupés par les questions sociales d'intégration.

En fait, je crois qu'on doit réaliser, tout le monde ensemble, le rôle mais l'aspect très fondamental du travail que vous exercez. Je suis convaincue que ça suscite par contre énormément de débats entre vous parce que... Est-ce que, lorsque vous êtes d'accord autour de la table des commissions, vous êtes capables, chacun d'entre vous, d'être tout aussi d'accord en représentant chacun de vos membres?

• (10 h 20) •

Alors, ça doit certainement susciter des débats dynamiques. Et j'aborderai tout de suite l'objet de vos

consensus, parce que le premier... Puis je vais plonger, je plonge avec vous ce matin, parce que vous nous dites que la commission est d'accord à maintenir la loi telle qu'elle est actuellement en ce qui regarde notamment les seuils d'assujettissement. Vous nous dites ça. En fait, c'est ce que je crois comprendre. Vous nuancez, j'en conviens. Vous nuancez, mais vous dites: On croit qu'effectivement les changements effectués peuvent rester les mêmes. Mais vous posez à mon avis les bonnes questions, c'est: Comment faire pour s'assurer que toutes les entreprises vont investir dans la bonne formation pour répondre aux bons besoins? C'est un peu ça que je...

Et je dois vous dire que, dans le rapport d'évaluation, il y a moult statistiques. On peut faire dire n'importe quoi aux statistiques. Et vous avez remarqué, moi, dans mes introductions, je parle peu de statistiques. Parce que c'est peut-être le dossier pour lequel on peut s'y perdre complètement en contradictions, si on parle de statistiques. Moi, je voudrais qu'on puisse aller sur le fond de la question.

Alors, je vous demanderais d'emblée: Une fois que vous avez parcouru et fait les constats que vous avez faits, à ce moment-là, est-ce que... et malgré, comme disait le député de Gouin, les pas importants, les progrès significatifs, nous en convenons, à partir de maintenant on fait quoi? On va... Quels sont d'après vous, là, les deux ou trois plus grandes priorités, à l'intérieur des consensus que vous avez établis, qu'on devrait aborder? Je ne veux pas parler de l'aspect lourd réglementaire, etc., là, on en convient. Allons immédiatement sur le fond de la question.

Le Président (M. Bachand): Mme Loisel.

Mme Loisel (Marjolaine): Oui. Je dirais qu'après 10 ans on a pu constater bien des choses. Et je pense qu'on est mûrs pour avoir des actions plus ciblées, plus pointues, pour avoir des actions aussi qui ont un effet multiplicateur puis un effet structurant pour l'ensemble du marché du travail, pour l'ensemble des entreprises. Alors, des approches qui favorisent à la fois la petite et aussi la grande entreprise au niveau de regroupement de services de formation ou de mutuelles de formation; des approches qui instrumentent le marché du travail, comme par exemple le référentiel que constitue le cadre général de développement des compétences, le développement des normes professionnelles; des approches qui mettent à contribution les comités sectoriels de main-d'œuvre, qui peuvent être des intermédiaires de premier ordre entre les besoins du marché du travail et les différentes offres de formation possibles pour mieux faire connaître les besoins, pour développer une offre de formation qui réponde aux besoins évolutifs du marché du travail m'apparaissent comme étant des avenues, nous apparaissent, à la commission, comme étant les avenues les plus porteuses à l'heure actuelle.

Mme Courchesne: Si vous me permettez, M. le Président, je... Vous dites, dans votre sixième consensus, que vous voudriez «introduire dans la loi, [justement remplacer le] régime d'apprentissage [là, par] les principaux paramètres du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences». Moi, là, je voudrais que vous m'expliquiez un peu plus à fond, là, pourquoi vous avez cette recommandation ou ce consensus-là. Qu'est-ce

qui ferait la différence? Puis qu'est-ce que ça changerait fondamentalement dans l'approche?

Mme Loiselle (Marjolaine): Dans l'actuel régime d'apprentissage, tel qu'il est dans la loi actuelle, c'est le régime qui avait été créé à la fin des... suite au sommet économique. Et c'est un régime que, moi, je qualifierais quasi d'alternance travail-études pour les jeunes, O.K., et qui dans les faits n'a pas fonctionné pour toutes sortes de raisons, mais il n'a pas fonctionné. On a développé, à la commission, avec le cadre général de développement des compétences, un certain nombre de... Je ne dis pas que l'alternance travail-études n'est pas une avenue à explorer, mais le régime d'apprentissage en milieu de travail que nous avons dans la loi, à l'heure actuelle, il est somme toute inopérant.

Alors, on a développé, depuis ce temps, un cadre général de développement des compétences qui introduit des normes professionnelles qui sont convenues par les représentants des entreprises, des travailleurs et des employeurs, qui correspondent aux métiers tels qu'ils doivent être... qui sont pratiqués dans les milieux, qui établissent la norme à atteindre, les compétences — j'ai M. Fahey qui pourra compléter, parce que c'est notre spécialiste sur cette question-là, à la commission — qui établissent quelles sont les compétences pour exercer le métier, quels sont les standards requis. Et on a une vingtaine de métiers déjà... de normes déjà d'adoptées. C'est un travail qui est fait avec l'industrie, avec les entreprises, et ce qu'on souhaite voir inscrire dans la loi, ce sont les clientèles visées, l'importance des normes, et puis ensuite comment ça marche.

Mme Courchesne: M. le Président...

Le Président (M. Bachand): J'ai M. Fahey, après peut-être, si vous voulez intervenir?

M. Fahey (Richard): Non. Mais je pense que Mme la présidente a bien expliqué la différence fondamentale du cadre. C'est vraiment ce consensus sectoriel là qui est développé par les comités sectoriels dont on réitère l'importance. Ce consensus sectoriel qui fait en sorte que nos entreprises, nos travailleurs ont des qualifications, ont des compétences qui répondent aux besoins du marché du travail. Et le cadre est suffisamment flexible, ce n'est pas une recette mur à mur, tout le monde doit appliquer ça. Il y a des stratégies particulières qui peuvent s'implanter dans des milieux dont les particularités font en sorte... par exemple, essayer de former des camionneurs qui sont tout le temps sur la route. Bien, à un moment donné, il faut que tu passes à des nouvelles techniques. On a pris du e-learning là, ce n'est pas la même réalité qu'une entreprise manufacturière où tous ses employés sont dans la bâtisse. Et donc c'est... le cadre nous permet cette flexibilité-là.

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

Mme Courchesne: Mais est-ce qu'il faut absolument que tous ces moyens soient inscrits dans la loi? Ce que je veux dire par là: Est-ce que la loi ne devrait pas énoncer des objectifs à atteindre? Mais est-ce que, dans un monde où tout va très vite, change très vite... Vous

parlez du e-learning. Il y a cinq ans, on ne l'exploitait pas, le e-learning. Quand vous parlez de certification d'État, etc., comment on fait pour ne pas encore alourdir le processus puis tomber dans la normalisation à outrance ou la réglementation, là? Est-ce qu'il faut vraiment que... Qu'est-ce qu'il faut qui soit dans la loi exactement?

Le Président (M. Bachand): M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Bien, en fait, je pense qu'actuellement, dans la loi, on parle du régime d'apprentissage, et ça, c'est un anachronisme. Ça n'existe plus. Donc, il faut qu'on le sorte de la loi, par définition. Donc, s'il y a une modification, celle-là, il faut que vous la fassiez. Maintenant, si vous souhaitez ou ne pas souhaitez intégrer le cadre dans la loi, ce sera votre décision. Notre préférence à la commission, c'est de dire clairement que la stratégie privilégiée par la commission, c'est le cadre général des compétences. Juste cette mention-là serait suffisante; après ça, les stratégies sont suffisamment flexibles et les approches des différents comités sectoriels qui sont déterminées et approuvées par la commission sont suffisamment flexibles pour entrer sous le parapluie de la loi.

Le Président (M. Bachand): Ça va? Mme la députée de Maskinongé.

Mme Gaudet: Merci. Bonjour. Merci de votre présentation. Et je suis très contente de voir le consensus que vous avez fait dans votre mémoire. Et, si je réfère un peu à la mission qu'on a eu le grand plaisir de vivre ensemble, je pense que c'est porteur d'espoir pour qu'on se donne cette culture de formation continue qui nous a fait rêver, si je peux m'exprimer ainsi.

Moi, j'aimerais vous entendre... Vous dites que ça fait une décennie qu'on travaille à la reconnaissance des compétences acquises dans différents milieux, entre autres les compétences acquises en milieu de travail. J'aimerais savoir comment on pourrait faire pour faire un pas de plus, là, dans cette reconnaissance des compétences ou des acquis?

Mme Loiselle (Marjolaine): Peut-être que ma réponse va être simpliste. J'aimerais qu'on fasse de la reconnaissance des compétences, qu'on en fasse vraiment. On en parle beaucoup. Mais un travailleur, là, qui, demain matin, voudrait, par exemple... Je prends un exemple, quelqu'un qui coupe du poisson chez Métro, O.K., qui voudrait, demain matin, se faire reconnaître comme étant quelqu'un qui, depuis cinq ans, coupe du poisson et qu'il a les habilités d'être poissonnier, où va-t-il? Comment s'y prend-il? Je ne sais pas.

Alors, pour moi, pour nous, à la commission, on a une norme récemment qui a été adoptée, je pense, pour les poissonniers — je prends cet exemple-là — que cette personne-là qui dit: Moi, depuis cinq ans, je pense bien que j'en ai assez coupé pour démontrer que je suis un poissonnier à part entière, devrait pouvoir s'adresser quelque part, à un lieu où on pourra observer et témoigner à partir des différentes compétences que requiert le métier de poissonnier, que cette personne-là a cette qualification-là, que ce soit par observation, que ce soit par démonstration de son expérience — peu importe, on a à définir les

modalités. Et par la suite il pourra avoir cette qualification-là qui lui assurera de la mobilité, qui lui assurera probablement aussi une progression à l'intérieur de son entreprise et qui répondra à ce qu'on appelle l'acquisition des compétences sur le marché du travail et sa reconnaissance.

Le Président (M. Bachand): Oui, allez-y, Mme la députée.

• (10 h 30) •

Mme Gaudet: Comment voyez-vous le lien entre cette reconnaissance des compétences formelles acquises en milieu du travail et le lien entre les institutions de formation qui donnent cette formation-là mais d'une façon différente?

Le Président (M. Bachand): Oui, allez-y, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Non, je laisserai Mme la présidente...

Le Président (M. Bachand): Mme Loiselle.

Mme Loiselle (Marjolaine): Je pense qu'on va se mettre à deux pour répondre à cette question-là — à deux puis à trois, enfin — parce que ce n'est pas une question qui est facile.

On essaie, à l'heure actuelle, dans certains métiers, de développer ce qu'on appelle, ce que les spécialistes appellent un référentiel commun de compétences. Bon. Et je ne suis pas une spécialiste de la question, mais l'observation que j'ai faite jusqu'à maintenant, c'est que c'est assez complexe parce que les logiques du ministère de l'Éducation et la logique du marché du travail, ce n'est pas les mêmes logiques du tout.

On prend l'exemple des rembourreurs, par exemple — je vais le prendre celui-là, je l'aime bien — quand quelqu'un apprend du rembourrage à l'école en formation professionnelle, on va lui montrer à rembourrer un matelas, des meubles de salon, et puis je ne sais pas quoi encore. Bon. Le marché du travail, quand vous êtes dans une entreprise, vous rembourrez ou des matelas ou vous êtes dans les meubles de haut de gamme, et l'employeur, l'entreprise n'a pas besoin de quelqu'un qui maîtrise toutes les compétences. L'éducation — et c'est correct — prépare des jeunes à occuper une diversité, mais, dans le milieu du travail, ce dont a besoin l'entreprise, ce dont le travailleur a besoin s'il veut, par exemple, travailler chez je ne sais pas qui dans le rembourrage de matelas, il n'a pas besoin de tout maîtriser. Alors, probablement qu'en établissant des compétences communes on pourra s'assurer que les compétences enseignées à l'école correspondent bien aux besoins du marché du travail, mais je pense que ce sera toujours plus large à l'école, puis ce sera des niveaux d'entrée sur le marché du travail, que la compétence en emploi.

M. Fahey, je ne sais pas si vous voulez ajouter quelque chose, si vous me permettez.

M. Fahey (Richard): Bien, en fait, là-dessus, un des points de discussion importants aux groupes de travail, c'est justement cette différence-là entre la réalité de l'éducation et la réalité du monde du travail. C'est fini, le temps où on sort de notre système d'éducation et qu'on

est compétent pour le restant de nos jours, et qu'on n'aura plus de besoins de formation. Et donc, au fil du temps, l'employé qui développe de nouvelles compétences en milieu de travail, si on prenait cet employé-là puis on le retournait au référentiel du ministère de l'Éducation, il y a fort à parier qu'il faudrait le retourner en quatrième année B. O.K.? Puis c'est un exemple, là, je caricature, mais c'est souvent ça, la réalité. C'est que souvent la réalité du marché du travail évolue tellement rapidement, que les compétences évoluent tellement rapidement qu'il faut trouver un lieu où les gens qui développent leurs compétences dans le milieu du travail puissent être reconnus pour ces compétences acquises là dans le milieu du travail.

Je vous dirais, mon rêve, personnellement — puis c'est pour ça qu'on essaie de développer les normes dès le début avec le ministère de l'Éducation; mon rêve — c'est que ce référentiel commun là puisse, un jour, exister au Québec, soit par reconnaissance: Bon, bien, toi, tu as mis à jour le métier d'électricien, bien, moi, tu sais, je prends ça puis je l'amène au milieu de l'éducation. Mon rêve, ce serait ça. Sauf qu'on est loin de là, et il va falloir trouver, pour les travailleurs qui ont acquis des nouvelles compétences, moyen pour eux de se voir reconnaître ces compétences-là. Parce que les normes professionnelles, ça aide à développer des compétences, mais il y en a, là, que ça fait, comme Mme Loiselle faisait référence, plusieurs années qu'ils coupent du poisson chez Métro et qu'ils pourraient se faire donner une certification comme quoi, oui, la norme poissonnier, vous la respectez.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Fahey. C'est malheureusement tout le temps qu'on a, mais on y reviendra, M. Roy, ne soyez pas inquiet. Merci, Mme la députée de Maskinongé. M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale, à vous la parole.

M. Girard: Merci, M. le Président. D'abord, Mme Loiselle, j'aimerais vous remercier pour votre présence en commission parlementaire, pour la qualité également de votre mémoire, que j'ai lu avec beaucoup d'intérêt.

J'aimerais revenir, il y a un élément qui a attiré mon attention en lisant le rapport quinquennal 2000-2005. On y indique, dans ce rapport, que, lors du discours du budget, en juin 2003, le ministre des Finances avait indiqué, à ce moment-là, l'intention de modifier le seuil d'assujettissement à l'obligation du 1 % pour le porter à une masse salariale de 1 million de dollars. Et on indique dans le document qu'en septembre le prédécesseur de Mme la ministre a rencontré la Commission des partenaires du marché du travail pour faire une proposition, là, de calendrier de travail comprenant la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail, l'aide à la petite entreprise en formation, la révision de la réglementation découlant de la loi puis le renouvellement du plan d'affectation du fonds national.

J'aimerais savoir ce qui s'est fait depuis 2003, quels ont été, suite à ce plan de travail commun qui a été élaboré entre la Commission des partenaires et la ministre, quels sont les gestes qui ont été posés par le gouvernement et par la commission?

Le Président (M. Bachand): Mme Loiselle. M. Roy, si vous voulez intervenir après, vous êtes le bienvenu. Allez-y, Mme Loiselle.

Mme Loiselle (Marjolaine): Oui. Alors, en ce qui concerne le calendrier de travail, on va disposer tout de suite de la question de la révision des règlements. Nous, les partenaires ont souhaité procéder à la révision des règlements au moment du rapport quinquennal, de prendre en compte l'ensemble des observations qui découleraient du deuxième rapport quinquennal pour apporter les ajustements nécessaires aux différentes réglementations. On a un calendrier de travail là-dessus, on a un certain nombre de propositions. À la dernière commission, par exemple, on a fait le point et on a convenu de ce que pourrait être le nouveau règlement sur les organismes collecteurs, qu'on remplacerait par «mutuelles de formation», avec des ajustements qu'on va proposer à Mme la ministre au cours des prochaines semaines. On a donc un calendrier pour jusqu'à la fin juin 2005 qui couvrirait un réexamen des dispositions des différents règlements qui sont sous la responsabilité de la commission.

En ce qui concerne maintenant plus particulièrement la question de l'aide aux petites et aux moyennes entreprises, il y a eu beaucoup de travaux qui ont été faits dans ce sens-là, notamment au niveau... par exemple, via le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre où on a tenté d'innover en mettant en place un certain nombre de programmes qui viennent instrumenter à la fois la grande, mais aussi la petite et la moyenne entreprise en termes de soutien, d'accompagnement puis en termes de soutien financier aussi.

Alors, je vous rappelle que les petites et moyennes entreprises sont toujours admissibles au Fonds national. On a actuellement financé des entreprises dont la masse salariale est jusqu'à 5 millions de dollars. C'est ce qu'on a ciblé. Et on a voulu aussi introduire un programme autour de l'intervention, ce qu'on appelle le programme formation et intervention regroupées, je pense, qui permet à des petites entreprises, avec des moyennes puis aussi une grosse, si on le veut, de se regrouper pour mieux se donner des activités de formation, pour mieux définir ces besoins de formation. Et c'est le type de travaux et le type d'initiatives qui ont été mis de l'avant.

On doit aussi... Je réitère encore le fait qu'on a supporté les comités sectoriels dans des activités de formation qui venaient répondre à des besoins de leur secteur. Ils sont bien placés pour identifier et discuter avec les entreprises de ce dont ils ont besoin et s'organiser pour développer une offre de formation ou aller la chercher là où elle se trouve.

Et on a aussi, avec les comités sectoriels, supporté le développement des normes professionnelles qui servent l'ensemble des milieux de travail. Et on a aussi priorisé — peut-être pas avec le succès qu'on souhaiterait à l'heure actuelle; mais on a priorisé — dans tous les programmes du fonds national, la formation de base et la francisation à la fois au niveau du programme individuel, des programmes régionaux. On a régionalisé aussi depuis deux ans un volet du Fonds national.

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

Mme Loiselle (Marjolaine): Est-ce que ça répond à votre question, monsieur?

M. Girard: Oui. J'aimerais revenir à la page 16 de votre mémoire. Vous faites référence le troisième

consensus, qui porte sur les besoins de la petite et de la moyenne entreprise et le soutien à lui accorder. Il y a eu des projets pilotes qui ont été mis de l'avant concernant des mutuelles, la mise sur pied de mutuelles de formation. Si ma mémoire est bonne, je pense que c'est 11 projets pilotes. J'aimerais savoir quel est le bilan que vous tracez de ces mutuelles de formation là, et est-ce que, de votre point de vue, c'est une façon d'aider les petites et moyennes entreprises à mettre en commun un certain nombre de ressources et à donner accès aux travailleurs à de la formation, à aider et à appuyer les petites et moyennes entreprises, et est-ce que tir une avenue qui devrait prendre de l'ampleur au Québec et être présente sur l'ensemble du territoire québécois.

● (10 h 40) ●

Mme Loiselle (Marjolaine): Bon. Vous avez raison, on a fait une expérimentation, je pense, avec 11 projets pilotes qui nous ont donné de nombreux enseignements, je dois dire. C'est bon, les projets pilotes, parce que ça permet de réajuster le tir. Et principalement ce qu'on a constaté, c'est que les conditions qu'on avait imaginées étaient parfois contraignantes et que les mutuelles de formation... D'abord, on va appeler ça des mutuelles plutôt que des organismes collecteurs parce que, dans les faits, un des résultats de l'expérimentation, c'est qu'ils n'ont pas collecté beaucoup d'argent, les organismes collecteurs, en partant, et parce que c'est un peu l'oeuf et la poule: les gens sont prêts à mettre de l'argent, particulièrement les PME, elles sont prêtes à s'acheter de la formation quand elles ont une offre de formation bien établie, qui correspond à leurs besoins. O.K.? Alors, il faut donc, au niveau de la mutuelle, l'aider à se structurer, à faire du démarchage auprès des entreprises pour les intéresser. Et ce qu'on a réalisé, c'est que la condition qui était la plus porteuse pour qu'il y ait un tel regroupement, c'est que les mutuelles aient une problématique commune et puis que cette solution-là soit pour eux celle qui leur apparaît la plus pertinente pour répondre à leurs problèmes.

Alors, ce qu'on dit, c'est: Oui aux mutuelles, oui aux mutuelles sectorielles aussi avec une possibilité de mutuelles territoriales, mais donnons aux mutuelles la possibilité... aidons-les à se structurer au départ, à développer une offre de formation et à identifier les besoins des organismes qui veulent bien s'y joindre. Et ouvrons la mutuelle aussi à la fois à l'entreprise assujettie — considérons que le versement à une mutuelle de formation pour une entreprise de 1 million et plus constitue un versement, en vertu de la loi, acceptable — et permettons aussi à la mutuelle d'accueillir des PME qui ne sont plus assujetties. Est-ce que j'ai oublié quelque chose?

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

M. Girard: Mais de votre point de vue, pourquoi une petite et moyenne entreprise s'inscrirait-elle à une mutuelle de formation si elle n'est plus forcée par la loi de consacrer 1 % de la masse salariale à la formation?

Le Président (M. Bachand): M. Fahey. Mme Loiselle?

M. Fahey (Richard): Bien, simplement parce qu'une entreprise qui ne fait pas de formation au Québec

est vouée à l'échec, et donc une PME... Qu'elle soit petite, grande, moyenne, peu importe l'entreprise, elle doit faire de la formation. On sait que la PME a des défis particuliers, et dans ce contexte-là... et le consensus de la commission, c'est de dire: On sait qu'on a un défi là, il faut l'adresser, comment est-ce qu'on le fait? Et, quand on demande aux PME, la façon privilégiée, c'est des mesures incitatives, et incitation notamment par l'entremise de mutuelles de formation où là le défi — puis ça, c'est un constat qu'à la commission on a fait récemment, suite au bilan — c'est de dire: On a voulu mutualiser l'argent, mais une PME qui ne déborde pas d'argent ne mettra pas de l'argent dans un pot sans savoir ce qui va lui revenir. Donc, là, ce qu'il faut faire, c'est mutualiser la formation. Donc, on a un document, une offre de formation donnée, puis là les PME vont dire: Ça, ça m'intéresse; ça, je veux investir; ça, je suis prêt à mettre de l'argent dans la mutuelle de formation.

Le Président (M. Bachand): Mme Loiselle.

Mme Loiselle (Marjolaine): Oui. Bien, quand on a... Les rapports d'évaluation du rapport quinquennal nous disent qu'une des principales difficultés des PME, c'est qu'ils n'en ont pas, de services de formation; le contrôle, c'est le président, ou le directeur, ou le contrôleur qui fait office d'un peu tout ça. Alors, ce dont ils ont besoin, c'est d'avoir un regroupement qui leur offre des services de formation, qui leur facilite la tâche pour identifier les besoins communs sur une base sectorielle — c'est plus facile sectoriel; ça peut aussi être possible au niveau territorial, mais il faut qu'il y ait une communauté de besoins quand même qu'on puisse identifier — et qui leur offre un service auquel par la suite ils pourront adhérer. Ça va faciliter la vie finalement à la PME puis ça va lui permettre d'aller plus loin dans ses activités de formation.

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

M. Girard: Il y a un rapport qui a été préparé, là, par SOM recherches et sondages sur les besoins de formation continue et les mutuelles de formation, et, dans la conclusion du rapport, à la page 99, on indique que les conditions... au niveau des conditions de succès des mutuelles de formation, on indique un certain nombre d'éléments, dont un cadre financier solide pour la mutuelle, donc un soutien financier de trois à cinq ans. Est-ce que vous pensez qu'il devrait y avoir des initiatives gouvernementales à l'effet d'offrir un financement de base pour permettre à ces mutuelles de pouvoir démarrer?

Et on indique aussi d'autres conditions structurelles qui sont essentielles, on dit qu'il y a un nombre élevé d'entreprises assujetties dans le secteur et qui cotisent au Fonds national de la formation de la main-d'oeuvre. Alors, dans un contexte où on a modifié la loi, et ces petites et moyennes entreprises là de moins de 1 million de masse salariale ne cotiseraient plus, est-ce qu'on ne vient pas d'enlever une des conditions de succès des mutuelles de formation?

Le Président (M. Bachand): Mme Loiselle.

Mme Loiselle (Marjolaine): Bon. On est arrivés, on a pris connaissance du rapport d'évaluation auquel vous faites référence aussi, et c'est vrai que, dans les

recommandations qu'on a mises de l'avant autour des mutuelles, c'était de voir dans quelle mesure on pouvait les supporter financièrement au niveau de leur création et puis du début de leur existence. Est-ce que ce sera un cadre financier sur cinq ans, sur trois ans? Et d'où viendront les sommes d'argent? Est-ce que le fonds national ne peut pas donner un coup de main? Est-ce que... Bon, ces questions-là restent encore à convenir, mais, oui, on pense bien que, pour susciter la création, il va falloir donner un coup de pouce financier, c'est vrai.

Deuxièmement, en ce qui concerne le fait qu'il y ait peut-être moins d'entreprises assujetties à la loi du 1 % et que ça pourrait diminuer l'intérêt, moi, je pense que la pertinence d'une offre de formation va rejoindre une entreprise, qu'elle soit petite, moyenne ou grande, et la pertinence d'une analyse des besoins qui répond, qui identifie bien le besoin et qui permet par la suite d'aller chercher la formation là où elle se trouve et de la mettre disponible, particulièrement une offre de formation au niveau technique. Je pense que les mutuelles qui réussiront à élargir l'offre de formation au niveau technique, de le faire rapidement et d'avoir une formation qui répond rapidement aux besoins de l'entreprise, là, sur mesure, sont susceptibles de trouver des adhérents, que ce soient des entreprises assujetties ou désassujetties.

Le Président (M. Bachand): Oui, M. Roy.

M. Roy (René): À ce moment-là, ça devient un comité sectoriel. Alors, c'est bien plus vers le sectoriel qu'on se dirige que vers les mutuelles. Les mutuelles sont limitées. Vous l'avez vu, là, dans les études, c'est limité. Les entreprises doivent se trouver d'abord un déterminateur commun en formation pour être capables de faire une mutuelle, c'est assez clair. C'est là la limitation. Lorsque vous offrez un créneau bien plus large, bien, là, vous tombez dans le sectoriel, et c'est bien plus le sectoriel qu'on favorise.

Le Président (M. Bachand): Ça va? D'autres interventions? Il ne nous reste que 30 secondes. Ça va, M. le député... Oui, M. le député de René-Lévesque, allez-y rapidement.

M. Dufour: Très rapidement. Le huitième consensus, vous parlez de la capacité d'initiative individuelle. Bon, on sait que ce n'est pas dans le cadre, au moment où on se parle, législatif, donc un changement au cadre législatif, mais quelle est votre vision là-dessus? Avez-vous un exemple à nous donner par rapport à la capacité d'initiative individuelle?

Mme Loiselle (Marjolaine): Bien, il y a plusieurs exemples. Si on regarde ce qui se fait dans d'autres pays autour de cette capacité-là, ça va d'un extrême à l'autre. Ça peut être très petit, comme ça peut être très large. Je sais que, dans certains pays, il y a des congés formation. Dans d'autres pays, à d'autres endroits, on peut parler du droit à un bilan de compétences pour un chômeur ou pour tout travailleur en emploi. Ce que le consensus dit, c'est qu'on nous demande... On a un groupe de travail qui se préoccupe de ces questions-là, de fouiller davantage les différentes expériences étrangères pour voir quelles en sont la portée et l'utilité, et par la suite on verra qu'est-ce qu'on fait avec ces observations-là ou ces... Il n'y a pas

de décision à l'heure actuelle sur: Oui ou non, on introduit. Ce qu'on se dit, c'est qu'on va fouiller la question davantage.

● (10 h 50) ●

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme Loïselle, M. Roy, Mme Amyot, M. Fahey. Merci. Bon retour chez vous. Je vais demander tout de suite au Conseil du patronat du Québec de prendre place, s'il vous plaît.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Bachand): Messieurs, mesdames, bienvenue. Vous connaissez le fonctionnement de notre commission. Je sais que vous êtes souvent des auditeurs assidus de cette commission-ci, et de d'autres évidemment, pour ne pas la nommer, la CAS. Donc, je vais vous inviter donc à vous présenter pour le bénéfice de l'ensemble des gens qui vont donc vous écouter et de prendre la parole pour une quinzaine de minutes. Bienvenue chez nous.

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

Mme Bellemare (Diane): Merci. Alors, je vous remercie de nous recevoir. Alors, je me présente, je m'appelle Diane Bellemare. Je suis la présidente intérimaire au Conseil du patronat du Québec. Je suis accompagnée, à ma gauche, de M. Pierre Matte, qui est membre du conseil d'administration du CPQ et qui est délégué de la Corporation des concessionnaires automobiles du Québec; à ma droite, je suis accompagnée par M. Alain Madgin, qui est aussi membre du conseil d'administration du CPQ et directeur aux relations gouvernementales chez AstraZeneca, et de M. Jacques Leblanc, qui travaille au CPQ à titre de conseiller spécial en matière de formation. Alors, on commence?

Le Président (M. Bachand): Oui. Allez-y, Mme Bellemare, pour 15 minutes.

Mme Bellemare (Diane): Merci. Alors, bon, on vous remercie de nous recevoir. Et le dépôt du deuxième bilan quinquennal concernant la loi n° 90 nous offre évidemment l'occasion de réfléchir sur les enjeux et les défis que le Québec doit affronter en matière de formation de la main-d'oeuvre. Et, comme cela a été dit — puis vous allez l'entendre beaucoup — si l'enjeu de la formation de la main-d'oeuvre était de taille en 1995, soit au moment où cette loi a été adoptée, il n'a pas perdu de sa pertinence, bien au contraire.

La formation de la main-d'oeuvre, tant au Québec qu'ailleurs au Canada et dans l'ensemble des pays développés, est plus que jamais l'un des piliers sur lequel repose la réussite économique des pays. Dans le contexte mondial actuel, où les habitants des économies émergentes aspirent à améliorer leur sort et à sortir de la pauvreté, l'éducation des jeunes, la formation continue de la main-d'oeuvre et le développement des compétences sont des outils indispensables pour s'affranchir de la misère.

Alors, si le Québec veut maintenir son niveau de vie, il devra faire mieux du côté de la formation professionnelle, technique et scientifique, du côté de la formation des adultes et du côté du développement des compétences, sinon il sera déclassé par les économies émergentes. Et l'économie du Québec ne pourra offrir que des salaires

comparables à ceux de ses concurrents. Pour déjouer ce scénario pessimiste mais qui nous guette quand même, il faut adapter notre production, stimuler les investissements, innover, produire des biens et services de haute qualité et de forte valeur ajoutée. Pour y arriver, la formation de la main-d'oeuvre est une constituante essentielle.

Le défi de la formation est également incontournable, car la main-d'oeuvre vieillit et à un rythme accéléré comparativement au reste du Canada, et de moins en moins de jeunes sont sur le marché du travail pour renouveler les connaissances dans les entreprises. Les entreprises du Québec sont bien conscientes de ces enjeux, et c'est pourquoi près de 90 % — exactement 82,2 % en 2003; près de 90 % — des entreprises ayant une masse salariale supérieure à 1 million investissent plus de 1 % de leur masse salariale en formation.

Par ailleurs, le manque de personnel qualifié constitue actuellement un enjeu majeur pour le développement des entreprises au Québec. C'est ce que nous révèlent les consultations annuelles que nous menons auprès de nos membres, et beaucoup d'autres études l'appuient. Ce problème, lié aux pénuries de main-d'oeuvre qui sévissent présentement et qui s'amplifiera prochainement en raison des départs massifs des baby-boomers à la retraite, nous amène à se poser des questions importantes pour y remédier.

Alors, aujourd'hui, nous présentons notre bilan de la loi n° 90, mais nous voulons que notre message porte principalement sur quatre points. Premièrement, nous réitérons auprès de vous l'idée que la formation de la main-d'oeuvre est plus que jamais l'un des piliers sur lesquels repose la réussite économique du Québec. Nous recommandons donc qu'une politique globale en matière de formation prenne en compte la problématique des pénuries de main-d'oeuvre actuelles et anticipées. Nous maintenons notre profond scepticisme quant à l'utilité d'une législation du type loi n° 90 pour assurer le maintien et le développement des compétences en main-d'oeuvre dont le Québec a tant besoin. Et enfin, dans le contexte actuel toutefois de cette loi, nous souscrivons, dans une approche partenariale, au consensus élaboré par la Commission des partenaires du marché du travail. Je cède la parole à M. Matte.

M. Matte (Pierre): Sur la position traditionnelle du Conseil du patronat au regard de la loi n° 90, lorsque la loi n° 90 a été adoptée, en 1995, le Conseil du patronat, à l'instar de d'autres organisations patronales, a manifesté sa vive opposition à une loi fiscale qui obligerait les entreprises à investir en formation un pourcentage fixe de leur masse salariale. Le CPQ privilégiait et privilégie toujours des mesures incitatives à des mesures coercitives.

Toutefois, une fois la loi adoptée, le CPQ a accepté de travailler de concert avec les autres partenaires du marché du travail afin d'en atténuer les effets négatifs sur les entreprises du Québec. Aussi, nous reconnaissons l'intuition positive du législateur de l'époque qui a prévu une gestion partenariale de la loi. En effet, la formation en emploi concerne au premier chef les entreprises et les employés, et leur point de vue est nécessaire à l'efficacité de tout exercice en cette matière.

Par respect pour ce partenariat, le CPQ s'est associé au mémoire déposé par le comité des partenaires du marché du travail. Les propositions qui y sont présentées

sont le fruit de compromis, et elles devraient se traduire par la poursuite de négociations à la commission visant à rajouter la réglementation associée à cette loi.

La réglementation est un outil d'intervention prisé notamment par les gouvernements, car son impact budgétaire semble nul. Toutefois, la réglementation a un coût pour les entreprises, et ce coût fait partie de leur processus de décision quand il s'agit de s'établir au Québec ou d'y demeurer. C'est pourquoi nous refusons d'alourdir la réglementation en matière de formation, et nous espérons que le gouvernement sera attentif à cette préoccupation.

À cet effet, le CPQ reconnaît la sagesse du gouvernement actuel qui a soustrait les entreprises de moins de 1 million de masse salariale de l'application de la loi. Cette situation doit être maintenue. Pour les autres entreprises, le maintien de l'obligation du 1 % doit être assorti d'un allègement administratif important, et la vérification de l'atteinte du 1 % pourrait se faire au moyen d'une enquête statistique par échantillonnage. Je vais laisser le soin à mon confrère de continuer.

Le Président (M. Bachand): Oui, allez-y, M. Madgin.

M. Madgin (Alain): Merci. *Le bilan de la loi: la vaste majorité des entreprises se conforment à la loi.* Le bilan déposé en juin dernier indique que la proportion d'employeurs qui ont une masse salariale supérieure à 250 000 \$ et qui déclarent investir au moins 1 % en dépenses admissibles est passée de 76,6 % en 2000 à 78,1 % en 2003, alors qu'elle était de 74 % en 1995, à l'institution de la loi. C'est une augmentation de quatre points en huit ans. Le taux de conformité atteint 88,2 % des entreprises quand on considère uniquement celles actuellement assujetties, soit celles ayant une masse salariale de plus de 1 million de dollars. De plus, 92 % des employeurs dorénavant assujettis déclarent investir en formation. Ce bilan confirme ce que le CPQ a toujours dit: la très grande majorité des entreprises québécoises se conforment aux exigences de la loi.

Certains diront que la loi n° 90 a eu des effets bénéfiques et qu'elle explique pourquoi le taux de conformité a augmenté de quatre points en huit ans. Sur le plan scientifique, il est impossible de mesurer les effets de la loi n° 90, car il n'existe pas de groupe contrôle à partir duquel on pourrait mesurer les effets de la loi. Par ailleurs, l'étude que nous avons réalisée avec la firme KPMG permet de soutenir l'hypothèse que l'augmentation de la conformité est liée en grande partie à une meilleure connaissance de la loi et des règlements y afférents.

● (11 heures) ●

En effet, dans le cadre d'un projet de recherche-action financé par le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, nous avons rencontré et sondé, à l'automne 2004 et à l'hiver 2005, près de 200 entreprises — 184 entreprises et 228 participants — dont la vaste majorité cotisent au fonds national. Nous avons cherché à comprendre pourquoi, neuf ans après la mise en oeuvre de la loi, certaines entreprises ne se conforment toujours pas à leurs obligations légales. Les messages qu'elles nous ont transmis sont multiples.

Notre premier et principal constat est clair et non équivoque: les entreprises cotisent au fonds national principalement parce qu'elles méconnaissent à la fois la

loi — 61 % des interrogés — et les règlements y afférents, 77 %, et non parce qu'elles s'abstiennent d'investir dans la formation de la main-d'oeuvre. Ce constat est important, car il implique que les entreprises assujetties à la loi peuvent généralement s'y conformer quand elles prennent connaissance de leurs obligations à l'égard de cette loi.

Par ailleurs, les entreprises rencontrées nous ont dit que les règlements sont d'une lourdeur administrative indue. À cet effet, plusieurs d'entre elles, 49 %, ont souligné avoir cotisé au Fonds national afin d'éviter les problèmes administratifs reliés à cette loi et aux règlements y ayant trait, et cela, malgré le fait qu'elles forment leurs travailleurs à hauteur de 1 % de leur masse salariale.

Plus spécifiquement, les employeurs ne savent pas comment reconnaître et calculer la valeur comptable et raisonnable d'une formation dispensée à l'interne, autant au regard du temps du salarié qu'à celui du temps de préparation et d'enseignement du formateur.

Il y aurait également de nombreuses lacunes dans les communications et le suivi des dossiers liées au roulement de personnel dans les équipes de ressources humaines et de finances. Les dossiers relatifs à la formation sont ainsi souvent peu documentés, ce qui génère des problèmes quand vient le temps de produire la déclaration à des fins fiscales. La problématique du roulement de main-d'oeuvre dans les équipes de gestion des ressources humaines nous porte à croire que les données produites dans le rapport quinquennal sont sous-estimées.

Les entreprises hors Québec assujetties à la loi n° 90 nous ont transmis des messages particuliers. Le manque d'accès à de l'information en anglais leur pose problème. Ces dernières représentent 23,3 % des entreprises cotisantes, alors qu'elles constituent 8,6 % des entreprises assujetties. Leur masse salariale est toutefois plus importante que la moyenne, puisque leurs cotisations constituent 37,4 % du total des cotisations. Ces entreprises ne comprennent pas pourquoi, au Québec, elles sont soumises à une obligation légale de former, alors que ce n'est pas le cas dans les autres provinces ni ailleurs aux États-Unis.

M. Matte (Pierre): Au sujet de revoir le système des dépenses admissibles, un examen des dispositifs législatifs et des politiques étrangères en matière de formation de la main-d'oeuvre nous confirme notre scepticisme quant à l'utilité d'un recours à une législation du type loi n° 90 pour assurer le maintien et le développement des compétences en main-d'oeuvre dont le Québec a besoin. Comme nous le soulignons précédemment, peu de pays ont adopté une loi comme celle du Québec, que nous qualifions, aux fins de nomenclature, de «former ou payer».

Premièrement, autour de nous, tant au Canada qu'aux États-Unis, il n'existe pas de provinces ou d'États qui obligent les entreprises à dépenser un pourcentage quelconque de leur masse salariale pour la formation de leur main-d'oeuvre. La loi n° 90 représente ainsi un élément négatif dans le calcul coûts-bénéfices que les entreprises font quand il s'agit de décider où investir.

En fait, à l'exception de la France, seul le Québec se démarque de cette façon au chapitre de la formation en entreprise. En effet, d'autres pays comme l'Australie, la Corée et le Royaume-Uni, qui ont adopté des dispositifs similaires dans le passé, les ont abandonnés depuis. Par ailleurs, en France, les entreprises et les associations

patronales ont un rôle majeur à jouer dans la gestion des prélèvements obligatoires. Ainsi, les entreprises, à travers leurs associations, se sont approprié la loi, ce qui n'est généralement pas le cas au Québec. Notons au passage que l'Australie a aboli sa loi n° 90 au début des années quatre-vingt-dix parce que le gouvernement en était arrivé à la conclusion que cette obligation de dépenser en formation ne changeait pas les comportements.

M. Madgin (Alain): De telles lois sont coûteuses à administrer. En effet, elles reposent sur l'obligation pour l'entreprise à se conformer à un ensemble de dépenses admissibles aux fins de la loi. Ainsi, le législateur doit pouvoir vérifier si l'entreprise se conforme à la loi. Un dispositif de vérification doit être alors mis en place au gouvernement. Des fonctionnaires sont assignés alors à vérifier la conformité plutôt qu'à aider les entreprises à planifier la formation. Tous les efforts déployés pour assurer la conformité ne servent en rien la cause du développement des compétences. De plus, le coût... Ah, pardon! Ici?

Une voix: Pour toutes ces raisons...

M. Madgin (Alain): Ah oui! Excusez-moi. Pour toutes ces raisons et parce que la vaste majorité des entreprises actuellement assujetties à la loi investissent plus que 1 % de leur masse salariale, le CPQ croit qu'il est venu, le temps de repenser la politique gouvernementale en matière de formation de la main-d'oeuvre.

Mme Bellemare (Diane): En fait, quand on regarde la formation de la main-d'oeuvre en emploi et la formation de la main-d'oeuvre au total au Québec, on observe un véritable casse-tête. Et il y a plusieurs facteurs qui expliquent ce casse-tête et un certain retard historique que le Québec est en train de rattraper en matière de formation en emploi. Sans entrer dans les détails, on peut avancer les éléments suivants. Je pense que ça remonte à très, très loin, puis on ne doit pas écarter ces facteurs-là quand on fait le bilan de la situation actuelle.

D'abord, on a assisté à une dévalorisation, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, de la formation en entreprise et par apprentissage au profit de la formation en institution, c'est-à-dire dans les écoles de métiers. Or, la formation en emploi se développe davantage dans les sociétés qui témoignent d'une forte tradition en matière d'apprentissage sur les lieux de travail. C'est pour ça qu'on observe beaucoup de formation en apprentissage notamment en Alberta, en Colombie-Britannique, même en Ontario.

Deuxièmement, au Québec, on a par la suite dévalorisé la formation professionnelle et technique — et ça, on le sait — au profit d'une formation générale. Cela aussi a contribué à accroître notre déficit au chapitre des qualifications professionnelles ainsi que la croyance que la seule façon de se former était dans les écoles.

Il y a aussi comme troisième facteur des disputes de compétence entre le fédéral et le Québec en matière de responsabilité par rapport à la formation de la main-d'oeuvre. Ces disputes ont favorisé le développement de programmes fédéraux pour la formation des prestataires de l'assurance chômage ou de l'assurance-emploi et de programmes provinciaux pour les prestataires de l'aide sociale aux dépens des personnes en emploi.

Puis enfin on a une structure industrielle au Québec où on a plus de PME.

Peut-être qu'il existe d'autres facteurs qui expliquent la performance québécoise en matière de formation en emploi, mais une chose est certaine, on ne peut pas aborder la formation en emploi de manière isolée et séparée de la formation de la main-d'oeuvre. Cette dernière touche les personnes qui sont en emploi, mais elle touche aussi les personnes à la recherche d'un emploi ainsi que la formation de la main-d'oeuvre en devenir, soit les jeunes et les personnes immigrantes.

Elle touche également de nombreux acteurs, elle ne touche pas seulement les entreprises. D'abord, elle touche la personne qui doit se former. Elle interpelle aussi les institutions d'éducation et de formation, les gouvernements également parce qu'ils réglementent et gèrent des programmes liés à la main-d'oeuvre. Et il ne faut pas oublier les ordres professionnels et les syndicats qui tiennent à une réglementation de certains métiers. Au Québec, la formation de la main-d'oeuvre constitue un véritable casse-tête dont il est difficile d'assembler toutes les pièces. Pourtant, le temps presse, car le développement des compétences est nécessaire au maintien de notre niveau de vie.

C'est pourquoi le CPQ demande au gouvernement de repenser sa stratégie en matière de formation de la main-d'oeuvre et de travailler à l'élaboration d'une politique qui vise à résoudre les problèmes à court et moyen terme, une politique qui s'attaque donc aux pénuries de main-d'oeuvre et qui s'inscrit dans le cadre de la formation continue, de la formation tout au long de la vie, et qui valorise l'acquisition de compétences professionnelles, scientifiques et techniques.

En terminant, je dirais que, pour le CPQ, la reconnaissance des compétences doit également faire partie de cette grande stratégie. L'OCDE et le Bureau international du travail conviennent que la reconnaissance des compétences constitue un enjeu fondamental de la politique de la formation continue. Pour encourager les personnes à se former, rien de mieux que de reconnaître officiellement les compétences acquises. Et pour les employeurs, l'approche par compétences permet de mieux planifier la relève et de pallier plus efficacement aux besoins de main-d'oeuvre, et c'est pourquoi nous recommandons au gouvernement du Québec d'entreprendre des discussions, notamment avec le gouvernement fédéral et les homologues des autres provinces, pour faire en sorte que le régime de l'assurance-emploi soit amendé de manière à reconnaître un financement pour les cotisants au régime d'un bilan de compétences. Ce qui n'est pas de la formation, c'est un bilan de compétences.

Alors, nous terminons là-dessus, en vous faisant écho de nos membres qui aimeraient entendre souvent nos hommes et nos femmes politiques parler de formation et d'assumer un véritable leadership en la matière. Merci beaucoup.

Le Président (M. Bachand): Vous allez les entendre, Mme Bellemare. Mme la ministre.

Mme Courchesne: Merci. Alors, madame, messieurs, merci d'avoir pris le temps de vous présenter devant nous mais surtout d'avoir fait la réflexion que vous avez faite. Je vous avoue que j'ai lu votre mémoire

attentivement, qu'il me suscite beaucoup d'interrogations. Je note, premièrement, votre scepticisme. Je le note vraiment de façon assez forte et j'essaie de faire un lien entre votre scepticisme et ce que vous proposez, et j'essaie de comprendre comment ce que vous proposez pourrait nous amener dans un monde meilleur en matière de formation.

• (11 h 10) •

D'abord, vous nous dites que vous pensez qu'on n'a pas besoin de loi, là — puis je ne tombe pas dans la dentelle et la nuance, on se comprend, là — mais moi, ma question, c'est: Est-ce que vous n'êtes pas d'accord que cette loi-là nous a quand même permis de créer le fonds? Parce que tout votre mémoire parle aussi d'argent. Ce que je veux dire, c'est que ce soit par le biais de l'assurance-emploi ou que... vous dites: Bien, au fond, hein, la formation, il faut qu'elle soit soutenue. Donc, on a une loi qui nous a permis d'avoir ce fonds-là qui nous permet de réinvestir. Vous, ce que vous dites, c'est qu'au fond... Bien non, allez à l'assurance-emploi chercher une portion pour les cotisants, étant les entreprises et les employeurs, pour soutenir la formation. Mais quelle est la différence? Et est-ce que finalement... est-ce que vous pensez sincèrement que juste des mesures fiscales vont... ou cet aspect-là de l'assurance-emploi va être suffisant pour inciter les entreprises, particulièrement les PME, à offrir de la formation? Ça, c'est mon premier constat. Est-ce que le fonds n'a pas et cette loi-là n'a pas quand même permis de mieux structurer... Même s'il y a encore bien du travail à faire sur l'offre de formation, est-ce qu'on n'a pas quand même permis de structurer cette formation-là? De un.

De deux, vous dites: En fait, on est sceptiques par rapport à la loi, mais on demande au gouvernement une politique. Mais est-ce que vraiment c'est une politique que ça prend ou ce n'est pas plutôt des moyens d'action très vigoureux, très structurés mais surtout très cohérents, parce qu'on a peut-être un problème de cohérence, puis d'augmenter ce partenariat-là? En quoi une politique va régler la situation, alors que le gouvernement a un plan gouvernemental de l'emploi? Alors, ma question, c'est: Est-ce que le plan gouvernemental de l'emploi est non pertinent, pas adéquat et pas bon? Puis c'est quoi, la différence entre la politique puis le plan gouvernemental de l'emploi? Puis je m'arrête là pour que vous puissiez me répondre.

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare.

Mme Bellemare (Diane): Oui, Mme la ministre. Vous avez beaucoup de questions, elles sont toutes majeures; je vais commencer par le fonds.

Pour le Conseil du patronat — puis je pense que pour plusieurs acteurs aussi tout autour qui ont assisté, là, à cette loi-là, à la mise en œuvre de la loi — le FNFMO, le fonds, ça ne devait pas exister. L'objectif de la loi était de faire en sorte que les entreprises réussissent à se conformer à leur obligation. Donc, actuellement, le fonds, quand on regarde les entreprises qui sont assujetties... Bon, les entreprises génèrent autour de 16 millions annuellement à un fonds. Et à notre avis le fonds, c'est probablement l'effet pervers de la loi, parce que, dans l'esprit du législateur, à l'origine, quand la loi a été créée puis quand on regardait les débats, on se disait: Tant mieux s'il n'y a pas de fonds parce que l'objectif, c'est qu'il n'y ait pas de fonds, c'est que l'entreprise fasse de la formation.

Et c'est d'ailleurs pour cette raison, nous, qu'au CPQ on a entrepris une recherche sur les entreprises qui cotisaient au fonds, pour voir pourquoi elles cotisent. Et on peut en témoigner autour de moi, M. Madgin, qui est d'une entreprise, une grande entreprise, sait très bien, parce que les statistiques le révèlent aussi, 34 % des entreprises qui cotisent viennent... les fonds viennent d'entreprises hors Québec qui sont généralement des entreprises qui font de la formation, puis elles cotisent, là, parce qu'elles ne veulent pas de problèmes et aussi elles ne comprennent pas cette loi-là qui est compliquée pour elles.

Donc, là, actuellement, il y a un fonds et il y a des gens qui gèrent ce fonds-là. Ça génère des subventions, c'est sûr. Mais dans notre esprit ce n'est pas un aspect positif de la loi, c'est-à-dire que les entreprises qui ne font pas de formation, souvent des petites, vont financer de la formation pour d'autres. Alors, le fonds, pour nous, ce n'est pas un aspect positif parce qu'il démontre qu'il y a des entreprises encore, là, qui doivent se conformer ou qui font de la formation mais qui n'ont pas appris à se conformer à la loi. Donc, pour nous, le fonds, là, ça a plutôt un effet pervers.

Quant aux exigences, pour les entreprises actuellement, vous allez observer effectivement qu'il y a eu une amélioration de la formation dans les entreprises au Québec. Mais, quand on regarde les statistiques de Statistique Canada, dans les autres provinces aussi, il y a eu une amélioration, et c'est vraiment la mondialisation de l'économie qui crée des pressions très fortes sur les entreprises pour qu'elles se forment. Si on veut adapter notre structure industrielle pour pouvoir être capables, là, de compétitionner correctement, il faut former. C'est fondamental, c'est un objectif prioritaire. Mais, nous, au Québec, on a cette loi qui est unique en Amérique du Nord et qui ne donne pas un bon signal. Mais par contre c'est une loi partenariale, et on a accepté depuis toujours de travailler avec la commission à faire en sorte qu'on diminue les impacts négatifs de cette loi-là.

Notre bilan, c'est qu'actuellement les problèmes sont urgents au niveau de la qualification de la main-d'œuvre. Et notre problème, c'est qu'avec la loi n° 90, qui met la lumière, l'éclairage sur la formation, sur les entreprises qui doivent financer la formation en emploi, on oublie les autres acteurs, on oublie les autres intervenants, et l'entreprise, elle, elle forme en fonction de ses besoins, de ses besoins de production. Alors, nous, on dit: Les problèmes sont urgents, il faut mobiliser le Québec au niveau de la formation, et c'est pour ça qu'on demande une politique, une politique qui va assurer la cohérence en matière de formation de la main-d'œuvre, la cohérence avec les institutions d'enseignement, avec les différents programmes, avec les autres secteurs aussi. Il y a des secteurs qui sont très réglementés, et, si on assurait une cohérence, on serait mieux à même de répondre plus rapidement à nos pénuries de main-d'œuvre.

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

Mme Courchesne: Ce que je comprends, c'est qu'il y a déjà une politique de formation continue. Ce que vous souhaitez, c'est une stratégie de qualification de la main-d'œuvre. C'est différent.

Mme Bellemare (Diane): Exactement.

Mme Courchesne: Il faut bien se comprendre, là, parce que... Tu sais, je veux juste m'assurer qu'on se comprend, parce qu'une politique dans le sens d'une grande politique de formation, il y a quand même... Il ne faut pas penser qu'au gouvernement... Puis c'était amorcé sous le gouvernement précédent, et il ne s'est rien fait, là. Ça existe. Ces politiques-là, ces orientations-là, elles existent tant au ministère de l'Éducation qu'elles existent à Emploi et Solidarité sociale. Je pense que le défi qu'on a, c'est de... Et là aussi ce que j'entends — puis corrigez-moi si je me trompe — ce que vous souhaitez, c'est une stratégie de qualification de la main-d'oeuvre, c'est une reconnaissance de ces compétences-là.

Mme Bellemare (Diane): Absolument.

Mme Courchesne: Ce n'est pas nécessairement une politique, on s'entend là-dessus. Je pense que vous avez peut-être éclairé...

Vous dites aussi qu'au fond la formation... Puis encore une fois je respecte votre opinion. Je ne la partage pas tout à fait sur ses effets pervers, honnêtement, parce que je pense que, si on n'avait pas eu cette loi-là, ça aurait pris beaucoup, beaucoup plus de temps pour sensibiliser les entreprises. Puis dans le 16 millions qu'on reçoit par année ou le 15 millions, il y a probablement beaucoup de nouvelles entreprises, mais... Je connais bien des entreprises qui, le jour où elles cotisent, peut-être que, l'année d'après, elles y pensent deux fois. Ce n'est pas que de l'automatisme et ce n'est pas la majorité pour laquelle c'est l'automatisme de faire le chèque.

L'autre chose que je veux souligner, vous dites dans votre mémoire que ça ne profite pas aux entreprises à petite valeur ajoutée et vous donnez l'exemple de l'entreprise d'entretien ménager, par exemple. Moi, je vais vous dire honnêtement, il me semble — puis je veux savoir si vous partagez mon avis — que, peu importe ce qu'on fait dans la vie, peu importe notre secteur d'activité, y compris l'entretien ménager, il y a de la place pour de la formation. Puis le meilleur exemple que je peux donner, c'est peut-être l'entreprise Garda. Qui eût dit qu'une agence de sécurité de bâtiments deviendrait l'entreprise qu'elle est devenue aujourd'hui à l'échelle nationale et même internationale? Puis, moi, ma compréhension de Garda, là, c'est qu'ils sont en train de développer une telle expertise en matière de sécurité qu'ils exportent cette expertise-là. Ils l'ont fait à partir de formation. Et je pense que, dans l'entretien ménager, on le sait très bien, il y a là une possibilité, pour une entreprise d'entretien ménager, de se spécialiser hautement dans ce secteur-là.

Est-ce que vous n'êtes pas d'accord avec moi, à ce moment-là, que ce qu'on aurait besoin, c'est de soutenir l'entreprise ou ce secteur d'activité dans sa capacité d'améliorer cette productivité, ou d'améliorer ce savoir-faire, ou d'améliorer ces connaissances, peu importe le secteur d'activité, et que, dans ce sens-là, c'est peut-être d'autres types de mesures, mais il ne faut pas tout accuser et tirer sur le fonds ou sur la loi? Est-ce qu'on n'a pas là deux sujets de discussion: la loi puis d'autres types de mesures pour aller plus loin?

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare.

Mme Bellemare (Diane): Oui. Vous avez sûrement raison, mais il y a un élément que je pense qu'il est important de saisir, c'est que cette loi-là, elle est mur à mur. Elle oblige les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale, et l'obligation est la même pour les entreprises d'aérospatiale comme des entreprises de service ménager et des entreprises à bas salaires. Et c'est là, pour ces entreprises... il y a des entreprises qui font de la formation mais qui retiennent leur main-d'oeuvre. Alors, c'est sûr que, quand elles retiennent cette main-d'oeuvre, à ce moment-là, ces entreprises-là... Et c'est ce que notre recherche-action nous a démontré, c'est que, quand la main-d'oeuvre ne roulait pas beaucoup, à ce moment-là, il y a moins de formation qui se fait dans des entreprises à faible valeur ajoutée où le besoin en formation lié à la livraison d'un produit et d'un service... Parce qu'on parle de formation en emploi et de formation d'entreprise, là, on parle d'une entreprise qui investit pour former sa main-d'oeuvre en fonction de sa tâche, qui est de produire un bien, service de qualité.

● (11 h 20) ●

Alors, l'obligation actuellement engendre une certaine forme d'inéquité. C'est considéré comme un coût de main-d'oeuvre, et c'est souvent la main-d'oeuvre, dans des entreprises à bas salaires, qui va en écoper parce que l'entreprise, elle, qui ne réussit pas à rendre son obligation rentre ça dans son coût global de main-d'oeuvre, paie la cotisation, et c'est l'autre entreprise qui, elle, va faire des programmes, tout ça, qui va profiter au fond du fonds.

Alors, ce sont à notre avis, là, des inéquités qu'on doit prendre en compte, et on pense que, comme d'autres pays l'ont réalisé, cette loi-là avait comme objectif de changer des comportements peut-être et surtout, il ne faut pas l'oublier, cette loi-là avait comme objectif de remplacer des mesures incitatives. Il y avait à l'origine deux programmes incitatifs fort importants, le programme SPRINT, qui était une mesure incitative qui finançait la personne dans ses activités de formation, et un programme de crédit d'impôt aux entreprises qui investissaient en formation de la main-d'oeuvre. Ces deux mesures introduites sous M. Bourassa en 1992 commençaient à produire beaucoup de petits, ça, en 1994 et 1995. Et à cette époque le gouvernement, qui était aux prises avec quand même des problèmes financiers, a pensé que c'était peut-être important de regarder ça de près, et au fond la loi n° 90 est venue remplacer des mesures incitatives pour des besoins financiers. Mais à mon avis, quand on regarde ce qui se fait dans les autres pays — c'est documenté par l'OCDE — les mesures incitatives sont très, très populaires et elles peuvent être construites de telle manière qu'elles encouragent et qu'elles ne sont pas si coûteuses que cela. Nous, en tout cas, on les privilégie grandement à des mesures coercitives.

Le Président (M. Bachand): M. le député d'Iberville.

M. Rioux: Bienvenue. Et j'ai bien apprécié votre mémoire. Moi, une chose — venant du milieu de l'éducation — qui me touche beaucoup, c'est le décrochage scolaire. Et ce que je vois, c'est qu'il y a beaucoup de jeunes qui seraient intéressés à la formation, mais qu'elle se fasse en entreprise. Et, si je prends tout à l'heure, en constat, votre historique, vous nous disiez: Il y a eu des

changements après la Deuxième Guerre mondiale où est-ce que la formation se faisait en entreprise. Par la suite, il y a eu aussi un laisser-aller de la formation professionnelle. Et, si je prends un autre constat, vous nous avez dit tout à l'heure: Qui de mieux que l'entreprise qui connaît ses besoins? À partir de là, où est-ce que ne se fait pas l'arrimage dans notre système, où est-ce qu'on ne peut pas offrir à ces jeunes-là qui seraient intéressés de la formation en entreprise d'acquérir des compétences? Pourquoi ça ne se fait pas plus davantage au Québec que si on regarde le système européen où ça se fait énormément et on a effectivement moins de décrochage scolaire? Qu'est-ce qui empêche nos entreprises de pouvoir la donner, cette formation-là, puis que la compétence soit reconnue?

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare.

Mme Bellemare (Diane): Bon, je pense que, dans les pays qui font de l'apprentissage puis... En tout cas, moi, je les ai visités dans le cadre d'études faites justement du temps de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, et nous avons constaté à cette époque-là que, bon, les entreprises qui en font beaucoup en Allemagne, en Autriche, effectivement il y a une culture de la formation et il y a aussi une valorisation de cette formation qui est en entreprise. On a essayé au Québec, puis là je ne veux pas... C'est parce que c'est long pour répondre à cette question-là, mais on a essayé au Québec, en 1995, avec un régime d'apprentissage pour les jeunes, d'implanter un peu ce qu'on avait vu, parce que tout le monde avait été bien impressionné, et ça n'a pas levé. Ça n'a pas levé parce qu'il y avait un élément majeur, dans ce régime d'apprentissage, qu'on avait mis qui faisait en sorte que ça ne levait pas, l'apprentissage en entreprise devait donner un diplôme d'études professionnelles. Il y avait une équivalence, là, avec le diplôme et la formation en entreprise, et ça, ça a occasionné... Parce qu'on a fait faire l'analyse après par des gens qui sont allés sur le terrain, les disputes entre l'Éducation et la Main-d'oeuvre ont été telles que les gens n'ont pas réussi à... ça n'a pas réussi à prendre. L'Éducation ne voulait pas qu'un diplôme d'études professionnelles puisse s'acquérir dans le milieu du travail.

Donc, si on veut faire en sorte que l'apprentissage en emploi lève, il faut que la qualification et la reconnaissance de cette qualification soient autres qu'un diplôme donné par une école parce que, là, il y a un enjeu entre les deux groupes qui est majeur. Et il faut que les entreprises en tout cas reconnaissent cette formation-là en embauchant des jeunes qui ont de la formation qui a été faite en entreprise. Donc, c'est comme la saucisse, là, hein, plus on en mange... Bon. Et à ce moment-là... Oui.

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare, je vais devoir vous interrompre et peut-être reprendre avec le porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale. M. le député de Gouin.

M. Girard: Merci, M. le Président. Merci, Mme Bellemare et votre équipe qui êtes ici, aujourd'hui, pour nous présenter votre mémoire, que j'ai lu avec beaucoup d'attention.

Je veux revenir sur la conclusion de votre mémoire où vous indiquez que vous souhaitez que nos

gouvernements, nos ministres parlent plus souvent de formation, au fond exercent un leadership fort au niveau de la formation. Vous citez même les États-Unis comme exemple à l'époque où M. Clinton était président. Donc, d'une part, vous exigez un leadership fort de la part du politique, qu'il y ait des initiatives qui soient prises pour encourager, pour appuyer, pour stimuler la formation, pour faire face aux défis que le Québec doit faire face dans le contexte de mondialisation des marchés et de la compétitivité, mais en même temps vous dites au gouvernement: On a de grosses difficultés avec la loi du 1 %, on doute même de la pertinence de la loi du 1 %, on demande au gouvernement de ne pas imposer de règle, de loi, d'objectif aux entreprises, aux organisations.

Il me semble que — peut-être que je me trompe — la formation, c'est une responsabilité partagée, c'est un projet collectif qui touche autant les entreprises, les syndicats, le gouvernement et qu'au Québec on a établi un modèle de concertation à partir de la Commission des partenaires qui a... on a fait des avancées importantes avec la loi du 1 %, et j'ai de la difficulté à comprendre la logique de votre mémoire où, d'une part, vous dites au gouvernement: Agissez en leader, exercez un leadership fort, mais en même temps n'intervenez pas ou ne demandez pas d'objectif, ne demandez pas aux entreprises de poser un certain nombre de gestes ou d'atteindre un certain nombre de résultats. Il me semble que, de chaque côté, il y a un effort à faire, puis c'est un projet collectif, puis j'ai de la difficulté à comprendre que vous pouvez demander en même temps au gouvernement d'agir puis aux gens, à ceux et celles qui font de la politique d'agir sur ce plan-là et, de votre côté, qu'il n'y aurait pas d'obligation.

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare.

Mme Bellemare (Diane): Oui. Je pense que d'abord ce qu'il faut dire, c'est que le Québec est unique. O.K.? Quand on dit que la formation est une responsabilité partagée, c'est vrai, O.K., et les entreprises font de la formation. Mais le Québec est unique dans sa manière de faire en obligeant un exercice de conformité. Et c'est tout cet aspect bureaucratique, on a une loi qui oblige les entreprises d'investir 1 % de leur masse salariale, mais, pour pouvoir vérifier que l'entreprise fait ça, il faut un bulletin de dépenses admissibles et il faut faire un exercice de conformité qui est... après cela, qui peut être revu par les Finances, qui viennent dans les entreprises pour voir si la conformité se fait, et on perd le point de vue essentiel, qui est le développement des compétences et de la formation. Aux États-Unis, il n'y en a pas, de loi du 1 %, dans les autres provinces canadiennes, il n'y en a pas, de loi du 1 %, mais on s'occupe du développement des compétences. Ici, à cause de cette loi-là et des règlements, toutes nos énergies ont été mises à la réglementation, à la conformité et non pas à l'exercice du développement des compétences et du développement de cette formation.

● (11 h 30) ●

Aux États-Unis, quand on mentionne Bill Clinton... Et je pourrais mentionner d'autres personnalités politiques en Europe aussi, parce que c'est le deuxième argument qui explique pourquoi c'est si fort, l'apprentissage ailleurs, c'est qu'il y a un leadership très, très fort, proche du premier ministre pour soutenir la formation et l'apprentissage dans les entreprises, pas un leadership qui s'exerce: Vous êtes

obligés de dépenser tant d'argent. Est-ce que les individus sont obligés de dépenser, dans leur vie, un montant x pour se former ou pour étudier? Pourquoi c'est les entreprises qui seraient uniquement obligées de faire un exercice d'investissement? Est-ce que, demain, on va les obliger aussi à investir un pourcentage x en machinerie puis en équipement? C'est quoi, l'exercice, là? Et c'est simplement cette idée où on dit: La formation est un élément essentiel des activités de l'entreprise, elle est essentielle pour son succès. Les entreprises le font, investissent, mais on a cette loi qui met le focus uniquement sur les entreprises et on oublie une chose, l'élément central: on a aussi l'assurance-emploi où l'entreprise cotise... a cotisé, au Canada, l'équivalent de 49 milliards en 10 ans, et les entreprises y ont cotisé à la hauteur de 7/12 des surplus, ça. Et cette loi d'assurance-emploi... Vous dites que j'erre, mais je n'erre pas parce que, dans les autres pays où on a une stratégie cohérente, l'assurance-chômage, les cotisations que l'on verse à l'assurance-chômage et à l'assurance-emploi servent beaucoup plus que ce qui se fait actuellement pour le développement des compétences de la main-d'oeuvre.

Alors, nous, on s'est donné une loi qui était la loi n° 90 parce que... Bon, d'un autre côté, on est allé rapatrier le volet 2 de l'assurance-emploi, mais il y a beaucoup de choses à faire de ce côté-là, et les entreprises cotisent à ce fonds-là. Et là on nous demande à côté: Cotisez en plus au Québec pour la formation. Et on veut qu'elles viennent s'établir au Québec, les entreprises. Bien, je pense qu'en quelque part... Alors, moi, je suis bien transparente, mais je pense qu'en quelque part, là, les entreprises font leur bilan et puis elles disent: Écoutez, est-ce qu'on vient ou est-ce qu'on ne vient pas? Est-ce que c'est plus rentable d'aller s'établir ailleurs où, là, il y a des programmes incitatifs, où on a une vision claire d'où est-ce qu'on s'en va pour le développement des compétences, alors qu'ici on nous oblige à faire des exercices de conformité qui, soit dit en passant, ne sont pas capables de suivre l'évolution dans les processus de formation? Pensons au e-learning qui est en voie de devenir, notamment en Europe, la voie royale pour la formation de la main-d'oeuvre. Est-ce que la loi n° 90 va être capable de faire la place pour que l'e-learning se développe à un rythme accéléré?

Alors, notre scepticisme, bon, on l'exprime fortement parce qu'on est en commission parlementaire sur cette loi, elle a 10 ans. Des pays ont abandonné, ont aboli ces lois-là, ils en ont eu puis, à un moment donné, ils ont décidé que ce n'était plus la bonne voie, que c'étaient des lois finalement qui déviaient l'attention de l'objectif principal, qui est le développement des compétences. Alors, dans notre cas, nous, pour le Conseil du patronat, ce qu'on observe, c'est qu'on a des besoins imminents en matière de développement de compétences, on a des pénuries de main-d'oeuvre. Il y a de l'incohérence partout, mais on est tous là à travailler tous ensemble sur des règlements alors qu'on laisse aller... le train passer.

Alors, c'est pour ça qu'on profite de cette occasion — puis on est heureux de pouvoir le faire — de réaffirmer cette réalité parce qu'on l'a dit, il y a dix ans, et on a fait l'exercice, on a participé avec la commission à l'élaboration des règlements, et tout ça, puis actuellement, après 10 ans, bien on est en mesure, là, de se questionner puis on pense que c'est légitime de le faire. Je ne sais pas si mes collègues ont quelque chose à rajouter.

Le Président (M. Bachand): Oui, d'autres intervenants? Non? Oui? M. le député de... Oui? M. Leblanc peut-être? Non? M. le député de Gouin.

M. Girard: Les pays qui ont exercé un leadership en termes de formation, où il y a eu un leadership politique fort, il y a aussi eu des patrons, des syndicats et des partenaires qui ont décidé d'appuyer, de collaborer et de mettre l'épaulé à la roue. Et je pense que, si on veut réussir le virage de la formation au Québec, ça prend une alliance entre les différents partenaires et ça ne peut pas être que la responsabilité du politique. Et j'ai l'impression, à travers votre mémoire, que vous mettez beaucoup de responsabilités sur le politique pour la réalisation des objectifs de formation, mais que ça doit être une responsabilité partagée, un projet collectif, et, là-dessus, je diverge peut-être d'opinion quant à ce que vous avez exprimé dans votre mémoire.

Et je tiens aussi à mentionner que le Québec n'est pas le seul État où on se questionne sur la meilleure façon d'investir au niveau de la main-d'oeuvre; il y a d'autres endroits dans le monde où il y a une loi qui oblige une cotisation annuelle des entreprises, le Québec n'est pas le seul État à avoir été de l'avant avec une telle pratique, une telle politique. Alors, de dire que le Québec est le seul État à avoir choisi cette voie-là, il y a d'autres pays européens qui l'ont fait, et je m'interroge sur le fait que vous tentiez de faire du Québec un modèle unique, comme si c'était un modèle extrêmement difficile, très complexe pour les organisations, pour les entreprises.

La réalité, c'est que le Québec avait des retards importants en termes de formation, que l'application de la loi, depuis 1995, a quand même permis d'améliorer la performance du Québec, que nous avons encore des retards sur les autres provinces canadiennes, mais que nous devons ensemble trouver des solutions pour aller plus loin. Mais je ne suis pas convaincu que l'État se retire complètement de ce champ. Qu'il n'y ait plus d'obligation pour les entreprises est la bonne voie pour faire en sorte de stimuler la formation dans les organisations.

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare.

Mme Bellemare (Diane): Oui. À l'OCDE, on a fait une recension des mesures, et il ne faut pas... En tout cas, avec tout le respect que je dois à tout le monde qui sont ici, les lois de type loi n° 90, il y en a eu, on le mentionne dans notre mémoire, elles ont été abolies dans les pays qui les ont adoptées. Il y a seulement la France et le Québec puis quelques pays en voie de développement qui ont le genre de loi — cotisée — qui est: payez ou formez, O.K.? Il y a des lois qui existent, semblables, par exemple, aux dispositions qu'on a dans l'industrie de la construction, où on cotise à un fonds, ou semblables aux dispositifs de l'assurance-emploi, où on cotise à un fonds. Mais c'est très différent, ce genre de loi là, de la loi qui est: Payez... Formez ou payez. La loi, le dispositif de la loi n° 90, c'est: Vous formez, mais vous formez en fonction d'une série de dépenses admissibles, ou vous payez. Ce genre de loi, qui est beaucoup plus bureaucratique, là, ce genre de loi là, il n'y en a pas beaucoup dans le monde, et c'est en fait, notamment, ce que nous dit l'OCDE.

Alors, comme je vous dis, il y a des lois de cotisation. Mais «formez, payez», là, il y a la France qui a encore ce dispositif mais qui est géré par les partenaires.

Le Président (M. Bachand): Ça va? Très, très rapidement, M. le député de Gouin.

M. Girard: Est-ce que le Danemark, l'Espagne, l'Italie sont, pour vous, des pays en voie de développement qui exigent des cotisations annuelles aux entreprises?

Mme Bellemare (Diane): Tout comme le Canada qui exige des cotisations annuelles aux entreprises dans le cadre de l'assurance-emploi. Dans ces pays-là, ces régimes de cotisation pour la formation sont aussi associés à la politique globale du marché du travail, mais ce n'est pas du processus «formez, payez».

Une voix: ...

Mme Bellemare (Diane): Pardon?

Le Président (M. Bachand): Mme Bellemare, très rapidement, en conclusion, donc.

Mme Bellemare (Diane): En conclusion, en tout cas, nous réitérons notre volonté de continuer à travailler à la Commission des partenaires du marché du travail comme on l'a fait, comme on l'a fait depuis le début. On le fait avec conscience et on le fait minutieusement, et nous allons continuer de le faire. Mais nous sommes venus ici vous faire état de nos convictions puis des discussions qu'on a quand même au CPQ. Ce n'est pas parce qu'il y a une loi au fond qui a été adoptée, à un certain moment donné, bon, qu'on ne peut pas se questionner. Alors, c'est pour ça qu'aujourd'hui on est venus vous faire part de nos états d'âme.

• (11 h 40) •

Le Président (M. Bachand): Absolument, puis c'est pour ça que vous êtes ici, Mme Bellemare, vous êtes toujours la bienvenue. M. Madgin, M. Leblanc, M. Matte, bon retour chez vous. Merci d'avoir participé à la commission.

Je vais demander à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante de bien vouloir prendre place, s'il vous plaît.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Bachand): Donc, nous continuons nos travaux. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Bonjour, messieurs. M. Fahey, je vais vous demander de présenter votre collègue qui est à votre gauche et de prendre les 15 minutes qui vous sont allouées pour la présentation. Allez-y.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

M. Fahey (Richard): Merci, M. le Président. Je suis accompagné d'André Lavoie, qui est analyste principal à la FCEI. Un court rappel de qui nous sommes et où nous allons. La FCEI est l'association qui représente les

PME au Québec, 25 000 entreprises ici et 105 000 à travers le Canada, et qui fonde — et ça, c'est l'élément important — ses interventions sur la base de sondages. Et donc nous vous présenterons, aujourd'hui, les sondages qu'on a réalisés sur la question de la formation. Dernier élément, et ça, je pense que c'est un élément important, la FCEI n'est financée que par ses membres, donc elle ne reçoit aucune subvention, aide, remboursement de dépenses du gouvernement. On est vraiment indépendants à ce niveau-là.

Et donc l'intérêt de la FCEI dans le dossier et pour la formation de la main-d'œuvre ne date pas d'hier. En fait, même avant l'introduction de la loi, on sondait nos membres sur les efforts de formation qui se faisaient dans le milieu de travail. Et donc ça nous permet justement, comme les travaux le font aujourd'hui en commission, de comparer comment a été l'évolution de la formation dans le secteur de la PME au fil de la décennie qui a caractérisé, là, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

On va le dire clairement: les dirigeants de PME croient à la formation. Ce n'est pas l'objectif de la loi qui est remis en question, mais bien les moyens préconisés pour arriver à cet objectif-là. Donc, on l'a dit il y a plusieurs années, on le dit encore: le plus gros problème que la loi n° 90 a, il demeure le fardeau administratif qu'elle impose.

Notre objectif, nous — et c'est dans ce contexte-là qu'on a collaboré à la CPMT — c'est justement de favoriser la mise en place de moyens de formation, de faire reconnaître cette formation-là par les gouvernements, et ce, de manière souple et flexible, qui représente en fait les diversités de milieux de formation. Donc, il faut détruire d'entrée de jeu le mythe qui existe dans bien des officines à l'effet que les PME ne font pas de formation. Bien au contraire, elles en font. Elles n'en font peut-être pas, rapport, autant qu'on le souhaiterait, mais elles font de la formation.

Et donc notre objectif ici, en commission parlementaire, c'est vraiment de recentrer l'objectif fondamental de la loi qui est d'offrir des formations de qualité, qualifiantes et transférables pour les travailleurs. Et, sans plus tarder, je passerai la parole à André Lavoie qui va faire justement cette évolution, au fil des ans, de la formation en PME.

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

M. Lavoie (André): Alors, bonjour. Richard faisait allusion au fait effectivement, là, à ce mythe comme quoi les PME ne forment pas, et on a voulu s'attaquer, dans la première partie de notre mémoire, un peu à ça. On a voulu justement, par les données que nous avons collectées, là, lors de l'entrée en vigueur de la loi et au fil des ans et également par les données que nous retrouvons, qui sont très riches, au niveau des enquêtes sur les employeurs, qui ont été réalisées par la Direction de la recherche et de l'analyse statistique du ministère, ainsi que par les autres données du ministère de l'Emploi et des chercheurs qui ont fait des recherches, au fil des ans, subventionnées par le Fonds national de la formation de la main-d'œuvre, briser ce mythe-là comme quoi elles ne font pas de formation. Je crois qu'il faut vraiment être très, très clair là-dessus et dire, comme Richard l'indiquait

tout à l'heure, que ce n'est pas tant... Et la FCEI a toujours dénoncé la lourdeur administrative qui forçait les dirigeants de PME à, ni plus ni moins, déclarer les dépenses de formation. Ce n'est pas une déclaration contre la formation que la FCEI a toujours soutenue, bien au contraire. Parce qu'il est vraiment impensable, dans un contexte de mondialisation, que les dirigeants de PME puissent concurrencer avec d'autres entreprises en dehors du Québec, en dehors du Canada si la main-d'oeuvre n'est pas qualifiée.

D'ailleurs, dans l'enquête à laquelle je faisais allusion tout à l'heure, de la Direction générale des politiques, la plus récente, celle de février 2005, qui portait sur la période de 1998 à 2000 au niveau de l'application de la loi, on constatait qu'un employeur sur deux disait investir en formation pour favoriser l'adaptation du personnel aux changements technologiques ou organisationnels ou encore pour accroître la compétitivité de leur entreprise.

En ce sens-là, la plus récente enquête que nous avons réalisée, au niveau de la fédération, auprès des employeurs — et là je fais allusion à l'enquête de 2002-2003 — confirme qu'il y a une forte composante, là, au sein des entreprises, d'un investissement des PME dans leur capital humain. Selon nos données, les trois principales incitations étaient les suivantes: être plus productif et concurrentiel — donc, pour cette raison-là, 65 % des répondants disaient investir en formation pour améliorer les habiletés des travailleurs sous-qualifiés et 60 % des dirigeants disaient justement investir pour cette raison-là — et intégrer les nouveaux arrivants, dans un cas sur deux, c'était le cas.

Et j'insiste sur l'amélioration des habiletés des travailleurs sous-qualifiés, parce qu'au moment où on a réalisé l'enquête sur la formation de la main-d'oeuvre on a réalisé également une enquête sur la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Nous faisons une veille constante au niveau de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, qui est un problème criant dans les PME. Et ce que nous réalisons, c'est que très souvent, lorsqu'un dirigeant de PME n'a pas la main-d'oeuvre qualifiée à portée de la main, il va avoir tendance à embaucher de la main-d'oeuvre qui est sous-qualifiée et à former cette main-d'oeuvre là sur le tas, au sein de l'entreprise, pour pouvoir répondre à ses besoins. Donc, c'est très important, cet élément-là.

D'ailleurs, très rapidement, je citerai... À la page 3 de notre mémoire, on cite les données les plus récentes du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, qui révèlent que, pour l'année civile 2003... Enfin, je dis les plus récentes... Il y en a eu pour l'année civile 2004, mais les mieux documentées que j'ai trouvées, c'est au niveau de l'année 2003, où on disait qu'il y avait quand même 70 % des dirigeants de PME dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 500 000 \$ qui faisaient des dépenses de formation équivalentes à au moins 1 % de leur masse salariale. Et, dans le cas des entreprises de 500 000 \$ à un million, c'était 80 %. Donc, de façon générale, grosso modo, c'est à peu près, là... Pour toutes les entreprises, c'était 77 % des entreprises qui disaient investir au moins 1 %.

Alors, dans la mesure où les employeurs voient les bénéfices de la formation, il faudrait... Et c'est ce qu'on a essayé de chercher à s'expliquer. Pourquoi est-ce que les dirigeants de PME n'ont pas adhéré à la loi n° 90 plus que ça? Qu'est-ce qui a fait, là, qu'elle a été si déclamée?

Il faut dire, là-dessus, qu'il y a des disparités importantes, là. Il y a quelqu'un tout à l'heure qui a utilisé une expression justement sur l'application mur à mur de la loi. Et effectivement il faut comprendre que la loi s'applique, bon... ou s'appliquait jusqu'à tout récemment, jusqu'en 2003, s'appliquait à toutes les entreprises de 250 000 \$ à un million et plus de masse salariale.

Et il faut comprendre qu'au niveau des entreprises, des dirigeants... Je reviendrai tantôt sur la réalité des dirigeants d'entreprise. Mais une chose est sûre et certaine, c'est que les dirigeants d'entreprise oeuvrent dans plusieurs secteurs. Ils peuvent oeuvrer dans le commerce de détail, ils peuvent oeuvrer dans les hautes technologies, ils peuvent oeuvrer dans le secteur manufacturier. Or, la réalité est très différente d'un secteur à l'autre. On sait très bien qu'il y a des secteurs où il y a des roulements de main-d'oeuvre du fait que l'entreprise est saisonnière, du fait qu'elle va employer des étudiants ou autres. Donc, la loi ne fait pas ces distinctions-là quant à l'obligation.

Dans la PME, il y a deux types de formation, comme dans toute entreprise, qui s'offrent aux dirigeants de PME: la formation plus formelle, c'est-à-dire celle qui est encadrée par des institutions, les entreprises spécialisées dans un champ d'expertise spécifique, et il y a l'entreprise de type informel qui est offerte dans des contextes moins structurés, davantage axés sur le quotidien et les particularités de l'entreprise.

● (11 h 50) ●

Or, à ce niveau-là, notre enquête de 2002 révélait — et vous avez la figure 1 à la page 4 du mémoire — que, dans le cas de la formation informelle, c'était véritablement une majorité des dirigeants de PME qui font justement de la formation informelle, de la formation formelle et informelle ou de la formation informelle par rapport à la formation uniquement formelle. Seulement 6,5 % des répondants disaient faire de la formation véritablement formelle.

Donc, puis ce n'est pas nouveau, dans toutes les interventions qu'on a faites au niveau de la FCEI, que ce soit en matière de formation de la main-d'oeuvre, en matière de conciliation travail-famille ou autre, de normes du travail, etc., on a toujours dit: Ce qui caractérise la PME, c'est justement le caractère informel. Et ça, je vous dirais, là-dessus, que ce n'est pas surprenant parce qu'il n'existe présentement à peu près pas de département de ressources humaines dans les entreprises de 20 employés et moins. Vous avez la figure 2, là, à la page 5, qui révèle que c'est seulement 7 % des dirigeants de PME qui désignent un employé à titre de responsable de ces tâches; lorsque la PME compte 20 employés et plus, l'apport des dirigeants qui gèrent le personnel baisse à 63 %. Autrement dit, ce qu'on dit, c'est que plus l'entreprise va croître en nombre d'employés, évidemment plus vous allez avoir une structure au niveau des ressources humaines.

Or, je vous rappelle que 75 % des PME du Québec ont cinq employés et moins, 90 % en ont 20 et moins, et 98 % en ont 50 et moins, et ça, il faut prendre ça en considération lorsqu'on essaie de s'expliquer... Un dirigeant de PME, messieurs mesdames de la commission, ça travaille en moyenne entre 40 et 80 heures par semaine. La moyenne des gens, au Québec, travaillent à peu près entre 35 et 40 heures par semaine. Or, ces gens-là travaillent durement pour la production de biens et de services. Ils sont gérants du personnel, ils sont gérants des finances, ils sont gérants

de la production, puis en plus ils font le café. Alors, il faut comprendre la réalité de ces gens-là qui travaillent durement.

Ce n'est pas tant... On me dit des fois... Souvent, on me dit: Ah! Vous savez, la PME, c'est véritablement... Vous vous plaignez pour rien. Ce n'est pas... L'obligation du 1 % n'est pas si pire que ça, c'est une case à remplir dans le rapport d'impôt. Mais rajoutez à ça les obligations du ministère du Revenu, rajoutez à ça les obligations de la Commission des normes du travail, rajoutez à ça la CSST, rajoutez à ça l'environnement, et j'en passe. À la fin de la journée, ça fait en sorte qu'il y a une conformité réglementaire qui est très lourde pour les dirigeants de PME, sur laquelle ils doivent se plier.

Et toutes les études — et je vais passer assez rapidement, là, vous pourrez le voir de toute façon à la lecture du mémoire; mais toutes les études — qui ont été... les enquêtes qui ont été faites dans la lourdeur administrative en... La première enquête, là, celle de 2002, je crois, révélait que c'étaient 56 % des dirigeants de PME qui invoquaient la lourdeur administrative de la loi; cinq ans plus tard, on était à 46 %. Mais c'est quand bien même 46 %, c'est près d'un dirigeant sur deux qui invoquent la lourdeur administrative de la loi. Et ça, ça dénote quand même un problème, ce n'est pas mineur.

Et on a cité, dans le mémoire, très rapidement, l'étude de TRANSPOL, qui est le groupe de Frédéric Lesemann, qui vient justement de compléter une étude sur les obligations de la loi puis qu'est-ce qui peut faire en sorte que des dirigeants de PME ont tant de difficultés à se conformer à la loi. Et ce qui était indiqué dans l'étude de TRANSPOL, c'est la difficulté intrinsèque à structurer les pratiques de formation interne faute de ressources et de temps pour le faire. Ils font de la formation informelle. Alors, ils sont obligés, dans ce sens-là, de faire en sorte de justifier ces dépenses-là et, ni plus ni moins, de se donner une structure en ce sens-là. Et c'est pour ça justement, comme Richard disait tout à l'heure, qu'on a participé aux travaux de la commission, et je vais laisser Richard parler là-dessus, sur la position de la FCEI face au consensus de la commission.

Le Président (M. Bachand): M. Fahey, quelques instants, là.

M. Fahey (Richard): Ça va être très rapide, M. le Président. Si on veut que les PME soient un lieu de formation essentiel, comme on le dit dans le rapport quinquennal, il faut absolument mettre l'emphasis sur l'objectif de la loi, qui est d'avoir des travailleurs qualifiés, des travailleurs qui peuvent se servir de cette qualification pour acquérir de nouveaux emplois. On appuie entièrement le consensus — vous l'avez, là, au niveau de notre mémoire — à ce niveau-là, d'améliorer la compétence en milieu de travail, le cadre général qui est le principal instrument, avec les comités sectoriels, pour vraiment réaliser cette formation en milieu de travail et la reconnaissance des compétences, tout ça adapté à la réalité des PME qui fonctionnent beaucoup plus de manière incitative, on le sait. Même en 2002, quand on a fait notre enquête sur la formation, 46 % des entreprises, des dirigeants de PME nous disaient: La meilleure façon pour changer l'approche de la loi du 1 %, c'est d'adopter des mesures incitatives type crédit d'impôt. Cinq ans plus

tard, les partenaires viennent faire ce constat-là, un constat que nos PME avaient déjà réalisé.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Fahey. Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. M. Fahey, M. Lavoie, bienvenue, merci. Beaucoup de questions à vous poser, donc je serai très brève. Je pense que vous avez une bonne compréhension de vos membres, de vos réalités. Et la première chose, vous venez tout juste de dire, M. Fahey, qu'il fallait mettre l'emphasis sur l'objectif, qui est la formation de la main-d'œuvre, puis, à la page 9, vous rajoutez «plutôt que les moyens mis en œuvre pour l'atteindre».

Je ne suis pas sûre que je comprends, j'aimerais ça que vous m'expliquiez ça, parce que les moyens sont importants aussi. On est tous d'accord sur l'objectif, mais je pense que ce que j'entends aussi, le questionnement que j'ai, c'est: Quels sont les moyens pour être le plus efficace? Bon. Je veux juste compléter parce que je veux vous dire aussi d'emblée que j'ai beaucoup de sensibilité au fait que 75 % des PME ont très, très peu d'employés. Donc, la question que ça suscite, c'est: Qu'est-ce qu'on fait? Puis vous le dites: faciliter. Bon.

Tantôt, on a parlé des mutuelles, mais ce que je comprends des mutuelles, c'est que ça oblige les entreprises à elles-mêmes faire la démarche pour aller chercher le financement, vous comprenez, pour collecter le financement. Est-ce que, par exemple, les regroupements... Hier, j'ai annoncé une formation pour les réseaux de câblage structuré; ce n'est pas de la mutuelle, c'est un regroupement, puis c'est une subvention du FNFMO. Puis là vous dites: Peut-être que des crédits d'impôt seraient plus utiles — puis est-ce que je comprends?; plus utiles — que le 1 %. Est-ce que c'est un autre moyen? Est-ce que les deux se chevauchent? C'est ça que je comprends. Mais je voudrais avoir de l'explication par rapport à ça. Puis je vous laisse aller, je reviendrai.

Le Président (M. Descoteaux): M. Fahey.

M. Fahey (Richard): O.K. Premièrement, sur la différence, la distinction entre obligation de résultat versus moyens. L'objectif de la loi, c'est d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée. Ça, c'est l'objectif de la loi. Malheureusement, depuis son adoption, ce qu'on a, ce qui a été le phare — et c'est pour ça que, dans le langage populaire, on appelle ça la loi du 1 % — c'est que, pour respecter l'objectif de la loi, il faut que tu dépenses 1 % de masse salariale. Or, le problème de ça, c'est que les entreprises faisaient de la formation, sauf qu'il fallait qu'elles documentent tout le fardeau. Donc, tu sais, c'est généralement de la formation informelle, M. Lavoie vous l'a expliqué, généralement de la formation informelle. Donc, les entreprises faisaient la formation, entraînaient les gens à la tâche, mais, quand venait l'obligation légale de documenter les moyens qu'ils ont pris pour faire cette formation-là, ça prenait généralement plus de temps de faire de la paperasse que de donner la formation. Donc, c'est là qu'a été le problème de la loi du 1 %. Et c'est pour ça qu'on dit: Il faut se concentrer sur la qualification de nos employés, qualification qu'on doit reconnaître par la reconnaissance des compétences, et donc ça, c'est

vraiment le nerf de la guerre, ce n'est plus les moyens que tu développes. Première question.

Deuxième question, les mutuelles. Est-ce que les mutuelles sont un outil? Les mutuelles, on l'a dit un peu plus tôt, la commission a été très claire là-dessus, on a voulu mutualiser les argent. Or, on sait que les entreprises ne sont pas prêtes à mettre le cash sans savoir ce qui va revenir. Donc, il faut mutualiser la formation, identifier des tronc communs. Comme dans le câblage structuré, les entreprises se sont mises ensemble, elles ont dit: Voici la formation qu'on veut aller chercher. Et, à ce moment-là, les entreprises sont prêtes à mettre de l'argent; oui, peut-être une subvention externe, mais elles sont prêtes à mettre de l'argent.

● (12 heures) ●

Pour ce qui est du crédit d'impôt, en 2002, c'était la voie privilégiée par nos PME. Nous n'avons pas sondé sur l'utilité, la pertinence des mutuelles; donc, à ce niveau-là, je ne peux pas être clair. Mais ce qui doit être gardé en tête, c'est qu'il ne faut pas que la loi dise: La seule façon de respecter la loi, c'est de dépenser de l'argent. Il faut que la loi dise: La seule façon de respecter la loi, c'est de former des travailleurs qualifiés. Et ça, que ça passe par un cadre général des compétences, que ça passe par une mutuelle, que ça passe par un crédit d'impôt où l'entreprise va investir dans sa formation qu'elle fait strictement à l'interne, il n'y a pas de recette unique pour la formation au Québec. C'est une diversité de milieux, c'est une diversité de moyens qu'il faut mettre en place.

Le Président (M. Descoteaux): M. Lavoie.

M. Lavoie (André): Ce qu'on vous dit, ni plus ni moins, Mme la ministre, c'est qu'il faut passer d'un mode de pensée unique à un mode de pensée pluraliste. Il faut être capables d'avoir... Puis on est capables d'être créatifs au Québec, on est capables d'avoir des moyens à la portée des dirigeants de PME, des moyens qui soient souples, qui soient adaptables et qui correspondent à leur réalité.

Le fait de les regrouper justement en mutuelles... Naturellement, ils se regroupent. Déjà, on a un bel exemple avec les comités sectoriels de main-d'oeuvre. Dans plusieurs secteurs d'activité économique, vous avez des regroupements d'entreprises, vous avez des représentants de travailleurs, des représentants d'entreprises qui sont présents, qui sont capables d'identifier leurs besoins de formation, qui sont capables d'identifier l'offre qui va mieux répondre à ces besoins de formation là. Donc, on n'a pas besoin de faire table rase, on a déjà beaucoup de travaux de la commission qui ont mené justement à la mise en place de structures, dont le cadre de développement des compétences dont on parlait tout à l'heure, mais on peut très bien tabler sur ces acquis-là pour faire en sorte de continuer à avancer, mais les reconnaître dans la loi plutôt que de se concentrer uniquement sur l'obligation de dépenser.

Mme Courchesne: M. le Président?

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

Mme Courchesne: Je veux vous dire, messieurs, que je trouve ça très, très intéressant, la façon dont vous abordez la question, mais ce que vous proposez, dans

ma compréhension, c'est quand même un changement profond, là, dans la structure même de la loi. Je n'ai pas de problème en soi avec ça, mais ce que je comprends, c'est que... Puis c'est assez intéressant, là, de pouvoir introduire davantage le cadre général. Mais où se situerait, dans votre proposition, le caractère obligatoire? Parce que ce que vous dites, c'est: Au lieu d'obliger de dépenser le 1 %, obligeons le résultat de la formation de la main-d'oeuvre. C'est ça que vous dites?

M. Fahey (Richard): Oui. Tout à fait.

Mme Courchesne: Mais est-ce que, dans cette façon de voir, vous conservez quand même l'obligation de l'investissement de 1 %? Comprenez-vous ce que je veux dire? Parce que c'est toujours la même question, là. À la fin de la journée, il faut bien se comprendre, cette loi-là, c'est aussi une loi de financement, hein, c'est une loi où le gouvernement de l'époque a dû se dire: Il faut faire de la formation. Mais ce n'est pas qu'au gouvernement à financer ça, c'est une façon de s'assurer que, dans la responsabilité partagée dont parlait le député de Gouin tout à l'heure, bien, c'est un peu d'autres aussi, puis les entreprises ont cette obligation-là aussi d'investir.

Parce que, pour moi, je le dis clairement: Ce n'est pas une dépense, la formation, c'est franchement un investissement. Peu importe la taille de l'entreprise, peu importe le secteur d'activité, il faut qu'au Québec on voie ça comme un investissement et non pas comme une dépense. Donc, je veux juste comprendre, là. Le petit bout obligatoire, obligataire, il se situe comment?

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

M. Fahey (Richard): Je pense que l'obligation — puis avec tout le respect, Mme la ministre; l'obligation — de la formation, on peut bien l'écrire dans une loi, mais elle existe au-delà de la loi. André y faisait référence. La mondialisation fait en sorte que, si les entreprises ne font pas de formation, elles vont périr, elles vont fermer, on n'est pas plus avancé. Donc, les entreprises reconnaissent ce principe-là qu'il faut former, avoir de la qualité de main-d'oeuvre, et c'est ce qui va les distinguer par rapport à la compétition.

Ceci étant dit, donc, si vous dites dans la loi: L'obligation, c'est d'avoir de la formation, de faire de la formation et d'avoir des employés compétents, qualifiés, ce que ça veut dire, c'est qu'il faut qu'il y ait, au bout de cette formation-là, une reconnaissance des compétences. Reconnaissance des compétences qui peut prendre plusieurs formes: le cadre général, par exemple. On a adopté des normes pour dire: Pour être compétent, pour un charpentier de structures métalliques, ça prend cinq compétences. Ces cinq compétences-là, dans la mesure où l'employé dans l'entreprise a été formé et est capable de démontrer qu'il a ces cinq compétences-là, l'entreprise, son obligation de former a été respectée. On n'a pas besoin de demander à l'entreprise: Comment tu l'as fait? J'ai simplement respecté la norme qui avait été établie.

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

Mme Courchesne: Je veux juste comprendre. Mettons qu'on fait ça, là, O.K. Donc, si je poursuis votre

logique, c'est quand même l'entreprise qui doit investir dans ce sens que vous venez d'exprimer. Puis là, si vous poussez plus loin, vous dites: Bien, vous, au gouvernement, par ailleurs, en échange, vous allez offrir des crédits d'impôt. C'est-u ça?

M. Fahey (Richard): Exact.

Mme Courchesne: Bon. C'est-u ça que je comprends? C'est-u ça, la façon de financer tout ça, là...

M. Fahey (Richard): Ça peut être ça, oui.

Mme Courchesne: ...dans votre esprit?

M. Fahey (Richard): Bien, ça peut être ça, ou vous dites à une mutuelle, par exemple, qui veut faire de la formation... Si cette mutuelle-là reçoit des argents du gouvernement, bien il n'y a pas de «double-dipping» en quelque sorte, là, si on s'entend, mais l'objectif étant de dire: Le fait qu'une entreprise participe à la mutuelle, pour le gouvernement il y a la reconnaissance que ce programme-là, c'est un programme de formation reconnu. Donc, on n'a plus besoin de demander à l'entreprise: Explique-nous ce que tu as fait pour former tes gens. J'ai participé à la mutuelle unetelle, et, voici, le gouvernement constate qu'il y a une compétence reconnue qui est faite là.

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

Mme Courchesne: Par contre, il faut convenir tout le monde ensemble que le Fonds national... Parce que, dans ce que vous exprimez, il n'y a plus de fonds national, là, à la limite, il n'y a plus de fonds national, là. Bien non, il n'y a plus de fonds national parce que...

M. Fahey (Richard): Pourquoi est-ce qu'il n'y a plus de fonds national?

Mme Courchesne: Bien, parce que... Bien... Ou alors ce que vous dites, s'il n'y a pas d'obligation, il faut qu'on soit capable, s'il n'y a plus... Ceux qui n'adhèrent pas volontairement à ce que vous êtes en train de nous expliquer, il faut qu'ils conservent une sorte de pénalité de 1 % pour avoir un fonds national qui, lui, peut servir à donner de la formation à ceux qui autrement n'auraient pas de formation. Comprenez-vous ce que je veux dire? Alors, il arrive quoi avec ce petit bout là, là?

M. Fahey (Richard): Oui. À la page 13 de notre mémoire — et c'est le consensus de la commission — nous maintenons le statu quo au niveau de l'assujettissement du 1 million et plus. Pour le 1 million et moins — et c'est là qu'on le sait, hein — le focus de la Commission des partenaires, c'est justement de dire: Qu'est-ce qu'on fait pour inciter ces gens-là à participer plus à faire de la formation? Donc, on les incite à participer à des mutuelles, on les incite à participer au cadre général de développement des compétences, on les incite par l'entremise d'un crédit d'impôt. Toutes ces mesures-là sont des mesures utiles, mais il n'y en a pas juste une. Le «silver bullet», là, oubliez-le, on pensait que c'était l'obligation de dépenser 1 %, puis ça a été un échec. Il y a moins d'entreprises qui font de la formation aujourd'hui qu'il y en avait en 1995. Une

autre donnée, 79 % des PME faisaient de la formation en 1995; en 2003, c'est 74 %.

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

Mme Courchesne: Mais ce que je veux comprendre encore une fois... Parce que, si je pousse votre logique encore plus loin, tout ce que vous venez d'énumérer, on peut le faire, on n'est pas obligés à la limite d'attendre une loi. Je comprends l'effet de la loi, mais, tu sais, le cadre général, la... Tous ces outils-là sont là. Ce que ça prend, c'est la volonté ou l'organisation — je vais dire l'organisation — de bien les offrir à la PME puis, un peu ce que disait Mme Bellemare tout à l'heure, le leadership, tout le monde ensemble, pour que les PME puissent adhérer à ça.

Mais en même temps, moi, j'y voyais au contraire, dans votre exposé, une belle façon de faire tomber la lourdeur administrative. Parce que, il faut bien se le dire franchement, la lourdeur administrative, c'est beaucoup, beaucoup le ministère du Revenu qui a besoin de toute, toute, toute cette information-là pour être sûr, sûr, sûr que, hein, la loi est bien appliquée. De la même façon, le crédit d'impôt, quand il existait, ce n'est pas la PME qui en bénéficiait, c'était la grande entreprise qui en bénéficiait, puis de la même façon, un crédit d'impôt, ça veut dire aussi lourdeur administrative. Ça fait que, moi, dans votre exposé, je croyais y voir une façon de revoir la loi en faisant tomber tous ces aspects-là de démonstration obligatoire pour plutôt axer sur les résultats que l'on recherche, c'est-à-dire la véritable formation de la main-d'oeuvre.

Le Président (M. Bachand): En terminant, M. Fahey.

M. Fahey (Richard): Premièrement, est-ce qu'on doit modifier la loi, oui ou non? Je vous dirais, le seul élément qui pour nous est important, c'est la reconnaissance du cadre général de développement. Le régime de qualification qui est dans la loi est périmé. Ça, il faudrait s'en débarrasser.

Ceci étant dit, la lourdeur administrative, là, on aurait dû à mon avis, avant d'en venir au désassujettissement, regarder la lourdeur administrative. Le gouvernement n'a jamais voulu aller là et — comment je pourrais dire? — le gouvernement a adopté vraiment une approche où on disait: Là, là, ce n'est pas un «free ride». Puis le ministre a été très clair à l'époque. Le ministre de l'époque avait dit: Ce n'est pas un congé de devoirs, cette affaire-là. Il faut que les PME fassent de la formation. Les PME ont continué à faire de la formation. 74 % des entreprises qui font de la formation au sens de la loi, ce n'est pas un échec au niveau de la PME. Est-ce que ça devrait être 90 %? Tout le monde est d'accord là-dessus.

● (12 h 10) ●

Maintenant, ce qu'il faut se poser, c'est: Comment est-ce qu'on va de l'avant? Je pense qu'il faut diminuer la lourdeur administrative. Même si je ne suis pas le représentant de la très grande entreprise au Québec, ces grandes entreprises là font face à une lourdeur administrative qui est toujours dans la loi, et il faut l'adresser.

Deuxièmement...

Le Président (M. Bachand): Je vais être obligé de vous interrompre, M. Fahey, parce que, à votre premier,

là, déjà là on avait dépassé le temps, deux, trois, quatre. Je vais donner plutôt la parole, puis vous y reviendrez. M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale.

M. Girard: Merci, M. le Président. M. Fahey, M. Lavoie, merci de votre présentation. Pour reprendre, bon, ce que vous venez de nous dire, vous sembliez indiquer qu'au fond le gouvernement a peut-être agi de façon prématurée en modifiant la loi et qu'il y aurait peut-être eu lieu d'avoir des discussions pour diminuer ce que vous appelez la lourdeur administrative. Est-ce qu'on aurait pu trouver d'autres voies que de procéder à une modification de la loi et s'asseoir avec les différents partenaires et tenter de trouver une solution administrative aux problèmes que vous avez soulevés dans votre mémoire et dans votre exposé?

M. Fahey (Richard): En fait, vous me donnez l'occasion, M. le député, de revenir aussi sur le crédit d'impôt parce que, quand on a abandonné le crédit d'impôt, on l'a abandonné essentiellement pour des raisons financières. Ce qu'on constatait, c'est que c'étaient essentiellement juste les grandes entreprises qui l'utilisaient et que les PME ne le faisaient pas. La proposition de la commission ici, c'est de bâtir un crédit d'impôt incitatif mais réservé aux PME plutôt qu'à toutes les entreprises.

Donc, ceci étant dit, pour ce qui est de la décision du désassujettissement au niveau de la loi, je me rappelle, moi, avoir eu des discussions avec le gouvernement précédent, votre collègue François Legault qui était responsable de l'emploi et qui, lui, avait demandé au ministère de diminuer la lourdeur administrative. Deux ans plus tard, il n'y a rien qui s'est fait. Et donc, à ce moment-là, on n'a pas livré cette diminution, cette simplification-là, et le gouvernement, qui a changé à ce moment-là, a pris une décision différente. Ce qui est clair, ce qui est clair, on le sait, puis ce n'est pas juste la FCEI qui vous le dit, TRANSPOL vient... une étude commandée par la Commission des partenaires vient faire le même constat: la lourdeur administrative constitue un frein à la formation au Québec. Et donc, tant et aussi longtemps qu'on n'aura pas réglé ce problème-là, je m'excuse, mais on se met la tête dans le sable.

M. Girard: Mais en même temps — vous l'avez souligné tout à l'heure — au moment où le changement, l'exemption des entreprises assujetties à la loi, en décembre 2003, a été modifiée, vous nous avez indiqué que le ministre de l'époque avait mentionné que ce n'était pas un congé de devoirs puis fait référence donc à l'importance d'appuyer la formation dans les PME. J'aimerais savoir, depuis 2003, depuis la modification à la loi, quelles ont été les mesures incitatives, ou les programmes, ou les initiatives gouvernementales qui ont été proposés aux PME de façon à améliorer la situation de la formation? Quel bilan vous tracez, au cours des deux dernières années, sur ce plan-là?

Le Président (M. Bachand): M. Fahey, allez-y.

M. Fahey (Richard): Je vais laisser M. Lavoie répondre à...

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

M. Lavoie (André): Bien, là-dessus je vous dirais, M. le député, que ce sont les travaux de la commission, là, qui sont garants de ce qui a été fait. Si vous regardez ce qui a été fait au niveau de la Commission des partenaires du marché du travail depuis 2003, déjà avant 2003, il y avait un virage qui avait été opéré, là. Justement, on a pris une conscientisation de la nécessité de travailler au niveau des PME et de recentrer justement les argents du fonds national vers les PME. Il y a des initiatives qui ont été faites en ce sens-là au niveau de la recherche. On a documenté de façon systématique, au niveau de la PME, par des recherches universitaires financées par le fonds national, ce qui se faisait dans la PME pour mieux comprendre qu'est-ce qui faisait en sorte justement que les dirigeants de PME avaient tant de difficultés que ça à adhérer à la loi. Donc, je pense que, de ce point de vue là, il y a eu ça. Il y a eu des travaux constants — en tout cas, moi, j'ai siégé pendant de nombreuses heures sur les groupes de travail de la commission — et la commission elle-même s'est concentrée énormément sur le développement d'un cadre de développement des compétences avec l'adoption d'une norme professionnelle — qui avait été initiée, soit dit en passant, par le gouvernement précédent — et donc il y a eu une poursuite dans ce sens-là.

Donc, je crois que de dire qu'il n'y a pas eu de travaux pour essayer d'outiller mieux les PME, ce serait erroné. Il y a une conscientisation de la part de tous les partenaires, que ce soit au niveau des associations patronales, au niveau des syndicats, au niveau des ministères. Il y a eu la politique de formation continue qui a été adoptée sous votre gouvernement, qui est mise en vigueur, qui est poursuivie. Il y a le plan de l'emploi. Il y a énormément de choses qui ont été faites au niveau...

Et ce qui est réconfortant, je vous dirais, pour nous, représentants de PME, c'est que toutes ces initiatives-là ont toujours été faites avec — et je pense qu'on s'est chargés de le rappeler constamment en tant que représentants des PME; avec — un souci de répondre aux besoins des PME. Il y a également, je vous dirais... Là-dessus, la FCEI va poursuivre ses travaux. Je vous disais qu'on avait sondé, en 2002, les dirigeants de PME là-dessus, et notre intention est certainement, au cours des prochains mois, là, de refaire un autre coup de sonde de ce point de vue là.

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

M. Girard: Au-delà des comités, des rencontres, là, concrètement, là, qu'est-ce que les PME ont de plus, par rapport à 2003, pour pouvoir faire de la formation en entreprise? Quels sont...

M. Lavoie (André): Le cadre de développement des compétences, monsieur, je vous dirais. Le cadre de développement des compétences a permis le développement d'une norme professionnelle dans de nombreux secteurs, ce qui fait en sorte qu'aujourd'hui concrètement vous avez des gens, des apprentis qui sont capables de se former au niveau... qu'il y a des normes professionnelles qui ont été développées par les comités sectoriels, par les milieux de travail eux-mêmes, qui sont composés de représentants des employeurs, des syndicats

des travailleurs, et qui ont été capables de développer et justement de comprendre les besoins de formation de certains secteurs d'activité et de faire en sorte de développer justement des normes professionnelles qui fassent en sorte que ces gens-là puissent se former et mettre à jour leurs compétences par rapport aux compétences de base et en arriver justement à être mieux formés aujourd'hui et probablement conserver leur emploi, avoir des promotions au sein de l'entreprise puis avancer justement dans la vie.

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

M. Girard: Parce que depuis que les PME, là, les entreprises de moins de 1 million de masse salariale ne sont plus assujetties à la loi... Puis je remarque que, dans votre mémoire, vous interpellez le gouvernement pour vous donner des nouveaux outils, des nouveaux moyens. On fait référence notamment, dans votre mémoire, à un crédit d'impôt, vous en avez parlé tout à l'heure. Est-ce que vous n'admettez pas en même temps que vous ne pouvez pas, d'un côté, réclamer de la part de l'État une intervention pour aider et vous appuyer pour augmenter et favoriser la formation en entreprise et, de l'autre côté, sans l'exiger, si vous voulez, en contrepartie qu'il y ait un minimum d'efforts pour améliorer la qualification, et qu'on ait des outils pour évaluer si on a amélioré la qualification des entreprises pour que les travailleurs qui oeuvrent dans ces petites et moyennes entreprises là puissent avoir une amélioration au niveau de leur formation, puis que ça puisse aussi avoir un effet positif sur la productivité pour les petites et moyennes entreprises?

M. Fahey (Richard): Écoutez, M. le Président, ce qui est clair, si on veut — et c'est un peu ça, le constat de la loi n° 90, hein, qu'on fait en 2005, et nos entreprises l'avaient déjà fait en 2002 — c'est que l'obligation de moyens, l'obligation de dépenser n'a pas produit ces résultats. Au Québec, c'est la seule juridiction au Canada où on a une obligation de dépenser 1 % à la formation. Pourquoi est-ce qu'au Québec on ferait moins de formation qu'ailleurs? Tu sais, c'est un problème, ça.

Donc, le constat qu'on fait et que la commission a fait dans ses études qui sont venues corroborer les études de la FCEI, c'est que la formation pour le secteur de la PME, l'approche de l'obligation de moyens de dépenser 1 %, ce n'est pas la meilleure stratégie, ce n'est pas ça qui est bon, et c'est pour ça qu'on passe — et c'est le consensus de la commission — à une approche plus incitative. Le mur-à-mur, ça ne fonctionne pas, et donc il faut trouver une diversité de lieux... Il existe une diversité de lieux de formation, et il faut le reconnaître. Et il y a une diversité de stratégies à adopter, ce n'est pas «one size fits all». Il faut qu'il y ait le cadre général de développement, la reconnaissance des acquis, qui a été le parent pauvre au fil des ans. Il faut se concentrer là-dessus. Et il faut trouver divers moyens, diverses stratégies pour répondre aux besoins de toutes les entreprises, pas juste des PME, des grandes aussi. Mais ça prend une diversité de stratégies.

Le Président (M. Bachand): Allez-y, M. le député, bien sûr.

M. Girard: Vous faites référence, dans votre mémoire, à l'idée d'avoir un crédit d'impôt à la formation.

Vous avez fait référence au fait que cette mesure-là avait déjà été tentée. Si ma mémoire est bonne, c'est en 1991 que ce crédit d'impôt là avait été mis sur pied, et visiblement, après une évaluation, on a jugé que ça n'avait pas donné de bons résultats. Quelle formule vous proposez? Et vous pensez que cette formule-là peut avoir un impact positif sur l'augmentation de la formation dans les petites et moyennes entreprises?

● (12 h 20) ●

M. Fahey (Richard): Bien, je vous dirais, premièrement, le crédit d'impôt — et c'est le consensus de la commission — c'est que ce soit dédié vraiment aux PME. Un des constats qu'on faisait sur le crédit de 1991 qui a été abandonné, c'était qu'il était très coûteux au gouvernement et que c'était principalement la grande entreprise qui en bénéficiait. Ça, c'est le premier critère.

Le deuxième critère, il faut que, pour avoir droit au crédit d'impôt... Parce qu'encore une fois ce n'est pas un «free lunch», un crédit d'impôt, il faut que tu sois en mesure de prouver que tu as fait les activités de formation. Alors là, comment prouver les activités de formation? À ce niveau-là, on est constant, il faut simplifier le fardeau, la lourdeur administrative.

Comment le faire? Si je participe à une activité du cadre général... Tu participes à une activité du cadre général, c'est reconnu, tu as droit au crédit d'impôt. Si je participe à une mutuelle, tu participes à une mutuelle, la mutuelle est reconnue, tu as droit au crédit d'impôt. Tu participes à des activités de formation reconnues par la Commission des partenaires, à ce moment-là, tu n'as pas de documentation supplémentaire à faire. Tu fais ta propre initiative dans ton milieu, toi-même, à ce moment-là, le fardeau va être plus grand pour ces entreprises-là.

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

M. Girard: Je veux revenir sur la politique de formation continue qui a été adoptée en 2002. Quelle évaluation vous faites de la politique de formation continue? Puis est-ce que ça vous donne des outils supplémentaires pour faire de la formation en entreprise?

M. Fahey (Richard): En fait, je vous dirais, le seul élément... Puis M. Lavoie va compléter parce qu'il était là, sur les comités de travail de la politique, à l'époque.

Le seul parent pauvre de la politique de formation continue de 2002 ou du constat qui avait été fait là-dedans, c'est la reconnaissance des compétences, des acquis de compétences. On avait mis l'emphase dans la politique de formation continue et, deux, trois ans plus tard, on fait encore le constat qu'il faut investir massivement dans la reconnaissance des compétences.

Donc ça, je vous dirais, il faut vraiment mettre la priorité là-dessus pour que nos travailleurs qui se forment, qui apprennent ces compétences dans les milieux de travail, puissent avoir le moyen d'être reconnus autant.

M. Lavoie (André): En fait, là-dessus, M. Fahey a abordé le deuxième volet que je voulais aborder, la question de la reconnaissance des acquis. Mais je vous dirais que le plus grand mérite de la politique de formation continue aura été de reconnaître la diversité des modes puis des lieux de formation puis de reconnaître que... hors de l'éducation point de salut, là.

Ce n'est peut-être pas... Et ce n'est pas une pierre que je lance au ministère de l'Éducation, loin de là. Je pense que le ministère de l'Éducation a une mission au Québec, le ministère de l'Emploi a une autre mission. Ils doivent évidemment travailler avec des passerelles. Ils ne peuvent pas travailler en vase clos; il y a des ponts à établir entre les deux.

Mais une chose est sûre et certaine, c'est que la politique de formation continue a permis aux partenaires du marché du travail de reprendre leur place, parce que ce sont les partenaires du marché du travail qui sont les mieux à même de comprendre la formation en fait des entreprises qu'ils représentent ou des travailleurs qu'ils représentent. Et ça, de ce point de vue là, je vous dirais que c'est important justement de toujours garder ça à l'esprit, là. En ce sens-là, la politique de formation continue a définitivement été un acquis.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Lavoie. Merci, M. le député, pour votre collaboration. Merci, messieurs. Merci, M. Fahey, M. Lavoie, bon retour chez vous.

Et je vais suspendre les travaux jusqu'à 14 heures, cet après-midi. Vous pouvez laisser vos choses ici.

(Suspension de la séance à 12 h 24)

(Reprise à 14 h 3)

Le Président (M. Bachand): Donc, nous allons reprendre les travaux. Je vais très rapidement donc vous donner l'horaire de cet après-midi. Nous allons recevoir donc — vous êtes déjà en place; bienvenue, messieurs, bienvenue, madame — le Conseil québécois du commerce de détail; il y aura, à 14 h 45, Fédération des chambres de commerce du Québec; 15 h 30, Manufacturiers exportateurs du Québec; et 16 h 15, Confédération des syndicats nationaux, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Centrale des syndicats du Québec et Centrale des syndicats démocratiques. Et on va ajourner vers 17 h 45 si le temps nous accompagne.

Donc, bienvenue, messieurs. Je vous rappelle les règles, c'est très simple: vous avez 15 minutes de présentation et une trentaine de minutes d'échange de la part du côté ministériel et du côté de l'opposition officielle. Donc, allez-y sans plus tarder. Bienvenue chez nous.

Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)

M. Lafleur (Gaston): Merci, M. le Président. Mme la ministre, Mmes, MM. membres de la commission, j'aimerais vous présenter, premièrement, les personnes qui m'accompagnent: à ma droite, Mme Manon Beaudoin, du Conseil québécois du commerce de détail, et, à ma gauche, M. Michel Turner, qui est membre du Conseil québécois du commerce de détail, membre de notre comité ressources humaines et qui est de l'entreprise Metro.

Alors, dans le temps qui nous est imparti, j'essaierai d'être le plus bref possible. Dans un premier temps, quand nous avons fait l'étude du rapport quinquennal, plusieurs constats sont apparus lors de notre étude. Un de ces premiers constats concerne le fait que la très grande majorité, selon

nous, très grande majorité des employeurs se conforment à la loi. Et ce constat-là, on peut le déduire à même le rapport qui fait état de données qui ont été fournies par le ministre du Revenu du Québec, qui démontrent que 91 % des employeurs assujettis ont déclaré investir en formation, 76 % ont déclaré investir au moins 1 % de leur masse salariale, et 10 % de plus ont déclaré investir une moyenne de 0,91 % de leur masse salariale. Selon nous, on peut donc conclure que la très grande majorité des employeurs assujettis ont respecté les dispositions de la loi en matière d'investissement en formation.

Les résultats des enquêtes tendent aussi à démontrer que les entreprises qui investissent au moins 1 % en formation le font pour des raisons stratégiques liées à la compétitivité de leur entreprise plutôt que par simple obligation de conformité. Et cet investissement en formation a certainement, selon nous, contribué, dans une certaine mesure tout au moins, à favoriser l'emploi, l'adaptation, l'insertion en l'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre, qui essentiellement sont les grands objectifs prévus à l'article 1 de la loi. Cependant, comme le mentionne très bien le rapport avec beaucoup de justesse, il faut demeurer prudent quant à l'attribution de ces résultats et quant à la mise en œuvre de la loi, et nous faisons siennes ces commentaires.

En ce qui concerne la réglementation, nous abordons en fait trois éléments réglementaires dans nos commentaires. Le premier concerne le Règlement sur la détermination de la masse salariale, c'est-à-dire l'aspect lié à l'assujettissement des entreprises. Le Conseil québécois du commerce de détail tient à dire, d'entrée de jeu, qu'il appuie le rehaussement du seuil d'assujettissement des employeurs à la loi aux employeurs dont la masse salariale annuelle est de 1 million et plus, décision qui a été prise par le gouvernement actuel par une réglementation il y a déjà au-dessus de deux ans. Cette modification réglementaire, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2004, a permis d'exclure 70 % des employeurs assujettis — peut-être que... le terme «exclure», je ne l'aime pas, je pourrais en employer un autre, mais plutôt de remettre un peu les pendules à l'heure à cet égard-là — tout en permettant de conserver par contre la majorité des personnes en emploi sous le couvert de la loi, puisque les personnes ou les entreprises qui ont été exclues par l'effet de ce rehaussement de plafond ne concernaient que 17 % de la main-d'œuvre. 97 % des employeurs maintenant assujettis suivant la nouvelle réglementation déclarent investir en formation et plus de 87 % d'entre eux nous indiquent que la moyenne de ces investissements est supérieur au 1 %.

Cependant, ceci nous interpelle à une autre problématique, à l'effet qu'il faut cependant considérer la problématique des petites entreprises et il faut trouver des solutions et des ressources pour accompagner les petites entreprises désassujetties et celles qui n'ont jamais été assujetties, soit-il dit en passant, considérant le contexte économique fort concurrentiel et la nécessité pour ces dernières de survivre et de progresser.

Le deuxième règlement concerne celui sur les dépenses de formation admissibles. Le rapport quinquennal — tant le premier rapport quinquennal 1995-2000 que celui de 2000-2005 — fait le constat, avec les nombreuses enquêtes qui ont été menées, que les employeurs assujettis dénotent de plus en plus l'existence d'une lourdeur administrative. Et en fait, lorsqu'on prend le sondage de 2002,

on invoque cette lourdeur-là dans une proportion de 46 % des employeurs. Évidemment, ces statistiques-là ne font pas abstraction du fait des entreprises désassujetties. Possiblement, ce pourcentage, aujourd'hui, si on le prenait uniquement au niveau des entreprises existantes, le pourcentage pourrait diminuer, mais il n'en demeure pas moins que la problématique de la lourdeur administrative demeure, même pour les grandes entreprises. Alors, pour les employeurs, la notion de dépenses admissibles crée des mesures contraignantes sur ce qui est financièrement admissible.

De plus, l'information à recueillir, que ce soit au niveau de la comptabilisation, de la tenue des registres, production des rapports, déclarations, attestations, formulaires et autres, nécessite des dépenses et des ressources de gestion significatives qui auraient pu être investies autrement, notamment dans le développement de la formation de la main-d'oeuvre. En fait, ici, il faut faire un juste équilibre entre le besoin d'information qu'on a constaté à l'intérieur du rapport quand on regarde les propositions qui ont été mises de l'avant dans le chapitre 9 et la juste nécessité d'investir au bon endroit, c'est-à-dire en formation. À la lueur de ces constats, le CQCD recommande de prioriser l'allègement administratif, notamment en ce qui concerne le Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

● (14 h 10) ●

Quant au Règlement sur les organismes collecteurs, il y a vraiment une seule phrase: Ça n'a pas rencontré les attentes. Et dès le départ, j'ai eu l'occasion de siéger comme partenaire au sein de la commission, et je trouvais que les exigences administratives qui étaient imposées dans le règlement faisaient en sorte que ce serait un échec. Et à mon point de vue, malgré tous les efforts qui ont été mis tant par la commission pour inciter divers projets, je pense qu'on doit constater que ça n'a pas rempli les objectifs qu'on souhaitait. Et probablement que l'option mutualisation qu'on propose entraînera une flexibilité valable en autant qu'on n'y mette pas des moyens réglementaires, comme on a mis pour les organismes collecteurs, parce que ça va être quatre trente-sous pour le même dollar.

L'intervention sectorielle et le cadre général de développement de la reconnaissance des compétences. À cet égard-là, la proposition contenue dans le rapport qui vise à renforcer le mandat et le rôle des comités sectoriels obtient notre appui à 300 %. Pour nous, c'est évident que le sectoriel doit être un axe à privilégier dans toute l'implication des politiques liées à la main-d'oeuvre, au développement de la main-d'oeuvre et au cadre de développement et de reconnaissance des compétences.

Et, ceci dit — en passant, encore un peu d'expérience passée — il y a toujours un certain arbitrage à faire entre le volet régional et volet sectoriel. On a souvent parlé d'arrimage, et, jusqu'en 2003, où j'étais là, l'arrimage a été très, très, très difficile à faire encore une fois, malgré certains efforts. Mais il faut vraiment donner un axe à blanc ou noir. Mais là, si on joue sur du gris, ce qui arrive en bout de ligne, c'est qu'on est dans une situation d'eau tiède. Dans la période que, moi, j'ai vécue, tout au moins.

La CQCD considère que des efforts doivent être consacrés à l'élaboration de normes professionnelles et à la mise en place de stratégies d'apprentissage conçues par les comités sectoriels de main-d'oeuvre telles que le

PAMT. En passant, je tiens à vous dire que le secteur du commerce de détail, qui est un des plus gros secteurs d'emploi au Québec, n'a pas actuellement de PAMT, mais, par le biais de notre comité sectoriel de main-d'oeuvre, on est en voie de demander l'établissement de normes de qualification au niveau des emplois qu'on pourrait appeler des vendeurs, si vous voulez, et des emplois de cadres de premier niveau, ce qui nous amènerait éventuellement à des reconnaissances... tel qu'on souhaite actuellement.

Finalement, il nous apparaît important de préciser qu'il va falloir préciser les rôles et responsabilités d'Emploi-Québec, des comités sectoriels de main-d'oeuvre ainsi que des autres acteurs et également prévoir les moyens à prendre. Quand on parle d'autres acteurs, on parle, entre autres, le volet régional, sectoriel, etc., et aussi les partenaires du marché du travail.

En ce qui concerne maintenant la PME et le commerce de détail, le secteur du commerce de détail représentait, en 2004, plus de 472 000 emplois au Québec. En matière de main-d'oeuvre, il s'agit du plus important secteur d'activité. Une progression annuelle de 1,8 % en moyenne portera le nombre d'emplois dans le commerce de détail à 517 000 emplois en 2009. Ce secteur représente plus de 50 000 entreprises au Québec.

Au niveau de l'investissement en formation selon le secteur d'activité économique, le rapport quinquennal conclut avec certaines réserves que, sur le plan de l'investissement en formation, de manière globale, le secteur représenté par les grands groupes de commerce de gros et de commerce de détail serait moins performant et qu'un nombre élevé d'entreprises de ces secteurs ont systématiquement cotisé au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre. Je peux vous dire qu'on avait fait cette prédiction-là lors de l'adoption de la loi.

Par contre, le rapport indique clairement que les données utilisées pour la rédaction des bilans sont constituées de dépenses de formation déclarées par les employeurs au ministère du Revenu et peuvent contenir deux types de biais: évidemment, l'aspect de la sous-estimation, comme on a pu voir, et l'aspect de la sur-estimation dans d'autres cas, ce qui fait en sorte que les données que nous avons sont sujettes à caution mais sont quand même valables pour ce que nous avons. Puis, à moins que quelqu'un puisse les contredire par d'autres études, il faut quand même leur donner une certaine valeur, une certaine crédibilité.

De plus, on traite également de la difficulté d'apprécier le niveau réel d'investissement en formation qui oblige à la prudence quant à cette interprétation. Il est donc important de prendre compte de ces faits lors de l'analyse des données du rapport afin de porter des conclusions sur la performance de l'investissement en formation du secteur du commerce de détail.

Selon nous, il y a divers facteurs qui contribuent à cette moindre performance. Et les petites entreprises particulièrement sont très présentes dans le secteur du commerce de détail. Elles représentent plus de 80 % des entreprises ayant moins de 20 employés et elles font face à des problèmes particuliers, des difficultés organisationnelles, notamment: au niveau de l'identification des besoins de formation; au niveau de la planification des besoins de formation; au niveau des ressources financières; au niveau de l'évaluation des formations; au niveau des

perceptions quant aux retombées positives des formations; au niveau de l'offre et de la demande de formation; au niveau de l'accès à la formation.

D'autre part, la perception du faible rendement estimé dans la formation affecte le niveau d'investissement de plusieurs petits employeurs. Cette perception est souvent liée à des facteurs tels que: la perception d'un faible rapport avantages-coûts; le travail saisonnier ou temporaire; la crainte que le personnel ne soit recruté par des concurrents; l'embauche de personnes déjà formées; les tâches n'exigeant aucune formation de personnel; la perception que la formation n'est pas importante pour le développement de l'entreprise; et le taux de roulement élevé du personnel des ventes et des services. Dans certains secteurs du commerce de détail, le taux de roulement va à 160 %, alors essayez donc de convaincre un employeur que ça vaut la peine de former.

Enfin, les problèmes d'organisation de la formation dans les petites entreprises sont liés au manque de ressources et de soutien. Elles sont souvent démunies à cet égard.

Par contre, j'aimerais vous parler de l'implication de notre secteur en ce qui concerne le Conseil québécois. Malgré cette perception de moindre performance, le conseil tient à souligner que le secteur s'est impliqué dans l'élaboration de plusieurs programmes de formation en commerce de détail, notamment le D.E.C. en gestion de commerces, qui inclut des possibilités de stages en alternance travail-études, de même que l'A.E.C. en gestion de commerces et le D.E.P. en vente-conseil, ces derniers ayant été développés suite à un souhait exprimé par les détaillants. Ces programmes contribuent à améliorer la qualification et la mobilité de la main-d'oeuvre actuelle et à venir.

De plus, le conseil est soucieux et sensible à la qualité de la formation de la main-d'oeuvre et du succès des jeunes accédant au marché du travail. D'ailleurs, plusieurs démarches et initiatives ont été entreprises à ce jour. Notons, à titre d'exemple, le Comité formation-éducation du CQCD, qui a pour objectif la mise en place de programmes et d'actions concrètes visant l'insertion en emploi des jeunes en milieu de travail, au niveau des finissants surtout.

Au niveau de nos recommandations et afin de supporter les petites entreprises et certains secteurs, dont le secteur du commerce de détail et de la distribution, dans l'investissement en programmes de formation, le CQCD recommande les pistes d'action suivantes. Premièrement, faciliter la reconnaissance des coûts de développement des programmes de formation des franchiseurs pour les franchisés. Il y a un problème là parce que c'est de la formation externe. Mais, quand on sait comment fonctionne un concept franchiseur-franchisé, on peut voir que c'est le franchiseur qui est le «lead» là-dedans. Deuxièmement, faciliter la mutualisation des projets de formation entre les entreprises, qu'on trouve très positif et très porteur, au niveau des secteurs comme le nôtre entre autres. Et finalement rendre les programmes de formation disponibles et adaptés, en particulier pour le secteur du commerce de détail. On pense, entre autres, à tout ce qui concerne le e-learning.

Finalement, les travaux de réflexion visant à déterminer les raisons pour lesquelles les petites entreprises et certains secteurs d'activité économique ont plus de difficultés à investir en formation doivent se poursuivre afin de mieux cibler les interventions à venir.

Finalement, l'opportunité de maintenir la loi. Bien, écoutez, considérant les résultats et les constats qui sont établis dans le rapport quinquennal;

Considérant aussi l'évolution du contexte économique des dernières années, l'évolution démographique, les avancées technologiques, l'accroissement de la concurrence sur le plan international — dans un secteur comme le nôtre, très présent;

Considérant que le niveau d'investissement en formation déclaré par les employeurs démontre l'importance qu'ils accordent au développement continu de leur main-d'oeuvre;

Considérant qu'une proportion importante des petites entreprises et moyennes entreprises connaissent des difficultés sur le plan des ressources, de la planification et de l'organisation de la formation et que la problématique de ces entreprises en regard du développement des compétences de la main-d'oeuvre demeure tout à fait entière;

Le conseil recommande de revoir le cadre législatif et réglementaire — mais ça peut être aussi au niveau des programmes — en proposant sept pistes d'action: afin d'apporter l'aide, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux PME et de relever le défi majeur de l'investissement en formation; intégrer le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et d'assurer le développement du PAMT; afin de questionner aussi la valeur du FNFMO comme outil efficace d'intervention, considérant les ressources financières annuelles prévisibles où on passe de 40 ou même de 60 millions qu'on avait à l'époque à 15 millions, dont 4,6 millions vont à la gestion, ce qui veut dire qu'il vous reste à peu près 10 millions. À cet égard, le CQCD considère que l'on devrait orienter davantage le FNFMO vers des solutions en amont de la formation visant les petites entreprises et la promotion de la formation continue.

Le Président (M. Bachand): M. Lafleur, est-ce que vous avez terminé ou vous achevez?

M. Lafleur (Gaston): Il me reste cinq lignes, cinq aspects... trois aspects.

Le Président (M. Bachand): Cinq lignes. En trois secondes, vous êtes capable de me faire ça.

M. Lafleur (Gaston): Oui, parfait. Continuer l'allégement du fardeau administratif des employeurs et articuler l'approche sectorielle. Voilà. Merci.

Le Président (M. Bachand): Merci de votre collaboration, M. Lafleur. Donc, Mme la ministre.

• (14 h 20) •

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. Madame, messieurs, merci beaucoup d'être devant nous, cet après-midi. Je suis très contente que vous ayez accepté l'invitation de la commission et que vous ayez pris le temps non seulement de rédiger un mémoire, mais de venir nous le présenter pour qu'on puisse interagir. La raison pour laquelle je vous dis cela, c'est que bien sûr j'ai lu attentivement le rapport d'évaluation, le rapport quinquennal sur la loi, et étant moi-même fille d'un commerçant jadis, il y a fort longtemps, ça a beaucoup attiré mon attention de voir que c'est dans le secteur du commerce effectivement où à la fois on investit le moins,

où à la fois les employés sont moins intéressés — tout ça confondu, là, je vous fais grâce des nuances par rapport à ça — je dirais, exception faite peut-être, effectivement, étant toujours moi-même la fille d'un commerçant de voitures, concessionnaire automobile, dans le cas des concessionnaires automobiles.

On doit dire qu'il y a eu des investissements importants au niveau de la formation. Il y a quelques autres secteurs de commerce aussi, là, je ne veux pas généraliser, où il y en a. Mais ce que je voudrais qu'on échange ensemble, parce que vous avez mentionné les causes de ça... Ce sont souvent de très petites entreprises, mais, à mon avis, là où il y a un réel enjeu, c'est le taux de rotation; 163 %, là, c'est énorme, et très souvent avec des jeunes, hein, qui font une transition pour toutes sortes de bonnes raisons, font des transitions dans les commerces.

Venant d'une ville où il y a, écoute, au pied carré, beaucoup, beaucoup, beaucoup de commerces, chez nous, quand on regarde les statistiques d'Emploi-Québec à Laval, ce qu'on cherche le plus, c'est des employés dans le secteur du commerce de détail. Ma question, c'est donc de dire... Et je comprends que vous nous disiez: Bien, peut-être qu'il faut regarder ça plus en amont. Puis ce qu'on me dit, c'est qu'il y a un comité sectoriel aussi qui touche votre secteur d'activité. Donc, comment pouvons-nous au fond vous aider et aider ces entreprises-là? Parce que ce que je lis dans votre mémoire est aussi assez général. Est-ce que, par exemple, il n'est pas plus efficace d'aller dans la gestion du commerce? Ou alors est-ce qu'il y a moyen d'intéresser les employés à progresser dans l'entreprise? Mais là vous allez me dire: C'est peut-être limité. Une fois que tu es vendeur, bien tu peux être ensuite assistant-gérant, gérant, tu sais, peut-être que la marge de manoeuvre... Et pourtant peut-être que, si on fait un lien entre le service clientèle, un service à la population lorsque j'entre dans un magasin et la possibilité de faire évoluer l'entreprise sur le plan marketing, par exemple, il y a peut-être effectivement des notions à développer.

Puis je vous dis ça, là, puis je ne connais rien là-dedans, mais est-ce que ce n'est pas de ces façons-là... Est-ce qu'il n'y a pas d'abord, dans votre cas, une réflexion à faire sur la pratique même, sur l'évolution, les petits magasins versus les grandes surfaces? Est-ce qu'il n'y a pas là des problématiques? Est-ce qu'il ne faut pas cibler davantage? Dans votre cas — et j'aimerais vous entendre là-dessus — si votre réponse, c'est oui, on cible où et comment par rapport à votre réalité? Parce que c'est énormément d'emplois au Québec, là, c'est quand même une force économique importante. Alors, au-delà des moyens généraux que vous nous proposez, est-ce qu'il y a d'autres façons de faire qu'on peut élaborer avec vous?

Le Président (M. Bachand): M. Lafleur.

M. Lafleur (Gaston): Merci, Mme la ministre. Bien, écoutez, premièrement, je vais vous conter une petite anecdote. Vous savez, souvent le commerce de détail, ceux qui oeuvrent dans le commerce de détail savent, aujourd'hui, que c'est très dynamique, c'est très innovateur aussi. Il y a beaucoup d'innovation là-dedans, plus qu'on peut s'imaginer. Puis, quand on voit la technologie, on a beaucoup de technologie. Mais par contre pour, je dirais, le commun des mortels, la personne qui n'est pas dans le milieu, le

commerce de détail signifie souvent un aspect péjoratif. Quand on parle, nous, on sent qu'on a un problème, c'est la valorisation des carrières dans notre secteur. Si vous n'êtes pas dans le commerce de détail, vous savez ce que ça veut dire parce que vous avez une perception du commerce de détail qui n'est pas nécessairement la perception d'un médecin ou d'un avocat, hein? Bon.

Ceci dit, l'expérience que j'ai vécue, c'est que, quand j'étais à la Commission des partenaires ou en fait à la SQDM, on avait à parler quelle était une formation admissible en termes de contenu, en termes de formation, et, entre autres, ça a été... Évidemment, ça m'a mis un peu dans tous mes états, mais on ne reconnaissait pas une formation liée à la vente, liée au service à la clientèle comme étant une formation admissible quand on sait que 70 % de notre main-d'oeuvre est en contact avec de la clientèle. Mais, si c'était une formation pour apprendre à gérer un ordinateur ou un logiciel, ce l'était. Bon, aujourd'hui, les choses ont changé, ça a évolué un petit peu, mais ça vous donne un peu le contexte à l'intérieur duquel un secteur comme le nôtre a dû évoluer.

Et, oui, on a des besoins. Par contre, je dois vous dire que, nous, on voit effectivement un problème important à cause du nombre: nombre d'emplois, nombre d'entreprises. C'est au niveau des petites entreprises. Les grandes entreprises se gèrent très bien. Ils ont des programmes de formation qui sont adaptés, qui sont évolutifs à cet égard-là, et je pense que... En tout cas, on n'a pas les données du ministère de Revenu, mais je suis convaincu que vous constateriez que les détaillants sont aussi très performants, comme n'importe quelle industrie de pointe, au niveau de l'investissement qu'ils font au niveau de la formation de la main-d'oeuvre. M. Turner d'ailleurs pourra en parler pour son entreprise s'il le souhaite, mais en tout cas on a beaucoup...

Mais le problème se situe au niveau des petites entreprises. Et c'est un problème, dans un secteur comme le nôtre, vous comprenez, on concurrence dans un marché intérieur. Alors là, c'est une question de survie d'entreprises et survie d'emplois à un moment donné, parce que, si on n'est pas en mesure d'aider surtout nos entreprises en amont, parce que, selon nous, c'est là que le problème se situe, hein, en amont, donc ces gens-là n'ont... Une entreprise qui a, mettons, une vingtaine d'employés, excusez-moi, mais il n'y a aucun spécialiste en ressources humaines là-dedans. En fait, c'est géré par le propriétaire ou la propriétaire, peu importe, mais ses capacités sont quand même limitées, d'une part; d'autre part, au niveau de la formation admissible, qu'est-ce qui est offert, qu'est-ce qui est disponible? Ce n'est pas là-dedans qu'on investit.

Quand on parlait tantôt du problème entre la régionalisation et la sectorialisation ou le secteur régions, je peux vous dire, actuellement, à ma connaissance, c'est que les fonds pour les achats de produits de formation sont gérés par les régions, c'est là qu'est l'argent. Nous, en tant que sectoriels, on peut influencer sur les tendances, les besoins, etc., mais on n'a pas de l'argent pour commencer à faire du développement de formation. Or, quand vous regardez dans toutes les régions du Québec, malgré l'importance d'un secteur comme le nôtre, dans combien de régions le commerce de détail est priorisé? Trois ou quatre maximum. Et puis priorisé, ça dépend où, là.

Donc, il y a ce problème-là qui est un problème interne. Mais ce qui m'apparaît important, c'est que, si

on est capable de donner un coup d'envoi... Et le rapport en fait mention, le rapport est très... expose la sensibilité d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires sur des secteurs... pas seulement le commerce de détail, mais on parle de l'hébergement, de la restauration, qui sont des secteurs importants au niveau de l'économie, mais que ce ne sont pas des secteurs, entre guillemets, «glamour» et ce n'est pas des secteurs où on a nécessairement des salariés à 70 000 \$ comme dans les papeteries. Bon, que voulez-vous? Mais c'est quand même des gens qui ont besoin de vivre, qui peuvent évoluer puis faire un apport au niveau de l'économie du Québec. Sauf qu'à un moment donné il faut peut-être lâcher les jobs à 70 000 \$ puis regarder un petit peu comment on peut accommoder les besoins des autres.

Et je n'ai pas de solution à vous dire aujourd'hui, mais ce que je vous dis par contre, c'est que ce qui est proposé dans le rapport en termes de pistes de solution, qu'il faut creuser davantage la problématique sectorielle, il faut l'axer sur les petites entreprises, qu'une grosse partie était déjà désassujettie, en bas de 250 000 \$. Dans un secteur comme le nôtre, nous avons une proportion à peu près deux tiers-un tiers, temps partiel-temps plein. En termes de personnes, 250 000 \$ de salaire, vous êtes rendu à 15, à 16 employés. Si on le compte en termes de têtes de pipe, d'êtres humains, c'est du monde. Bon, ces gens-là, ils n'ont pas été considérés. Ils avaient un crédit d'impôt à la formation, mais ça, ça a disparu avec le temps.

Mais là on est confrontés avec un problème qui éventuellement pourrait amener des fermetures d'entreprises et des pertes d'emplois. Il faut quand même essayer de faire un effort pour trouver certaines solutions. Je ne veux pas dire qu'on doit amener... les nourrir à la petite cuillère, nos détaillants, mais il faut leur donner une aide en termes... une aide en amont, là. L'identification des problèmes de formation, plus souvent qu'autrement, ils ne le savent pas. Puis d'autre part commerces de détail, il y en a dans toutes les régions du Québec, partout, hein? Bon. Alors, quand on regarde le type de formation disponible, bien allez donc chercher une formation disponible. Allez à Sept-Îles, allez à Baie-Comeau, si vous voulez, allez à Gaspé, vous savez... bon, on n'en a pas. On n'en a pas. Alors, dans les centres urbains, ça va bien, oui, on a de la formation de disponible, mais, quand on va en région, souvent on a un problème.

Le Président (M. Bachand): Mme la ministre.
● (14 h 30) ●

Mme Courchesne: Moi, je pense vous avez un secteur quand même assez complexe d'une certaine façon — je reviens là-dessus — parce qu'en même temps le personnel ne reste pas très longtemps au même endroit. A moins que vous me disiez qu'en région... Peut-être qu'à Sept-Îles, là, il y a des possibilités où les personnes vont rester plus longtemps. Probablement que, dans la grande région de Montréal ou de Québec et Laval, on a là des gens qui bougent énormément, particulièrement chez les jeunes. Peut-être que, dans les régions, la réalité doit être légèrement différente.

Quand vous me dites, M. Lafleur... Puis je suis très sensible, puis mon premier réflexe, ce serait de dire: Bien, je ne sais pas, on devrait s'asseoir avec le comité sectoriel puis on devrait effectivement travailler en amont, comme vous le suggérez. Mais en même temps ce que je... Puis

à mon avis tout ça découle d'une mobilisation des milieux. Si, dans une région donnée, on convient que c'est de l'emploi qui fait partie de l'économie locale ou régionale... Puis à mon avis on le voit. Je ne nommerai pas des exemples célèbres, mais il y en a quand même au cours de la dernière année. Il suffit qu'il se passe quelque chose puis, woups!, ça ébranle quand même l'économie locale ou régionale. On s'aperçoit que les commerces sont souvent des façons de créer la personnalité d'une ville. Ça crée un lien d'appartenance entre la population aussi puis ce qu'on y offre. Vous avez raison de dire qu'il y a aussi des façons d'innover dans la façon de... Moi, je parle de marketing, mais on se comprend sur la façon de le faire.

Par contre, vous me dites: On n'a pas d'argent. Mais vous en avez un peu. Tu sais, ce que je veux dire, c'est que c'est vrai, je partage avec vous le fait que la problématique est auprès des petites, très petites entreprises, mais vous favorisez la mutualisation dans votre mémoire, moi, je parle de regroupement, mutualisation. Est-ce que finalement, si on attaquant le problème région par région, si on se donnait des volontés communes de vraiment pousser plus loin cette problématique à votre secteur d'activité, on pourrait être surpris du résultat et on pourrait répondre à certaines de vos préoccupations?

M. Lafleur (Gaston): Bien, Mme la ministre, si on regarde la structure actuelle et la façon dont fonctionne le financement, l'attribution des programmes et des responsabilités, je vous dirais que probablement on serait dans une bonne voie si on était en mesure de convaincre les régions de tenir compte des secteurs en difficulté ou des secteurs qui sont identifiés, là. Il n'y a pas juste le commerce de détail et le commerce de gros, il y a d'autres secteurs qui sont en difficulté, et on devrait en tenir compte de façon un peu plus importante dans la planification des plans d'action dans les régions où on a à gérer ces fonds-là. Mais il n'y a pas une solution, là. La question, c'est que... C'est un problème qui peut amener des solutions multiples.

Évidemment, quand je vous parlais du 160 %, juste pour vous ramener un peu les choses en perspective... Parce qu'on peut vous lancer des chiffres, mais dans le fond le taux de roulement au niveau des emplois non cadres, c'est aux alentours de 44 %, c'est quand même non négligeable et, au niveau des cadres, environ 17 %, dans l'ensemble de l'industrie, là, tout le monde confondu. Quand on va toucher des seuils aussi élevés que je viens de vous donner là, vous pouvez vous imaginer qu'on parle des dépanneurs, là, c'est là que ça roule pas mal plus fort. Mais, dans le secteur alimentaire, je pourrais peut-être demander à monsieur, ici, de dire un petit mot, le taux de roulement. Puis ce n'est quand même pas une petite entreprise, là.

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

M. Turner (Michel): Oui. Il y a quelques nuances dans une entreprise comme la nôtre. Un, Metro Richelieu est une entreprise à la fois corporative et à la fois un regroupement de marchands indépendants. Il y a deux réalités. O.K.? Il y a la grande entreprise qui est assez structurée et qui, elle, est autonome, développe ses employés pour des fins de relève, des fins de pérennité dans le temps. Il y a nos marchands, O.K., qui, eux, ont une réalité différente.

O.K.? Ils sont souvent isolés dans une région, O.K., avec des concurrents. Ils n'ont pas envie de s'allier ensemble. Ça, je peux vous le dire, ils se volent des employés, ils ne les forment pas ensemble. Donc, l'intervention régionale a ses limites. O.K.?

Je vous dirais, un secteur comme le commerce de détail est souvent un secteur qui va se prêter à de l'intervention plus nationale, provinciale ou à ce niveau-là, dans le sens où un commerce d'alimentation, parce que je les connais mieux... Mais, dans les autres domaines, l'opération de ça se ressemble à la grandeur du Québec, et on peut créer un programme de formation à Montréal qui va être très adapté à des choses sur la Côte-Nord. Par contre, recréer un programme sur la Côte-Nord, un programme au Lac-Saint-Jean, un programme à Québec, un programme à Montréal, c'est un gaspillage de fonds publics et de fonds privés épouvantable. Il faudrait trouver un moyen de pouvoir... Comme on parlait de la mutualisation qui est un moyen, O.K., de... ce serait plus simple d'y aller, ce serait un moyen de mettre de l'argent en commun et d'arriver à faire quelque chose. Par contre, une fois qu'on l'a développé, il faut inciter la petite entreprise à envoyer ses employés. Il ne faut pas... que vous avez un petit commerce. Parlons de costumes de bain, d'habits pour homme, quatre, cinq employés, le propriétaire qui travaille 80 heures par semaine, il faut l'encourager à envoyer ses employés. O.K. Comment? On peut voir.

Pour ce qui est du développement, une des choses, beaucoup de commerces sont regroupés, O.K., au Québec par une bannière. Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de trouver un moyen de permettre à ces commerces-là, à l'intérieur... Et ces gens-là paient pour de la formation, du développement de formation à même les achats qu'ils font auprès de leurs franchiseurs, et ces sommes-là ne sont pas reconnues. Si elles l'étaient, est-ce qu'ils ne seraient pas disposés à investir un petit peu plus? O.K.? Peut-être. S'il y avait un moyen d'encourager ces gens-là à envoyer leurs employés en formation d'une manière ou d'une autre, O.K., par le biais de subventions, subsides, crédits d'impôt, imaginez, je suis convaincu qu'il y aurait plus de gens qui le feraient. O.K.? C'est peut-être une solution.

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme la ministre. Merci, M. Turner. Donc, je vais donner l'opportunité au porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale de s'exprimer. M. le député de Gouin.

M. Girard: Merci, M. le Président. Alors, M. Lafleur, Mme Beaudoin, M. Turner, merci de votre présentation. Vous avez indiqué dans votre mémoire, là, que vous appuyez le rehaussement du seuil d'assujettissement des employeurs à la loi... aux employeurs dont la masse salariale est de 1 million et plus, mais au fond, bon, le gouvernement est allé de l'avant avec cette décision-là en 2003, mais ça n'a pas vraiment changé la situation dans les entreprises du commerce au détail. Est-ce qu'il y a, depuis 2003, davantage de formation qui se fait dans ces entreprises-là? Est-ce qu'on a lancé vraiment un message positif? Je suis loin d'en être convaincu. Vous dites vous-même qu'un des principaux problèmes auxquels vous faites face comme organisation, c'est un problème de taux de roulement, il y a beaucoup des employés, bon,

qui ne restent pas sur une longue période, et ça vous crée un certain nombre de problèmes au niveau de la gestion des ressources humaines.

Est-ce qu'il n'y a pas... Par quel moyen vous pensez que... Puis peut-être, par la formation de la main-d'oeuvre, est-ce que ce n'est pas une façon de créer une plus grande fidélisation de vos employés puis de faire en sorte que ces employés-là vont peut-être vouloir rester un peu plus longtemps dans l'entreprise, dans l'organisation, de leur donner davantage d'outils? Puis est-ce qu'il n'y a pas une responsabilité aussi, autant pour la compétitivité de votre organisation, mais aussi pour ces travailleurs-là, de leur donner des outils pour qu'ils puissent avoir accès à de la formation?

M. Lafleur (Gaston): Bien, écoutez, effectivement, je pense qu'il faut reconnaître, comme on l'a mentionné dans notre mémoire, que l'incitatif principal qui va faire qu'une entreprise va investir, peu importe sa dimension, c'est la nécessité de pouvoir être en mesure de continuer à concurrencer, puis à évoluer, puis à survivre dans un environnement excessivement concurrentiel. Or, dans le commerce de détail, on sait ce que c'est, la concurrence.

Maintenant, l'autre aspect, je pense, c'est important de vous mentionner, c'est que... Encore une fois, je vais revenir à mes anciennes amours, quand j'étais à la Commission des partenaires où honnêtement, là, quand on voyait la façon dont le Fonds national de formation était utilisé, qu'on s'apercevait dans le fond que c'étaient les grandes institutions puis les sociétés d'État, des organismes publics ou parapublics qui allaient chercher des fonds supplémentaires, alors que ça provenait des petits employeurs qui contribuaient là-dedans puis que cet argent-là ne leur revenait pas. Puis je prends un secteur comme le nôtre où, nous autres aussi, on contribuait passablement comme secteur, là, puis, en bout de ligne, cet argent-là, elle ne retournait pas où elle aurait dû retourner, c'est-à-dire à ceux qui ont contribué pour les aider. Malheureusement, ce n'est pas comme ça que le principe fonctionne avec le FNFMO, alors les règles étaient différentes.

Mais on comprend une chose, par exemple, c'est que l'augmentation du plafond a fait en sorte qu'il y a des gens qui payaient de l'argent, qui ne s'en servaient pas. Donc, au moins, il y a une question, il y a un rééquilibrage. La question, c'est de savoir, une fois qu'on a ce constat-là puis qu'il y a un besoin, comment on va faire pour les aider, pas pour les forcer à mettre de l'argent dans un fonds national qui ne leur revient même pas, mais comment on peut les aider. Donc, ça veut dire quoi, ça? Ça veut-u dire mettre de l'argent pour leur payer de la formation? Ça veut-u dire leur donner un crédit d'impôt? Je n'ai pas la recette magique, mais, si on est prêt à s'en occuper, puis à le regarder sérieusement, puis à voir que, s'il y a un avantage stratégique pour l'économie du pays, il va falloir s'en occuper, bien on va s'en occuper. Alors, tout ça découle de ça.

● (14 h 40) ●

Ça ne veut pas dire que nos gens n'en veulent pas, de formation. Quand on dit, là: Ils ne savent pas comment identifier un besoin de formation puis, s'ils sont capables de le faire, ce n'est pas sûr qu'ils vont avoir de la formation, comme mentionnait M. Turner, il faut aussi comprendre, à mon point de vue, qu'il faut...

Quand on pense à «dépense admissible», il faut penser aux concepts, aux concepts commerciaux, pas seulement un employeur. Tu sais, on dit: Bien là, la notion, c'est que la dépense admissible est en lien avec un employeur, puis des travailleurs, puis des travailleuses. L'exemple d'un concept franchise, c'est le meilleur exemple où la notion d'employeur n'a ni queue ni tête. Il faut regarder les concepts économiques, les structures économiques. Il peut y avoir des partenariats avec trois grandes entreprises incroyables, puis, à un moment donné, à cause de la règle de l'employeur, ça vient affecter leur stratégie de développement de formation parce qu'eux autres c'est tout intégré dans un partenariat, un joint venture, ou je ne sais pas quoi. C'est pour ça que le concept mutualisation vient apporter, selon nous, un élément nouveau, intéressant et flexible. Il faut sortir du carcan de la notion employeur-travailleur-ministère du Revenu, 1 %, il faut qu'on élargisse. L'objectif qui doit être absolument mis de l'avant, c'est de favoriser, faciliter le développement de la formation et la dissémination de la formation. Et, pour faire ça aujourd'hui, il faut tenir compte des concepts à l'intérieur desquels les entreprises oeuvrent, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Puis l'exemple du franchiseur, c'est le meilleur exemple. Et là vous touchez beaucoup de petits détaillants. Là, vous en touchez beaucoup, parce qu'il ne faut pas oublier que le franchisé, c'est un employeur, il a sa propre business, il est responsable de son bail, mais il a une affiliation avec un plus gros regroupement et il a une bannière au-dessus de la tête. Bon, pour donner un exemple, Uniprix. Uniprix, c'est gros, mais... Peut-être, je vous poserais la question alentour de la table: Pensez-vous que toutes les pharmacies Uniprix appartiennent à Uniprix? La réponse, c'est non. Il n'y en a pas une qui appartient à Uniprix, ça appartient tout à des pharmaciens propriétaires, c'est leur propre entreprise, ils ont tant d'employés, tout ça. Mais la formation développée par Uniprix, par exemple, elle ne serait pas admissible parce que ce n'est pas pour leurs fins à eux autres, c'est pour de la formation externe.

Alors, si on prend un concept comme ça puis on dit: L'objectif d'un franchiseur, c'est d'aider ses franchisés, d'assurer la pérennité même... Quand on parle actuellement... on parle de vieillissement de la population, ça ne se fait pas juste au niveau de nos emplois, ça se fait au niveau aussi des chefs d'entreprise. Imaginez-vous un franchiseur qui a 95 franchisés, puis ils ont tous les cheveux blancs comme moi, puis ils s'en vont à 65 ans. Il va commencer à paniquer parce qu'il va dire: Aïe! c'est la pérennité de mon organisation qui est en jeu. Bon. Alors, il faut être en mesure d'adapter des orientations de cette nature-là pour refléter vraiment le contexte de l'entreprise, de la business.

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

M. Girard: Oui. Au niveau des mutuelles de formation, comment vous pensez que ça pourrait fonctionner dans votre secteur d'activité? Puis avez-vous des exemples où certaines entreprises y ont participé?

M. Lafleur (Gaston): Bon, on a failli en former une. Moi, je vais parler au nom du Conseil québécois du commerce de détail. À un moment donné, on avait un

programme de formation très pointu en horticulture ornementale, bon, O.K., et le problème se soulevait auprès de nos grands détaillants en quincaillerie et rénovation qui avaient aussi une expansion en horticulture ornementale. Alors, on les a rassemblés alentour d'une table, alentour d'un café, ils étaient quatre, puis, tant qu'à investir 50 000 \$ chaque pour développer un programme, ils étaient peut-être mieux de se mettre les quatre ensemble, développer le programme pour un 50 000 \$ puis, après ça, faire la finition ou l'adaptation des valeurs de l'entreprise pour quelques milliers de dollars supplémentaires individuellement, hein? Disons, un programme générique, ça, c'est un exemple. Ça ne prend pas de temps, ça peut se faire alentour d'une table. C'est aussi simple que ça, en une heure, c'est fait, c'est réglé.

Mais ça, pour que ce soit admissible, il faut que le concept de mutualisation soit reconnu. Pas besoin de monter des organismes collecteurs avec une batterie de contraintes. Ce n'était pas vivable, cette affaire-là; c'était pire qu'une fondation de charité, c'était impensable à gérer. Vous savez, là, juste pour figurer, un gestionnaire là-dedans, ça vous prenait un fonds de 1 million, ce n'est pas compliqué, parce que vous aviez un minimum très restreint de frais d'administration. Il faut bien que quelqu'un le coordonne, ce programme-là, il faut bien le gérer. Tu n'es pas capable de gérer ça à moins d'avoir un fonds à 1 million. En tout cas...

Alors donc, oui, la mutualisation, ça peut donner... Il faut s'assurer de la flexibilité, par exemple. Parce que, si on commence à réguler ça ou à réglementer ça pour mettre un cadre, un carcan et... Bien, écoutez, là, il faut regarder l'essence, l'objectif de la loi. Qu'est-ce c'est qu'on veut faire? C'est de favoriser plus de formation, ouvrir la porte à plus de formation. Alors, ce n'est pas de dire: Non, non, il faut contraindre, il faut gérer le 1 % davantage, il faut mettre des barrières, et tout ça. Puis, quand on fait de la réglementation, la tendance pernicieuse, c'est ça. Alors, dans un contexte comme ça, si on pense plus en fonction de développement de la formation, ouvrir les vannes pour autoriser de la formation et que ça donne de la formation, on aura atteint notre objectif. Si on veut commencer à réguler, réglementer, s'assurer de, faire remplir des rapports, des informations, un paquet de statistiques, bien là, à ce moment-là, je pense qu'on se tire deux balles dans le pied.

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

M. Girard: Mais est-ce qu'au niveau de la responsabilité de la formation vous demandez à l'État de vous donner des outils, de vous encadrer, de vous appuyer, mais en même temps il y a une responsabilité aussi, au niveau du commerce de détail, d'avoir des ressources qui sont disponibles pour atteindre ces objectifs-là? Donc, c'est une responsabilité, il me semble, qui est partagée, et, de part et d'autre, il va falloir faire des efforts pour atteindre ces objectifs-là puis répondre à votre réalité qui est particulière, ça ne peut pas juste être un côté de la table.

M. Lafleur (Gaston): Bien, écoutez, je suis d'accord avec vous, M. Girard, on ne parle pas de quémander ici, on parle aussi de se dire les vraies choses, vous savez, là. À un moment donné... Ce qu'on vous dit,

c'est qu'actuellement c'est vrai qu'on a besoin d'une étude, il faut creuser la problématique, il faut aller creuser avant de... parce que sinon on peut faire flèche à tout bois puis rater notre coup. Mais on peut peut-être découvrir, à un moment donné, des choses où on va dire: Ça, là, c'est mission impossible. À un moment donné, il y a peut-être des choses qui vont sortir de ça. Tu sais, ou bien donc on va jouer à l'autruche, ou bien donc on va voir le dossier avec ses réalités, là. Et je ne veux pas être prophète de malheur, mais il y a des éléments où on va dire: C'est mission impossible. On ne peut pas, là, le rapport coût-bénéfice, il n'est pas là, les risques sont trop énormes, qu'est-ce c'est qu'on va faire? Tu sais, à un moment donné... Bon.

Mais, moi, je ne suis pas rendu aux solutions, là, je suis rendu à dire: Oui, il faut aller plus loin, oui, il faut faire des études dans ces secteurs-là, ce sont des secteurs importants. Le commerce de détail, là, c'est le secteur qui va avoir la plus grande extension d'emploi. Puis laissez-moi vous dire que les grandes tendances de l'industrie, O.K., ce n'est pas l'expansion du détaillant indépendant, c'est l'expansion des chaînes, des réseaux, des concepts franchises, etc. Donc, écoutez, c'est malheureux, là, mais on est rendu dans un cycle de vie, dans le commerce de détail, où le petit détaillant indépendant, s'il ne se connecte pas avec une organisation qui va pouvoir l'aider, un réseau de services, ou d'achats, ou quoi que ce soit, il va avoir un petit peu de difficultés à survivre dans un environnement urbain, dans un milieu urbain, c'est évident. Mais, ceci dit, ça ne veut pas dire qu'il abandonne son indépendance, au contraire.

Mais c'est pour ça qu'on dit que cette tendance-là, ce n'est pas juste des grandes surfaces, il y a des concepts... il y a des détaillants indépendants aussi qui ont beaucoup de succès parce qu'ils réussissent à s'établir dans une niche, c'est évident. Mais là on parle d'extrêmes, là. Si on parle de la masse, la masse, de plus en plus, il faut que ça aille au regroupement, c'est la seule façon. Mais, s'ils vont au regroupement, ils vont survivre. Ils vont toujours être des détaillants par eux-mêmes, responsables, employeurs avec un numéro de TPS, TVQ, mais ils sont dans un réseau. Alors là, peut-être qu'on devrait canaliser nos efforts d'allègement puis d'aide ou, je ne sais pas trop quoi, vers les réseaux, où ça va être bien plus porteur que sur des établissements individuels. Mais ça, il va falloir faire un choix, puis le choix, il va falloir le faire. On ne pourra pas servir tout le monde là-dedans.

• (14 h 50) •

Le Président (M. Bachand): D'autres interventions, M. le député? Il reste très peu de temps. Ça va? Merci infiniment, M. Lafleur, Mme Beaudoin, M. Turner. Bon retour chez vous. Merci de vous être présentés à la commission.

Je vais demander à la Fédération des chambres de commerce de bien se présenter, s'il vous plaît.

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Bachand): Bonjour. Donc, bonjour, mesdames de la Fédération des chambres de commerce. C'est un plaisir de vous revoir, mesdames. Je sais que vous êtes assidues aux commissions. Donc, Mme Bertrand, je vais vous demander de vous présenter. C'est peut-être un peu superflu, mais peut-être pour la personne qui vous accompagne. Je vous rappelle les règles.

C'est très simple, hein, c'est 15 minutes de présentation et 15 minutes de part et d'autre pour la période des questions. Donc, allez-y.

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Mme Bertrand (Françoise): Alors, bon après-midi. Merci beaucoup de nous accueillir cet après-midi. Je suis Françoise Bertrand, présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec. Et je vous présente Mme Chantal Hains, directrice principale, fiscalité de la masse salariale chez KPMG et présidente du comité formation à la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Alors, la fédération — un rappel, même si on est assidus — regroupe 164 chambres locales présentes et actives dans toutes les régions du Québec. Et notre organisation regroupe plus de 57 000 membres propriétaires ou gestionnaires d'entreprises privées.

Dans le mémoire soumis à cette commission parlementaire, nous avons exprimé avec détail et clarté, croyons-nous, la position de notre organisation sur les principaux enjeux de la formation de la main-d'oeuvre. Compte tenu du temps qui nous est imparti, nous livrerons aujourd'hui une courte synthèse en vous invitant à vous référer à notre mémoire pour de plus amples précisions sur nos suggestions.

Mme Hains (Chantal): Former la main-d'oeuvre, c'est une évidente nécessité. D'entrée de jeu, nous tenons à vous affirmer, premièrement, que la formation continue de la main-d'oeuvre constitue un facteur clé de la compétitivité des entreprises et de l'économie québécoise, que, même si d'importants progrès ont été accomplis au cours des dernières années en matière de formation de la main-d'oeuvre active, les entreprises québécoises, dans l'ensemble, n'investissent pas suffisamment dans la formation de leur main-d'oeuvre et de leurs gestionnaires.

Nous ajoutons que les besoins de formation de la main-d'oeuvre en emploi iront croissant dans l'avenir parce que, compte tenu des tendances démographiques, les entreprises pourront de moins en moins compter sur les jeunes diplômés pour faire face aux changements technologiques et autres qu'elles devront affronter. Il faudra que la main-d'oeuvre déjà à l'emploi participe régulièrement à des activités de formation et de perfectionnement afin de préserver sa capacité d'adaptation aux changements qui continueront de marquer notre environnement de travail.

Mais c'est une chose que de reconnaître le bien-fondé de la formation, c'en est une autre que de réaliser des activités qui ont pour effet concret de relever les compétences de la main-d'oeuvre. On se bute souvent à des problèmes d'organisation de la formation, à des difficultés d'accès à une formation jugée pertinente et, disons-le, à la volonté réelle de certains individus, qu'ils soient salariés, chômeurs ou employeurs, de consentir les efforts requis pour accroître le niveau de formation. La FCCQ exprime le souhait que cette commission parlementaire s'attarde à ces difficultés d'accès à la formation. Comment pourrions-nous contribuer à lever les obstacles, surtout les obstacles d'ordre logistique, qui freinent ou empêchent les travailleurs des petites entreprises de se former sur une base continue?

Globalement, la société québécoise consent un effort significatif à la formation continue des adultes ou de la main-d'oeuvre active. L'investissement annuel est estimé à 3,8 milliards de dollars. Est-ce que les entreprises qui consacrent, bon an, mal an, 1,1 milliard de dollars à la formation de leur main-d'oeuvre investissent suffisamment? Une enquête de Statistique Canada révèle que 32 % des personnes en emploi au Québec ont participé, en 2002, à des activités de formation liées à l'emploi. Cela situe le Québec près de la moyenne canadienne, qui est de 34,7 %, et des pays de l'OCDE, où le taux moyen est de l'ordre de 36 %. Nous savons tous que le Québec a longtemps accusé un important retard à ce chapitre. Nous progressons incontestablement, mais on ne crie pas mission accomplie pour autant. La seule question qui peut assombrir ce tableau est le taux de rotation du personnel. En d'autres mots, est-ce qu'il y a réellement continuité du savoir au sein de l'entreprise?

Est-ce que les progrès enregistrés au Québec sont attribuables à la loi du 1 %? Nous sommes prêts à reconnaître que les débats qui ont présidé à l'adoption de cette loi ont contribué à sensibiliser les entreprises, les syndicats et les travailleurs eux-mêmes à l'importance de la formation, mais les impératifs de la formation se seraient imposés par notre environnement économique, en dehors du cadre législatif. Après tout, les autres provinces et États américains, qui n'ont pas jugé bon d'imposer une discipline législative à leurs entreprises, enregistrent des taux d'investissement des employeurs dans la formation de la main-d'oeuvre supérieurs aux nôtres.

Donnons à César ce qui revient à César, la loi du 1 % a sans doute produit des effets, mais, 10 ans plus tard, on peut dire que de façon très nette le message véhiculé par cette loi a été largement entendu. Aujourd'hui, il n'y a que 1 300 entreprises, employeurs dont la masse salariale est supérieure à 1 million de dollars qui ne réussissent pas à satisfaire totalement les exigences de la loi.

Une portion d'entre elles, parce que le centre décisionnel est hors Québec, choisit de poursuivre avec leurs propres programmes de formation sans égard aux particularités administratives, ce qui démontre bien la lourdeur de notre système. Il faut aussi compter le fait que le 1 %, appelé à Toronto — ou on peut sous-entendre les entreprises hors Québec; on appelle — Manpower Training Contribution, est décodé comme une autre taxe, soit un autre désavantage fiscal pour faire affaire au Québec.

De toute évidence, la loi est devenue moins pertinente. La FCCQ ne propose pas pour autant l'abolition de cette loi. Il convient de faire preuve de prudence et considérer la loi du 1 % comme un rempart, comme une sorte de rappel à certains employeurs qui pourraient sous-estimer l'importance de la formation continue de la main-d'oeuvre. Mais, pour accroître le taux de participation de la main-d'oeuvre en emploi à des activités de formation, il faut autre chose que des mesures d'ordre législatif ou réglementaire. Il faut créer un environnement stimulant qui, par des incitatifs, par une offre mieux adaptée, rejoint les réalités et les besoins des entreprises. C'est pourquoi la FCCQ combattra farouchement toute démarche visant à renforcer les obligations réglementaires de cette loi ou à lui conférer une légitimité administrative.

Nous vous rappelons que la loi du 1 % comporte 10 règlements d'application. C'est beaucoup trop, il y a sans doute là matière à allègement. Le rapport quinquennal

qui est à l'étude à cette commission parlementaire laisse entendre que l'État pourrait exercer un plus grand contrôle, notamment sur la nature des dépenses admises dans le calcul du 1 % ou sur les catégories d'employés bénéficiant des activités de formation. Qui dit contrôle dit bureaucratie. Croyons-nous sérieusement que le Québec tirerait avantage à engager de nouveaux fonctionnaires pour contrôler les dépenses des entreprises qui investissent déjà dans la formation? Il serait nettement plus avisé de consacrer de nouveaux efforts pour rejoindre les travailleurs à l'emploi des entreprises qui ne font pas de formation. C'est là notre principal défi.

Le mémoire que présente notre organisation à cette commission parlementaire expose clairement les velléités de réglementation que nous jugeons inutiles. Ce mémoire propose également trois moyens de rendre la formation accessible, principalement aux employés des petites entreprises.

Mme Bertrand (Françoise): Le premier moyen consiste à développer ce que nous appelons des formations clés en main qui permettraient de rejoindre des salariés d'une variété d'entreprises et d'une région. Le principal obstacle à la formation de la main-d'oeuvre en emploi est, pour ainsi dire, d'ordre logistique. Les entreprises, surtout celles de petite taille, n'ont pas les ressources internes pour recenser les besoins de formation, pour identifier ou concevoir des activités qui conviendraient à leur main-d'oeuvre, ni pour assurer le suivi de la formation. Il est possible de développer des contenus de formation répondant aux besoins d'un groupe de salariés et de les rendre accessibles dans les régions. C'est un peu ce que font les manufacturiers d'automobiles qui préparent chaque année des sessions complètes de formation à l'intention des mécaniciens et des techniciens à l'emploi des concessionnaires. D'ailleurs, cette approche serait tout aussi indiquée dans la grande entreprise, qui, elle aussi, a besoin d'une offre renouvelée, plus compatible avec ses réalités organisationnelles d'aujourd'hui et les exigences surtout d'une concurrence accrue. En d'autres termes, il est impérieux que la formation soit au service d'une plus grande compétitivité de l'entreprise, car seulement à cette condition pourra-t-on prétendre à un Québec plus compétitif.

Le deuxième moyen est la formation en ligne. On connaît les difficultés, en région notamment, de constituer des groupes pour offrir une activité de formation. Pourtant, comme société, nous avons très peu investi dans l'utilisation de la formation en ligne. La révolution Internet n'a pas encore atteint tous les milieux de formation continue, sauf peut-être pour quelques entreprises plus riches et plus visionnaires. Il est temps d'exploiter ce potentiel précisément dans le but d'accroître l'accessibilité à la formation. Il faut combattre les préjugés qui, trop souvent, associent à la formation en ligne des coupures de postes et bien voir au contraire qu'il s'agit d'une transformation et que la profession formateur devient coach, accompagnateur, conseiller, instructeur.

● (15 heures) ●

Le troisième moyen consiste à accorder une aide particulière à la main-d'oeuvre à l'emploi de certains secteurs qui sont confrontés à des restructurations industrielles majeures et rapides. Dans certains cas, ces restructurations requièrent des investissements massifs dans la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre au moment même où

les entreprises sont dans une situation financière précaire. Nous pensons ici évidemment à l'industrie du vêtement et des produits forestiers. Il faut être davantage sensibles aux besoins particuliers de ces entreprises et de leur main-d'œuvre. J'ajoute qu'il faut pouvoir moduler l'aide offerte afin de tenir compte des régions désavantagées au plan de l'emploi.

La loi du 1 % ne couvre pas, loin de là, tout le champ du développement de la main-d'œuvre. Aussi, la FCCQ tient-elle à exprimer ses préoccupations à l'égard de deux phénomènes. En premier lieu, le décrochage scolaire. Il reste encore aujourd'hui, à 19 ans, un Québécois sur cinq qui n'est pas aux études et ne possède aucun diplôme. C'est hautement préoccupant, surtout compte tenu de notre réalité démographique particulièrement grave dans certaines régions.

Par ailleurs, on compte 45 disciplines de formation professionnelle et technique pour lesquelles il n'y a aucun étudiant inscrit ou un nombre nettement insuffisant d'inscriptions par rapport aux besoins du marché du travail. C'est le deuxième objet de nos préoccupations. Dans les deux cas, l'école ne réussit pas à attirer les clientèles désirées.

Nous proposons d'offrir à ces jeunes des parcours qui mènent à une qualification en empruntant à la fois le chemin de l'école et celui du marché du travail. Il s'agit en somme d'intégrer ces personnes dans un emploi à mi-temps et de conclure une entente avec une institution d'enseignement afin que le jeune puisse compléter à mi-temps également ses études secondaires ou une formation professionnelle ou technique. Nos membres entreprises sont disposées à collaborer à ce genre de dispositif.

Avant de conclure, je veux rappeler que la Fédération des chambres de commerce du Québec est un membre actif et heureux de la Commission des partenaires du marché du travail. Nous souscrivons dans l'ensemble aux recommandations formulées à cette commission parlementaire par la Commission des partenaires, même si, à l'égard de certaines préoccupations, nous avançons des propositions plus précises ou plus nuancées.

Il y a cependant un point sur lequel nous divergeons d'opinion avec la plupart des autres membres de la commission, en fait tous les autres membres de la Commission des partenaires du marché du travail. Il s'agit de l'hypothèse, encore très lointaine, paraît-il, qu'on puisse introduire dans la loi du 1 % un pouvoir d'initiative individuelle des travailleurs pour leur propre formation.

Loin de moi l'idée de nier l'importance du dialogue, au sein de l'entreprise, sur les enjeux de la formation. Mais de là à ériger cet intérêt pour le dialogue en un droit d'initiative, il y a, pour nous, une marge considérable. Qui dit droit dit réglementation, qui dit réglementation dit contrôle. Ce n'est pas selon nous en rajoutant des droits qui à notre connaissance n'existent dans aucune autre législation à travers le monde que l'on va améliorer le dialogue dans les milieux de travail.

Finalement, pourquoi cette insistance, à la fédération, sur la formation? Parce que c'est la seule alternative au maintien des écarts actuels de développement entre les régions centrales et périphériques du Québec, parce que les gens formés démarrent des entreprises, parce que la main-d'œuvre qualifiée attire les investisseurs qui connaissent sa capacité d'adaptation et d'innovation, enfin parce que le Québec s'est développé précisément après avoir investi en éducation.

La FCCQ est disposée à appuyer toute initiative des gouvernements qui établirait un lien étroit entre l'admissibilité à des prestations d'assurance-emploi et la participation à des activités qui favorisent le relèvement des compétences. Le meilleur service que l'on puisse rendre à un chômeur, à un travailleur n'est-il pas de l'aider à combattre la cause première du chômage ou du travail de basse qualité?

La Fédération des chambres de commerce du Québec réitère l'importance de la formation de la main-d'œuvre comme facteur clé de la compétitivité des entreprises et donc de l'économie du Québec. Merci beaucoup.

Le Président (M. Bachand): Merci, Mme Bertrand. Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. Mme Hains, Mme Bertrand, soyez les plus cordiales bienvenues. J'ai lu attentivement votre mémoire que je trouve très détaillé et qui couvre des champs qui ne sont pas abordés par d'autres intervenants.

Il est malheureusement dommage que nous n'ayons que 15 minutes. Par exemple, sur le décrochage scolaire ou d'autres sujets qu'on n'abordera pas faute de temps, mais n'y voyez surtout pas un manque d'intérêt de ma part. L'intérêt de votre mémoire, c'est justement de nous faire voir que nous sommes dans une immense chaîne composée de différents éléments, différents maillons, et que tous ces maillons au fond doivent être interreliés pour qu'on puisse connaître tout le succès requis.

Ça revient un petit peu à dire ce qu'on disait ce matin, et ce que le député de Gouin soulignait avec justesse: nous sommes vraiment dans un champ de préoccupations où la responsabilité collective et la responsabilité doivent être partagées, nous en convenons.

Alors, si vous me permettez, j'irai davantage sur certains sujets plus précis qui m'interpellent particulièrement. Samedi, ça fera un an que je dirige ce ministère, le temps passe très, très, très vite, et il y a plusieurs des interrogations que vous avez, que je continue de partager avec la Commission des partenaires du marché du travail et avec mon équipe. Aussi parce que j'insiste beaucoup pour signer personnellement toutes les lettres de subvention. Signer personnellement toutes les lettres d'intervention avec le nom, l'entreprise, l'adresse, la région, ça parle beaucoup. On a bien sûr la description à côté, mais, moi, ça me permet... c'est un moment de réflexion, dans ma journée ou dans ma semaine, où je me questionne par rapport à ça.

Et vous dites, dans votre mémoire, à la page 14, que «ce n'est pas en saupoudrant de[s] subvention[s] de 25 000 \$ à 30 000 \$ dans quelques centaines d'entreprises qu'on contribue à façonner une culture de formation au Québec». Je partage ça beaucoup puis, à chaque fois que je signe, je me pose cette question-là: Est-ce que vous seriez d'accord... Est-ce qu'on peut... Et je ne critique pas, là, le Fonds national de la main-d'œuvre, là, je pense qu'il a une histoire, ce fonds-là. Je crois qu'il a sa raison d'être. Tu sais, je suis très à l'aise avec ça. Mais est-ce qu'il ne serait pas temps justement de possiblement réévaluer tout ça, de se poser, comme nous le faisons, certaines questions? Et est-ce que vous allez aussi loin que de dire... Puis c'est un petit peu ce que je crois décélérer à l'intérieur de votre mémoire. Par exemple, on

pourrait décider que les sommes sont attribuées principalement à ce que vous appelez, vous, clés en main; moi, j'appellerais ça plutôt... Est-ce qu'on devrait se donner un plan lié au plan gouvernemental de l'emploi en priorisant des secteurs d'activité où effectivement il y a des régions qui sont plus durement touchées? Est-ce que, sans exclure personne, parce qu'on a quand même 26 ou 28 comités sectoriels, on ne devrait pas aller très majoritairement dans ces regroupements d'entreprises?

Tout le monde, aujourd'hui, nous a parlé de regroupements d'entreprises, que ce soit par le biais de la mutualisation ou par le biais des regroupements. Là, on nous parle des franchisés, des franchisés. En fait, il me semble, là, que vous partagez tous cette préoccupation. Et, moi-même, depuis quelques mois, j'ai fait beaucoup d'annonces à des entreprises qui se sont regroupées; encore hier, sur les réseaux de câbles structurés. Donc, est-ce que c'est ça, la solution de l'avenir? Est-ce que c'est ça que vous voulez dire quand vous parlez de saupoudrage? Et par où on commence?

Mme Bertrand (Françoise): Bien oui, c'est ça qu'on veut dire. Je pense qu'on ne veut pas dire que ce qui a été fait n'est pas significatif, n'est pas important, n'a pas sa valeur. Mais, dans un contexte où on sait les ressources limitées, est-ce qu'il n'y a pas lieu, compte tenu de l'expérience des dernières années, de prendre un certain recul et de dire: Est-ce qu'on peut combiner, par exemple, priorités économiques et priorités de qualification de la main-d'oeuvre, priorités de pénurie de main-d'oeuvre avec priorités de formation et plutôt que d'aller vers des gestes où finalement chacun va au fond développer sa propre mouture? Est-ce qu'on n'a pas avantage à regrouper les forces et faire une action plus significative, plus profonde et qui atteint plus de personnes et plus de niveaux dans les entreprises?

Mme Hains, qui a une expérience du quotidien de la formation, va certainement vouloir éclairer davantage ce commentaire. Mme Hains.

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

Mme Hains (Chantal): Mais justement pour avoir intervenu dans différentes entreprises depuis les neuf dernières années, je vois justement que le fait de regrouper, comme on parlait, les mutuelles, les projets de formation, quand on a plusieurs employeurs, c'est beaucoup plus bénéfique que de donner une subvention pour un projet x dans une entreprise. Alors, ce serait une excellente idée d'aller vers cette voie-là.

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

• (15 h 10) •

Mme Courchesne: Puis ne tirez pas de conclusion de mes propos, parce qu'une fois que j'ai dit cela, c'est toujours la difficulté de croire qu'on en laisse pour compte. Parce que, quand on priorise, ça veut donc dire qu'on fait des choix; quand on fait des choix, ça veut donc dire qu'il y a des exclus. Et ce que je comprends, et là où la réflexion se poursuit aussi, c'est que nos besoins sont tellement importants, et ceux à prévoir seront encore plus importants, qu'on ne peut pas se permettre comme société d'exclure quiconque. Et je crois comprendre, dans votre mémoire, que c'est là que vous essayez d'établir...

Certains parlaient de passerelles, je ne sais plus si ce sont des passerelles ou des ponts, mais à plusieurs chaussées, mais ces passerelles et ponts avec les maisons d'enseignement ou avec le ministère de l'Éducation... Vous, Mme Bertrand, qui avez des chambres de commerce dans toutes les régions du Québec... Est-ce qu'on a amélioré cette situation de pouvoir concilier les formations... j'allais dire initiales, mais ce n'est pas nécessairement des... les formations spécialisées plutôt et les besoins des entreprises et, je crois, une nécessité plus grande d'avoir de la formation en entreprise? Puis, vous qui parlez de décrochage scolaire, est-ce que cette formation en entreprise n'est pas une bonne façon justement de motiver, intéresser, capter les jeunes, ou leur donner une meilleure chance de succès, ou leur permettre d'accéder à l'emploi de plus juste façon? Comment vous voyez ça?

Mme Bertrand (Françoise): Ça, on est convaincus de ça. Vous parlez de ponts ou de passerelles. Je trouve trop souvent qu'il y a un fossé entre l'éducation et votre ministère puis la Commission des partenaires du marché du travail. C'est déplorable, puis je ne pense pas que c'est en disant: On va tout rapatrier chez nous qu'on va solutionner les choses, parce que, là, on va reprendre le même type de problème, à savoir qu'on n'a pas suffisamment de ressources, on ne peut pas tout faire, donc c'est de voir comment on peut, de façon complémentaire, faire le plus avec les ressources que nous avons. Donc, forcément, il faut que ce soit en complicité avec ce que le système de l'éducation peut procurer et ce que sont les besoins des entreprises.

Ce dont je m'aperçois, c'est qu'en région c'est assez inégal. Il va y avoir des régions où il y a une bonne collaboration du milieu de l'éducation, des établissements et des entreprises. Dans d'autres, c'est moins facile et au fond c'est donc... Moi, j'essaie d'aller plutôt vers le côté rose de la vie et de dire plutôt: Si ça fonctionne dans certaines régions, allons donc voir pourquoi ça fonctionne et comment ça fonctionne et... plutôt d'exporter ce modèle-là où le pont n'a pas semblé encore être lancé pour pouvoir rapprocher ces deux univers-là qui m'apparaissent absolument importants. Et les entreprises nous disent ça, leur ouverture, surtout là où il y a de la pénurie, pour attirer une main-d'oeuvre qui serait d'abord intéressée, désireuse de s'améliorer et qui donc permet à l'entreprise de gagner. C'est clair qu'ils sont prêts, dans bien des cas, à faire un compromis peut-être, ce qui peut apparaître un compromis au départ mais qui finit par être une formule qui peut les aider à gagner.

Mme Hains (Chantal): Permettez-moi de rajouter aussi.

Le Président (M. Bachand): Oui, allez-y, Mme Hains.

Mme Hains (Chantal): Comme je disais tout à l'heure, pour faire... En intervenant dans différentes entreprises, oui, on dit que la loi existe depuis 10 ans, mais il y a encore beaucoup de travail à faire dans les entreprises au quotidien. Beaucoup d'entreprises n'ont pas les ressources. Quand on parle aux ressources humaines, on va être surtout dans une situation où on va avoir la gestion, l'administration, et les ressources qui ont besoin

de formation sont laissées pour compte. Donc, la formation qualifiante et transférable, il y a encore beaucoup de chemin à faire à ce niveau-là.

Et l'an passé, pour avoir visité et rencontré plusieurs employeurs dans un projet spécifique qu'on a fait, en visitant 200 entreprises, en rencontrant 200 entreprises, je me suis rendu compte que, même si on parle de la formation, de la loi de la formation depuis les 10 dernières années, beaucoup d'employeurs ne savent même pas c'est quoi, de la formation au quotidien. Alors, on va parler de la formation à la tâche, mais, outre ça, on parle de la formation à l'externe avec des établissements d'enseignement reconnus avec le ministère de l'Éducation. Mais, outre ça, on ne sait pas c'est quoi, de la formation. Alors, il faut vraiment partir à la base, expliquer c'est quoi, un formé, c'est quoi, un formateur, c'est quoi, des heures de formation, c'est quoi, l'aspect théorique, l'aspect pratique, l'aspect entraînement à la tâche. Il y a encore beaucoup, beaucoup, beaucoup de travail. Je vous dirais que neuf sur 10 des entreprises avec lesquelles je travaille, je dois encore les former sur qu'est-ce que c'est, de la formation, au départ, et qu'est-ce que la loi demande. Donc, ce pont-là serait justement très pertinent à créer.

Le Président (M. Bachand): Merci. Mme la députée de Maskinongé.

Mme Gaudet: O.K. Merci. Je vais vous poser trois questions en rafale parce que je pense que le temps commence à nous rattraper. Vous dites qu'après 10 ans on n'a comme pas atteint les résultats attendus. Comment vous expliquez ça? Quelles sont les causes, là, de... Parce que, écoutez, j'imagine qu'avec les sommes d'argent investies, là, on devrait avoir fait des pas de géant. Alors, j'aimerais que vous nous entreteniez rapidement sur les causes, votre interprétation de ces résultats que vous semblez considérer insuffisants.

Deuxièmement, j'aimerais que vous me parliez des solutions qui visent à améliorer la formation dans des problématiques particulières des petites... des PME. On a reçu le Conseil québécois du commerce de détail, qui vit vraiment des problématiques particulières, alors j'aimerais vous entendre là-dessus.

Et finalement M. Fahey nous a fait rêver, où lui rêve d'un référentiel commun de compétence. Vous parlez de la reconnaissance des acquis, j'aimerais vous entendre aussi, rapidement, là-dessus.

Le Président (M. Bachand): Allez-y, madame... mesdames.

Mme Bertrand (Françoise): Alors, je peux passer la parole à Mme Hains, qui a justement fait cette enquête auprès de 200 entreprises; elle s'y connaît mieux que moi.

Mme Hains (Chantal): Donc, au niveau des causes, je pourrais vous dire qu'il y a beaucoup de rotations de personnel quand on parle des gens en ressources humaines, quand on parle des gens en formation et même laissés pour compte. Les petites entreprises, quand on parle... Une petite entreprise, pour moi, c'est encore 1 million à 5 millions de masse salariale. Elle n'aura pas de personne spécifique en ressources humaines, donc ça

va être les gens à l'administration, les gens aux finances. Les gens aux finances ont tellement d'autres aspects à s'occuper, pour la vitalité et la rentabilité de l'entreprise, que la formation est prise pour compte, donc c'est considéré comme une lourdeur encore une fois. Donc, le message doit se répéter étant donné que les personnes ont changé aussi. Alors, exemple, les personnes qui se sont occupées de la formation pendant... exemple, de 1996 à 1998, c'était une personne X, de 1998 à 2001, c'était une personne X, des fois il n'y a pas de suivi, il n'y a pas de communication entre les dossiers, donc on repart toujours à zéro.

Et, pour eux, malheureusement il y a une structure. Oui, la loi a eu un bon effet structurant, mais aussi de lourdeur. Donc, oui, on en fait, de la formation, mais on laisse pour compte tout l'aspect, comme on dit, qualificatif pour l'aspect administratif. Donc, c'est le constat. Parce que, je dirais, pour être dans un cabinet comptable, on en fait, de la vérification, on regarde les dossiers, et je vous dirais qu'il y a encore énormément de travail à faire. Donc, c'est ce qui fait que je peux vous dire l'interprétation qu'il y a encore beaucoup de travail à faire.

Mme Bertrand (Françoise): Sur la petite entreprise, je veux quand même répondre à votre préoccupation — excuse-moi, Chantal — c'est important aussi d'aborder les petites entreprises différemment. On ne peut pas faire «one size fits all», et c'est un peu ça qu'on vend en fait dans notre mémoire, de dire: Il faut être plus près, dans notre approche, des besoins et des réalités. Et, en ce sens-là, le plan de travail de la commission, pour les prochains mois, identifie bien l'importance de ça. Dans le mémoire, c'est clair aussi, il y a une reconnaissance qu'il faut aborder cette réalité-là pas de la même façon qu'on va chez Alcan ou chez Bombardier, c'est bien normal, et que donc, à cet égard-là, il faut être plus stimulant, plus imaginatif et moins réglementaire probablement.

Le Président (M. Bachand): Donc, merci, mesdames. Malheureusement, M. le député de Montmagny-L'Islet, je sais que vous allez m'en vouloir, mais...

M. Morin (Montmagny-L'Islet): ...

Le Président (M. Bachand): Non? On n'aura malheureusement pas le temps de vous écouter. M. le député, porte-parole de l'opposition officielle, allez-y pour un 15 minutes.

M. Girard: Alors, merci, M. le Président. Je veux d'abord vous remercier pour votre présence en commission parlementaire et pour la qualité de votre mémoire.

Vous nous dites à plusieurs reprises, dans votre mémoire, que vous doutez de la pertinence de cette loi du 1 %, que vous n'êtes pas certains des effets que cela a pu avoir sur la formation, mais en même temps vous admettez, au cours de votre présentation, qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire de sensibilisation auprès des entreprises sur la nécessité d'avoir des politiques de formation. Vous soulevez également les problématiques importantes au niveau du décrochage scolaire, du fait que certains employés, dans des organisations, n'ont pas une formation de base.

Alors, il me semble que cette loi est d'autant plus nécessaire, puisqu'elle est un symbole important et lance un message clair que la formation au Québec est une préoccupation, une priorité, une priorité pour l'État, une priorité pour les employeurs et une priorité aussi pour les syndicats. Et, quand vous nous dites, bon, que le Québec est un modèle unique, que le Québec n'est pas le seul État à avoir une obligation de cotisation annuelle des entreprises, il y a d'autres pays dans le monde, que ce soit le cas du Danemark, de l'Espagne ou de l'Italie, qui ont des politiques qui s'apparentent à ce qui se fait au Québec. Donc, je pense que c'est important de relativiser les choses, et que le Québec n'est pas un cas unique dans le monde, sur ce plan-là.

● (15 h 20) ●

Je veux également ajouter que... Vous nous dites qu'il y a encore des efforts à faire sur le plan de la sensibilisation des entreprises; il me semble que c'est un drôle de message à envoyer aux entreprises. Quand on a modifié la loi et fait en sorte que les PME, les entreprises de moins de 1 million de masse salariale ne sont plus couvertes par la loi, donc ça a fait en sorte que 70 % des entreprises qui ne sont plus couvertes par cette loi-là... Il me semble que c'est un message qui n'est pas positif, sur le plan des objectifs, en termes de formation qu'on devrait se fixer comme société, et j'aurais aimé savoir ce que vous en pensez.

Mme Bertrand (Françoise): Bien, écoutez, on ne dit pas une chose et son contraire; ce qu'on dit, c'est que selon nous c'est davantage par des incitatifs, de la sensibilisation et la reconnaissance de l'importance que les entreprises soient plus compétitives dans l'ère dans laquelle nous vivons que nous allons trouver là la force de motivation pour faire mieux. Et c'est plutôt... Ça ne nous passe pas par la tête qu'on obligerait le jeune à être à l'école jusqu'à 19 ans. Or, on dénonce un problème de décrochage scolaire.

Alors, non, on pense que c'est toujours... Et on revient d'une mission où j'ai eu le plaisir d'aller avec Mme Gaudet et d'autres membres de la commission, et, ça m'a frappé, dans les trois pays que nous avons faits, tout le monde a parlé de la carotte et du bâton. Alors, nous, on aime mieux la carotte que le bâton. Le bâton est là, on ne le remet pas en question, on fait juste dire: On n'est pas convaincus que c'est ça qui nous amène à aller le plus loin possible, le plus généreusement possible, et vraiment pour améliorer la situation.

Une fois qu'on a dit ça, on a dit: On se soumet, elle est là, on vit avec, mais on dit: Ceci n'exclut pas l'importance de cultiver les incitatifs, de penser, comme on dit en chinois, «out of the box». Il faut absolument aller vers des modèles nouveaux, des modes différents, et dire: Si ça n'a pas fonctionné à ce moment-ci, qu'est-ce qu'on peut faire autrement? Et il y a toujours toute la question de dire... de souplesse, de flexibilité. Ce n'est pas en disant: Ça, ce n'est pas admissible, ça, ce n'est pas acceptable, qu'on donne le goût de la formation.

Alors, c'est un peu notre approche, mais on ne se battra pas d'aucune manière. Elle est là, elle est bien là, puis on vit avec, et c'est plutôt de dire: Une fois qu'elle est là, comment fait-on pour soutenir les entreprises pour que ce soit encore plus pertinent et plus performant?

M. Girard: Vous soulevez, dans votre mémoire, l'importance des problèmes au Québec de décrochage scolaire. Vous dites qu'à 19 ans, là, un jeune Québécois sur cinq n'est plus aux études ou ne possède aucun diplôme. Vous savez également qu'il y a un taux d'analphabétisme qui est important au Québec, il y a de nombreux travailleurs qui sont sur le marché du travail et qui n'ont pas de formation de base, et qui se retrouvent dans des situations de fermeture, de licenciement, dans une situation extrêmement difficile.

Est-ce que vous pensez qu'il y a un certain nombre de gestes qui devraient être posés pour permettre à des travailleurs d'avoir accès à de la formation? Certains soulèvent l'idée de donner accès à des congés de formation pour des salariés qui demanderaient d'avoir accès à une formation, qui ressentent avoir des besoins en termes de formation de base. Est-ce qu'à votre avis c'est une avenue que l'on devrait envisager, dans les entreprises, pour permettre à ces travailleurs-là d'acquérir une formation de base et les aider à se développer, ceci ayant aussi un avantage pour une organisation?

Mme Bertrand (Françoise): Écoutez, que ce soit l'entreprise qui soit responsable de former, la formation de base, j'ai peine à imaginer ça, surtout lorsqu'on pense à des entreprises qui sont déjà en difficulté. On ne peut pas rajouter des difficultés à un moment où elles ploient déjà sous... C'est un peu le point, là, de la restructuration industrielle.

Maintenant, est-ce qu'on doit soutenir les travailleurs qui, en perte d'emploi, ont besoin non pas simplement de faire un temps d'arrêt pour trouver un autre employeur, mais de se rendre plus éligible? Oui, ce serait important.

Et vous remarquerez qu'on parle beaucoup de souplesse avec la formation en ligne. La formation de base aussi, elle s'acquiert aussi en dehors du travail, si on a des façons plus souples et plus arrimées avec les vies modernes qu'on mène, où on a les responsabilités des enfants, les garderies, aller les chercher, revenir, et faire en sorte qu'on peut, dans son temps choisi, décider d'une formation pour améliorer notre propre mobilité. Il y a la responsabilité, à cet égard-là, qui n'est pas toujours celle strictement de l'entreprise.

M. Girard: Mais je fais référence... Si des travailleurs sont à l'emploi d'une organisation, font une demande pour avoir accès à un congé de formation, est-ce qu'à votre avis c'est une avenue qui est intéressante ou qui devrait être envisagée comme certains groupes nous le proposent?

Mme Bertrand (Françoise): On n'est pas parfaitement derrière cette approche-là, c'est pas loin de l'initiative individuelle d'une certaine façon. Et pour nous, forcément, tout ce qui peut mettre en péril à court terme ou à moyen terme la compétitivité d'une entreprise nous inquiète. Si on se passe d'un certain nombre d'employés qui, dans une journée donnée, est considéré comme important à la performance de l'entreprise, vous comprendrez qu'on ne peut pas adhérer à une philosophie de ce type-là, c'est ce qui nous amène à s'opposer à l'initiative individuelle.

Maintenant, est-ce qu'il y a possibilité, dans un moment où il y a un certain ralentissement, de trouver

une formule, par le dialogue avec ses employés, de pouvoir allier, oui, sûrement, mais d'aucune façon nos membres sont prêts à aller avec une reconnaissance qui soit universelle, d'aucune manière.

M. Girard: De quelle façon pensez-vous qu'on doit agir pour faire face au taux d'analphabétisme qui est très important dans la société québécoise?

Mme Bertrand (Françoise): Peut-être combattre le décrochage scolaire. Je pense aussi qu'il va falloir faire face au fait qu'il y a peut-être une certaine population qui n'a pas fait face au moment où elle devait faire face. Commençons par... chez les jeunes, à combattre pour ne pas se ramasser dans 10 ans, 20 ans avec ce problème-là. Commençons là. Par rapport à l'analphabétisme, c'est un peu tard pour se réveiller lorsqu'on a 50, 55 ans. Je m'excuse, là, mais allons en termes de priorité. Il me semble qu'il faut mettre nos énergies là où le bât blesse davantage.

On parle constamment du vieillissement de la population. Loin de moi l'idée, et les entreprises ne sont pas à dire ça non plus, surtout en région où il y a des pénuries de main-d'œuvre... Mais comment se fait-il que tout à coup on se réveille sur la question de l'analphabétisme, qui est un problème qui a duré depuis très longtemps? C'est qu'il était caché dans certaines fonctions, dans les entreprises, où on ne requerrait pas davantage d'habiletés ou de qualifications. Aujourd'hui, on parle de restructuration industrielle, on parle de remontée dans la chaîne de valeurs, et là tout à coup on ne peut pas penser que c'est les mêmes personnes qui vont remplir facilement les postes dont on aura besoin dans cette restructuration-là. Donc, c'est un problème non seulement de l'entreprise, c'est un problème de société.

M. Girard: Est-ce que vous ne pensez pas que ce problème de société là doit faire appel à la contribution de l'État, à la contribution de l'employeur, mais également à la contribution des syndicats?

Mme Bertrand (Françoise): Nous allons essayer d'être conséquents dans la mesure où on en a les moyens, monsieur.

M. Girard: Merci.

Le Président (M. Bachand): Ça va? Merci beaucoup. Donc, merci de vous être présentées en commission, bon retour chez vous. Je vais demander donc aux Manufacturiers et exportateurs du Québec de bien vouloir se présenter.

Je suspends les travaux quelques instants.

(Suspension de la séance à 15 h 28)

(Reprise à 15 h 34)

Le Président (M. Bachand): Donc, nous allons reprendre nos travaux, je vais rouvrir la séance. Donc, nous accueillons les Manufacturiers et exportateurs du Québec. C'est bien cela, messieurs, madame? Donc, je vous rappelle les règles. Je sais que vous étiez présents, mais

en tout cas pour le bénéfice de ceux qui nous écoutent aussi, parce que vous savez que vous êtes très écoutés. Nous aussi, d'ailleurs. Donc, nous allons reprendre nos travaux. Il y a donc 15 minutes pour votre présentation, 15 minutes de part et d'autre pour éclaircir le sujet dont vous allez traiter. Donc, sans plus tarder, je vais demander de vous présenter, de présenter vos collaborateurs à votre gauche et à votre droite.

Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

M. Charron (Daniel): Merci, M. le Président. Mme la ministre, bonjour. Messieurs dames les députés, bonjour. Je suis Daniel Charron et je suis président-directeur général des Manufacturiers et exportateurs du Québec. Vous avez remarqué que je suis accompagné de deux valentins: à ma droite, Rossana Pettinati, coordonnatrice à la formation chez Interquisa Canada et présidente de notre comité compétences à l'association, ainsi que par Marc-André Veilleux, conseiller en politiques publiques chez nous, à l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec.

D'abord, un mot sur l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec. Bien, écoutez, on a pour mission de promouvoir et de défendre les intérêts des entreprises manufacturières et exportatrices au Québec. Au Québec, on compte 650 membres, ce qui représente environ 1 500 usines partout au Québec. Pas besoin de trop insister là-dessus, mais on vit dans un environnement qui est, comme diraient les Français, assez challengeant en ce moment, dans le secteur manufacturier et exportateur, avec le dollar, avec la hausse du prix des matières premières, avec la concurrence de pays d'économies émergentes. Donc, on vit des défis importants. Malgré tout, le secteur manufacturier, c'est 600 000 emplois directs au Québec et 85 % à 90 % du total de nos exportations. Bref, c'est un secteur moteur pour le développement économique du Québec.

À l'association, pour bien représenter nos membres, on s'est donné un agenda industriel ciblé, cinq enjeux prioritaires, dans lequel figure, parmi les enjeux les plus importants, le développement des compétences. Donc, ce n'est pas par hasard qu'on est ici aujourd'hui, c'est un enjeu sur lequel on travaille depuis longtemps. On a mis sur pied également des services et des programmes qui découlent en fait de cet intérêt que l'association a dans le développement des compétences chez nos membres.

Rapidement, de quoi on vient vous parler dans ce 15 minutes? Trois questions en fait qu'on se pose dans cette présentation. Je prends pour acquis que vous avez lu notre mémoire, donc le but n'est pas d'en faire un strict résumé.

On se pose trois questions en fait: Est-ce que la loi a atteint ses objectifs? Bien, à notre avis, vous allez l'entendre, la loi a atteint indirectement ses objectifs, au mieux.

Est-ce que la loi colle à la réalité de nos entreprises? Bien, Rossana va être bien placée pour en discuter, mais on trouve que le cadre législatif de la loi offre une vision périmée par rapport à la réalité que vivent nos entreprises.

Et finalement: Qu'est-ce qu'on propose pour en arriver à un véritable développement des compétences? Bien, vous nous entendrez sur notre position qui est la

nécessité de transformer la loi vers un plus grand... en s'inspirant sur autre chose que la simple conformité à une dépense de 1 % de la masse salariale.

Est-ce que la loi a atteint ses objectifs? Bien, on l'a dit à plusieurs reprises dans le passé, on le dit aujourd'hui, la loi à notre avis insiste trop sur les moyens, c'est-à-dire dépenser 1 %, plutôt que sur les résultats: le développement des compétences. À notre avis, ça va à contre-courant du message que la loi et que, nous comme organisme, on veut véhiculer, qui est à l'effet que la formation et le développement des compétences, ce n'est pas une dépense, mais c'est un investissement qu'une entreprise fait dans ses travailleurs et travailleuses. Les entreprises, elles ne forment pas pour former. Et Rossana sera bien placée pour nous en parler en expliquant ce qu'elle fait chez eux mais ce qu'elle constate aussi qui se fait ailleurs. Elles le font selon un plan. Elles le font aussi dans le but d'accroître leur compétitivité.

Le calcul des dépenses admissibles ne garantit pas l'atteinte des objectifs de la loi. D'ailleurs, un exemple très simple, une entreprise qui décide d'envoyer à une formation un de ses employés à 5 000 \$ plutôt qu'à une formation similaire à 2 500 \$, bien ce que ça signifie aux yeux de la loi, c'est que cette entreprise répond deux fois mieux aux objectifs de la loi. Ce qui à notre avis est très incomplet comme mesure et qui illustre très bien la limite de la mesure du 1 %, la limite, en regardant les dépenses de formation telles que stipulées dans la loi. En outre, puis on l'a vu dans le mémoire, la mesure de l'atteinte des objectifs de la loi reste du domaine de l'interprétation, et ça, le mémoire y fait référence.

Donc, dans ce contexte, la question qu'il faut se poser: Est-ce qu'il faut abolir la loi ou la faire évoluer? Nous, on considère que l'on peut s'accommoder à la loi actuelle. Par contre, on préférerait une loi qui permette véritablement d'atteindre ses objectifs. Je pense qu'on a une opportunité ici, on parle, la table est mise pour une discussion sur comment renforcer une loi vers ses objectifs tout en tenant compte de la réalité des entreprises qui sont visées par cette loi. Donc, nous, on préférerait pas de loi du tout à une loi qui n'arrive pas à atteindre ses objectifs ou qui est mal orientée par rapport à ceux-ci. Mais on a compris aussi, dans cette réflexion, qu'il n'est pas de l'intention du gouvernement d'abolir cette loi-là. Ce serait aussi envoyer un mauvais signal, je l'admets. Donc, on a parti la réflexion à partir de ça, en considérant cette option d'abolition comme... sans la considérer, justement.

Donc, pour nous, il est clair que la loi doit évoluer d'une obligation de dépenser vers une obligation de maintenir et développer les compétences. Sur le comment, on y reviendra tout à l'heure. Mais j'aimerais passer la parole, M. le Président, si vous me le permettez, à Rossana Pettinati pour répondre à la deuxième question de cette présentation: Est-ce que la loi colle à la réalité des entreprises manufacturières et exportatrices du Québec?

● (15 h 40) ●

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

Mme Pettinati (Rossana): Merci, M. le Président. Permettez-moi de me présenter, Rossana Pettinati. Je suis coordonnatrice de la formation, apprentissage et développement, là, dans l'entreprise Interquisa Canada. Interquisa Canada, c'est une entreprise, dans le secteur

chimie et pétrochimie, de 156 employés. Je suis là depuis 2001 et j'ai contribué à développer toute la stratégie d'apprentissage et de développement de la formation qui a résulté au démarrage de cette entreprise-là. Nous sommes en production depuis trois ans et nous sommes certifiés déjà, dans notre première année de production, ISO 9001, 14001. Ça a été un projet d'envergure, 750 millions d'investissement au Québec. Je suis aussi coprésidente patronale du comité sectoriel chimie et pétrochimie. Alors, au-delà de la vision de mon entreprise, j'ai une très bonne vision des problématiques du secteur, d'autant plus que notre diagnostic sectoriel vient juste de tomber, là, tout chaud, là, de novembre dernier. De plus, j'ai 10 années d'expérience en enseignement collégial en technologies du génie électrique, ça fait que j'ai une bonne vision aussi de l'offre de formation, au niveau public, de ce côté-là.

Alors, moi, qu'est-ce que je veux présenter un peu, c'est que, lors de ce démarrage d'entreprise là, on a effectué plus de 77 000 heures de formation dans différents domaines, en ressources humaines, travail d'équipe, santé et sécurité, formation des formateurs internes, formation d'entretien, laboratoires, production, qualité, différents sujets, là, qu'on a abordés au niveau de... différentes compétences qu'on a développées, de nos employés, sur différents aspects, qui font partie de leur rôle et qui assurent la flexibilité au travail puis la réalisation de nos objectifs. Est-ce qu'on est exceptionnels, Interquisa Canada, en ayant fait ce travail-là? Bien, si on regarde le diagnostic sectoriel de chimie et pétrochimie, non, on n'est pas exceptionnels, et on ne parle pas d'entreprises avec des... On est une entreprise de 156 dans notre secteur d'activité, chimie et pétrochimie. C'est 65 % des entreprises qui ont moins de 50 employés, et pourtant l'ensemble des entreprises font de la formation. Si on regarde aussi dans 20/20 Manufacturiers ou si on regarde aussi les entreprises, à 83 %, etc., ils font de la formation aussi parmi... puis, on pourrait dire, même 100 % de ceux qui sont assujettis aussi déclarent faire de la formation.

Alors, c'est quoi, le défi des entreprises par rapport au développement des compétences? Bien, le défi, là, c'est qu'il faut... ce n'est pas une problématique de formation, c'est une problématique d'apprentissage. Alors que tout le milieu d'éducation se centre sur l'apprenant, on a besoin d'un cadre législatif aussi qui se centre sur les vrais enjeux, sur les enjeux de l'apprentissage, puis l'apprentissage non pas comme un moment à part privilégié, mais l'apprentissage intégré dans les processus d'affaires, dans les entreprises, avec une multitude puis une variété de moyens. On parle des apprentissages par projets, dans les universités, on parle d'apprentissage par les pairs, de communautés de pratique, d'e-learning, etc. Et, dès le début, au niveau de notre entreprise, on s'est intégré au projet soit avec le CEFRIQ, avec les manufacturiers et exportateurs pour le développement d'un guide sur l'éthique, le développement... travailler et collaborer en réseau, comment utiliser mieux les réseaux informatiques, le codéveloppement des compétences et des apprentissages.

On a besoin d'une structure pour développer les compétences à l'intérieur des entreprises, mais les entreprises, qu'est-ce qu'ils disent, ce n'est pas qu'ils ne veulent pas faire de la formation, c'est qu'ils n'ont pas nécessairement les ressources puis ils ont besoin d'idées, de stratégies pour intégrer les apprentissages dans leurs façons de faire pour être capables d'optimiser au plus

possible, qu'on apprenne le plus vite possible, qu'on s'adapte le plus vite puis qu'on change nos pratiques. Parce qu'il ne s'agit pas juste de former. On parle beaucoup du transfert des apprentissages. À un moment donné, il faut aussi changer nos façons de faire.

Ça fait que c'est pour ça que je vais essayer de... Là-dessus, c'est pour ça que qu'est-ce qui est important, c'est vraiment d'avoir un processus à l'interne. Puis, moi, quand je vends à mon groupe de direction mon plan de formation pour 2006 puis quand je définis mon efficience, je le définis: Est-ce que j'ai analysé mes besoins? Est-ce que j'ai été capable de contrôler mes coûts? Est-ce que j'ai été capable de mesurer le développement effectif des compétences puis les effets que ça a eu par rapport aux objectifs de l'entreprise, réduction des coûts, etc.?

Donc, une loi qui est bien faite va aussi donner un indicateur de performance adéquat. La loi vise à développer les compétences des gens et des gens en entreprise. L'indicateur de performance devrait... l'existence d'un processus à l'interne qui favorise le développement de ces compétences-là. Et il me semble que ce serait une bonne façon d'utiliser aussi les ressources des conseillers et des fonctionnaires au niveau du gouvernement de faire en sorte que ces fonctionnaires-là... Au lieu de comptabiliser et de faire de la formation sur quelles sont les dépenses admissibles, quelles sont les dépenses qui ne le sont pas, au lieu, on pourrait faire justement de l'accompagnement au niveau des entreprises pour dire, bien, c'est quoi, les meilleures pratiques en termes de développement des apprentissages. Ça fait que c'était mon point de vue là-dessus.

Le Président (M. Bachand): Intéressant, Mme Pettinati. Oui, M. Charron, allez-y.

M. Charron (Daniel): Bien, pour terminer rapidement, M. le Président. Qu'est-ce que les MEQ proposent pour en arriver à un véritable développement des compétences?

Dans notre mémoire, on fait grand état de notre proposition d'un changement en fait majeur de la loi, de la loi actuelle, avec les clés suivantes: reconnaître et valoriser ce que les entreprises font véritablement en matière de développement des compétences. La proposition qu'on fait évacue l'aspect dépenses proportionnelles à la masse salariale sans égard à la fluctuation des besoins de formation en entreprise.

La vérification de ce que les entreprises... Notre proposition vise à ce que les entreprises soient reconnues lorsqu'elles ont un plan de développement des compétences. À notre avis, lorsqu'une entreprise a en place un processus de développement des compétences, qui n'a pas besoin d'être très complexe, on s'assure d'une démarche qui soit durable en matière d'apprentissage et en matière de développement des compétences.

Comment vérifier? On n'a pas la prétention d'avoir pensé à tout dans notre mémoire. Je pense qu'on a voulu s'intéresser à l'approche davantage que sur les moyens. Par contre, on pense qu'il y a certainement une façon de faire en sorte que les entreprises qui ont adopté un processus de développement des compétences obtiennent une reconnaissance. Celles qui ne l'ont pas, comment les accompagner dans l'adoption d'un processus comme celui-là et où éventuellement il faut garder quand même

une certaine dent de contribuer à un fonds comme celui du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre?

En d'autres mots, le message que la loi devrait lancer aux entreprises est celui de s'outiller pour faire de la formation de qualité. Pour les entreprises qui ne sont pas suffisamment outillées, il devrait être de se donner les moyens de s'outiller davantage. Et c'est dans ce sens que va la proposition des MEQ. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Bachand): C'est moi qui vous remercie. Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. Madame, messieurs, merci beaucoup d'être devant nous. Le moins qu'on puisse dire, c'est que votre présentation est dynamique, ne serait-ce que par le ton.

Mais, si vous me permettez, je vous parlerai davantage de votre contenu. J'ai bien lu votre mémoire. Vous rejoignez le point de vue de la plupart des associations patronales qui sont venues devant nous. Vous comprenez pourquoi je vous dis ça, là. C'est tout à fait amical, et ça porte... Moi, en tout cas, quand je retournerai dans mes bureaux avec l'équipe, c'est évident que toutes ces questions que vous soulevez feront l'objet d'une bonne réflexion à cet égard-là. Et je crois que, même si on reconnaît — et je l'ai dit publiquement — l'importance de la loi, nous sommes, aujourd'hui et les jours qui suivent, en train de faire une réflexion sur effectivement les questions que vous posez. Est-ce que nous avons atteint les objectifs?

Et vous avez, dans votre mémoire, deux phrases ou trois qui sont importantes, sur lesquelles je voudrais qu'on pousse davantage. Vous dites: «Actuellement, nous avons une loi qui oblige de dépenser.» Et ce que vous dites, c'est que «nous voudrions une loi qui décrit une obligation de maintenir et de développer les compétences». En fait, c'est un peu ça que vous êtes en train de nous exposer.

Donc, ce que vous dites, là, si je comprends bien: Obligeons le processus du développement des compétences. Mais, madame, je vous ai écoutée attentivement et, dans tout ce que vous avez énuméré, que ce soit une structure pour développer des compétences, que ce soit des idées, des stratégies, des outils, des indicateurs de performance — vous avez énuméré tous ces éléments-là — bien, ça, on n'est pas obligé d'avoir une loi pour se doter de programmes très structurants qui favoriseraient ce développement des compétences. Donc, ce que vous nous dites, c'est: Oui, mais il faudrait qu'on ait un processus, dans la loi, qui l'oblige. Puis vous me dites bien candidement, M. Charron: Effectivement, notre mémoire n'aborde pas le comment, comment vérifier.

• (15 h 50) •

En fait, comment on fait pour, dans une loi, obliger un tel processus qui... Nous en convenons, on le voit. Selon les secteurs d'activité, ce sont parfois des processus qui sont quand même complexes. Alors, comment on fait pour s'assurer que cette obligation-là est respectée? Parce que je conviens tout à fait avec vous que nous sommes rendus là. Moi, je vais dire que nous sommes là, et il faut en prendre conscience relativement rapidement. Donc, j'essaie d'être pratico-pratique, là.

Puis comment je fais, dans une loi, pour obliger un processus si je n'ai pas la capacité ou les moyens de le vérifier? Et comment je fais pour le vérifier? Parce que, le législateur, il ne parle jamais pour ne rien dire. Puis, le législateur, s'il a fixé des objectifs, il faut, pour que sa loi soit cohérente, qu'on ait des moyens réalistes d'y arriver.

C'est pour ça que je dis... dans votre exposé... Je partage tout à fait votre exposé dans bien de ses éléments. Mais comment je transpose ça dans une obligation? Puis est-ce que c'est vraiment une obligation qui est le meilleur moyen? Puis est-ce qu'on n'a pas, au Québec, justement avec l'ensemble des partenaires... Ça, je pense que c'est déjà un des grands pas que nous avons franchis, c'est qu'on a réussi à réunir tous les partenaires autour d'une même table pour réfléchir à ces questions-là, pour faire des recommandations, pour élaborer des programmes puis en plus pour distribuer de l'argent. Alors, je vous écoute.

Le Président (M. Bachand): M. Charron, madame... Faites-moi signe. M. Charron, allez-y.

M. Charron (Daniel): Bien, je vais commencer. Dans notre mémoire, enfin, on identifie les éléments qui font partie d'un processus de développement des compétences. On s'est entourés de gens compétents pour identifier ces éléments. Rossana met également un comité d'experts sur le sujet. Les différents points, là, ils sont dans le mémoire, je peux les énumérer: identification des problématiques ou des fonctions de travail concernées... Bon, on a tous lu le mémoire.

Mme Courchesne: On l'a tous lu.

M. Charron (Daniel): Pourquoi on insiste sur un processus ou sur un plan de match? Puis, vous me permettez, pour faire une analogie, on est dans le temps des Olympiques, on a le droit de parler de sports, là, parlons de hockey. Une équipe de hockey se doit d'être compétitive par rapport à des concurrents. Une équipe de hockey, ça développe les compétences de leurs joueurs. Une équipe de hockey, ça fait des pratiques, une équipe de hockey, ça assure des façons de faire pour améliorer les compétences de certains joueurs. Un entraîneur peut décider que son deuxième centre mérite d'améliorer son coup de patin pour insérer dans un jeu plus défensif. Une équipe de hockey, ce qui est intéressant, c'est que tu peux adopter un système de jeu. Un système de jeu complètement différent peut te permettre de rencontrer quand même la coupe Stanley. Il y a des équipes très défensives qui remportent la coupe Stanley; il y a des entreprises très offensives qui remportent la coupe Stanley.

Ce que je veux expliquer par là, c'est qu'une équipe de hockey, ça développe les compétences de ses joueurs, ça développe ses joueurs. Jamais M. Gainey ne nous dira qu'il a dépensé 300 000 \$ cette année pour faire le développement des compétences de ses joueurs, jamais il ne parle dans ces termes-là. M. Gainey parle toujours de formation, de faire en sorte qu'il a un plan, de démontrer son plan, de montrer son système de jeu et de faire en sorte que les compétences de ses joueurs soient développées à l'intérieur de ces systèmes de jeu là.

Donc, à notre avis, c'est une analogie un peu tirée, vous me direz, mais je pense qui montre bien l'importance de montrer que, pour une entreprise, former, ce n'est pas

juste former, ça s'inscrit à l'intérieur d'un processus, un processus qui est identifiable, reconnaissable. Comment faire cette vérification? Bien, elle devra reposer... Encore une fois, on n'a pas réfléchi à tout, et je comprends que c'est un travail de toute façon qui est en continu, ce qu'on fait aujourd'hui. Il y aura un autre cinq ans, il y aura d'autres périodes de jeu, là, pour encore faire une analogie, pour lesquelles on continuera à faire cette réflexion. Le processus de vérification devra être simple, il devra être léger, mais il devra reposer sur l'implication de d'autres acteurs.

Dans la vie des entreprises, des processus, bien il y en a d'autres. Qu'on pense à ISO, par exemple, où on certifie des processus, finalement. Il y a des entreprises qui sont agréées, reconnues comme telles, reconnues compétentes pour faire ce genre de vérifications qui existent. Est-ce que le gouvernement ne pourrait pas s'inspirer de cette pratique? C'est une question en fait qui à mon avis mérite d'être sur la table.

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

Mme Courchesne: Ce que vous dites, c'est qu'on pourrait avoir un ISO formation, puis ce ISO formation là serait une forme d'agrément dans le fond pour des entreprises qui se dotent de tels processus de développement des compétences. Mais est-ce que vous ne convenez pas avec moi, après tout ce qu'on a entendu aujourd'hui, que ça favorise quand même davantage la formation dans des plus grandes entreprises? Je ne dis pas nécessairement que, dans les grandes entreprises, là... Il y a des PME qui sont quand même... tu sais, qui ont peut-être 75, 80, 100 employés, c'est quand même considérable. Mais est-ce que vous ne considérez pas que ça aurait tendance à favoriser davantage... Tu sais, on retombe dans une sorte d'individualité, là, d'une part.

Et d'autre part — mon autre question — on a le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, là, c'est sûr qu'il y a une entrée de fonds qu'on pense qui va être stable, là, autour de 15 ou 16 millions par année. Mais, si on adoptait un tel processus qui est idéal, comment on finance cette formation de la main-d'œuvre? Et je le fais toujours en contre-partie de la loi qui existe, là. Disons qu'on n'est plus dans l'obligation du 1 %, là, je suis un petit peu votre logique à vous, là. Si on ne suit plus l'obligation de dépenser et qu'on transforme ça dans le processus que vous mentionnez, comment on finance tout ça?

Le Président (M. Bachand): Mme Pettinati, je crois que... Oui, allez-y.

Mme Pettinati (Rossana): Bien, je ne répondrai pas... je vais répondre dans l'ordre, un petit peu, en une partie, là. La première chose, c'est de reconnaître ce qui est déjà fait par les entreprises en développement des compétences. La norme ISO 9001:2000, la section 6.2, elle décrit exactement le processus d'évaluation de besoins puis de mesures.

Dans notre secteur d'activité, en chimie et pétrochimie, c'est majoritairement de la petite... quand je disais 65 % en bas de 50 employés, et pourtant 81,6 % des entreprises sont certifiées ISO 9001:2000. Ça fait qu'il y a une partie qui est de demander aussi aux instances de reconnaître qu'est-ce qui est fait par les entreprises

puis leur prise en charge de la dimension formation par cette certification-là.

L'autre partie, c'est que justement c'est le temps de faire justement parmi... quand on parle, c'est-à-dire, de faire un audit, une certification formation, bien c'est le temps justement de travailler avec les partenaires, les collègues, les commissions scolaires, etc., qui vont être des partenaires, pour être capable d'aller auditer puis être capable d'accompagner les entreprises aussi qui n'ont pas été capables de se doter de ce système-là, mais, comme auditeurs, ils vont être aussi comme des partenaires. Puis on utilise les ressources compétentes, disponibles dans le système d'éducation, aux commissions scolaires, dans les collèges, dans l'université, qui pourront offrir ce service-là d'accompagnement des entreprises, mais en même temps en transformant ça en des audits.

C'est sûr que ça change le portrait, mais en même temps, comme je vous dis, en reconnaissant déjà qu'est-ce que les entreprises font, puis en étant à l'aise avec quelqu'un qui dit: La section 6.2, quelqu'un qui se conforme à ça, à ce moment-là, bien, oui, tu l'as, ta certification, puis tu te conformes à la loi, je n'ai pas besoin de faire d'autres interventions, puis j'ai juste à mesurer si tu continues à maintenir cette certification-là.

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

Mme Courchesne: Tout le monde reconnaît qu'il y a un lourd fardeau administratif actuellement lié à l'application de la loi — pour les entreprises, j'entends. Dans ce que vous proposez — puis j'entends très, très bien — est-ce qu'on réussirait à amenuiser ce fardeau administratif? Parce que j'écoute... ISO, c'est formidable, hein, mais c'est un long processus, extrêmement exigeant et coûteux. Donc...

Mme Pettinati (Rossana): Oui, mais les entreprises...

Mme Courchesne: Non, mais j'essaie... je me fais l'avocat du diable, là, j'essaie de trouver la bonne solution. Mais c'est parce qu'encore une fois... Et, si on veut se donner des standards de haut niveau qui permettent à nos entreprises d'être plus compétitives... Moi, hier matin, toujours avec mon réseau de câblage... Eux, ils se sont regroupés parce qu'ils disent: Nous, là, on veut développer une norme professionnelle de haut niveau qui va nous permettre de compétitionner. Ça veut donc dire qu'il faut que cette formation, en termes qualitatifs, elle ait une espèce de standardisation, entre guillemets, selon le métier ou selon le secteur d'activité, pour que ce soit reconnu.

Donc, je reviens au fait qu'il doit y avoir certaines vérifications. Et vous dites, madame: Bien, on peut avoir ce support-là dans les maisons d'enseignement, dans les commissions scolaires, les cégeps, ou dans les lieux de formation; mettons ça au sens large, là, mettons ça au sens large, dans les lieux de formation, c'est un peu ça que vous nous dites.

Mme Pettinati (Rossana): Je voudrais juste préciser quelque chose.

Le Président (M. Bachand): Oui. Allez-y, allez-y, madame.

Mme Pettinati (Rossana): Je vais juste préciser quelque chose là-dessus. C'est que présentement, la loi, lorsqu'elle fait juste comptabiliser les dépenses que tu as faites, il n'y a pas de mesure de qualité non plus. On s'entend?

Mme Courchesne: On est d'accord.

Mme Pettinati (Rossana): On est d'accord, il n'y a aucune mesure de qualité présentement.

Mme Courchesne: On est d'accord.

Mme Pettinati (Rossana): Et, moi, qu'est-ce que je dis, c'est qu'il y a des entreprises qui ont fait un effort et qui se sont déjà certifiées ISO 9000. Mais, moi, je me dis: Déjà de reconnaître que ces entreprises-là ont pris en main...

Mme Courchesne: O.K. D'accord. O.K. Je comprends.

Mme Pettinati (Rossana): ...automatiquement, ces gens-là, ils seraient reconnus comme étant certifiés puis ayant rempli les obligations de la loi.

Mme Courchesne: O.K. Je comprends.

Mme Pettinati (Rossana): Pour les autres qui n'auraient pas fait... on verra une mesure pour les aider.

Mme Courchesne: O.K. D'accord. Je comprends. Non, moi, je faisais référence à mon ISO formation qu'on pourrait mettre sur pied pour faire en sorte qu'il y ait un processus de développement des compétences dans toutes les entreprises. C'est dans ce sens-là.

● (16 heures) ●

Mme Pettinati (Rossana): Mais c'est exactement le contraire, en voulant dire que, moi, je fais déjà mon travail pour me certifier ISO, je me conforme, et, quand je mets des ressources pour comptabiliser les dépenses et me conformer à une autre exigence réglementaire, là je dépense des ressources à un autre endroit que dans le développement des compétences. C'est là que je perds mon temps comme entreprise, là, puis mon énergie, puis mon argent.

Le Président (M. Bachand): M. Charron, très rapidement, vous vouliez intervenir.

M. Charron (Daniel): Bien, Rossana, elle a très bien répondu pour moi. Enfin, l'idée, c'était vraiment de dire ça, c'est que des entreprises sont déjà certifiées. L'intention n'est pas de certifier l'ensemble des entreprises, mais celles qui le sont, bien, trouvons une façon justement de passer plus de temps sur celles... celles sur qui l'énergie mérite d'être mise.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Charron. Merci, Mme la ministre. Donc, M. le porte-parole de l'opposition officielle en matière de solidarité sociale.

M. Girard: Merci, M. le Président. D'abord, je voulais vous remercier pour votre présence en commission

parlementaire et votre mémoire. Je veux bien comprendre ce que vous nous proposez quand vous indiquez que vous souhaitez passer d'une obligation de dépenser à développer des compétences.

Est-ce que vous proposez d'abolir le fait que les entreprises qui ont plus de 1 million de masse salariale doivent dépenser en termes de formation? Est-ce que c'est bien la proposition que vous nous faites?

M. Charron (Daniel): Mais, nous, on se dit que, si on reconnaît puis on vise l'objectif de reconnaître des entreprises qui ont un processus de développement des compétences, automatiquement on remplirait l'obligation de dépense de 1 %. En d'autres mots, c'est une approche de qu'est-ce qu'on vise et comment mesurer ce qu'on vise. Et, nous, on pense que, mesurer ça par une dépense en dollars, au cours d'une année donnée, proportionnelle à une masse salariale, ce n'est pas la meilleure façon de mesurer comment on tend vers un développement des compétences. En d'autres mots, ce qu'on...

Par contre, on n'est pas en train de dire: Il faut éliminer ça, puis «that's all». Ce qu'on est en train de dire, c'est: Il faudrait voir à transformer l'approche de la loi qui est basée là-dessus, et plutôt passer par la reconnaissance d'un processus de développement des compétences qui à mon avis va être beaucoup plus porteur dans l'objectif de la loi.

M. Girard: Donc, pour vous, la question de l'obligation de dépenser n'est pas un facteur qui est important. Il ne devrait pas y avoir de règle ou de norme pour faire en sorte qu'il y ait un minimum de sommes qui soient dépensées dans des organisations pour assurer une formation aux travailleurs et développer la compétitivité des entreprises.

M. Charron (Daniel): Ce qu'on dit, nous, c'est que ce n'est pas la meilleure mesure pour le faire. D'ailleurs, il y a une grande majorité des entreprises assujetties qui dépensent plus de 1 % de sa masse salariale — il y a une grande majorité des entreprises qui dépense plus que 1 % de sa masse salariale.

On n'est pas en train de dire que les entreprises ne devraient pas dépenser pour plus de 1 % de leur masse salariale en formation des travailleurs, en développement des compétences. Ce que l'on dit, c'est qu'une loi qui vise le développement des compétences doit se trouver des moyens plus appropriés, plus pertinents pour mesurer si justement l'entreprise s'en va vers un plus grand développement des compétences.

Donc, dans le fond, notre proposition, je pense qu'elle est originale. On est arrivés ici en voulant justement arriver avec une proposition concrète qui mérite de continuer à travailler mais qui au moins prouve une chose: que les manufacturiers exportateurs du Québec considèrent que le développement des compétences, c'est important, considèrent que ce n'est pas une affaire qui ne concerne que les entreprises, ça concerne également les travailleurs; ça concerne, c'est sûr, les entreprises, ça concerne également le gouvernement.

On est arrivés ici en se disant: Il y a une loi qui porte comme objectif premier le développement des compétences, et, nous, comme un des partenaires, entre ces trois que j'ai nommés tout à l'heure, on s'est dit: Qu'est-ce

qui serait plus adapté, collé à notre réalité? Rossana, tout à l'heure, disait: Bien, regardez, dans le fond, vous faites détourner des ressources en nous faisant comptabiliser puis mettre des factures les unes par-dessus les autres, ça ne me paraît pas la mesure la plus appropriée pour reconnaître ce que, moi, je fais comme entreprise. Et ce que les chiffres nous disent, c'est qu'il y a une grande majorité d'entreprises qui sont comme celles de Rossana. Donc, c'est dans ce sens-là qu'on arrive avec cette proposition-là.

M. Girard: L'obligation de développer des compétences, est-ce qu'elle doit s'appliquer à toutes les entreprises ou simplement à une certaine catégorie d'entreprises?

M. Charron (Daniel): Bien, la loi actuelle assujettit les entreprises qui ont une masse salariale de 1 million de dollars et plus. Il y a plusieurs raisons qui ont fait qu'on est passés de 250 000 \$ à 500 000 \$ à 1 million de dollars et plus. Et, nous, on croit que 1 million de dollars et plus constitue un plancher, un plancher pertinent pour l'application d'une loi sur le développement des compétences.

M. Girard: Mais, dans votre proposition de développement, de passer d'une logique d'obligation de dépenser à une logique de développement des compétences, est-ce qu'à votre avis les petites et moyennes entreprises devraient également s'y conformer?

M. Charron (Daniel): Les petites et moyennes entreprises... Et ça, c'est toute dans l'explication de l'équipe de hockey que j'essayais d'utiliser tout à l'heure. Il y a un élément que je voulais qui ressorte, c'est qu'une approche mur à mur est très difficile, je pense, à appliquer, en particulier lorsque vient le temps de mettre sur pied une mesure qui touche tant des entreprises de plus grande taille que des entreprises de beaucoup plus petite taille, de cinq, six, sept, huit, neuf, 10 employés. Parce que, quand on parle de petites entreprises, c'est des entreprises de cette taille-là dont on parle.

Donc, je pense que la loi devrait toucher les entreprises de 1 million de dollars et plus, mais continuons à réfléchir de ce qu'on devrait faire pour celles qui ont une masse salariale de 1 million de dollars et moins. Ce que l'augmentation du seuil d'assujettissement a révélé, c'est qu'il y avait des situations qui étaient différentes, et je ne pense pas que personne ait dit à ce moment-là: Laissons tomber celles qui ont 1 million de dollars et moins de masse salariale. Ce qui était dit, à ce moment-là, c'est: Continuons à réfléchir, gardons l'objectif en tête, n'excluons pas d'entreprises, reconnaissons que ces entreprises ont des réalités, des besoins, et vivent dans des contextes différents, et trouvons des façons de continuer à les embarquer dans ce chemin du développement des compétences, parce que c'est important non seulement pour l'entreprise, c'est important pour l'économie québécoise, mais c'est important également pour les travailleurs et les travailleuses qui y travaillent.

M. Girard: Mais le développement, à ce moment-là, des compétences ne devrait peut-être pas s'appliquer autant pour la grande entreprise que pour la petite et la moyenne entreprise; il y a des besoins à tous les niveaux.

Alors, dans votre proposition, pourquoi uniquement se référer à la grande entreprise? C'est ce que j'essaie de comprendre.

Le Président (M. Bachand): Mme Pettinati, oui.

Mme Pettinati (Rossana): Oui, là-dessus, c'est que je pense que les entreprises qui sont assujetties présentement vont être en mesure aussi de mettre en place ces processus-là.

Qu'est-ce qu'on constate? Entre autres, moi, dans mon expérience au sein du Comité sectoriel de la chimie et pétrochimie, où on travaille beaucoup avec des petites aussi, c'est que les entreprises ont besoin de support — bien, pas juste les petites, les plus grandes — en développement des stratégies d'apprentissage. Mais, moi, je pense que l'approche, pour des plus petites, est non pas d'une obligation réglementaire, O.K., mais plutôt d'une approche justement de support et d'accompagnement dans le développement de ces processus-là à l'interne.

Puis c'est dans ce sens-là que, moi, je vois beaucoup le changement de rôle. Quand on parle de formation, on parle d'accompagnement, on parle d'apprentissage, il y a un changement de rôle qui est nécessaire, de la part de la fonction publique, d'un rôle de contrôle, de mesures, de sanctions, à un rôle de support et d'accompagnement, justement à conseiller... Moi, j'ai été accompagnée, là, dans mon entreprise, par un excellent conseiller local d'emploi dans mon secteur, M. Lusignan. Puis qu'est-ce qu'il me disait? Il trouvait ça déplorable qu'il perde son temps... bien pas qu'il perde son temps, mais qu'il passe son temps à, tu sais, à former des gens sur qu'est-ce qui est admissible, qu'est-ce qui n'est pas admissible, alors que le vrai besoin, là, c'est qu'il y ait des moyens mis à la disposition des entreprises, peu importe leur taille, puis qu'ils se structurent.

Puis, quand on parle d'un processus, ça a l'air toujours compliqué, mais ce n'est pas compliqué. Qu'est-ce qu'on vise? Qu'est-ce qu'on a besoin de faire? Qu'est-ce qu'il nous manque? Qu'est-ce qu'on va faire? Comment est-ce qu'on le mesure? C'est simple.

M. Girard: Mais vous souhaitez donc un support de l'État, un support, dans les différentes régions du Québec, aux entreprises qui veulent développer des compétences; ça prend des ressources, ça prend des moyens financiers pour financer ça. Alors, de quelle façon on va le faire?

M. Charron (Daniel): Et c'est pour ça qu'encore une fois notre mémoire n'a pas la prétention d'avoir pensé à tout; ce n'est pas un mémoire de 25 000 pages non plus. Je pense qu'on lance un débat et on prend parti dans ce débat-là. Il y a une question de priorité également, c'est-à-dire que, si le gouvernement en fait une priorité, bien, en général, derrière une priorité, il y a des financements qui apparaissent. D'où viendraient ces financements? Est-ce qu'ils viendraient des entreprises qui ne se conforment pas à la loi? On a toujours été un peu, nous, mal à l'aise un peu, par rapport à ça, mais je pense que, si ça devient une priorité gouvernementale, bien, normalement, les financements devraient en découler.

Et ce qu'on est en train de dire, non plus, ce n'est pas que le gouvernement doit être partout à la compagnie. Mais il y a des gens, il y a des entreprises... Est-ce qu'il

y a des entreprises qui seraient prêtes elles-mêmes à transmettre, à diffuser leurs bonnes expériences, leurs bonnes pratiques, là, les «best practices», comme on l'entend souvent? Je pense que oui.

Comment favoriser ça? Ça, c'est encore quelque chose auquel on n'a pas encore de réponse dans cette... enfin, cette réflexion, je pense, qui doit se faire sur les entreprises qui ne sont pas assujetties. Encore une fois, il ne faut pas les exclure, mais il va falloir trouver d'autres façons qu'une obligation réglementaire, comme Rossana le dit, dans les moyens que l'on a. Mais les moyens et les compétences puis les gens pour travailler avec ces entreprises-là, les accompagner, bien, ils sont souvent déjà existantes dans d'autres entreprises. C'est comment faire en sorte que ces partages-là se fassent, et ça, c'est un défi auquel il faudra répondre, puis auquel j'aurais envie, moi, d'y répondre, comme association, puis de voir comment on pourrait le faire. Donc, oui, on a besoin d'argent, mais les compétences existent déjà. C'est de faire en sorte qu'elles puissent se transmettre, c'est de faire en sorte qu'elles puissent se diffuser.

M. Girard: Est-ce que le coût de la formation doit uniquement être assumé par l'État, ou ça va être une responsabilité partagée avec l'entreprise?

● (16 h 10) ●

Mme Pettinati (Rossana): Moi, je pense que c'est assez clair. En tout cas, vous allez voir aussi dans 20/20, dans toutes les statistiques qu'on voit, on voit que les entreprises dépensent plus que le 1 %, la majorité des entreprises dépensent déjà plus que le 1 % en formation, puis je pense que c'est clair, en tout cas, par rapport à la vision stratégique des manufacturiers, que le développement des compétences, ce n'est pas juste... ce n'est même pas une question de choix, c'est une priorité stratégique.

Si on veut se positionner, dans le monde où est-ce qu'on est, ça fait partie de la stratégie qu'il faut mettre en place pour s'améliorer, pour développer des nouveaux produits, puis s'adapter aux nouvelles technologies. À ce moment-là, c'est sûr qu'on en assume déjà une bonne partie, puis vous...

Il y a bien des entreprises qui ne se conforment pas présentement à la réglementation, mais pas parce qu'elles n'en font pas, mais tout simplement parce qu'elles ne prennent pas les ressources pour documenter la façon que la loi est faite pour se conformer. En tout cas, je m'explique peut-être mal un peu, là, mais je m'excuse, là. Mais on l'assume.

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

M. Girard: Oui. J'ai encore du temps?

Le Président (M. Bachand): Absolument.

M. Girard: O.K. Au terme de cette commission parlementaire, quelles sont vos attentes envers le gouvernement? Bon, ça va faire 10 ans que cette loi-là existe. Est-ce que vous vous attendez à ce qu'il y ait des modifications législatives de la part du gouvernement à cette loi, ou l'annonce d'initiatives, de mesures ou de programmes venant en appui aux entreprises ou aux petites et moyennes entreprises? Quelles sont vos attentes au terme de cette commission-là?

M. Charron (Daniel): Bien, au terme de la commission, j'y reviendrai. Mais actuellement, j'espère, après la lecture de notre mémoire, après la présentation, que... notre souhait est que vous, membres de cette commission, entrez avec nous dans cette conception qu'une loi sur le développement des compétences doit passer davantage vers justement les résultats plutôt que vers les moyens. Je pense qu'on doit tendre vers ça.

Est-ce qu'au terme de cette commission et est-ce que, dans les prochaines semaines, on est capables de refaire une loi ou de faire en sorte que la loi change de manière importante? Bien, ce serait un souhait ambitieux; donc, ce serait difficile de le croire. Mais je pense qu'on amorce une réflexion, je pense qu'il est important que... On souhaite que les gens partagent avec nous l'importance, la nécessité de développer les compétences, puis de reconnaître des processus de développement, que ce soit plus durable que le simple fait de dépenser proportionnellement un pourcentage de sa masse salariale, en une année donnée, comme véritable moteur du développement des compétences dans les entreprises.

Rossana le disait, notre plan Manufacturing 20/20 le dit, ce n'est pas quelque chose qui nous est imposé, la formation. Les entreprises n'ont pas besoin d'une loi pour se rendre compte que c'est important, notamment dans le secteur manufacturier exportateur. Nous confronter à la concurrence internationale, confronter aux défis dont je vous parlais tout à l'heure, des dents, là, autour de nous, là, on n'avait pas besoin de s'en ajouter, hein? Les dents, elles s'appellent la Chine; elles s'appellent l'Inde; elles s'appellent le dollar; elles s'appellent les douanes, qui sont de plus en plus difficiles à traverser; elles s'appellent de plus en plus des variables non tarifaires auxquelles on doit faire face. Elles sont là, les dents, mais les entreprises comprennent qu'au même titre que l'innovation et le développement de nouveaux produits, le développement de nouveaux marchés, le développement des compétences est un facteur important de l'amélioration de leur compétitivité.

Le gouvernement est attendu comme étant un supporteur de ça, il a une loi pour le faire. Nous, ce qu'on dit, c'est qu'à l'intérieur de cette loi-là donnons-nous les moyens pour véritablement arriver à l'objectif que l'on se donne, un objectif qui dépasse certainement l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise. On parle de notre économie, on parle des travailleurs et des travailleuses. Et c'est pour ça, je pense, qu'il faut souhaiter que les membres de la commission, que le gouvernement embarquent dans cette démarche avec nous, qui est de considérer que la vision, le cadre législatif qui est proposé par la loi est périmé par rapport à la réalité que vivent les entreprises, en particulier dans le secteur manufacturier et exportateur.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Charron. Mme Pettinati, merci infiniment pour votre présence, M. Veilleux. Bon retour chez vous. Au plaisir.

Mme Pettinati (Rossana): Merci beaucoup!

Le Président (M. Bachand): Je vais demander à la Confédération des syndicats nationaux, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, Centrale

des syndicats du Québec et la Centrale des syndicats nationaux... démocratiques, pardon...

(Changement d'organisme)

Le Président (M. Bachand): Bon, sur ces mots... Nous étions en train d'échanger un peu sur les tactiques de hockey, là, parce qu'il y a des spécialistes ici, là. Vous avez été témoin de ça, M. Roy.

Donc, je souhaite la bienvenue, donc, à M. Roy, à monsieur... en fait à Mme Boucher, Mme Côté, M. Vaudreuil. Ça fait longtemps qu'on ne vous a pas vu dans le comté d'Arthabaska, M. Vaudreuil. Vous êtes toujours le bienvenu, vous savez ça, hein?

M. Vaudreuil (François): J'étais là dimanche soir.

Le Président (M. Bachand): Oui?

Une voix: Oh!

M. Vaudreuil (François): Oui.

Le Président (M. Bachand): Bien, vous n'êtes pas venu à la maison.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bachand): Donc, je vous souhaite la bienvenue.

Mme Courchesne: Vous êtes pas mal intime.

Des voix: Ha, ha, ha!

Une voix: ...la Saint-Valentin.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bachand): C'est vrai, c'est la Saint-Valentin. C'est pour ça que...

Une voix: ...samedi, mais...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bachand): Donc, vous êtes le bienvenu. Vous connaissez... Vous étiez là, vous étiez présent lors de l'audition des autres groupes. Disons 15 minutes... Mais en fait il y a un spécial pour vous.

Une voix: ...vous...

Le Président (M. Bachand): J'allais vous le proposer, mais je vois que vous êtes fort attentive, puis c'est bien. Donc, vous avez une heure et demie. En fait, c'est ce qu'on réglé, là, entre vous et moi, Mme Boucher. Et en principe vous pouvez prendre l'heure et demie au total, mais allez-y comme bon vous semble dans cette plage d'horaire là. On a prévu 30 minutes pour la présentation, 30 minutes du côté ministériel, 30 minutes du côté de l'opposition, juste pour permettre à tout le monde de s'exprimer, là. Ça va? Donc, on vous écoute. Allez-y, madame, et présentez peut-être vos collègues.

**Confédération des syndicats nationaux (CSN),
Fédération des travailleurs et travailleuses
du Québec (FTQ), Centrale des syndicats
du Québec (CSQ) et Centrale des
syndicats démocratiques (CSD)**

Mme Boucher (Denise): Oui, tout à fait. Alors, merci, M. le Président, Mme la ministre, membres députés. Alors, vous indiquer les gens qui sont avec moi. Et je veux vous aussi vous indiquer que c'est historique, hein? Ça fait très longtemps qu'il n'y a pas eu un mémoire conjoint intercentrales, et on y a inclus aussi l'UPA, qui est membre de la Commission des partenaires du marché du travail, mais qui n'a pas été invitée, mais qui sont signataires aussi de ce mémoire.

Alors, juste à ma droite, François Vaudreuil, président de la CSD; à ma gauche, René Roy, secrétaire général de la FTQ; et Jacinthe Côté, vice-présidente de la CSQ; et moi-même, Denise Boucher, vice-présidente de la CSN.

Alors, on fait d'entrée de jeu un seul mémoire, un mémoire commun, parler d'une seule voix, alors, au nom de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs que nous représentons, soit plus de un million de personnes oeuvrant dans toutes les sphères de l'économie québécoise et dans toutes les régions.

Dans le contexte actuel de la mondialisation, la capacité des travailleuses et des travailleurs d'obtenir des emplois de qualité réside dans leur maîtrise des technologies et dans leur aptitude à s'adapter aux nouveaux procédés de production, aux nouvelles méthodes de gestion. Pour sa part, la société doit faire face aux défis des changements du marché du travail, du vieillissement de la main-d'oeuvre et de la diminution prochaine de la population active.

Au fur et à mesure que les travailleuses et les travailleurs vieilliront, les possibilités de connaître des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée augmenteront si rien n'est fait pour assurer le maintien et le développement des compétences. L'enjeu est social, mais il est aussi économique. Comme le démontrent de nombreuses études, il est rentable d'investir dans la formation.

Tous ces éléments plaident en faveur de politiques actives de formation de la main-d'oeuvre et de développement des compétences. L'atteinte de cet objectif suppose l'appui actif du gouvernement à la mise en place d'un dispositif permettant de faire la promotion de l'importance de la formation tout au long de la vie et de son accessibilité au plus grand nombre. Ces politiques doivent prévoir autant des budgets suffisants que des conditions visant à soutenir les travailleuses et les travailleurs ainsi que les employeurs. Elles comportent également une responsabilité pour les employeurs, qui doivent organiser, favoriser et appuyer la participation de leurs salariés à des activités de formation continue.

Or, l'adoption, en 1995, de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, appelée aussi loi du 1 %, correspondait à cette idée de mise en place de mesures actives par le gouvernement. Elle se voulait une réponse au retard dans la formation et à la qualification de la main-d'oeuvre québécoise, notamment dans le secteur privé.

• (16 h 20) •

Or, notons, dans un premier temps, que plus de 1 milliard de dollars a été investi, chaque année, dans la

formation de la main-d'oeuvre, ce qui est loin d'être négligeable. Fait intéressant, il y a eu une augmentation du nombre d'employeurs assujettis ayant dépensé au moins 1 % de leur masse salariale en formation, et ce, peu importe la taille des entreprises.

Nous sommes conscients que l'effort demandé peut être plus exigeant pour les petites et les moyennes entreprises que pour les grandes. Nous constatons cependant que c'est la grande majorité des PME qui investissent dans la formation de leur personnel. Aussi, nous pensons qu'il faut cesser de véhiculer le message contraire, qui laisse entendre que l'effort demandé est trop lourd pour toutes les petites et moyennes entreprises. Ce discours a malheureusement amené le gouvernement, en octobre 2003, à ne plus assujettir aux obligations de la loi, ce que nous avons fermement dénoncé.

Nous réitérons donc que ce n'était pas une décision sage, réfléchie. D'ailleurs, depuis que les PME ne sont plus assujetties à la loi, tant l'État que les associations patronales insistent pour qu'on leur accorde davantage de soutien, reconnaissant ainsi que ces entreprises ont les besoins les plus importants.

De plus, jusqu'à présent, tout le discours qui a entouré l'application de la loi s'est concentré sur la situation et les besoins des entreprises, sans véritable considération pour les travailleuses et travailleurs. Nous n'admettons pas que les personnes qui travaillent dans les PME soient traitées différemment de celles qui travaillent dans les plus grandes entreprises.

Si nous voulons améliorer véritablement la qualification de l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise, nous devons élargir l'accès à la formation à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs. Nous pensons donc que toutes les entreprises devraient être assujetties à la loi du 1 %. Nous serions toutefois disposés à discuter des modalités d'application de cette obligation. À titre d'exemple, on pourrait envisager la possibilité de moduler l'investissement selon des critères liés à la taille de l'entreprise ou au secteur d'activité, ou encore de permettre à certaines d'entre elles de rendre des comptes sur une période plus longue que sur une année seulement.

Alors, c'est pourquoi nous recommandons que la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre s'applique à toutes les entreprises, peu importe leur taille, et que la Commission des partenaires du marché du travail envisage des modalités de participation et de reddition de comptes qui soient adaptées à la réalité des petites, moyennes entreprises.

Si les associations patronales insistent principalement sur les difficultés liées à la taille de l'entreprise, nous sommes davantage préoccupés par la situation de l'investissement en formation, selon les secteurs d'activité économique, et ce, quelle que soit la taille des entreprises. En effet, les taux de formation pour plusieurs secteurs et sous-secteurs d'activité sont encore très faibles. Nous pensons entre autres aux commerces en détail ainsi qu'aux industries manufacturières.

Ces données confirment nos constats et nos perceptions. Comme organisations syndicales, nous sommes confrontées à des refus systématiques lorsque nous tentons de négocier la réalisation d'activités de formation avec les employeurs des secteurs d'activité économique où les travailleuses et les travailleurs sont moins scolarisés ou qualifiés.

C'est pourquoi nous recommandons que l'on identifie clairement les secteurs et sous-secteurs d'activité où il se fait peu d'information, et que l'on accorde une attention particulière aux entreprises de ces secteurs ainsi qu'aux personnes qui y travaillent, notamment en associant les comités sectoriels de main-d'œuvre à la détermination des besoins de formation ainsi qu'à la promotion de la formation.

Au cours des dernières années, des efforts considérables ont été consacrés à l'information sur la loi et ses composantes, dont le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, FNFMO, de même qu'à la promotion de la formation en emploi, tant par Emploi-Québec que par la CPMT et les partenaires eux-mêmes.

Ces efforts ont porté leurs fruits, puisque 91 % des entreprises déclarent investir au moins 1 % dans la formation de leur main-d'œuvre, en 2002. Il subsiste toutefois un certain nombre d'entreprises qui versent leur 1 % au FNFMO. Celles-ci indiquent avoir des difficultés de divers ordres à organiser la formation, et mentionnent notamment la lourdeur du processus administratif. Or, une partie importante de ces entreprises sont situées hors Québec, et, selon une étude réalisée par le Conseil du patronat du Québec, ces dernières expliquent leur cotisation au FNFMO par une méconnaissance de la loi et de ses règlements. Elles justifient aussi leur choix de verser au FNFMO par le fait que la documentation sur la loi est principalement rédigée en français, comme c'est le cas pour toutes les autres lois auxquelles ces entreprises sont assujetties, la première étant la loi qui oblige à travailler en français au Québec. En conséquence, nous sommes en droit de nous questionner sur les allégations de lourdeur administrative lorsque les entreprises avouent ignorer le contenu de la loi. Le problème se situe davantage au niveau de la promotion et de l'information, et nous croyons qu'il faut d'abord poursuivre dans cette voie.

C'est pourquoi nous recommandons que l'on poursuive les efforts de promotion de la formation auprès des entreprises en ciblant celles faisant partie des secteurs d'activité où l'on constate un faible investissement en formation, et que l'on associe les conseillères et les conseillers aux entreprises des centres locaux d'emploi, les CLE, à ce travail d'information et de promotion.

Lors de son adoption, le législateur a décidé de donner aux partenaires du marché du travail la responsabilité de l'application de la loi du 1 %. Tel que mentionné dans le rapport, il s'agit là d'un processus nouveau de réglementation négociée et adoptée sur une base consensuelle.

En tant que représentantes et représentants syndicaux siégeant à la Commission des partenaires, nous avons participé à l'élaboration de tous les règlements afférents à la loi, à l'exception du Règlement sur la détermination de la masse salariale.

La réglementation actuelle a donc fait l'objet de négociations entre les parties pour en arriver à trouver des consensus. Tant du côté syndical que patronal, on considère que la loi et les règlements comportent des lacunes, des irritants... des lacunes, oui, des irritants. Les employeurs la trouvent trop contraignante, alors que les syndicats la jugent trop laxiste. De part et d'autre, nous avons cependant accepté de vivre avec cette loi pendant quelques années et de l'améliorer avec le temps. Toutefois, certains employeurs invoquent que la lourdeur administrative de la loi constitue une embûche à son application.

Mais d'où vient cette lourdeur? Si la réglementation afférente à la loi a été préparée par les partenaires de la commission, ils n'ont pas été les seuls acteurs dans le dossier. Ainsi, certains règlements qui relèvent de l'aspect fiscal de la loi ont été revus et corrigés par les juristes de Revenu Québec. Or, les principaux irritants relevés par le comité sur l'allègement réglementaire portent justement sur des aspects liés aux obligations fiscales, par exemple l'obligation de conserver pièces et registres pendant plusieurs années.

Pour tenter d'apporter des solutions à ces problèmes, la Commission des partenaires s'est adressée, en juin 2004, à Revenu Québec, et a proposé des modifications au principal règlement concerné, le Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Malheureusement, Revenu Québec n'a pas répondu favorablement aux attentes de la commission.

Alors, c'est pourquoi nous recommandons que la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale invite son collègue de Revenu Québec à faire preuve de plus de souplesse et qu'il collabore avec la Commission des partenaires du marché du travail afin de répondre aux attentes exprimées par les entreprises au regard de la lourdeur administrative imposée par le caractère fiscal de certains dispositifs de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et de sa réglementation.

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles est bien sûr au cœur de la loi, puisqu'il a pour objet de déterminer les dépenses de formation pouvant être comptabilisées par les employeurs pour démontrer leur investissement en formation.

Les dispositions de ce règlement ont fait l'objet de consensus entre les partenaires. Ainsi, les syndicats ont accepté de reconnaître certains types de formation, comme la participation à des séminaires, colloques, etc., ainsi que la formation de nature entraînement à la tâche. Quant aux employeurs, ils ont accepté d'inclure dans le règlement une disposition obligeant les employeurs à compléter un formulaire fournissant des informations générales sur leur investissement en formation, notamment les moyens utilisés et les catégories de personnel formé.

Toutefois, environ le tiers des employeurs ne se conforment pas à cette obligation prévue par le règlement. Nous sommes d'accord sur le fait que ce règlement doit être revu et simplifié, mais dans la mesure où ces changements ne se font pas au détriment des travailleuses et des travailleurs, et qu'ils ouvrent à plus de transparence, de la part des employeurs, dans la réalisation de leurs obligations. Nous rappelons que, si des changements étaient envisagés, ils devraient obtenir l'assentiment des deux partenaires de la CPMT qui sont plus directement visés, soit les représentants des employeurs et des syndicats.

C'est pourquoi nous recommandons que l'on revise le Règlement sur les dépenses de formation admissibles afin de le simplifier et d'éliminer les dispositions qui entraînent une lourdeur administrative induite et qui ont peu d'impact sur les objectifs visés par la loi, notamment celles relatives à la fiscalité. Cette révision ne devra toutefois pas se faire au détriment de l'accès à l'information sur les dépenses de formation pour les représentantes et représentants des travailleuses et des travailleurs.

En ce qui concerne le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs — et formatrices — et des services de formation, ainsi que le

Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs, ils ont permis selon nous d'éviter une croissance complètement anarchique du marché privé de la formation, qui s'est développée avec l'application de la loi.

Nous pensons qu'il est d'utilité publique de maintenir ce règlement. Nous espérons toutefois qu'on trouvera rapidement des moyens pour que les formations offertes par ces formateurs et organismes agréés obtiennent une reconnaissance officielle afin que les travailleuses et les travailleurs puissent en bénéficier pour augmenter leur mobilité sur le marché du travail.

C'est pourquoi nous recommandons que, dans l'esprit des orientations de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue, notamment celle qui concerne la reconnaissance des acquis et des compétences, l'on documente davantage la formation offerte par les organismes et les formateurs agréés par Emploi-Québec afin d'identifier les formations qui pourraient faire l'objet de reconnaissance officielle.

• (16 h 30) •

Certains règlements ont peu d'impact depuis l'adoption de la loi du 1 %. C'est le cas du Règlement sur les organismes collecteurs ou du Règlement sur les exemptions. Par ailleurs, il y a un règlement prévu par la loi qui n'a jamais été développé, soit celui déterminant la composition du comité d'entreprise. L'absence d'un tel règlement est déplorable, car il permet à un employeur, à la limite, de constituer son comité d'entreprise avec le seul personnel de direction. Nous considérons donc qu'il est important de procéder à l'élaboration de ce règlement, car c'est le second moyen le plus utilisé par les employeurs pour réaliser leur investissement en formation. C'est aussi le seul moyen qui permettrait d'impliquer des travailleuses et des travailleurs non syndiqués dans l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

C'est pourquoi nous recommandons que l'on élabore et mette en application le règlement qui vise à déterminer les règles relatives à la composition et à la désignation des membres du comité d'entreprise, qui doit être consulté sur le plan de formation de l'entreprise, et ce, conformément aux dispositions prévues aux articles 6 et 21 de la loi. René.

M. Roy (René): Oui. Au chapitre des moyens de formation — puis du temps qu'on a, je pense qu'on ne passera pas à travers — utilisés par les employeurs, on constate que la participation à des colloques, congrès et séminaires est le moyen le plus utilisé par les employeurs pour le personnel de direction et pour les cadres et les professionnels. L'entraînement à la tâche est le second moyen privilégié, et s'adresse principalement aux travailleuses et travailleurs de la production ou de certains services. Alors, les employeurs ont soulevé ça tout à l'heure.

Alors, on recommande, au point n° 8, que, dans la loi et le Règlement sur les dépenses de formation admissibles, on accorde une attention privilégiée aux activités de formation qui peuvent faire l'objet d'une reconnaissance. Il y a beaucoup de formations qui se font et qui ne sont pas reconnues. C'est un peu tout ce qu'on veut faire là-dedans.

Aux recommandations 9 et 10: que l'on modifie la loi afin d'y inclure des dispositions pour garantir une équité, dans l'accès à la formation, pour toutes les catégories

de personnel et pour tous les travailleurs et travailleuses de l'entreprise. De telles dispositions pourraient s'appliquer sur une période plus longue qu'à l'intérieur d'une année financière, mais devraient s'inscrire dans une durée raisonnable.

Et 10 va dans la même direction: que l'on accorde une priorité d'accès à la formation aux catégories de personnel qui ne bénéficient généralement pas de l'investissement en formation et principalement aux travailleuses et aux travailleurs les moins scolarisés et qualifiés.

Alors là, vous allez voir dans notre mémoire qu'on reconnaît que souvent la formation est dirigée vers une catégorie de travailleurs et travailleuses; d'ailleurs, ça a été soulevé toute la journée, un peu. Et les laissés-pour-compte sont souvent les employés de production, les moins scolarisés. Alors, souvent, dans notre mémoire, on vise — dans notre mémoire collectif, ici; on vise — à ce que la formation soit dirigée davantage vers ces travailleurs-là.

Il faut aussi mettre l'accent sur le faible effort des entreprises dans la formation sur les compétences de base ainsi que la francisation des travailleuses et des travailleurs. Malgré le fait que cela constitue l'une des grandes priorités de la politique gouvernementale d'éducation des adultes en formation continue, peu d'employeurs déclarent des activités de formation visant les compétences de base. Dans les faits, les principaux projets ont été réalisés par des organisations syndicales.

Alors, on a deux recommandations là-dessus. Que, dans les prochains plans d'affectation du FNFMO, la formation de base, soit les activités d'alphabetisation, celles menant à l'acquisition d'un premier diplôme ou d'une première qualification reconnus, de même que les activités de francisation demeurent une priorité dans le cadre des programmes de subvention à la formation et que l'on fasse la promotion soutenue de ces activités auprès des entreprises, des comités sectoriels de main-d'oeuvre ainsi que des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des directions régionales d'Emploi-Québec.

Dans la même direction: que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale invite le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à jouer un rôle davantage proactif en matière de formation de base des adultes, dont l'alphabetisation, formation générale, etc. On a toutes sortes de statistiques là-dessus, vous les avez vues: 17 % d'analphabètes — moi, je n'en connais pas un, mais j'imagine qu'il y en a plusieurs; 46 %, 47 % de littératie. J'ai été en Angleterre, puis on a à peu près les mêmes niveaux. Alors, contrairement à ce que le Conseil du patronat disait, on n'est pas uniques au Québec, pantoute, on est à peu près pareils comme tout le monde.

Des leviers importants découlant de la loi. Nous terminons la première partie en soulignant certains effets positifs qui découlent à notre avis de l'application de la loi et les programmes de subvention du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre et de l'intervention sectorielle.

Le fonds est constitué des sommes versées par les entreprises qui n'ont pas investi l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'oeuvre, ou du moins qui n'ont pas déclaré cet investissement.

La commission est responsable de la gestion du fonds, et à ce titre définit, chaque année, les orientations

qui guideront les activités. Elle établit par la suite les programmes de subvention qui découlent des orientations. Durant les dernières années, le fonds a constitué un levier important pour soutenir les entreprises dans leur effort de formation, mais aussi et surtout pour appuyer des initiatives structurantes en matière de formation.

On n'est pas là, nous autres, pour des questions de constituer un fonds pour un fonds. On veut que cet argent-là... Puis, si tout le monde paie son 1 %, on n'en a pas besoin, de fonds de... de constituer de fonds.

Avant la modification du règlement, la masse salariale, environ 40 millions de dollars, vous l'avez déjà dit, on a vu ce qui correspondait à moins de 0,05 % du total de la masse salariale admissible, qui est à peu près de 80 milliards. Alors, de ce côté-là, on serait mieux d'aller vers la construction puis de charger 0,20 \$ de l'heure à tout le monde; on aurait un fonds de formation qui serait beaucoup plus élevé. Quant aux dépenses de formation déclarées, elles dépasseraient des milliards de dollars chaque année. Alors, l'importance des montants versés au fonds est somme toute très relative.

Le retrait de l'obligation d'investir, pour les petites et moyennes entreprises, évidemment a eu de l'impact sur le fonds. Par conséquent, tout ce qui nous soutient, bien, on est rendus que — vous l'avez dit, Mme la ministre, à plusieurs occasions; on est rendus que — dans ce fonds-là, c'est 15 millions de revenus par année qu'on va obtenir.

C'est pourquoi, étant donné que les sommes disponibles dans le fonds diminueront, tout au long des prochaines années, nous recommandons que, lors de l'élaboration des prochains plans d'affectation du fonds, l'on privilégie les interventions qui ont un caractère véritablement structurant pour la société, pour les entreprises et les travailleurs, travailleuses; qu'advenant le maintien du programme de subvention à la formation l'on privilégie les activités qui peuvent faire l'objet d'une reconnaissance formelle.

Puis, finalement, de plus, l'intervention sectorielle est devenue un levier majeur pour améliorer la formation en emploi. C'est pourquoi nous recommandons que l'on inscrive le mandat des comités sectoriels au chapitre III.2 de la loi qui traite des comités sectoriels de la main-d'oeuvre, et que l'on donne un soutien financier suffisant à leur action en formation. Voici.

Le Président (M. Bachand): Oui, Mme Côté, il reste 20 minutes, j'imagine que vous allez intervenir? M. Vaudreuil aussi, vous allez...

M. Vaudreuil (François): Oui.

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

M. Vaudreuil (François): Alors, je vais faire ça rapidement.

Le Président (M. Bachand): Ah! M. Vaudreuil, oui.

M. Vaudreuil (François): Dans le fond, dans la prochaine partie, il y a deux sujets qu'on va traiter: le premier, c'est concernant l'atteinte de l'objectif de la loi; et, le second, ce sont les améliorations à apporter à la

loi. Dans le fond, c'est la bonification qu'on souhaite concernant la législation. Bon.

Alors, si je reviens au premier sujet, qui est l'atteinte de l'objectif de la loi, on a deux propositions à vous soumettre. Parce que, nous, on prétend d'une part que les objectifs, selon le rapport quinquennal, là, les résultats sont clairs, la loi a contribué à accroître l'effort général de formation. Par conséquent, on peut dire que la loi a eu des effets positifs sur le développement et la qualification de la main-d'oeuvre.

Or, quand on regarde les différents éléments, par rapport aux objectifs, il y a un élément sur lequel on veut insister ici, aujourd'hui, puis, pour nous, qui est fort important, et c'est là où on a deux recommandations, le n° 16 et le n° 17.

Le premier, c'est qu'on dit que la loi soit amendée pour y inclure une disposition à l'effet que les syndicats soient partie prenante dans tout le processus de formation concernant leurs membres et que, pour ce faire, un comité paritaire responsable du développement de la formation continue soit mis en place dans chaque entreprise afin que l'ensemble des volets de la formation soit géré de façon paritaire. C'est la première.

La deuxième recommandation, c'est que, dans l'esprit de l'article 1 de la loi, qui appelle à une action concertée des partenaires patronaux et syndicaux, on fasse la promotion de la concertation des partenaires, au niveau local, notamment en invitant les entreprises à profiter des dispositions prévues à l'article 9 de la loi, qui reconnaît les dépenses relatives à la mise en oeuvre d'un plan de formation qui a fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

Le deuxième élément, c'est-à-dire les améliorations ou les bonifications à apporter à la loi: essentiellement, on a cinq propositions à vous soumettre. Alors, la loi accorde une grande place aux besoins des entreprises et peu aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Ainsi, aucun dispositif dans la loi ne favorise l'initiative individuelle, bien que l'objectif est de qualifier la main-d'oeuvre, les personnes.

● (16 h 40) ●

Or, pour nous, évidemment, on vous fait, à ce moment-ci, une recommandation. C'est qu'on introduise dans la loi des dispositions pour reconnaître et favoriser l'initiative individuelle des travailleuses et des travailleurs en matière de développement de leurs compétences, et que diverses mesures soient mises en oeuvre, dont une obligation d'accommodement, de la part des employeurs, à l'endroit des salariés voulant faire une démarche de formation.

Le deuxième élément qu'on veut discuter dans la bonification de la loi — donc, le premier, c'est les initiatives individuelles; le deuxième — c'est le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Bien que ne faisant pas partie de la loi, il a contribué à l'atteinte de l'objectif de la loi. Alors, le cadre concerne la reconnaissance des modes d'apprentissage et de formation développés dans les entreprises et l'officialisation de la reconnaissance des compétences dans un registre d'État, et ce, à l'instar des pays qui ont développé de tels mécanismes et qui ont beaucoup plus avancé... et qui sont beaucoup plus avancés, pardon, que le Québec en cette matière.

Alors, là-dessus, on a une recommandation qu'on vous présente de la façon suivante. C'est que les

grands paramètres du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences soient intégrés dans la loi et que des moyens suffisants soient prévus pour assurer son développement et sa mise en oeuvre.

Une des grandes préoccupations partagées par les partenaires du marché du travail concerne la question de la reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'oeuvre. Or, les partenaires ont souhaité développer un système de reconnaissance des compétences basé sur des normes professionnelles qui s'ajouteraient au système de reconnaissance des acquis basé sur les référentiels scolaires du ministère de l'Éducation.

Alors, dans ce cadre-là, nous avons différentes recommandations à vous faire. La première, c'est que la reconnaissance de la diversité des lieux et des moyens de formation se traduise concrètement en mesures de reconnaissance des compétences, et ce, dans la perspective d'augmenter la mobilité de la main-d'oeuvre; qu'à cet effet l'on introduise dans la loi des dispositions pour favoriser et faciliter la reconnaissance des compétences acquises par la formation en emploi ainsi que par l'exercice d'un métier ou d'une fonction de travail.

Autre proposition que nous vous soumettons à ce chapitre, c'est que, pour toutes les activités de formation qui ne font pas l'objet d'une reconnaissance formelle, l'on maintienne l'obligation faite aux employeurs de remettre aux personnes formées une attestation de la formation reçue et des compétences acquises dans le cadre de cette formation ou d'un apprentissage réalisé en milieu de travail.

Et enfin la dernière recommandation et la cinquième de ce bloc: c'est que la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale invite le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport à jouer un rôle accru en matière de reconnaissance des acquis et des compétences. Ça complète la partie que j'avais à vous présenter. Alors, Jacinthe va poursuivre la présentation.

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

Mme Côté (Jacinthe): Merci. Je vais maintenant vous parler des autres améliorations contenues dans les pistes de réflexion. Nous avons examiné les pistes proposées dans le chapitre 9 du rapport quinquennal.

Nous ne sommes pas d'accord avec toutes les pistes de réflexion. Par exemple, nous sommes contre une diversité d'approche pour les entreprises dont la masse salariale est de 1 million et plus de masse salariale; cette approche plurielle pourra cependant être examinée dans le cas des entreprises dont la masse salariale est inférieure à 1 million. Rappelons que le consensus des partenaires est à l'effet de maintenir l'assujettissement des entreprises dont la masse salariale est de 1 million et plus, selon les dispositions actuelles de la loi.

Par contre, nous sommes d'accord avec les pistes de réflexion concernant la qualité de la formation. En effet, s'il est un domaine où l'on devrait mettre la priorité, c'est bien celui de la mesure de la qualité de la formation en entreprise, car nous disposons de très peu de données sur cette question.

C'est pourquoi nous recommandons que des études soient conduites afin de développer des indicateurs de mesure de la qualité de la formation offerte en entreprise, et ce, afin de se donner les moyens d'évaluer l'impact de

la loi sur l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'oeuvre.

Concernant les dispositifs de la formation ailleurs dans le monde. Les détracteurs de la loi du 1 % mettent de l'avant que le Québec, à l'heure de la mondialisation, n'est plus dans l'air du temps avec une telle législation. Selon eux, seuls la France et le Québec sont aussi coercitifs à l'endroit des entreprises.

Il y a beaucoup d'ignorance derrière ces propos. Il existe au contraire, dans de nombreux pays, des législations obligeant les entreprises à investir dans la formation de la main-d'oeuvre. C'est ce que révèlent les résultats des études qui ont été financées par la Commission des partenaires.

En terminant, signalons qu'il nous apparaît que la loi du 1 % a contribué à faire augmenter l'investissement des entreprises en matière de formation de la main-d'oeuvre; qu'elle a fait progresser l'action concertée des partenaires, notamment au niveau sectoriel; qu'elle a été un moteur pour l'adaptation et l'insertion en emploi ainsi que la mobilité des travailleuses et des travailleurs. Elle a aussi permis l'émergence du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. En ce sens, la loi a constitué un levier important pour améliorer la qualification de la main-d'oeuvre québécoise, et en conséquence elle doit être maintenue, voire bonifiée.

Sans la loi du 1 % et sans le Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, nous n'aurions jamais été témoins d'avancées aussi importantes que celles dont il est fait mention dans le rapport quinquennal. C'est pourquoi nous recommandons que l'on documente davantage les bénéfices découlant de la loi et que l'on informe les partenaires du marché du travail, particulièrement les employeurs, sur ses effets positifs pour les entreprises ainsi que pour l'ensemble de la société.

J'en arrive maintenant à la conclusion. En septembre dernier, lors de la Commission des partenaires du marché du travail, nous avons été heureux d'entendre et d'apprendre, de la part de Mme Courchesne — la ministre Courchesne — que le gouvernement avait l'intention de conserver la loi du 1 %. En tant que partenaires représentant le milieu de la main-d'oeuvre, nous sommes persuadés que les élus politiques doivent envoyer un message clair aux travailleuses, aux travailleurs, mais aussi aux employeurs sur l'importance de la qualification de la main-d'oeuvre pour l'avenir de la société québécoise.

Dans notre mémoire, nous avons analysé différents aspects de la loi afin d'en situer les forces, les faiblesses et afin de proposer des améliorations pour qu'elle atteigne son objectif premier, celui de rehausser les compétences de la main-d'oeuvre québécoise. Nous en avons bien sûr privilégié le point de vue des travailleuses et des travailleurs, mais ceci ne veut pas dire que nous ignorons les préoccupations des employeurs en matière de formation. Au contraire, nous considérons que la formation en emploi est l'une des clés du succès des entreprises et, dans bien des cas, de leur survie.

Ainsi, nous souhaitons que la loi soit maintenue et bonifiée non seulement parce qu'elle contribue à améliorer les compétences des travailleuses et des travailleurs, mais également parce qu'elle procure des effets positifs pour les entreprises. À notre avis, la loi québécoise du 1 % concourt à qualifier la main-d'oeuvre, et, si on la bonifie pour qu'elle ait davantage d'impact sur l'amélioration et

la reconnaissance des compétences, les entreprises pourront en tirer des bénéfices économiques. Nous croyons en conséquence qu'il est de l'intérêt du Québec que toutes les entreprises soient assujetties à la loi, et ce, selon des modalités qui sont davantage conformes à leur réalité.

Pour terminer, il nous apparaît important de mentionner que nous considérons que le modèle de partenariat québécois, bien que perfectible, doit être maintenu et bonifié, et ce, même si les consensus sont parfois difficiles à atteindre. En ce sens, nos organisations se rallient aux consensus développés à la Commission des partenaires sur la poursuite des travaux de révision de la loi du 1 %.

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

Mme Courchesne: Merci beaucoup, M. le Président. Mme Boucher, Mme Côté, M. Vaudreuil, M. Roy, ça me fait grand plaisir de vous retrouver ici, aujourd'hui. Et, Mme Boucher, je conviens avec vous qu'il s'agit probablement d'un moment historique.

Mais vous connaissez ma franchise habituelle, j'ai une question à vous poser qui me brûle les lèvres. Il y a un aspect de principe que je ne comprends pas tout à fait. Toute la journée, on a vanté les mérites, au Québec, avec fierté, je pense, on peut se le dire, d'avoir une grande table de concertation qui regroupe l'ensemble des intervenants, vous-mêmes, les patrons, les maisons d'enseignement, les organismes communautaires et sociaux.

● (16 h 50) ●

Et, ce matin, nous avons commencé la journée avec justement la Commission des partenaires du marché du travail, qui a fait un mémoire que nous avons parcouru avec beaucoup d'attention, pour lequel nous avons questionné ce matin, et nous terminons la journée avec vous. Et j'avais compris que le mémoire de la commission avait fait l'objet d'un consensus, j'allais dire, d'une belle unanimité. Là, ce soir, j'écoute attentivement, je lis, je réécoute, je me retourne, je regarde la présidente de la commission, je dis: Coudon! y a-tu quelque chose que je n'ai pas compris, là?

Parce que, moi, ce matin, dans le mémoire de la commission, je comprends que la commission accepte la loi avec les balises actuelles — et vous comprenez que je parle du seuil d'ajustement — et, là, vous, ce soir, vous nous dites: Non, non, on voudrait que toutes les entreprises, quelle que soit la taille, soient assujetties. J'ai bien compris que vous avez manifesté une ouverture, une flexibilité pour les moins de 1 million, mais vous nous dites, là, très fermement: Nous souhaitons que toutes les entreprises soient assujetties, peu importe la taille, peu importe le secteur d'activité. Qu'est-ce qui s'est passé entre ce matin puis ce soir? Y a-tu quelque chose que je n'ai pas compris?

Une voix: La loi.

Mme Boucher (Denise): Non, ce n'est pas... à moins qu'on ait mangé du chocolat, nous aussi, puis il y a eu de quoi dedans, mais non, pas du tout.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Boucher (Denise): Non. Juste vous dire qu'il est clair que, pour nous, le consensus qui a été développé à la commission, c'est un consensus de compromis; ça, il faut que ce soit clairement dit.

En même temps, tout le monde se pose la question à la commission: Comment on va faire en sorte que nos petites et moyennes entreprises vont être capables, je dirais, de donner de la formation ou d'être concurrentielles, et comment on va les supporter?

Nous, ce qu'on se dit: Si toutes les entreprises sont assujetties, on est disposés à regarder la mécanique qu'on pourrait prendre. On en parle, hein, déjà, tout de suite, à la proposition un. On dit: On est prêts à regarder des dispositions, des modalités d'application, et comment cette obligation pourrait se faire. Ça ne va pas beaucoup en dehors du consensus qui a été développé à la commission.

Mais, nous, on pense, et je pense que ça a été aussi la liberté que, je dirais, l'ensemble des gens se sont donnée... Parce que, moi aussi, je suis ici, depuis ce matin, puis j'ai entendu des choses qui ont fait partie de consensus qui, là, sont un peu variables, où il y a du monde qui disent: Bien, on serait bien prêts pour l'abolir, mais, à la table des partenaires, ils n'abolissaient pas la loi.

Alors, nous, on dit: Non. On est d'accord avec la loi telle qu'elle est là. Au contraire, on veut plus que ça, on est même prêts à la bonifier, et on est prêts à regarder pour... Et, si on met toutes les entreprises au même niveau, on risque de faire en sorte qu'il y ait une équité qui soit offerte autour, pour les travailleuses et les travailleurs, et que ça ne réponde pas qu'à une seule catégorie — et ça, c'est une autre recommandation — qui n'appartienne qu'à une seule catégorie où c'est les entreprises de 1 million.

Le 1 million, il faut être clair, c'est sur la question du 1 %, hein, de la contribution qui est celle-là. Pour ce qui est des petites entreprises, est-ce que c'est le 1 % ou bien on regarde autre chose?

Mme Courchesne: Autre chose.

Mme Boucher (Denise): Je pense qu'on n'est pas très loin du compromis de la commission.

Le Président (M. Bachand): M. Roy.

M. Roy (René): Bien, je voudrais rajouter, Mme la ministre, si vous lisez notre quatrième consensus, auquel vous faites référence, ça commence par: «Concernant les entreprises de 1 million et plus»; c'est là qu'il y a un consensus. On n'a jamais donné de consensus... on n'a jamais eu de consensus... D'ailleurs, on l'a dit depuis deux ans: On n'a jamais eu de consensus en bas du 1 million, ni avec vous d'ailleurs.

Une voix: On l'avait dénoncé.

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

Mme Courchesne: Merci, M. le Président. Mme Boucher, je veux vous dire que là où j'ai une sensibilité et une préoccupation, et où je rejoins une partie de ce que vous nous dites, c'est sur le principe de l'équité des travailleurs et des travailleuses. Je pense qu'il n'y a

personne autour de cette table qui croit... et ce n'était certainement pas l'objectif du gouvernement. Puis ça, je tiens à le dire clairement: Ce n'était pas l'objectif du gouvernement, il y a deux ans, de créer cette inéquité. Ça ne peut pas être notre volonté, ce n'est pas notre désir, ce n'est pas la perspective dans laquelle cet amendement-là a été fait.

Par contre, on écoute attentivement aussi cette obligation, moi, je dis, d'investir ce 1 %. On s'aperçoit quand même que les entreprises qui ont le plus contribué au fonds, au fil des ans, là, ont été les entreprises en bas de 1 million. Donc, si ces entreprises-là ont été celles qui ont le plus contribué, c'est parce qu'elles ont plutôt choisi de faire ce chèque plutôt que d'investir dans la formation.

Donc, moi, je crois que nous partageons le même objectif, on est dans l'ordre des moyens, et que cette obligation-là n'a peut-être pas donné le résultat escompté. Puis je suis un peu d'accord aussi avec M. Fahey, qui dit: Attention, il y a peut-être aussi... il ne faut pas tout mettre dans le même panier; les PME, elles en font, de la formation. Tu sais, moi, je ne pense pas, là, que tout est absolu dans la vie puis que tout est blanc et tout est noir; il y a des PME qui en font, de la formation.

Le point que je veux faire, c'est que, si on croit qu'on n'a pas obtenu les objectifs que l'on aurait souhaités auprès des PME avec la loi, si on veut effectivement améliorer cette équité entre les travailleurs et les travailleuses, et j'en suis, il faut donc trouver d'autres types de modalités.

Ce que vous nous dites: Nous souhaitons, nous, les syndicats, que ce soit dans la loi. Moi, je vous dis: Est-ce qu'il n'y a pas un certain nombre de mesures? Parce que je diffère aussi, pour la première fois, avec mon collègue député de Gouin, sur les mesures offertes aux PME; il y en a quand même beaucoup, et il y a quand même beaucoup d'argent qui se dépense annuellement pour soutenir les petites et les moyennes entreprises.

Le but de notre exercice, c'est de voir si c'est adéquat, si on ne devrait pas modifier, aller plus loin, je suis d'accord avec vous. Mais, comme on parle beaucoup de flexibilité, comme les gens des entreprises nous disent: Il ne peut plus y avoir de mur-à-mur, il faut qu'on soit capable d'adapter cette formation-là. Est-ce que, dans ce souci de faire tomber la lourdeur administrative — puis je reviendrai, tout à l'heure, sur vos propositions plus précises — mais, dans cette nécessité d'adapter, de soutenir, est-ce que des programmes bien taillés, bien définis, avec une approche territoriale, ne seraient pas plus efficaces?

Et je vais combiner une autre question. Certains nous ont parlé de saupoudrage aujourd'hui, puis ce n'est peut-être pas un mot, là, qu'on veut véhiculer, parce que je pense qu'il ne faut pas être trop sévère par rapport à ce mot «saupoudrage», là; il est probablement un peu fort, mais est-ce qu'on ne doit pas réévaluer le fonds justement dans l'objectif d'augmenter cette équité dont vous parlez?

Le Président (M. Bachand): Mme Boucher.

Mme Boucher (Denise): Alors, si vous me permettez, sur la question des saupoudrages, parce que j'étais présente au moment où ça a été dit, je pense qu'avec la hauteur qu'on a maintenant du fonds, hein — vous me l'avez dit vous-même, autour de 15 millions — je pense

qu'on ne pourra pas se permettre de saupoudrer, il va falloir plutôt se concentrer sur vers quoi on veut faire en sorte que ça... vers quoi on veut que ce fond-là supporte.

Alors, peut-être que... et là, si on se concentre, je pense qu'on va trouver des balises sur lesquelles il faudra miser, et on en a déjà. C'est pour ça qu'entre autres, dans une des recommandations, on parle d'une des balises à l'effet que, sur la question du fonds, on en utilise toujours une partie entre autres sur la formation de base, l'alphabétisation, et on pourrait aller jusqu'à la francisation.

Ce matin, si vous me permettez, quand vous vous êtes adressée au CPQ, vous avez posé la question des gens de l'entretien ménager, hein? Alors, on peut penser qu'un coup qu'on sait comment passer la moppe on n'a plus besoin de savoir comment on la repasse. Mais, dans notre intention, ce qui pourrait être vu cependant, c'est peut-être de faire en sorte que ces gens-là puissent avoir une formation de base, qu'on puisse les supporter entre autres dans l'apport de l'alphabétisation, hein?

Et, si on reste dans le hockey, il y a un entraîneur qui a déclaré qu'il était analphabète. Alors, tu sais, je pense qu'on a... tu sais... Et, sur la francisation, on a beaucoup à faire, surtout dans des entreprises de cet ordre-là, et, René le disait, c'est beaucoup sur l'initiative des organisations syndicales que ça se fait, parce que, pour beaucoup des employeurs, c'est quelque chose qu'ils ne veulent pas voir, ou bien peut-être qu'ils préfèrent plutôt former leurs cadres, pensant que c'est peut-être plus productif.

Mais quelqu'un qui est capable de connaître le français, quelqu'un qui est capable de lire et de comprendre la formation de base, moi, je pense que c'est un plus. C'est un plus socialement et c'est un plus pour l'entreprise, parce qu'il se développe et fait en sorte d'être coopératif avec l'entreprise.

Alors, tu sais, je pense qu'il faut voir l'apport, et quelqu'un qui sait bien la formation de base — j'y reviens, parce que ça pourrait être des choses ciblées, je vous donne cet exemple-là, ça pourrait être autre chose — mais il peut être plus productif, et je pense que le défi auquel on est appelés au Québec, dans les prochaines années, c'est notre productivité, sans aucun doute.

Le Président (M. Bachand): Sur le même sujet, Mme la députée de Maskinongé.

• (17 heures) •

Mme Gaudet: Bonjour. Ma question s'adresse à Mme Boucher.

Mme Boucher (Denise): Ah! Mais j'ai des amis avec moi, là, vous savez.

Mme Gaudet: Bien, c'est parce que c'est... Je le sais. Puis c'est en continuité avec l'intervention que vous venez de faire, là, suite à la question de Mme la ministre. Moi, je viens du comté de Maskinongé, je suis députée du comté de Maskinongé, qui est un grand comté qui a une industrie de meubles en pleine croissance, là, qui connaît certaines difficultés. Il y a beaucoup de petites PME, de sous-traitance à cette industrie du meuble. Et j'ai appris cette semaine, par des gens de la commission scolaire et d'Emploi-Québec, que, dans une des grosses industries dans mon comté, il se donne de la formation de base en entente avec l'employeur, en entente avec les

employés, puis c'est une belle histoire, mais c'est le secret le mieux gardé de mon comté.

Mme Boucher (Denise): Bien là, maintenant, c'est rendu public.

Mme Gaudet: Non, mais dans ce sens que... Ma question est la suivante. Les gens sont gênés de participer. Moi, j'ai voulu faire une démarche, j'ai voulu aller voir comment ils ont fait dans cette entreprise — et ça se fait sur le temps de travail, là — comment cette entreprise-là, comment ils en sont venus, là, à faire un groupe pour donner à du personnel de la formation de base. Moi, j'ai trouvé ça extraordinaire, mais là j'ai dit: Pourquoi vous gardez ça secret, là? Pourquoi on n'échange pas? Puis pourquoi, là... J'ai parlé à la commission scolaire, j'ai... Ah, bien, ils ont dit: Là, on va commencer par aller voir l'employeur, parce que ce n'est pas sûr que l'employeur veuille. Les employés, ce n'est pas sûr qu'ils veuillent non plus.

Alors, moi, ma question, là, c'est de dire: Comment ensemble on peut, sans marginaliser ces gens-là — ce n'est vraiment pas l'intention qui est poursuivie; mais comment on peut — dire à ces travailleurs: Bien là, ne soyez pas gênés, là, c'est important, puis on va vous supporter dans cette démarche d'acquérir une formation de base?

Le Président (M. Bachand): Oui...

Mme Boucher (Denise): François veut répondre...

Mme Gaudet: M. Vaudreuil.

Mme Boucher (Denise): ...mais je voulais juste vous dire une chose, c'est que souvent les gens qui travaillent avec ces gens-là savent ou se rendent compte qu'ils lancent des signes indicateurs à l'effet qu'ils ont un problème de formation, et ça, c'est souvent le monde, entre eux, qui voient ça. Alors, François.

M. Vaudreuil (François): Voyez-vous, juste deux statistiques pour bien comprendre où on se situe le 14 février 2006, au Québec, dans les régions, dans le secteur manufacturier. On a fait faire une recherche par une firme externe de sondage, et, dans le secteur manufacturier au Québec, parmi notre membership — et à la CSD c'est près de 60 % de notre membership — il y a 30 % des personnes qui ont comme scolarité un cours primaire complété et il y a 72 % qui ont débuté des études secondaires. Ça, c'est dans le secteur manufacturier. Donc, on se demande après pourquoi on se retrouve avec un pourcentage élevé, dans notre société, d'analphabètes fonctionnels à des niveaux différents.

C'est un problème de société qui est très grand, d'autant plus que, dans le cadre de l'amélioration de la productivité, pour demeurer compétitif, demeurer concurrentiel, il y a plusieurs gains de productivité qui se font par des réaménagements de l'organisation du travail. Et, pour être capable de faire ces réaménagements en organisation du travail, il faut être capable de former des gens, ça leur prend des nouvelles compétences génériques. Mettons que vous changez l'organisation puis vous faites du travail en équipe, ça nécessite des compétences génériques. Mais, pour être capable d'avoir ces compétences

génériques, il faut qu'avant préalable vous ayez un rafraîchissement en français, en mathématiques et parfois une introduction au monde informatique. Alors, évidemment, on est dans une situation complexe.

Mais le problème de fond qu'on a et qu'on vit dans la quotidienneté, le problème de fond, c'est le suivant: c'est qu'on traite de la formation pour les entreprises. C'est important, c'est très important parce que c'est une des caractéristiques qui vont permettre aux entreprises d'être productives puis d'assurer leur compétitivité. Mais il ne faut pas limiter notre vision, notre conception de la formation uniquement à l'entreprise, il faut le faire pour le monde. Parce que le problème, c'est que les entreprises considèrent la formation de la façon suivante: ils appliquent la logique marchande. Alors, si j'investis en formation sur Denise, est-ce que je vais avoir des résultats monétaires palpables à court terme? Oui, oui, c'est ça, le rendement sur l'investissement.

Une voix: ...

M. Vaudreuil (François): Excusez. Excusez, à l'exception de votre comté, ça fait 30 ans que je milite syndicalement...

Le Président (M. Bachand): Allez-y, M. Vaudreuil. Allez-y, allez-y.

M. Vaudreuil (François): ...je suis très près de mon monde, et ce que je peux vous dire, c'est que la logique marchande... Et on se retrouve, dans plusieurs endroits, avec ce que j'appellerais de l'exclusion en cascade. Les entreprises vont former des cadres, ils vont former les techniciens les plus spécialisés, et, quand on va arriver aux individus qui ont le plus besoin de scolarité, on ne le fait pas. Et en plus on s'en sert comme mesure de rétention pour dire: Si je le forme trop, il va partir puis il va aller chez mon compétiteur. Ça fait que je ne lui en donnerai pas trop pour le garder. Ça aussi, on a entendu ça de la part des employeurs.

La seule façon selon nous... pas la seule façon, mais un outil à privilégier qui est fondamental... Et ça, c'est la faiblesse actuellement de notre système de formation depuis une décennie, c'est qu'il s'est développé un véritable partenariat au Québec, au niveau national, au niveau sectoriel, au niveau régional, mais ça ne s'est pas implanté dans les entreprises pour différentes raisons. Et c'est pour ça qu'on vous demande, au niveau de la législation, de modifier la législation pour que justement on puisse faire vivre... forcer, contraindre — parce qu'il faut les contraindre un peu — les employeurs à faire du paritarisme, parce que c'est la seule façon qu'on s'en sorte pour associer les gens, et ça va permettre, quand on va associer les travailleuses et les travailleurs, par exemple, à la définition d'un plan de formation... ça va faire en sorte qu'on va être capables d'éviter les exclusions en cascade comme on vit dans la très grande majorité des milieux de travail actuellement, au Québec, en 2006.

Le Président (M. Bachand): En additionnelle, Mme la députée.

Mme Gaudet: Moi, j'aimerais réagir, là, parce que je ne suis pas tout à fait en accord, parce que, moi, je trouve que fonctionner sous la contrainte, là, ce n'est

pas toujours la meilleure façon de faire. Il se fait, il se vit des expériences dans les entreprises. Ça se fait en collaboration avec les travailleurs pour le développement des habiletés de base. Je pense que les employeurs sont de plus en plus conscients de l'importance d'avoir des employés formés, mais il faut comme respecter en même temps le caractère... en tout cas, ce que vit chacun des travailleurs, parce que ce n'est pas vrai que les travailleurs aiment ça être contraints et... En tout cas, ça, je ne partage pas ça. Ils vont aller chercher de la formation, c'est certain, mais je pense qu'il faut avoir une approche de support, il faut avoir une approche où on les incite. Mais de là à dire: Tu passes par là, puis... En tout cas. Bon.

Sur ce, j'aimerais toucher un autre point, j'aimerais toucher un autre point...

Le Président (M. Bachand): ...

Mme Gaudet: Ah, bien, peut-être que Mme la ministre...

Le Président (M. Bachand): C'est parce qu'il y avait...

Mme Gaudet: O.K.

Le Président (M. Bachand): Juste pour clarifier la situation, j'aimerais que M. Vaudreuil puisse s'exprimer, compte tenu que ce sont nos invités. Et, si vous avez une autre question, vous interviendrez, parce que j'ai le député d'Iberville aussi qui voudrait intervenir.

Mme Gaudet: D'accord. O.K. C'est beau. Merci.

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

M. Vaudreuil (François): C'est que les mesures — merci, M. le Président; c'est que les mesures — incitatives ne sont pas suffisantes, et je ne voudrais pas que, dans 10 ans, on se retrouve avec une situation qui n'a pas suffisamment évolué. Et, quand je vous parle de contraintes, je vous parle de mesures fiscales, regardez, regardez les effets que le paritarisme a eus, par exemple, en termes de prévention en matière de santé et sécurité. C'est incroyable, le bond qui a été fait en matière de santé et de sécurité dans les milieux de travail. Il faut donc changer la culture existante dans les milieux de travail, et, dans ce cadre-là, on en arrive à la conclusion, après 10 ans d'expérimentation de la législation, de dire: Le moyen, c'est d'imposer dans les milieux de travail des mécanismes paritaires qui vont faire en sorte que les parties vont apprendre à travailler ensemble puis à trouver des solutions concrètes. René voulait compléter.

Le Président (M. Bachand): M. Roy, non, je pense que...

● (17 h 10) ●

M. Roy (René): Non, mais on a plusieurs expériences comme dans le comté de Mme la députée. C'est nous autres qui les a initiées avec les employeurs, et puis on fait beaucoup de francisation dans les milieux de travail à Montréal. Souvent, ça part des travailleurs puis ça part des syndicats, toute cette formation-là soutenue. Il n'y a pas juste le ministère de l'Emploi qui soutient, là,

il y a le ministère de l'Immigration qui soutient. Alors, il y a plusieurs expériences dans ce cadre-là, mais il n'y a pas d'erreur que, sur la formation de base, les employeurs devraient participer. Ils peuvent bien crier qu'ils paient 1 % de la formation, mais le système, le ministère de l'Éducation, le gouvernement en général leur offrent des travailleurs qui ont une formation scolaire entre 10 années et 25 années de scolarité, payée entièrement par l'État. Alors, quand même, ils en profitent, du système de l'État, là, à un moment donné, à quelque part.

Le Président (M. Bachand): Mme la députée de Maskinongé, ça va?

Mme Gaudet: Je vais laisser mon collègue, je reviendrai un petit peu plus tard.

Le Président (M. Bachand): Ça va. M. le député d'Iberville.

M. Rioux: Oui. Je pense que vous avez parlé d'intégration du travailleur, finalement qu'il soit partie prenante de la société, qu'il ait sa formation de base, et ainsi de suite. Mais, si on prend le travailleur lui-même venant du milieu de l'éducation, on a un haut taux de décrochage, et il y en a plusieurs que, pour eux, la formation de base, ce n'est pas une priorité. Ce qu'ils désirent, c'est de travailler. Ce travailleur-là qu'on retrouve... que vous avez donné les chiffres tout à l'heure au niveau du primaire, du secondaire, je pense, vous étiez à... qui ont commencé seulement leur secondaire, vous parlez, dans vos recommandations 20, 21, de s'assurer qu'il puisse y avoir des mesures de reconnaissance? Est-ce que ça, ça fait partie de la formation, de s'assurer de leur donner une formation en entreprise, en milieu de travail, et qu'ils puissent après ça pouvoir aller travailler ailleurs, que, même s'ils n'ont pas une formation de base, qu'on parle de français, de mathématiques, ainsi de suite... Ça, je pense que ça fait partie d'un incitatif. Une fois qu'on a notre jeune qui est sur le marché du travail, bien là c'est peut-être plus facile de pouvoir lui donner les opportunités d'avoir de la progression puis d'aller chercher sa formation de base. Est-ce que ça, ce ne serait pas une priorité avant toute chose de leur permettre d'avoir une reconnaissance du métier qu'ils ont appris finalement en entreprise?

Le Président (M. Bachand): Oui. M. Roy.

M. Roy (René): Puis d'ailleurs la députée de Maskinongé a posé la question à matin sur la reconnaissance des compétences; il y a des belles expériences, il y a des belles expériences qui se font actuellement. Puis la plus belle qu'on a vue dernièrement, c'est la qualification des techniciens de l'eau. C'est Emploi-Québec qui vient de le faire. Elle l'a fait avec les partenaires syndical, patronal, en tout cas les employés avec. On a été capables de qualifier tous les employés de l'eau sans mettre personne dehors. Il y avait des travailleurs là-dedans qui avaient jusqu'à 60 ans. J'ai rencontré les responsables, ceux qui manquaient l'examen, on les refaisait recommencer. Alors ça, M. le député, ils sont tous qualifiés, vous allez boire de la bonne eau. Ils sont tous qualifiés, et puis on n'a pas mis personne dehors, puis il n'y a pas eu personne qui a fait la première page du journal *La Presse*, ou etc.

Alors, il y a des beaux exemples de qualification de travailleurs. Tout le système de la construction, voyez-vous — je sais que ça intéresse les députés ici; tout le système de la construction — lorsque le gouvernement a abandonné les écoles de métiers... Je ne sais pas si vous vous rappelez de ça, vous êtes peut-être trop jeune pour ça, mais les écoles de métiers, on a formé tous les travailleurs de la construction là-dessus, puis ils ont bâti toutes nos maisons. À un moment donné, ils ont abandonné ça. Alors, tout ce secteur-là s'est ramassé sans travailleurs qualifiés. Alors, on a, avec les employeurs, les syndicats, les travailleurs, on a mis sur pied tout un système avec un fonds, un fonds actuellement qu'il y a à peu près une centaine de millions là-dedans, puis on forme nos travailleurs, puis là on a des menuisiers. Voyez-vous, c'est 0,20 \$ de l'heure. C'est le salaire moyen du Québec multiplié par 1 %. Ils mettent ça en commun, puis ils s'installent, puis ils font de la formation. Alors, c'en est une, méthode. S'ils ne veulent pas dépenser 1 % là, ils veulent le donner dans un fonds, bien on va en faire, de la formation. On va en faire, de la formation, puis on va en qualifier, des travailleurs. Puis il n'y a pas une entreprise au Québec qui peut dire qu'ils ne feront pas de l'argent avec des travailleurs qualifiés.

Je viens d'aller dans un voyage d'études, puis partout, que ce soit en Irlande, en Angleterre, ailleurs, tout le monde forme leurs travailleurs, parce qu'ils en ont besoin, de formation, leurs travailleurs. Alors, là-dessus, il faut être capable, pour répondre à votre question première, il faut être capable — puis ce n'est pas si complexe que ça, je viens de vous le montrer, qu'on est capables de le faire ailleurs — de reconnaître la compétence des travailleurs dans le milieu de travail pour qu'ils soient capables d'aller dire à l'autre employeur: On a une compétence, on est un technicien en qualité de l'eau. Il peut aller travailler de Montréal à Saint-Bruno, j'imagine.

Le Président (M. Bachand): Merci, M. Roy. Donc, ça termine, oui. À moins que vous vouliez intervenir, là, il reste quelques minutes.

Des voix: ...

Le Président (M. Bachand): Bien, quelques minutes, quelques secondes...

Des voix: ...

Le Président (M. Bachand): Des secondes. Quand on dit que chaque minute contient...

Des voix: ...

Une voix: On vous aime.

Le Président (M. Bachand): Ça, ça fait plaisir d'entendre ça.

Une voix: C'est la Saint-Valentin.

Le Président (M. Bachand): Donc, compte tenu que les secondes sont écoulées, ça vous va?

Mme Gaudet: Bien, j'aimerais savoir qu'est-ce que vous proposez, M. Roy, pour formaliser cette

expérience dont vous venez de nous exposer les bienfaits, là, sur la qualification des travailleurs de l'eau? Comment on pourrait généraliser ce que vous venez de nous exposer?

Le Président (M. Bachand): Très rapidement, M. Roy.

M. Roy (René): Bien, on l'a commencé d'ailleurs avec nos comités sectoriels. Moi, ça passe d'abord par les comités sectoriels. On prend les comités sectoriels, on standardise les métiers, on reconnaît les normes, et puis on les fait travailler avec les normes. Puis on peut faire passer un examen, puis on peut reconnaître. Puis, si ça vous prend une structure jusqu'au ministère de l'Éducation, faites-le. Mais, moi, des structures, j'en ai vu qui sont faciles, il y en a de complexes, mais, du moment que le comité sectoriel l'entreprend, les partenaires reconnaissent la qualification, qu'on le fasse étamper par le ministre, moi, ça fait mon bonheur.

Le Président (M. Bachand): Merci, messieurs, mesdames. Merci pour votre collaboration. M. le porte-parole de l'opposition officielle, allez-y.

M. Girard: M. le Président, merci. Alors, mes salutations, Mme Boucher, M. Roy, Mme Côté et M. Vaudreuil. Merci pour la présentation de votre mémoire. Je veux revenir, d'entrée de jeu, sur le contexte dans lequel s'est faite la modification à la loi du 1 %. Ma compréhension, c'est qu'au moment où on a adopté la loi du 1 % en 1995, le gouvernement a donné le mandat aux partenaires du marché du travail, la responsabilité, si vous voulez, de l'application de cette loi-là. Or, en décembre 2003, il y a eu un règlement sur la détermination de la masse salariale qui a changé les données au niveau de la loi du 1 %, et je sais que, dans votre mémoire, vous faites référence au fait que cette situation-là a entaché le climat de confiance qui régnait à la Commission des partenaires. Bon, plusieurs ont vanté le modèle de concertation qui a été mis sur pied à la Commission des partenaires où les syndicats, les patrons et les groupes communautaires, ainsi que le monde de l'éducation y sont réunis. Je veux comprendre un peu votre évaluation de l'impact de cette décision-là et les impacts également sur le mode de fonctionnement de la Commission des partenaires, sur le climat de confiance qui y règne.

Mme Boucher (Denise): Alors, peut-être vous indiquer, d'entrée de jeu, que c'est très à regret — et je pense qu'on a fait part à plusieurs occasions de ce qui s'est passé — parce ce qu'en même temps, à la Commission des partenaires, il y avait des analyses et des enquêtes qui se faisaient, des enquêtes sur des entreprises, et tout, et tout le monde savait très bien... le rapport quinquennal qui demandait une révision. Alors, nous, on a toujours pensé que la démarche qui aurait dû être suivie, c'est celle de faire tout le processus jusqu'au rapport quinquennal et à partir de chacune des analyses qui avaient été faites tant chez les travailleurs, les travailleuses, tant chez les employeurs qui avaient participé, et tout, et qu'on ait un portrait, qu'il nous donne cette capacité d'avoir ce portrait-là qu'on a maintenant mais qui est fragmenté parce qu'il est un peu inégal pour... Et là on aurait pu aborder cette question-là. Et c'est ça qui, nous, nous a profondément

choqués, il faut le dire. C'est comme ça qu'on a vu ça, ça nous a choqués, et parce qu'il nous semblait...

Et en même temps, dans cette période-là, j'ai présidé le comité de travail sur la loi n° 90, et, quand est venue aussi l'expérience pilote en regard des mutuelles, qu'on appelle nos collecteurs, mais qu'on appelle maintenant mutuelles parce que c'est plus correct, je pense, même elles, elles ont dit que ça a eu un impact parce que les petites entreprises pour lesquelles elles devaient travailler à mutualiser la formation, et tout ça, répondaient: On n'a plus besoin, nous; on n'est plus assujettis à la loi, donc on n'a plus de responsabilité. Et ça, ça a porté un message négatif, et là il faut qu'on parte maintenant à rebours et qu'on replace en disant l'importance de faire de la formation.

Alors, pour nous, c'est ça qui s'est produit. Et ça demeure que probablement qu'on aurait eu peut-être la même attitude en disant qu'il faudrait que tous soient assujettis. Peut-être qu'on aurait peut-être été même encore sur plus bas que 250 000 \$, tous les travailleuses, les travailleurs, toutes les entreprises, mais, bon. Alors, c'est ça pour nous. Alors, c'est comme si on avait décidé d'aller rapidement à une solution pour laquelle on n'avait pas fait tout le tour du jardin.

● (17 h 20) ●

Et je reviens sur la question aussi de la lourdeur, parce que ça, c'est revenu plusieurs fois, sur la lourdeur administrative. Mais on a fait des demandes, et c'est pour ça qu'il y a une proposition où on demande à la ministre de voir, avec son collègue du ministère du Revenu, à regarder, parce qu'ils ont à conserver des pièces justificatives pendant cinq ans, et les gens disent: Une petite entreprise n'a pas les capacités, n'a pas l'organisation physique pour pouvoir conserver ça, puis ça a été un non-recevoir.

Alors, pas parce qu'on n'a pas fait d'efforts comme organisation syndicale en regard de la réglementation, on en a fait énormément. Mais en même temps ce qu'on se rend compte, c'est que, quand on regarde la question de la lourdeur administrative... Et, si vous avez notre mémoire, je vous invite à aller à la page 18, au deuxième gros paragraphe; on dit, entre autres, que, dans l'enquête de 2002 où on parle toujours de 48 % des employeurs, ils indiquent avoir des problèmes de planification budgétaire ou de planification de la production en fonction des périodes de formation. 48 %, ce n'est pas en rapport avec la lourdeur administrative, c'est leur propre... eux, comment ils réussissent, dans un contexte particulier, à être capables de donner de la formation. Et là on a la planification... Bon, après ça, c'est: 31 % auraient des difficultés à anticiper les besoins de formation. Tu sais, ils ne sont pas capables de voir quels pourraient être leurs besoins dans...

Et on comprend que les petites entreprises, envoyer des gens se former quand ils n'ont pas de suppléant puis que... c'est complexe, mais, en même temps, il y a peut-être des façons de travailler puis de voir les choses. Alors, tu sais, nous, ce qui nous a choqués, c'est essentiellement ça. Et on pense qu'il y aurait eu des choses à faire. Et le constat aussi dans le rapport quinquennal, ce qu'on voit, c'est que plus on avance dans le temps, moins la difficulté de la réglementation est importante pour les entreprises. Plus on a fait de la formation de promotion, plus on les a supportés, plus ça s'est diminué. Donc, on considérerait qu'il y avait l'espace pour que l'ensemble des entreprises, du moins de 250 000 \$ à 1 million et plus, soient retenues dans la législation.

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

M. Girard: Parce qu'on a indiqué, pour justifier cette décision-là, qu'il y avait une trop grande lourdeur administrative pour justifier la décision de ne plus les assujettir à la loi. Cependant, est-ce qu'à la Commission des partenaires, suite à la décision qui a été prise en 2003, il y a eu des mesures spécifiques, des initiatives spécifiques qui ont été mises de l'avant pour répondre aux besoins de formation des petites et moyennes entreprises et des travailleurs qui oeuvrent au sein de ces organisations-là?

Mme Boucher (Denise): Les seules initiatives qui ont été prises après 2003, c'était le fait que les entreprises avaient contribué pour les deux ans qui venaient... puissent continuer de participer, à faire des demandes au FNFMO. Mais, à partir de ce moment-là, non. Et puis là on est allés dans le rapport quinquennal, on cherche. Je ne vous le cacherai pas, on cherche des solutions. Et le fait que, nous, on dit dans notre mémoire, à la proposition 1, qu'on est disposés à regarder sur quelle façon on peut leur donner, qu'est-ce qu'on peut faire... Peut-être que le comité sectoriel peut en faire énormément, mais on n'a pas des comités sectoriels... On a quoi, 20, 30 comités... 30, 32 comités sectoriels. Ça ne représente quand même pas tous les champs d'activité. Alors là, on pense qu'il y a... Et je pense que René voulait compléter.

Le Président (M. Bachand): M. Roy, allez-y.

M. Roy (René): Juste rajouter pour le problème de nous fournir des données. Rappelez-vous que 250 000 \$ de masse salariale, ça veut dire qu'il faut qu'ils dépensent 2 500 \$, 2 500 \$, puis garder une facture de ce qu'ils ont dépensé. Moi, je vais m'acheter un frigidaire, je garde une facture. Je n'ai jamais compris quelle était la grosse problématique. Pour une entreprise de 500 000 \$, c'est 5 000 \$. Si vous envoyez quelqu'un à un congrès de formation quelque part, vous avez déjà le 5 000 \$. Alors, moi, j'ai toujours trouvé que ce n'était pas une grosse difficulté, pour ces entreprises-là, de fournir l'information au gouvernement.

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

M. Girard: Au terme de cette commission-là, étant donné que le gouvernement a déjà, à la pièce, procédé à certaines modifications à la loi du 1 %, est-ce que vous vous attendez qu'à la fin de cette commission-là le gouvernement annonce ses intentions de modifier un certain nombre d'éléments dans la loi ou annonce des initiatives nouvelles pour tenir compte du bilan du plan quinquennal qu'on aura pu analyser? Vous faites une série de recommandations. Est-ce que vous avez eu des discussions au niveau de la Commission des partenaires et que vous vous attendez à ce qu'il y ait des modifications législatives qui soient apportées par le gouvernement?

Le Président (M. Bachand): Mme Boucher.

Mme Boucher (Denise): On s'attend sans aucun doute qu'il y ait des modifications législatives, la première étant à l'effet qu'on change l'objectif de la loi en regard

des compétences, donc qui n'est pas tout à fait... Donc ça, ça demande un ajustement à la loi. Donc, c'est clair.

En même temps, on s'attend à ce que le gouvernement n'aille pas en bas du consensus de la Commission des partenaires, parce que, là, je pense que, là, l'ensemble des partenaires se poseraient la question du pourquoi ils ont tant travaillé.

En même temps, on peut aussi espérer, et c'est... pour nous, espérer qu'on bonifie à partir de certains des éléments que, nous, on a déposés dans notre mémoire.

M. Girard: O.K. Je voulais revenir sur le sujet des mutuelles de formation. Il y a eu 11 projets pilotes qui ont été mis de l'avant. Est-ce qu'à votre avis c'est une avenue qui est intéressante pour faire en sorte que les petites et moyennes entreprises puissent faire de la formation, puissent mettre leurs ressources en commun, et qu'il devrait y avoir un financement, une formation... un financement de base pour ces entreprises-là qui devrait être financé à même le fonds?

Le Président (M. Bachand): M. Roy.

M. Roy (René): La réponse la plus simple là-dedans, c'est non parce que... Mais ça peut se faire s'ils sont capables, je l'ai dit ce matin, s'ils sont capables de déterminer une formation commune qu'ils ont besoin dans des secteurs où ils sont capables de le faire. S'ils ont besoin des vendeurs d'automobiles, là... Les garages d'automobiles sont capables de faire ça parce qu'ils ont besoin d'une formation de vendeur. Alors, tout le monde a besoin d'une formation de vendeur, là ils sont capables de faire une mutuelle de formation. Si vous allez dans quelque chose qui est beaucoup plus large que ça, vous arrivez avec une mutuelle, puis on va vous donner peut-être une formation ici, peut-être une formation là, là vous tombez dans... vous êtes bien mieux d'aller vers des comités sectoriels qui vont définir les besoins de formation du secteur, puis ils vont vous offrir de la formation que vous avez besoin. C'est pour ça que la mutuelle s'applique dans certains cas, mais elle n'est pas applicable de la manière qu'on l'avait fait fonctionner au départ. C'est pour ça que les résultats sont ceux que vous voyez là. Veux-tu rajouter, toi?

Mme Boucher (Denise): Et à la suite des projets pilotes, il y a un rapport qui a été déposé à la commission sur lequel il y a des alternatives qui sont mises de l'avant qui à mon avis vont sans aucun doute être mises sur la table à dessin sur la question de la législation.

M. Girard: O.K.

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

M. Girard: Oui. Mais je veux revenir à la section de votre mémoire où faites référence qu'entre 2000 et 2004, sur 1 500 projets de formation qui ont été étudiés par la direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, qu'il y a juste eu simplement 12 projets de formation en alphabétisation puis 16 en francisation qui ont été financés. De votre point de vue, là, qu'est-ce qu'il faut faire pour changer cette situation-là? Puis j'en ai parlé à quelques reprises au cours de la commission

parlementaire, il y a quand même, on le sait, un taux d'analphabétisme qui est élevé. M. Vaudreuil faisait référence dans un certain nombre aussi d'entreprises où il y a des employés qui n'ont pas non plus de formation de base, et ça a un impact. Et à votre avis est-ce que qu'au niveau de la loi du 1 %, depuis la mise en œuvre de cette loi-là, est-ce qu'on a rempli nos objectifs pour donner une formation de base, un appui aux travailleurs dans les entreprises?

Le Président (M. Bachand): Mme Côté.

Mme Côté (Jacinthe): Dans le mémoire, vous voyez bien que c'est 30 projets qui ont été basés sur la formation, qui concernent la formation de base. Et ces projets-là, ça a été initié par les syndicats dans les entreprises qui, eux, ont fait des interventions pour qu'on soutienne les travailleurs au niveau de la formation de base. Et c'est pour ça que, dans le mémoire, on retrouve une demande pour que la formation de base devienne une priorité et que l'employeur soit préoccupé pour donner ce qui manque à ces travailleurs-là pour qu'ils puissent aussi cheminer dans l'emploi.

Le Président (M. Bachand): Oui, Mme Boucher.

Mme Boucher (Denise): Peut-être juste en complément, indiquer qu'à la CSN on a fait tout dernièrement — vous pouvez aller sur le site CSN, vous allez le trouver — un guide syndical qui touche toute la question de la formation de base, bon, et tout, et auquel, à la fin, on indique qu'il y a des argents au FNFMO pour faire de la formation et inciter de travailler. Alors, en même temps, là, c'est les salariés qui risquent probablement, à la lumière de ce guide-là, de dire: Bien, peut-être qu'on a une mécanique, peut-être qu'on est capables. Parce que, là aussi, il faut faire aussi la culture de nos propres membres en regard de ce qu'il est possible d'aller chercher. Et, si les employeurs sont prêts à s'associer avec, je suis convaincue que ça va être un plus, un peu comme l'exemple qu'a soulevé Mme la députée.

Le Président (M. Bachand): M. Roy, oui.

M. Roy (René): Là, il faut absolument qu'il y ait d'autres ministères qui s'impliquent là-dedans parce que c'est beaucoup plus gros que l'Emploi.

Des voix: Ha, ha, ha!

● (17 h 30) ●

M. Roy (René): Dans sa vie précédente, Mme la ministre était au ministère de l'Immigration. Un des problèmes qu'on a soulevés à un moment donné, c'est qu'on reçoit les immigrants, on commence à leur donner une formation; s'ils trouvent un emploi, ils sont complètement abandonnés, ils n'ont plus de formation en francisation, alors que, s'ils étaient sans emploi, on aurait continué la formation. Alors, ce ministère doit être là. Le ministère de l'Éducation doit être impliqué là-dedans. C'est des ministères... Parce que c'est très gros, c'est très gros, on est laissés à nous-mêmes. On reçoit beaucoup d'immigration, surtout dans la région de Montréal, des travailleuses, des travailleurs en immigration qui ne parlent pas français, parlent pas anglais, on leur donne

un coup de main. C'est du missionarisme qu'on fait, ça n'a pas de bon sens. On devrait avoir un soutien, là, carrément en formation qui vient de pas seulement du ministère de l'Emploi.

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

M. Roy René: Vous êtes contente, là.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bachand): En plus de l'amour, vous avez de l'aide. C'est quasiment un package, ça. Allez-y.

Mme Boucher (Denise): C'est le 14 février.

Le Président (M. Bachand): Allez-y, M. le député. Oui, M. le député de René-Lévesque.

M. Dufour: Merci, M. le Président. Mme la ministre était contente. Mme Boucher, M. Vaudreuil, M. Roy, Mme... je m'excuse...

Mme Côté (Jacinthe): Côté.

M. Dufour: Mme Côté. Vous dites, en page 35 — on est en 2006, là, 14 janvier 2006: «La plupart du temps, la question de la formation est encore considérée comme un droit de gérance par l'employeur, et ce, même lorsque des comités paritaires ou conjoints de formation sont en place. Il faut sans cesse se battre pour que la voix des travailleuses et des travailleurs soit entendue, que des conditions favorables à la formation soient mises en place, que l'approche auprès des employés soit correctement menée...»

C'est pour ça que vous voulez avoir un changement dans le cadre actuel de la loi, parce que, même aujourd'hui, même s'il y a des comités de formation qui sont mis en place, ça ne fonctionne déjà pas, des fois, avec certains employeurs ou bien donc c'est généralisé, ce que vous marquez là, là?

Mme Boucher (Denise): Ah, je vous dirais que c'est généralisé. Il n'y a pas beaucoup de collaboration, ça a souvent été négocié, il y a du travail à faire, et, on l'a dit, oui, il y a du partenariat au niveau national, mais au niveau local il n'y en a pas, et c'est ça qu'il faut réussir à défoncer. Et nous, seuls, nous ne réussirons pas, c'est aussi clair que ça.

Puis au niveau sectoriel ça va bien, ils font de la reconnaissance de compétences en comité sectoriel, il y a des employeurs, des syndicats, des représentants syndicaux, puis ça fonctionne. On arrive au niveau local, non.

Le Président (M. Bachand): M. Roy.

M. Roy (René): Non, mais c'est parce qu'il y a certains groupes qui acceptent les négociations, mais c'est rare, c'est très rare. Les employeurs acceptent de mettre certains montants de l'heure dans... La construction est un exemple, mais il y a d'autres secteurs où est-ce que les employeurs... L'aérospatiale en est un où est-ce que... Mme la ministre l'a souligné à matin, l'aérospatiale, les employeurs ont massivement mis des argents dans la formation.

Alors, vous savez, ça prend, à un moment donné, une intervention monétaire pour faire fonctionner ça. Alors, si ça ne se fait pas au niveau local, s'il y a juste nous autres qui poussons, on ne sera pas capables. C'est pour ça qu'on demande justement des modifications de la loi pour que ça pousse. Puis ça ne devrait pas toujours être coercitif, on est d'accord avec les employeurs là-dessus.

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

M. Dufour: Alors, ce que je comprends de votre réponse conjointe, c'est qu'au sectoriel ça fonctionne, mais au local c'est là que vous demandez l'intervention au niveau de la loi.

Mme Boucher (Denise): Oui, parce que, dans les comités sectoriels, ils font les programmes de formation, ils regardent les besoins qu'ils ont besoin en formation, ils travaillent sur la reconnaissance des compétences. Alors, tu sais, on ne peut pas dire... Puis d'ailleurs tout le monde le dit ici, hein? En tout cas, je n'ai pas entendu personne qui a dit qu'on... même légiférer pour que les comités sectoriels soient reconnus. Ça, je pense que je n'ai pas entendu ce matin... À moins que j'aie été absente, mais tout le monde a parlé des comités sectoriels comme un succès et de miser sur le travail qu'ils font. Alors, on est tout à fait d'accord avec ça. Mais il faut aller plus loin, parce que, je le dis, c'est une trentaine seulement de comités sectoriels. Donc, on ne touche pas tous les milieux.

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

M. Dufour: Oui. Dans un autre ordre d'idées, M. le Président, les Manufacturiers et exportateurs du Québec sont venus faire une prestation cet après-midi puis ils apportaient un genre de solution par rapport à la lourdeur effectivement de certaines reconnaissances par rapport à la formation — et je pense que vous étiez ici d'ailleurs, vous êtes peut-être capables d'apporter certaines lumières — et, eux, ils parlaient des entreprises certifiées ISO 9001 version 2000, d'être reconnues au niveau de formation. Qu'est-ce que vous pensez d'une avenue comme ça, vous, au niveau de reconnaissance? On parle de sceau de reconnaissance, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Le Président (M. Bachand): M. Roy.

M. Roy (René): Oui, il y a un organisme au Québec qui est en place depuis 1988 qui s'appelle Qualité-Québec et qui a un... de qualification qui s'appelle le qualimètre, qui est beaucoup mieux fait qu'ISO, en passant. ISO est là parce que les Européens l'ont développé internationalement. Mais il y a une partie qui touche la formation, mais les contraintes de rencontrer les obligations et l'information à fournir pour être ISO sont encore plus grandes que celles qu'on demande à la Commission des partenaires ou que le ministère d'Emploi-Québec demande. Alors, ils m'ont surpris, ils m'ont surpris. Moi, je ne me laisserais pas... je ne mettrais pas tous mes oeufs dans une organisation qui est complètement indépendante, où est-ce qu'on n'a pas de vérification des critères qui sont utilisés. Moi, je l'ai vu, ISO 9000, dans des usines, on passe le balai, hein, on lave la toilette puis on se lave les

dents, puis ils nous donnent l'ISO 9000, vous savez. Je fais un peu à la blague, mais l'ISO 9000 n'était pas si fort que ça, l'ISO 9000 n'était pas si fort que ça. Vous avez le droit de ne pas être en accord avec moi, mais je l'ai vécu.

Alors, vous savez, c'est bien beau de nous parler d'ISO ici, mais ce n'est pas des évaluations, ou des certifications, ou des qualifications qu'on peut vérifier nous autres mêmes. Puis, moi, j'ai été surpris qu'ils l'amènent parce que c'est encore plus contraignant s'ils le font exactement. C'est plus contraignant que ce que la loi du 1 % demande.

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

M. Dufour: Ça va.

Le Président (M. Bachand): Ça va? Oui, M. le député de Gouin.

M. Girard: Je vais revenir sur le sujet du soutien à l'initiative individuelle parce que vous nous dites que les individus, les travailleurs ne sont pas au centre de la loi puis n'ont pas finalement de levier individuel, et vous faites référence, bon, par exemple, que des initiatives pourraient être mises de l'avant pour inciter dans le fond l'individu à recourir à une formation, qu'il y a des exemples dans certains pays, que ce soit en Allemagne, en Autriche. Vous faites référence à cet élément-là dans le mémoire, et je me demandais si certains ont soulevé l'idée que l'on devrait ouvrir la porte ou réfléchir à la question d'avoir un congé de formation dans les entreprises. Est-ce que, vous, c'est une avenue que vous envisagez ou trouvez qui pourrait être intéressante pour permettre d'améliorer la formation d'un travailleur?

Le Président (M. Bachand): Mme Boucher.

Mme Boucher (Denise): M. Vaudreuil.

Le Président (M. Bachand): Oui, M. Vaudreuil.

M. Vaudreuil (François): Bon, on prétend d'une part que c'est un pan très important pour lequel il faut ouvrir les échanges le plus rapidement pour trouver des solutions. Puis la raison, puis ce qui nous anime profondément, c'est que le parcours professionnel des individus, aujourd'hui, est différent de ce qu'il était voilà 15, 20 ans, et, dans 10 ans, ça va être encore plus vrai. Je veux dire, l'emploi permanent à temps plein, c'est fini, donc il faut travailler plus, par exemple, sur des éléments d'employabilité. Alors, comment on va bâtir nos dispositifs pour assurer à chaque personne le droit à une formation qui va lui permettre justement de se maintenir en emploi? Ça, c'est la grande question, et il va falloir travailler à la définition de dispositifs, il va falloir travailler à possiblement des modifications réglementaires ou législatives.

Et dans ce cadre-là, quand on parle de droits, l'exemple qui est cité d'un droit à un congé de formation, oui, c'est un élément qu'il nous faut envisager parce que la difficulté qu'on a actuellement, quand une entreprise ferme, on va donner un soutien de formation aux femmes puis aux hommes qui ont perdu leur emploi, mais, si on pouvait, avec ce dispositif-là qui serait personnalisé,

travailler en amont pour faire en sorte, quand des trucs comme ça vont arriver, que les gens soient mieux préparés, bien tant mieux. Alors, il y a une réflexion qu'il faut faire rapidement là-dessus pour trouver des moyens. Mais à votre question, c'est: Oui, ça peut être un truc fort intéressant, quant à nous, syndicalement. Bien oui.

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

M. Girard: Je veux revenir aussi sur une autre question. Tout au cours de la journée, on a entendu plusieurs représentants patronaux nous indiquer que le Québec était le seul État en Amérique du Nord à avoir une loi qui oblige les entreprises à verser un pourcentage de leur masse salariale à la formation, qu'il n'y avait pas d'autre exemple dans le monde, à part la France, et que ça créait une situation désavantageuse pour les entreprises québécoises. Est-ce que vous partagez ce point de vue là?

Le Président (M. Bachand): Mme Boucher.

● (17 h 40) ●

Mme Boucher (Denise): Non, pas du tout, parce que... D'ailleurs, on en fait part dans notre mémoire. Mais je vous indique que, demain, vous allez avoir une belle occasion, parce que j'ai vu que, dans la liste des invités, il y avait Jean Charest — je ne sais pas si je dois dire «l'autre» — le chercheur qui, lui, a fait toute une recherche autour de cette question-là. À mon avis, vous avez la personne pour répondre à ça. Mais, pour nous, il est clair qu'il faut distinguer ce que je dirais... Vous savez, dans d'autres endroits, ils vont dire: Oui, mais il n'y a pas de loi, mais en même temps peut-être, et je pense que les gens l'ont vu quand ils sont allés faire le voyage... Alors, il y a des pays où il n'y a pas contrainte peut-être, mais le niveau de partenariat est assez élevé pour permettre de le faire sans avoir cette contrainte-là. Nous, on n'a pas ça encore, tu sais, on est encore à, je dirais... je ne veux pas dire à l'a b c des choses, parce qu'on est peut-être rendu à d, e, f, g, mais disons qu'il nous reste encore beaucoup à faire. Mais oui, on dit: Oui, ça existe ailleurs, puis ils l'ont fait. Et je pense que, demain, vous allez avoir la plus belle opportunité... Malheureusement, je ne serai pas là pour l'entendre, mais je pense que ça va être une belle opportunité pour poser les questions en regard de ça.

Le Président (M. Bachand): M. Roy.

Mme Boucher (Denise): Et, si vous me permettez...

Le Président (M. Bachand): Absolument.

Mme Boucher (Denise): ...j'ajouterais, parce que je vais faire un lien avec un autre élément qu'avait posé la ministre tout à l'heure, le fonds, quand on a vu que... On a fait le choix aussi de prendre une partie des fonds du fonds pour s'outiller en regard de ce qui se fait, et cette recherche-là a fait partie de ça. Alors, je pense que ça aussi, c'est important parce qu'on n'avait pas, je dirais... On dit qu'on n'a pas de culture de formation, mais on n'avait pas développé une culture scientifique en regard des besoins de formation, et ça, je pense que ça a été un plus. Et ça, les argentiers ont servi à, et ça nous permet maintenant d'avoir une meilleure lecture.

Le Président (M. Bachand): M. Roy. Oui.

M. Roy (René): Simplement pour clarifier que, dans le niveau ISO, M. le député, il y a différents degrés. J'ai semblé contradictoire, il y a un degré de 9000 qui est très facile à obtenir. Vous pouvez avoir votre pancarte sur le mur avec un ISO 9000, c'est très facile à obtenir. Mais il y a un degré d'ISO, par exemple, c'est à 9004, qui est très difficile à obtenir. Le qualimètre au Québec... C'est complètement le qualimètre qui est la qualité à Québec. C'est très bon, c'est excellent comme système.

Le Président (M. Bachand): Ça va. M. le député, ça va? Il ne reste que quelques instants. Oui.

M. Dufour: Quelques secondes ou quelques minutes?

Le Président (M. Bachand): Oui, en fait, si vous voulez qu'on respecte l'horaire.

M. Dufour: O.K. Alors, quelques minutes. Non, j'ai été intrigué. À la page 14, c'est que vous dites que le manque d'accès et d'information en anglais leur pose des problèmes. Vous parlez par rapport à l'applicabilité, là, du 1 %, puis il y en a qui ne savent pas trop pourquoi au Québec, c'est 1 %, pourquoi on ne l'a pas ailleurs: «Les entreprises, canadiennes ou autres, qui ont des activités au Québec sont soumises à de nombreuses lois et des [règlements] qui sont propres au Québec.»

Alors, qu'est-ce que vous voulez dire par là, là, c'est parce qu'il n'y a pas assez de diffusion en anglais par rapport à ça? Parce que je lis plus bas qu'il y a effectivement des outils, des CD qui expliquent...

Mme Boucher (Denise): En fait, ça, c'est le 9 % — juste pour placer les choses; c'est le 9 % — de ceux qui ne contribuent pas dans le 1 million et plus, là, on dit que c'est 9 % ou 18 %... 8 %, ou, en tout cas, autour de ça, qui ne contribuent pas. Et c'est des entreprises qui viennent de l'extérieur, et c'est eux qui allèguent le fait qu'ils n'ont pas la connaissance, puis les documents sont en français, puis tout, alors...

M. Roy (René): Au nombre de documents qu'on reçoit en anglais, nous autres...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Bachand): Ça va? Donc, messieurs, mesdames, M. Roy, Mme Côté, Mme Boucher, M. Vaudreuil, merci de vous être présentés à la commission. Bon retour chez vous.

Compte tenu que nous avons complété les travaux pour aujourd'hui, j'ajourne les travaux au mercredi 15 février, 14 heures.

(Fin de la séance à 17 h 44)