



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente des affaires sociales

Consultation générale sur le document intitulé
«Partenaires pour un Québec compétent et compétitif»
et sur le projet de loi 408 - Loi sur la Société
québécoise de développement de la main-d'oeuvre (1)

Le mardi 4 février 1992 - No 113

Président : M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Mémoire déposé	CAS-6361
Déclarations d'ouverture	
M. André Bourbeau	CAS-6361
Mme Louise Harel	CAS-6364
Auditions	
Association des manufacturiers du Québec	CAS-6367
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	CAS-6378
MM. Georges Frisque et Jean Hamel	CAS-6388
Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	CAS-6395
Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec	CAS-6403
Administration régionale Kativik	CAS-6414

Autres intervenants

Mme Pauline Marois, présidente
M. Serge Marcil, président suppléant

Mme Huguette Boucher Bacon
M. Paul Philibert

- * M. Richard Le Hir, Association des manufacturiers du Québec
 - * M. Gaston Charland, idem
 - * M. Laurent Bergeron, idem
 - * M. Fernand Daoust, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
 - * M. Jean-Guy Frenette, idem
 - * M. Marc Bellemare, idem
 - * Mme Louise Landry, Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
 - * Mme Martine Lacharité, idem
 - * Mme Diane Levasseur, idem
 - * M. Jérôme Di Giovanni, Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec
 - * M. Richard Geoffrion, idem
 - * Mme Solange Loiselle, Administration régionale Kativik
 - * M. Darky Gagné, idem
- * Témoins interrogés par les membres de la commission

Abonnement: 250 \$ par année pour les débats des commissions parlementaires
70 \$ par année pour les débats de la Chambre
Chaque exemplaire: 1,00 \$ - Index: 10 \$
La transcription des débats des commissions parlementaires est aussi
disponible sur microfiches au coût annuel de 150 \$
Dans les 2 cas la TPS et la TVQ s'ajoutent aux prix indiqués

Chèque rédigé au nom du ministre des Finances et adressé à:
Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
5, Place Québec, bureau 195
Québec, (Québec) G1R 5P3
tél. 418-643-2754
télécopieur: 418-528-0381

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1782

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le mardi 4 février 1992

**Consultation générale sur le document intitulé
«Partenaires pour un Québec compétent et compétitif»
et sur le projet de loi 408**

(Quatorze heures douze minutes)

La Présidente (Mme Marois): Si vous le permettez, nous allons maintenant ouvrir nos travaux. Je vais d'abord rappeler le mandat de la commission. La commission des affaires sociales se réunit afin de procéder à une consultation générale et tenir des auditions publiques sur le document de consultation intitulé «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif» et sur le projet de loi 408, Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Je vais maintenant demander au secrétaire s'il y a des remplacements. M. le secrétaire?

Le Secrétaire: Oui, Mme la Présidente, on m'a confirmé que M. Trudel (Rouyn-Noranda-Témiscamingue) est remplacé par Mme Harel (Hochelaga-Maisonneuve); M. Joly (Fabre) par M. Doyon (Louis-Hébert); Mme Loïselle (Saint-Henri) par M. Beaudin (Gaspé); M. Paradis (Matapédia) par M. Bergeron (Deux-Montagnes) et M. Williams (Nelligan) par M. Tremblay (Rimouski).

La Présidente (Mme Marois): Alors, je vous remercie. Évidemment, je vais souhaiter la plus cordiale bienvenue à mes collègues de l'Assemblée et aussi à ceux et à celles qui, tout au long des travaux de notre commission, vont venir nous donner leur point de vue. Vous comprendrez que, pour des raisons diverses, ce débat m'intéresse d'une façon tout à fait particulière. Je souhaite aussi qu'il soit le plus fructueux possible parce que je suis très consciente du fait que c'est en partie de l'avenir du Québec dont nous parlons lorsque nous discutons de questions de main-d'oeuvre.

Alors, je vais souhaiter à tout le monde bonne chance. Malheureusement, des travaux à l'extérieur de cette commission, dans d'autres commissions vont m'empêcher de suivre d'une façon aussi assidue que je l'aurais souhaité la présente commission, mais je suis persuadée que mes collègues, soit à la présidence ou autrement, assumeront, évidemment, l'entière responsabilité du mandat et, dès qu'il me sera possible de le faire, je me joindrai régulièrement à la commission.

Cela étant dit, on va regarder ensemble un petit peu l'ordre du jour. D'abord, évidemment, des interventions préalables de la part du ministre et de la porte-parole de l'Opposition officielle. Je crois que ce qui a été entendu c'est qu'il y avait une intervention de 15 minutes chacun, 15 minutes respectivement. Par la suite, les organismes qui ont été convoqués aujourd'hui, soit l'Association des manufacturiers du Québec,

la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, MM. Frisque et Hamel, la Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, la Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées de même que l'Administration régionale Kativik seront entendus dans l'ordre dans lequel je vous les ai identifiés.

Il est prévu que nous consacrons une heure par organisme; 20 minutes pour l'exposé de l'organisme et 40 minutes ensuite pour les échanges avec les membres de la commission, ces 40 minutes étant partagées à parts égales entre les deux groupes parlementaires en tenant compte de la présence du député indépendant, s'il y a lieu.

Mémoire déposé

Avant d'inviter le ministre et Mme la députée à faire leur intervention de départ, j'aimerais déposer le mémoire présenté par le groupe Emploi et Immigration Canada qui nous a demandé de le faire parce qu'il ne compte pas venir se présenter devant les membres de la commission, mais, d'autre part, il veut bien s'assurer que ce mémoire sera aux minutes de notre commission. Alors, M. le secrétaire, j'imagine qu'avis est pris que ce mémoire est déposé et, à partir de ce moment-ci, évidemment, il va de soi qu'il est officiellement public.

J'inviterais maintenant M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à nous faire part de ses commentaires.

Déclarations d'ouverture

M. André Bourbeau

M. Bourbeau: Mme la Présidente, en publiant en décembre dernier «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif», le gouvernement a décidé de participer activement à un débat public sur le développement de la main-d'oeuvre. Ce débat a cours depuis quelques années au Québec. Dès que l'énoncé de politique fut rendu public, de nombreux organismes se sont exprimés sur le diagnostic que posait le gouvernement et sur la stratégie proposée. Des groupes de travail ont été constitués au sein de plusieurs organismes pour analyser les orientations gouvernementales et réfléchir aux bonifications qui pourraient y être apportées.

Personne ne s'étonnera que cette réflexion et ce débat culminent en quelque sorte à l'As-

semblée nationale. Au cours des prochaines semaines, de nombreux organismes viendront exprimer ici leur conception du développement de la **main-d'oeuvre**, leurs attentes à l'égard des politiques préconisées par le gouvernement et les préoccupations particulières des divers secteurs économiques, des clientèles et des régions. Plusieurs viendront aussi nous faire part de la contribution qu'ils voudraient apporter au défi du développement optimal de la main-d'oeuvre québécoise.

Nous accordons donc à cette consultation une importance toute particulière. Bien sûr, des positions divergentes nous seront présentées et, au terme de cet exercice, il sera bien difficile de les concilier toutes. Nous décelons néanmoins dans les mémoires soumis à cette commission parlementaire une remarquable convergence de vues sur les objectifs poursuivis par le gouvernement en matière de développement de la main-d'oeuvre, sur l'urgence d'agir, sur la nécessité de rapatrier les budgets fédéraux et de travailler en partenariat.

Ce large consensus de base donne certes place à l'expression de nuances, de plusieurs demandes particulières et même de désaccords sur certains moyens envisagés ou sur l'importance que l'énoncé de politique accorde à tel ou tel groupe ou institution. Mais, dès lors que nous partageons la conviction que la prospérité du Québec d'aujourd'hui et de demain passe par le développement de sa main-d'oeuvre, dès lors que nous convenons de la nécessité d'accroître, à tous les niveaux, les investissements dans le développement des compétences, les divergences sur les moyens, toutes importantes qu'elles soient, ne nous font pas dévier de l'essentiel.

Nous avons entendu, au cours des dernières semaines, une voix singulièrement discordante qui a condamné sans réserve l'énoncé de politique sur le développement de la **main-d'oeuvre**. Rien dans la stratégie gouvernementale ne convient à cet organisme qui, par une conversion aussi soudaine que surprenante, se prétend le défenseur le plus acharné d'une conception dépassée du système d'éducation. Sa diatribe cinglante contraste étonnamment avec les commentaires somme toute positifs qu'expriment les milieux de l'enseignement à l'égard de l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre. Vous me permettez, Mme la Présidente, d'affirmer que nous assistons là à un douteux excès de zèle.

À une autre époque, lorsque les croisés sont devenus plus catholiques que le pape, ce ne fut pas pour le plus grand bien de l'Église. Cette position ne **ressemble-t-elle** pas au refus de participer à une concertation institutionnalisée, au refus de s'associer véritablement aux partenaires du marché du travail? On serait partenaire seulement quand ça nous arrange, dans des mécanismes pas trop engageants?

L'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre reconnaît sans équivoque l'importance de la formation la plus complète et la plus poussée. Personne n'a avantage, dans un contexte de compétition internationale, à diminuer les standards en éducation. Ceux qui voient dans «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif» une stratégie pour réduire les exigences du système d'éducation souffrent, ma foi, de strabisme intellectuel.

De même, il est faux de prétendre que le rapprochement entre l'école et les milieux de travail se fait au détriment de la formation initiale. Le ministère de l'Éducation a effectué sa réforme de l'enseignement professionnel de 1987 après avoir abondamment consulté les représentants de l'industrie qui ont, à une forte majorité, plaidé en faveur du relèvement de la formation de base.

Enfin, on peut revendiquer une plus grande accessibilité à la formation professionnelle pour les personnes actives sur le marché du travail et un assouplissement des pratiques d'enseignement sans pour autant nier l'importance d'une éducation complète et continue.

Par ailleurs, il importe de préciser, avant que ne s'engagent les discussions avec nos invités, que l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre ne repose pas sur une approche clientèles, si vous me permettez l'expression. C'est à l'ensemble de la main-d'oeuvre que nous nous adressons, qu'elle soit jeune ou âgée, masculine, féminine, autochtone ou handicapée, qu'elle travaille dans le secteur agricole, minier, technologique ou dans des emplois standard. Dans une large mesure, les programmes et les services de main-d'oeuvre devraient être universels, avoir la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins variés de la main-d'oeuvre active.

Alors, si on veut évaluer l'importance que l'énoncé de politique accorde à une clientèle particulière ou à son secteur économique donné en mesurant le nombre de lignes qui lui est consacré, on fait fausse route. Bien sûr, il faut s'attendre à ce que les organismes qui représentent des clientèles ou des secteurs d'activité viennent nous rappeler leur singularité et nous faire part de leurs attentes particulières. Nous avons effectivement besoin de cet éclairage. Est-ce à dire qu'il faut que cette diversité d'organismes soit nommément représentée aux structures de partenariat que nous envisageons? Doit-on pousser la préoccupation des clientèles jusqu'à truffer les programmes de main-d'oeuvre de nombreux critères spécifiques? Nous allons donc débattre de l'équilibre judicieux qu'il faut rechercher entre la représentativité la plus large et l'efficacité d'une organisation, entre la souplesse des programmes et leur spécificité à des clientèles et des régions.

Ce débat **m'apparaît** essentiel. L'énoncé de politique sur le développement de la main-

d'oeuvre repose en effet sur le partenariat qu'il faut absolument raffermir. Nous proposons que ce partenariat s'exerce dans l'action et qu'il mette en présence les agents économiques qui, par leurs actions et leurs décisions, influencent le fonctionnement du marché du travail et peuvent concourir à son équilibre. Je conçois très bien que le choix de ces agents du nouveau partenariat puisse faire l'objet de discussions. J'insiste simplement pour dire qu'il faut préserver la dynamique que nous voulons insuffler en instaurant ce partenariat.

Ce sont les entreprises qui décident de créer des emplois. La main-d'oeuvre est constituée de travailleurs et de travailleuses dont les représentants organiquement structurés sont les syndicats. Le gouvernement joue aussi un rôle crucial dans la dynamique du marché du travail. Nous croyons fermement qu'au lieu de maintenir isolés ces trois grands agents économiques que constituent le patronat, les syndicats et le gouvernement, il faut les faire travailler ensemble. C'est la raison pour laquelle nous proposons de créer la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. On a abondamment parlé, au cours des derniers mois, de cette Société, pas toujours de façon très éclairée. Vous me permettez, Mme la Présidente, de m'y attarder quelque peu.

Avant toute chose, il faut savoir que les politiques et les programmes québécois de main-d'oeuvre sont présentement élaborés par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Le ministère chapeaute un réseau de 11 commissions de formation professionnelle dans autant de régions du Québec qui sont chargées de gérer les programmes de main-d'oeuvre et d'estimer les besoins de formation de la main-d'oeuvre.

Ceux qui parlent de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre en la qualifiant de structure bureaucratique oublient de dire que cette structure bureaucratique existe déjà. C'est précisément cette structure que nous voulons changer. J'insiste pour dire qu'en créant la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre nous n'ajoutons aucun fonctionnaire à l'organisation actuelle.

Le grand changement que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre instaure, il réside dans le partenariat. Désormais, ce ne sera plus un ministère qui élaborera et gèrera les programmes de main-d'oeuvre. Cette fonction cruciale sera exercée par les partenaires du marché du travail.

Le gouvernement se déleste, au profit de ses partenaires, d'instruments précieux pour établir les priorités de développement de la main-d'oeuvre, pour mettre en place des programmes et des services en réponse à ces choix prioritaires, pour moduler les interventions dans le domaine de la main-d'oeuvre aux besoins

particuliers des divers secteurs économiques et des régions. Ces décisions se prendront à trois, en concertation.

Il faut réaliser le changement de dynamique que ce virage introduit. Les décisions relatives au développement de la main-d'oeuvre doivent, dans toute la mesure du possible, résulter d'une volonté commune de s'attaquer au défi de la compétitivité, chacun dans son milieu. Nous n'avons plus les moyens de gaspiller nos énergies dans des luttes **employeur-employés**. Face aux impératifs de la concurrence internationale, il faut savoir mettre cartes sur table et, en véritables partenaires, élaborer des stratégies qui permettent à l'entreprise et à la main-d'oeuvre à son emploi de tirer leur épingle du jeu et de sortir gagnantes.

Le gouvernement est souvent interpellé par ces stratégies. Jusqu'ici, en matière de développement de la main-d'oeuvre, il a dû arbitrer entre des demandes trop grandes pour les ressources dont il disposait. En acceptant d'être une des trois composantes du partenariat au sein de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, le gouvernement reconnaît qu'il n'est probablement pas le meilleur juge des priorités, le meilleur concepteur de programmes et le meilleur dispensateur des services de main-d'oeuvre. Il prend le pari de s'associer véritablement aux agents économiques du marché du travail pour partager la responsabilité de définir les priorités et d'offrir les services.

La réalité du marché du travail change considérablement d'une région à l'autre du Québec. C'est pourquoi les programmes de développement de la main-d'oeuvre doivent pouvoir être adaptés aux particularités des régions. Les sociétés régionales disposeront de ce mandat important. Elles succéderont aux actuelles commissions de formation professionnelle. Des responsabilités plus larges leur seront confiées. C'est ainsi qu'elles pourront intervenir non seulement en matière de formation, ce qui constitue l'unique mandat des CFP présentement, mais aussi dans les domaines nettement plus étendus du développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi. C'est en ce sens que ces sociétés vont jouer un rôle plus actif et plus important dans le développement régional.

(14 h 30)

On convient aisément de la nécessité de coordonner les activités des sociétés régionales de développement de la **main-d'oeuvre** tout en leur accordant les marges de manoeuvre nécessaires à l'adaptation des politiques de main-d'oeuvre dans leur région respective. Présentement, les commissions de formation professionnelle voient leurs activités très encadrées par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle de qui les CFP dépendent au plan financier.

Cet encadrement présente la rigidité inhérente à tout ministère. Nous proposons que

les sociétés régionales ne soient plus chapeautées par le ministère, mais par les partenaires du marché du travail réunis au sein de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Bien malins ceux qui voient dans ce changement un affaiblissement du rôle des partenaires ou l'émergence d'un monstre bureaucratique symbolisant la propension des fonctionnaires à grossir les organisations étatiques. Trêve de clichés.

Il faut aussi voir la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre dans la perspective du rapatriement de l'ensemble des budgets fédéraux consacrés à la **main-d'oeuvre**. Au fur et à mesure que ces budgets seront ramenés au Québec, c'est la Société qui les gèrera et qui étendra ses programmes et services à la **main-d'oeuvre** québécoise.

Je me réjouis de l'appui très solide - j'allais dire de l'unanimité - que reçoit le projet de rapatriement. Nos concitoyens ont compris que la gestion unifiée des programmes et services de main-d'oeuvre, sans être en soi un gage absolu de succès, constitue une prémisse essentielle à l'efficacité des interventions gouvernementales en matière de main-d'oeuvre. Dans les prochains mois, nous aurons besoin de la solidarité dont font preuve les partenaires économiques et sociaux du Québec sur cette question du rapatriement des budgets fédéraux.

Conformément à nos règles de fonctionnement, nous allons écouter respectueusement les points de vue exprimés ici par les organismes. Nous n'engagerons pas de polémique avec nos invités. Nous tenterons, cependant, de faire clarifier certaines de leurs prises de position et d'en voir la compatibilité avec les objectifs que nous poursuivons.

Mme la Présidente, vous savez pertinemment que cette politique de développement de la main-d'oeuvre est attendue depuis fort longtemps; depuis au moins 20 ans, n'est-ce pas? C'est dire à quel point on en a parlé. Nous allons encore en parler au cours des prochaines semaines. Immédiatement après cette ultime consultation, nous passerons à l'action. J'espère que l'Opposition officielle partage la même hâte. La main-d'oeuvre québécoise nous presse en effet d'agir. Je vous remercie, Mme la Présidente.

La Présidente (Mme Marois): Merci, M. le ministre. Je passe maintenant la parole à ma collègue, Mme la députée de **Hochelaga-Maison-neuve** et porte-parole pour l'Opposition officielle. Vous avez environ 18 minutes, Mme la ministre.

Mme Harel: Merci, Mme la Présidente. C'est un lapsus significatif.

La Présidente (Mme Marois): Qu'est-ce qu'elle a dit? Ah, moi? Excusez-moi. Ha, ha, ha! Peut-être... Je m'excuse, M. le ministre et madame.

Mme Louise Harel

Mme Harel: Je voudrais d'abord, Mme la Présidente, saluer les membres de la commission parlementaire. Nous aurons quelques heures sinon quelques semaines à passer ensemble et je veux les assurer, comme ce fut le cas dans le passé, de toute ma collaboration et vous en assurer tout autant.

La lecture de l'énoncé de politique terminée, un fait d'évidence s'impose. Avec trois ans de retard, le gouvernement du Québec vient enfin de se pencher sur le sort des salariés affectés par le traité de libre-échange et l'ouverture des frontières, mais c'est en fait tout ce dont il s'agit.

Après avoir négligé durant toutes ces années de mettre en place les mesures d'adaptation tant réclamées, aggravant durant ces trois ans l'exclusion du marché du travail et la déqualification de milliers d'hommes et de femmes qui ont depuis perdu leur emploi, le ministre essaie maintenant de nous faire croire que ces mesures, nécessaires mais partielles, vont tenir lieu de politique globale de développement de la **main-d'oeuvre**.

Comme l'indique le titre même du communiqué publié par le cabinet du ministre à l'occasion de la publication de l'énoncé le 11 décembre dernier, il s'agit - et je cite le titre de ce communiqué - «d'une approche sectorielle répondant aux besoins du développement industriel». La lettre d'accompagnement, signée par le ministre lui-même, est aussi explicite: pas un mot ni sur l'emploi ni sur une véritable politique intégrée de développement de la main-d'oeuvre qui permette au Québec d'atteindre ses objectifs de développement économique et social. Le ministre offre son document à la seule réflexion des défis qui se posent à l'économie, pas un mot de l'emploi, Mme la Présidente. On sait maintenant que ces changements technologiques peuvent bénéficier à l'économie qui est inversement proportionnelle à la croissance de l'emploi.

Malgré l'utilisation souvent confuse et mal définie des concepts d'adaptation de la main-d'oeuvre, de formation professionnelle et de formation continue, le document écarte l'investissement dans le développement de l'individu au profit strictement de formations à caractère opérationnel et à très courte portée. L'approche essentiellement curative est d'abord centrée sur les besoins d'adaptation des entreprises et les **secteurs** d'activité exposés à la mondialisation des marchés.

Comme le signalent fort justement des dizaines de mémoires qui seront déposés devant la commission, l'énoncé de politique se préoccupe des besoins des entreprises en main-d'oeuvre. Mais qui donc va se préoccuper des besoins de la main-d'oeuvre? C'est à tort d'ailleurs que le ministre prétend effectuer le même choix que le gouvernement du Parti québécois dans sa réforme

de 1984. C'est ce qui est d'ailleurs prétendu dans l'énoncé.

J'ai relu attentivement cet énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes intitulé, justement, «Un projet d'éducation permanente», publié conjointement par le ministre de l'Éducation de l'époque, la ministre déléguée à la Condition féminine et la ministre de la Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu qui est actuellement présidente de notre commission.

Tout en confirmant clairement la maîtrise d'oeuvre et le transfert au ministère de la Main-d'oeuvre de l'orientation, de l'élaboration, de la mise en oeuvre des interventions gouvernementales visant le développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi et de la plus grande partie des crédits alloués à l'éducation des adultes, le plan d'action retenait trois orientations fondamentales, à savoir: les programmes de développement professionnel de la main-d'oeuvre doivent répondre aux exigences du développement économique; deuxième orientation, les programmes doivent aussi contribuer à diminuer l'inégalité des chances sur le marché du travail et servir d'instrument de développement et de démocratisation sociales et, troisième orientation, la formation professionnelle de la main-d'oeuvre doit être étroitement imbriquée dans une formation de base large et solide. On ne trouve rien de cela dans l'énoncé de politique actuel. Il n'est jamais question de développement de l'emploi.

Les trois orientations de cette époque continueront à être celles de l'Opposition durant tout le présent débat. Lors d'une entrevue très inspirante qu'il accordait au «Point» en novembre dernier, Riccardo Petrella, de la Commission des communautés européennes, cité dans certains mémoires d'ailleurs, signalait: «Pourquoi sommes-nous devenus économiquement riches, nous les pays développés? Parce que nous avons mis en place le principe de l'égalité, le principe de l'universalité, le droit à l'éducation, le droit au travail et à la sécurité sociale. C'est parce que nous avons fait cela que nous sommes devenus riches. L'économie s'est développée grâce au fait que les sociétés sont novatrices sur le plan social. Ce n'est pas l'inverse. On ne fait pas de l'innovation quand on est riche, on devient riche quand on fait de l'innovation sociale. L'histoire du monde le démontre.» C'est une des graves lacunes de cet énoncé que de l'oublier. Le ministre aura beau dire, sa réforme en est d'abord une de structures, les objectifs étant laissés à l'idéologie de compétitivité qui tient lieu de vision globale dans le développement de la main-d'oeuvre.

Avant d'ailleurs d'aborder cette réforme des structures, je voudrais encore une fois insister sur le maintien d'un des vices actuels de la gestion des ressources humaines québécoises, à savoir l'accessibilité à la formation professionnelle non pas en fonction de la capacité de la personne, de ses aspirations et des efforts qu'elle

est prête à y consentir, mais en fonction de son admissibilité à l'un ou l'autre ou aucun des programmes de remplacement de revenu que sont l'assurance-chômage, l'aide sociale et le régime de prêts et bourses. Souvent, les formations demandées vont être celles, plus courtes, qui rendent éligibles aux allocations d'aide plutôt qu'aux prêts et bourses.

Il est tout à fait inadmissible d'écarter, comme le fait l'énoncé, les prestataires de la sécurité du revenu des programmes de formation de main-d'oeuvre par incapacité de faire les arbitrages requis avec le ministère de l'Éducation qui assume les coûts de la formation générale et professionnelle ou encore pour refilet une partie de la facture au Régime d'assistance publique du Canada, le RAPC, qui partage les coûts de bien-être social et d'assistance publique. **Qu'arrive-t-il** au chauffeur de taxi ou à la caissière d'une pharmacie qui veut améliorer son sort professionnel et qui n'est dans aucune des grappes industrielles identifiées par le ministre de l'Industrie et du Commerce? Le ministère de l'Éducation du Québec a de l'argent pour les étudiants adultes réguliers, des enveloppes fermées pour le temps partiel et surtout des préalables académiques très élevés. Les mêmes programmes du ministère de la Main-d'oeuvre n'exigent, eux, que des préalables fonctionnels, mais il n'y a pas d'argent dedans.

Il est, par exemple, particulièrement odieux qu'année après année, depuis 1986, les budgets et le nombre de participants du seul programme offert à temps partiel aux personnes en emploi, le programme de recyclage et de perfectionnement, aient été constamment diminués par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Des 32 000 000 \$ alloués pour 174 000 participants en 1986, nous ne retrouvons plus, sans tenir compte de l'inflation, que 28 000 000 \$ et 139 000 participants en 1990-1991, une diminution de 35 000 participants. À chaque nouvelle session, comme cela s'est encore passé en janvier pour l'avoir personnellement vérifié, des milliers de travailleurs et travailleuses ont été refusés, faute de place dans les centres qui offrent du recyclage et du perfectionnement.

Dans l'énoncé de politique, à la page 55, on y lit que le programme d'intervention individuelle devra permettre aux participants de bénéficier du soutien financier prévu au régime d'assurance-chômage. **Va-t-il** falloir, en plus, être sans emploi maintenant pour avoir droit à du recyclage et du perfectionnement? L'arbitrage avec le ministère de l'Éducation du Québec et celui de l'Enseignement supérieur et de la Science est complètement esquivé parce que le débat de fond sur le projet d'éducation a complètement été écarté de l'énoncé de politique.

Qu'en est-il maintenant des programmes de main-d'oeuvre du gouvernement fédéral? L'enjeu est de taille puisqu'il serait complètement

surréaliste de mettre en place les nouvelles structures souhaitées par le ministre pour gérer tout au plus le modeste budget d'à peine 120 000 000 \$ du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Imaginez-vous tout ce brassage de structures pour gérer un budget qui ne fait même pas celui du rattrapage scolaire du MEQ à l'égard des prestataires de la sécurité du revenu.

Malheureusement, le retrait d'Emploi et Immigration Canada des auditions de la commission ne nous permettra pas d'éclaircir l'**ambiguïté** qui persiste, à savoir s'il est exact, comme le souligne toujours leur mémoire déposé cet après-midi même devant notre commission, que «les fonds d'assurance-chômage, consacrés aux mesures actives, sont entièrement dédiés aux prestataires d'assurance-chômage» et que - poursuit le mémoire, et je cite - «dans l'hypothèse du rapatriement au Québec des programmes fédéraux et, en particulier, des fonds d'assurance-chômage, des ajustements devraient être requis aux priorités énoncées par le gouvernement du Québec».

(14 h 45)

Est-ce cela que le ministre ne souhaitait pas se faire dire de vive voix par les porteparole d'Emploi et Immigration Canada, à savoir que les normes et les critères fédéraux allaient venir avec les fonds? De quel rapatriement parle donc le ministre? J'ai bien écouté ce qu'il nous a dit lors de son discours d'ouverture il y a quelques minutes et il n'a exclusivement parlé que du rapatriement des fonds fédéraux. Est-ce que l'opération ne consisterait pas tout simplement à mettre en place le pendant de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre afin de légitimer le transfert de fonds fédéraux à une structure provinciale accréditée, la nouvelle Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, les références au partenariat de l'Allemagne, de la Suède et de l'Autriche ayant, en définitive, moins inspiré le ministre que le voisin canadien à la recherche de structures légitimes pour transiter des fonds, des normes et des critères qui resteront du ressort fédéral?

La mise en tutelle des partenaires syndicaux et patronaux par diverses dispositions très décrites du projet de loi sur lesquelles nous reviendrons, de même que l'exclusion du secteur communautaire comme partenaire, de même que l'insertion in extremis du secteur de l'éducation illustrent le peu d'intérêt manifesté par le gouvernement pour un véritable partenariat.

Mme la Présidente, il faut peut-être rappeler que cette Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, cette Commission est composée de 22 personnes qui sont choisies dans divers secteurs: le secteur syndical, le milieu des affaires, le secteur de l'action sociale, et le secteur des établissements de formation.

Est-ce qu'il n'est pas, d'autre part, par-

ticulièrement inadmissible de voir l'énoncé de politique brandir l'effet de péréquation favorable de la fédération canadienne, compte tenu du record de chômage québécois - autour de 30 % des chômeurs canadiens pour 23 % de la population - et le 1 000 000 000 \$ de prestations que nous recevons en plus de nos contributions? Est-ce que le ministre sait que cette tendance ira en s'aggravant tant que la structure des dépenses fédérales du Québec interviendra au détriment de l'emploi et de la croissance de notre économie? Sait-il ce que l'étude des premiers ministres des provinces Atlantique et pourtant clairement dévoilé, à savoir que le Québec arrive au dernier rang de toutes les provinces canadiennes, y compris des Territoires du Nord-Ouest, en regard des investissements fédéraux créateurs d'emplois?

Est-ce que, à ce 1 000 000 000 \$ que l'on brandit pour maintenir le Québec dans la participation canadienne au régime d'assurance-chômage, l'envers de la médaille, ce n'est pas justement 19 % en matière d'achats en biens et services du gouvernement fédéral? Est-ce que le ministre sait qu'il y a là un manque à gagner qui s'établit à 1 000 000 000 \$? Est-il nécessaire de rappeler qu'avec les 22 % de revenus puisés au Québec le gouvernement fédéral n'a dépensé chaque année qu'à peu près 19 %, **c'est-à-dire** 5 800 000 000 \$ des 30 000 000 000 \$ d'achats en biens et services? Même dans le régime fédéral actuel, le gouvernement fait une grave erreur en ne réclamant pas le transfert de la juridiction de la main-d'oeuvre accompagné d'une compensation fiscale équivalente. Est-il encore nécessaire de rappeler les conclusions à l'analyse économique de la commission Bélanger-Campeau à l'effet qu'avec la souveraineté le Québec pouvait maintenir les mêmes services publics fédéraux, y compris les prestations d'assurance-chômage, sans réellement hausser les impôts?

Mme la Présidente, le Québec assiste présentement à une prolifération sans précédent de réformes de structures qui ont toutes comme principal objet caractéristique d'être sans véritable objectif de changement. Les nouvelles régies régionales d'une réforme de la santé et des services sociaux, adoptée sans objectifs de santé publique ont vu s'affronter les médicaux et les sociaux. Les nouveaux conseils régionaux, à la recherche d'une politique inexistante de développement régional, voient maintenant s'affronter les élus municipaux et les fonctionnaires régionaux. Le nouvel office en matière d'environnement va changer une structure sans rien insuffler de plus en matière de protection de l'environnement.

Finalement, cette autre réforme de structures en matière de développement de la main-d'oeuvre, assujettie, dès le départ, à une trop étroite conception des ressources humaines, limitée à un nombre trop restreint de partenaires et encore sans véritable mesure de décentralisa-

tion en région, verra, justement, s'affronter les tenants du sectoriel et du régional sans même l'ombre d'une politique de l'emploi.

Je termine, Mme la Présidente, en vous signalant que, contrairement à ce que le ministre a invoqué, à part l'urgence d'agir, l'ensemble des mémoires dont j'ai pris personnellement connaissance font grief au ministre de n'avoir pas su présenter véritablement une politique avec une vision d'ensemble qui, à ce moment-ci, Mme la Présidente, nous permettrait de relever les défis qui attendent la société québécoise. Je vous remercie.

La Présidente (Mme Marois): Merci, Mme la députée. J'inviterais maintenant les représentants de l'Association des manufacturiers du Québec à bien vouloir prendre place à la table de la commission. Je vais inviter, sans doute, M. Le Hir, le vice-président, à nous présenter son équipe, à faire la présentation - ou les membres de son équipe - du mémoire qu'ils veulent défendre devant la commission. Par la suite, il y aura échange avec les membres de la commission. Bienvenue, donc, à notre commission.

Auditions

Association des manufacturiers du Québec

M. Le Hir (Richard): Merci, Mme la Présidente. MM. les députés, M. le ministre. Alors, l'Association des manufacturiers du Québec est heureuse de vous présenter aujourd'hui son mémoire. Je tiens à vous présenter les personnes qui m'accompagnent. Il s'agit de Mme Michelle Otis, qui est directrice de la formation chez Camco Générale Électrique; M. Laurent Bergeron, qui est directeur d'usine pour la compagnie Alcatel Câbles Canada, et M. Gaston Charland, qui est directeur des relations industrielles et des ressources humaines à l'AMQ. Ces personnes, en compagnie d'une vingtaine d'autres, travaillent depuis deux ans et demi à l'examen de nos politiques de formation professionnelle et de gestion de la main-d'oeuvre. Ce comité dont je vous parle est responsable du document que vous avez devant vous.

D'abord, je veux souligner tout de suite combien il nous apparaît important que votre commission reconnaisse l'enjeu que constitue la compétitivité industrielle. Pour nous, comme vous le savez, c'est quelque chose d'essentiel, de déterminant, de vital même pour l'avenir du Québec, quels que soient les choix qu'on fasse éventuellement. Il nous apparaît primordial qu'une commission comme celle-ci se penche sur cette question.

Depuis la première rencontre de la conférence de la main-d'oeuvre, l'Association des manufacturiers du Québec a été représentée pour faire valoir le point de vue des manufacturiers. Notre association tient à exprimer au gouverne-

ment sa satisfaction devant le dépôt de son énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre et le projet de loi relatif à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Les défis auxquels fait face maintenant la société québécoise rendent indispensable la mise en place d'une politique de développement de la main-d'oeuvre.

L'AMQ a eu l'occasion d'exprimer publiquement au cours des deux dernières années ces préoccupations à ce sujet en raison de l'importance que ces défis revêtent pour ses membres. L'importance de développer une culture de la formation, la revalorisation des métiers, le développement de l'apprentissage et l'élimination de la bureaucratie de l'application des programmes gouvernementaux ont été identifiés comme étant les principales recommandations des manufacturiers dans un rapport de travail que nous publions en juin 1989. Notre association s'engageait, en contrepartie, à travailler à l'implication des entreprises dans tout ce processus de développement des ressources humaines. Elle se déclarait prête à s'impliquer dans le développement d'un processus de relation client-fourisseur de services entre les entreprises et les milieux institutionnels.

Sur un autre plan, il nous faut également mentionner les préoccupations des manufacturiers relativement à la compétitivité du secteur industriel et, par voie de conséquence, de l'économie québécoise dans son ensemble. Dans notre revue de fin d'année des perspectives du secteur manufacturier pour 1991-1992, nous identifions que notre compétitivité s'était sérieusement détériorée au cours des 10 dernières années.

Un des éléments de la compétitivité est relié à l'utilisation optimale des ressources humaines. De plus en plus, les entreprises manufacturières se préoccupent de leurs investissements en ressources humaines. La formule présentée par notre association, adoptée par le Forum pour l'emploi en novembre 1991 pour déterminer le mode de calcul des investissements en ressources humaines, illustre bien la volonté des manufacturiers de traiter cette dépense comme un investissement dont la rentabilité doit être mesurée. Cette rentabilité doit se traduire par une augmentation de notre capacité concurrentielle qui, à son tour, augmentera le niveau d'emplois disponibles. En ce sens, l'énoncé et le projet de loi doivent s'inscrire dans un contexte d'objectifs précis, reposant sur une notion d'investissement dont la rentabilité sera source de création d'emplois.

Pour fins de discussion des deux documents, nous avons l'intention, en premier lieu, d'aborder l'énoncé de politique; ensuite, nous commenterons le projet de loi. Je crains, hélas, que le temps ne nous permette pas d'entrer dans le détail du projet de loi et je veux tout de suite vous dire que les remarques que nous ne faisons pas de

vive voix, mais qui sont consignées dans le texte, sont extrêmement importantes et qu'il ne faudrait d'aucune façon croire que nous accordons une moindre importance aux secondes qu'aux remarques qu'on vous fait au début.

D'abord, l'énoncé de politique de développement de la main-d'oeuvre constitue un effort très louable pour préciser la pensée du gouvernement sur le sujet. Il tient compte de plusieurs préoccupations exprimées par le milieu manufacturier. Nous soumettrons tout d'abord à votre attention quatre principes de base qui soutiennent notre réflexion sur le document, puis nous apporterons quelques brèves remarques sur des points particuliers.

Le premier principe auquel nous tenons est celui de valeur ajoutée que nous souhaiterions pouvoir retrouver dans cet énoncé de politique. Il faut, en effet, être en mesure de développer des politiques dont les résultats seront mesurables. Les investissements que nous consentirons dans le domaine des ressources humaines doivent correspondre à une valeur ajoutée. Il ne s'agit donc pas, dans ce contexte-ci, de mettre sur pied des politiques sociales quoique, par ailleurs, de telles politiques puissent être pertinentes. Des règles claires nous éviteront de créer des attentes qui pourraient, par la suite, être amèrement déçues.

Le deuxième principe est lié à la nécessité de se doter de moyens appropriés pour évaluer nos objectifs d'administration de la main-d'oeuvre, au Québec, en termes de coûts. Pendant longtemps, les manufacturiers ont cru que la présence des deux ordres de gouvernement dans la formation professionnelle leur garantissait la possibilité de pouvoir traiter avec des filières concurrentes et de choisir la meilleure. Aujourd'hui, l'escalade des coûts rend cette duplication fédérale-provinciale prohibitive. Cependant, les manufacturiers souhaitent conserver une certaine flexibilité quant à leurs choix, flexibilité qui se traduira par la possibilité de choisir entre un système public et un système privé de formation professionnelle. Cette coexistence des systèmes aurait une incidence très favorable sur la qualité des services dispensés et leurs coûts. D'autre part, nous souscrivons au fait que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre offre aux employés actuels des CFP et du ministère de conserver leur emploi, quoiqu'il faille trouver des moyens de diminuer les coûts d'administration. À cet effet, la Société devra pouvoir dresser un bilan des économies réalisées. Les manufacturiers souhaiteraient obtenir un engagement ferme du gouvernement du Québec à cet égard.

Le troisième principe que nous retenons est lié à la notion de relation client-fournisseur de services. L'approche souhaitée est de favoriser au maximum une relation basée sur le concept de qualité totale. Le fournisseur de services doit s'adapter aux exigences du client. Voilà l'essen-

tiel de ce message dont la réalité nécessite toute une philosophie de fonctionnement proactive.

Le quatrième principe est lié à la nécessité d'établir un réseau d'information rapide et efficace entre les besoins de développement de la main-d'oeuvre en regard du marché du travail et les résultats accomplis dans l'application des divers programmes. Ce réseau permettra de tenir la direction informée de l'évolution des programmes et de mesurer l'efficacité des actions entreprises. Il assurera également la promotion des réussites et la correction des programmes qui n'atteignent pas les objectifs visés.

Ces quatre principes de base pourraient compléter habilement, nous le croyons, l'énoncé de politique. Nous nous permettrons de vous apporter quelques remarques sur le document lui-même. Tout d'abord, en ce qui concerne la définition, nous souscrivons pleinement à celle qui est contenue dans l'avant-propos qui mentionne que l'énoncé de politique de la main-d'oeuvre demeure centré sur le développement de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire sur les actions à prendre pour porter les compétences de la main-d'oeuvre à un niveau sans cesse plus élevé dans la perspective de l'utilisation optimale de l'ultime ressource du Québec, sa main-d'oeuvre. La compétence constitue un facteur clé pour le maintien et la croissance des emplois dans un environnement de plus forte concurrence.

Deuxièmement, nous voulons vous manifester notre intérêt pour le développement d'un instrument mieux adapté pour bien identifier les surplus et les pénuries de main-d'oeuvre. En cette période de chômage élevé, nos manufacturiers doivent pouvoir compter sur une main-d'oeuvre bien formée pour faire face à cette concurrence. Quoique les études des divers organismes sur ce sujet se soient avérées fort pertinentes, il nous semble approprié de créer une méthode de suivi des mouvements de main-d'oeuvre dont l'effet prévisionnel serait plus grand. C'est un investissement essentiel pour se retrouver rapidement en position de mettre en oeuvre les programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre.

(15 heures)

Troisièmement, un changement d'orientation majeur doit être apporté aux divers programmes reliés au marché du travail. L'adoption de mesures dites actives est un élément majeur de la nouvelle approche que nous souhaitons voir se concrétiser.

L'énoncé de politique nous dévoile que plus de 90 % des dépenses reliées au marché du travail visent des mesures passives, dont l'effet ne permet nullement de favoriser chez le travailleur l'acquisition de compétences additionnelles. Il faut mettre l'accent prioritairement sur les programmes reliés au développement des ressources humaines pour les travailleurs présentement en emploi afin de leur permettre de faire face à la présente situation. Le congé pour fins

de formation peut être un outil intéressant pour réaliser cet objectif dans la mesure où l'employeur pour l'adapter aux réalités de son entreprise.

Le secteur manufacturier connaît depuis quelques années une diminution de ses effectifs, passés de 24,1 % en 1975 à 19,1 % du total de la main-d'oeuvre en 1990. Parallèlement, le secteur des services, lui, a vu sa participation passer de 65,5 % à 72,1 %. Cette tendance, en partie due à la progression de l'automatisation dans le secteur manufacturier, n'en constitue pas moins une source de préoccupation importante dans la mesure où le secteur manufacturier demeure le principal moteur de la croissance économique et que son affaiblissement met en cause notre capacité de créer de la richesse et, partant de là, de la redistribuer.

Ce changement de l'orientation des dépenses constitue une opportunité pour questionner les coûts reliés aux divers programmes. Des objectifs de réduction de ces coûts doivent être identifiés et réalisés dans des échéanciers précis. Des indicateurs permettraient de suivre l'évolution des économies de gestion réalisées. Est-il nécessaire, donc, d'investir, toutes proportions gardées, le double des dépenses moyennes correspondantes dans les pays de l'OCDE? N'y a-t-il pas lieu d'identifier un objectif de pourcentage des frais d'administration en regard des dépenses totales?

Quatrièmement, nous tenons à préciser que nous souscrivons aux cinq conditions pour la réalisation du partenariat. Nous nous permettons, par contre, d'insister sur la décentralisation des responsabilités. Cet objectif de responsabilisation n'est réalisable que dans la mesure où les responsables ont de véritables pouvoirs de décision. Les personnes siégeant tant au niveau de la société québécoise que des sociétés régionales et des organismes sectoriels doivent exercer un contrôle maximal sur les instruments qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs. Ainsi, elles seront entièrement imputables des résultats obtenus. Cette implication constitue un gage d'une administration de qualité. Il n'existe pas de meilleure motivation pour un administrateur que celle d'être reconnu pour ses efforts et ses résultats.

Cinquièmement, nous sommes très inquiets face au phénomène de désaffection vis-à-vis de la formation professionnelle. Il faut, en dehors de toutes les contraintes des ministères, trouver le moyen de valoriser les jeunes en formation professionnelle et les travailleurs en emploi dans l'industrie. Il faut travailler collectivement à promouvoir la formation professionnelle, les métiers de l'industrie et ceux qui les exercent.

Sixièmement, dans le même ordre d'idées, pour favoriser le rapprochement entre les secteurs privé et public, nous demandons d'identifier dans l'énoncé de politique que le crédit d'impôt pour la formation professionnelle soit

applicable au régime d'apprentissage, y compris les stages, déjà en vigueur dans certaines régions du Québec. Ce programme incitatif constituerait un élément motivateur fort important pour accélérer, entre autres, la mise sur pied de programmes d'apprentissage.

Septièmement, nous aimerions apporter notre soutien à l'idée de favoriser l'approche sectorielle. Les manufacturiers insistent sur le fait que celle-ci doit être mise en place avec un maximum de flexibilité en réponse aux exigences particulières d'un secteur donné et en tenant compte des réalités bien différentes qui peuvent coexister au sein d'un même secteur.

Cette approche remplacera avantageusement, croyons-nous, les conseils consultatifs régionaux dans la mesure où elle s'appuiera sur les conditions suivantes: l'existence de mandats réels, la représentativité des intervenants et l'absence de lourdeur administrative dans le processus opérationnel. L'expérience des CCR a malheureusement laissé une image négative dans l'industrie parce que ces conditions que nous venons d'énumérer n'étaient pas réunies.

Par ailleurs, nous aimerions apporter une précision relativement à notre position sur la gestion du régime d'assurance-chômage. L'AMQ a appuyé, sans aucune hésitation, la demande du gouvernement du Québec pour réclamer que les fonds de l'assurance-chômage relatifs à la formation professionnelle lui soient transmis. Il y avait, à notre avis, un effort important à faire pour diminuer les coûts d'administration applicables à ces fonds et ceux-ci correspondaient à une mission d'éducation et de formation professionnelle que nous estimons être de compétence provinciale.

Quant au régime d'assurance-chômage lui-même, en l'absence d'une réforme en profondeur de notre régime politique, nous ne pouvons souscrire présentement à une telle démarche. En effet, les Québécois en retirent présentement bien davantage que ce qu'ils y contribuent. À l'heure actuelle, on parle d'une somme d'environ 1 000 000 000 \$.

Enfin, vous nous permettez de conclure par quelques commentaires sur l'opération de simplification des programmes. En principe, nous ne pouvons qu'apporter notre appui à une telle démarche. Il y a, par contre, certaines particularités auxquelles nous ne pouvons souscrire.

Le Programme de développement des ressources humaines ne doit pas tenir compte du type de relation entre les salariés et l'employeur pour déterminer le droit de l'entreprise à l'aide technique et financière. Il faut respecter la réalité et la culture des entreprises.

Le Programme d'aide aux personnes licenciées a deux objectifs que la réalité du vécu quotidien ne justifie pas. Prenons d'abord l'objectif de maintenir et renforcer la participation des employeurs et des salariés aux comités de reclassement. Plusieurs situations de licencié-

ment s'«opérationnalisent» sans qu'il y ait des comités de reclassement. Nous ne voyons pas d'avantage à ce que cette procédure soit systématisée. Quant au deuxième objectif, il faut être bien conscient que les entreprises ne peuvent se permettre d'investir davantage dans les programmes d'aide qu'elles ne le font à l'heure actuelle. Pour redevenir ou pour être compétitives, les entreprises doivent réduire leurs coûts, pas les augmenter.

Les programmes d'intervention individuelle en développement de la main-d'oeuvre posent tout le problème de la reconnaissance des acquis. Ces programmes doivent être un service à la disposition des entreprises dont les instruments d'évaluation auront été conçus, validés et révisés en collaboration étroite avec les spécialistes de l'industrie. D'autres préoccupations doivent être adressées, tels le référentiel d'évaluation des compétences et la mise à jour des permis et des certificats de qualification. L'énoncé de politique devrait prendre des engagements précis à cet égard.

Tout progrès sur la reconnaissance des acquis facilitera l'évolution vers un régime d'apprentissage que les employeurs perçoivent d'une façon positive. Ces services de reconnaissance doivent être intégrés le plus possible aux activités de la Société. Est-il possible que les deux ministères mandatés pour agir sur ce dossier considèrent l'établissement de centres d'évaluation des compétences? L'intérêt des entreprises pourrait être influencé par une telle approche et par d'autres facteurs, tel le degré de flexibilité et de polyvalence. Il doit, en quelque sorte, être orienté sur les besoins de l'industrie.

La Loi sur la Société québécoise de développement de la **main-d'oeuvre**, maintenant, constitue une réponse à la demande quasi généralisée que le Québec se dote d'outils appropriés pour faire face au défi pressant qu'il doit relever en matière de ressources humaines dans le contexte actuel de développement de la concurrence et d'amélioration de notre compétitivité.

Dans un tel contexte, les dispositions de la loi constituent des éléments déterminants de la capacité de la Société québécoise d'atteindre les objectifs pour lesquels elle est créée. La stratégie québécoise vise essentiellement quatre points généraux: une meilleure utilisation des investissements, la création d'un partenariat efficace, l'élimination de la complexité et de la gestion des programmes de main-d'oeuvre et un meilleur arriimage de la formation et du marché du travail. Dans ces conditions, quels sont les principes à privilégier pour atteindre les buts visés? Selon l'**AMQ**, la loi devra: premièrement, responsabiliser au maximum les diverses instances de la Société en leur donnant tous les pouvoirs raisonnables pour prendre leurs décisions; deuxièmement, privilégier un système flexible permettant de répondre aux caractéristiques

locales et régionales du Québec; troisièmement, limiter au maximum les interventions extérieures à la Société, dans la mesure qu'elle agit dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés. Le respect de ces principes de base nous amène à réclamer des modifications importantes à ce projet de loi. En effet, l'**AMQ** entretient de fortes réserves sur les chances de succès de la nouvelle Société dans le cas où ces principes ne seraient pas respectés.

Nous tombons maintenant dans l'examen article par article. Vu le temps qui nous est alloué, je préfère consacrer le reste, avec votre permission, à la discussion et laisser les analystes faire leur travail.

La Présidente (Mme Marois): Je vous remercie, M. Le Hir, d'avoir procédé avec diligence, ce qui permettra d'avoir un échange peut-être plus en profondeur. J'inviterais M. le ministre à ouvrir la discussion.

M. Bourbeau: Mme la Présidente, permettez-moi, dans un premier temps, de saluer les représentants de l'Association des manufacturiers du Québec, plus précisément le vice-président exécutif et directeur général, M. Richard Le Hir, qui siège au conseil de la Conférence permanente sur la **main-d'oeuvre** - il y a tellement d'organismes maintenant qu'on forme, parfois on en oublie les noms - et qui joue un rôle très, très actif au sein de cette Conférence permanente sur la main-d'oeuvre.

Nous avons eu, au cours des derniers mois, de nombreux rapports avec les membres de la Conférence. Le document d'orientation que nous avons devant nous, «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif», a été évoqué, à de nombreuses reprises, lors des travaux de cette Conférence. Je dois remercier M. Le Hir et tous ceux qui siègent sur la Conférence de la contribution importante qu'ils ont apportée à ces projets, sans pour autant vouloir prétendre que le document représente, en totalité, la pensée de chacun des représentants.

Dans le mémoire que vous nous proposez, que vous déposez devant nous, vous faites état - vous en avez tantôt fait mention - d'un passage de l'avant-propos du document dans lequel nous tentons de **circonscrire** un peu le champ d'action de la politique. Nous disons, en page 9 du document d'orientation, au troisième paragraphe, que le document «demeure centré sur le développement de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire sur les actions à prendre pour porter les compétences de la main-d'oeuvre à un niveau sans cesse plus élevé.» Un peu plus loin, on dit que l'énoncé de politique «ne traite pas directement de l'action générale de scolarisation et de rehaussement des qualifications poursuivie par les politiques éducatives de l'ensemble du système d'enseignement, s'attardant plutôt à viser le développement de la main-d'oeuvre», et c'est ce

que vous soulignez en page 7 de votre mémoire. Ça touche un peu à une des critiques que l'on entend - aussi bien le mettre sur la table tout de suite - à l'effet que, dans le document, on aurait écarté un débat de fond sur le système d'éducation du Québec ou sur le projet d'éducation et sur l'action générale de scolarisation.

J'aimerais savoir quel est votre point de vue sur cette question-là. Est-ce qu'on aurait dû aller à fond dans un débat général sur l'éducation et sur l'enseignement professionnel ou si on a bien fait de s'en tenir à ce que couvre le rapport sur ce sujet-là?

M. Le Hir: En fait, il y a deux questions dans votre question. Il y a une première question: Est-ce qu'à l'heure actuelle il serait opportun qu'il y ait un débat, au Québec, sur l'éducation? Il est évident qu'à cette question-là la réponse est oui. La deuxième question, c'est: Est-ce qu'il était opportun que ce débat ait lieu dans le cadre d'un énoncé de politique sur la main-d'oeuvre? Je suis obligé de répondre non, étant donné qu'il y a, à l'heure actuelle, des urgences en matière de développement de la main-d'oeuvre au Québec qu'il faut traiter et, aussi, parce que plus on s'attaque à de grosses bouchées, plus on risque de laisser des morceaux sur la table. Je préfère qu'on ait une approche un petit peu plus sélective; même si, bien sûr, la philosophie d'ensemble en prend un petit peu pour son rhume, l'efficacité y gagne beaucoup.

M. Bourbeau: C'est en quelque sorte la théorie des petits pas qui était chère à l'ancien ministre américain qui disait qu'en politique on est mieux de faire de petits pas que de tenter de faire un grand pas qui n'avance pas, et c'est vraiment ce que nous avons tenté de faire aussi.

L'apprentissage. Vous appuyez la démarche qui est proposée par l'énoncé de politique en ce qui a trait à la mise en place du régime d'apprentissage. Selon vous, quels secteurs pourraient identifier dès maintenant comme pouvant être intéressés à démarrer un régime d'apprentissage? Dans le document d'orientation, nous avons dit que nous n'avions pas l'intention de lancer d'un seul coup un régime d'apprentissage à l'ensemble du Québec, dans tous les secteurs, mais que nous commencerions par les secteurs qui manifesteraient un intérêt pour la chose. Est-ce que vous êtes personnellement au courant de certains secteurs qui auraient un intérêt suffisant pour démarrer un régime d'apprentissage chez eux?

M. Le Hir: Disons tout de suite, a priori, qu'en fait la démarche d'apprentissage intéresse plus particulièrement les gens de l'industrie que ceux d'autres secteurs de l'économie. Quant à des réponses spécifiques, je vais laisser mes collègues Gaston Charland et Laurent Bergeron, qui est lui-même directeur d'usine, répondre à votre

question sur la base de leur expérience et des travaux qu'ils ont menés dans leur comité.

La Présidente (Mme Marois): Pourriez-vous vous identifier, pour les fins du Journal des débats?

M. Charland (Gaston): Gaston Charland.

La Présidente (Mme Marois): Merci, M. Charland.

M. Charland: Je peux peut-être ouvrir la discussion en disant que toute la politique d'apprentissage, c'est une philosophie qu'on essaie d'inculquer dans l'entreprise présentement. On a des exemples qui sont d'ordre général. On a un exemple dans le domaine de la pétrochimie où les travailleurs se sont regroupés avec les entreprises et ont parti l'Institut de chimie et de pétrochimie, où une partie de l'apprentissage se fait, d'une part, avec des cours et, d'autre part, avec des stages qui se font en industries. Maintenant, il y a peut-être un exemple. C'est difficile de tenter de quantifier et de limiter présentement quelles sont les initiatives qui peuvent être prises dans ce secteur-là. Laurent Bergeron peut nous donner un exemple dans son industrie de l'effort qu'il a fait de ce côté-là et de la façon dont on pourrait appliquer une telle politique si on en avait les moyens.

La Présidente (Mme Marois): Oui, M. Bergeron.
(15 h 15)

M. Bergeron (Laurent): Merci beaucoup. Évidemment, je pourrais parler du sujet pendant des heures et des heures de temps. Au cours de ma carrière, j'ai fait huit compagnies différentes. Dans le moment et depuis six ans, je suis directeur d'une usine d'Alcatel Câbles Canada, anciennement une division de Noranda. L'usine comporte seulement une centaine d'employés et on a une indépendance assez complète. On a une machine; elle vaut 50 000 000 \$. On a 100 employés pour la faire fonctionner. C'est tout ou rien. On produit ou on ne produit pas de la tige de cuivre. Il y a 10 ans, lorsqu'on a fait le placement, on a été obligés par les circonstances de faire travailler les employés qu'on avait par séniorité, etc. Dans l'espace de cinq ans, on a réussi à détruire cette technologie moderne, complète, au point où on ne pouvait produire qu'avec des efficacités de 40 % et 50 % seulement.

Depuis ce temps, nous avons réalisé qu'un de nos problèmes était que les gens qu'on avait ne pouvaient pas absorber cette technologie-là; qu'ils pouvaient apprendre pas à pas les éléments pour la faire fonctionner, pour éteindre les feux, pour finalement en perdre le contrôle. Depuis quelques années, on a commencé de la formation parce que l'usine en question est la seule au

Canada. On n'a pas de **compétition** et on est protégés par les barrières de douane. Nos coûts: 150 \$ la tonne; les coûts américains: 100 \$ la tonne; les coûts européens: 100 \$ la tonne. Le nombre d'employés pour faire marcher notre usine, il y a quatre ou cinq ans: 140 employés; le nombre d'employés pour faire fonctionner une usine pareille avec des gens compétents, des gens bien instruits, des gens technologiquement à point: 90 à 100 employés. On est rendus à 111 employés dans le moment. On a réussi à faire un grand bout de chemin.

Moi, dans ma carrière, ma politique a été de ne pas faire de mises à pied. Dans six ans, j'ai réussi à ne faire aucune mise à pied chez mes employés. L'économie présente fait que c'est très, très difficile de continuer avec des politiques semblables. Lorsqu'on vient d'être acheté par une compagnie européenne, une multinationale à l'échelle mondiale, on doit être compétitif à l'échelle mondiale.

Donc, l'année passée, on a réduit le nombre de personnes pour opérer le moulin. Les gens qui étaient en surplus, on en a choisi un certain nombre, basé sur des critères très précis d'éducation, etc., pour prendre un cours d'apprenti régleur, pour devenir mécanicien d'entretien dans notre entreprise; mécanicien d'entretien très, très spécifique à nos besoins à nous. Un an d'instruction, un an complet de salaire, un an complet de formation, uniquement pour ces gens-là, 50 % dans les institutions scolaires à l'extérieur de l'usine et les autres 50 % chez nous. Il y a quelques mois, j'ai été obligé de dire: C'est regrettable, je suis obligé de cesser le programme de la réforme actuelle parce que je suis obligé de faire des mises à pied. 7 personnes mises à pied sur 120. Ce n'est pas beaucoup, mais c'est quand même un fort pourcentage de ceux intéressés.

Le système fait que j'ai été obligé de laisser aller les plus jeunes. Parmi les plus jeunes, certains ont été sur un cours d'apprentissage pendant un an de temps et la balance ont été réintégrés à leur ancien poste. Plus capable de continuer le programme de formation de la façon dont on avait prévu. Donc, je cherche, par les moyens qui vont venir, je l'espère, à ce que ce genre de programme institué ait une permanence parce que notre avenir est là-dedans et on est obligés de le détruire. Les gens impliqués sont démoralisés totalement à l'idée de retourner où ils étaient. Pire que ça, les systèmes de **séniorité**, etc. font que ça devient très, très difficile de continuer ce genre de programmes. J'espère que, dans ce qu'on présente, etc., on pourra trouver les mécanismes qui vont permettre cette formation sans léser les droits de qui que ce soit, mais pouvoir nous amener où on veut aller. Dans trois ans d'ici, il n'y aura plus de barrière en ce qui concerne notre produit et le marché va nous être ouvert. On va se faire laver complètement d'un coup; on va passer à travers,

mais ça va être de la formation, de l'éducation et une rentabilisation complète de notre situation pour le faire. Merci beaucoup.

M. Le **Hir**: Je pense que vous avez une réponse très sentie, très vécue à votre question. Effectivement, ce n'est pas un manque d'intérêt pour les programmes d'apprentissage, c'est simplement une question de conditions.

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

M. **Bourbeau**: Oui. J'aimerais tenter de cerner, selon vous, à qui devrait s'adresser, préférablement ou en priorité, un régime d'apprentissage. Est-ce que vous voyez ça, par exemple, comme devant s'adresser surtout à des adultes sans qualification professionnelle reconvenue qui ressentent le besoin de développer en entreprise une compétence qui est recherchée sur le marché du travail ou à des décrocheurs du système scolaire, par exemple? Est-ce que ce seraient des candidats idéaux pour ça...

M. Le **Hir**: Là-dessus...

M. **Bourbeau**: ...ou des étudiants qui terminent leur cours de formation professionnelle et qui ressentent le besoin de parachever, si je puis dire, leur formation scolaire déjà acquise?

M. Le **Hir**: Là-dessus, M. le ministre, la réponse est assez simple. Les exigences de la technologie d'aujourd'hui sont telles que, pour être en mesure de la maîtriser et avant même de la maîtriser, d'acquérir cette technologie, ces connaissances-là, il faut disposer de bonnes bases, de bases solides en mathématiques, de solides bases techniques en physique, en chimie, en biologie, quel que soit le type de base scientifique nécessaire à la formation en question, et je ne pense pas que ce soit le moment de rescaper soit les décrocheurs ou les gens qui, pendant des années, n'ont pas complété une formation.

On note des situations assez dures à l'heure actuelle. Je peux vous citer que, pas plus tard que la semaine dernière, j'étais dans la région de Trois-Rivières pour rencontrer des gens qui ont été mis à pied dans le cadre de la fermeture de Produits forestiers Canadien Pacifique. C'est des gens qui ont 30, 35 ans parfois, 40 ans, même, et plus à l'occasion, qui sont sortis de l'école il y a une quinzaine d'années avec, des fois, une septième année forte, comme on disait à l'époque, et qui, pendant 15 ans, ont été sur le marché du **travail**. Ils n'ont pas eu, de leur propre chef, à compléter leur formation d'aucune façon; les tâches qu'ils occupaient n'exigeaient pas une formation plus poussée que celle qu'ils avaient, mais aujourd'hui ces gens-là vont avoir de sérieux problèmes de recyclage. Je ne pense pas qu'on soit en mesure, à moins de les envoyer

à l'école recommencer tout un cours, de les intégrer dans des programmes d'apprentissage.

M. Bourbeau: Évidemment, vous, vous venez du secteur manufacturier, donc c'est un secteur qui commande une main-d'oeuvre quand même assez éduquée; ce sont des techniciens en général...

M. Le Hir: Et ce sera de plus en plus le cas.

M. Bourbeau: Oui. Il reste que, dans un secteur comme, par exemple, le secteur des métiers qui demande forcément des connaissances de base moins élaborées, il est possible qu'on puisse rapatrier des **décrocheurs** du système scolaire par un système d'apprentissage, par exemple, pour apprendre le métier de - je ne sais pas, moi - boucher, de cordonnier, des trucs qui demandent peut-être une qualification technique moins importante.

M. Charland: Je pourrais peut-être répondre à ça. Il est évident que, dans notre mémoire, on a décrit en priorité que ça devait se faire en premier, l'ouvrage, au niveau de l'entreprise. Notre position est de sensibiliser les entreprises à développer des initiatives de ce genre. Je pense qu'une initiative comme celle que vous a décrite notre confrère est excessivement utile. Maintenant, est-ce qu'on peut penser être capable de rapatrier des **décrocheurs** et de les ramener sur le marché du travail par des initiatives d'apprentissage? Nous sommes portés à croire que c'est quelque chose de très réaliste. Il est évident que, s'il y a une collaboration des divers intervenants - et lorsque je parle de divers intervenants, je parle autant du ministère de la Main-d'oeuvre que du ministère de l'Éducation du Québec - il nous est possible de réintégrer, à travers des programmes d'apprentissage, ces jeunes-là pour être capables de leur donner une formation de base. D'après les informations que nous avons, il est évident qu'il est impossible pour ces personnes-là de croire à un avenir prometteur si elles n'ont pas au moins une formation de base dans l'industrie. Et, en travaillant, peut-être que, si on est capable de les ramener sur le marché du travail, les institutions seront en mesure de leur donner la formation académique qui leur permettra d'aller chercher les diplômes appropriés. Mais, au départ, on pense que le régime d'apprentissage peut être une initiative qui peut apporter des résultats.

M. Bourbeau: Si vous le voulez, j'aimerais passer à un autre sujet. Vous avez traité du congé de formation dans votre mémoire et, en ce qui a trait à ce congé de formation, vous demandez qu'il soit adapté aux réalités de l'entreprise. **Seriez-vous** favorables à ce qu'un

droit au congé de formation soit accordé dans la Loi sur les normes du travail, par exemple, et que les modalités d'accès au congé tiennent compte des contraintes liées à la production?

M. Le Hir: C'est toujours une question délicate lorsqu'il s'agit d'accorder des droits. L'expérience que nous avons eue dans le passé avec la reconnaissance de droits, c'est qu'il faut être en mesure de pouvoir en assurer l'exercice. La réalité que nous vivons, autant dans les grandes que dans les petites et moyennes entreprises, nous amène à croire que le congé de formation demeure un objectif valable, mais que l'exercice d'un tel droit compliquerait singulièrement la tâche des gestionnaires. À ce moment-là, sans exclure complètement la possibilité qu'effectivement on puisse en arriver à une définition d'un tel droit et à une modulation de son exercice qui puisse permettre qu'on le qualifie de droit, nous pensons quand même qu'il vaudrait peut-être mieux parler d'un avantage et que cet avantage-là soit discuté dans le cadre de conventions collectives ou bien fasse l'objet tout simplement d'un accord de la part de l'employeur là où il n'y a pas de syndicat.

M. Bourbeau: J'aimerais passer maintenant à la question de l'assurance-chômage parce qu'il en a été question un peu dans les propos d'ouverture. Il y a une certaine confusion qui règne présentement quant à la position que j'ai pu prendre et que le gouvernement a pu prendre dans ce dossier-là, quant au rapatriement de l'assurance-chômage et à la délégation au Québec de l'administration du régime accompagnée du **rapatriement** des budgets fédéraux qui sont consacrés à la main-d'oeuvre.

Le rapatriement de l'**assurance-chômage** signifie que la loi fédérale de l'assurance-chômage deviendrait caduque pour le Québec et que, notamment, la péréquation du programme, c'est-à-dire que le Québec deviendrait responsable d'un déficit de 1 000 000 000 \$ par année de plus qu'il n'y contribue. Tout ça disparaîtrait, bien sûr, si on rapatriait la compétence constitutionnelle sur le chômage. On deviendrait, dans ce cas-là, la seule autorité législative en matière d'assurance-chômage, autant sur le plan du remplacement du revenu que sur celui des mesures actives de main-d'oeuvre. Je tiens à dire que ce scénario-là n'est pas envisagé présentement par le gouvernement du Québec.

En revanche, la proposition que nous avons dans l'énoncé de politique, soit la délégation au Québec de l'administration de l'assurance-chômage, implique que le gouvernement fédéral conserverait les pouvoirs de légiférer, de réglementer et de taxer au terme de la loi fédérale sur l'assurance-chômage. Le Québec deviendrait le maître d'oeuvre des mesures actives et administrerait l'assurance-chômage dans le cadre d'un réseau unifié résultant du fusionnement des

centres d'emploi d'Emploi et Immigration Canada et des commissions de formation professionnelle, c'est-à-dire la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

D'une façon plus précise, Emploi et Immigration Canada n'assurerait plus aucune fonction de main-d'oeuvre au Québec. Elle continuerait de gérer les fonds de l'assurance-chômage au niveau canadien et ces fonctions, exercées dans les autres provinces, demeureraient intactes, mais pas au Québec. Au Québec, c'est le ministère de la **Main-d'oeuvre**, le MMSRFP, qui assumerait entièrement tes responsabilités relatives au développement des orientations, des politiques et des lois en matière de développement des ressources humaines et de l'emploi. Le ministère fédéral conserverait entièrement ses responsabilités relativement à la législation, à la réglementation, au financement de l'assurance-chômage et à la définition d'éventuelles normes nationales.

En outre, Emploi et Immigration Canada définirait la part des fonds de l'assurance-chômage qui est allouée aux mesures actives. Finalement, cette délégation administrative préserverait donc la péréquation du régime. Une entente devrait être conclue avec le fédéral pour tenir compte des **coûts** d'administration supplémentaires au Québec. Cette proposition, en mettant fin au doublement des structures des deux ordres de gouvernement, libérerait des ressources financières considérables qui pourraient être réaffectées à des mesures d'intervention directe auprès des sans-emploi.

En gros, M. le Président, c'est la proposition que nous avons dans le document et qui s'écarte de celle qu'on a entendue précédemment. Je crois comprendre que vous êtes d'accord avec la proposition que nous faisons quant au rapatriement de l'assurance-chômage selon cette formule.

(15 h 30)

M. Le **Hir**: Si on y va selon cette formule, c'est sûr que, finalement, l'objectif, qui est de s'assurer que le Québec n'en sorte pas perdant, est atteint. Je vous dirai quand même qu'il y a d'abord un doute quant à la possibilité de réaliser ça dans le cadre de la réforme constitutionnelle parce qu'il faudrait quand même être en mesure d'obtenir un arrangement là-dessus à l'intérieur d'un ensemble. À l'heure actuelle, vous savez comme moi qu'on ne sait pas trop au juste ce qu'on peut en attendre.

La deuxième chose qui est importante pour nous, c'est que toute modification doit atteindre un objectif primordial pour nous, celui de réduire les coûts. En fait, la compétitivité, c'est l'enjeu numéro un. Si nous aboutissons avec des résultats **qui** ne se traduisent pas par un gain net, par une économie nette de coûts et un allègement de la charge des industriels, c'est une modification pour une modification, en ce qui nous concerne.

M. **Bourbeau**: Bien entendu, M. le Président - je termine là-dessus; ce n'est même pas une question, mais seulement une réflexion - dans le scénario que j'ai évoqué tantôt, il est entendu que la Société québécoise de développement de la **main-d'oeuvre** verrait à mettre en oeuvre les mesures actives de main-d'oeuvre dont les services de placement, par exemple. Elle serait aussi chargée de l'application de la loi et des règlements relatifs à l'**assurance-chômage** au Québec même.

Le **Président (M. Marcil)**: Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maison-neuve.

Mme **Harel**: Merci, M. le Président. Je me permets, de mon côté, de souhaiter la bienvenue aux représentants de l'**AMQ**, particulièrement à M. Le Hir. J'ai l'occasion de le lire tellement souvent. Même pendant les vacances de Noël, vous nous écrivez à nous, les députés de l'Assemblée nationale, et je dois vous dire qu'on apprécie. Également les personnes qui vous accompagnent, j'ai eu l'occasion de connaître leur implication dans ce dossier de la formation professionnelle lors du congrès que vous aviez organisé il y a déjà deux ans maintenant ou un peu plus même, je crois.

Je dois vous dire que, d'une **certaine** façon, je suis un peu surprise. Tantôt, je vous écoutais, M. Le Hir, et vous mentionniez que vous... Par exemple, dans votre énoncé, à la page 8, vous signalez que «l'énoncé de politique nous dévoile que plus de 90 % des dépenses reliées au marché du travail visent des mesures passives dont l'effet ne permet nullement de favoriser chez le travailleur l'acquisition de compétences additionnelles. H faut, ajoutez-vous, mettre l'accent prioritaire sur les programmes reliés au développement des ressources humaines pour les travailleurs présentement en emploi afin de leur permettre de faire face à la présente situation.»

Je reprends la proposition que le ministre vient de clarifier par les propos qu'il nous a tenus sur son rapatriement. Dans le rapatriement qu'il projette, la législation, la réglementation et les normes nationales restent canadiennes. Peut-être n'en avez-vous pas pris connaissance encore ou le ferez-vous incessamment, mais, dans le mémoire présenté devant la commission par Emploi et Immigration, il est dit de façon très claire qu'en vertu de l'assurance-chômage les prestations sont attribuées aux personnes prestataires d'assurance-chômage, sont dédiées, c'est la même expression qu'ils utilisent. Vous, vous parlez de mesures actives pour des travailleurs en emploi. La mesure projetée par le ministre, ce n'est pas celle qui va vous permettre d'aller chercher des fonds pour... En tout cas, pas ces fonds qui vont venir, qui viendraient, il faudrait mettre ça au conditionnel... Vous savez, j'ai déjà

siégé en commission parlementaire pendant des semaines de temps, en 1988, sur une loi qui avait été adoptée à Ottawa, projetant de verser 1 000 000 000 \$ aux services de garde du Québec, et la ministre déléguée à la Condition féminine avait déjà, comme Perrette et le pot au lait, établi toute une politique sur cet argent qui n'est finalement jamais venu. Alors, des fois, je sens que c'est un peu surréaliste, ce qu'on fait, parce qu'on est en train, comme Perrette et le pot au lait, de distribuer de l'argent dont on ne sait même pas si, de toute façon, on en verra la couleur. Il ne faudrait surtout pas oublier que cette distribution va se faire selon des règles qui ne seront pas celles que souhaiteront les membres de la Société québécoise dont vous ferez partie.

M. Le Hir: Mais on n'a pas dit qu'on acceptait les règles telles qu'elles existaient.

Mme Harel: Oui. Si je comprends bien, vous dites que vous aimeriez les changer. Mais le ministre vient de nous indiquer que c'est un rapatriement de fonds, que c'est une délégation, mais que normes, législation et réglementation resteront du ressort canadien.

M. Le Hir: On a eu l'occasion, le 14 décembre dernier, de faire une critique des politiques économiques fédérales. Dans cette critique, il y avait un volet qui était consacré aux politiques de main-d'oeuvre. Je crois, d'ailleurs, vous avoir fait parvenir copie de cette critique. On critiquait, dans les politiques de main-d'oeuvre, le fait, justement, qu'on privilégiait trop les mesures passives et pas suffisamment les mesures actives. Il n'y a pas de doute qu'il y a là un débat à livrer. Dans l'hypothèse où le Québec devrait assumer la gestion de ces politiques, il faudrait qu'il puisse en même temps en renégocier le contenu.

Mme Harel: Alors, si je comprends bien ce que vous nous dites, ce n'est pas simplement les fonds fédéraux avec les critères et les normes. Vous voulez les fonds, mais avec vos propres critères et normes. C'est ça qu'il faut comprendre?

M. Le Hir: Il faut réorienter nos politiques pour qu'on privilégie davantage les mesures actives.

Mme Harel: Privilégier davantage les mesures actives, donc pour les travailleurs en emploi, parce qu'on peut privilégier les mesures actives pour les travailleurs sans emploi. Vous, vous nous dites: on en voudrait pour des travailleurs en emploi. Pour les travailleurs en emploi, je vous pose bien naïvement la question, ne pensez-vous pas que l'entreprise a un investissement à faire en termes de formation?

M. Le Hir: C'est entendu que l'entreprise a un investissement à faire en matière de formation, mais, pour que l'entreprise puisse investir en matière de formation, il faut que, déjà, elle soit dans une position de compétitivité telle qu'elle puisse dégager les ressources nécessaires à cet investissement. À l'heure actuelle, vous l'avez sans doute vu ces derniers jours, au cours des dernières années, des deux dernières années, pour prendre celles-là, les profits des entreprises ont été à leur plus bas niveau depuis la grande dépression. Ce n'est pas dans un contexte comme celui-là qu'il est facile de dégager les sommes nécessaires à des investissements, non seulement des investissements en matière de formation, mais également des investissements en matière de nouvelles technologies, de recherche, de développement ou autres. Autrement dit, il faut réaliser que la position concurrentielle dans laquelle se trouvent les entreprises canadiennes et québécoises, depuis plus de 10 ans, est telle qu'elle les prive de toute marge de manoeuvre, compte tenu de ce qu'est la structure de coûts de production, chez nous, quant à la possibilité de dégager les sommes nécessaires à l'investissement dans la formation professionnelle comme dans le reste d'ailleurs.

Mme Harel: À combien évaluez-vous les chances, soit de réaliser le plan du ministre qui consiste à obtenir une délégation...

M. Bourbeau: M. le Président, est-ce que je peux interrompre une seconde la députée de Hochelaga-Maisonneuve?

Mme Harel: Oui.

M. Bourbeau: Simplement, je suis très mal à l'aise quand la députée de Hochelaga-Maisonneuve me pointe du doigt. Ça fait trois ou quatre fois qu'elle fait ça. Je ne sais pas si c'est une habitude. Je lui demanderais, s'il vous plaît, de cesser de faire ça. Je ne pense pas que ce soit dans les coutumes parlementaires et ça me met dans une position un peu délicate.

Mme Harel: Ah oui! Bien, certain!

M. Bourbeau: Je préférerais que la députée de Hochelaga-Maisonneuve ne me pointe plus du doigt.

Mme Harel: Bien certain, M. le Président. Je ne le ferai plus.

M. Bourbeau: Ça me dérange.

Mme Harel: Je ne le ferai plus certain.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marci): Ça a toujours l'air

d'un geste accusateur, Mme la députée.

Mme Harel: Ah non! Écoutez, je peux promettre au ministre que je ne le ferai pas. Je reprends ma question. M. Le Hir ou les personnes qui vous accompagnent, à combien pensez-vous, à quel pourcentage évaluez-vous les chances de succès de la proposition du ministre d'obtenir une délégation? Vous, quelles sont les chances que vous avez de modifier les règles du jeu?

M. Le Hir: On n'est pas des joueurs, alors je ne peux pas répondre à votre question. Il faudrait que je contrevienne à mon éthique personnelle.

Mme Harel: Vous ne gagez jamais quand vous êtes supposé être perdant?

M. Le Hir: Non, je ne parie jamais.

Une voix: Gagnant ou perdant.

Mme Harel: Vous parlez de congé pour fins de formation et vous le proposez dans le contexte d'une mesure gérée par l'employeur. Vous insistez, en fait, pour que ce soit un congé de formation déterminé par les besoins de l'employeur. C'est bien le cas. Je ne pense pas me tromper. C'est ça? Par ailleurs, ce congé de formation, quand on y regarde de près, on se rend compte que c'est le travailleur qui s'endette, finalement, théoriquement, sur papier, parce que, si l'entreprise a de ces problèmes de liquidités dont vous nous faites part, le travailleur a aussi des problèmes équivalents.

M. Le Hir: Non.

Mme Harel: Non?

M. Le Hir: Je ne pense pas que vous puissiez faire ce raisonnement-là. M. Bergeron, tout à l'heure, vous a parlé du cas de son entreprise où les salaires étaient versés aux employés. Tout dépend de la conjoncture. La conjoncture, elle n'est pas la même pour toutes les entreprises, même en même temps, et peut-être que je pourrais les laisser répondre de part et d'autre. Ils vont vous communiquer la réalité de leur entreprise et ça va vous permettre d'avoir une idée.

Mme Harel: Bon, alors je vais peut-être être plus précise. C'est du crédit à la formation que je veux parler.

M. Le Hir: Ah bon! Ça, c'est autre chose.

Mme Harel: En fait, c'est un crédit qui pourrait suivre un congé. C'est un crédit à la formation qui, depuis le 1er janvier de cette année, sur papier du moins, s'adresse aux

travailleurs, mais encore faut-il avoir été pendant 6 ans actif sur le marché du travail, encore faut-il pouvoir s'inscrire pour une formation qui dure un maximum de 12 mois et qui donne lieu à un diplôme. Alors, vous voyez évidemment qu'il y a une série d'obstacles à franchir. Mais, encore là, l'endettement, c'est quand même un prêt représentant 40 % du revenu disponible, alors il y a quand même un endettement, et sans garantie de retour à l'emploi.

M. Le Hir: Sur ce programme-là, je veux juste vous dire une chose. On n'est pas du tout convaincus que ce soit un programme particulièrement pertinent, et on a le soupçon - quoiqu'il s'agisse bien, et je le précise, d'un soupçon - que ce soit un moyen pour masquer les réalités assez sombres, à l'heure actuelle, relativement au niveau de l'emploi. Je vais laisser mes collègues vous apporter des précisions supplémentaires.

Mme Harel: D'accord.

M. Charland: Lorsqu'on parle que ça doit être adapté aux réalités des entreprises, c'est que, comme Richard l'a dit tantôt, on pense que ça peut être soit considéré comme un avantage, soit négocié. Peut-être aussi peut-on aller plus loin. Nous autres, ce qu'on souhaite un petit peu, c'est qu'on n'arrive pas avec un autre programme qui va avoir une base obligatoire et qui va être une source de conflits ou de difficultés d'application. Lorsque vous accordez un avantage à un employé à l'intérieur d'une entreprise, il faut considérer aussi, dans l'application, quels sont les effets que ça va causer. Ce qu'on pense présentement, c'est qu'on ne voit pas les raisons pour lesquelles, dans le cadre d'une politique proactive, les employeurs ne pourraient pas être simplement favorables à de telles politiques, compte tenu que, comme vous l'avez précisé, l'employé va faire certains efforts personnels. Nous pensons que ça peut se régler dans le cadre de discussions entre l'employeur et l'employé. D'autre part, est-ce qu'il y a possibilité que, conjointement, au niveau, s'il y a lieu, d'une société québécoise ou d'une commission permanente, il y ait une certaine forme de déclaration ou qu'on encourage le ministre à faire une certaine déclaration favorisant un tel type d'initiative? C'est quelque chose de possible. C'est le consensus que nous avons rencontré du côté patronal en faisant le sondage auprès d'entreprises pour voir l'applicabilité d'une telle politique à ce moment-ci.

M. Le Hir: Excusez-moi, si vous me permettez d'ajouter, c'est que, dans l'exemple que M. Bergeron vous a donné tout à l'heure, sans même qu'il y ait d'obligation d'aucune sorte, en tant que directeur d'usine, lui, il avait pris l'initiative de le faire.

Mme Harel: Étant donné l'expertise que vous avez, qu'est-ce que vous identifiez comme étant les principaux obstacles actuellement que vos membres, à l'AMC, rencontrent dans leur désir de relever le niveau de compétence de leurs employés?

M. Charland: À niveau de l'AMQ, ce n'est pas la difficulté d'élever le niveau de compétence des employés. Ce que vous devez réaliser, c'est qu'à l'intérieur d'une usine, lorsque vous permettez à un employé de s'absenter, ça a des conséquences sur l'organisation du travail pour les autres employées. C'est dans ce sens-là qu'il est difficile de donner une définition générale et large de l'applicabilité d'un tel système à travers le Québec. Je pense que c'est pour ça qu'on doit le tenir au niveau de l'entreprise.

Permettez-moi de vous ramener un petit peu à la philosophie que nous préconisons, qui est essentiellement proactive. Nous disons que les parties doivent s'impliquer et nous croyons que la meilleure façon de le faire, c'est par un engagement de la direction en regard de ces politiques-là. Nous ne pensons pas qu'il soit utile d'adopter un cadre, une approche plutôt legaliste pour régler ce type de problème. Nous croyons qu'au contraire c'est quelque chose qui peut être réglé par une base de communication appropriée. (15 h 45)

Mme Harel: Vous vous rappellerez que, juste un peu avant la mise en vigueur du traité de libre-échange, le comité De Grandpré, le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre, avait notamment conclu à la nécessité d'un partage plus grand de l'effort d'adaptation par les travailleurs et les employeurs. Il avait également conclu à la nécessité de préavis de licenciement avec indemnité. Il en est question de façon un peu nébuleuse dans l'énoncé de politique. Qu'est-ce que vous envisagez comme devant devoir se faire en matière de licenciement?

M. Charland: Nous pensons que, dans le domaine du licenciement, il y a déjà une politique claire et précise qui existe, l'article 45, comme vous le savez. Nous ne prévoyons pas, à ce moment-ci, demander ou suggérer que cette politique-là soit révisée.

Mme Harel: L'énoncé de politique est à l'effet qu'il y aura une révision. Vous savez sans doute que cette révision a eu lieu, notamment en Ontario, où, selon un certain nombre de critères quant au nombre de travailleurs ou quant au chiffre d'affaires de l'entreprise, l'entreprise doit verser par année de service une certaine indemnité, jusqu'à concurrence de 26 semaines, je crois. Certains considèrent qu'au Québec, actuellement, les licenciements peuvent se faire au rabais et que, dans les choix de reconversion qui se font, ces fermetures au rabais, au Québec, en regard de l'Ontario, seraient un facteur parmi

d'autres, sans doute, mais un des facteurs qui pourraient amener une entreprise à considérer que ça coûte moins cher de fermer ici qu'ailleurs.

M. Le Hir: Là-dessus, je peux tout de suite vous dire que ce n'est pas le cas. En fait, il commence à se creuser un écart dans la structure des coûts de production en Ontario et au Québec qui bénéficie substantiellement au Québec. Je pourrais vous faire parvenir de la documentation qui vous montrerait qu'à l'heure actuelle les industriels de l'Ontario cherchent justement à exporter leurs activités de production, soit au Québec ou ailleurs.

Mme Harel: Si on revient à la Société québécoise comme telle, à sa composition et à son mandat, qu'est-ce que vous pensez de l'ajout d'un quatrième partenaire? Vous savez sans doute que c'est là une demande qui est répétée dans un grand nombre de mémoires d'organismes qui viendront se présenter devant la commission à cet effet.

M. Le Hir: Écoutez, tout notre mémoire est basé sur la nécessité de développer une approche client-fournisseur. Nous sommes les clients et l'administration scolaire, comment dirais-je, les gens qui sont responsables de la dispensation du service sont le fournisseur. Qu'est-ce que vous voulez? On ne peut pas faire participer tout le monde et sa belle-soeur à cette affaire-là.

Mme Harel: Mais il n'y a pas un danger que, plutôt que du partenariat, ce soit un cartel, que cette Société? Quand je pense, peut-être, à ce quatrième partenaire... Vous, vous référez au milieu de l'enseignement, je crois. Moi, je réfère à un quatrième partenaire qui est aussi constitué d'une clientèle, c'est-à-dire celle qui est sans emploi, que vous ne représentez pas, que les centrales syndicales ne représentent pas comme telles non plus, étant donné que c'est une clientèle qui, parfois, a été codée à une situation chronique de chômage.

M. Le Hir: Écoutez, je ne pense pas que cette catégorie de gens là fasse partie des clients. Ils sont des demandeurs, mais pas des clients, au sens strict du terme.

Mme Harel: Oui, oui. Vous avez raison, malgré le fait que, quand vous dites «demandeurs», vous voulez dire par là que l'ensemble de ce que vous concevez comme politique de développement de la main-d'oeuvre s'adresse à l'entreprise d'abord?

M. Le Hir: Bien sûr que non. Il est clair qu'il y a un partenariat social et que ces gens-là font partie de ce partenariat. Il s'agit, ici, de déterminer de quelle façon on va pouvoir admi-

nistrer une fonction. Je ne pense pas que ce soit minimiser la contribution de qui que ce soit en disant que cet apport-là ne serait pas de nature à favoriser nécessairement même l'orientation des programmes en faveur d'eux ou une meilleure administration des sommes et des politiques en question.

Mme Harel: Pourtant, la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui est composée de membres représentant les syndicats, le monde des affaires, les groupes d'action sociale et les établissements de formation, fonctionne en établissant, en fait, des normes de formation professionnelle, même l'élaboration du plan de dépenses annuelles. Ce qui est le fait de cette Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre devrait être écarté en regard de la Société québécoise?

M. Le Hir: Je pensais que la philosophie même de votre parti vous amenait à réfuter la comparaison au modèle canadien.

Mme Harel: Pas nécessairement, puisque, comme vous le savez... Mais je vous repose la question. Vous n'allez pas vous esquiver comme ça.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: À moins que vous ne préférerez le modèle suédois, ou le modèle autrichien, ou le modèle allemand...

M. Le Hir: Je préférerais franchement un modèle québécois.

Mme Harel: Alors, le modèle québécois. Dans le modèle québécois, il n'y a pas encore - je ne sais pas si on va en convenir, vous et moi - de structures qui, sur le plan de la représentativité patronale, sont à l'abri de tout reproche. Est-ce que vous en convenez?

M. Le Hir: Écoutez, c'est entendu. Mais, à l'heure actuelle, il s'agit de savoir si, oui ou non, on veut faire avancer les choses. Il faut se poser la question bien concrète, bien pragmatique: Qu'est-ce qu'on peut faire qui va nous permettre de le faire avancer le plus vite? C'est sûr qu'on n'aboutira pas nécessairement à l'idéal. L'idéal est peut-être d'un autre monde. Mais, dans l'immédiat, il y a des défis à relever et je ne pense pas qu'on puisse les relever en multipliant les débats.

Le Président (M. Marciil): Merci beaucoup, M. Le Hir, de même que les personnes qui vous ont accompagné. C'est tout le temps que nous avons pour ce groupe. Donc, je demanderais au groupe de la Fédération des travailleurs du Québec également de s'approcher immédiatement

puisqu'on a un petit peu de temps à reprendre.

Je demanderais aux gens de prendre place, s'il vous plaît. J'appellerais les députés à leur place également. Donc, nous accueillons la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, représentée par: M. Fernand Daoust, président; Mme Lauraine Vaillancourt, vice-présidente; Jean-Guy Frenette, conseiller politique; Mme Johanne Deschamps, permanente à la FTQ, de même que M. Guy Cousineau, Conseil du Travail de Montréal; M. Marc Bellemar, membre de l'AFPC; Mme Suzanne Wattier, représentante du CFP, c'est-à-dire des employés. Donc, immédiatement, M. Daoust, nous allons vous écouter pour 20 minutes; ensuite, nous procéderons aux échanges.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Daoust (Fernand): Merci beaucoup, M. le Président. Vous avez fait les présentations, je n'ai pas à les répéter. La FTQ est heureuse de pouvoir faire entendre aujourd'hui son point de vue sur les orientations que doit prendre le développement de la main-d'oeuvre au Québec.

Comme le révèle le titre de notre mémoire, «La primauté de l'individu dans le développement de la main-d'oeuvre», la FTQ entend souligner à cette commission les conditions qu'elle juge essentielles pour que les orientations, les services et les structures répondent aux besoins des personnes en emploi autant qu'à ceux des demandeurs d'emploi. Nos réflexions se basent sur les expériences que nous avons vécues depuis plus de 25 ans dans les milieux de travail, dans les concertations sectorielles et sur les tables régionales de développement.

La FTQ, ses 450 000 membres vivent quotidiennement, dans le secteur privé et dans le secteur des services, les bouleversements de notre économie en mutation. Notre mémoire vous présente le point de vue de ces hommes et de ces femmes. C'est un mémoire qui affirme notre volonté de nous engager dans un développement harmonieux de toute la main-d'oeuvre québécoise, mais qui affirme tout aussi clairement la nécessité de la participation syndicale dans l'orientation des politiques et des services de main-d'oeuvre. C'est pourquoi nous soutenons la mise sur pied de la Société québécoise et des sociétés régionales, mais en exigeant d'avoir de réels pouvoirs à la Société québécoise, d'avoir une meilleure coordination entre cette dernière et les sociétés régionales et, enfin, que celles-ci aient un large rôle d'initiative.

Pour la FTQ, les mesures proposées dans l'énoncé de politique sont des éléments importants à intégrer dans une véritable politique de développement de la main-d'oeuvre qui, selon nous, doit absolument prendre en considération les aspirations des personnes en emploi et des demandeurs d'emploi. À cet égard, l'énoncé de

politique propose des efforts de redressement vers la primauté des compétences. Cependant, les moyens pour supporter cet objectif pourraient être enrichis. Nous croyons qu'il est grand temps de corriger les déséquilibres du marché du travail, de définir clairement une politique de main-d'oeuvre et de mettre en place des mesures et des services pour la main-d'oeuvre québécoise.

À notre avis, une politique de main-d'oeuvre doit remplir les fonctions suivantes.

Premièrement, permettre une connaissance approfondie du marché du travail par un inventaire continu de la situation et de l'état de la main-d'oeuvre.

Deuxièmement, offrir une formation et une qualification professionnelle de qualité et accessible à tous et à toutes. Il est donc question d'établir, en ce sens, un système québécois de reconnaissance des compétences et des acquis pour lequel nous ne retrouverons pas de confusion entre les ministères concernés. C'est aussi l'occasion de bâtir un régime d'apprentissage qui revaloriserait plusieurs emplois et qui tracerait des voies simples et qualifiantes pour y accéder.

Troisièmement, appairer l'offre et la demande de main-d'oeuvre par des services d'orientation et de reclassement qui répondent aux besoins des demandeurs d'emploi. Réussir à appairer l'offre et la demande d'emploi est fondamental pour créer un dynamisme pour l'emploi dans les régions et les secteurs. C'est aussi essentiel pour redonner l'espoir aux personnes, jeunes et adultes, qui se cherchent un emploi. C'est enfin nécessaire pour développer des services d'orientation et de reclassement qui soient de qualité et pour développer des contenus de formation qui collent aux réalités des besoins des individus. Ces services doivent être financés adéquatement.

(16 heures)

Quatrièmement, prévenir et corriger les licenciements, les brusques réorganisations industrielles et régionales. Il faut réussir, au Québec, à contrer le défaitisme qui entoure les licenciements et les fermetures. Il nous faut nous engager résolument dans la planification des emplois. On peut le faire localement par la création de comités paritaires. On peut le faire **sectoriellement** dans les comités de main-d'oeuvre et les comités aviseurs du MICT. On peut le faire **régionalement** par les comités consultatifs et les sociétés régionales.

Cinquièmement, offrir les services d'intégration et de réintégration au marché du travail qui répondent aux besoins et à la réalité des sans-emploi et des catégories spéciales de travailleurs et de travailleuses. Ces personnes ont besoin de se sentir partie d'un ensemble qui les invite au marché du travail et non qui les exclut ou les marginalise. Nous croyons que le réseau des services de main-d'oeuvre des sociétés est tout indiqué pour assurer leur développement et leur

qualification.

Pour la FTQ, ces cinq grandes fonctions d'une politique de main-d'oeuvre doivent se concrétiser dans des services et des programmes adéquats. C'est pourquoi nous traitons dans notre mémoire les programmes proposés par l'énoncé de politique.

Essentiellement, nous croyons que le Programme de développement des ressources humaines doit s'accompagner de mesures concrètes pour augmenter la participation des femmes et doit également comporter des engagements clairs pour favoriser la participation des syndicats à ces plans de développement. Le Programme d'aide aux personnes licenciées doit être élargi pour traiter avec une approche préventive les licenciements et leurs effets. Le Programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'oeuvre doit être mis en oeuvre par une concertation serrée des ministères impliqués et doit être géré par les sociétés régionales.

Enfin, nous soulignons l'initiative gouvernementale en ce qui a trait au Programme d'aide aux organismes du milieu engagés dans le développement de l'emploi. Consolider leur travail est révélateur du type de dynamisme que l'on veut insuffler dans les régions et les quartiers.

Quant à l'approche sectorielle proposée dans l'énoncé de politique, la FTQ considère qu'elle complète positivement les programmes. Pour réussir à renouveler la structure industrielle au Québec le recours à la concertation sectorielle est essentiel. C'est, d'après nos expériences, un moyen pour pallier les faiblesses de chaque entreprise et pour mettre en commun des expertises au niveau de la recherche et du développement, au niveau technologique, au niveau de la connaissance des marchés, au niveau de la gestion et de la formation.

Nous croyons que le maintien des comités consultatifs régionaux vient enrichir le travail des comités sectoriels provinciaux et qu'à cet égard des liens doivent exister entre les deux niveaux de société. Tous ces services et programmes pour la main-d'oeuvre doivent inviter les personnes touchées à s'inscrire dans une démarche de formation «qualifiante». Nous devons déployer tous les efforts nécessaires pour instaurer au Québec une réelle culture de la formation professionnelle et tendre ainsi vers la formation continue.

Quant à sa pratique, la FTQ est à même de proposer dans le présent mémoire quelques grands principes qui doivent guider l'établissement d'une telle culture: la formation est un droit; la formation doit être négociée; la formation doit être accessible; la formation doit être de qualité et, enfin, la formation doit être financée publiquement et collectivement. Nous espérons que cette commission sera sensible à l'approche que la FTQ a décidé de privilégier pour aborder l'énoncé de politique **gouvernement-**

tale.

En ce qui concerne le projet de loi, la FTQ considère que la structure proposée nous permet d'atteindre les objectifs décrits précédemment dans la mesure où le gouvernement décidera d'accorder à la Société plus de pouvoir et d'autorité en matière de développement de la main-d'oeuvre. Les partenaires sont mûrs, au Québec, pour assumer un rôle de leadership en la matière. Ainsi, la FTQ considère que le gouvernement devra nommer les représentants des partis selon leur choix. Nous croyons, de plus, que le gouvernement devra déléguer au conseil d'administration de la Société des représentants des ministères concernés qui auront des pouvoirs de décision et d'action. Nous croyons, enfin, qu'une représentante des groupes de femmes devra également y siéger.

La FTQ demande que le mandat de la Société soit enrichi à deux égards: posséder un rôle complémentaire à celui des régions sur la question de l'emploi et posséder une responsabilité sur la problématique touchant les besoins de formation et d'intégration des bénéficiaires de la sécurité du revenu. Elle devra, de plus, établir des mécanismes de coordination avec les sociétés régionales, particulièrement pour l'approche sectorielle. Enfin, nous croyons que la Société devra intégrer la problématique du secteur de la construction et celle des secteurs public et parapublic.

Quant aux sociétés régionales, nous demandons le renforcement de leur mandat d'adaptation des programmes de façon à assurer une meilleure réponse aux besoins des individus et des organismes. Nous rappelons, enfin, notre demande de création obligatoire de comités consultatifs régionaux et l'élargissement de leur mandat.

Quelques mots, forts importants évidemment, sur les dispositions transitoires. Notre mémoire ainsi que l'avis des professionnels des CFP en traitent en détail. Je vous mentionne qu'on annexe à notre mémoire celui du groupe FTQ-SCFP dans les commissions de formation professionnelle. Nous soulignons tout de même que l'intégration de tout le personnel doit passer par la négociation de protocoles avec les parties impliquées, et ce, dans le respect des associations syndicales actuelles. Nous croyons que le défi est grand, mais que ce processus impliquant même le transfert des fonctionnaires fédéraux doit se faire harmonieusement et dans une perspective d'équité.

La mise en oeuvre de nouveaux mandats des sociétés exigera beaucoup d'énergie. C'est pourquoi nous souhaitons que ces transformations soient faites dans des délais réalistes et en tenant compte des individus autant qu'en s'inspirant des grands principes qui doivent animer une telle réforme.

Et, en conclusion, nous insistons aussi sur la participation des syndicats, je le répète, dans la mise en oeuvre des politiques de développe-

ment de la main-d'oeuvre. À cet égard, nous souhaitons que le gouvernement donne un statut juridique à la Conférence permanente, afin que la responsabilité qu'on veut lui confier quant à l'élaboration des politiques ait tout son sens. Nous croyons que le débat public qui s'ouvre aujourd'hui sur le développement des compétences de nos ressources humaines aidera le Québec à se doter de moyens pour faire face aux marchés internationaux.

La FTQ tient à rappeler que le Québec ne pourra toutefois pas amorcer ces transformations majeures s'il ne se donne pas aussi les moyens d'obtenir une pleine juridiction québécoise en matière de main-d'oeuvre. Nous devons mettre fin au dédoublement des structures et à la confusion des services. Nous devons aussi avoir la maîtrise de tous les outils pour façonner le Québec de demain.

Nous avons peu couvert, dans notre mémoire, les recommandations gouvernementales concernant l'éducation comme telle. Nous avons, en effet, abordé le thème par le biais des besoins de la main-d'oeuvre. Nous croyons que de graves problèmes se sont développés au Québec dans notre système d'éducation. Le décrochage scolaire, la disparition de la spécificité des adultes, l'isolement et la dévalorisation de certains enseignements, l'absence des femmes dans les sciences et la technologie, le manque d'investissements dans le perfectionnement du personnel ne sont que quelques exemples. Nous croyons qu'un meilleur arrimage de l'éducation et du marché du travail peut atténuer les obstacles que vivent les adultes et contribuer à donner un certain espoir aux jeunes.

La FTQ croit que le Québec doit se doter d'une nouvelle politique éducative et, en ce sens, nous suggérons qu'un débat public s'entame sur le sujet. Sinon, nous risquons de faire jouer à la future politique de la main-d'oeuvre un rôle qui n'est pas le sien, en plus de noyer des arguments valables dans la plus grande des confusions.

Quelques mots, en autre conclusion, M. le ministre. Nous... Oui, j'y arrive, je regarde quelques notes.

Le Président (M. Marcil): Vous n'êtes pas obligé de prendre tout votre temps. Ça va nous laisser un peu plus de temps pour échanger. Comme vous avez déjà conclu, là... Mais, si vous voulez continuer, ne vous gênez pas.

M. Daoust: Non, ça va aller. Je les reprendrai dans les questions.

Le Président (M. Marcil): Dans les échanges. Ça va. Merci beaucoup.

M. Daoust: Oui.

Le Président (M. Marcil): Je vais reconnaître maintenant M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, il me fait extrêmement plaisir de saluer les représentants de la FTQ et son président, M. Fernand Daoust, avec qui j'ai aussi le privilège de siéger à la Conférence permanente sur la main-d'oeuvre. La FTQ, reconnaissons-le, est certainement le plus gros syndicat au Québec puisqu'elle représente tout près de 54 % des personnes syndiquées dans le secteur privé, d'où l'importance que nous lui accordons. Et je suis particulièrement heureux de voir que la FTQ est un des premiers intervenants à se présenter devant la commission, ce qui est susceptible de donner le ton aux travaux.

Et, M. le Président, je vais me permettre, à l'égard de la FTQ, de poser une question semblable à celle que j'ai posée tout à l'heure aux représentants de l'Association des manufacturiers du Québec, parce que, en début de commission, j'aimerais bien qu'on puisse clarifier un certain nombre de points importants.

Dans certaines critiques qu'on a entendues, on nous a demandé, à toutes fins pratiques, de refaire nos devoirs, en nous disant que le document qu'on a devant nous n'est pas une vraie politique de main-d'oeuvre, que le gouvernement aurait dû plutôt élargir le spectre de son champ d'activité, de son champ d'étude, plutôt, et inclure dans ce document-là les éléments portant, par exemple, sur le système d'éducation au Québec, sur le système des relations du travail, faire en sorte de faire une étude globale de tout ce qu'il peut y avoir d'intéressant sur le marché du travail ou qui touche de près ou de loin au marché du travail, de façon à arriver avec une politique générale, globale, portant non plus seulement sur la main-d'oeuvre, mais sur la totalité de l'enseignement professionnel et toute la réalité du marché du travail.

Nous avons choisi de ne pas faire ça et on l'explique dans l'avant-propos. En fait, ce qu'on nous reproche... Dans certains milieux, on nous dit que la montagne a accouché d'une souris. Bon! J'aimerais savoir ce que vous en pensez. êtes-vous d'avis qu'on aurait effectivement dû procéder de cette façon-là, donc qu'on a raison de dire: Mettons de côté le document et fouillons davantage à gauche et à droite de façon à en arriver à un document qui serait beaucoup plus large et beaucoup plus englobant?

Le Président (M. Marcil): M. Daoust.

M. Daoust: Nous insisterons sur l'urgence d'agir. Le Québec est tellement déclassé sur le plan de la formation de sa main-d'oeuvre que nous ne souhaitons pas, nous ne souhaitons plus qu'il y ait quelque tergiversation que ce soit dans les débats, et surtout dans les actions et les décisions qui doivent se prendre au sujet de la main-d'oeuvre québécoise. Le diagnostic, il est posé. On est inondés de statistiques. On sait tous les drames que vit la main-d'oeuvre québécoise.

On connaît toutes les difficultés que rencontrent ces hommes et ces femmes sur le marché du travail ou en recherche d'emploi. On connaît tous les écarts qui nous distancient, qui nous séparent des pays industrialisés. Il faut, à ce moment-ci, poser des gestes.

Évidemment, de façon idéale, on aurait souhaité une véritable politique de plein emploi fixant les grandes orientations, posant les jalons, créant les institutions, les organismes, les outils nécessaires, mais ces débats-là ont lieu au sein de la société québécoise depuis déjà fort longtemps et, nous, on est impatients à ce moment-ci. On veut que ça bouge. Vous l'avez mentionné dans l'énoncé de politique, il y a déjà un quart de siècle que le gouvernement du Québec s'interroge, réfléchit, chemine sur les problèmes de main-d'oeuvre. Des livres de toutes les couleurs ont été publiés. Du côté syndical, il en est de même chez nous à la FTQ. Ça fait au moins 30, 35 ou 40 ans. On parle de 25 ans dans notre mémoire, mais c'est un sujet qui a toujours été d'une très, très grande actualité et, de toute part, nous pressions le gouvernement du Québec d'agir.

Alors, à ce moment-ci, c'est bien beau de faire des critiques à l'égard de cet énoncé de politique, mais, quant à nous, nous ne sombrerons pas dans quelque cynisme que ce soit à l'égard d'un des problèmes les plus fondamentaux de la société québécoise. Ce n'est pas le seul, incidemment, et je ne veux pas déborder sur d'autres problèmes que vous pouvez imaginer. Mais les lacunes sont tellement évidentes et les volontés sont tellement manifestes aussi! Je ne vous rappellerai pas le Forum pour l'emploi qui, depuis deux ou trois ans, aborde ces sujets-là et insiste pour qu'enfin on voie poindre à l'horizon les éléments d'une politique de main-d'oeuvre. Alors, on en a ici.

Quant à nous, je reviens à ce que je disais au début, l'urgence d'agir fait que... Je ne dis pas qu'il faille éviter les débats, loin de là, nous sommes en commission parlementaire, mais nous souhaitons... C'est avec soulagement, soit dit en passant, qu'enfin on a pris connaissance de cet énoncé de politique et qu'on a examiné le projet de loi qui est devant nous. Tous les cris d'alarme ont été lancés et ils sont entendus à ce moment-ci. Peut-être tardivement, M. Bourbeau, vous le savez; je vais vous rappeler la Table nationale de l'emploi, mais pas trop, trop longtemps. Mais ces cris d'alarme, ils commencent à provoquer des réactions; ils sont entendus. Il y a un projet qui est devant nous et, à cet égard-là, nous souhaitons qu'il y ait un coup de barre énergique qui soit donné, et irréversible.

(16 h 15)

Commençons par faire le premier pas indispensable. Après ça, on fera de grandes enjambées et on pourra rejoindre ceux qui, je vous le répète, nous ont déclassés. Nous sommes lamentablement équipés dans ce domaine-là,

alors commençons à faire les choses qui sont indispensables pour enfin doter le Québec des éléments d'une politique de plein emploi qui devra prendre place éventuellement. Peut-être que Jean-Guy...

M. Frenette (Jean-Guy): Oui. M. le ministre, ici, je n'ai pas à vous demander l'autorisation pour prendre la parole? Ça va, ici?

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Frenette: Nous nous sommes posé la même question, évidemment, dans toutes les assemblées et réunions de discussion que nous avons eues sur l'énoncé de politique et sur le projet de loi: Est-ce qu'il faut avoir des politiques exhaustives et bien définies de main-d'oeuvre et de développement de la main-d'oeuvre avant de commencer à mettre en place la Société québécoise et d'oeuvrer à l'intérieur de la Société? Notre réponse a été assez simple. On a affaire ici à un problème de logique. Si vous voulez impliquer les partenaires, alors on vous dit: Définissez les grandes politiques et les grandes orientations avec les partenaires. Vous avez commencé à le faire au niveau de la Conférence permanente; l'énoncé de politique dit que cette Conférence va être maintenue et que c'est là que doivent se définir les grandes orientations et les grandes politiques de développement de la main-d'oeuvre.

Alors, nous disons: Nous n'avons pas besoin à ce moment-ci des grandes politiques puisque nous sommes appelés à les définir ensemble et nous serions plutôt mal à l'aise que vous nous demandiez de participer dans une structure qu'on veut permanente et de concertation si vous nous attachiez, si vous nous ficeliez les pieds et les mains avec des politiques que vous auriez déterminées seul, sans consultation, sans concertation, qu'on serait pris tout simplement à administrer plus tard. Ce serait illogique lorsqu'on fait appel à la concertation ou au partenariat des parties pour définir les grandes politiques et pour s'impliquer ensemble dans le développement et la mise en oeuvre d'une politique de main-d'oeuvre.

Le Président (M. Marcil): Ici, c'est le président de la commission qui donne les autorisations.

M. Frenette: Ah! Excusez-moi. Excusez-moi!

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marcil): Ha, ha, ha! Non, c'est en réponse à M. Frenette, tantôt.

M. Bourbeau: M. le Président, ce sont des règles internes que nous nous sommes données et M. Frenette sait fort bien qu'en aucune façon je

n'aurais voulu le bâillonner, d'autant plus que ses propos sont tellement intéressants qu'on pourrait passer la journée à les écouter. Mais, comme il y en a d'autres qui doivent suivre, on va être obligé de poursuivre rapidement.

Vous nous dites donc que vous souhaiteriez que la Société québécoise puisse participer à l'élaboration des politiques et des orientations gouvernementales; je pense qu'il n'y a pas de problème avec ça. Même dans le document d'orientation, on donne comme un des mandats de la Société de conseiller le gouvernement sur ces choses-là, sur les politiques et les orientations. Donc, c'est vraiment l'intention du gouvernement de faire de la Société québécoise son principal confident, si je puis m'exprimer ainsi, en cette matière. D'ailleurs, l'expertise sera là. L'expérience nous a prouvé qu'il est bien difficile de concevoir des politiques et des orientations en vase clos quand on n'a pas de racines dans le milieu, dans le monde ordinaire, dans les lieux de travail. Et je ne vois pas vraiment comment les fonctionnaires du gouvernement, assis dans leur tour d'ivoire, entre guillemets, pourraient concevoir des politiques sans vraiment se référer à des situations concrètes et à des gens qui sont dans l'action d'une façon quotidienne. Donc, à mon avis, ça ne crée pas de problème et on devrait avoir une belle synergie entre la Société québécoise et le gouvernement à ce chapitre-là.

Mais vous réclamez également plus de pouvoirs pour la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, et là le problème qui se pose, c'est qu'on est en face d'une société dont le financement proviendra essentiellement de fonds gouvernementaux, de fonds publics ou de fonds dont les élus sont responsables. Alors, comment concilier une grande marge de manoeuvre, ou une indépendance même, pour la Société québécoise avec le fait que les fonds sont des fonds qui viennent du produit des impôts et qui, donc, sont sous la responsabilité des élus, d'où l'importance pour le gouvernement d'avoir un mot à dire, si je peux m'exprimer ainsi, dans la gestion ou, enfin, dans les normes qui vont prévaloir à l'égard des programmes de la Société?

Le Président (M. Marcil): M. le président.

M. Daoust: Dans notre mémoire, à la page 25, entre autres, nous le mentionnons: «La FTQ s'oppose à la latitude du pouvoir gouvernemental face à la Société québécoise [...] articles 21, 22, 23, 24, 30.»

Nous ne souhaitons pas qu'on multiplie les paliers de décision et ça peut nous sembler être paralysant, le fait qu'il faille aller à tout moment et à toute occasion voir le ministre, obtenir de lui des autorisations. Ce dernier devra s'en remettre au Conseil des ministres et, quelquefois, devra même, je ne dis pas s'en remettre mais faire état de ses directives - entre autres, je pense à l'article 30 - qui doivent être déposées

à l'Assemblée nationale.

Nous, on a toujours souhaité que cette société-là ait une très grande autonomie de gestion qui lui donnerait toute la liberté de manoeuvre indispensable pour accomplir les tâches qui sont les siennes. Qu'elle puisse avoir des pouvoirs, des pouvoirs d'initiative ou, enfin, qu'elle puisse avoir ses coudées franches sans subir quelque forme de tutelle que ce soit, dans le sens pesant du mot, de la part du gouvernement, du ministre ou de quelque structure gouvernementale que ce soit.

Il y a une inquiétude à l'égard des pouvoirs qui se manifeste à ce moment-ci dans notre milieu et on voudrait que, là-dessus, il y ait une réflexion qui se fasse au sein du gouvernement afin de dissiper ce type d'inquiétude et de malaise que nous avons à ce moment-ci à l'égard de ces pouvoirs que s'arroge le ministre dans les dispositions de la loi.

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

M. Bourbeau: Disons que le mot «s'arroger» m'apparaît un peu fort. Disons que c'est encore un projet. Donc, c'est une velléité, une intention de partager les pouvoirs d'une façon qui tienne compte de la responsabilité du gouvernement en matière de fonds publics.

Si vous voulez, j'aimerais qu'on parle du dossier du système d'apprentissage. Vous déclarez dans votre mémoire qu'en principe vous appuyez le projet de la mise en place d'un système d'apprentissage et vous faites cependant remarquer que l'entrée de stagiaires dans les milieux de travail a souvent, dans le passé, inquiété les syndicats qui ont parfois réagi un peu négativement à l'arrivée de stagiaires. Quel statut voyez-vous pour les travailleurs ou pour les stagiaires qui participeraient à ce programme d'apprentissage?

M. Daoust: Notre inquiétude, si je peux reprendre un peu... pas reprendre ce que vous avez dit mais commenter un peu votre remarque à l'égard de ces inquiétudes, est largement justifiée par le fait que nous ne sommes à peu près jamais consultés sur - on le mentionne dans notre mémoire à la page 8 - la nature des stages, leur durée, le type de stagiaires, alors que nous sommes appelés à les encadrer, à les accompagner et à les former, le «nous» étant les travailleurs et les travailleuses qui se retrouvent dans les milieux de travail de toutes sortes où des gens viennent faire des stages.

C'est un peu ça qui provoque le malaise, et il y a tout le phénomène que vous savez à l'égard de l'utilisation de ces stagiaires pour des fins de production et qu'on caractérise, nous, comme étant des gens qui forment une main-d'oeuvre à bon marché dans certains cas. Alors, il y a une très vive inquiétude de ce côté-là et je pense bien que, par ailleurs, il y a une très

grande ouverture d'esprit dans nos milieux.

On est conscients et on est un peu au courant de ce qui se passe dans certains pays où la formule travail-école et l'apprentissage en milieu de travail sont un des fondements de la qualité de la main-d'oeuvre. On pense, entre autres, à l'Allemagne, puis sans décrire un peu tout ce qui s'y passe - vous le savez aussi bien que nous - on voit là une espèce de complicité, pour ne pas dire plus, entre le milieu de travail, les travailleurs, les travailleuses qu'on y retrouve et les apprentis qui viennent y séjourner quelques jours par semaine.

Évidemment, là, il y a une culture, on ne cesse de le rappeler. Il y a des habitudes mais il y a une intensive participation, consultation et implication des syndicats qui sont les porte-parole des travailleurs et des travailleuses de ces milieux-là. Or, voilà un sujet, soit dit en passant, qui, à l'intérieur d'une société dans tout le Québec et des sociétés régionales, devrait être discuté en profondeur, avec rigueur, avec compétence et qui pourrait permettre de dégager des politiques. Mais, fondamentalement, au-delà de tout ça, non seulement veut-on être informé mais on veut être partie prenante dans toute décision concernant l'apprentissage ou le recours aux stages en milieu de travail.

M. Bourbeau: Une question, M. le Président. Vous souhaitez que les représentants des groupes communautaires siègent aux conseils régionaux. En verriez-vous aussi au conseil d'administration de la Société et est-ce que leur présence, d'après vous, serait compatible avec le partenariat qui est au coeur même de l'énoncé de politique? Et les travailleurs qui sont non organisés, est-ce que vous prétendez aussi que vous les représentez?

M. Daoust: À l'égard de votre dernière question, j'aime toujours citer ce qu'un bon vieux syndicaliste nous disait de temps à autre - c'est Émile Boudreau - c'est que le propre des travailleurs non syndiqués, c'est justement de ne pas avoir de voix. Et ils ne sont pas syndiqués, ils ne sont pas regroupés. Mais je pense que, traditionnellement, dans tous les pays où le mouvement syndical a une certaine présence, un enracinement, il est le porte-parole le plus normal de l'ensemble de la classe ouvrière, que ce soient des travailleurs en emploi ou sans emploi. La classe ouvrière s'exprime par bien des groupes, de bien des façons, sans aucun doute, mais elle a un véhicule d'expression sur tous les plans, d'abord en milieu de travail mais sur le plan politique aussi. Le mouvement syndical a dans les fonctions qu'il s'est données, et c'est tout à fait normal, la tâche de parler au nom de la classe ouvrière. Je ne vois pas qui d'autre que le mouvement syndical pourrait, avec légitimité dans une certaine mesure, parler au nom des non-syndiqués et justement parce qu'on

ne les retrouve pas dans les organismes comme tels.

À l'égard de la présence au conseil d'administration d'autres groupes que ceux qui sont identifiés dans votre projet de loi, d'une part le mouvement syndical, le mouvement patronal et un nombre de personnes - il est question de six personnes qui feraient partie du bloc gouvernemental - quant à nous, on estime, en s'appuyant peut-être sur des expériences étrangères ou des modèles étrangers - mais, encore une fois, il ne s'agit pas de traduire quelque modèle que ce soit de façon précise mais de les adapter dans une large mesure - en s'appuyant d'une part sur ce que nous savons de certains pays, en voyant ce qui se prépare ici au Québec, que, dans un premier temps tout au moins, il est indispensable que les grands partenaires socio-économiques puissent, autour d'une même table, au sein d'une même société, s'apprivoiser de part et d'autre.

(16 h 30)

C'est déjà commencé, on parle de concertation, mais Dieu sait qu'on a un joli bout de chemin à faire dans ce domaine-là. Et il y a unanimité dans tous les milieux à l'égard des pas qu'il faut faire pour en arriver à enraciner la concertation au Québec, qui n'est pas du tout la compromission ou la complaisance à l'égard de qui que ce soit mais qui est un moyen pour être en mesure d'aborder les problèmes qui nous sont soumis et de dégager des orientations.

Alors, quant à nous, on souhaite - et là-dessus il n'y a pas d'**ambiguïté** dans notre position - que ce soient les grands partenaires socio-économiques qui se retrouvent dans de telles sociétés, surtout la Société québécoise, celle qui existera à l'échelle de tout le Québec - et je ferai une distinction à l'égard des sociétés régionales - au niveau de la société globale comme telle avec, évidemment - c'est la formule du **tripartisme** - le bloc gouvernemental. Et, dans le bloc gouvernemental, on le dit dans notre mémoire, on souhaite qu'il y ait une personne qui puisse représenter les groupes de femmes et que ces derniers, évidemment, ça va de soi, soient appelés - les différents groupes de femmes - à désigner cette personne qui pourrait les représenter.

Alors, c'est notre position, à ce moment-ci, et on y a songé. Ce n'est pas un rejet de quelque groupe que ce soit. Il n'y a aucune attitude d'**éloignement** ou d'indifférence, loin de là. On a toujours salué le rôle que jouent de multiples groupes au Québec pour l'avancement des idées qui sont les nôtres et qui sont les leurs aussi, mais, pour l'avenir d'une société comme celle-là, dans un premier temps tout au moins, faisons l'apprentissage de la concertation, dégageons les grandes orientations. C'est tout de même décisionnel, les choses qui seront convenues. Il y aura des décisions qui vont être prises, des votes qui vont être dégagés. Alors, on

estime, encore une fois, qu'il est souhaitable de maintenir le même type de composition que celui qu'on retrouve dans le projet de loi.

Le Président (M. Marcil): Merci, M. Daoust. Je vais reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Il me fait plaisir, évidemment, de saluer l'importante délégation de la FTQ venue cet après-midi présenter le mémoire. Alors, M. Daoust et toutes les personnes qui vous accompagnent, j'ai lu assez rapidement, parce qu'on ne l'a eue qu'au début de l'après-midi, finalement, la copie du mémoire de la FTQ. Je ne vous en fais pas grief parce que je crois qu'il y a eu un changement de programme. Vous deviez venir seulement demain. Quoi qu'il en soit, je comprends donc que vous souhaitez des modifications importantes au projet de loi. L'une de celles-là consiste à ajouter un mandat à l'égard de l'emploi au mandat du développement de la main-d'oeuvre qu'a la Société québécoise. C'est bien le cas?

M. Daoust: Oui.

Mme Harel: Il y a un paradoxe dans l'énoncé de politique. Les sociétés régionales ont un mandat de développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi, mais la Société québécoise n'a pas ce mandat à l'égard de l'emploi. Alors, les sociétés régionales sont des créatures de la Société québécoise et elles auront un mandat plus élargi que la Société qui les chapeaute.

Ceci dit, vous étiez sûrement présents lorsque le ministre a expliqué au groupe qui vous a précédés quelle sorte de rapatriement il souhaitait pour le Québec. Sans doute avez-vous pris connaissance du fait qu'il s'agirait purement d'une délégation de fonds étant donné, comme l'a signalé le ministre, que la législation, la réglementation et les normes nationales resteraient fédérales. Alors, tantôt, c'est avec beaucoup d'intérêt que j'écoutais l'échange que vous aviez avec le ministre sur l'urgence d'agir. Pour faire quoi? C'est là la question qui m'est venue suite à la réponse que le ministre vous donnait en vous signalant, notamment, que la provenance des fonds serait surtout publique - pour justifier, notamment, le fait qu'il garde un peu la main-mise - mais c'est 80 % des fonds publics qui vont venir du fédéral. Ça va être quoi, la marge de manoeuvre, finalement? 80 % des fonds vont venir du fédéral dans le cadre d'une délégation de transfert de fonds, mais sur des programmes élaborés ailleurs. Donc, il y aura quelque chose comme 20 % de marge de manoeuvre, réellement. Là, je crois comprendre qu'il y aura encore dédoublement de programmes, parce qu'il y aura les programmes en fonction de la provenance du remplacement de revenu. Si le revenu vient de la prestation d'assurance-chômage, les programmes

seront différents de ceux offerts à des personnes dont les revenus proviennent de l'assistance sociale via le Régime d'assistance publique du Canada, différents, etc. Alors, c'est quoi, finalement, ce que vous souhaitez que cette Société-là fasse dans ces circonstances?

M. Daoust: Bon, écoutez, pour faire quoi? C'est entendu qu'on souhaiterait que ce rapatriement soit le plus complet possible. De fait, vous et nous, on souhaite à peu près les mêmes choses à l'égard du devenir du Québec et on souhaite bien qu'on puisse en disposer quelque part avant le 26 octobre. Bon. Il nous reste neuf mois. Entretemps, qu'est-ce qu'on fait? Ou bien on continue à se réunir comme on le fait au sein de la Conférence permanente - et Dieu sait qu'on a fait un bon bout de chemin à l'intérieur de cette Conférence permanente au sujet des convergences de vues sur des projets et des orientations, tout comme on a fait un bon bout de chemin à l'intérieur du Forum pour l'emploi - ou bien on veut le tout absolument, sans aucune espèce de nuance. Et là on va continuer encore pendant je ne sais trop combien d'années - mais on voudrait qu'on règle l'autre problème rapidement - pendant je ne sais trop combien de temps, à faire ce qu'on a fait depuis une vingtaine d'années. Ou bien on se met à la tâche avec... Nous aussi, à la FTQ, on souhaiterait bien que cette Société-là ait tous les pouvoirs, puisse décider de toutes les orientations, qu'il n'y ait pas qui que ce soit qui vienne mettre des bâtons dans les roues. On ne veut même pas que le ministre nous en mette plus qu'il ne le faut, des bâtons dans les roues. Mais c'est tout de même de l'argent ou des fonds publics. Là, là-dessus, on n'est pas en désaccord fondamentalement.

C'est pour ça qu'on dit: Bien, commençons. Écoutez, ce n'est pas la politique des petits pas, mais, pendant que le Québec, si vous me permettez une image, jouait au lièvre à l'égard de la formation professionnelle et de la main-d'oeuvre, folâtrait un peut partout depuis une vingtaine d'années, tenait les plus beaux discours qu'on puisse imaginer, bâtissait les plus belles structures, la tortue qu'on retrouve dans un tas de pays industrialisés, elle, s'approchait de la ligne d'arrivée. De telle sorte qu'aujourd'hui, je l'ai mentionné, c'est désastreux la situation de la main-d'oeuvre au Québec et de sa formation professionnelle. Les statistiques sont écrasantes. On ne cesse d'en rappeler un peu partout. Il y en a dans le document, mais il y en a partout. Alors, on se dit: Commençons à nous réunir, à dégager des orientations et à peser à l'intérieur d'une structure comme celle-là, dotée de tous les renseignements, où l'information va circuler abondamment, où on va avoir l'occasion d'en parler à tout moment et à toute occasion. Commençons à le définir, ce modèle québécois, parce que, là, c'est un petit morceau de tous les éléments qu'on voudrait bien mettre en place

éventuellement - bien, c'est un morceau; je ne veux pas en diminuer l'importance, loin de là, mais c'est un morceau - et puis commençons à agir.

Bon, je ne suis pas en désaccord qu'il va y avoir des flammèches, mais ça va permettre à un groupe de 19 personnes d'avoir l'expertise indispensable. On l'a un peu partout, mais on va la rapatrier. Là-dessus on n'a pas à demander la permission à qui que ce soit. On va la rapatrier, on va se parler abondamment, on va faire état - je répète des mots que j'ai dits un peu plus tôt - de nos convergences, de nos divergences, on va se donner des stratégies, et ça va être un petit peu plus efficace que ce qu'on a fait depuis de nombreuses années ici, au Québec.

Mme Harel: Vous n'avez pas une inquiétude que...

M. Daoust: Oui, excusez-moi, si vous me permettez...

Mme Harel: Certainement, certainement, avec plaisir.

M. Daoust: M. le Président, M. Marc Bellemare.

Le Président (M. Marci): M. Bellemare.

M. Bellemare (Marc): Merci, M. le Président. Soit dit en passant, AFPC, ça signifie l'Alliance de la fonction publique du Canada, c'est-à-dire que je représente tous les fonctionnaires fédéraux. Dans un deuxième temps, M. le ministre, on est bien heureux que, pour une fois, votre gouvernement nous ait considérés comme des Québécois et des Québécoises à part entière et on vous en remercie.

Maintenant, pour continuer avec la question de Mme Harel, quand Mme Harel parle de gros sous, elle a raison, dans un sens. Effectivement, en termes de prestations d'assurance-chômage, on parle de 4 500 000 000 \$ par année au Québec, actuellement. En termes de fonds destinés aux initiatives, c'est-à-dire programmes d'employabilité, support au développement, achats, formation en établissement, on parle d'un autre montant de 700 000 000 \$; donc, on parle de 5 250 000 000 \$. C'est effectivement des gros sous. Si le gouvernement du Québec ne détermine pas ce qu'il veut en faire, le gouvernement fédéral, lui, va le faire, et c'est peut-être là un gros problème.

Effectivement, tout le monde serait heureux si, demain matin, on pouvait rapatrier en totalité toute cette juridiction-là, mais ce n'est pas demain matin qu'on va voir la fin des débats constitutionnels. M. le ministre lui-même a souligné dans ses déclarations publiques l'été dernier que sa première aspiration était le rapatriement total. Bon! Maintenant, on voit le

rapatriement administratif. C'est bien clair qu'il ne faut pas s'objecter à ça. C'est bien clair, Mme Harel, que, personnellement, je partage votre point de vue là-dessus aussi. Mais, quand on parle de l'urgence d'agir, je vous invitais, M. le Président, ainsi que tous les membres de cette commission, à venir passer une journée dans un centre d'emploi du Canada. Vous allez voir qu'il y a urgence d'agir: 1 100 000 demandes de chômage dans un an, 500 000 chômeurs! Une société peut-elle se permettre une telle situation très longtemps? Non! C'est bien certain qu'on vise aussi à obtenir une politique d'**employabilité**, mais, comme mon président le dit, sans nécessairement parler de politique de petits pas, il faut commencer à agir. Il faut commencer à agir et c'est grave.

Bien entendu, M. le ministre, nous questionnons aussi les pouvoirs relatifs qui pourraient vous être donnés. Je travaille dans un bureau d'assurance-chômage et mon expérience me prouve que, quand les pouvoirs d'un ministre sont très élevés, bien, la politique change quand tu changes de ministre, la politique change quand tu changes de gouvernement et ce n'est pas nécessairement le travailleur ou la travailleuse, ou la société qui en bénéficie le plus.

Il est bien certain qu'il faut absolument, absolument, absolument maintenir, prendre cette politique de pas là.

Le Président (M. Marcil): Si vous voulez conclure, pour permettre à Mme la députée... Soit dit en passant, pour le décorum, on n'interpelle pas les députés par leur nom mais plutôt par leur titre de député de comté.

Mme Harel: Sauf quand on se connaît.

Le Président (M. Marcil): Sauf quand on se connaît, oui. Allez-y.

Mme Harel: La loi, aux articles 17 et 18, je crois, le projet de loi 408 prévoit un mandat très restreint à la Société québécoise en fonction des ressources humaines seulement. Alors, je comprends donc que vous demandez, M. le président de la FTQ, une modification au projet de loi de manière à ce que ces articles soient modifiés et que la Société ait un mandat de l'emploi. Je comprends bien?

M. Daoust: Oui, oui.

Mme Harel: Vous n'avez pas une inquiétude que, finalement, au détour, si vous voulez, de ce transfert de fonds - on parle toujours pour parler parce que, en fait, on n'y est pas arrivé - ça masque une sorte de sous-investissement chronique et du gouvernement du Québec et des entreprises elles-mêmes, auquel on continue à ne pas faire face en allant faire de la fuite en avant et chercher l'argent d'Ottawa qui se

dépense déjà maintenant? Il n'y aura pas d'argent neuf **là-dedans**. Vous n'avez pas peur un peu de ça?
(16 h 45)

M. Daoust: Oui. À l'égard des fonds consentis par l'entreprise à la formation professionnelle, nos positions sont connues. Là aussi, nous nous appuyons sur des statistiques fort connues qui nous rappellent que le Canada, globalement, investit deux fois moins que les Américains, quatre fois moins que les Australiens, je crois, cinq fois moins que les Japonais et huit fois moins que les Allemands dans les entreprises. On trouve qu'au Canada, au Québec, ça doit être la même chose. Les entreprises ne font pas le bout de chemin qu'elles devront faire éventuellement.

J'ai bien entendu la réponse que donnait M. Le Hir à votre question, mais, quand les entreprises font - ou faisaient, ou feront - des profits, on ne les voit pas se battre pour investir dans le domaine de la formation professionnelle. C'est désastreux dans ce domaine-là. L'énoncé de politique le rappelle, je ne sais trop à quelle page, mais il est mentionné qu'une bonne partie des entreprises québécoises - je pense que c'est 40 % - n'ont contribué d'aucune façon à la formation professionnelle au cours des dernières années. On peut retrouver ça... 45 % des PME, à la page 23 de l'**énoncé** de politique: «Une enquête menée en 1990 par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle auprès de 400 entreprises québécoises du secteur manufacturier et du secteur des services révèle que 45 % des PME engagées dans ces secteurs ne feraient aucune activité de formation organisée.» 45%! Et on sait que c'est dans les PME que se crée le plus grand nombre d'emplois.

il y a donc une très, très grande responsabilité que les entreprises devront assumer. J'y reviens toujours - mais je vais répondre à votre question - il faut qu'il y ait des lieux où on puisse se **parler** franchement et rappeler à ceux qui sont devant nous, les entreprises, les employeurs, l'**AMQ**, le CPQ et d'autres que, dans ce domaine-là, il y a un très profond désaccord et qu'une pratique comme celle-là n'est pas admissible. Et on a bien hâte d'entendre leurs réponses. Tout ça peut être le résultat de négociations, aussi.

Mme Harel: Merci.

M. Daoust: Non, mais ce que je voulais vous dire, c'est qu'on...

Mme Harel: C'est intéressant.

M. Daoust: ...souhaite que les entreprises contribuent. On a déjà parlé, lors de la commission Jean, d'un montant de 1 % ou 2 %, si je me souviens **bien**, de contribution des entreprises à même la masse salariale pour des fins de forma-

tion de toutes sortes à l'intérieur de l'entreprise.

Mme Harel: M. Daoust, dans le résumé qui nous est parvenu de votre mémoire - je pense que vous l'avez repris, d'ailleurs, tantôt - vous souhaitez l'ajout au mandat de la Société de la responsabilité à l'égard des prestataires de l'aide sociale. Il faut donc comprendre que vous souhaitez que les mesures de formation qui seraient mises en place par la Société soient également disponibles pour les prestataires de l'aide sociale. C'est ce qu'il faut comprendre?

M. Daoust: C'est absolument ce qu'il faut comprendre. On ne veut pas de ghettoïsation ni de ségrégation à l'égard d'un groupe de personnes dans notre société, qui sont aptes à travailler, qui ont des besoins de formation et qui doivent recevoir tous les appuis, peut-être plus que d'autres, sur le plan de (a) formation. Alors, oui, on veut que la Société puisse intervenir à l'égard de l'**employabilité** de l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise et on ne veut pas que qui que ce soit puisse en être écarté.

Mme Harel: En matière de licenciement, vous en **parlez** sans indiquer de façon précise ce que vous souhaiteriez comme intervention. Le ministre annonce qu'il fera une révision. Dans quel sens la souhaitez-vous?

M. Daoust: Ah! Mon Dieu! Là-dessus aussi, nos positions sont connues. De temps à autre, notre modèle n'est pas toujours européen; des fois il est ontarien et, dans ce cas-là, c'est un bon modèle.

Mme Harel: Ha, ha, ha!

M. Daoust: Le Québec est lamentablement en arrière. En Ontario, vous le savez - vous l'avez dit, je pense, un peu plus tôt - l'indemnité de licenciement dans les cas de fermeture d'usine, c'est une semaine par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de 26 semaines. Ça fait déjà quelque temps que l'Ontario nous précède là-dessus. C'est entendu qu'on trouve ça épouvantable que le Québec traîne de la patte. Je pense que c'est même scandaleux. Il y a tellement de travailleurs et de travailleuses. Ce n'est pas votre faute ni la nôtre - quoique c'est plus votre faute que la nôtre - s'il y a des fermetures d'usine.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Daoust: Enfin! C'est un véritable scandale. On pourrait vous en citer des cas, quasiment à la douzaine, où il a fallu se battre. Je me souviens du cas de Simmons, Simmons Bed, les lits et les matelas Simmons. **Là-dessus**, on a toutes sortes de politiques. On a eu des colloques, des congrès à ce sujet-là. On a fait

connaître notre point de vue. On voudrait bien que le ministre ne tarde pas. Aussitôt que le projet de loi sera voté, qu'on puisse revenir et amender la loi sur les normes minimales d'emploi pour prévoir un minimum de ces correctifs-là.

Mme Harel: M. Daoust, vous avez parlé tantôt du fait que vous ne souhaitiez pas un quatrième partenaire communautaire ou représentant les non-syndiqués. Je me référais surtout à cette vaste coalition des organismes qui représentent les non-syndiqués mais surtout à cette coalition mise en place par l'ICEA, dont vous avez sûrement entendu parler, l'Institut canadien d'éducation des adultes, qui souhaite mobiliser l'opinion publique pour obtenir ce quatrième partenaire; quatrième partenaire communautaire ou représentatif des groupes d'action sociale, pourrions-nous dire. Vous avez fait état d'**expériences** de partenariat qui se mènent ailleurs. Est-ce que le niveau de représentativité, tant syndicale que patronale, n'est pas beaucoup plus élevé, justement, dans ces pays? Je pense à la Suède. Je me faisais sortir hier les niveaux de syndicalisation dans des pays où on parie sérieusement de partenariat. C'est 88 % dans le secteur privé. Les patrons sont organisés dans des associations représentatives avec «membership» et mode d'élection, etc. Est-ce qu'on peut, nous, s'inspirer des mêmes structures sans avoir les mêmes composantes?

Le Président (M. Marcil): Une réponse courte, M. Daoust, compte tenu du temps.

M. Daoust: Pardon?

Le Président (M. Marcil): Une réponse courte, compte tenu que le temps est déjà terminé.

M. Daoust: Oui. Ce n'est pas facile d'être court pour une réponse comme celle-là parce que c'est fondamental, si vous me permettez. On a, à l'égard de tous ces groupes-là, les plus grandes amitiés et de grands moyens de collaboration. J'essaie de répondre rapidement. Au Québec, le phénomène de la syndicalisation est tout de même assez élevé. On est tout près de 50 % bientôt de l'ensemble des travailleurs au Québec.

Mme Harel: Dans le secteur privé, ça dépasse à peine 20 %.

M. Daoust: Moi, je prends l'ensemble des travailleurs syndiqués. Qui peut s'autoriser à parier au nom de ceux qui n'ont pas de voix, bien qu'ils puissent se regrouper dans toutes sortes d'associations? Juste une seconde! Par ailleurs, ces groupes-là - et on les connaît tous - on veut les associer à la démarche qui est collective dans le domaine de l'emploi. Il y a bien des lieux où on souhaiterait qu'ils puissent

prêter concours à notre réflexion, des comités; il y a de multiples lieux au sein des sociétés régionales, on en a fait état, des groupes communautaires. Mais est-ce qu'il faut toujours se retrouver partout, partout, dans toutes les structures? Quant à nous, on pense que non. Notre position là-dessus, je vous avouerai qu'elle n'est pas facile non plus. Mais on pense aux finalités d'un organisme comme celui-là, à son fonctionnement, aux débats qui doivent avoir lieu et on ne veut pas qu'ils aient lieu ailleurs que dans des endroits comme ceux qui sont décrits à ce moment-ci. On pense que ce serait plus positif de fonctionner de cette façon-là que de prendre le modèle canadien, comme quelqu'un d'autre l'a souligné avant qu'on soit ici.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup, M. Daoust. Au nom des députés des deux partis, on remercie les représentants de la FTQ de leur présentation et des bons échanges qui ont eu lieu entre les intervenants.

Nous allons prendre deux petites minutes et nous allons inviter immédiatement après M. Georges Frisque et M. Jean Hamel.

(Suspension de la séance à 16 h 56)

(Reprise à 16 h 58)

Le Président (M. Marcil): À l'ordre, s'il vous plaît!

Je demanderais à nos invités de prendre place. M. le ministre, Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve. Ça va?

Eh bien, nous souhaitons la bienvenue à M. Georges Frisque et M. Jean Hamel. Donc, vous avez 10 minutes pour résumer votre mémoire et, ensuite, nous procéderons à un échange de 30 minutes: 15 minutes pour le côté ministériel et 15 minutes pour le côté de l'Opposition. Nous vous écoutons.

MM. Georges Frisque et Jean Hamel

M. Hamel (Jean): Merci. Notre document est préparé en deux sections: la première touche la formation et la seconde touche la productivité de la main-d'oeuvre. Nous allons présenter chacun notre partie.

Notre mémoire est presque un résumé en lui-même puisque, selon les moyens dont nous disposons comme gestionnaires de PME, propriétaires d'entreprises, nous n'avons pas les moyens de construire une énorme documentation. Cependant, chacune des parties a été tellement bien pensée et concise que je vous en fais une brève lecture.

Considérant que toute politique de développement de la main-d'oeuvre exige impérativement que les élèves et les étudiants possèdent préalablement à leur entrée sur le marché du travail les connaissances de base nécessaires à la

maîtrise du français, le mémoire propose d'ajouter à l'énoncé de politique une recommandation visant à maintenir le test de français organisé par les universités et d'en relever la note de passage à 60 % dans un délai de cinq ans.

La deuxième section de notre mémoire touche les considérations suivantes: l'amélioration de la productivité de la main-d'oeuvre doit constituer une priorité pour le gouvernement dans le cadre d'une politique de relance de la croissance économique. Le mémoire propose de modifier en ce sens le chapitre II du projet de loi 408 définissant la mission et les pouvoirs de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

Nous débutons avec une première critique du postulat. L'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre se fonde sur le postulat que les nations s'enrichissent dans la mesure, précisément, où elles contribuent à enrichir leur capital humain.

D'un autre côté, l'énoncé constate: premièrement, que le Québec a consenti des dépenses d'éducation, de formation et de développement de la main-d'oeuvre extrêmement importantes au cours des 30 dernières années; deuxièmement, que la croissance de la productivité du Canada s'est considérablement ralentie au cours de la décennie 1979-1988 par rapport à celle de ses principaux concurrents pendant la même période dans un contexte de libre-échange accru; troisièmement, que le taux de chômage se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années.

Aussi, ces constats paradoxaux doivent nous amener à rediscuter le postulat sur lequel repose l'énoncé de politique. Posons-nous la question suivante: Comment se fait-il que l'accroissement des dépenses consenties pour enrichir le capital humain ne se traduit pas ipso facto par un supplément de croissance économique? Notons, en passant, que le même genre de paradoxe existe dans le domaine de la santé où l'accroissement des dépenses n'engendre pas nécessairement une espérance de vie plus longue. Or, on sait combien ces deux postes budgétaires, l'éducation et la santé, pèsent lourdement sur le déficit des finances publiques qui constitue aussi un problème lancinant en raison de ses multiples effets pervers.

On peut se poser deux ordres de questions. Les dépenses d'éducation, de formation et de développement de la main-d'oeuvre sont-elles efficaces en elles-mêmes? Deuxièmement, ces mêmes dépenses sont-elles productives, c'est-à-dire contribuent-elles réellement à réduire la quantité de facteurs de production incorporés au produit national brut?

Évidemment, tel que je l'ai annoncé au début, nous n'avons pas l'intention de faire un inventaire total de tout ce qu'il y avait comme mesures à corriger. C'est largement une affaire d'experts qui sort du cadre de la présente consultation.

Nous voulons cependant attirer l'attention de la commission des affaires sociales sur un point dont l'importance est manifeste pour le succès d'une politique de développement de la main-d'oeuvre, à savoir l'acquisition préalable à l'entrée sur le marché du travail des connaissances de base nécessaires à la maîtrise de la langue française.

Le journal **La Presse** décrivait dernièrement, dans une série d'articles fort bien documentée et intitulée «Le français à la dérive», l'état déplorable des connaissances de base des élèves et des étudiants en ce qui concerne la langue maternelle. Ce cri d'alarme appuyé sur une enquête fouillée n'est pas le premier et ne fait que confirmer ce que beaucoup, dans l'entreprise et dans le système scolaire, savent depuis longtemps. Pensons aux résultats obtenus par les étudiants au test de français qu'imposent les universités à leurs nouveaux inscrits. À l'Université Laval, par exemple, 67 % des étudiants seulement réussissent le test de français dont la note de passage est de 43 %!

Un autre chiffre fait frémir: la moitié des adultes qui suivent le cours par correspondance «Du français sans faute», organisé par le ministère de l'Éducation lui-même possèdent un diplôme collégial ou universitaire. Mieux encore, cet argument de vente est utilisé par le ministère lui-même dans ses annonces publicitaires à la télévision, capitalisant sur l'échec du système scolaire sous sa responsabilité. Quelle réaction appelle cette situation? Un coup de barre énergique dans la conception des programmes dans le sens de leur enrichissement, dans le domaine des méthodes pédagogiques dans le sens de plus de rigueur, dans le domaine de la formation des maîtres dans le sens d'une sélection plus sévère.

Or, comment réagit le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science? Par une décision visant à supprimer l'instrument de diagnostic pour mieux dissimuler le mal au lieu de le guérir. C'est comme enlever le thermomètre au patient pour ne pas y voir la température. Ça ne soulage pas tous ses maux. C'est ainsi que, dans un communiqué daté du 27 novembre 1991, Mme la ministre Robillard annonce que le test de français des universités sera remplacé par une rédaction «avec accès à des outils de référence familiaux» qui sera administrée à la fin du collégial. En fait, il s'agit de remplacer une épreuve objective portant sur des connaissances précises et mesurables par une autre mesure plus facile parce que la rédaction de 500 mots sera réalisée avec grammaire et dictionnaire, parce que, dans une rédaction, l'auteur peut éviter les mots et les tournures qui lui posent problème et plus facile enfin parce que la grille de correction proposée prévoit qu'avec 44 fautes de grammaire, d'orthographe ou de ponctuation les étudiants pourront obtenir 60 % des points.

Ainsi, le petit mémoire que nous présentons

a environ 1000 mots. M. le Président trouverait-il agréable de voir 88 fautes dans ce document que nous présentons? C'est le genre de diplômés universitaires que nous avons dans nos entreprises. D'ailleurs, Mme la ministre Robillard a ajouté, récemment, que le nombre de fautes passait de 44 à 48. Alors, ce serait 96 fautes dans notre document. C'est l'entreprise qui devra encore payer pour remédier aux insuffisances du système éducatif en inscrivant ses employés au cours du ministère, comme le fait la société Digital citée dans le journal **La Presse**. C'est l'entreprise qui devra engager des rédacteurs, des correcteurs spécialisés. C'est l'entreprise qui perdra des clients parce que son image sera ternie par des textes mal écrits. Inévitablement, ces coûts seront répercutés dans le prix, ce qui diminuera d'autant plus sa compétitivité déjà largement entamée par des prélèvements de toute nature, dont les impôts qui auraient dû servir à former les jeunes convenablement, du premier coup, pour reprendre le credo de la qualité totale propagé à grands frais par le gouvernement.

Nous recommandons d'ajouter, à la page 60 de l'énoncé de politique, le point suivant en tête de la liste, après les mots «le gouvernement entend donc»: recommander aux universités de maintenir le test de français et d'en augmenter progressivement la note de passage afin qu'elle atteigne 60 % d'ici cinq ans. Comme je l'ai mentionné, dès le départ, nous n'avons pas voulu faire un inventaire complet de toutes les déficiences qu'il y a, mais toutes les entreprises, nous subissons les manques et les déficiences du système d'éducation des jeunes et des nouveaux diplômés qui arrivent sur le marché du travail.

Nous, notre petite entreprise, avons environ 38 employés. Nous nous engageons dans des programmes de formation de la main-d'oeuvre. Cependant, on s'aperçoit que ce à quoi on est amenés dans la formation de la main-d'oeuvre, c'est à pallier à des déficiences incroyables qu'ont les jeunes que nous engageons. Sur 38, il y a 3 employés, chez nous, qui ont énormément de difficultés à lire. Lorsqu'on arrive avec des procédures de contrôle de la qualité, il faut commencer par leur montrer à lire avant d'être en mesure de leur donner des outils de mesure de contrôle de qualité.

La seconde partie touche la productivité des entreprises et M. Frisque va vous faire la présentation.

M. Frisque (Georges): Alors, merci. Je souhaiterais donc poursuivre la présentation de ce mémoire en rappelant, tout d'abord, le point de départ d'une réflexion générale sur la notion de productivité. Dans l'énoncé de politique, on écrit: Les nations s'enrichissent dans la mesure, précisément, où elles contribuent à enrichir leur capital humain. La petite phrase qui suit ce postulat dit: C'est une chose qui, jusqu'à présent,

a été incontestée.

Alors, dans le mémoire qui vous est présenté, il ne s'agit pas de contester ce principe d'une manière radicale, mais peut-être de le tempérer par une autre dimension qui nous semble totalement absente du projet de loi 408, à savoir la notion de productivité, et de revenir, à ce sujet-là, à une notion - évidemment, rien que le mot semble souvent faire un peu peur - en essayant d'éliminer, d'évacuer tout aspect, toute dimension idéologique.

Finalement, la productivité, c'est quoi? Elle est indissolublement liée à l'amélioration du niveau de vie d'une société puisqu'il s'agit, finalement, de manière continue et dans tous les secteurs d'activité, de dégager des ressources en augmentant le produit intérieur brut tout en diminuant la quantité de facteurs de production nécessaire.

Alors, ça, c'est quelque chose qu'on a eu tendance à oublier pendant les 30 glorieuses, mais c'est quand même l'abc de l'amélioration du niveau de vie.

Dans l'économie politique classique, on accordait une importance primordiale aux facteurs capital et travail. Aujourd'hui, d'ailleurs, dans les théories économiques, certains économistes ont reconnu l'importance d'autres facteurs de production, et il est indéniable que la connaissance comme telle est de plus en plus considérée comme un facteur de production important. Donc, s'il est vrai que le produit en valeur absolue dépend d'une manière ou d'une autre de la quantité de facteurs disponibles, il est aussi vrai que le simple accroissement des facteurs ne suffit pas à garantir une meilleure productivité, donc un niveau de vie supérieur.

Ici, en prenant en considération la notion de productivité technique, on apporte un autre éclairage au postulat de base qui se trouve énoncé dans le document qui nous est soumis. Appliqué au facteur particulier de la connaissance, cela signifie que l'enrichissement des ressources humaines par la formation au sens le plus large est évidemment une condition nécessaire à la croissance économique, mais non suffisante. Ce qui est donc décisif pour la croissance économique, c'est la manière dont les facteurs sont combinés et mis en oeuvre afin que la quantité de facteurs dépensés soit la plus petite possible par rapport au produit obtenu. C'est donc à l'entreprise qu'il incombe de réaliser les augmentations de productivité qui sont la condition même de la croissance. Il ne suffit pas de raisonner en termes d'accroissement de moyens, il faut subordonner les moyens que l'on met, que ce soit la formation ou d'autre chose, à l'atteinte d'un résultat. Ce résultat, au niveau macro-économique, c'est le produit national brut par emploi.

L'entreprise a donc pour objectif, en ce qui concerne le facteur particulier de la main-d'oeuvre, de réduire le nombre d'heures travail-

lées par rapport au volume produit. M. Bergeron, tout à l'heure, dans la première intervention, a bien expliqué comment, à son corps défendant, il avait dû réduire le nombre d'heures, c'est-à-dire en fait améliorer sa productivité, pour rester compétitif. Cet objectif est donc contradictoire avec celui formulé dans l'énoncé de politique d'équilibrer l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. L'entreprise doit rester libre, à notre avis, de toutes ses décisions d'investissement et de restructuration, à moins de vouloir freiner la croissance.

Dans cet esprit, il nous paraît dangereux de lier, comme le fait l'énoncé de politique, toute aide financière du gouvernement à un engagement ferme de l'entreprise à investir dans la formation de la main-d'oeuvre au sens le plus large. Ce qui ne veut pas dire qu'on ne reconnaît pas l'importance de la formation comme facteur de production, mais cela veut dire que les deux éléments, à notre avis, ne doivent pas être liés, surtout pour les PME qui sont déjà **sous-capitalisées** et qui, si elles devaient s'engager à dépenser une partie de leurs profits à faire de la formation, tout simplement - M. Bergeron vous l'expliquait aussi tout à l'heure - se trouveraient dans des situations tout simplement impossibles.

L'État et la productivité. Face à l'impératif de l'amélioration de la productivité, l'État doit donc gérer des exigences contradictoires. D'une part, il doit assumer les dépenses d'éducation, de formation et de développement de la main-d'oeuvre de manière efficace et productive. Il doit venir en aide par des mesures actives et passives aux victimes des programmes de productivité. Mais, d'autre part, il doit aussi créer en faveur des entreprises les conditions favorables à l'amélioration de la productivité au sein des entreprises, sous peine de détruire le moteur de la croissance. En plus, étant lui-même un employeur de main-d'oeuvre extrêmement important, il doit gérer de manière productive, une main-d'oeuvre extrêmement importante. Ce que je veux dire par là... À titre d'exemple, quand on parle du déficit des services de santé ou que l'on parle des déficits en matière d'éducation, on a toujours l'air de dire que, si on fait des coupures, le niveau de services doit diminuer nécessairement. Mais ça, c'est une illusion, ce n'est pas vrai. On peut très bien concevoir que les moyens restent ceux qui sont, par exemple, et que la quantité de services augmente, c'est-à-dire que l'on s'engage dans une politique résolue d'amélioration de la productivité. On a l'air de dire, de raisonner comme si on avait atteint une productivité maximale à l'heure actuelle, tout simplement parce qu'on ne veut pas considérer, je pense, les rigueurs et les disciplines qui découlent nécessairement d'une politique d'amélioration de la productivité.

(17 h 15)

Le Président (M. Marcil): En conclusion, M.

Frisque. En conclusion.

M. Frisque: Alors, en conclusion, nous pensons qu'étant donné que la notion centrale de productivité manque dans le projet de loi nous proposons d'en modifier - j'ai conscience que c'est une modification qui modifie véritablement la philosophie et l'économie du projet - l'article 16 qui définit la mission de la Société en disant: «La Société a pour mission de promouvoir et de soutenir l'amélioration de la productivité et le développement de la main-d'oeuvre dans les secteurs public et privé et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Québec». De cette manière-là, la Société se donnerait la possibilité d'entrer également dans des programmes et dans des mesures visant à l'incitation de la productivité de la main-d'oeuvre qui nous semble être aussi une considération essentielle pour la croissance économique, comme je pense l'avoir démontré.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup. Je crois qu'il y avait trois autres petites recommandations, également. Je vais reconnaître M. le ministre.

M. Bourbeau: Merci, M. le Président. Vous affirmez que le projet de loi, à toutes fins pratiques, esquivait toute la notion de productivité. Vous affirmez également que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre devrait avoir ce mandat spécifique, de voir à l'augmentation de la productivité. Mais ne croyez-vous pas, justement, que le relèvement des compétences, le recyclage et l'acquisition de savoir pratique et théorique relié à un métier ou à une profession, tout ça constitue des atouts indéniables pour hausser le taux de productivité dans une entreprise?

M. Frisque: Alors là, comme je le disais, je ne mets absolument pas en doute le fait que ces atouts-là soient indéniables. C'est bien ce que je voulais dire en disant: Les dépenses de formation, de développement et d'éducation sont une condition nécessaire. Mais, après avoir oeuvré pendant des années dans les entreprises, sur le plancher avec les employés, ce que je veux dire aussi, c'est qu'il faut apprendre aux employés à travailler d'une manière productive. Je trouve que, dans les programmes tels qu'ils sont conçus actuellement, cette dimension n'est pas prise en considération. Elle vise, d'ailleurs, peut-être, dans l'entreprise, des personnels différents. Dans l'entreprise, ce sont les cadres, au sens le plus large, depuis le contremaître, le surintendant, le directeur de production, ou, dans les services, disons, les fonctions équivalentes, ce sont ces personnels-là qui sont plus directement responsables de la productivité. C'est au niveau de la formation de ces catégories que j'ai pu constater, dans ma pratique quotidienne, des

lacunes extrêmement graves.

Tout ce que l'on vise à faire par la proposition, c'est à ajouter une dimension et non pas à remettre en question, d'une manière radicale, comme je l'ai dit en commençant, le postulat sur lequel vous avez basé l'énoncé de politique.

M. Bourbeau: Vous exprimez des réticences sur le fait de lier l'aide financière du gouvernement du Québec, lors d'une restructuration industrielle, à un plan de développement de la main-d'oeuvre. A priori, ça apparaît un peu étonnant, une affirmation comme celle-là, compte tenu de l'importance qu'il faut accorder au développement de la main-d'oeuvre. C'est en page 8 de votre document.

M. Frisque: Oui, oui. Je viens, d'ailleurs, de le dire dans mon exposé.

M. Bourbeau: Est-ce que vous pourriez être un peu plus explicite sur ce sujet-là?

M. Frisque: Encore une fois, je crois que le lien entre le facteur formation et son accroissement avec un supplément de productivité est loin d'être réalisé. J'ai l'impression qu'il y a certaines arrière-pensées dans cette condition qui serait mise à l'octroi de toute aide publique, qui seraient de dire: Puisque le déficit des finances publiques est tel, il faut absolument reporter une partie du fardeau financier sur les entreprises. Mais, encore une fois, les entreprises ne peuvent investir que l'argent qu'elles ont gagné et, pour en gagner, elles doivent améliorer leur productivité. Donc, il y a une espèce de cercle vicieux qui se manifeste. Je pense qu'on doit faire aussi confiance à l'entreprise qui se trouve être, à mon avis, très bien placée pour apprécier ses besoins. Et Dieu sait si, dans d'autres évaluations sur la politique de formation de la main-d'oeuvre, on a mis ce point, je crois, en évidence à plusieurs reprises, de l'adaptation des programmes qui sont offerts aux entreprises qui les utilisent. Il y a un hiatus qui est parfois très large.

Ce que je suis en train de dire, c'est non pas que l'entreprise ne doit pas investir, mais faisons-lui confiance et ne lions pas les aides de l'État qui sont, par ailleurs, fort nécessaires à l'entreprise et souvent dans des contextes de temps différents. Le plan de formation, on peut le concevoir à moyen et à long terme, tandis que la recapitalisation de l'entreprise, ça peut être une nécessité de survie à court terme. Alors, on est dans des types d'intervention qui sont différentes et qui, à mon avis, ne peuvent pas être mariées. C'est pour ça que je critique le fait d'en faire une condition, mais je suis tout à fait d'accord, évidemment, pour reconnaître et proclamer aussi avec vous qu'il est absolument nécessairement que l'entreprise ne perde pas de vue ses besoins de formation. Ça ne me semble pas devoir être lié directement. Vous allez

encore créer des inflexibilités supplémentaires.

Le Président (M. Mardi): Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: M. le Président, je vous remercie, je vous salue. Messieurs, ma première question, ce serait pour connaître les motivations qui vous amènent à venir présenter ce mémoire devant nous. Est-ce que c'est la première fois que vous venez en commission parlementaire déposer un tel mémoire?

M. Frisque: En ce qui me concerne, oui.

M. Hamel (Jean): Moi, dans le passé, il y a une dizaine d'années, sur un autre sujet qui touchait également la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Mme Harel: Est-ce que vous travaillez en collaboration ou...

M. Hamel (Jean): C'est-à-dire que non, je suis président de ma propre entreprise et M. Frisque est également président de sa propre compagnie. Cependant, nous avons eu, dans le passé, des liens d'affaires et c'est de même que nous avons décidé de... Nous avons pensé que même des petites PME avaient peut-être le droit de s'expliquer étant donné que, nous aussi, on a des difficultés de contexte à vivre avec la formation de la **main-d'oeuvre**. Il nous faut, nous aussi, se convaincre qu'on va avoir un succès avec la formation de la main-d'oeuvre.

Moi, je suis propriétaire d'une petite PME dans laquelle, depuis des années, on investit dans de la machinerie de haute technologie à tour de bras. Un moment donné, on se dit: Comment se fait-il qu'on ne réussit pas à améliorer plus notre productivité? Qu'est-ce qu'il y a comme déficience? J'avais écouté des conférences sur les programmes de **main-d'oeuvre**, ces choses-là, et je ne voyais pas du tout clairement quelle formation on allait donner à mon employé, mieux que moi qui ai acheté un appareil fait sur demande, extrêmement compliqué. Moi, je lui enseigne comment l'opérer et je ne voyais pas beaucoup plus que de lui donner des cours de contrôle numérique. Qu'est-ce que ça aurait amené de mieux dans mon... J'ai fini par comprendre après persévérance, je dirais, de ma part, il y a environ six mois, que les cours de formation qu'on avait donnés à mes employés touchaient également des lacunes fondamentales qu'ils avaient dans leur formation académique.

Je parlais tout à l'heure, dans l'introduction, au niveau de la langue française, mais ça touchait tout simplement la compréhension d'un individu qui travaille pour moi, qui devrait également avoir une pensée pour l'entreprise, avoir une attitude positive pour l'entreprise. Là, j'ai compris, à un moment donné, que la forma-

tion qu'on allait lui donner, entre autres, en consultant les employés, allait toucher ses déficiences personnelles. Alors, on ne lui donnera peut-être jamais de cours de contrôle numérique d'appareils de presse automatique que nous avons chez nous. Mais, il a peut-être des déficiences personnelles, lui, qui font que... Si l'employé ne sait pas administrer son petit budget personnel, s'il a des difficultés personnelles qui se transmettent dans le milieu du travail, évidemment, son efficacité va diminuer. Alors, j'ai fini par comprendre que la formation de la main-d'oeuvre, ça touchait grandement l'aspect humain de l'individu.

J'ai pensé, à un moment donné, que les propriétaires de petites PME comme nous, on n'a pas tous les moyens de préparer des mémoires ou le temps à y consacrer. Je vous jure que, chez moi, on est relativement occupé comme directeur général. Mais, ça valait la peine de se faire entendre. Enfin, on m'avait promis, il y a déjà deux élections passées, qu'on réviserait certaines choses et ce n'est pas encore fait. Alors, on est venu le dire une fois de plus, encore une fois, mais devant un auditoire qui sera plus attentif que...

Mme Harel: Écoutez, moi, je trouve ça vraiment intéressant des gens qui, comme vous, représentez des petits employeurs, de petites et moyennes entreprises - c'est bien le cas - des PME.

M. Hamel (Jean): Nous avons 38 employés, dans mon cas.

Mme Harel: Bon, enfin, ça commence à être une moyenne, ce n'est pas une petite. Cela étant dit, je ne pense pas partager... Il y a des choses très, très intéressantes, par exemple l'expérience que vous nous décrivez, l'expérience d'apprentissage de français dans votre entreprise.

M. Hamel (Jean): Un simple exemple.

Mme Harel: Oui. Cette expérience-là va se répéter si se poursuit cet abandon scolaire de 38 % des jeunes qui quittent avant d'avoir complété leur secondaire V. Alors, imaginez, quand on sait maintenant que deux emplois sur trois nécessitent l'équivalent d'une formation postsecondaire et que l'équivalent de deux jeunes sur cinq quittent avant le secondaire, on voit très bien un problème qui va aller en s'intensifiant.

Là, où j'ai des problèmes à vous suivre - je vous le dis bien simplement - c'est quand vous nous dites, justement à la page 8 de votre mémoire, que, pour ne pas freiner la croissance, il ne faut pas établir des règles du jeu: «L'entreprise doit rester libre de toutes ses décisions d'investissement et de restructuration à moins de vouloir freiner la croissance.» C'est votre

postulat.

Je me réfère à des sociétés où il y a une croissance que je souhaiterais que l'on ait dans la nôtre. Je pense en particulier à l'Autriche. Je pense au Japon où la prestation, si vous voulez, au niveau des caisses de remplacement de revenu à l'assurance-chômage est sans plafond. Alors, imaginez-vous, quel que soit notre niveau de revenu, c'est en proportion qu'on contribue. Je pense à toutes ces sociétés dont on parle régulièrement parce qu'elles présentent un taux de croissance qui est absolument phénoménal, et, pourtant, la Finlande, la Norvège, la Suède, le Danemark, l'Autriche et autres ont des règles extrêmement importantes sur le plan de l'emploi. Tantôt, je vous écoutais... Je pense que c'est monsieur...

M. Frisque: Frisque.

Mme Harel: ...Frisque, n'est-ce pas? Je me disais... Si les pâtes et papiers et tout ce secteur qui ont fait des profits colossaux, qui sont maintenant en extrême difficulté parce qu'ils n'ont rien réinvesti et que la majorité des machines à papier au Québec datent d'avant 1920... Dans les facteurs de productivité, il y a aussi le fait d'avoir laissé cet équipement se détériorer, c'est sans même un facteur prédominant. Alors, je ne sais pas, moi, si l'État n'a pas à déterminer des règles du jeu.

M. Frisque: Bon, alors, je vais répondre à cette question-là. Je connais bien le cas de la Suède pour y avoir travaillé, et je connais aussi bien le cas de l'Allemagne pour y avoir travaillé aussi. Ce que je suis en train de dire, ce n'est pas de remettre en question le fait qu'il faut investir dans la formation de la main-d'oeuvre. Ce que je suis en train de dire, c'est qu'on a intérêt à placer les mécanismes de financement le plus près possible des besoins. Par exemple, en ce qui concerne le système d'apprentissage allemand, il faut savoir qu'il n'y a pas un pfennig de l'État allemand qui rentre dans le programme d'apprentissage. Les programmes d'apprentissage sont gérés par les entreprises et les syndicats directement, entreprise par entreprise, secteur par secteur, ce qui permet une beaucoup plus grande **adaptabilité** et une beaucoup plus grande flexibilité que quand on passe par un processus - n'ayons pas peur du mot - un peu bureaucratique.

En ce qui concerne le cas de la Suède, je dois quand même vous faire remarquer que pour la première fois, aux élections récentes, le Parti socialiste au pouvoir a quand même reçu un certain désaveu de ses politiques. C'est dû à quoi? C'est dû au fait qu'il y a eu une certaine sédimentation des institutions et, tout simplement, que les programmes ne sont plus vraiment adaptés aux besoins des entreprises. C'est pour ça que je revendique une certaine, pas totale,

mais une grande liberté d'action dans les entreprises pour qu'elles puissent définir elles-mêmes leurs besoins et peut-être financer, à ce moment-là, les programmes de formation nécessaires avec des mécanismes de financement plus souples.

(17 h 30)

C'est pour ça que le point qui est critiqué, c'est simplement le fait de faire une condition, de dire à l'entreprise: Vous n'aurez plus de capital pour investir dans vos équipements si vous n'investissez pas dans le domaine de la main-d'oeuvre. Mais les bénéfices que vous allez avoir en finançant des programmes d'amélioration et de développement de la main-d'oeuvre sont à plus long terme que les nécessités de recapitaliser les entreprises à court terme. Donc, il y a encore là un hiatus, déjà dans le temps, qui risque de créer encore plus de difficultés aux PME qui sont **sous-capitalisées** parce qu'elles ne peuvent pas à la fois investir pour recapitaliser, c'est-à-dire développer, par exemple, des équipements, et faire le développement de la main-d'oeuvre en même temps. Donc, c'est cet aspect de lier les deux. C'est simplement une question... Je crois justement que, si on parle vraiment d'un partenariat, c'est presque contradictoire avec la notion de partenariat, d'imposer ce genre d'obligation. On introduit là encore une rigidité supplémentaire de type **réglementariste**.

Mme Harel: Vous le remplacerez par quoi?

M. Frisque: Je la supprimerais.

Mme Harel: Complètement?

M. Frisque: Je supprimerais cette...

Mme Harel: Vous pensez que...

M. Frisque: ...condition-là.

Mme Harel: Alors, comment réagissez-vous à l'exemple que je vous donne dans les pâtes et papiers?

M. Frisque: Écoutez, une partie de ce profit-là a quand même été ponctionnée par l'État et a quand même été réinjectée déjà dans les programmes existants. Il ne faut quand même pas oublier que les budgets de la formation, de développement actuels sont quand même déjà financés par de l'impôt. Évidemment, il n'y a pas que les entreprises qui paient des impôts, mais, là, il faudrait peut-être faire des études secteur par secteur et voir exactement... Mais je ne pense pas qu'on puisse quand même dire que les profits ont été gaspillés et n'ont servi à rien. Il y a quand même une croissance économique de 30 ans qui s'est manifestée. Mais ce qu'il y a, et vous me parliez tout à l'heure des motivations...

Mme Harel: Vous dites que l'État doit

subventionner sans, en retour, s'attendre à ce qu'il y ait des règles du jeu auxquelles participe l'entreprise.

M. Frisque: Absolument pas. Il doit s'attendre à ce qu'il y ait un retour dans un véritable partenariat. C'est ça qui doit se passer. Mais je vois un grand danger dans la condition formelle et administrative de dire à l'entreprise: Tu n'auras pas les 50 000 \$ ou les 100 000 \$ pour investir dans une machinerie dont j'ai besoin tout de suite pour me sortir, sur le plan de la stratégie d'entreprise, d'une situation difficile, si tu n'investis pas en même temps dans la **main-d'œuvre**, ce qui aura des retours, j'en conviens et il faut le faire, mais à moyen et à long terme. Autrement dit, on répond à un besoin réel, à mon avis, avec une mauvaise politique. On s'empêche de donner à l'entreprise la flexibilité... C'est une question de priorité. Ce n'est pas une question de noir et blanc. C'est de la gestion administrative, c'est de la gestion bureaucratique.

Mme Harel: Vous savez, en Allemagne, vous nous parliez tantôt du système d'apprentissage, c'est un système qui est - je sais que le ministre l'a visité de près, il le connaît encore mieux que moi qui ne le connais que par les études que j'ai pu en lire - dual, c'est-à-dire que l'apprentissage ne se fait pas que dans l'entreprise, il se fait aussi dans l'établissement d'enseignement. C'est l'alternance, finalement, des deux, mais une alternance qui est bien intégrée. Donc, même les enseignants sont à la fois des gens de l'entreprise et des gens de l'établissement.

Là, où il y a un intérêt dans votre point de vue, c'est de rappeler avec force que, s'il n'y a pas la qualité totale lors même des investissements qui se font par l'État dans la formation, au moment même, par exemple, de la formation de base, de la formation initiale, il va y avoir, par la suite, beaucoup de curatif pour faire en sorte qu'on y remédie. Ça, je considère que c'est vraiment un point de vue important qui s'exprime ici, devant cette commission.

Par ailleurs, je n'arrive pas à considérer que la croissance de l'entreprise doive se faire en dehors d'une politique d'emploi dans une société. Bon, eh bien, c'est le Brésil. Si c'est ce modèle-là que vous me proposez, moi, il ne m'intéresse pas parce que je l'ai vu de près. Il y a 30 000 000 de personnes qui en profitent. Le Brésil connaît une croissance phénoménale, c'est le huitième pays industrialisé. Mais 100 000 000 qui vivent en enfer, ce n'est pas vraiment le genre de société que je souhaite.

M. Frisque: Alors, là, je crois qu'on va parler des concepts un peu globaux. Je voudrais revenir à cette notion que vous venez de livrer concernant la qualité totale. La qualité totale, ce

n'est pas la productivité. Alors, là, c'est quelque chose qu'il faut dire avec force parce qu'on n'arrête pas de développer un discours de qualité totale et on croit qu'on a résolu tous les problèmes avec ça. Alors, en quoi est-ce que la qualité totale, l'approche par la qualité totale est différente de l'approche par la productivité? Moi, je partage le point de vue de ceux que j'appelle d'ailleurs les «qualitativistes» totalitaires. Je partage leur avis à 80 %. Autrement dit, tout ce qu'ils font, c'est chanter des cantiques de Noël. On ne peut pas être contre. Ça, c'est absolument clair, surtout quand je vois se développer ça dans le secteur public. Donc, ça ne peut pas faire de mal. Mais, est-ce que ça fait vraiment du bien? Je dis: Oui, ça fait du bien. Mais, est-ce que ça fait le bien là où il le faudrait? Là, j'é mets des grandes réserves parce que, vous savez, quand on aura réuni les employés pendant des heures autour d'une table, qu'on aura fait des groupes de qualité... On parle toujours des Japonais là, mais les Japonais, ils ont une structure patronale, ils ont une culture sociale basée sur l'autorité. Alors, qualité totale et autorité, c'est déjà quelque chose qui ne se marie pas très bien ensemble.

La productivité implique que l'on amène la démarche de qualité totale à son terme ultime qui est nécessairement de produire plus avec moins de moyens, nécessairement. Tant qu'on n'a pas affecté le rapport entre le volume produit et les facteurs de production, que ce soit en maintenant la connaissance, le travail ou le capital, on ne progresse pas. Moi, ce qui me semble extrêmement dangereux dans la philosophie de la qualité totale, c'est qu'elle ne mobilise pas. Au contraire, elle démonte parce qu'elle ne se traduit pas, elle ne met pas, au point de départ de sa réflexion, le primat fondamental qui est l'atteinte d'un résultat, d'une amélioration de productivité.

Vous parliez tout à l'heure de ma motivation. J'en ai deux motivations. J'en ai une qui est un peu égoïste. Comme professionnel et gérant d'une compagnie de consultation qui travaille dans le domaine de la productivité, il y a l'intérêt immédiat. Mais il y a une motivation plus large, c'est que je trouve justement que, dans le débat public, on escamote la notion de productivité parce qu'elle est entourée d'une connotation de difficulté, de rationalisation. Ça va faire mal. Bien oui, ça va faire mal. Si on n'ouvre pas les yeux là-dessus, on va continuer à chanter des cantiques de Noël, on va continuer à faire des programmes de qualité totale extrêmement coûteux, mais on ne va pas mettre le fer où ça fait mal. Voilà.

Le Président (M. Marcil): Une dernière question, Mme la députée de Bourget.

Mme Boucher Bacon: Oui. Est-ce que vous avez lu en entier le document?

M. Frisque: Oui.

Mme Boucher Bacon: Alors, si je me reporte à votre mémoire, M. Frisque, en page 7, vers la fin, paragraphe b, «L'entreprise et la productivité de la main-d'oeuvre», en page 8 en haut, vous dites que «l'entreprise doit rester libre de toutes ses décisions d'investissement et de restructuration à moins de vouloir freiner la croissance». Est-ce que vous avez lu en page 38 où on parle du crédit, troisième paragraphe, après le 3.1.1? «Le gouvernement fonde beaucoup d'espoirs sur les effets qu'aura le crédit d'impôt remboursable sur le comportement des employeurs - dont vous êtes - à l'égard de la formation et du développement de la main-d'oeuvre. Il travaille à rendre le crédit d'impôt encore plus accessible à l'ensemble des employeurs. Le gouvernement entend également simplifier l'administration du crédit d'impôt remboursable en limitant au strict minimum les renseignements demandés aux employeurs. Il veut aussi en faire une vigoureuse promotion auprès des entreprises.» Qu'est-ce que vous en pensez?

M. Frisque: Moi, je pense que cette formule-là, très précise, est certainement un grand progrès par rapport à tous les programmes antérieurs qu'on a vus se manifester parce que, précisément, elle réduit les délais administratifs, elle rend l'administration plus facile, elle est moins lourde à administrer et, finalement, elle rend une certaine liberté de manoeuvre à l'entreprise. Dans cet esprit-là, c'est certainement ce genre de formule là qui, à mon avis, doit être privilégiée à l'avenir. Moi, j'applaudis des deux mains à la formule de crédit d'impôt.

Le Président (M. Marcil): Ça va? Eh bien, messieurs, nous vous remercions beaucoup, MM. Frisque et Hamel, de vous être présentés aujourd'hui. La place appartient à tous ceux et celles qui voulaient se faire entendre, autant les petites et les moyennes entreprises que les grosses entreprises, que les grandes corporations syndicales. Ça a été très apprécié, votre présentation, et nous allons tenir compte de vos recommandations. Donc, on vous remercie de vous être présentés aujourd'hui.

J'inviterais immédiatement les membres de la Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec à s'approcher de cette table.

Mme Landry, qui êtes la présidente, je vous inviterais à présenter et à nommer également les personnes qui vous accompagnent pour les besoins de notre **Journal des débats**.

Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Mme Landry (Louise): Mme Martine Lacharité, secrétaire générale de la Corporation, et

Mme Diane Levasseur, qui est **administratrice** au bureau de direction et au comité administratif de la Corporation.

Le Président (M. Marcil): Bon, nous allons vous entendre pour l'équivalent de 10 à 15 minutes et, ensuite, on va procéder aux échanges. La parole vous appartient.

Mme Landry: D'abord, on aimerait vous remercier de nous avoir permis de présenter le mémoire de la Corporation. Comme vous le savez, notre organisme est une corporation professionnelle à titre réservé, régie par le Code des professions du Québec qui nous confère un mandat de protection du public. Nous comptons actuellement un peu plus de 1500 membres dont plus de la moitié travaillent auprès des adultes.

Nous accueillons favorablement l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre. Nous entérinons d'emblée l'idée de considérer la main-d'oeuvre comme étant l'ultime ressource du Québec et ne pouvons que souscrire à l'idée de rapatrier dans un seul organisme les principaux leviers organisationnels du développement de la main-d'oeuvre. L'énoncé de politique présente l'ampleur du problème et fait clairement ressortir la nécessité d'agir. Cependant, nous croyons que certains aspects du projet de loi et de l'énoncé de politique risquent de compromettre l'atteinte des objectifs fixés par le gouvernement, et nous ne pouvons les passer sous silence en vertu de notre mandat de protection du public.

L'objectif de notre mémoire consiste à démontrer la nécessité d'offrir de réels services de planification et de gestion des carrières tant aux individus qu'aux entreprises, pour assurer un développement de la main-d'oeuvre durable et optimal. Ne pas prévoir explicitement de tels services compromettrait sérieusement l'atteinte des objectifs du gouvernement et de toute la société, à savoir le développement d'une main-d'oeuvre compétente et compétitive.

Aussi, pour le bénéfice de la commission, nous rappellerons sommairement en quoi consistent la planification et la gestion des carrières et le processus d'orientation qui les sous-tend. La démarche d'orientation vise essentiellement à aider la personne à organiser son expérience individuelle pour l'intégrer et en arriver à identifier les compétences qu'elle peut et veut développer. Bien que le but ultime de l'orientation soit d'intégrer le marché du travail, il faut bien comprendre que, pour l'individu, s'orienter ne signifie pas seulement obtenir un emploi, mais constitue plutôt une projection de son identité personnelle dans une activité professionnelle. Chaque métier se présente comme une structure d'exigences définies par les activités qu'il nécessite, les outils utilisés, les objets sur lesquels il porte, le lieu où il se déroule et les

but qui y sont poursuivis. Chaque métier représente un potentiel de satisfaction dans la mesure où sa structure d'exigences correspond à la structure personnelle de l'individu. La compétence, tout autant que la satisfaction et la stabilité au travail, dépend largement de la congruence entre la personnalité de l'individu et l'environnement dans lequel il travaille.

Les différentes étapes d'une démarche d'orientation se présentent le plus souvent comme suit. D'abord, faire un bilan de ses expériences de vie de travail de façon à évaluer ses intérêts, ses habilités, ses valeurs de travail, ses besoins et conditions de vie. C'est une étape qui se termine généralement par un bilan de compétences et par l'identification d'habilités transférables. Ensuite, on prend connaissance des possibilités du marché du travail pour intégrer ces informations de façon à identifier des métiers qui conviennent à la personne. Ensuite, on évalue les conséquences des choix possibles en tenant compte à la fois du bilan de compétences, des informations sur les métiers et des facteurs de réalité auxquels l'individu est confronté. Puis, on se fixe un objectif professionnel, on formule des choix de rechange, on se prépare à un plan d'action à court, moyen et long terme pour atteindre son objectif et gérer sa carrière. Cette étape se termine généralement par l'élaboration d'un projet personnalisé de formation et de démarches à entreprendre.

En plus d'aider à se fixer des objectifs de carrière plus immédiats, la démarche d'orientation développe aussi la capacité de choisir à nouveau d'une façon adéquate et ajustée à la réalité tant personnelle que contextuelle. C'est une démarche qui favorise le développement optimal de ses compétences et la capacité d'adaptation dont les travailleurs et les travailleuses ont tant besoin pour faire face aux nombreux et constants bouleversements du marché du travail. Dans le contexte actuel, on doit continuellement se réajuster quand ce n'est pas se réorienter complètement. Mais la vie professionnelle étant une constituante fondamentale de l'identité de la personne, de tels changements ne vont pas nécessairement de soi sans une aide appropriée.

(17 h 45)

Offrir des services d'orientation correspond à offrir un bilan de santé professionnel qui permet à l'individu d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'énoncé de politique fait état qu'«une partie importante de la main-d'oeuvre active est appelée à changer d'emploi chaque année, ce qui pose avec une acuité grandissante le défi de l'adaptation à des conditions nouvelles d'exercice en emploi». Cependant, il n'est aucunement

question de la problématique des travailleurs et des travailleuses qui devront affronter les bouleversements du marché du travail, lacune qui nous apparaît fondamentale dans la problématique d'ensemble.

La difficulté à se fixer un objectif professionnel est un problème majeur qui affecte le développement de la main-d'oeuvre, au même titre que le décrochage scolaire, le manque de qualifications et le fouillis des programmes gouvernementaux. Lorsque les personnes salariées elles-mêmes ne considèrent pas la formation comme un investissement, on peut dire aussi que c'est directement relié à l'absence d'objectifs professionnels. Sans objectif professionnel, on ne s'inscrit pas à un programme de formation qualifiante ou on en décroche à la moindre difficulté. Dans le but de maximiser le potentiel de nos ressources humaines, nous devons reconnaître que le manque de connaissance de leurs intérêts, de leurs aptitudes, de leurs compétences génériques et spécifiques et le manque de connaissance des métiers en pénurie reliés à leur profil personnel contribuent grandement au gaspillage de ces ressources humaines.

L'énoncé de politique laisse croire qu'une meilleure information sur les emplois en pénurie et une revalorisation sociale des métiers suffiront pour que les individus s'inscrivent dans les programmes de formation concernés. C'est méconnaître à la fois la dynamique de l'individu et celle du travail. Encore faut-il avoir les aptitudes requises et un minimum d'intérêt envers un métier pour envisager de s'y diriger. Encore faut-il qu'un tel choix ait un minimum de sens dans sa vie et représente un potentiel de satisfaction pour susciter une motivation en lien avec ses besoins et sa réalité, une action subséquente et le développement de compétences appropriées. Une bonne orientation est un prérequis essentiel pour que toute personne devienne un employé compétent et productif. La main-d'oeuvre est d'abord la personne avec son profil personnel. Il est essentiel d'avoir la bonne personne à la bonne place si on veut développer une main-d'oeuvre compétente et compétitive. La planification, à courte vue, comporte des risques importants.

On parle beaucoup du problème du décrochage scolaire des jeunes, mais on parle très peu du décrochage des adultes, prestataires d'assurance-chômage ou d'aide sociale, dans des programmes de formation ou des mesures d'aide à l'emploi inappropriés pour eux. Il ne suffit pas de créer des mesures pour inciter les individus à réintégrer rapidement le marché du travail. On pense au programme PAIE, Stages en milieu de travail, aux programmes de formation professionnelle en établissement, de formation sur mesure. Il faut aussi que ces individus aient l'occasion d'identifier la mesure ou le programme qui convient le mieux à leur situation. Il serait

beaucoup plus bénéfique de permettre à l'individu de faire une démarche d'orientation pour identifier d'abord un objectif professionnel réaliste, de planifier les démarches de réalisation et, ensuite, d'identifier la mesure ou le programme approprié pour s'y engager activement. C'est extrêmement dangereux de faire ces choses-là de façon uniquement administrative, de prendre des mesures, des critères extérieurs à l'individu parce que c'est la personne qui occupe l'emploi qui développe les compétences.

Les changements d'orientation deviennent encore plus difficiles pour les personnes qui n'ont pas pu occuper un emploi pour une période prolongée, comme un certain nombre de bénéficiaires d'aide sociale ou d'assurance-chômage. L'absence prolongée d'emploi engendre des conséquences désastreuses et provoque d'importants déséquilibres et des périodes de transition particulièrement difficiles pour l'individu. Le profil d'employabilité de ces individus a tendance à se détériorer progressivement et l'aide dont ils ont besoin pour réintégrer le marché du travail risque de prendre de l'ampleur au fur et à mesure que le temps passe.

Par ailleurs, les entreprises ne se sont pas suffisamment préoccupées de la planification de leurs besoins en ressources humaines et de la gestion des carrières de leurs employés. Ce manque de planification et de services à offrir à leurs employés a contribué grandement au manque de personnel qualifié auquel nous avons à faire face comme société. La planification organisationnelle des carrières opère de la même façon que la planification d'une carrière individuelle, c'est-à-dire en faisant un bilan des compétences existantes, des ressources disponibles, des développements à venir, compte tenu des informations sur le marché, et des compétences à développer en fonction des besoins de l'entreprise et des objectifs qu'elle s'est fixés pour en venir à élaborer un plan d'action réaliste et s'y engager. Les entreprises ont tout autant besoin de services d'orientation que les individus. Les deux vont de pair pour un développement optimal de la main-d'oeuvre. Malheureusement, il n'existe aucune recette miracle permettant d'arrimer parfaitement les compétences des individus de toute une société avec les besoins des employeurs de cette même société. Cependant, nous pouvons affirmer qu'une bonne orientation individuelle et une planification organisationnelle des carrières constituent des prérequis essentiels pour que toute personne devienne un employé compétent et productif et pour que les entreprises bénéficient d'une main-d'oeuvre qualifiée.

La question de l'orientation est devenue une préoccupation constante à tous les moments de la carrière des individus. Ce ne sont pas uniquement les jeunes, mais bien l'ensemble des travailleurs et des travailleuses qui se voient actuellement affectés par l'absence de services adéquats en

orientation. Il est impensable qu'une politique du développement de la main-d'oeuvre ne tienne pas compte des dimensions réelles de l'orientation. Les mesures ayant des incidences sur les carrières individuelles et sur la gestion organisationnelle des carrières doivent pouvoir prendre appui sur une politique générale reconnaissant les objectifs et les particularités de la planification et de la gestion des carrières.

Une chaîne n'étant jamais plus forte que le plus faible de ses maillons, les efforts que le gouvernement entend consacrer pour porter les compétences de la main-d'oeuvre à un niveau sans cesse plus élevé doivent nécessairement s'accompagner d'efforts identiques du côté de l'orientation professionnelle. Le meilleur moyen d'obtenir la collaboration de la main-d'oeuvre dans le hausserment de ses compétences est de lui permettre de se trouver une place qui lui convient et qui convient à la société. Il est impératif de fournir à la main-d'oeuvre les moyens de s'orienter adéquatement pour apporter une contribution à la pleine mesure de ses compétences. C'est seulement à ce prix que le Québec deviendra compétent et compétitif.

En guise de conclusion, nous désirons réitérer que le développement durable et optimal de la main-d'oeuvre doit se faire en considérant ce que chaque individu peut faire. Tous les partenaires sociaux s'entendent actuellement pour dire qu'une bonne orientation est essentielle pour assurer une main-d'oeuvre qualifiée. Pourtant, ces services ne cessent de diminuer dans le réseau public, tant pour les jeunes que pour les adultes en **emploi**. Aussi, nous avons voulu analyser l'énoncé de politique et le projet de loi pour identifier les éléments qui contreviennent à l'orientation et recommander des mesures qui, au contraire, faciliteraient l'orientation scolaire et professionnelle et développeraient chez les travailleurs et les travailleuses la capacité de se réajuster constamment sur le plan professionnel. Notre recommandation fondamentale, vous l'aurez deviné, est de prendre en considération le spectre plus ou moins étendu de ce que chaque individu peut faire, de rendre les services d'orientation accessibles à tous, individus et entreprises, et d'inscrire clairement ce rôle dans le mandat de la Société. Nous vous invitons à vous référer à notre mémoire pour les recommandations plus spécifiques. Merci.

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup de votre présentation. Je vais maintenant reconnaître M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

M. Bourbeau: Merci, M. le Président. La Corporation prétend que les personnes sans emploi devraient recevoir de l'aide financière et professionnelle pour réintégrer le marché du

travail. Est-ce que vous suggérez par là que l'action de nos CTQ, de nos centres Travail-Québec, devrait être intégrée en tout ou, en tous les cas, sinon en partie à la nouvelle Société québécoise de développement de la main-d'œuvre? Dans votre opinion, est-ce que la seule présence de conseillers d'orientation dans nos centres Travail-Québec serait suffisante aux yeux de la Corporation?

Mme Landry: Il y a deux éléments. D'une part, ça améliorerait la situation, c'est sûr, pour éviter, comme on disait, que les mesures soient choisies uniquement sur des critères administratifs, pour choisir des mesures qui conviennent à l'individu. Cependant, si la structure des CTQ demeure telle quelle, que les bénéficiaires d'assurance-chômage ou d'aide sociale n'ont pas accès directement aux services et doivent être référés dans les programmes et les mesures, c'est continuer à les traiter aussi en citoyens de seconde zone. C'est considérer qu'ils ont une situation particulière, en tant que main-d'œuvre, qu'il faut qu'il y ait des gens qui décident pour eux autres, qu'ils passent par toutes sortes de détours pour avoir accès aux programmes. C'est aussi entretenir les préjugés, auprès des employeurs et des gens, que ces gens-là, dans le fond, ce n'est pas sûr qu'ils veulent travailler. On va les occuper. Ce n'est pas toujours efficace ces choses-là. La main-d'œuvre en potentiel, c'est tout le monde. Alors, il faut aussi donner la chance à tout le monde, mais il y a des gens qui ont besoin d'un coup de pouce, qui ont besoin d'aide aussi pour se mobiliser ou pour faire une démarche pour voir ce qu'ils peuvent apporter dans ça. Il y a beaucoup de gens qui ont une attitude très négative face à eux-mêmes, qui ont l'impression qu'ils ne sont pas capables de faire quelque chose ou qui ont toujours été traités de façon un peu particulière et qui ne se voient pas comme un potentiel de main-d'œuvre. Ils ne voient pas leur force de travail, ils ne veulent pas ce qu'ils peuvent apporter. Là-dedans, ils ont besoin d'aide. Ils ont besoin d'intervention directe pour changer leur attitude avant de pouvoir bénéficier d'une mesure. Souvent, ces gens-là vont entrer dans une mesure, ils vont le faire d'une façon technique, surtout quand c'est relié au fait de ne pas être coupé au niveau des prestations. On le fait pour ne pas être coupé parce qu'on veut aussi manger, de préférence jusqu'à la fin du mois, même si ça n'arrive pas toujours jusque-là. On essaie le plus possible, dans ce temps-là. Alors, il y a des gens qui n'en bénéficient pas réellement. Ils vont le faire de façon très technique, ils n'y croient pas pour eux. Alors, il y a beaucoup de gaspillage de ressources à ce niveau-là. C'est extrêmement dommage, on n'a pas les moyens de gaspiller. Ça fait des gens qu'on occupe sur une courte période, mais ça ne fait que retarder la solution du problème.

M. Bourbeau: Il y a des conseillers en orientation ou des conseillères en orientation qui oeuvrent présentement dans les CFP ainsi que dans les centres d'emploi du Canada. On n'a pas l'intention d'apporter de changement à ça. Mais pourriez-vous nous proposer ou nous suggérer une façon de développer ces rôles, sans qu'il n'y ait duplication ou dédoublement avec ce qui se fait dans le réseau scolaire, par exemple?

Mme Landry: Dans le réseau scolaire, ce n'est pas vraiment les mêmes clientèles. Dans le réseau scolaire aussi, si on parle de l'éducation des adultes, les services en orientation ont énormément diminué. Si on regarde ce qui se fait au niveau de l'orientation, au cours des dernières années, on doit malheureusement constater que le sort de beaucoup de personnes se joue en à peu près 45 minutes de rencontre. Dans le réseau scolaire, il y a tellement de listes d'attente! Dans les CFP aussi, on constate que les listes d'attente sont énormes. À Montréal, c'est presque la caricature, c'est la Loto-CO parce qu'il faut que les gens appellent le 15 du mois, et très tôt le matin, pour avoir un rendez-vous, sinon ils sont reportés au mois suivant. Ils ont décidé de ne plus gérer de listes d'attente parce que c'était une aberration. Alors, c'est vraiment la Loto-CO. Dans le réseau scolaire, c'est un peu ça aussi. Alors, il y a des milieux où on a l'impression qu'il y a des services, mais ils sont très, très limités. Les gens n'ont pas vraiment accès à des services; ça amène des conditions absolument incroyables.

M. Bourbeau: Vous suggérez de mettre en place des moyens de faire le recensement des compétences professionnelles qui sont disponibles par région. Est-ce que, selon vous, il s'agit là d'une meilleure utilisation des dossiers de Statistique Canada ou si vous avez autre chose en tête?

Mme Landry: Il y a déjà un certain recensement qui existe, au niveau des dossiers des centres d'Emploi et Immigration Canada, des centres Travail-Québec, aussi des gens à la recherche d'emploi. Il y a un certain nombre de dossiers dans bien des endroits. Ce n'est pas évident qu'ils sont complets parce que c'est le genre de chose, souvent, où ça va être uniquement le diplôme, s'il y a un diplôme, ou quelques expériences de travail qui sont mentionnées. On ne peut pas toujours parler des compétences réelles des gens à partir de ça. C'est des éléments encore là très limitatifs.

Idéalement, ce serait de monter un système beaucoup plus complexe que cela, avec plus d'informations, parce qu'il y a des bassins de main-d'œuvre inutilisés aussi. Quand on parle des régions éloignées, entre autres, même pas juste dans les régions éloignées, il y a un paquet de gens... Les entreprises ne cessent pas de dire

qu'on manque de diplômés qualifiés en sciences et technologie. Je vous mets au défi de me dire qu'il n'y a aucun chômeur qui est formé dans un domaine scientifique. Les diplômés en biologie sur le chômage, il y en a. Il y a des gens qui ont déjà des qualifications en sciences et technologie et on ne s'en préoccupe pas non plus. Ils sont en chômage ou ils sont bénéficiaires d'aide sociale. On ne regarde pas vraiment les compétences qu'ils pourraient utiliser parfois simplement par une formation sur mesure qui leur permettrait de se recycler dans un autre secteur qui est connexe, ou dont une partie de l'expérience ou des compétences spécifiques pourraient être transférables, utilisables dans un autres domaine.

(18 heures)

Il y a aussi, parmi ces gens-là, des fois... On dit, dans une région: On va utiliser la montagne, c'est la montagne qui est la ressource naturelle. Si on regardait le bassin des gens qu'il y a là, qu'on les mettait ensemble et qu'on disait: Parmi les compétences de ces gens-là, je pense qu'il y a bien des fois où on pourrait, avec un peu d'imagination, en voyant ce qu'on peut faire avec ce que les gens ont déjà, aussi mettre sur pied des projets et des entreprises sans chercher des gens uniquement à l'extérieur parce que la base de la main-d'oeuvre, ça reste les individus. La force de travail est chez les individus. C'est vrai que ça prend des capitaux et d'autres éléments, mais le travail, c'est les individus qui vont le faire.

M. Bourbeau: Une dernière question, M. le Président. La Corporation propose de développer - je pense même que vous travaillez présentement à le développer - un système de reconnaissance des compétences générales, génériques et spécifiques. Comment entrevoyez-vous un tel système? Référez-vous à un rôle des orienteurs professionnels? Pourriez-vous être un peu plus spécifique?

Mme Landry: Entre autres, c'est commencé dans le réseau scolaire, mais particulièrement dans les CFP. Il y a des conseillers et des conseillères d'orientation qui sont allés se former dans d'autres régions, dans d'autres pays, à partir d'approches qui avaient déjà été développées, et qui ont commencé à expérimenter une approche en essayant de faire un bilan des compétences génériques des gens, c'est-à-dire des compétences qui peuvent être transférables d'un secteur de travail à l'autre. L'esprit d'analyse, on peut l'utiliser dans différents domaines et certaines habiletés manuelles aussi, on peut les utiliser dans différents domaines. Dans les compétences, finalement, il y a une partie qui est des connaissances pointues sur un secteur et une partie qui est des habiletés plus générales qui peuvent être utilisées dans d'autres secteurs. C'est d'essayer de décortiquer ça pour donner le

plus d'ouverture possible aux gens. Il y a des expériences de commencées à ce niveau-là. Je ne sais pas si mes collègues peuvent en parler plus.

Mme Lacharité (Martine): Ou permettre aussi aux clients d'avoir accès à ce genre de processus là qui, à la limite, est un petit peu plus long, par exemple, qu'un processus d'orientation ou qui peut être aussi différent, ce qui fait qu'à un moment donné, avec les ressources en orientation dans les CFP, les gens qui ont même été formés ne sont pas nécessairement capables de les utiliser, faute de temps, par manque de ressources.

Le Président (M. Marci): Merci, M. le ministre. Mme la députée de Hochelaga-Maison-neuve.

Mme Harel: C'est une contribution extrêmement importante que celle que vous faites aujourd'hui au nom de la Corporation. Vous rappelez qu'en matière de gestion de la main-d'oeuvre il ne peut pas y avoir de gros oeuvre. Il faut que ça se fasse dans la singularité de chaque destin finalement. On ne peut pas, à moins d'imaginer qu'une société puisse fonctionner à partir de la coercition sociale... On en a déjà un exemple avec la réforme de l'aide sociale et vous nous dites que l'impact de ça, c'est que les gens deviennent «instrumentaux». C'est ce que vous avez utilisé? Vous nous dites que, finalement, ils vont obtempérer, mais qu'ils ne simplifieront pas pour faire en sorte qu'il y ait un apprentissage ou une motivation qui conduise, j'imagine, à des acquis. C'est ça que vous nous dites?

Vous avez parlé dans votre mémoire d'analphabétisme. Vous nous rappelez que, lors même que les personnes sont en emploi - 23 % à 28 %, je pense, sont les chiffres que vous mentionnez...

Mme Landry: Ce sont les chiffres que nous avons pris dans l'énoncé de politique.

Mme Harel: C'est ça, à la page 31, je crois. 23 % des personnes en emploi sont donc en situation d'analphabétisme fonctionnel. Qu'est-ce que vous envisagez par rapport à ces personnes? Si elles sont en emploi, là, il y a tout le problème de l'accès à des formations, par exemple, comme l'alphabétisation, qui se donnent surtout à temps plein. Y a-t-il une formation à temps partiel? Je ne le sais pas, je ne connais pas, moi, de formation à temps partiel en alphabétisation. Vous en connaissez?

Mme Levasseur (Diane): Je pourrais peut-être répondre. Il y a deux types d'analphabètes: il y a des analphabètes qui sont dans des entreprises, on dit que ce sont des analphabètes fonctionnels; il y a des analphabètes qui sont peut-être prestataires de la sécurité du revenu

ou autres. Pour ceux qui sont dans les entreprises, je pense que c'est extrêmement pressant de faire quelque chose pour eux, c'est-à-dire d'essayer de développer un programme pour les amener à être fonctionnels dans leur travail le plus rapidement possible pour qu'ils atteignent les compétences que leur employeur ou leur tâche exige. Ça s'est vu...

Mme Harel: Excusez-moi. Ce programme, vous le voyez offert sur place, dans l'entreprise? Vous le voyez offert dans un établissement d'éducation? Où est-ce que ça devrait se donner?

Mme Levasseur: Idéalement, ça doit se faire à temps partiel, probablement, à moins que l'employeur accepte de libérer le travailleur. Je pense que, dans la réalité des entreprises, ça va plutôt se faire à temps partiel. Ce qui serait idéal, c'est que ça se fasse sur le temps de travail parce que, pour un travailleur qui doit faire des pas dans ce sens-là, je pense que c'est bien important qu'il ne soit pas obligé de parfaire sa formation en dehors des heures de travail. En tout cas, moi, je travaille dans une commission de formation professionnelle et on a des cas actuellement sur la table. Il y aurait une certaine participation de l'employeur dans ce sens-là, de libérer les travailleurs d'une façon **peut-être** à temps partiel. On est aussi en train de développer un programme pour amener justement les travailleurs qu'on a identifiés à devenir le plus rapidement possible fonctionnels dans leur tâche, pour qu'ils répondent aux standards que l'employeur demande.

Mme Harel: Pour utiliser le jargon à la mode, considérez-vous qu'il puisse y avoir une valeur ajoutée pour l'employeur, que de permettre à un travailleur de bénéficier d'un temps d'études, par exemple?

Mme Levasseur: Absolument.

Mme Harel: Est-ce qu'il y a une valeur ajoutée?

Mme Levasseur: Absolument, c'est essentiel. Si l'entreprise poursuit des buts de développement de la compétitivité de son entreprise, il faut absolument que ces travailleurs-là aient de la formation, c'est évident. Ou sinon, à courte échéance, ils seront mis à pied.

Mme Landry: Ne serait-ce que de réduire les accidents de travail - parce que des travailleurs analphabètes fonctionnels ne peuvent même pas lire les mesures de sécurité, les avertissements, etc. - ce serait déjà énorme. En considérant, évidemment, qu'une fois qu'ils ne sont plus analphabètes fonctionnels, ils peuvent aussi progresser dans l'entreprise et suivre plus facilement les nouvelles technologies, recevoir un

mémo et être capables de le lire, de le déchiffrer, des petites choses quotidiennes dans le milieu du travail aussi.

Mme Harel: Dans le mémoire du Conseil du patronat du Québec que nous recevrons demain, il est fait grief à l'énoncé de politique de n'avoir proposé aucune solution à cet égard, à l'égard de ce problème d'analphabétisme fonctionnel qui est identifié par le Conseil du patronat du Québec comme étant un problème important pour les entreprises. Donc, ça rejoint quand même la préoccupation des travailleurs. Mais l'énoncé de politique est muet sur tout ce qui est formation de base ou formation initiale. Finalement, ça n'est qu'en matière de formation sur mesure qu'il y a un peu plus de solutions qui sont entrevues.

Mme Levasseur: Pour compléter, je pourrais peut-être dire ceci. Pour un problème comme celui-là, je pense que c'est extrêmement important de monter un programme de formation mais très adapté aux travailleurs et à l'entreprise, mais pas nécessairement un programme de formation pareil à celui qui se passe dans les écoles, par exemple. Un programme de 2000 heures, ça ne serait pas vraiment pertinent.

Mme Harel: On m'a rapporté cette semaine, à Montréal, qu'il y a beaucoup de travailleurs qui s'inscrivent à des cours de français, langue seconde, qui, normalement, devraient être offerts à des immigrants, mais qui, à l'occasion de ces cours de français, langue seconde, vont chercher les cours d'alphabétisation dont ils ont besoin et qu'ils ne pourraient pas obtenir par d'autres moyens. D'une certaine façon, le problème entier est celui de l'accessibilité à un cours **dépendamment** de l'admissibilité à un programme de remplacement de revenu. Il est plus facile d'aller chercher une formation en alphabétisation sur l'aide sociale que sur l'assurance-chômage, par exemple. Je ne sais pas si vous, qui travaillez dans un CFP, est-ce que...

Mme Levasseur: Je sais qu'actuellement Emploi et Immigration Canada est en train de développer des programmes justement pour les analphabètes qui sont sur l'assurance-chômage.

Mme Harel: Ce sont des programmes d'achat direct à ce moment-là?

Mme Levasseur: Oui.

Mme Harel: Parce que ces programmes-là sont en diminution constante.

Mme Levasseur: Oui, ce serait probablement achat direct.

Mme Harel: Alors, les programmes d'achat

direct diminuent par rapport à ceux de formation sur mesure, finalement.

Mme Levasseur: Oui.

Mme Harel: Mais, au bout de la ligne, la question que je me pose, moi, c'est: Qui va s'occuper des problèmes de la main-d'oeuvre qui n'est pas dans des entreprises de pointe ou dans des entreprises exposées à la mondialisation, de ces millions de personnes qui travaillent dans toutes sortes de jobs, qui ne sont pas dans le secteur manufacturier en concurrence avec d'autres? Qui s'occupe de ces personnes-là?

Mme Landry: En dehors de la grappe, point de salut!

Mme Harel: En dehors de la grappe, point de salut! Oui.

Mme Landry: Ce n'est pas évident. Je pense que c'est un problème. De fait, il y en a beaucoup qui sont mis de côté par certaines politiques. Qu'on puisse favoriser certains secteurs pour un développement économique en même temps, oui, sauf qu'il y a évidemment des travailleurs qui sont laissés de côté dans tout ça. Il y a aussi des gens sans emploi qui ne sont pas sur l'assurance-chômage ni sur l'assistance sociale; on les oublie, ceux-là, souvent. Mais il y a beaucoup de gens en cavale.

Mme Harel: Ce sont des personnes dont les conjoints travaillent.

Mme Landry: Oui, des jeunes qui sont retournés...

Mme Harel: Parce que le revenu du conjoint les écarte à la fois du test de dernier recours de l'assistance sociale et elles peuvent ne pas avoir été admissibles à l'assurance-chômage compte tenu des nouvelles exigences.

Mme Lacharité: Et il y a aussi le bassin de la clientèle licenciée à 45 ans et avec une neuvième année. Ça va peut-être prendre trois ans avant qu'elle n'atteigne le secondaire V ou le secondaire IV qui serait alors préalable pour une formation technique. Quand vous comptez peut-être cinq ans de formation pour quelqu'un qui a besoin d'un revenu rapidement, cette clientèle-là ne pourra jamais aller travailler dans vos entreprises de pointe ou chez les manufacturiers à la recherche de travailleurs formés et qualifiés. Cette clientèle-là aussi est laissée pour compte dans ce système.

Mme Harel: Il y a le tiers, nous dit-on, des personnes licenciées durant la récession de 1982-1983 qui n'ont pas encore trouvé de travail, donc une personne sur trois. Dix ans après, est-

ce qu'elles ont encore des chances de réintégrer le marché de l'emploi?

Mme Landry: C'est une bonne question.

Mme Harel: Oui.

Mme Landry: Il y a sûrement beaucoup de travail à faire de ce côté-là. De toute façon, en partant, ces personnes-là n'ont plus tendance à croire non plus qu'elles ont une chance de réintégrer le marché de l'emploi. Alors, elles ne partent plus à zéro, elles partent vraiment en dessous de zéro, dans le rouge. Il y a beaucoup de travail à faire dans ce temps-là au niveau personnel avec elles avant même d'envisager ce qu'elles pourraient faire de façon précise. Et, actuellement, comme on est aussi dans une vague de licenciement collectif, je pense qu'il faut s'occuper de ces gens-là maintenant, parce que plus on attend, plus c'est difficile pour eux de réintégrer le marché de l'emploi.

Mme Harel: Et j'imagine qu'il y a une sorte de transmission de ce défaitisme à leurs proches, à leurs enfants, et c'est une sorte de culture qui se propage.

Mme Landry: On reçoit même des jeunes maintenant, à qui on demande ce qu'ils veulent faire dans la vie - la traditionnelle question - et qui répondent: Je vais être sur le BS, moi. Ils sont sur le BS de père en fils ou de...

Mme Harel: Ce que vous nous dites, c'est qu'il faut qu'il y ait une sorte de motivation, qu'on se projette comme réussissant quelque chose pour pouvoir se sortir de cette dynamique-là.

Mme Landry: Oui.

Mme Lacharité: Oui. Et ça prend peut-être plus qu'une heure d'entrevue avec quelqu'un pour l'aider à passer à travers tout cet enracinement dans ça. Je pense que ça prend des ressources et des gens pour les aider à faire cette démarche-là, à se fixer un objectif professionnel et à trouver la motivation pour aller soit chercher une formation et retourner sur le marché du travail.

Mme Harel: Mais, à ce moment-là, vous nous dites et vous proposez au ministre de ne pas traiter les personnes sur l'aide sociale comme des citoyens de seconde zone et, les services qui seront offerts à la main-d'oeuvre active, de les offrir aussi à la main-d'oeuvre qui est inactive et qui serait sur l'aide sociale. Ça supposerait à ce moment-là sans doute que la personne ne soit plus sur l'aide sociale à partir du moment où elle peut participer à des programmes de formation, ou bien vous concevez toujours qu'elle pourrait

avoir le même remplacement de revenu qui lui vient de l'aide sociale tout en ayant les programmes de formation offerts, au même titre que ceux offerts aux autres personnes?

(18 h 15)

Mme Landry: Au même titre que ceux offerts aux autres.

Mme Harel: Il y a une chose peut-être dont il faut se parler. C'est le ministère de l'Éducation du Québec qui paie les programmes de formation générale ou professionnelle, comme le rattrapage scolaire. Alors, comme c'est le ministère de l'Éducation et comme la Société ne va pas gérer les budgets qui sont affectés à la formation pour ces personnes-là, comme il n'y a pas eu ces arbitrages-là de faits, c'est sans doute un des motifs qui a écarté la clientèle, parce que, finalement, la Société aurait peut-être plus de difficultés à arbitrer cette question avec le ministère de l'Éducation qu'à se faire transférer les budgets fédéraux en matière de caisse d'assurance-chômage.

Mme Landry: Ça, ça devient, à notre sens, en tout cas, un problème de plus en plus grand. Il y a vraiment un manque de concertation entre les programmes et les ministères. Ça devient très compliqué. Comme professionnels, on a souvent de la misère à s'y retrouver. Alors, évidemment, les clientèles, s'y retrouver, là, il faut presque les prendre par la main et leur dire: Tu vas là, parce qu'il n'y a plus moyen de s'y retrouver. Alors, évidemment, au niveau du MMSRFP, qu'il y ait un guichet unique, ça va considérablement améliorer la situation, mais, s'il y a encore plein de contentieux et de complications versus... Bon, ça c'est un programme de tel ministère, alors tu n'y as pas droit; l'autre est à tel ministère. Si tu vas à celui-là, tu vas perdre ça. Bon, le droit à la formation, est-ce que ça en est un ou si ça n'en est pas un? Ce n'est peut-être pas le même ministère, mais ça reste le même gouvernement. Si le gouvernement ne peut pas se concerter non plus entre ministères, la concertation qu'on peut penser avoir au niveau d'une société entre le gouvernement, les partenaires socio-économiques, patronaux, syndicaux et aussi les deux autres ministères un petit peu là, bien, on peut se demander ce que ça va donner en bout de ligne.

Mme Harel: Vous savez qu'à l'égard des prestataires de la sécurité du revenu, la formation professionnelle, étant donné justement que les coûts de cette formation sont assumés par le ministère de l'Éducation, il en détermine aussi les préalables, les conditions d'admission académique requises. Ces conditions-là sont différentes parce qu'elles obligent, par exemple, la connaissance des mathématiques ou de la langue seconde, du français secondaire III ou IV; donc, ces préalables sont plus élevés que pour les programmes de main-d'oeuvre du ministère de la Main-

d'oeuvre qui, eux, n'exigent que des préalables fonctionnels. On se trouve à être devant des clientèles qui se voient exiger finalement des conditions d'admission différentes dépendamment de la source de financement de la formation et qui, d'ailleurs, sont elles-mêmes liées à des sources de financement de leur remplacement de revenu qui déterminent aussi l'admissibilité ou pas.

Je ne sais pas si vous avez pris connaissance de ce document. Vous avez sans doute déjà eu ce document qui s'appelle «Document d'information, édition provisoire, septembre 1991. La formation de la main-d'oeuvre. Les programmes et mesures du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral à l'intention de la main-d'oeuvre québécoise.» Et vous avez, à la fin de ça, des tableaux. Il faut voir ces tableaux-là, ce n'est pas possible. Il y a des pages et des pages de tableaux de tous les programmes, des conditions qui sont exigées pour les uns, qui ne le sont pas pour les autres. Juste ça nous indique un peu l'état de la situation, et je comprends que, même si l'énoncé de politique va pouvoir permettre à bien du monde de mieux se parler, et de se parler franc, tout ça va quand même rester en place si on maintient des filières différentes. Les programmes, par exemple, du CTQ, les programmes d'employabilité avec le CTQ vont rester différents de ceux que le MEQ finance pour ses prestataires, etc.

Mme Landry: C'est sûr que, si tout reste différent, ça ne va pas... Ça prendrait une certaine harmonisation ou, en tout cas, une certaine simplification de l'ensemble des programmes et non pas juste d'une partie; idéalement, ça c'est sûr.

Mme Harel: La dernière question sur le placement. Il est question qu'**ultimement**, une fois la réforme mise en place et une fois tous les transferts fédéraux réalisés, les centres locaux puissent faire du placement. Ce placement, vous le voyez comment? Vous pensez qu'il doit se faire dans un contexte d'orientation?

Mme Landry: Oui. Ce qu'on constate aussi, pour avoir offert des services du type placement à des clientèles aussi finissantes dans le réseau scolaire des collèges et des universités où j'ai travaillé, c'est que beaucoup ont un diplôme. Ils regardent le titre de leur diplôme et cherchent un emploi qui porte le même titre. Ils n'ont pas nécessairement, en partant, l'idée de regarder autre chose qui ne porte pas du tout le même nom. Des fois, ils ne regardent même pas la description de tâche, ils regardent juste le titre de ce qui est offert puis ça ne correspond pas à leur formation. Alors, il y a beaucoup d'éducation à faire dans ce sens-là aussi.

Et il y a des gens qui sortent d'un programme de formation - surtout de la façon dont

certain programmes sont faits - qui donne des crédits académiques et non pas une reconnaissance en termes de compétence, et ça n'oriente pas beaucoup les gens. J'ai fait des maths, j'ai fait ci, j'ai fait ça, ça me mène à quel emploi? Mon papier porte tel nom. Alors, c'est souvent très limitatif dans la façon de regarder ça. Évidemment, il y en a qui ont des problèmes aussi pour faire les démarches et ne savent pas trop comment s'y prendre, et tout ça, là, parce que le «counselling» d'emploi comme tel reste important. Mais il y a des gens aussi, des fois, qui ont dit: Bon, j'ai fait ce programme-là de formation, je n'ai pas aimé ça dans le fond, je ne veux pas travailler là-dedans, je vais recommencer dans autre chose, au lieu de regarder à partir de ce qu'ils ont fait qu'est-ce qu'ils pourraient faire aussi, comment ils peuvent l'utiliser autrement. Il y a bien des gens qui ont une formation de base qu'ils utilisent tout à fait autrement sur le marché du travail. Il y a des voies très diversifiées. Là-dedans, il y a aussi beaucoup de travail et ça aiderait les gens à se placer beaucoup plus rapidement, de faire les liens entre tout ça.

Le Président (M. Marcil): Merci. Mme la députée.

Mme Harel: Je vous remercie beaucoup.

Le Président (M. Marcil): On parle de formation et de programmes, mais, moi, ce que je trouve dramatique, aujourd'hui... Je reçois des candidats et des candidates à mon bureau de comté, dont un qui est ingénieur, qui arrive à sa 52e semaine de chômage à la fin du mois de mars, qui a toujours travaillé. Il a 52 ans. Il est ingénieur civil. J'en ai un autre qui est docteur en chimie, un ancien directeur d'usine qui a à peine 50 ans. C'est des gens, ça, qu'on rencontre à tous les jours. On parle de formation et j'imagine que ces gens-là ont une formation de haut calibre. Il y en a un autre qui a un bac en commerce de l'Université d'Ottawa, bilingue. Ce sont tous des gens tout près de la cinquantaine, tous des gens, du moins, de très bonne formation.

J'ai reçu une lettre, la semaine dernière - et j'ai bien envie de l'apporter la semaine prochaine - d'une mère de famille dont je connais l'enfant qui est un étudiant qui a terminé son bac en sciences politiques et en histoire, qui a fait du journalisme et qui, parce que le poste de radio a été vendu, n'a jamais pu se trouver un emploi. Il s'en est allé à Washington, en immersion en anglais et, là, sa mère m'a écrit une lettre de trois pages pour me dire: Cessez donc de passer du temps à vous occuper des décrocheurs. Essayez donc de passer du temps à trouver des jobs à ceux qui ont déjà des diplômes.

Sur ce, je vous remercie beaucoup de vous être présentées. Nous allons donner un intérêt

particulier à votre mémoire. Merci beaucoup.

Donc, je suspends les travaux jusqu'à ce soir, 20 heures.

(Suspension de la séance à 18 h 24)

(Reprise à 20 h 10)

Le Président (M. Marcil): Nous allons reprendre nos travaux. Simplement pour vous dire que cette commission tient des audiences publiques sur le document de consultation intitulé «Partenaires pour un Québec compétent et compétitif». J'appellerais immédiatement le groupe de la Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec. Je vous inviterais à prendre place en avant.

Le groupe est représenté par M. Richard Geoffrion et par M. Jérôme Di Giovanni, vice-président aux affaires internes. Nous allons vous entendre pour 10 à 15 minutes et, ensuite, on procédera aux échanges. Nous vous souhaitons la bienvenue à cette commission parlementaire et nous allons procéder immédiatement à l'audition de votre mémoire.

M. Di Giovanni (Jérôme): Merci beaucoup, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Vous êtes M. Di Giovanni, c'est ça?

Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec

M. Di Giovanni: C'est ça. Mon nom est Jérôme Di Giovanni. Mmes et MM. les députés, nous sommes très heureux, au nom de la Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées, d'être ici pour vous présenter notre problématique à l'accès à l'emploi. Je suis accompagné par Richard Geoffrion, qui est le directeur général de la Confédération.

La Confédération est un organisme de personnes handicapées qui existe depuis 1981, avec le sommet socio-économique sur la situation des personnes handicapées où les personnes handicapées ont ressenti la nécessité de se regrouper en confédération. La Confédération regroupe 28 organismes provinciaux de personnes handicapées qui comprennent au-delà de 160 organismes locaux et qui, grosso modo, représentent environ 500 000 Québécois et Québécoises dans toutes les régions du Québec. Nous sommes un organisme multidéficiences, c'est-à-dire que nous regroupons des personnes qui ont des déficiences visuelles, auditives, intellectuelles, socio-affectives, physiques et organiques. Nous représentons donc vraiment toute la gamme des personnes handicapées du Québec avec nos organismes membres.

Le dossier accès à l'emploi et à la forma-

tion professionnelle est un dossier crucial pour la Confédération et pour l'ensemble des personnes handicapées. Nous sommes le groupe de Québécois et de Québécoises qui avons le taux de chômage le plus élevé au Québec. Les statistiques nous révèlent qu'environ 95 % des personnes handicapées n'ont pas d'emploi. Nous sommes impliqués dans ce dossier-là, et j'aimerais citer quelques exemples de notre implication: implication de coordination, de concertation avec les partenaires, c'est-à-dire les employeurs, le patronat, l'État et les divers spécialistes qui gravitent autour de l'emploi et de la formation professionnelle.

À titre d'exemple, en 1989, on a organisé un colloque sur la gestion de la diversité, à savoir comment, à l'intérieur de la gestion des ressources humaines, on pouvait gérer toute la problématique personne handicapée-employé-personne handicapée. Ce fut un colloque, à Montréal, qui était axé sur les résultats, qui était axé sur la connaissance et l'application d'une gestion des ressources humaines qui pouvaient répondre aux besoins de l'employeur et aussi aux besoins des personnes handicapées qui étaient soit en recherche d'emploi ou à l'intérieur des entreprises.

Nous avons également participé, en collaboration avec l'Office des personnes handicapées du Québec, à une consultation appelée «Plan d'embauche», c'est-à-dire qu'à l'intérieur de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, il y a l'application du plan d'embauche qui est un outil de sensibilisation pour l'emploi des personnes handicapées. Nous en parlerons un peu plus tard, du plan d'embauche. Nous étions des partenaires, avec l'Office des personnes handicapées, pour analyser les résultats du plan d'embauche, qui fut créé en 1978, avec les réalités d'aujourd'hui, avec le Programme d'accès à l'égalité et les obligations contractuelles.

Nous sommes en voie de développer aussi un guide de gestion des ressources humaines à l'intention des employeurs en termes de formation professionnelle, en termes d'embauche des personnes handicapées - recrutement, sélection et Intégration organisationnelle. Nous collaborons avec les syndicats, notamment la FTQ, où on siège à un comité permanent sur l'accès à l'emploi - et syndicats et FTQ - pour les personnes handicapées.

Nous venons juste de compléter une enquête au Québec, en collaboration avec nos partenaires canadiens, sur les services d'Emploi et Immigration Canada en termes de services d'employabilité, de services de formation professionnelle et de services d'accès à l'emploi par rapport aux personnes handicapées. Et cette enquête-là nous a conduits à un comité permanent à la CEC, où, au nom des personnes handicapées, je coprésidé ce comité-là pour mettre en oeuvre les recommandations.

Et, en dernier lieu, à titre d'exemple de notre implication dans tout ce dossier-là, nous participons à la commission canadienne sur la valorisation de la main-d'oeuvre où nous sommes en tant que COPHAN. Nous collaborons avec les organismes canadiens de personnes handicapées pour, à la fois nommer un représentant au sein de la Commission canadienne et aussi au niveau d'un comité technique en support à notre représentant au siège permanent pour les personnes handicapées au sein de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Ça donne un survol de notre implication dans le domaine du travail en pointant quelques actions majeures pour les personnes handicapées.

Le projet de loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Nous voulons, dans un certain sens, dire que nous sommes d'accord avec l'énoncé de politique, qu'il faut qualifier, qu'il faut aussi harmoniser tout le développement de la main-d'oeuvre en termes de compétence et de compétitivité pour assurer un meilleur développement économique de la Société québécoise.

Secundo, nous sommes d'accord avec le rapatriement des moyens, des pouvoirs et des ressources au Québec. Il est important qu'au Québec on puisse avoir cet outil-là pour favoriser, en fin de compte, le développement économique, le développement social et assurer une plus grande compétitivité au Québec, tant à l'interne qu'à l'externe.

Mais, ceci dit, nous sommes d'accord, mais pas à n'importe quel prix. Nous sommes d'accord, mais pas au prix de laisser de côté les droits que nous avons en tant que Québécois et Québécoises. Et, là, je m'explique en parlant de la composition du conseil d'administration de la Société québécoise de développement, un conseil d'administration qui a exclu, en fin de compte, tous ceux qu'on appelle les groupes cibles à l'intérieur du conseil d'administration, qui a exclu un siège par rapport aux personnes handicapées et qui a exclu un siège par rapport aux femmes, aux minorités visibles et aux autochtones. On ne parle pas au nom des autres groupes ici, on vient seulement parler au nom des personnes handicapées. Si, à la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, on a cru bon d'identifier un siège permanent pour les personnes handicapées, on ne comprend pas comment, à l'intérieur du projet de loi de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, on ignore cette réalité-là, on ignore qu'il y a toute une majorité de la population québécoise qui est incluse dans la main-d'oeuvre et qui est exclue au sein de la Société québécoise.

La conception qu'on peut percevoir au niveau de la main-d'oeuvre, c'est une conception très réduite, très restreinte. En ne nommant que des syndicats, que le patronat et que des par-

tenaires au niveau de l'État, on vient dire que la main-d'oeuvre québécoise est une main-d'oeuvre strictement syndiquée. La main-d'oeuvre québécoise, ça comprend à la fois des travailleurs syndiqués et non syndiqués, ça comprend aussi des gens qui possèdent de l'emploi et des gens qui sont en recherche d'emploi, ça comprend, en fin de compte, une bonne partie de la population du Québec, dont les personnes handicapées. Lorsque nous disons qu'on est d'accord avec l'énoncé de politique mais pas à n'importe quel prix, on sera d'accord tant et aussi longtemps qu'on aura un siège permanent au sein de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

C'est tellement important, parce que la problématique d'une personne handicapée, c'est une problématique spécifique. On doit parler d'adaptation, on doit parler en fin de compte d'intégration organisationnelle et on veut avoir des programmes de formation professionnelle réels, collés à la réalité, et non pas des programmes de formation professionnelle qui se rapprochent plus de l'occupationnel que d'autre chose. Pour nous, c'est capital, c'est central dans tout le débat de l'accès à l'emploi parce que c'est via la formation professionnelle qu'on va pouvoir avoir accès à des emplois. Si on est exclus du mécanisme de prise de décision, on craint fort que notre taux de chômage, qui est de 95 %, va se perpétuer.

Lorsqu'on parle de compétitivité, lorsqu'on parle aussi de développement, c'est pour toute la société québécoise. Ce n'est pas uniquement à la main-d'oeuvre, aux Québécois et Québécoises qui possèdent un emploi et qui sont soit en voie de perte d'emploi ou de restructuration à l'intérieur de leur usine que la formation professionnelle s'adresse, elle s'adresse à tout l'ensemble de la population québécoise.

Deux points qu'on voudrait aborder pour compléter notre présentation et ensuite amorcer les questions et réponses. Dans un premier temps, c'est le plan **d'embauche**, le plan **d'embauche** qui a été créé en 1978-1979 et qui, pour nous, est un outil de sensibilisation pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Le plan **d'embauche** a été créé en 1978-1979 et, aujourd'hui, l'environnement de l'accès à l'emploi a changé. Aujourd'hui, on parle de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, les minorités ethniques visibles, les autochtones, sauf pour les personnes handicapées. On parle de l'obligation contractuelle qu'est la politique de l'État québécois pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones, sauf pour les personnes handicapées. Parce qu'il y a un plan **d'embauche**, parce qu'il y a un outil de sensibilisation à l'emploi, lorsqu'on arrive à concrétiser cet emploi-là, on ignore les personnes handicapées.

La COPHAN propose de modifier le plan **d'embauche** en un programme **d'embauche** actif qui se rapproche du Programme d'accès à l'éga-

lité ou du Programme d'équité en matière d'emploi au niveau fédéral. Il est important de le comprendre dans ce sens-là parce que le Programme d'accès à l'égalité est orienté vers des résultats, vers des objectifs, vers des mesures de redressement d'une situation de discrimination et vers des échéanciers. Ce n'est pas un outil de sensibilisation mais plus un outil de correction d'action. Vous avez au fédéral le Programme d'équité en matière d'emploi qui comprend les personnes handicapées et, au niveau du Québec, le Programme d'accès à l'égalité les ignore, et vous avez un plan **d'embauche**, un outil de sensibilisation. Lorsqu'on parle d'harmonisation, il faudrait commencer à parler d'harmonisation au niveau de cet outil extrêmement important, qui est, en fin de compte, la lutte contre la discrimination systémique.

L'autre volet dont on voudrait parler, c'est au niveau des contrats d'intégration au travail, ce qu'on appelle dans le jargon les CIT. Les CIT, c'est important de les voir dans le cadre de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre parce que c'est un outil, un outil qui comprend plusieurs volets: un volet de formation, un volet d'adaptation de postes, un volet d'intégration organisationnelle et le développement de l'**employabilité**. Donc, il existe déjà un outil extrêmement important à considérer, à explorer, à exploiter et même à intégrer à l'intérieur de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Et, pour nous, il est extrêmement important que, le jour où le projet de loi va être modifié, il considère les personnes handicapées comme une ressource très importante de développement économique du Québec, qu'on rapatrie, qu'on intègre les CIT, qu'on corrige en fin de compte le plan **d'embauche** en programme **d'embauche** actif et qu'on puisse commencer à travailler, au niveau de la formation professionnelle réelle, pour les personnes handicapées.

En gros, c'est ce que contient notre mémoire et c'est le message qu'on voulait vous livrer ce soir. On est tellement sérieux en termes d'avoir un droit au niveau du conseil d'administration que, pour nous, c'est capital, c'est primordial; nous avons un réseau, nous avons une structure et nous avons la connaissance et l'expertise pour développer des programmes de formation professionnelle, et c'est important. Le Québec ne peut pas se permettre d'exclure ou d'ignorer cette expertise-là au niveau de sa planification du développement de la main-d'oeuvre. Merci beaucoup.

Le Président (M. Maril): Merci beaucoup, M. Di Giovanni. Maintenant, on va passer à la période de questions. M. le ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

M. Bourbeau: Merci, M. le Président. Dans

votre mémoire, sur les six sièges que le gouvernement aura à sa disposition - dans la délégation du gouvernement, si vous voulez, sur les six sièges, il y en a deux qui sont déjà réservés dans le projet de loi pour les représentants du monde de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la science; il reste donc quatre sièges - vous demandez que ces quatre sièges à pourvoir au conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre soient réservés à des représentants des quatre groupes cibles. Votre organisme est-il conscient que l'acceptation de cette demande signifierait que des décideurs économiques et sociaux majeurs se trouveraient alors exclus d'une participation, dont, entre autres, le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle qui n'aurait aucun représentant sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre? Est-ce que votre organisme ne craint pas que cela affaiblirait la capacité de la Société québécoise de mener une politique efficace et sa capacité d'améliorer les perspectives des personnes handicapées sur le marché du travail?

M. Di Giovanni: En réponse à ça, M. le ministre, je crois que votre ministère a un droit de parole et à un siège à l'intérieur de la Société québécoise de développement, on ne nie pas cela. Que ce soit ces quatre sièges-là qu'on utilisera pour les groupes cibles ou bien en identifier ou en ajouter d'autres, ce qui est important, c'est de ne pas exclure 500 000 Québécois et Québécoises qui ont des déficiences, de ne pas exclure cette expertise que nous avons, tout en reconnaissant que, oui, bien sûr, les syndicats peuvent toujours parler au nom des personnes handicapées. Il ne faut pas oublier que les représentants syndicaux, leur première responsabilité, c'est leurs syndiqués. Notre première responsabilité à nous, la COPHAN, ce sont nos membres et ce sont nos 500 000 personnes handicapées membres de la COPHAN.

Et il est important, si vous êtes vraiment sérieux en termes de planification, de développement et de mise en commun des ressources québécoises, que vous accordiez des sièges et une participation à la décision à la majorité des Québécois. Si on mettait bout à bout les personnes handicapées, les femmes, les autochtones et les minorités visibles, c'est-à-dire les groupes cibles qu'on appelle communément, ça composerait la majorité de la main-d'oeuvre du Québec.

M. Bourbeau: Je ne sais pas si on pourra réserver le nombre de sièges dont vous parlez aux groupes cibles dont vous parlez également, parce qu'il faut bien penser que le gouvernement va certainement vouloir qu'il y ait un représentant de la main-d'oeuvre, probablement un représentant de l'industrie et du Commerce,

étant donné la relation très étroite qu'il y a entre le développement économique et le développement de la main-d'oeuvre. Ça fait partie intégrante d'un développement de la main-d'oeuvre. Est-ce que vous pourriez, à défaut d'une représentation aussi importante que celle que vous suggérez, nous suggérer un mécanisme institutionnel alternatif qui ferait que les intérêts et les besoins des personnes handicapées seraient exprimés et entendus par les autorités de la Société ou du ministère de la Main-d'oeuvre?

(20 h 30)

M. Di Giovanni: Ce que nous proposons, c'est le même modèle qui existe au fédéral avec la Commission canadienne de mise en valeur de la **main-d'oeuvre** où une personne handicapée a un siège et est supportée, secondée par un groupe de référence, un groupe de soutien, composé d'organismes de personnes handicapées avec un budget. C'est ça qu'on demande. On est bien conscient qu'il y a possiblement d'autres organisations qui, à un moment donné, en cours de route, pourraient parler de personnes handicapées, mais, pour nous - et ça ne vient pas du conseil d'administration de la COPHAN, ça vient de nos membres - il est non négociable. Ça nous prend un siège parce qu'on a des intérêts à défendre. Ça nous prend un siège parce que, depuis 1978, avec la création de l'Office, le plan **d'embauche**, on a un taux de chômage de 95 %. On a participé à une foule de programmes **d'employabilité**, d'intégration au travail qui ont abouti, en fin de compte, à des espèces de programmes **occupationnels**. On veut un véritable accès à l'emploi. On veut un véritable programme de formation professionnelle. On ne voit pas comment d'autres structures, d'autres organismes, qui ont comme mandat premier de défendre les intérêts de leurs membres, pourront, à un moment donné, venir défendre les intérêts des personnes handicapées.

M. Bourbeau: Ce que vous souhaitez, là, c'est un siège dont le représentant serait nommé par vous.

M. Di Giovanni: C'est ça.

M. Bourbeau: Désigné par vous?

M. Di Giovanni: C'est ça, par les 500 000 personnes handicapées.

M. Bourbeau: En fait, par la COPHAN.

M. Di Giovanni: Vous avez des représentants qui sont nommés par les syndicats, par les centrales syndicales. Vous avez des représentants qui sont nommés par les associations patronales. Nous, on demande la même chose.

M. Bourbeau: Oui, je comprends que vous

demandez la même chose, mais il faut bien penser que, si on embarque dans cette **problématique-là**, il va falloir ajouter un bon nombre de sièges à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre parce qu'on va avoir d'autres groupes. Il va y avoir des groupes de femmes qui vont demander d'avoir un représentant. Il y a les communautés culturelles, sûrement, qui vont le demander. Il y a les jeunes qui vont le demander.

On peut, comme ça, compartimenter la Société québécoise en groupes de pression qui, sûrement, ont tous des bonnes raisons de vouloir être représentés. Je comprends qu'à la Société canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, on a procédé comme ça, mais c'est un organisme qui est seulement consultatif. Il n'est pas décisionnel. Il n'a pas à gérer des dossiers et des programmes. Il peut augmenter indéfiniment ses effectifs, parce que, quand on consulte, ce n'est pas important qu'on **soit** très nombreux. Mais, quand on est dans l'action, plus le cercle est grand, plus c'est difficile d'arriver à une action efficace. Dans ce sens-là, si on met un siège pour chacun des groupes dont vous parlez, les quatre groupes cibles, par exemple, plus toute une série d'autres, on risque de se retrouver avec une très grosse société.

M. Geoffrion (Richard): Au début de notre mémoire, on énonce clairement qu'on est intéressés et d'accord pour que cette Société-là résolve certains problèmes au niveau du marché de l'emploi et participe, dans ce sens, à la résolution de problèmes au niveau économique. Ce qu'on semble oublier dans le projet de loi que vous déposez, M. le ministre, c'est tout le volet qui doit être développé pour le rattrapage qui doit être fait pour les quatre groupes cibles qui ont été traditionnellement identifiés. On n'en demande pas 10. On pense qu'il y a quatre groupes cibles qui ont été identifiés, tant au niveau canadien que québécois, qu'il y a des mesures de rattrapage, d'équité en emploi au niveau des personnes handicapées. On vient de sortir de sept années de croissance économique, au Canada, et on n'a pas constaté de résultats avec les mesures qui existent présentement.

On pense que l'occasion est bien choisie, en mettant en place une société comme celle que vous projetez, de joindre à la mission économique et aux problèmes du marché de l'emploi et de la formation le rattrapage qu'il est nécessaire de faire pour ces quatre groupes-là. Si ce n'est pas fait au niveau du conseil d'administration, on a des réserves et on a des doutes que ces groupes vont pouvoir diminuer leur condition de précarité et de pauvreté. En tout cas, on pense que, si les personnes handicapées sont exclues, vous n'y arriverez pas. Si vous avez pensé à structurer ça avec six représentants du monde syndical et six représentants du milieu patronal, je vous dirais qu'il y a pas mal plus de person-

nes sourdes qu'il n'y a de membres à la CSD. Vous pouvez essayer d'aligner six représentants syndicaux, mais vous savez très bien qu'il y a une disproportion épouvantable entre les six représentants qui vont venir des six centrales syndicales. Je n'ai rien contre la CSD, mais, quand on essaie de composer une équipe et qu'on veut atteindre des résultats, je pense que l'objectif est d'avoir l'expertise et le réseau derrière cette expertise-là pour agir et prendre des décisions éclairées. Je pense que ce sont les résultats que vous voulez obtenir.

Ce que nous vous disons, c'est qu'il y aurait du rattrapage à faire. Il y a un aspect clientèle qu'il faut développer, une préoccupation en termes de clients qu'il faut développer dans cette Société-là. Il y a des programmes qui doivent être faits pour ces gens-là et cette main-d'oeuvre va participer au développement économique. Si c'est simplement un problème de chaises, je vous le répète, il y a plus de personnes sourdes que de membres à la CSD, et on pourrait sortir d'autres exemples comme cela.

Alors, je pense qu'on peut atteindre des résultats d'efficacité, mais je pense aussi que vous devez vous interroger sur la nécessité de développer une approche en termes de clientèle et de rattrapage par rapport à ces groupes cibles. Ce n'est pas vrai que les personnes handicapées vont avoir une bonne formation si elles ne participent pas à ces discussions, à ces échanges et à ces décisions.

M. Di Giovanni: L'expérience nous démontre, M. le ministre, qu'à chaque fois qu'il y a eu des programmes, des services ou des structures qui ont été mis sur pied et qu'on a exclu les personnes handicapées, qu'on a tenté de mettre sur pied des programmes ou des services sans les inclure dans la prise de décisions, ça a été un échec. Il est vrai que la commission canadienne est une structure consultative, mais il est également vrai que pour les Commissions provinciales qui doivent être mises sur pied, la Commission canadienne pousse sur l'idée qu'il doit y avoir des sièges pour les quatre groupes cibles. Nous parlons spécifiquement pour les personnes handicapées. Les femmes vont sûrement venir parler pour leurs intérêts, mais nous sommes ici spécialement pour les personnes handicapées. Tant et aussi longtemps qu'ils sont des partenaires économiques, je crois que les centrales syndicales et les diverses associations patronales sont d'accord pour dire qu'on ne peut pas exclure un pan complet de la main-d'oeuvre dans la prise de décisions.

M. Bourbeau: Votre organisme, la Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec, affirme, dans le document: «Nous croyons fermement que les instances décisionnelles, en matière de main-d'oeuvre, se doivent d'être, **géographiquement,**

politiquement et financièrement, le plus rapprochées possible de leur champ d'action et de leur clientèle.» Pourriez-vous préciser ce que vous entendez par ça? Quel partage de pouvoirs devrait, selon vous, alors s'effectuer entre la Société québécoise et les sociétés régionales?

M. Di Giovanni: Dans un certain sens, c'est pour... Il est important d'avoir ce réseau régional pour identifier les besoins régionaux en termes de formation professionnelle pour avoir une planification régionale de la **main-d'oeuvre** et pour développer des programmes efficaces, des programmes qui vont répondre à la fois à un besoin immédiat et à un besoin dans le futur. C'est dans ce sens que nous disons qu'il doit y avoir un rapport, un lien avec une structure régionale.

Nous, on parle par expérience du fait qu'on a des structures locale, provinciale et régionale. Il est important d'être branché sur ces besoins-là et même de permettre aux régions de développer leurs propres programmes de formation professionnelle parce que ce sont les régions elles-mêmes qui connaissent les besoins, qui peuvent faire une planification. Il est important aussi de voir la Société québécoise comme un outil de coordination, un outil de mise en commun, un outil, en fin de compte, facilitateur de ces programmes régionaux et de ce développement de la main-d'oeuvre. Les régions québécoises sont diversifiées, elles ont des besoins différents, elles ont des besoins, en fin de compte, spécifiques. Les clientèles aussi sont **diversifiées** et elles ont des besoins spécifiques. Il faut répondre à cela.

Le Président (M. Marci): Merci, M. le ministre. Je vais reconnaître Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Merci, M. le Président. Alors, il me fait plaisir de vous saluer, M. Di Giovanni. J'ai eu l'occasion, je pense, de vous recevoir avec les commissaires de la commission Bélanger-Campeau. Vous accompagniez à ce moment-là, je crois, un organisme qui venait réclamer une représentation accrue pour les membres des communautés culturelles?

M. Di Giovanni: C'est ça, oui.

Mme Harel: C'est bien ça, hein?

M. Di Giovanni: Oui, c'est ça.

Mme Harel: Je veux saluer également M. Geoffrion. Vous êtes trésorier de la COPHAN, je crois.

M. Geoffrion: Non, je suis directeur général.

Mme Harel: Ah! vous en êtes le directeur

général, excusez-moi. Alors, bon, j'ai pris connaissance de votre mémoire avec beaucoup d'intérêt. J'aimerais bien, M. Di Giovanni, que vous puissiez nous faire connaître votre expertise à l'égard de ce qui se passe dans les autres provinces canadiennes. Vous nous avez dit qu'il allait y avoir des commissions provinciales et qu'il allait y avoir éventuellement également dans ces commissions une composition similaire, **semble-t-il**, à celle de la Commission canadienne. **Faut-il** comprendre que, dans ces commissions provinciales... Est-ce qu'il y en a qui sont déjà en opération? Est-ce que, parmi celles qui le sont, certaines ont déjà nommé des représentants de personnes handicapées? Qu'en **est-il** au juste?

M. Di Giovanni: O.K. Il faut comprendre ceci. C'est qu'au niveau canadien les quatre groupes cibles sont représentés... Spécifiquement, par rapport aux personnes handicapées, il y a un délégué qui est nommé, qui vient juste d'être nommé parce que le délégué a changé. C'était un délégué québécois, mais, dû à des raisons personnelles, il a démissionné. Actuellement, il y a un délégué qui est nommé comme délégué permanent pour l'ensemble des personnes handicapées, avec un substitut, substitut, en fin de compte, comme soutien au délégué à cause de la quantité de travail. Ce délégué-là est secondé par un groupe d'experts composé d'organismes de personnes handicapées, dont la COPHAN qui participe à un siège permanent au niveau du comité d'experts, et représentant toutes les catégories de personnes handicapées, de déficiences et toutes les régions. Il a actuellement...

Mme Harel: Qu'est-ce qui se passe dans ce comité d'experts?

M. Di Giovanni: Dans ce comité d'experts, on parle de formation professionnelle. On échange l'expertise que nous avons entre nous. On est en soutien à notre délégué permanent à la Commission canadienne en termes de revendications, en termes de développement de programmes. Ce comité d'experts aussi retourne dans les provinces et dans les régions - parce qu'il y a des représentants des régions et provinciales - afin de mettre sur pied des programmes de formation professionnelle, de partager l'expertise et d'amener l'expertise aussi au conseil canadien. Actuellement, en Ontario, la structure est en voie d'être mise en place - suite, effectivement, à des représentations de personnes handicapées - et on est en voie de constituer un comité d'experts spécifiquement pour la problématique des personnes handicapées en Ontario.

Donc, ce n'est pas une demande sortie des nues qu'on vous fait, c'est une demande qui vient d'une **expérience** qu'on vit actuellement à l'échelle canadienne, d'une **expérience** qui est en train d'être vécue - ou bientôt - en Ontario. De

façon générale, le mot d'ordre à travers le Canada, par rapport aux personnes handicapées, c'est que, s'il y a des commissions sur la formation professionnelle provinciales qui doivent être mises sur pied, il est important d'avoir des sièges pour les quatre groupes cibles et, pour nous, il est important d'avoir un siège pour les personnes handicapées. C'est ça qu'on demande en fin de compte.

(20 h 45)

Mme Harel: Cette commission ontarienne, elle est déjà en opération?

M. Geoffrion: Elle est en voie de formation. Il faut comprendre que les commissions provinciales se forment à partir du moment où il y a une entente fédérale-provinciale sur les objectifs à poursuivre. Alors, ça se situe dans un contexte fédéral-provincial d'échanges, d'accords bilatéraux. C'est en Ontario que ça a débouqué le plus rapidement. C'est en négociations dans d'autres provinces. Je ne vous cacherai pas qu'il y a maintenant une espèce de moment d'incertitude parce que, dans le cadre des conférences du débat constitutionnel, le fédéral propose de transférer tout le champ de la main-d'oeuvre. Alors, il y a des gens qui, au niveau de certaines provinces, attendent de voir comment va se régler le dossier.

Nous, ce qu'on dit et ce qu'on voit, quand on participe à ces travaux-là, c'est assez simple. C'est qu'il n'y a personne dans ces provinces-là, il n'y a personne dans ces discussions-là qui remet en question la nécessité de conjuguer le développement économique, la résolution des problèmes au niveau de la main-d'oeuvre et la problématique de rattrapage au niveau des groupes cibles. Les gens s'entendent au niveau patronal et syndical, et au niveau gouvernemental aussi. Alors, ce qu'on dit, c'est qu'il y a un modèle canadien. Il y a peut-être des raisons qui font qu'on préfère s'approprier les pouvoirs et gérer ça au niveau du Québec, mais il ne faut pas, en même temps, laisser tomber une partie du concept au détriment du seul objectif économique.

Mme Harel: Je dois vous signaler, M. Geoffrion, que le ministre, cet après-midi, nous a fait part qu'il n'était pas question de rapatrier des pouvoirs; il était question de rapatrier des fonds fédéraux. L'entente qui a fait, **semble-t-il**, l'objet d'un accord - en tout cas, ou je ne sais trop, si ça a fait l'objet d'un accord - ce qu'il nous a indiqué de façon plus précise, c'est que la demande du gouvernement du Québec consiste à obtenir une délégation de fonds, mais que la législation et la réglementation resteraient sous l'autorité fédérale.

M. Di Giovanni: Si cela est vrai, si c'est cela qui se passe, à ce moment-là on a encore plus de raisons de réclamer le même modèle qu'il

y a au fédéral. On regrette beaucoup, là, mais, s'il y a un transfert de fonds... Il est inconcevable qu'on puisse s'approprier des fonds mais pas ce qu'il y a de bon en termes de modèle. C'est ça, en fin de compte, qui est en train d'être négocié au niveau des autres provinces, si vous voulez, s'approprier des fonds. En fin de compte c'est ça. La Commission canadienne, c'est un transfert de fonds des modèles. À ce moment-là, il faut aussi avoir le même modèle pour favoriser cette participation-là. Ça, ça va être capital.

Ecoutez, à la fin de mars, il va y avoir un symposium extrêmement important sur la formation professionnelle où on regroupe environ 70 à 80 personnes. À l'intérieur de ça, on a invité des personnes handicapées expertes pour parler de formation professionnelle, aussi bien que des femmes, des communautés culturelles, des autochtones et d'autres groupes. Ça signifie qu'il est important qu'on y participe, et pas uniquement au niveau de la philosophie, mais au niveau de la prise de décisions et au niveau aussi du développement des programmes et de l'application de ces programmes-là. C'est la seule façon d'avoir une formation professionnelle collée à la réalité, collée aux besoins, sinon ça ne marchera pas, sinon ça va être des programmes d'en haut qui vont descendre vers la base et, **lorsqu'ils** vont arriver vers la base, ça va se dégonfler, ça va échoir. On va se réveiller dans une dizaine d'années et on va dire: Bien oui! On a encore manqué le virage. Pourquoi? C'est parce qu'on n'a pas inclus les premiers intéressés. Et les premiers intéressés, en fin de compte, c'est la main-d'oeuvre dans son ensemble.

Mme Harel: Pour votre bénéfice, là, je pense que vous pouvez retrouver, dans le **Journal des débats**, qui sera certainement publié - nos travaux de cet après-midi - l'essentiel de ce qui semble constituer la demande québécoise. Alors, il y avait au moins une ambiguïté qui a été dissipée. Il y a peut-être une majorité des mémoires, au moins la moitié, qui félicitent le gouvernement de réclamer le rapatriement des pouvoirs, de la compétence et de l'autorité en matière de main-d'oeuvre. Alors, il y a une ambiguïté de dissipée parce que, en fait, ce n'est pas de ça dont il s'agit. Ça ne sera que des fonds fédéraux. C'est une délégation finalement. J'apprécierais beaucoup, si vous pouviez obtenir des informations sur l'implantation de cette commission en Ontario, que vous nous les fassiez parvenir ici au Secrétariat pour le bénéfice des membres de cette commission...

M. Di Giovanni: Avec plaisir.

Mme Harel: ...quant à la composition et quant au mandat également.

M. Di Giovanni: Avec plaisir.

Mme Harel: Une autre question. Vous parlez de 95 % de chômage chez les personnes handicapées. Vous qualifiez ça, évidemment, de hors de proportion. Je ne crois pas qu'aucun groupe cible dans la société, y compris, je pense, même les minorités visibles, n'a un tel taux de chômage. C'est un taux de chômage dont vous êtes certain? Vous avez pu vérifier? 95 %, ça me semble vertigineux.

M. Di Giovanni: Nous avons des études préliminaires en termes de statistiques via nos réseaux de contacts qui nous révèlent que nous sommes dans les bons taux, à quelques pour cent près, mais on parle de ces taux-là de plus en plus au niveau des personnes handicapées et avec forte raison. En réalité, on n'a pas beaucoup de mesures pour corriger ce que de plus en plus de personnes handicapées appellent de la discrimination **systémique**. Ce n'est pas le plan **d'embauche** qui va venir corriger ça du fait que le plan **d'embauche** est un outil de sensibilisation et du fait qu'on a été exclus des programmes d'accès à l'égalité.

Mme Harel: Quel est le niveau de **scolarité** moyen? Avez-vous une indication à cet effet, chez vos membres?

M. Geoffrion: Je n'ai pas... Il n'y a pas de statistiques précises.

Mme Harel: Est-ce qu'il y a du rattrapage à faire en termes de scolarisation?

M. Geoffrion: En termes de proportion, pour vous situer, le taux de scolarisation des personnes handicapées est inférieur, et de loin, à la moyenne par rapport aux minorités visibles, aux autochtones et... Bon.

Mme Harel: Aux autres groupes cibles.

M. Di Giovanni: Aux autres groupes cibles.

M. Geoffrion: Le peu de personnes handicapées qui peuvent travailler sont toujours dans les échelles de salaire inférieures. Les personnes handicapées, simplement, globalement sont les plus pauvres des pauvres.

M. Di Giovanni: Les emplois qu'ils obtiennent sont des emplois temporaires, précaires, des six mois, des trois mois. Ça cause un problème parce que, lorsqu'on parle d'accès à l'emploi, on doit obligatoirement parler d'adaptation de postes, d'adaptation de l'emploi. Lorsque vous embauchez une personne handicapée pour trois mois ou six mois, c'est évident que vous n'êtes pas intéressé en tant qu'employeur, même en tant que syndicat, d'investir à faire adapter un poste, sachant qu'au bout de trois mois ou six mois cette personne-là va être congédiée. Elle vit le

cycle traditionnel: quelques mois d'emploi, congédiement, assurance-chômage, bien-être social, quelques mois d'emploi, assurance-chômage, bien-être social. Même lorsqu'elles vont dans des pseudo-programmes de formation professionnelle, la grosse critique, disent-elles, c'est que ce sont des programmes qui ne collent pas à la réalité, qui ne débouchent pas sur des emplois et que c'est plus de **l'occupationnel** qu'autre chose. Ce n'est pas parce qu'on ne veut pas travailler, c'est parce qu'on a besoin des outils nécessaires.

Mme Harel: J'ai pris connaissance de la lettre que vous faisiez parvenir au ministre le 20 décembre dernier, demandant le transfert du plan **d'embauche** de l'OPHQ au ministère de la Main-d'oeuvre. Est-ce que vous avez reçu une réponse?

M. Geoffrion: On n'a pas reçu de réponse encore.

M. Bourbeau: Ils ne peuvent pas l'avoir reçue, M. le Président, la réponse est ici. Je viens de la signer et je vais vous la remettre tout à l'heure.

Des voix: Ha, ha, ha!

Mme Harel: Peut-être peut-on bénéficier de votre passage à Québec pour connaître la position du ministre à ce sujet.

M. Bourbeau: Je vous envoie la réponse par messenger.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Marcil): Peut-être que M. Geoffrion...

Mme Harel: Est-ce que c'est une réponse positive, M. le ministre?

M. Bourbeau: C'est pour économiser un timbre. Vous savez comment le gouvernement fait attention pour ne pas faire de dépenses, M. le Président.

Le Président (M. Marcil): Bon, sauvons des timbres.

M. Di Giovanni: Sauvons des timbres.

M. Geoffrion: Je pense que, pour le bénéfice de tous, c'est important qu'on prenne conscience que l'ensemble de la problématique des personnes handicapées, dans le cadre de la politique «À part... égale»... Que le ministère qui est responsable de la Main-d'oeuvre et de la Formation professionnelle soit aussi responsable des personnes handicapées. On s'interroge, on se pose des questions: Pourquoi est-ce que ce

dossier-là reste de façon spécifique à Drummondville à l'Office des personnes handicapées du Québec?

On sait qu'il y a un mécanisme de transferts présentement qui est opéré au niveau du transfert des responsabilités de cet Office-là vers les ministères responsables qui desservent les citoyens ordinaires. Ce qu'on veut finalement, c'est que les personnes handicapées aillent dans les ministères qui s'occupent de tout le monde et d'elles aussi.

Dans ce contexte-là, on pense que le plan d'embauche devrait être sous la responsabilité... qu'on devrait procéder au transfert des fonds, des ressources et développer l'expertise au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle pour travailler avec cette clientèle-là et que les contrats d'intégration au travail éventuellement, qui étaient prévus d'ailleurs dans les recommandations de la conférence «À part... égale», soient transférés au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Ça n'a pas encore été fait. Il y a du retard là-dessus, c'est évident. Alors, ce qu'on dit, finalement, c'est que les ministères qui sont responsables de ces dossiers-là prennent leurs responsabilités.

M. Di Giovanni: Je voudrais ajouter quelque chose. Lorsque le ministre dit que la Société québécoise de développement c'est une société axée sur l'action, axée sur l'implantation de programmes, je suis d'accord avec lui qu'il faut que ça le soit et que ce soit axé sur les résultats. Du fait que c'est axé sur les résultats, il devient capital et primordial que nous ayons un siège permanent à cette Société parce que vous aurez besoin de notre expertise, de notre connaissance pour savoir quel type de programmes de formation professionnelle il faut développer et surtout comment adapter ces programmes pour permettre aux personnes handicapées, indépendamment de leur catégorie ou de leur type de déficience, d'y avoir accès. On ne donne pas un programme de formation professionnelle à une personne handicapée comme on pourrait le donner à une personne non handicapée. Il y a des adaptations qu'il faut faire et il y a des ajustements qu'il faut faire. Il est important qu'on y participe. Vous avez besoin de cette expertise et de ces connaissances-là afin de vous assurer d'un véritable succès dans les résultats.

Mme Harel: M. Geoffrion, peut-on connaître votre réaction suite à la réponse du ministre à votre demande?

M. Geoffrion: C'est une réaction...

M. Di Giovanni: Est-ce que c'est possible que vous la lisiez? Parce que j'ai une déficience visuelle. Je ne vois pas votre réponse, M. le

ministre. Comme premier élément d'adaptation, j'aimerais bien ça que quelqu'un me la lise.

Le Président (M. Marcil): Si vous voulez la lire, M. Geoffrion.

M. Geoffrion: Je n'ai pas d'objection.

Le Président (M. Marcil): Allez-y.

M. Geoffrion: Alors, je vous lis ça. C'est adressé à Mme France Picard, présidente de la COPHAN, en date d'aujourd'hui: «Mme la Présidente, j'ai lu avec beaucoup d'intérêt la lettre que vous m'avez fait parvenir récemment qui porte sur le transfert au ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle des services du plan d'embauche et des centres de travail adapté de l'Office des personnes handicapées du Québec.

«Lorsqu'il a accepté le principe du transfert des programmes de l'Office aux ministères ou organismes concernés, le Conseil des ministres a créé un comité de coordination pour analyser toutes les implications de cette décision et faire des recommandations sur son application. L'Office des personnes handicapées du Québec procède par ailleurs à l'évaluation de certains de ces programmes, notamment celui du plan d'embauche. Dans ce dernier cas, un comité de travail, composé de représentants des personnes handicapées du monde du travail, a été formé pour identifier les orientations à privilégier pour optimiser l'intégration au travail des personnes handicapées. Les résultats de ces travaux nous permettront de poursuivre les discussions déjà amorcées avec l'Office sur toute cette question.

«Il me semble donc prématuré dans les circonstances de mettre sur pied à ce moment-ci, comme vous le suggérez, un nouveau comité pour assurer le transfert des services du plan d'embauche et des centres de travail adapté au ministère. Nous suivons attentivement l'évolution de ce dossier et nous informerons tous les intervenants concernés des développements qui pourraient les intéresser.

«Veuillez agréer, Mme la Présidente, l'expression de mes sentiments les meilleurs. Le ministre, André Bourbeau.»

Le Président (M. Marcil): Merci beaucoup. Maintenant, M. le ministre, vous aviez une question encore à poser.

M. Bourbeau: Oui, j'ai une observation et une question. Je voudrais clarifier une chose, là. La députée de Hochelaga-Maisonneuve a laissé entendre tout à l'heure que le gouvernement, dans son énoncé de politique, ne réclamait pas le rapatriement des programmes de main-d'oeuvre, les normes de main-d'oeuvre ou les programmes de main-d'oeuvre. Je veux que ce soit clair: nous demandons le rapatriement de tout le secteur de

la **main-d'oeuvre** sans aucune exception. Les demandes du Québec sont claires et formelles. D'ailleurs, ce que nous réclamons, dans le fond, ce sont les budgets de main-d'oeuvre.

En ce qui concerne les programmes fédéraux, nous n'avons pas l'intention de poursuivre ces programmes-là au Québec. Nous sommes en train présentement de simplifier, de regrouper nos programmes dans quatre grands programmes. Nous pensons que tous les programmes de main-d'oeuvre pourront rentrer dans nos programmes. Enfin, tous les besoins de main-d'oeuvre pourraient être satisfaits par nos programmes de sorte que nous n'avons pas besoin de ramener au Québec les programmes fédéraux. On va ramener l'argent, le fric, les fonds nécessaires et puis on aura nos programmes québécois qui seront, comme vous le savez, un programme pour les entreprises, un programme pour les travailleurs licenciés, un programme pour les travailleurs individuels et un programme pour les organismes.

(21 heures)

En ce qui concerne **l'assurance-chômage**, c'est différent. L'assurance-chômage, nous ne réclamons pas la juridiction constitutionnelle sur l'assurance-chômage. Nous disons: Le fédéral peut garder la juridiction, la Loi sur l'assurance-chômage, les normes pancanadiennes, percevoir les cotisations. Nous voulons garder le fonds pancanadien de péréquation, un fonds qui fait en sorte que, bon an mal an, le Québec retire à peu près 1 000 000 000 \$ de plus du fonds d'assurances qu'il n'y met. Étant donné que le taux de chômage au Québec est plus élevé qu'ailleurs, les cotisations des Québécois sont inférieures d'à peu près 1 000 000 000 \$ par rapport aux prestations qui en sont retirées. Il serait donc un peu ridicule de mettre fin à ce fonds de péréquation là en disant: Faisons notre propre fonds québécois. On se retrouverait, bien sûr, avec 1 000 000 000 \$ de moins. Je ne pense pas que les travailleurs québécois seraient gagnants.

Donc, en résumé, j'aimerais dire qu'il y aurait lieu de préciser que le maintien des critères et des normes fédérales, ça ne vaut que pour l'assurance-chômage, ça ne vaut pas pour les programmes de développement de la main-d'oeuvre. Il n'y aura que des programmes québécois en main-d'oeuvre après le rapatriement. Ça, c'est pour l'annonce.

Mme Harel: M. le Président, vous allez me permettre de poser une question au ministre. Là, il prétend réagir à ma déclaration.

M. Bourbeau: Non, moi, je n'ai pas d'objection. Il n'y a pas de problème.

Mme Harel: À ce moment-là...

Le Président (M. Marcil): Ça va être la dernière question compte tenu que nous sommes à la fin de notre temps.

M. Bourbeau: Mais, j'ai dit que j'avais une question, là.

Mme Harel: Bon. J'y reviendrai parce que je n'avais pas...

Le Président (M. Marcil): Vous avez une question à poser et je vais permettre une question de votre part, Mme la députée.

Mme Harel: C'est ça. Je n'avais pas terminé.

M. Bourbeau: Oui, oui. Moi, je peux dialoguer avec la députée de Hochelaga-Maisonneuve toute la nuit.

Le Président (M. Marcil): J'aimerais que vous posiez la question à nos invités et, ensuite, entre nous, on pourrait se poser nos questions.

Mme Harel: C'est ça.

M. Bourbeau: O.K. Alors, toujours au sujet de la possibilité d'une représentation au conseil d'administration, le problème qui se pose, on en a discuté tout à l'heure, c'est qu'il y a quatre sièges disponibles pour l'ensemble de la délégation gouvernementale et vous demandez quatre sièges, ce qui risque de causer de très gros problèmes, à toutes fins pratiques. Alors, c'est impossible de satisfaire votre demande, ne nous leurrons pas. On ne peut pas penser que les seuls quatre sièges qui restent vont aller au quatre groupes cibles et qu'il n'y aura pas d'autres places pour le gouvernement et ses mandataires. Mais, entre ça et rien, il y a peut-être des possibilités.

Il y a aussi une autre avenue de solution. Vous savez que nous avons l'intention de maintenir des comités consultatifs régionaux, ce qu'on appelle des CCR, sur lesquels s'appuient présentement les CFP, les commissions de formation professionnelle, qui, vraisemblablement, continueront à aviser, à conseiller les sociétés régionales. Alors, là, il y aurait peut-être une possibilité d'avoir un conseil consultatif régional représentant les groupes cibles. À ce moment-là, on pourrait obtenir le même résultat, c'est-à-dire que les personnes handicapées, par exemple, pourraient conseiller les sociétés régionales par l'intermédiaire de cette structure-là. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je vous laisse ça un peu comme sujet de discussion.

Le Président (M. Marcil): Ce sera la dernière réponse.

M. Di Giovanni: Une réponse... Nous voulons vous remercier pour l'invitation, mais on réitère la demande: On veut un siège au niveau de la prise de décisions. En tant que collectivité québécoise, c'est-à-dire personnes handicapées,

on est consultés à tout bout de champ. On est consultés à gauche, on est consultés à droite, on est consultés au centre, on est consultés en avant, on est consultés en arrière, on est consultés en braille, on est consultés en signes gestuels, on est consultés, surconsultés. Mais, au niveau de la prise de décisions, lorsque arrive le moment de décider, eh bien, on oublie la consultation. Notre expérience nous démontre que, tant et aussi longtemps qu'on ne sera pas au niveau de la prise de décisions, la situation ne changera pas.

On peut ajouter - je fais une autre contre-offre au ministre - quatre sièges de plus. Si le ministre ne veut pas ajouter quatre sièges de plus, que le gouvernement aille siéger au niveau des comités consultatifs. On est très sérieux dans cette demande-là. On est très sérieux parce que c'est l'expérience qui nous le démontre, l'expérience qui nous demande d'être aussi ferme que ça dans notre demande.

Le Président (M. Marci): M. Di Giovanni de même que M. Geoffrion... Oui, Mme la députée.

Mme Harel: Oui. Pour le bénéfice justement de nos invités, peut-être serait-il souhaitable, avant qu'ils nous quittent, qu'ils aient une réponse la plus complète possible des pouvoirs qui pourraient être confiés à cette Société. Alors, je reviens sur l'intervention que le ministre faisait juste précédant la question qu'il posait à nos invités. Donc, le ministre nous dit, en matière de stratégie de mise en valeur de la **main-d'oeuvre**... parce que c'est ça le programme canadien, ça s'appelle «Une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre». Cette stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre consiste à réorienter une partie importante des fonds de l'assurance-chômage vers des mesures dites actives pour la main-d'oeuvre. Tous ces fonds sont dédiés, comme on l'a déjà signalé, uniquement pour les prestataires d'assurance-chômage. Et c'est - on le sait maintenant - de ce côté-là qu'on va retrouver les fonds les plus importants puisque, d'une certaine façon, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada diminue, année après année, une partie de ces fonds qui sont relayés par des fonds en provenance de la caisse d'assurance-chômage.

Ce que le ministre nous dit c'est qu'à l'égard des fonds fédéraux du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada qui sont en «facing out», pour utiliser l'expression grecque, le ministre veut réclamer l'entière juridiction. C'est bien ça? C'est-à-dire qu'en regard de ces fonds il ne voudrait plus que la Commission canadienne soit responsable, comme c'est le cas présentement. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration sont responsables de tous les programmes relatifs à l'assurance-chômage, à l'emploi et à l'immigration.

M. Bourbeau: M. le Président, la députée de Hochelaga-Maisonneuve confond deux choses. Emploi et Immigration Canada, c'est une chose; la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre, c'est une autre chose.

Mme Harel: Oui.

M. Bourbeau: Les fonds du gouvernement du Canada qui ne sont pas des fonds d'assurance-chômage, les fonds gouvernementaux du ministère fédéral, ça ferait partie du transfert au Québec de ces fonds-là dans le dossier. Si le fédéral se rend à nos demandes, ça ferait partie du transfert de juridiction du fédéral au Québec en matière de main-d'oeuvre. Le fédéral, à la fin de l'exercice, à la fin du transfert, ne conserverait plus au Québec aucun juridiction en matière de main-d'oeuvre.

Mme Harel: Ça, c'est quoi? C'est 138 000 000 \$ à peu près?

M. Bourbeau: Ah! beaucoup plus.

Mme Harel: C'est la formation sur mesure en établissement?

M. Bourbeau: C'est 460 000 000 \$ actuellement dans le secteur de la main-d'oeuvre au Québec du gouvernement fédéral, oui.

Mme Harel: Mais ça comprend les remplacements de revenu.

M. Bourbeau: Non.

Mme Harel: Ce montant comprend des prestations pour le remplacement de revenu.

M. Bourbeau: On ne parle pas d'assurance-chômage, on ne parle que des fonds fédéraux de main-d'oeuvre provenant du ministère de la Main-d'oeuvre du fédéral...

Mme Harel: Sans allocation fédérale?

M. Bourbeau: ...sans les fonds...

Mme Harel: Sans allocation de...

M. Bourbeau: ...d'assurance-chômage. Quand on parle d'assurance-chômage, c'est autre chose. Ce sont des fonds de la caisse d'assurance-chômage et c'est avec ça que s'amuse la société nationale de mise en valeur de la main-d'oeuvre ou la société...

Alors, quand on parle du budget du gouvernement fédéral, c'est à peu près 459 000 000 \$, 460 000 000 \$ qu'il dépense au Québec depuis quelques années. **Là-dedans**, il y a de l'achat direct. Vous connaissez un peu tous les programmes. Il y a de la formation. Il y a aussi des

fonds pour les assistés sociaux dans l'entente qu'on a avec eux. Nous réclamons le transfert de ça au Québec et, à la fin du transfert, le fédéral, selon nos demandes, n'aurait plus un mot à dire dans les programmes. Ce seraient les programmes provinciaux, les programmes du Québec qui s'appliqueraient puis les fonds seraient dépensés au Québec.

Si on regarde maintenant l'assurance-chômage, comme nous ne réclamons pas le rapatriement de la juridiction d'assurance-chômage, c'est donc dire que les normes fédérales continueraient à s'appliquer. C'est-à-dire que le fédéral pourrait continuer à légiférer ou à décréter quelle serait la période requise pour avoir droit, combien de semaines de travail, combien de semaines de prestations, etc. Québec serait sujet à ces normes-là, mais on demande au gouvernement fédéral de nous transférer les fonds, la partie québécoise de ce fonds-là. Supposons que le Québec a droit à 30 % de 20 000 000 000 \$ - parce que c'est rendu 20 000 000 000 \$, la caisse d'assurance-chômage - ça pourrait être 6 000 000 000 \$ qui seraient, évidemment, déboursés en payant des prestations d'assurance-chômage et une partie irait aussi sur la formation professionnelle. Présentement, le fédéral perçoit 15 % ou 10 % de la caisse pour des fins de formation. Donc, là aussi, le Québec pourrait utiliser ces sommes-là pour les mêmes fins.

Le Président (M. Marcil): C'est des échanges très intéressants. On pourrait toujours utiliser, poursuivre dans d'autres...

Mme Harel: M. Geoffrion, je pense, avait un commentaire avant de terminer.

Le Président (M. Marcil): Ça sera le dernier commentaire parce qu'on est en train de dépasser le temps.

M. Geoffrion: Un dernier commentaire, ce ne sera pas long. C'est qu'en fait on s'aperçoit qu'il y a énormément de sous qui sont en jeu. On s'aperçoit qu'il y a des sous qui vont venir du gouvernement fédéral et que ce gouvernement fédéral a cru bon de créer un concept, une organisation dans laquelle on se préoccupe des personnes handicapées et qui a mis en place un financement même pour structurer l'intervention des groupes de personnes handicapées pour rendre plus efficace la résolution de ces problèmes-là. Ce qu'on est en train de comprendre, finalement, c'est que le Québec veut rapatrier les budgets, veut rapatrier certains pouvoirs, mais laisser tomber la partie clientèle et l'expertise en termes de clientèle des groupes qui sont concernés. Mors, en fait, on procède à un transfert de responsabilités, à un transfert de fonds, on compose son conseil d'administration, au niveau du Québec, selon ses paramètres et on exclut, au

passage, les groupes qu'on représente.

Alors, en bref, au niveau des obligations contractuelles du gouvernement du Québec, les personnes handicapées ne sont pas concernées présentement. Au niveau du plan d'embauche qui est géré par l'OPHQ, qu'on demande d'être pris en charge par le ministère de la Main-d'oeuvre, vous nous dites que vous allez attendre qu'il se passe des choses et qu'on va regarder ça un peu plus tard. On sait que les mesures, sur le plan d'embauche, dans les sept années de croissance économique qu'on a vécues au Canada, au Québec aussi, n'ont pas donné de résultats. On sait que les contrats d'intégration au travail qui sont gérés dans un programme qui est à l'OPHQ devraient aussi faire partie d'un ministère comme le vôtre. C'est votre ministère qui est responsable de la formation professionnelle et vous nous dites que vous allez attendre. Alors, on attend.

Une voix: C'est ça, la consultation.

M. Geoffrion: Merci beaucoup.

Le Président (M. Marcil): M. Geoffrion, M. Di Giovanni, on vous remercie beaucoup de vous être déplacés pour participer à cette commission parlementaire. Soyez assurés que nous allons porter une attention très particulière à vos propositions. Merci beaucoup. Je suspends pour une minute afin de permettre aux invités de l'Administration régionale Kativik de s'avancer, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 21 h 13)

(Reprise à 21 h 16)

Le Président (M. Marcil): Si vous le voulez, nous allons inviter Mme Solange Loiseau de même que M. Darcy Gagné, chef du Département emploi et formation, représentant l'Administration régionale du Kativik. Mme Loiseau, vous êtes l'agente de liaison avec l'Administration régionale Kativik, c'est ça?

Mme Loiseau (Solange): C'est ça.

Le Président (M. Marcil): Donc, nous vous laissons de 10 à 15 minutes d'exposé et, immédiatement après votre exposé, nous allons procéder aux échanges.

Administration régionale Kativik

M. Gagné (Darcy): Je voudrais d'abord mentionner aux membres de la commission que ça a été impossible pour notre président, M. Eii Weetaluktuk de se présenter ici parce qu'il n'était pas disponible pour les audiences et pour notre membre de l'exécutif, qui est M. Paul

Alaku, qui est aussi membre du comité d'examen du projet Grande-Baleine du côté Inuit. Donc, les deux personnes n'étant pas disponibles avant la première semaine de mars, ils nous ont demandé de les représenter ici pour le mémoire.

Il y avait aussi la question des problèmes de traduction, parce qu'on fonctionne en inuktitut et en anglais. C'était impossible d'avoir l'ensemble des documents traduit dans les deux langues pour faire une présentation ici. J'ai une lettre du président ici que je vais soumettre aux membres de la commission.

Mme Loiselle (Solange): J'aimerais peut-être vous faire connaître, dans un premier temps, très brièvement, les caractéristiques de la région Kativik qu'on appelle le Nunavik. On a une population de 6500 habitants, en grande majorité inuit, dont la majorité a moins de 20 ans. On a une proportion de 53, 5 % de la population qui a moins de 20 ans. Sur nos 14 communautés, nous retrouvons de 113 à 1300 habitants par communauté, ce qui représente, comme superficie globale, environ le tiers du Québec. Trois emplois sur quatre se retrouvent dans l'administration publique et on a aussi 53 % de nos emplois qui sont à caractère saisonnier, à temps partiel ou occasionnel.

On a très peu de secteurs primaires. On a une mine présentement qui est en développement. Il y a des négociations pour Grande-Baleine, mais c'est loin d'être fait. Notre secteur secondaire est inexistant. On n'a aucune industrie. On n'a absolument pas de secteur secondaire, puis le secteur tertiaire, à part des emplois dans l'administration publique, le reste se concentre dans des petites entreprises ou des entreprises qui sont un peu plus grosses, comme Air Inuit ou First Air, des entreprises qui appartiennent à notre filiale Makivik. Il y a 42 % de notre main-d'oeuvre présentement qui est importée du sud. On en est deux exemples frappants, je crois. Il y a 60 % de notre population qui a moins de neuf ans de scolarité, comparativement à 24 % pour l'ensemble de la province de Québec actuellement. Notre taux de sous-emploi est d'environ 26 % et touche surtout les femmes et les jeunes.

Au niveau d'autres caractéristiques géographiques sur le territoire, il y a l'éloignement, l'éloignement non seulement du sud - le sud, pour nous, c'est Montréal et Québec - mais aussi des communautés entre elles. Par exemple, nos villages sont dispersés sur deux côtes: la côte de l'Ungava et la côte de l'Hudson. Pour se rendre de Kuujuarapik, de la côte de l'Hudson vers l'Ungava, à Kuujuaq, c'est neuf heures d'avion, ce qui fait que ça demande une grande planification au niveau des réunions entre organismes régionaux et entre personnes des communautés.

Je pourrais simplement terminer en disant que la langue principale sur le territoire est l'inuktitut. Il y a beaucoup de gens qui sont unilingues inuktitut. Donc, autant que possible,

on fonctionne en inuktitut.

M. Gagné: La langue seconde est l'anglais comme vous le savez probablement. Si on se rapporte au texte de l'énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre qui a été soumis par le ministre, de notre côté, c'est assez difficile d'être contre les grands principes qui sous-tendent cet énoncé de politique là parce qu'on travaille dans la région Kativik depuis une dizaine d'années dans ce sens. Quand le ministre parle de guichet unique, nous utilisons un autre terme qui est «réseau intégré d'emploi et formation», pour lequel d'ailleurs on attend toujours une approbation du gouvernement provincial concernant la signature d'une entente de transfert de responsabilités de Emploi et Immigration Canada à l'Administration régionale Kativik. Donc, on a déjà des démarches qui sont faites depuis plusieurs années dans le sens de l'établissement sur le territoire d'un réseau intégré en emploi et formation.

Quand on parle de simplification des mesures, c'est évident qu'on travaille aussi dans ce sens-là, simplification des mesures d'employabilité. C'est impossible, sur un territoire comme le nôtre, de maintenir deux types de programmes ou deux prestations de programmes ou de mesures d'employabilité, une fédérale et une provinciale. Ces programmes-là doivent être adaptés aux clientèles et aux particularités régionales qu'on vit chez nous. D'ailleurs, dans les ententes de transfert entre Emploi et Immigration et l'Administration régionale Kativik et ce qui est en train de se négocier entre le MMSRFP et l'Administration régionale Kativik pour ce même type de transfert de responsabilités là, on a demandé - avec EIC c'est déjà acquis, et la même demande va être faite du côté provincial - qu'on puisse avoir une flexibilité dans l'administration des différents programmes et des mesures d'employabilité. Donc, ça va nous permettre justement d'avoir des mesures qui sont un petit peu plus adaptées aux réalités qu'on vit nous autres dans le territoire, qui sont très différentes des réalités qu'on vit au sud. Donc, c'est un autre principe qui sous-tend votre réforme sur lequel on travaille aussi.

Concernant le principe de partenariat, bon, c'est évident qu'on ne peut pas établir le même type de partenariat dans notre région que celui qui est proposé dans votre énoncé de politique, sauf qu'il existe depuis huit ans un comité de coordination qui regroupe les principaux partenaires et qui travaille justement dans ce sens-là. Donc, pour les principes, on travaille dans le même sens. Par contre, dans la façon qui est proposée dans la réforme d'appliquer concrètement ces principes-là, c'est là que ça cause certains problèmes qu'on va développer un petit peu plus loin.

Je voudrais juste mentionner, avant de terminer sur ce point-là, que la clientèle, c'est-

à-dire que... Quand on lit l'énoncé de politique, c'est sûr que, quand on parle de la clientèle ici, au sud, on parle de problèmes de licenciement collectif, de mesures pour soulager ce genre de problèmes là. On parle de compétences désuètes de certains travailleurs. On parle de secteurs industriels en perte de vitesse. Nous, dans le Nord, on ne parle pas tout à fait des mêmes problèmes au niveau de notre clientèle. C'est-à-dire que notre défi, c'est de former des gens, de mieux les former dans des emplois qu'ils occupent déjà dans les municipalités, en grosse partie. C'est souvent aussi de transférer des compétences à des **Inuit** pour des emplois qui existent présentement mais qui sont occupés par des Blancs traditionnellement. Solange mentionnait qu'il y a plus de 42 % des emplois qui sont dans cette situation-là.

Un autre de nos défis, c'est de former, de rendre cette main-d'oeuvre inuit là prête pour les projets de développement qui vont venir sur le territoire dans les années futures. On parlait d'un projet de mine et éventuellement, par exemple, du projet de **Grande-Baleine**.

Mme Loiselle (Solange): Je pense qu'au niveau du commentaire sur le document je ne voudrais pas trop **m'attarder** là-dessus parce que, finalement, je veux seulement démontrer pourquoi ça ne s'applique pas dans la région là. Vous gardez toujours en tête les particularités que je vous ai citées auparavant.

Je vais commencer par la société régionale. Une société régionale, pour nous... Premièrement, les mandats qu'on retrouve dans le document qui concerne la société régionale, ce sont les mêmes mandats que **L'ARK** a présentement en emploi et formation. On ne peut qu'être d'accord avec ça, on n'a pas de problème là-dessus. Par contre, naturellement, on ne pourrait pas appliquer ça sur notre territoire parce que la composition de la Société, qui est basée sur un modèle tripartite de syndicat, d'association patronale et de gouvernement, ne peut pas fonctionner. Pourquoi elle ne peut pas fonctionner? Bien, on n'a pas de syndicat, on n'a pas d'association patronale puis on oriente notre développement des ressources humaines d'une autre façon avec un comité où tous les organismes importants de la région, qui sont aussi les gros employeurs, sont impliqués dans tout ce qui concerne la «priorisation» des besoins puis le développement des ressources humaines. On n'est pas d'accord non plus avec la nomination des membres par le gouvernement. Ça va à l'encontre de toute autonomie gouvernementale réclamée par les **Inuit**.

Au niveau de la société provinciale, on ne voudrait pas, nous autres, *relever* de cet organisme-là puisque sa composition, encore, ne représentera absolument pas les intérêts de notre région. Les syndicats ne nous représentent pas et les associations patronales ne nous représentent pas. Étant donné que, dans le document, il y a

juste un petit paragraphe sur les autochtones, bien, on a peur qu'il nous arrive la même chose avec la société provinciale, qu'on soit noyé dans la masse, puis qu'on ne considère pas du tout nos besoins, parce qu'on est quand même juste **6500** habitants.

Aussi, ce qui nous fait peur là-dedans, c'est qu'on a le même problème avec la CCQ, la représentation de la CCQ, où on retrouve les syndicats, les patrons, où on fait des revendications, nous autres, depuis 1984. Finalement, on pêche dans le désert parce qu'il n'y a personne seulement qui lève le petit doigt pour faire des dérogations mineures qui auraient besoin d'être faites pour une minorité d'employés inuit dans notre région.

Ça fait qu'on a peur un peu de tout ça, de ces grandes sociétés provinciales là, gérées par des syndicats et des patrons, qui, finalement, ne connaissent pas du tout les besoins du territoire. Elles vont d'ailleurs élaborer des politiques qui ne s'appliqueront pas sur notre territoire. Un peu comme - je vais parler un petit peu plus loin des programmes - les programmes qu'on retrouve d'ailleurs dans le document.

Au niveau de la reconnaissance des compétences, on est d'accord avec ça et on pense que c'est le temps que le gouvernement reconnaisse l'acquisition de compétences en milieu de travail, sauf qu'on a une grande inquiétude quant à la manière dont ça va être fait. On aimerait être consultés au fur et à mesure de l'élaboration de ce processus-là pour éviter les mêmes problèmes que l'on retrouve avec la CCQ. Les dynamiques sur notre territoire sont très différentes. L'évaluation est faite de façon différente. On ne peut pas du tout être normalisés avec l'ensemble du Québec. C'est un peu le problème qu'on a dans la construction avec les carnets d'apprenti. On est pris dans un cadre rigide. On ne vient pas à bout de faire bouger quelque chose. C'est une bonne chose, la reconnaissance des compétences, mais il faudrait qu'elle s'applique sur notre territoire et puis, au fur et à mesure de son élaboration, qu'on en tienne compte.

Au niveau des programmes, malheureusement, dans les quatre programmes proposés dans le document, il n'y a pas **grand-chose** qui va s'appliquer pour nous autres. Le Programme de développement des ressources humaines en entreprise ressemble drôlement au programme d'acquisition de compétences qu'on n'utilise pratiquement jamais. Ce sont des besoins spécifiques d'entreprise qui ne s'appliquent pas vraiment dans la région. Je dis ça, naturellement, tout dépendant des critères qui seront élaborés et dont on n'a pas encore le détail. Le Programme d'aide aux personnes licenciées; bien ça, il n'y en a absolument pas. Le Programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'oeuvre, ça nous fait penser au programme Pénuries de main-d'oeuvre. Dépendant des cri-

tères qui seront élaborés, encore là, sur ce programme-là, on pourra peut-être l'utiliser un peu plus que les trois autres. Mais, encore là, ça reste à vérifier. C'est mitigé. Au niveau du Programme d'aide aux organismes du milieu, on va être reconnus sous peu par le gouvernement fédéral comme collectivité désignée. On travaille depuis plusieurs années avec tous les organismes de notre milieu. C'est un programme qui ne pourrait pas être utile présentement pour augmenter l'interaction des organismes dans le milieu.

Ce qu'on trouve dommage, c'est que les programmes **d'employabilité** demeurent dans les réseaux centres Travail-Québec, parce que ça détruit complètement l'effort de guichet unique qui est d'ailleurs notre cheval de bataille. Je pense que nous autres aussi on prône exactement la même chose. Le guichet unique, pour notre région, c'est exactement ce qu'il nous faut. Dans ce **sens-là**, d'ailleurs, **Darky** va expliquer un peu plus loin qu'on espérait rapatrier les mandats aussi, les responsabilités des centres Travail-Québec, entre autres, les programmes d'employabilité.

Tantôt, à l'exposé des autres intervenants, vous disiez que les programmes du fédéral ne suivraient pas. C'est *une* mauvaise nouvelle pour nous autres parce que les programmes du fédéral sont ceux qu'on applique le plus sur le territoire, ceux qu'on peut utiliser et ceux d'ailleurs où on a du budget. Non seulement les programmes de la province ne s'appliquent pas, mais on n'a pas de budget non plus pour faire quoi que ce soit. Ça règle le problème. On a de grands besoins au niveau du développement des ressources humaines, mais notre bassin de population étant très restreint, quand vous nous arrivez avec des programmes spéciaux de bénéficiaires d'aide sociale, on ne peut pas les mettre sur pied parce qu'on n'a pas assez de monde. Ça fait qu'on périmé des budgets que d'autres régions, elles, ne périment pas parce que, bon, elles fissent dans le contexte des programmes. Nous autres, bien, on passe en dessous de la table à chaque fois.

Finalement, ce dont on a besoin c'est de la latitude pour adapter les programmes vraiment aux besoins de la région puis la possibilité aussi de créer de nouveaux programmes, si c'est nécessaire.

M. Gagné: Je vais vous expliquer un petit peu comment ça fonctionne. Je vais prendre cinq minutes pour vous expliquer comment ça fonctionne sur le territoire et ce vers quoi on s'en va dans les prochaines semaines et même dans les prochains mois. Disons que, par la Convention de la Baie James et du Nord québécois, l'Administration régionale Kativik a un mandat en main-d'oeuvre, en emploi et formation, un mandat de coordination et de développement aussi.

(21 h 30)

Pour remplir ce mandat-là, comme je l'exprimais tout à l'heure, on a un comité, qui s'appelle le Comité sur l'emploi et la formation Kativik, qui établit justement ce genre de partenariat là dont le ministre parle dans son énoncé de politique. Ce comité-là regroupe des gens de l'Administration régionale Kativik. Il regroupe des gens du Conseil régional de développement Kativik qui représente l'entreprise privée sur le territoire. Il regroupe des gens du Conseil régional de la santé et des services sociaux Kativik qui regroupe tout le réseau de la santé avec les deux hôpitaux. Il regroupe aussi des gens du Kativik Investment Fund qui, finalement, représente le système bancaire parce qu'il n'y en a pas, de système bancaire, dans le Nord. Donc, eux soutiennent, finalement, le départ de petites entreprises. Makivik est aussi représentée sur ce comité-là, Makivik avec ses filiales comme First Air, Air **Inuit**. Est représentée sur ce comité-là, la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec, tout le réseau des coops au nord, et aussi l'institut culturel Avataq. La commission scolaire Kativik est aussi membre de ce comité-là. Ce sont tous des intervenants concernés par l'emploi et la formation et, en même temps, les principaux employeurs du territoire, à eux seuls regroupant - je n'ai pas de chiffre - une bonne partie déjà des emplois qui sont dans l'administration publique.

On a négocié, il y a environ trois ans, une entente avec le gouvernement fédéral dans laquelle entente le gouvernement fédéral va nous transférer les fonds de programmes et les budgets d'opération pour gérer ces fonds de programmes là. On est toujours en attente, comme je mentionnais tout à l'heure. Cette entente-là est liée à l'approbation du gouvernement provincial parce que l'Administration régionale Kativik est considérée comme une entité municipale et provinciale. On est toujours en attente d'une approbation du gouvernement provincial là-dessus et il semblerait que ça devrait se régler ces jours-ci, à ce qu'on nous dit depuis plusieurs semaines. Je voudrais seulement mentionner qu'en attendant on perd environ 700 000 \$ en fonds de programmes à chaque année d'attente et qu'on perd 17 nouveaux emplois qui vont être créés dans la région, reliés à cette entente-là.

Ensuite, on a entamé avec le gouvernement provincial des négociations - on avait une rencontre d'ailleurs ce matin - pour obtenir le transfert des mandats des CFP et du MMSRFP sur le territoire. On gère présentement des activités du MMSRFP et des CFP par des contrats de services annuels. Ce qu'on veut, c'est que les ressources nous soient transférées avec les programmes aussi, le même type de transfert qu'on obtient du gouvernement fédéral. On demande aussi au MMSRFP de nous donner le transfert des centres Travail-Québec pour éviter justement de maintenir deux prestations de

service dans un territoire comme le territoire Kativik. Dans une communauté comme Opaluk, qui regroupe 113 personnes, c'est assez délicat de mettre un agent fédéral et un agent provincial qui vont s'occuper chacun de deux types de programme différents.

Donc, tout ça, finalement, c'est dans le but de rationaliser aussi l'argent et les ressources parce que déjà les centres Travail-Québec ont des agents locaux dans la majorité des communautés et l'entente avec EIC va nous permettre de mettre en place des agents locaux dans l'ensemble des communautés aussi.

Pour terminer sur ce point-là, je citerais la dernière phrase que le ministre n'a probablement pas écrite mais à tout le moins signée: «Au terme de ce processus, il n'y aura qu'un seul réseau de main-d'oeuvre offrant l'ensemble des services de placement, d'aide à l'emploi, de soutien à la formation pour les individus et les entreprises, de soutien aux organismes du milieu, d'assurance-chômage et de création locale d'emplois.» C'est une phrase qu'on a écrite plusieurs fois dans des documents précédents. Disons qu'on est heureux de la retrouver dans cette **politique-là**, mais c'est pour vous expliquer qu'on travaille exactement dans ce sens-là depuis plusieurs années.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, seulement une précision, c'est que le gouvernement fédéral ne nous transfère pas les fonds d'assurance-chômage. Par contre, on va être responsables, dans l'entente avec EIC, de tout le travail clérical relié à l'assurance-chômage via des agents locaux. La détermination de l'admissibilité va être faite par EIC et le paiement des chèques d'assurance-chômage va continuer d'être fait par EIC.

Donc, ce même genre d'entente là pourrait facilement s'appliquer pour ce qui est des prestataires de la sécurité du revenu, c'est-à-dire que l'ARK pourrait obtenir le mandat de tout le travail clérical et la détermination de l'admissibilité et le paiement pourraient continuer d'être faits par les bureaux d'aide sociale. Merci beaucoup.

Mme Loiseau (Solange): Je pense qu'en ce qui concerne cette proposition-là que Darcy vient d'expliquer et, finalement, toutes les solutions qu'on va proposer il y a un document qui devrait être remis au MMSRFP et, entre autres, au SAA aussi, dans le cadre des négociations de la Convention de la Baie James, d'ici environ deux semaines. Je pense que ça termine notre présentation.

M. Gagné: Un dernier petit point.

Le Président (M. Marci): Un dernier petit point. Allez-y. Une minute ou quoi?

M. Gagné: Oui, une minute. Pour la gestion

de ces transferts de fonds de programmes et de responsabilités, on va mettre en place une commission de l'emploi et de la formation Kativik, une résolution qui a été adoptée par le conseil régional l'an dernier. Cette commission-là, pour les durées de l'entente, parce qu'on parle d'entente de trois ans avec EIC et l'entente avec le provincial va probablement couvrir trois ans... Pendant les trois ans, cette commission va être sous-chapeauté par le conseil régional de l'Administration régionale Kativik. Après les trois ans, on verra peut-être soit à maintenir cette structure-là ou à créer une commission complètement indépendante qui signera les ententes avec les deux niveaux de gouvernement, à ce moment-là.

Le Président (M. Marci): Merci beaucoup de cet exposé. M. le ministre.

M. Bourbeau: M. le Président, entre-temps, en ce qui concerne les ententes à être signées avec le gouvernement fédéral, comme vous le savez, comme vous êtes une structure municipale ou **supramunicipale**, ça prend une autorisation du gouvernement du Québec. Je note cependant que le fédéral est plus rapide pour vous transférer des responsabilités ou des pouvoirs qu'il ne l'est avec nous, parce que vous êtes déjà plus avancés que nous en matière d'assurance-chômage, si je comprends bien.

Vous avez fait des commentaires tout à l'heure sur la générosité des programmes fédéraux. Je n'ai jamais nié que le gouvernement fédéral a beaucoup plus d'argent que le gouvernement du Québec dans le dossier de la main-d'oeuvre et de la formation professionnelle, d'autant plus qu'il a accès librement à la caisse d'assurance-chômage et d'autant plus, également, que leur déficit est tellement plus élevé que le nôtre aussi.

J'ai pris connaissance de votre mémoire avec beaucoup d'intérêt. Je l'ai trouvé fort éclairant quant à la situation particulière que vivent les communautés inuit sur le territoire du Nunavik. Je peux dire que ça m'a porté à réfléchir un peu sur le dossier et je peux vous assurer que nous sommes très sensibles à vos attentes. D'ailleurs, j'ai eu l'occasion de visiter votre territoire à quelques reprises il y a quelques années lorsque j'étais responsable des Affaires municipales et de l'Habitation. J'ai fait le tour, je crois, de tous les villages à cette occasion-là.

Je crois que vous pouvez témoigner que le gouvernement du Québec est passablement actif dans les villages qui forment l'ARK. Les travaux qui sont effectués là à chaque année en infrastructures municipales, la construction d'habitations que le gouvernement du Québec effectue dans votre territoire, c'est assez impressionnant. C'est tellement impressionnant d'ailleurs que j'ai même eu l'occasion d'accélérer le programme de

construction de logements lorsque j'étais ministre de l'Habitation de sorte que, d'ici peu de temps, à toutes fins pratiques, chaque famille inuit aura sa propre résidence assez confortable et assez bien construite. Est-ce que je me trompe en disant ça?

Mme Loïselle (Solange): Là, je ne suis pas tellement au courant du dossier de l'habitation, mais, effectivement, ça a beaucoup évolué. Il y a de plus en plus de gens... Disons que les listes d'attente dans les communautés sont de moins en moins longues.

M. Bourbeau: Ces maisons-là coûtent très cher à construire évidemment à cause de l'éloignement des lieux. Je dirais que le gouvernement du Québec fait un travail exemplaire en matière d'habitation chez vous, en ce qui concerne les infrastructures municipales aussi, de sorte que ça vaut la peine de le dire. On peut parfois se plaindre quand ça ne va pas bien, mais il ne faudrait pas hésiter à le dire quand ça va très bien.

M. Gagné: Disons que c'est un dossier qui va assez bien.

M. Bourbeau: C'est un dossier qui va même très bien, je peux vous le dire. Maintenant, pour ce qui est d'une entente à être signée entre l'ARK et le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, je peux vous dire que je suis présentement à examiner ce dossier qui est sur mon bureau et que je communiquerai très bientôt à mon collègue, le ministre des Affaires municipales, des commentaires sur ce sujet-là, des commentaires qui seront positifs, je dois vous le dire, ce qui permettra au ministre des Affaires municipales de faire modifier la Loi sur l'Administration régionale Kativik afin de pouvoir donner suite à vos attentes.

M. le Président, ne faisant pas l'objet de la présente commission parlementaire, je pense qu'il n'y a pas lieu d'aborder davantage cette question-là parce qu'on est là pour parler de main-d'oeuvre. À ce sujet-là, je vous demanderais de reconnaître mon collègue, le député de Trois-Rivières.

Le Président (M. Marci): M. le député de Trois-Rivières.

M. Philibert: Merci, M. le Président. Dans votre énoncé tantôt, vous avez été catégorique. Vous avez dit: On ne pourrait pas appliquer une société régionale à cause des particularités de notre territoire. Ça me surprend un peu dans la mesure où quand même, à la page 41 de l'énoncé de politique, on prévoit la création de sociétés autochtones qui pourraient être constituées. Les conseils régionaux découlant de ces sociétés

régionales pourraient avoir recours, pour approfondir leurs connaissances des besoins de développement de la main-d'oeuvre dans les régions, à la collaboration de comités consultatifs régionaux comparables à ceux qui regroupent présentement les représentants patronaux et syndicaux. Vous disiez: Chez nous, il n'y a pas de patrons, il n'y a pas de syndicats, mais ils pourraient avoir recours quand même à des comités qui pourraient être comparables à ceux qu'ils regroupent présentement. Donc, c'est flexible. Je me demande comment il se fait que vous soyez aussi catégorique et qu'il n'y ait pas une ouverture possible dans la mesure où il y a quand même de la souplesse.

M. Gagné: Ce qu'on dit, en fait, c'est que... Si on prend la page 41, que vous citez, on dit: «Des sociétés autochtones pourront être constituées, sur le modèle des sociétés régionales», le modèle des sociétés régionales proposé étant un modèle tripartite. Nous, on dit que ça ne s'applique pas chez nous, c'est-à-dire qu'on n'a pas d'associations patronales ni syndicales. Par contre, on a déjà un comité qui travaille depuis huit ans, qui regroupe les principaux intervenants, qui sont en même temps des employeurs, et qui fait déjà ce travail-là, qui agit déjà comme une société régionale.

Ce qu'on veut, en fait, c'est de ne pas être obligés de créer une nouvelle société sur le modèle qui est proposé ici. Nous on dit tout simplement: Peu importe cette réforme-là, cet énoncé de politique, on a déjà des choses qui fonctionnent dans ce sens-là. Ce qu'on veut, c'est que ces choses-là soient tenues en compte et qu'on puisse continuer dans ce sens-là et que ce KRETC, comme on l'appelle en anglais, le KRETC, soit reconnu comme une société régionale de développement de la main-d'oeuvre qui ne fonctionnera pas sur le modèle tripartite parce que ça ne s'applique pas chez nous, mais sur un autre modèle qui est adapté à notre réalité à nous autres.

Mme Loïselle (Solange): Le problème avec ça, c'est que les comités consultatifs régionaux, ce sont les CCR qui existent finalement déjà dans les CFP, puis ce sont des revendications qu'on a faites depuis 1984 aussi à l'effet qu'on voulait avoir un statut particulier de commission d'emploi et de formation sur le territoire justement parce que les CCR ne s'appliquent pas. On ne peut pas avoir des comités consultatifs sur des secteurs en particulier parce que la personne va probablement être toute seule à se parler. C'est que le nombre ne le justifie pas. C'est très restreint. C'est très, très restreint.

M. Philibert: Actuellement, vous devez composer avec neuf organismes qui sont dans le domaine de l'emploi et de la formation sur votre territoire. Compte tenu de ce que vous disiez

précédemment, est-ce que c'est exact de conclure que vous souhaiteriez, évidemment à l'intérieur de cette réforme-là, avoir une sorte de statut particulier dans la mesure où on pourrait s'inspirer de la structure que vous avez actuellement?

Mme Loiselle (Solange): Exactement.

M. Gagné: Oui, et on demande finalement que le lien avec ce qui existe déjà chez nous ne soit pas avec la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre mais directement avec le ministère.

Mme Loiselle (Solange): D'ailleurs, s'il y a quelque chose à prévoir dans la loi qui est proposée, qu'on le fasse avant qu'elle soit adoptée, sinon on voit que ça prend du temps changer des lois.

M. Philibert: Vous voulez composer avec rien de moins que le ministre.

M. Gagné: Rien de moins.

Mme Loiselle (Solange): C'est ça.

M. Philibert: Alors...

M. Gagné: C'est pour la raison qu'on mentionnait tout à l'heure. C'est qu'on ne voit pas - il y a une phrase sur les autochtones dans un document de 65 pages - quelle place on pourrait avoir dans une société québécoise de développement de la main-d'oeuvre dans laquelle on aurait quoi, finalement, comme représentativité, au sein de cette Société québécoise là, dont les membres sont nommés par le gouvernement. Quelle serait notre place en tant que groupe représentant les Inuit du territoire? C'est pour ça que...

M. Philibert: La commission scolaire Kativik, est-ce qu'elle transige directement avec le ministre ou s'il y a des instances régionales où elle doit se référer?

M. Gagné: Je ne pourrais pas vous répondre pour la commission scolaire.
(21 h 45)

Mme Loiselle (Solange): La commission scolaire Kativik, à ma connaissance, à chaque fois qu'ils ont des réunions pour des budgets ou quoi que ce soit, ils viennent à Québec rencontrer les gens du MEQ directement. Je pensais que c'était comme ça pour toutes les autres commissions scolaires, par exemple. Je ne suis pas au courant des... Eux autres, je sais qu'ils viennent directement à Québec. Je ne pourrais pas dire si c'est normal ou pas.

M. Philibert: Merci.

Mme Loiselle (Solange): Ils ne font pas affaire avec *une* autre instance régionale. De toute façon, c'est la seule commission scolaire sur notre territoire comme telle.

Le Président (M. Marcil): Je vais reconnaître maintenant Mme la députée de Hochelaga-Maisonneuve.

Mme Harel: Alors, merci, M. le Président. Il me fait plaisir de saluer les représentants de l'Administration régionale Kativik. Alors, dans le fond, vous réclamez un amendement au projet de loi 408, amendement qui aurait pour effet d'octroyer un statut spécial à votre territoire. C'est ça qu'il faut comprendre, finalement?

Mme Loiselle (Solange): Oui. C'est peut-être ça que ça prend. Peut-être que ça ne prend pas l'amendement à la loi. Je veux dire que ça serait à étudier. Je pense que c'est plutôt votre décision, mais ce qu'on dit c'est que, s'il y a un amendement à la loi qui doit être fait, s'il vous plaît, faites-le avant qu'elle soit adoptée. On va éviter beaucoup de complications.

Mme Harel: J'ai noté que vous aviez des problèmes avec la Commission de la construction en regard des permis des apprentis, j'imagine pour compléter le nombre d'heures requis aux fins d'obtenir la carte de compétence.

Mme Loiselle (Solange): Mais ce n'est pas juste ça. Aussi, c'est que notre région est divisée en deux au niveau de la CCQ. La côte de l'Ungava relève de la Côte-Nord tandis que la côte de l'Hudson relève de l'Abitibi-Témiscamingue. Il y a des quotas d'apprentis finalement pour chacun des territoires, mais ça ne vient jamais dans notre territoire. Eux s'occupent de leur région avant de s'occuper d'une qui est à des kilomètres de chez eux, et je les comprends. On ferait probablement pareil. Sauf que nous sommes sous-représentés pendant ce temps-là, puis on a aussi le problème des heures, des ratios d'apprentis versus les menuisiers. Il y a un paquet de problèmes au niveau de la construction qui va faire l'objet de... C'est une chose qu'on va déposer au MMSRFP à part, la construction, parce que le volet est volumineux, ça traîne depuis longtemps puis on n'a aucune collaboration de la CCQ, vraiment aucune.

Mme Harel: Ça relève du ministère du Travail, à ce moment-là.

M. Gagné: Oui, on a fait des représentations auprès de la CCQ, du conseil d'administration et du ministre du Travail, M. Cherry, pour être entendu en septembre dernier. Finalement, on n'a jamais eu de...

Mme Loiselle (Solange): On n'a même pas

eu de réponse.

M. Gagné: ...nouvelles de tout ça. Finalement, on ne sait plus à quel saint se vouer ou à quelle porte cogner pour ce dossier-là.

Mme Harel: À la page 3 de votre mémoire, au premier paragraphe, on peut lire: «Avant la signature [...] et l'arrivée de lois inopportunes de la CCQ, les **Inuit** construisaient eux-mêmes leurs maisons. Maintenant, ce sont les **allochtones**». C'est une nouvelle expression, «allochtones», que je...

Mme Loisel (Solange): Allochtones, ce sont des Blancs, des anglophones, des francophones.

Mme Harel: C'est une manière intéressante de dire les Blancs. C'est ça?

Mme Loisel (Solange): C'est ça.

Mme Harel: Alors, «les **Inuit** construisaient eux-mêmes leurs maisons. Maintenant, ce sont les allochtones qui occupent le marché et qui sont protégés par ces employeurs et ces syndicats qui gèrent la CCQ.» Je me posais la question en regard de la politique de construction de logements à laquelle le ministre faisait référence tantôt. Est-ce que ce sont des autochtones ou des allochtones qui ont fabriqué ces maisons?

Mme Loisel (Solange): Ce qui arrive avec la SHQ, dans les contrats qu'elle donne aux différents contracteurs, elle a une exigence au niveau d'un certain emploi autochtone. Je ne me souviens plus, là, si c'est 8 %...

M. Gagné: C'est 8 % du montant total de la main-d'oeuvre.

Mme Loisel (Solange): C'est 8 % du montant total de la main-d'oeuvre, justement. Ça fait que les **Inuit**, ils sont quoi? Ils font du ménage, ils sont journaliers, ils font un peu à manger, ils gardent le camp, mais ils ne sont pas nécessairement apprentis menuisiers. Ils ne sont surtout pas apprentis en électricité. Souvent, ce qui arrive, c'est que les contracteurs font venir de la main-d'oeuvre du sud, souvent des gens qui travaillent au noir, qui n'auraient même pas le droit, en réalité, de travailler. Quand un inspecteur de la CCQ monte peut-être, je ne sais pas, une fois par année, ne vous inquiétez pas, aussitôt qu'il débarque à Kuujuaq, la côte au complet le sait. Le gars a juste à ne pas travailler. C'est aussi simple que ça.

On a demandé que ces responsabilités-là soient transférées. À cette époque-là, on n'avait même pas demandé de les transférer à l'ARK; on avait demandé de les transférer aux centres Travail-Québec et il n'en était absolument pas question de la part de la CCQ. La SHQ fait de

bons efforts depuis environ trois ans au niveau de la formation des employés inuit. On a un programme de construction d'habitations. Elle nous réserve des lots de maisons et c'est des apprentis, des étudiants, c'est la commission scolaire qui gère le projet, qui monte la maison et les jeunes, les personnes étudient en même temps. Après ça, bien, on essaie, dans les contrats, que ces personnes-là soient embauchées en priorité, sauf qu'il n'y a pas de collaboration de la CCQ. Même avec la SHQ, il n'y a personne, je pense, qui a l'air d'avoir de collaboration avec la CCQ. Elle fonctionne vraiment en vase clos. C'est justement les petits patrons, les petits syndicats et le reste, ça lui passe haut par-dessus la tête. Ce qu'on demande pour le territoire, on ne parle pas de 500 emplois, là, on parle peut-être de 100 ou 200 emplois.

M. Gagné: Au gros maximum.

Mme Loisel (Solange): C'est rien.

M. Gagné: Si on regarde le programme auquel vous faisiez référence, on a construit de très belles maisons. On achève en 1992. Le programme se termine. Ce sera sa dixième année l'an prochain. On a manqué une belle opportunité, en 10 ans, de former des ouvriers de la construction qualifiés. Je pense qu'on aurait pu, sur une période de 10 ans, avec une collaboration plus efficace, comme Solange le mentionnait, sortir avec des ouvriers qualifiés dans le domaine de la construction. Après 10 ans - le programme se termine l'an prochain - on n'en a aucun, pour vous donner une idée. C'est sûr que les maisons sont très belles et très confortables, mais je pense qu'on a manqué une belle occasion au niveau de la main-d'oeuvre.

M. Bourbeau: Quand j'y suis allé à quelques reprises, j'ai vu des **Inuit** qui travaillaient sur le chantier de construction comme apprentis, certainement.

M. Gagné: Certains apprentis, éventuellement, mais les chiffres qu'on reçoit à chaque année de la SHQ nous démontrent que les 8 % sont, la plupart du temps, dépensés pour de la **main-d'oeuvre** inuit, sauf que, dans 90 % des cas, sinon plus, c'est des travaux de manoeuvre non spécialisés. Ça, c'est la réalité.

Mme Loisel (Solange): On ne dit pas qu'il n'y en a pas, mais disons que, dans le moment, elle est loin d'être favorisée et ça devrait être des postes qui devraient être occupés à 100 % par des **Inuit**. Il n'y a pas de raison que des Blancs montent sur le territoire pour aller construire des maisons. C'est une chose qu'ils sont vraiment capables de faire, vous savez. Là, le problème va se poser encore plus et je pense qu'à un moment donné la CCQ va devoir se

pencher sur le problème et nous écouter. Éventuellement, avec le projet Grande-Baleine, c'est certain que les **Inuit** vont exiger d'avoir le maximum d'emplois dans la construction. Je pense que c'est légitime.

Mme Harel: Est-ce que les personnes qui habitent ces maisons sont en mesure de les entretenir, par exemple sur le plan de la plomberie et de l'électricité?

M. Gagné: Bien, disons que, dans chaque municipalité, on a un responsable du «housing» qui est financé par la Société d'habitation du Québec et qui s'occupe, en collaboration avec la municipalité, de faire les réparations nécessaires. Nous, à l'Administration régionale, on a un service d'assistance technique aux municipalités avec une section habitation qui s'occupe de donner du support technique, justement, à ses responsables de «housing».

Mme Harel: Tantôt le ministre vous répondait en vous soulignant qu'il entendait transmettre une appréciation favorable à son collègue, le ministre de l'Habitation et des Affaires municipales, j'imagine donc responsable de l'approbation de cette entente qui vous lierait de manière à modifier la loi constituant la société Kativik. J'aurais aimé ça que le ministre nous indique s'il reçoit favorablement votre demande de guichet unique, y compris pour les centres Travail-Québec. Là, il n'a pas besoin d'en parler à aucun de ses collègues, il a juste à s'en parler à lui-même.

Mme Loiselle (Solange): La réponse nous intéresse, naturellement.

Mme Harel: Il vaudrait mieux avoir une réponse ce soir que de l'attendre. Ça peut vous prendre du temps. Ce n'est pas parce qu'il n'est pas vite, mais c'est parce que vous êtes loin.

Mme Loiselle (Solange): Il est occupé. C'est ça, on est loin aussi. C'est difficile de nous rejoindre.

M. Bourbeau: M. le Président, je fais mes discussions avec les clientèles, mais pas nécessairement par le biais de l'Opposition officielle.

Le Président (M. Marcil): Ça va pour les questions?

Mme Harel: Alors, si on comprend bien, il vaudrait mieux que vous lui écriviez parce que, vous savez, tantôt, le groupe qui vous a précédé a au moins reçu une réponse par écrit.

Mme Loiselle (Solange): Oui, c'est ce qu'on va faire aussi, d'ailleurs.

M. Bourbeau: J'ai donné une réponse tantôt. Elle est verbale, mais elle est consignée aux procès-verbaux de la séance.

Mme Loiselle (Solange): Je pense que c'est quand même un point important que vous soulignez le transfert des centres Travail-Québec. Je sais qu'il y a peut-être des réticences au niveau du ministère, mais je pense que, s'il y a eu moyen de trouver des arrangements pour l'assurance-chômage, il y a certainement moyen d'en trouver aussi pour la sécurité du revenu. On ne vous demande quand même pas le transfert global. On ne vous demande pas l'argent que vous dépensez directement sur le territoire. Vous gardez l'émission des chèques, vous pouvez garder une certaine éligibilité. Ça, on en avait parlé avec des représentants de votre ministère. Nous, on préférerait pouvoir en faire le plus possible au niveau clérical mais si, pour vous satisfaire, on devait garder un fonctionnaire dans nos bureaux de l'ARK, on lui fera une petite place et il statuera sur l'éligibilité des candidats au fur et à mesure qu'on les aura. Ça pourrait toujours se faire aussi. Mais l'important, c'est le guichet unique dans les communautés au niveau de la population et des employeurs.

L'autre chose qui est importante pour nous... Vous soulignez que vous allez donner un avis favorable au ministre des Affaires municipales sous peu. Est-ce qu'on peut espérer qu'EIC ou que l'ARK, éventuellement... enfin, que tout va être réglé pour qu'on puisse, nous autres, mettre en opération notre entente pour le 1er avril? Le problème qu'on a dans le moment c'est que, bon, on fait notre recrutement, on a des gens qui vont entrer en formation le 9 mars, sauf que le 1er avril, si ce n'est pas signé avec EIC, EIC ne nous transférera pas des fonds pour payer nos employés. Là, si on forme des gens, on leur dit: Là, on vous forme, mais peut-être qu'au 1er avril on ne vous embauchera pas parce qu'on ne sait pas si on va avoir de l'argent ou pas. Pensez-vous que ça va pouvoir être réglé pour le 1er avril?

Le Président (M. Marcil): M. le ministre va s'empresser à répondre à vos attentes, probablement.

M. Bourbeau: Je ne peux pas donner de garanties officielles, mais ce que je peux vous dire, c'est que c'est l'intention du ministre des Affaires municipales de déposer un projet de loi dès la reprise de la session...

Le Président (M. Marcil): C'est-à-dire au début de mars, vers le 10 mars.

M. Bourbeau: ...au début de mars, projet de loi consécutivement à ce dont on a parlé tantôt. Un projet de loi, ça peut prendre un an à passer, ça peut prendre trois mois. Avec le

consentement de l'Opposition, ça peut prendre un jour. Est-ce que ça pourrait être prêt pour le mois d'avril? Il faudrait voir... Je ne sais pas ce qu'il y aura en début de session, mais il y a toujours quelques journées de débats parlementaires en début de session. Si vraiment c'était très urgent là, ce n'est pas impossible qu'un projet de loi comme ça puisse être adopté très rapidement. Ce n'est pas un projet de loi compliqué. Il s'agit simplement de donner à l'Administration régionale Kativik le pouvoir habilitant dans le domaine de la main-d'oeuvre. Je pense que ça pourrait être fait rapidement.

Le Président (M. Marcil): Une dernière question.

Mme Harel: Moi, c'est simplement pour vous féliciter d'être venus devant la commission. En fait, vous transmettez mes félicitations à la direction de Kativik. Je crois que c'est toujours très important parce que vous nous rappelez des réalités qui sont incontournables mais auxquelles on n'a pas nécessairement accès si on n'y est jamais allé.

Mme Loiseau (Solange): Oui, effectivement. Merci.

Mme Harel: Je vous remercie.

M. Gagné: Merci beaucoup.

Le Président (M. Marcil): M. Gagné, Mme Loiseau, merci beaucoup de votre présence. Nous ajournons nos travaux à demain matin, 9 h 30.

(Fin de la séance à 21 h 58)