BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL

AU QUÉBEC EN 2003

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction de la recherche et de l'évaluation

Avril 2004

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2004
ISSN 1705-5571

SOMMAIRE

Le Bilan des relations du travail au Québec en 2003 comporte trois parties distinctes. Il rappelle d'abord les faits saillants qui ont influencé les relations du travail au Québec en 2003.

Dans la section traitant du contexte économique, on rapporte que l'économie québécoise fut marquée par une conjoncture moins favorable que l'année précédente. Cependant, le produit intérieur brut a progressé de 2,1 % comparativement à 1,6 % au niveau de la moyenne canadienne. Il s'est créé 57 200 nouveaux emplois, dont 27 300 à temps plein, et la valeur des sommes investies dans l'économie québécoise est en progression comparativement à 2002, pour atteindre 43 milliards de dollars. On dénote également une augmentation du taux d'activité et de la population active, ce qui traduit le dynamisme du marché de l'emploi. Enfin, 2 193 faillites commerciales ont été enregistrées, ce qui correspond à une légère diminution par rapport à la même période l'an dernier.

En ce qui concerne les activités du ministère du Travail, deux forums ont eu lieu en 2003. L'un portait sur la conciliation du travail avec la famille et l'autre, sur la concertation patronale-syndicale. Par ailleurs, les modifications apportées au *Code du travail* en 2001 ont conduit à une étude comparative de certaines dispositions des lois qui régissent les rapports collectifs du travail dans le secteur privé au Canada et inspiré une publication ayant pour objet de vulgariser ces dispositions. De plus, l'année 2003 marquait le premier anniversaire de la Commission des relations du travail.

En rapport avec les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, un comité d'experts a déposé son rapport (Rapport Bernier) qui a été rendu public en février 2003. Ce document fait notamment état de la croissance et de l'étendue des formes d'emplois atypiques et des difficultés pour ces personnes en regard de l'accessibilité aux principaux régimes de protection sociale. Ces préoccupations ont d'ailleurs été abordées lors d'événements nationaux et internationaux auxquels le Ministère a participé, tels que la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève et la réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux du Travail tenue à Québec les 23 et 24 janvier 2003.

Les associations patronales ont bien accueilli les orientations et le menu législatif du gouvernement. Les impératifs de compétitivité et l'allègement réglementaire constituaient l'essentiel de leur argumentaire. La révision du rôle de l'État et de sa configuration en favorisant, entre autres, un plus grand partenariat entre les secteurs public et privé constituent des enjeux importants. Enfin, certaines préoccupations furent émises par rapport à l'immigration, au vieillissement et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Les associations syndicales ont pour leur part manifesté leur opposition aux différents projets de loi adoptés à l'automne de 2003. Les débats et les manifestations entourant l'adoption des lois

furent l'occasion d'exprimer le mécontentement syndical. Par ailleurs, outre la sphère législative, plusieurs autres enjeux importants en matière de relations du travail ont marqué l'année 2003. Le lancement des grandes négociations dans les secteurs public et parapublic et le dossier de l'équité salariale font partie des événements marquants. Enfin, les principales associations syndicales ont manifesté leur inquiétude vis-à-vis le projet de modernisation de l'État.

La section relative aux faits saillants se termine par une partie qui esquisse un portrait des arrêts du travail survenus en 2003 et traite des grandes négociations en 2004. On y apprend notamment que l'année 2003 fut comparable à la précédente quant au nombre de conflits et de travailleurs touchés, 112 conflits ayant touché près de 18 400 salariés. Le nombre de lock-out a accru sa progression des dernières années puisqu'il représentait en 2003 près de 24 % de l'ensemble des conflits au Québec. En ce qui a trait aux grandes négociations, plusieurs universités québécoises verront leurs conventions collectives échoir en 2004. Des négociations se tiendront également dans l'industrie de la construction puisque les quatre conventions collectives viennent à échéance le 30 avril 2004. L'industrie des produits forestiers donnera également lieu à plusieurs grandes négociations.

La deuxième partie du Bilan présente les principales lois et les principaux règlements adoptés en 2003 dans le domaine des relations du travail.

Les lois et règlements exposés dans cette section ont trait à la modification de l'article 45 du *Code du travail*, au nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, aux responsables des services de garde en milieu familial et aux ressources intermédiaires dans le réseau des affaires sociales, à la réorganisation municipale, à la machinerie de production, à quelques décrets de convention collective, aux conditions de travail dans l'industrie du vêtement, au recrutement et à la sélection des commissaires à la Commission des relations de travail, au règlement sur la détermination de la masse salariale modifiant la « loi 90 » ainsi qu'au salaire minimum applicable à certains travailleurs agricoles et salariés de la restauration.

Dans la troisième partie du Bilan, les décisions judiciaires et quasi judiciaires les plus significatives en matière de relations du travail ont été recensées. Douze résumés de jugements y sont ainsi présentés : six ont été rendus par les tribunaux de droit commun et autant par des tribunaux spécialisés dans le domaine du travail.

Les résumés de décisions de la Cour suprême traitent de l'expertise reconnue en matière de relations du travail que doivent posséder les arbitres de différends nommés par le ministre du Travail ontarien ainsi que de la reconnaissance implicite des droits et obligations prévus dans les lois sur l'emploi et sur les droits de la personne dans une convention collective pour laquelle un arbitre a compétence.

Le jugement de la Cour d'appel fait référence à l'interdiction au contrôleur, nommé en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, de ne pas respecter les conditions de travail prévues à la convention collective des salariés syndiqués dont il a retenu les services. Quant à la Cour supérieure, un premier jugement traite du piquetage pouvant avoir lieu sur la propriété de l'employeur, et le second nous renseigne sur le caractère inapproprié d'une injonction limitant à sept le nombre de piqueteurs aux abords de la propriété de l'employeur et sur le nombre possible de manifestants aux abords de l'établissement de l'employeur.

Le résumé du jugement de la Cour du Québec fait référence à la liberté de circulation d'une province à l'autre et au droit de gagner sa vie dans toute province. Enfin, les décisions rendues par la Commission des relations du travail touchent a) l'émission d'une ordonnance provisoire concernant l'utilisation de briseurs de grève, b) la prépondérance comme degré de preuve relatif à l'utilisation de briseurs de grève, c) les paramètres devant guider l'application du pouvoir de révision de la Commission des relations du travail, d) le vote des salariés sur les dernières offres patronales après la nomination d'un arbitre de différend, et e) les repères dont doit s'inspirer l'employeur lors de communications avec ses salariés pendant une campagne en révocation d'accréditation.

La troisième partie du Bilan se termine par le suivi des décisions présentées dans le *Bilan des relations du travail au Québec en 2001* et *2002*.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS 3

1. Le contexte économique 4

La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord 4

L'emploi 5

Salaire et inflation 6

Les investissements 7

Les faillites, les mises à pied et les fermetures d'usines 9

Conclusion 10

2. Les activités ministérielles 12

Nominations 12

Commission des relations du travail 12

Conciliation travail-famille 13

Étude comparative sur les normes du travail dans certains États américains 13

Code du travail 13

Le contenu des conventions collectives 14

Rapport du comité d'experts chargé d'examiner les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle 14

Concertation patronale et syndicale 15

Fusions municipales 15

Comité interministériel sur la retraite progressive 16

Événements nationaux et internationaux 16

3. Le monde patronal 17

La machinerie de production 17

L'équité salariale 18

L'article 45 du *Code du travail* 18

La conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale 19

Les défusions municipales 20

Les formes d'emploi non traditionnelles 20

La réduction de la taille de l'État, sa reconfiguration et la déréglementation 21

L'immigration 21

Le vieillissement de la population 21

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée 22

4. Le monde syndical 22

Les modifications de l'article 45 du *Code du travail* 22

La fusion des unités de négociation dans le réseau de la santé et des services sociaux 23
La syndicalisation des responsables de services de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires 23
Les manifestations syndicales 23
L'équité salariale 24
La négociation dans les secteurs public et parapublic et les autres enjeux 24
La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec 24
La Confédération des syndicats nationaux 25
La Centrale des syndicats du Québec 25
La Centrale des syndicats démocratiques 26
Le Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec 26
La Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec 26
Le Syndicat de la fonction publique du Québec 27

5. La négociation collective 28
Les arrêts de travail en 2003 28
Les grandes négociations en 2004 29

PARTIE II
LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION 33
Code du travail 34
Nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux 34
Responsables des services de garde en milieu familial et ressources intermédiaires dans le réseau de la santé et des services sociaux 35
Réorganisation municipale 36
Machinerie de production 36
Normes du travail 37
Industrie du vêtement 37
Commission des relations du travail 38
Règlement sur la détermination de la masse salariale 38
Décrets de convention collective 38

PARTIE III
LA JURISPRUDENCE 41
Cour suprême 42
Cour d'appel du Québec 46
Cour supérieure du Québec 48
Cour du Québec 50
Tribunal du travail 51
Commission des relations du travail 53
Suivi des bilans des relations du travail au Québec en 2001 et 2002 60

INTRODUCTION

Le présent bilan aborde divers sujets qui ont marqué la scène des relations du travail au cours de l'année 2003. À noter que toutes les publications du Ministère mentionnées ici sont disponibles dans le site Internet du ministère du Travail.

La première partie, synthèse des événements marquants sur le plan des relations du travail, a été élaborée à partir d'articles colligés dans la revue de presse du ministère du Travail, d'études ou d'analyses portant sur le monde du travail, des sites Internet de diverses organisations ainsi que des mémoires, rapports et communiqués de presse émis par les différents intervenants du milieu du travail. De façon spécifique, les rubriques relatives au monde patronal et au monde syndical puisent principalement leur contenu dans les mémoires et les communiqués émis par les diverses associations représentatives.

La deuxième partie du Bilan fait la synthèse des principales lois et principaux règlements adoptés en matière de relations du travail en 2003. Le choix des lois et règlements analysés est guidé par leur incidence sur le domaine du travail et il ne se limite pas aux seules lois sous l'autorité du ministère du Travail. La *Gazette officielle du Québec*, les Publications du Québec, les notes explicatives et les communiqués de presse émis par les différents ministères en constituent les principales sources d'information.

Finalement, la dernière partie est entièrement consacrée à la jurisprudence. Les décisions recensées proviennent des publications de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), du Répertoire électronique de jurisprudence du Barreau du Québec (REJB) et du site Internet de la Commission des relations du travail. Les décisions résumées ont été sélectionnées par un comité après un examen préliminaire d'une quarantaine de décisions. Celles retenues l'ont été en raison de leur caractère novateur ou de leur importance en droit du travail. Une attention particulière a été portée à l'interprétation faite par la Commission des relations du travail de ses pouvoirs et des nouvelles dispositions du *Code du travail*, introduites en 2001 et majoritairement entrées en vigueur en novembre 2002. Les décisions consultées ont été rapportées ou rendues en 2003.

PARTIE I
LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

La partie I fait une synthèse des faits saillants qui ont marqué les relations du travail au Québec au cours de l'année 2003. Elle se compose de cinq sections : le contexte économique, les activités ministérielles, le monde patronal, le monde syndical et la négociation collective.

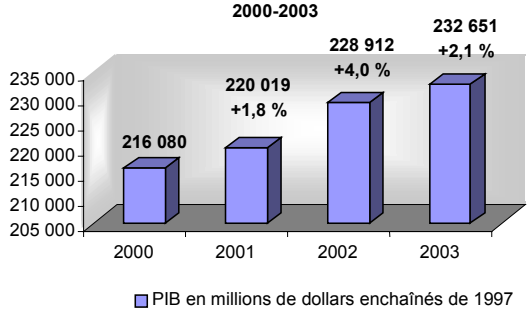
1. Le contexte économique

La relative stagnation de l'économie états-unienne au dernier trimestre de 2002 et au premier semestre de 2003, combinée à une appréciation significative du dollar canadien face au dollar américain, a joué en défaveur des exportations du secteur manufacturier, tant au Québec qu'au Canada. De plus, une série d'événements ponctuels particuliers, par exemple l'épidémie du syndrome respiratoire aigu, la crise de la vache folle, les feux de forêt en Colombie-Britannique et la panne d'électricité en Ontario, ont aussi eu des effets négatifs sur la croissance économique canadienne. Ainsi, le PIB au Québec a cru moins rapidement en 2003 qu'en 2002; sa croissance a toutefois été supérieure à celle de l'ensemble du Canada.

La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord

La croissance économique connaît donc un ralentissement, tant au Québec qu'au Canada en 2003. Ainsi, au cours des trois premiers trimestres, le produit intérieur brut (PIB)[1] québécois a progressé de 2,1 % par rapport à la même période de l'année précédente (voir graphique 1), contre 1,6 % dans le cas du Canada.

Graphique 1 Produit intérieur brut (PIB) Québec, 2000-2003



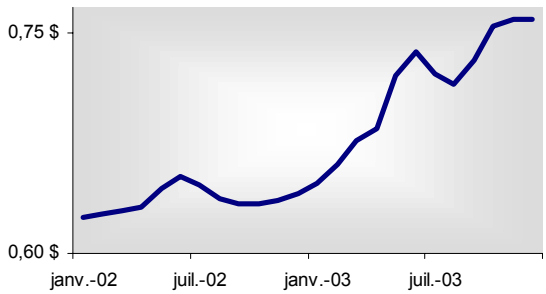
Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2004-01-09.

Du côté de nos voisins du sud, la reprise de la croissance a commencé à se manifester à partir du second trimestre de l'année avec un taux de 3,1 %, comparativement à 1,3 % au cours du dernier trimestre de 2002. De plus, cette croissance s'accélère nettement au troisième trimestre de 2003 avec un taux de 8,2 %[2].

Au Québec comme au Canada, la faible performance du secteur manufacturier est l'un des éléments majeurs qui expliquent le ralentissement de la croissance. Ce secteur, dont le dynamisme est étroitement lié à la performance de ses exportations[3], a dû en effet subir les contrecoups de la faiblesse de l'économie états-unienne à la fin de l'année 2002 et au premier trimestre de 2003 ainsi que ceux de la montée en flèche du dollar canadien.

Depuis le début de l'année, le huard s'est apprécié de 18,8 %, passant de 64,1 cents à la fin de 2002 à 76,2 cents en décembre 2003, comme l'indique le graphique 2.

Graphique 2 Évolution du taux de change du dollar canadien face au dollar américain, 2002-2003



Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2003-01-13 et 2004-01-09.

Cette forte appréciation du dollar rend nos produits moins concurrentiels sur les marchés extérieurs, ce qui se traduit par une baisse de nos expéditions manufacturières et de nos exportations. Au Québec, la valeur des expéditions manufacturières a régressé de 2,4 %, passant de 122,1 milliards de dollars en 2002 à 119,1 en 2003, tandis que les exportations internationales

1. Depuis 2001, Statistique Canada comptabilise le PIB en dollars « enchaînés » de 1997. La méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher est une nouvelle méthode de déflation qui permet de mesurer de façon plus précise les variations de volume du PIB entre deux périodes.
2. Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce, 23 décembre 2003.
3. Le Québec expédie environ 85 % de ses exportations internationales aux États-Unis.

de biens[4] sont passées de 64,9 à 63,8 milliards de dollars, ce qui représente une baisse de 1,7 % par rapport à l'an dernier.

En dépit de cette performance plutôt faible du secteur manufacturier, la croissance économique du Québec a été soutenue par une demande intérieure qui est demeurée vigoureuse. Après trois trimestres, la consommation des ménages a progressé de 3,7 % comparativement à 3,2 % l'an dernier, tandis que les investissements des entreprises en capital fixe[5] ont connu une plus forte progression (6,4 %) au cours de la même période, comparativement à 4 % en 2002. De plus, le secteur de la construction résidentielle, qui avait également connu un essor remarquable en 2002 (voir le graphique 8 de la section portant sur les investissements), s'avère encore cette année un secteur dynamique et créateur d'emplois.

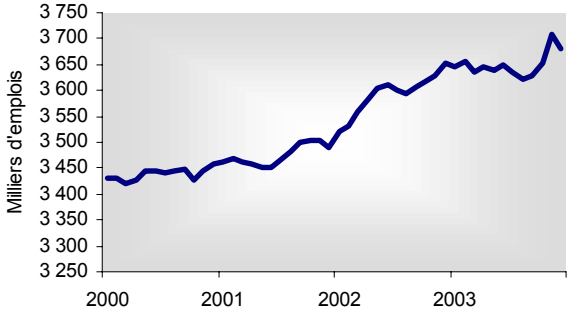
RÉSUMÉ

Après un ralentissement caractérisé par la faiblesse du secteur manufacturier en 2003, le Québec, entraîné par la reprise tant attendue de l'économie états-unienne, pourrait afficher de meilleurs résultats en 2004, quoique l'appréciation continue de la devise canadienne suscite de l'inquiétude quant à la compétitivité de nos industries exportatrices.

L'emploi

Au regard de la création d'emplois, le Québec subit les effets du ralentissement de la croissance économique au pays, qui s'est manifesté par la baisse du niveau d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2003, suivie d'une reprise au début du dernier trimestre comme le démontre le graphique 3.

Graphique 3 Évolution du nombre d'emplois au Québec, 2000-2003



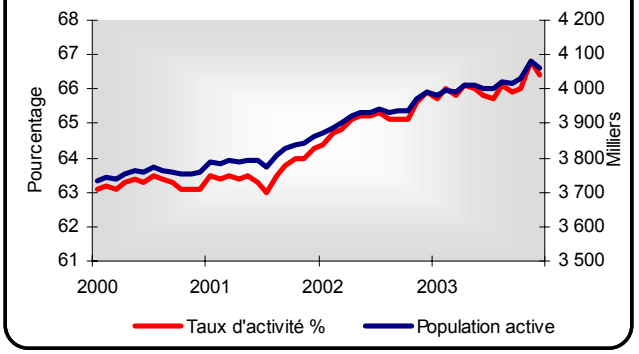
Source : Emploi-Québec, Information sur le marché du travail. *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 19, numéro 12, décembre 2003.

Entre 2001 et 2002, le niveau moyen d'emplois a augmenté de 3,4 % (118 200 nouveaux emplois dont 73 400 à plein temps) tandis qu'au cours de l'année 2003 il a augmenté de 1,6 % (57 200 nouveaux postes dont 27 300 à plein temps) par rapport à la moyenne de 2002. Ainsi, cette moyenne s'élevait en 2003 à 3,65 millions comparativement à 3,59 millions d'emplois en 2002. Parallèlement, le taux d'activité[6] continue de progresser, passant d'un niveau moyen de 65,1 % en 2002 à 66 % cette année. De plus, ce taux se situe très près de la moyenne canadienne qui était de 67,5 % en 2003.

Quant à la population active[7], elle poursuit sa tendance à la hausse (voir le graphique 4), franchissant pour la première fois le cap des quatre millions de personnes en 2003.

4. Les exportations internationales de biens se rapportent à la part des livraisons manufacturières qui sont exportées.
5. Capital sous forme d'équipements qui ne sont pas mobiles et qui ne peuvent pas être facilement transférés vers d'autres activités.
6. Le taux d'activité correspond à la proportion de la main-d'œuvre au travail ou à la recherche d'un emploi par rapport à la population civile âgée de 15 ans et plus.
7. Statistique Canada définit la population active comme étant « les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus qui ont un emploi (personnes occupées) ou qui sont en chômage ».

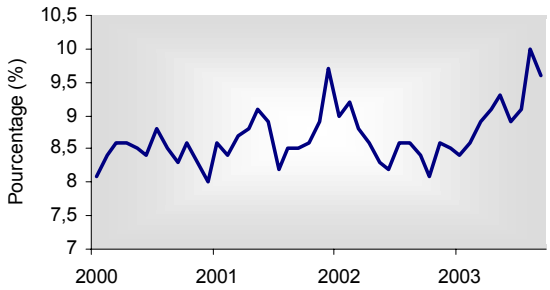
Graphique 4 Population active et taux d'activité au Québec, 2000-2003



Source : Emploi-Québec, Information sur le marché du travail. *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 19, numéro 12, décembre 2003.

Or, la croissance de l'emploi observée cette année n'a pas permis d'absorber l'augmentation de la population active, ce qui explique la tendance haussière du taux de chômage en 2003 (voir le graphique 5). Ainsi le taux de chômage moyen observé cette année est de 9,1 %, comparativement à une moyenne de 8,58 % pour les années 2000 à 2002.

Graphique 5 Évolution du taux de chômage au Québec, 2000-2003



Source : Emploi-Québec, Information sur le marché du travail. *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 19, numéro 12, décembre 2003.

En ce qui a trait à la répartition régionale de l'emploi, la plupart des régions administratives ont bénéficié d'une création nette d'emplois en 2003. En tête de liste, nous trouvons celle de Montréal avec 15 000 nouveaux emplois en 2003 (+1,7 %), suivie des régions des Laurentides avec 9 900 (+4,2 %) et de l'Outaouais avec 7 900 (+5 %) emplois supplémentaires.

Le secteur qui a généré davantage de nouveaux emplois cette année est celui des soins de santé et des services sociaux avec 27 400 emplois de plus que l'an dernier, suivi du secteur des services d'enseignement avec 13 600 nouveaux emplois en 2003. La troisième place revient au secteur du transport et de l'entreposage (+ 13 100 emplois) qui, soulignons-le, avait été durement touché l'an dernier avec des pertes de 23 600 emplois par rapport à 2001.

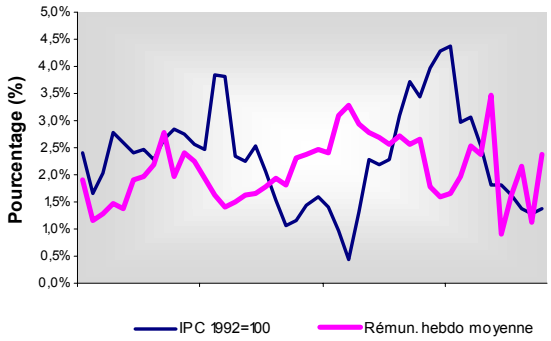
En ce qui concerne les pertes nettes d'emplois, seulement deux régions ont été atteintes en 2003. En termes relatifs, c'est la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec qui a été la plus touchée avec une perte de 5 300 emplois (-9,6 %) tandis que, de manière absolue, il s'agit de la Montérégie, qui a essuyé des pertes de 6 600 emplois (-0,9 %) cette année.

Le secteur manufacturier est celui qui a davantage de pertes avec 16 700 emplois perdus (-2,5 %). Les deux autres secteurs où l'on observe le plus de pertes en 2003 sont respectivement le secteur primaire avec 6 400 emplois (-6,2 %) et celui de l'information de la culture et des loisirs avec 5 700 emplois (-3,6 %).

Salaires et inflation

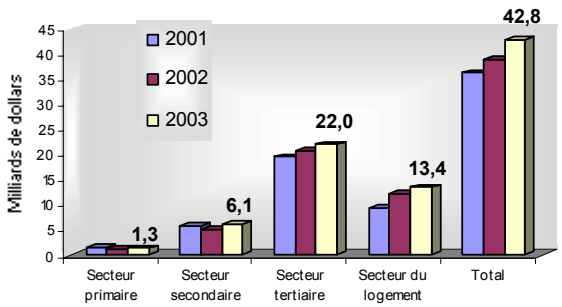
Le salaire hebdomadaire moyen en 2003 était estimé au Québec à 656,76 $, comparativement à 689,49 $ pour l'ensemble du Canada. Le graphique 6 présente le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (toutes industries confondues) et l'évolution de l'indice des prix à la consommation au Québec entre 2000 et 2003.

Graphique 6 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne et de l'indice des prix à la consommation, Québec 2000-2003



Sources : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail, 2003*, cat. n° 72-002-XIB. Les estimations annuelles de l'emploi, des gains et de la durée du travail, 1991-2001, cat. n° 72F0023XCB. *L'indice des prix à la consommation, 2003*, cat n° 62-001-XPB.

Graphique 7 Évolution des dépenses d'immobilisations au Québec selon le secteur



Source : Institut de la statistique du Québec, Dépenses en immobilisations et en réparations de l'industrie primaire, secondaire, tertiaire et du logement, par secteur du SCIAN, Québec 2003-12-16.

RÉSUMÉ

En dépit de nombreuses pertes d'emplois dans le secteur manufacturier, le niveau moyen d'emploi au Québec a augmenté de 57 200 nouveaux postes (+1,6 %) en 2003. Le secteur qui a généré le plus d'emplois par rapport à 2002 est le secteur de la santé et des services sociaux avec 27 400 emplois de plus. Aussi, les taux d'activité et d'emploi sont en progression continue, démontrant ainsi le dynamisme du marché du travail du Québec.

Les investissements

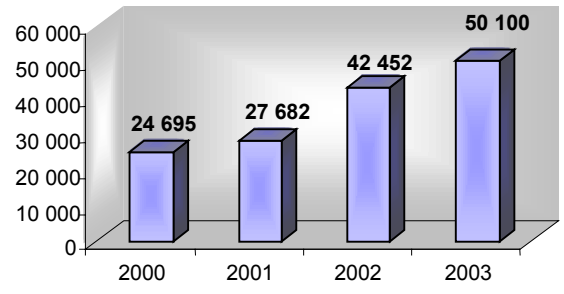
Selon Statistique Canada[8], les dépenses d'immobilisations au Québec pourraient connaître une progression supérieure à l'an dernier. Alors que celles-ci avaient augmenté de 7,7 % en 2002, passant de 36,2 à 39 milliards de dollars, elles atteindraient près de 43 milliards de dollars en 2003, en hausse de 9,9 %. Si la force de notre dollar a eu une incidence négative sur le secteur manufacturier, elle peut, en revanche, stimuler les efforts de modernisation de manière à accroître sa compétitivité en rendant moins coûteux les achats de machinerie et d'équipement provenant des États-Unis.

En termes d'augmentation, seuls le Nunavut (+20,2 %) et le Nouveau-Brunswick (+11,2 %) devancent le Québec à cet égard. Toutefois, de manière absolue, c'est le Québec qui détient la palme d'or avec 3,85 milliards de dépenses supplémentaires en 2003, suivi de l'Ontario (+3,34 milliards) et de la Colombie-Britannique (+1,67 milliard). La valeur des sommes investies au Québec en 2003 représente environ 20 % du total canadien (212,5 milliards), ce qui place le Québec au deuxième rang à ce chapitre, derrière l'Ontario dont les sommes investies représentent plus du tiers (37 %) du total canadien.

Au Québec, le secteur de l'habitation continue de générer la plus grande part des investissements en immobilisations. Ce secteur avait connu une année exceptionnelle en 2002 avec 12,1 milliards de dollars consacrés à la construction de logements, en hausse de 29 % par rapport à 2001. Avec une augmentation prévue de 1,3 milliard (11 %), les investissements dans ce secteur pourraient atteindre 13,4 milliards en 2003. Parallèlement, nous pouvons observer que le nombre de mises en chantier poursuit, dans une moindre mesure, sa progression entamée l'an dernier.

8. Statistique Canada, *Investissements privés et publics au Canada, perspectives révisées 2003*, cat. n° 61-206-XIB.

Graphique 8 Nombre de mises en chantier au Québec, 2000 à 2003



Source : Institut de la statistique du Québec, Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2003-01-13 et 2004-01-09.

Ainsi, alors que le nombre de mises en chantier s'était accru de 53 %, passant de 27 682 à 42 452 unités entre 2001 et 2002, il s'est tout de même élevé de 18 % pour atteindre un niveau moyen de 50 100 en 2003.

Outre le secteur du logement, il faut souligner le revirement de la tendance observée dans le secteur secondaire en 2003. La hausse des investissements prévue pour cette année est en effet de 23,6 % contre une baisse de 13,7 % l'an dernier.

Les dépenses d'immobilisations dans ce secteur passeraient donc de 4,9 milliards de dollars en 2002 à plus de 6 milliards en 2003. À cet égard, les mégaprojets amorcés l'an dernier continuent d'occuper le haut du pavé. Il s'agit principalement de projets de modernisation et d'expansion d'alumineries et de papeteries.

S'agissant des alumineries, ***Alouette*** de Sept-Îles avait annoncé l'an dernier des investissements de 1,4 milliard de dollars sur un horizon de quatre ans. Du côté des papeteries, signalons notamment que ***Kruger*** injecte 416 millions à son usine ***Wayagamack*** de Trois-Rivières et 116,4 millions à ses usines ***Papiers Scott*** de Crabtree et de Lennoxville. Soulignons que les alumineries et papeteries mentionnées dans cette section sont toutes syndiquées.

Par ailleurs, dans l'industrie de la fabrication de produits du pétrole, les grandes raffineries ont annoncé des investissements majeurs, notamment dans le but de se conformer aux exigences environnementales. ***Ultramar*** investira 300 millions de dollars à sa raffinerie de Saint-Romuald tandis que ***Pétro-Canada*** et ***Shell*** investiront respectivement 195 et 100 millions d'ici 2005 pour leurs raffineries montréalaises.

Dans le secteur biopharmaceutique, ***DSM Biologics***, qui avait manifesté l'an dernier l'intention d'investir 300 millions de dollars à son usine de Montréal, prévoit maintenant injecter 160 millions d'ici deux ans pour la première phase de son usine de fabrication de protéines.

Dans le cas du secteur tertiaire, il faut d'abord souligner la croissance prévue de plus de 23 % des dépenses des services publics, hausse principalement attribuable aux chantiers hydroélectriques (*Toulnustouc, SM-3, Eastmain*). Ces projets d'***Hydro-Québec*** font ainsi grimper les dépenses de ce sous-secteur de 2,8 à 3,4 milliards de dollars en 2003. À souligner également l'investissement de ***Telus Québec*** de 500 millions (d'ici 2006) pour le développement de ses activités de télécommunications.

Finalement, le secteur de la finance et de l'assurance se démarque aussi avec une hausse prévue de près de 14 %, comparativement à une chute de 17 % l'année dernière. Les dépenses de ce secteur totaliseront quelque 2,6 milliards cette année contre 2,3 en 2002. Cette augmentation s'explique essentiellement par des investissements plus élevés dans le secteur bancaire.

RÉSUMÉ

Soutenu par la vigueur du secteur du logement et par des mégaprojets tant privés que publics, le Québec connaît une excellente année au regard des investissements, avec une hausse prévue de près de quatre milliards de dollars par rapport à 2002. Cela constitue la plus forte hausse en valeur absolue des investissements au Canada.

Les faillites, les mises à pied et les fermetures d'usines

- Les faillites

Les informations publiées par le Bureau du surintendant des faillites du Canada indiquent que le nombre de faillites commerciales enregistrées au Québec a atteint 2 193 en 2003, ce qui correspond à un peu moins que celui enregistré l'an dernier (2 221).

Tableau 1 Les secteurs qui présentent le plus grand nombre de faillites au Québec de janvier à novembre 2003

Industrie	Nombre	Passif [9] ($)
1. Commerce de détail	375	85 703 528
2. Hébergement et restauration	312	39 698 912
3. Manufacturière	251	189 927 061
4. Autres services	241	124 925 200
5. Construction	207	28 967 920
Total toutes industries	**2 193**	**774 269 488**

Source : Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, 2004-02-18.

Ainsi, tout comme en 2002, environ le quart des faillites canadiennes a été enregistré au Québec contre près du tiers en Ontario. Cependant, en termes de pertes financières, le Québec a enregistré 15,6 % (774,3 millions de dollars) des pertes canadiennes en 2003, comparativement à 8,6 % (689,9 millions) l'an dernier. De son côté, l'Ontario a subi 65 % (3,2 milliards de dollars) des pertes financières au pays en 2003 contre 55 % (4,4 milliards) en 2002.

Au Québec, la hausse du passif (12,2 %) s'explique surtout par les résultats du secteur des autres services alors que les pertes financières observées au cours de l'année ont plus que doublé, passant de 60,1 millions de dollars en 2002 à 124,9 millions en 2003. De plus, les sommes perdues dans le secteur de l'industrie manufacturière sont passées de 142 millions de dollars l'an dernier à 189,9 millions de dollars cette année, tandis que celles du secteur du commerce de détail ont crû de 57,6 à 85,7 millions de dollars au cours de la même période.

L'industrie du commerce de détail continue d'occuper le premier rang pour le nombre de faillites enregistrées avec 375, suivie de l'industrie de l'hébergement et de la restauration (312) et de l'industrie manufacturière (251).

Parmi les faillites qui ont retenu l'attention en 2003, mentionnons, parmi les plus importantes dans le secteur du commerce de détail, la chaîne de boutiques ***Au Coton*** qui a fermé ses 58 magasins entraînant ainsi la perte de 350 emplois au pays[10], tandis que la chaîne de vêtements pour hommes ***Old River*** a fermé ses treize boutiques, mettant ainsi à pied 175 travailleurs au Québec. Mentionnons aussi la faillite du réseau de location d'automobiles ***Kangourou*** qui a causé la perte de 260 emplois à travers la province.

- Les mises à pied et les fermetures d'usines

Les mises à pied les plus importantes en 2003 se trouvent dans le secteur du transport aérien et de l'aéronautique. L'industrie, qui éprouvait déjà des difficultés, a été secouée par les attentats du

9. Le passif représente le total des sommes dues aux créanciers au moment de la faillite.

10. Les données ne sont pas disponibles pour le Québec.

11 septembre 2001, la baisse du tourisme qui s'en est suivie et de la clientèle d'affaires. C'est notamment le cas du premier transporteur aérien au pays, ***Air Canada***. Afin d'éviter la faillite, ce dernier a dû soumettre un plan de restructuration à ses créanciers, qui prévoit une réduction de sa masse salariale d'environ un milliard de dollars d'ici deux ans. Cela s'est traduit cette année par des réductions d'au moins 3 900 emplois à l'échelle du pays, dont plus de 650 au Québec.

Du côté des fabricants, ***Bombardier Aéronautique*** se voit contraint de ralentir sa production en raison de la baisse de son carnet de commandes et de procéder à d'importantes réductions de personnel. Ainsi, 3 000 postes ont été supprimés au Canada et aux États-Unis, ce qui touche entre 1 300 et 1 500 employés au Québec.

Les industries liées à l'exploitation et la transformation de ressources forestières et minières ont également connu une année difficile. L'industrie du bois, toujours soumise aux droits compensateurs de 27 %[11] sur ses exportations vers les États-Unis, a dû composer avec le ralentissement de l'économie états-unienne et la force de notre devise sur ce marché. Dans ce contexte, il s'est avéré parfois nécessaire d'arrêter momentanément la production afin de réduire les stocks de produits finis ou d'attendre une amélioration des conditions du marché. À titre illustratif, la compagnie ***Tembec*** a fermé en juin dernier son usine de sciage de Béarn en Abitibi pour une période de cinq semaines, mettant à pied une centaine de travailleurs et touchant indirectement quelque 75 emplois forestiers dans cette région. La compagnie ***Abitibi-Consolidated*** a annoncé en décembre dernier la fermeture de son usine de papier de Port-Alfred pour une période indéterminée, entraînant la mise à pied de 640 travailleurs.

11. Un projet d'entente actuellement à l'étude pourrait entraîner la suppression de ces droits. Si l'entente était acceptée, les droits seraient remplacés par un plafonnement des exportations canadiennes à 31,5 % du marché états-unien. Au-delà de ce seuil, le bois serait soumis à une pénalité de 200 dollars américains par 1 000 pmp (pied mesure de planche).

De son côté, l'industrie minière est confrontée à une baisse du prix des métaux et à une concurrence internationale accrue, plus particulièrement de la part de la Chine. La fermeture de l'usine ***Magnola*** de la compagnie ***Noranda*** en est l'exemple le plus frappant. Cette usine ultramoderne de production de magnésium n'arrivait plus à concurrencer les bas salaires des producteurs chinois et s'est vue dans l'obligation de cesser ses activités et de licencier pas moins de 380 employés. ***Noranda*** a également réduit les activités de sa fonderie ***Horne*** de Rouyn, ce qui a entraîné la mise à pied de 220 travailleurs, soit environ 30 % de l'effectif de cette usine.

Finalement, dans le secteur manufacturier, le fabricant de chaussettes ***Bas Iris*** de Montréal a été fortement atteint par la force de notre dollar sur le marché états-unien. Ce fabricant risque de licencier environ 1 800 travailleurs s'il ne parvient pas à conclure une entente avec ses créanciers. Également à Drummondville, le plus important employeur manufacturier de cette localité, ***Denim Swift***, a annoncé en décembre la suppression de 600 emplois en raison de la faiblesse du marché du textile et de la concurrence accrue de l'Asie.

RÉSUMÉ

Le nombre de faillites enregistrées au Québec est légèrement inférieur à celui de l'an dernier. Toutefois, les difficultés des secteurs *manufacturier* et des *autres services* ont grandement contribué à la hausse de 12,2% des pertes financières. Les difficultés du secteur manufacturier ont de plus entraîné d'importantes fermetures et mises à pied.

Conclusion

La croissance du PIB en Amérique du Nord sera vraisemblablement limitée à 2,7 % en 2003. La conjoncture économique aux États-Unis continue de dicter l'ampleur de la croissance à l'échelle du continent et l'année 2003 ne fait pas exception à la règle.

Principaux acheteurs des exportations de nombreux pays dont le Canada, les États-uniens exercent une influence déterminante sur la performance de leur commerce extérieur.

Tableau 2 Croissance du PIB réel en % au Québec et dans le monde, 2002-2004

	2002	*2003p*	*2004p*
Québec	4,0	2,1	3,2
Canada	3,3	1,6	3,3
États-Unis	2,4	2,9	4,4
Amérique du Nord	2,5	2,7	4,2
Zone Euro	0,8	0,6	2,0
Monde	2,8	3,3	4,0

Sources : BMO Groupe financier, Service des études économiques, Perspectives 2004. Institut de la statistique du Québec, Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés 2004-01-09.

Ainsi, la faiblesse de l'économie des États-Unis au dernier trimestre de 2002 et au premier semestre de cette année a freiné la croissance économique canadienne et québécoise en 2003. Cependant, l'accélération de l'activité économique observée aux États-Unis au cours des deux derniers trimestres de l'année marque la fin de la stagnation du géant nord-américain et laisse entrevoir de meilleurs résultats en 2004, tant pour l'Amérique du Nord que pour l'ensemble de la planète.

Les États-Unis, qui affichaient un taux de croissance inférieur au Canada depuis 1999, reprennent leur place de leader du G-7 avec un taux de croissance prévu de 2,9 % cette année et de 4,4 % l'an prochain. Le Canada, comme le Québec, devrait profiter de la vigueur du marché états-unien qui stimulera une relance de nos industries manufacturières. En 2004, le PIB devrait progresser de 3,3 % au Canada et de 3,2 % au Québec.

Le tableau 3 présente l'évolution des principaux indicateurs au Québec pour la période 2001 à 2004. Les prévisions concernant le marché du travail indiquent une plus faible croissance du nombre d'emplois (1,1 %) en 2004 ainsi qu'une légère hausse du taux de chômage (0,5 %).

Tableau 3 Évolution des principaux indicateurs au Québec, 2001-2004

	2001	*2002*	*2003*	*2004p*
PIB (M$)	220 019	228 912	232 651	241 726
Taux de croissance (%)	1,8	4,0	2,1	2,8
Population active (000)	3 806,9	3 929,9	4 016,5	n.d.
Taux de croissance (%)	1,4	3,2	2,2	n.d.
Emploi (000)	3 474,5	3 592,7	3 649,9	3 679
Taux de croissance (%)	1,1	3,4	1,6	1,1
Mises en chantier (000)	27,7	42,5	49,7	40
Taux de croissance (%)	12,1	53,4	15,6	(15)
Taux de chômage (%)	8,7	8,6	9,1	9,6
Taux d'activité (%)	63,6	65,1	66,0	n.d.
Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	627,61	644,66	656,05	675,30
Taux de croissance (%)	1,9	2,7	2,0	2,7
Taux d'inflation (%)	2,4	2,0	2,6	1,9
Livraisons manuf. réelles (%)	(5,7)	1,2	(0,3)	4,0

Sources : Institut de la statistique du Québec, Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2004-01-09; Études économiques Desjardins, En perspective, volume 13, numéro 10, novembre 2003.

Après trois années de croissance, le nombre de mises en chantier devrait se situer autour de 40 000 unités, soit une baisse d'environ 15 % par rapport à 2003[12]. Par ailleurs, la reprise attendue du secteur manufacturier devrait permettre une hausse de 4 % des livraisons manufacturières en 2004.

12. *Études économiques Desjardins, En perspective*, volume 13, numéro 10, novembre 2003.

RÉSUMÉ

Dans l'ensemble, l'économie québécoise a connu en 2003 une meilleure performance que l'ensemble du Canada au chapitre de la croissance du PIB. Ainsi, le Québec termine l'année 2003 avec un taux de croissance prévu de 2,1 % contre 1,6 % dans le cas du Canada. Le taux de chômage au Québec a quant à lui augmenté de 0,5 %. Le secteur manufacturier, que l'on peut qualifier de moteur de l'économie québécoise, est celui qui a été le plus atteint par la mauvaise conjoncture de 2003 et la hausse considérable du dollar canadien face à la devise américaine. Néanmoins, le Québec a profité cette année d'investissements majeurs (mégaprojets publics et privés) et du dynamisme soutenu du secteur de la construction. Avec la reprise de l'économie états-unienne, le Québec peut miser sur une croissance légèrement supérieure en 2004.

2. Les activités ministérielles

Nominations

- Nomination de M. Michel Després à titre de ministre du Travail

À la suite de l'élection du 14 avril 2003, M. Michel Després, député de la nouvelle circonscription de Jean-Lesage, fut nommé ministre du Travail le 29 avril suivant. M. Després, qui était député de la circonscription de Limoilou depuis le 2 décembre 1985, sauf pour la période de 1994 à 1998, assumait, lors de son dernier mandat, le rôle de porte-parole de l'opposition officielle en ce qui a trait à la capitale nationale. Membre de nombreuses commissions parlementaires depuis 1986 et d'associations de parlementaires, M. Després a été vice-président de la Commission politique et de l'administration générale de l'Assemblée internationale des parlementaires de langue française (AIPLF) de juillet 1990 à septembre 1994.

- Nomination de M. Jean-Paul Beaulieu à titre de sous-ministre du ministère du Travail

M. Jean-Paul Beaulieu est entré en fonction le 6 octobre 2003 à titre de sous-ministre du Travail, à la suite du départ de M. Roger Lecourt. Ancien sous-ministre des Transports, M. Beaulieu bénéficie d'une grande expérience dans la fonction publique où il a dirigé plusieurs ministères et organismes. Après avoir occupé divers postes au Conseil du trésor, il a été sous-ministre adjoint au ministère du Revenu, président-directeur général de la Société d'habitation du Québec et sous-ministre des Ressources naturelles.

- Nomination à la Commission des normes du travail

En juillet 2003, le Conseil exécutif annonçait la nomination de M^{me} Francine Martel-Vaillancourt au poste de présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail. M^{me} Martel-Vaillancourt succède ainsi à M. Jean Pronovost, nommé sous-ministre au Développement économique et régional. Avant sa nomination, M^{me} Martel-Vaillancourt agissait comme sous-ministre du ministère du Revenu du Québec.

Commission des relations du travail (CRT)

- Entrée en vigueur de l'article 133 du *Code du travail*

Le 1er septembre 2003 est entré en vigueur l'article 133 du C*ode du travail*, par décret gouvernemental. Cet article précise les délais dans lesquels les décisions de la Commission doivent être rendues. Ainsi, dans le cas d'une requête en accréditation, la décision doit être rendue dans les 60 jours de son dépôt à la Commission. À l'égard des secteurs public et parapublic, la décision doit être produite avant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. Pour une demande relative à l'application de la règle générale de droit applicable en cas d'aliénation ou de concession d'entreprise, la décision doit être rendue dans les 90

jours du dépôt de la demande à la Commission. Dans toute autre affaire, la décision doit être connue dans les 90 jours de la prise de l'affaire en délibéré. Cependant, le président de la Commission a le pouvoir de prolonger ces délais en tenant compte des circonstances et de l'intérêt des parties intéressées.

- Bilan de la Commission des relations du travail

Un an après sa création, la CRT estime être en mesure d'assumer pleinement le mandat qui lui est dévolu. Rappelons que la Commission avait, entre autres objectifs, celui d'assurer une plus grande cohérence dans l'interprétation du *Code du travail* et une plus grande efficacité dans le règlement des litiges. De même, elle visait à améliorer les délais de traitement et accroître le processus de « déjudiciarisation » par la mise en place d'une procédure de conciliation prédécisionnelle.

Au regard de ses objectifs et conformément à son mandat, la CRT s'est dotée, en 2003, d'un service d'urgence afin de se rendre disponible en dehors des heures normales de bureau ainsi que d'un service de plaintes concernant sa prestation de services. De plus, la CRT a mis sur son site Internet des outils de travail à la disposition des parties. Par ailleurs, elle a adopté une politique sur les demandes de remise qui vise à favoriser l'utilisation maximale de ses ressources et à contribuer à l'atteinte de son objectif de célérité.

Conciliation travail-famille

Le 13 mars 2003 avait lieu le Forum sur la conciliation du travail avec la famille. Ce forum, organisé conjointement par le ministère du Travail et le ministère de la Famille et de l'Enfance – maintenant intégré à l'ancien ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – a rassemblé 405 participants. Cet événement avait pour objectif de familiariser les différents milieux à poursuivre une démarche de nature à faciliter chez les employés une plus grande conciliation entre les exigences de la vie familiale et celles de la vie professionnelle. La présentation en ateliers de cas concrets issus de divers milieux de travail a permis de fournir des outils aux participants et participantes en plus de chercher à faire comprendre les avantages et les conditions de réussite de pratiques de gestion visant à faciliter la conciliation travail-famille.

Dans le même ordre d'idées, une version revue et augmentée d'une étude intitulée *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur* a été rendue disponible dans le site Internet du ministère du Travail. Celle-ci présente des exemples de dispositions susceptibles de faciliter l'atteinte d'un plus grand équilibre entre les préoccupations professionnelles et familiales des salariés. Comme pour l'année antérieure, chaque illustration contient le libellé de la disposition retenue et une brève description des avantages escomptés par rapport à la thématique.

Étude comparative sur les normes du travail dans certains États américains

Cette étude complémentaire fait suite à une analyse comparative sur les normes du travail au Canada réalisée en décembre 2002. Elle présente le contenu de certaines normes minimales dans quelques États américains. L'information recueillie à des fins de comparaison et présentée de manière détaillée s'articule autour des thèmes suivants :

- le salaire minimum ;
- la durée du travail et les heures supplémentaires ;
- les congés de maladie, de maternité et parentaux.

Code du travail

- Le *Code du travail* en questions… et réponses !

À la suite de l'entrée en vigueur, en novembre 2002, des dispositions introduites au *Code du travail* en 2001, le ministère du Travail a publié, en décembre 2003, une version vulgarisée du *Code du travail*. Ce document s'adresse principalement à une clientèle moins familière

avec cette loi de portée générale. En ce sens, il vise à rendre accessibles, sous la forme de questions et réponses, les principaux éléments traités dans le *Code du travail* sans avoir la prétention de servir de document de référence pour trancher des questions juridiques. L'information qui y est présentée reflète l'état du *Code du travail* au 1er septembre 2003 et elle sera mise à jour au rythme des amendements législatifs qui y seront apportés puisqu'il s'agit d'un document de référence produit de manière électronique et rendu accessible sur le site Internet du ministère.

- Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada

À la suite des modifications apportées au *Code du travail* du Québec en 2001, le Ministère a effectué une étude comparative de certaines dispositions des lois qui régissent l'encadrement des rapports collectifs du travail dans le secteur privé au Canada. Cette dernière a pour objectif de faciliter la comparaison et le repérage des dispositions pertinentes. L'information ainsi recueillie est présentée pour chacune des lois générales au Canada.

Le contenu des conventions collectives

Soucieux d'exploiter à des fins informatives les résultats de l'analyse du contenu des conventions collectives à laquelle le Ministère procède, deux courts textes ont été publiés dans son site Internet, qui rendent compte de l'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles ainsi que des exemples de libellé. Le premier texte porte sur les clauses d'adhésion syndicale alors que le second traite des clauses relatives aux travailleurs âgés ainsi que des programmes d'aide aux employés (PAE). Ces notes d'information ont ainsi pavé la voie à la venue d'une nouvelle chronique intitulée « Convention collective plus ».

Rapport du comité d'experts chargé d'examiner les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle

Le rapport du comité d'experts[13] (Rapport Bernier) sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, formé à la demande de M. Jean Rochon alors ministre du Travail, a été rendu public en février 2003.

Ce rapport fait état de la diversité et de la multiplication des formes d'emplois atypiques (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail temporaire, travail occasionnel, travail sur appel parfois accompagné d'une astreinte, travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et travail indépendant ou autonome). Ces formes d'emplois « non traditionnelles » sont non seulement devenues numériquement plus importantes, mais elles constituent pour plusieurs personnes une façon de participer au marché du travail.

Les auteurs ont également procédé à un examen de l'état du droit québécois afin de vérifier l'accès de ces travailleurs aux principaux régimes de protection sociale de même qu'à ceux offerts en fonction du statut. De façon complémentaire, les principales lois du travail au palier fédéral, en Ontario et en Colombie-Britannique ont été évaluées de même que celles des États-Unis afin de connaître la situation juridique des travailleurs atypiques et d'y trouver des voies de solution. Finalement, lors de l'examen du droit international et européen, les auteurs ont constaté que les mesures de protection sociale au regard des situations de travail atypiques étaient moins développées en Amérique du Nord et demeuraient en deçà des normes proposées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les cinquante-trois recommandations dont fait état le rapport sont regroupées sous quatre grandes catégories.

13. Ce comité était composé de M. Jean Bernier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et président du comité, Mme Guylaine Vallée, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, et de M. Carol Jobin, professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Les premières font référence à une plus grande accessibilité aux lois du travail et par le fait même à une meilleure protection sociale. On y propose notamment d'élargir la notion de salarié de façon à donner accès à une plus grande protection sociale pour les « faux » travailleurs indépendants. En ce qui a trait au deuxième bloc de recommandations, il touche les disparités de traitement liées au statut d'emploi. Les auteurs proposent des moyens concrets d'y remédier en plus de recommander que le principe général d'égalité de traitement soit affirmé par voie législative. Un ensemble de recommandations sont également proposées en ce qui concerne la situation des salariés des agences de travail temporaire. Finalement, le dernier groupe de recommandations s'intéresse aux besoins de protection sociale des travailleurs autonomes.

À la suite du dépôt de ce rapport, des séances de travail ont eu lieu en février et mars 2003 afin de recueillir les commentaires des partenaires du monde du travail sur les constats et recommandations qu'il contient.

Concertation patronale et syndicale

Sous le thème « Se concerter pour aller plus loin », 342 représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux ont participé au Forum sur la concertation patronale-syndicale qui s'est tenu les 10 et 11 novembre 2003 à Montréal.

Les ateliers de présentation de cas vécus ont permis aux représentants patronaux et syndicaux de dix-huit entreprises d'exposer les faits saillants de leur expérience de concertation patronale-syndicale avant de répondre aux multiples questions portant sur les modalités de fonctionnement d'une démarche concertée. Par la suite, des ateliers de discussion ont permis aux participants d'échanger leurs opinions sur les avantages de la concertation en entreprise et sur les difficultés que comportent sa mise en œuvre et sa pérennité.

La dernière demi-journée a débuté par la présentation des résultats de l'enquête du ministère du Travail sur la dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec, pour se terminer par une table ronde sur l'avenir de la concertation patronale-syndicale au Québec. Notons que les textes produits pour les participants du Forum sont maintenant disponibles dans le site Internet du ministère du Travail. Finalement, lors de l'évaluation de l'activité, les participants ont particulièrement apprécié la quantité de cas vécus et la qualité des présentations.

Fusions municipales

À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* en 2000, des modalités particulières en matière de relations du travail furent prévues. Après avoir collaboré de façon étroite à la mise en place des regroupements municipaux, à l'intégration des salariés et à la détermination du processus de négociation des premières conventions collectives qui en résultent, le Ministère a offert, en 2003, les services de médiateurs-conciliateurs pour les aider à conclure leur convention collective. De plus, le Ministère a aussi été interpellé lorsque, à la suite de négociations infructueuses, les différends ont été déférés à la médiation-arbitrage. Rappelons que les enjeux principaux de la négociation des premières conventions collectives dans les villes regroupées sont l'incidence de l'harmonisation des conditions de travail sur les dépenses de la municipalité relatives à la rémunération et aux avantages sociaux, et l'optimisation des ressources humaines dans le nouveau contexte regroupé.

La détermination des unités de négociation et des agents négociateurs est maintenant complétée dans la plupart des villes fusionnées et l'on constate que le nombre d'unités a diminué de plus de 60 %, passant de 378 à 144. Selon une compilation faite le 16 décembre 2003, on remarque qu'une première convention collective a été conclue dans 41 d'entre elles alors qu'une entente de principe était intervenue dans quatre autres unités. Des médiateurs-conciliateurs du ministère du Travail étaient

présents dans seize autres dossiers de négociation alors que deux autres dossiers avaient été déférés à la médiation-arbitrage.

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités* adoptée en décembre 2003, de nouvelles modalités sont prévues, notamment en ce qui concerne la rémunération, les associations accréditées et les conventions collectives entérinées[14] .

Comité interministériel sur la retraite progressive

Dans la foulée de l'avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) rendu au printemps de 2002 sur l'importance de favoriser la retraite progressive, le ministre du Travail d'alors annonçait, en janvier 2003, la formation d'un comité interministériel chargé d'évaluer la pertinence d'effectuer certains changements recommandés par le CCTM et de se prononcer sur leur faisabilité, en fonction des lois et règlements sur la fiscalité ainsi que de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Soulignons que le gouvernement a annoncé, sous l'égide du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, la tenue d'une consultation publique en 2004. Cette démarche vise à connaître le point de vue du public sur les modifications proposées au régime de rentes du Québec, notamment en vue d'inciter les travailleurs âgés de 60 à 64 ans à demeurer au travail.

Événements nationaux et internationaux

Sur le plan national et international, différents événements méritent d'être rappelés brièvement dans la mesure où certains acteurs du monde du travail du Québec y ont été associés et compte tenu de l'intérêt qu'ils suscitent dans le domaine des relations du travail.

En 2003, des rencontres se sont tenues au Brésil et par la suite en Uruguay pour assurer la mise en œuvre de certains aspects du plan d'action de la XII^{e} Conférence interaméricaine des ministres du travail (CIMT) amorcée en 2001. La même année avait également lieu au Brésil la XIII^{e} Conférence.

Les faits saillants suivants apparaissent comme les plus intéressants au regard de la XII^{e} Conférence. Un plaidoyer en faveur du développement d'un modèle d'intégration économique qui tienne compte du développement social fut clairement exprimé. La dimension sociale relative au processus d'intégration et l'accroissement de l'écart entre les riches et les pauvres préoccupent les intervenants. Ces derniers ont d'ailleurs reçu le mandat des chefs d'État et de gouvernement des Amériques, réunis à Québec en 2001, d'approfondir cette question.

Pour la XIII^{e} Conférence, trois points méritent d'être rapportés. En premier lieu, les parties patronales et syndicales ont été directement associées à cet événement, notamment par la présentation aux ministres d'un rapport élaboré conjointement par leur comité technique respectif reconnu par la CIMT. Cette pratique, qui fut instaurée lors de la conférence ministérielle précédente, donne ainsi aux principaux partenaires du monde du travail un accès direct aux ministres du Travail. Ensuite, les deux groupes de travail formés à Ottawa lors de la précédente conférence en octobre 2001 ont été maintenus. L'un porte sur les dimensions sociales et du travail du processus de création de la zone de libre-échange à l'échelle des Amériques et l'autre, sur le renforcement institutionnel des ministères du Travail.

Enfin, une proposition du Canada fut acceptée. Elle consiste à réaliser une étude de faisabilité en vue de créer un institut professionnel des Amériques pour l'administration des lois du travail. Ce projet viserait à faciliter la modernisation de l'administration des lois du travail dans les pays, à établir des mécanismes de

14. Pour plus de détails, voir la partie II intitulée « La législation et la réglementation ».

collaboration technique et à faciliter la coordination de projets de coopération. Le financement de cette étude proviendra de la Direction des ressources humaines du Canada (DRHC), avec un complément qui sera fourni par l'Organisation des États américains (OEA). Le rapport préliminaire devra être remis le 30 avril 2004 au président en exercice de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail et à l'OEA. La version finale devra être déposée le 30 juin 2004.

Par ailleurs, le 3 juin 2003 a eu lieu à Genève la Conférence internationale du travail. À sa première séance, la Commission de la relation de travail fut instituée. Cette conférence, à laquelle participa le sous-ministre du Travail du Québec, a notamment porté sur l'effet des changements structurels et organisationnels du travail, les lacunes en matière de protection des personnes vivant une situation d'emploi non traditionnelle, l'ambiguïté quant à l'existence ou non d'une relation de travail et l'application insuffisante et souvent difficile des lois du travail. À titre de représentant du Canada, le sous-ministre du Travail présenta la position canadienne sur ces problématiques.

Finalement avait lieu à Québec les 23 et 24 janvier 2003 une réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux du Travail. Cette rencontre a notamment permis d'examiner les principes et les éléments clés des accords de coopération dans le domaine du travail liés au libre-échange. Par ces accords, le Canada cherche à favoriser une concurrence loyale, une croissance économique équilibrée, une saine gestion et l'application du régime de droit. Les ministres ont également profité de l'occasion pour discuter des changements dans la relation d'emploi au cours des dernières années. L'accroissement des formes atypiques d'emploi et les carences observées au regard des avantages sociaux et des mesures de protection incitent les ministres du Travail à explorer des approches novatrices concernant les politiques du travail afin de répondre à ces nouvelles réalités.

RÉSUMÉ

Dans l'ensemble, les activités ministérielles furent marquées par les forums sur la conciliation du travail avec la famille et la concertation patronale-syndicale. Les modifications apportées au *Code du travail* en 2001 et 2002 ont donné lieu à une version vulgarisée de cette loi. L'étude comparative sur les normes du travail dans certains États américains fait suite à celle réalisée l'année précédente sur les normes du travail au Canada. L'année 2003 consacra la première année d'existence de la Commission des relations du travail. Enfin, plusieurs événements nationaux et internationaux, auxquels étaient associés divers intervenants du monde du travail, ont eu lieu en 2003. Ces événements ont principalement porté sur les nouvelles réalités du monde du travail et sur l'équilibre souhaité entre les droits sociaux et économiques.

3. Le monde patronal

Le 18 août, M^{me} Françoise Bertrand a été nommée présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec.

Dix dossiers majeurs ont occupé l'avant-scène du monde patronal au cours de l'année : 1) la machinerie de production, 2) l'équité salariale, 3) l'article 45 du Code du travail, 4) la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, 5) les défusions municipales, 6) les formes d'emplois non traditionnelles, 7) la réduction de la taille de l'État, sa reconfiguration et la déréglementation, 8) l'immigration, 9) le vieillissement de la population et 10) la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La machinerie de production

Opposé à l'inclusion par règlement des travaux d'installation de machinerie de production au champ d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-*

d'œuvre dans l'industrie de la construction (L .R.Q., c. 20), le monde patronal a formé la Coalition québécoise pour la productivité et l'emploi (CQPE). Celle-ci regroupait le Conseil du patronat du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la Fédération des chambres de commerce de la province de Québec et les Manufacturiers et exportateurs du Québec.

Le 8 avril, la Coalition contestait en Cour supérieure le règlement entré en vigueur le 26 mars. Celle-ci alléguait qu'en vertu des règles sur l'allégement réglementaire (décret n° 140-96 du 31 janvier 1996), le ministère du Travail devait préalablement effectuer une étude d'impact économique du règlement sur les entreprises québécoises. Selon elle, sans cette étude, le gouvernement, n'avait pas la compétence pour adopter un tel règlement. Dans un jugement rendu le 17 septembre, le juge Jean-Pierre Sénécal conclut que le recours intenté par la Coalition n'avait aucun fondement en droit. La Coalition a réitéré sa demande auprès du nouveau gouvernement d'effectuer une étude d'impact économique.

L'équité salariale

Étudié en février en commission parlementaire, le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* dans les entreprises de 10 à 49 salariés a fait l'objet de mémoires de la part de certaines associations patronales. Constatant que la majorité de ces entreprises ne s'étaient pas encore conformées à la Loi en raison de ses difficultés d'application, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) proposait que ces petites entreprises soient exclues du champ d'application de la Loi. À défaut de quoi, elle proposait d'alléger le fardeau de ces entreprises en allongeant le délai pour se conformer à la Loi et en suspendant les sanctions pénales.

Sans être en faveur du retrait de la Loi, le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) a lui aussi signalé que sa complexité était la principale cause du retard des PME à s'y conformer. Il s'est dit aussi préoccupé par la situation des entreprises sans comparateurs masculins et s'oppose au pouvoir de la Commission de l'équité salariale (CES) d'en établir par règlement afin de déterminer les ajustements salariaux. Il invoque notamment les difficultés d'ordre méthodologique, la concurrence et la confidentialité des données sur la rémunération, la complexité d'une base comparative externe à l'entreprise, de même que le précédent créé par l'utilisation de comparateurs externes.

Dans son mémoire, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) précise que l'obligation de résultats faite aux PME doit être accompagnée d'une obligation de moyens faite à la CES afin de mieux aider les entreprises. Elle souligne le peu de ressources des PME pour appliquer une loi aussi complexe et que la Commission devrait inciter les entreprises à entamer ou compléter leur démarche plutôt que de les contrôler.

L'article 45 du Code du travail

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a appuyé le projet de loi n° 31 modifiant le *Code du travail*. Dans un document sur la sous-traitance, en plus de présenter certaines études abordant la question, le Conseil signale que les entreprises québécoises y recourent pour avoir accès à une expertise spécialisée, pour réduire leurs coûts ou pour améliorer la qualité de leur production. S'appuyant sur une étude économétrique, le CPQ souscrit à l'idée que la sous-traitance crée de l'emploi et augmente la richesse collective.

Par ailleurs, le CPQ admet que la sous-traitance peut conduire, dans certains cas, à des réductions de salaire dans les services traditionnels tels que la restauration et l'entretien ménager où elle répond à un impératif de compétitivité ou de survie. Il considère qu'elle crée en retour des emplois de qualité dans les services aux entreprises. Le CPQ propose aussi une série de mesures compensatoires comme les plans de transfert d'employés, un code de gouvernance et la participation syndicale dans la création d'entreprises de sous-traitance.

Dans son mémoire déposé en commission parlementaire au mois de novembre 2003, le CPQ conclut que le projet de loi n° 31 offrira un encadrement légal comparable à

celui en vigueur dans les autres administrations canadiennes. Enfin, il estime que le projet de loi réalise un équilibre entre la protection sociale des travailleurs et les nécessités économiques des entreprises.

Pour la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), la modification du *Code du travail* constitue une bonne nouvelle pour le climat économique du Québec. Considérant la sous-traitance incontournable dans le secteur privé, elle estime que la modification proposée est une mise à niveau nécessaire avec les autres provinces et avec nos voisins du sud qui évoluent dans des environnements moins réglementés. De plus, afin d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts de fonctionnement du gouvernement, des municipalités, des réseaux de la santé et de l'éducation, ce changement législatif lui apparaît essentiel.

Finalement, la FCCQ souligne, à la lecture du projet de loi n^{o} 31, l'analyse rigoureuse et pragmatique de la jurisprudence qui a été faite pour que la sous-traitance de fonctions de travail ne donne plus ouverture à la transmission des accréditations et des conventions collectives des donneurs d'ouvrage. Pour elle, ce projet de loi donnera à l'article 45 son sens véritable.

Pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), la modification du *Code du travail* constitue un défi économique du Québec contemporain. Selon elle, cela permettra aux PME d'obtenir davantage de contrats de sous-traitance et de créer des milliers d'emplois. Elle estime que les nouvelles dispositions législatives offriront plus de flexibilité aux entreprises pour sous-traiter des fonctions auxiliaires de l'entreprise, telles que la cafétéria, l'entretien ménager et les services de paie.

Dans son mémoire présenté en commission parlementaire, la FCEI est d'avis que le projet de loi n^{o} 31 ne fait que rétablir le fragile équilibre entre les parties. Elle estime également que celui-ci restaure les intentions initiales du législateur.

Pour l'Union des municipalités du Québec (UMQ), le projet de loi vient corriger le glissement jurisprudentiel observé au cours des années. Selon elle, les modifications permettront aux municipalités de ne concéder que le seul droit d'exploitation d'une partie de leurs territoires sans déclencher l'application automatique du droit de suite. Elle se réjouit aussi du fait que le transfert partiel d'activités ne soit plus soumis à l'application de l'article 45.

Cependant, étant donné que la grande majorité des conventions collectives du secteur municipal contient des clauses limitant la sous-traitance ou maintenant des planchers d'emplois, l'UMQ estime que les changements pourraient demeurer sans effets. Selon elle, il serait souhaitable de mettre en place une disposition législative qui permettrait de surseoir à l'application d'une clause de convention collective restreignant ou limitant le droit, pour une municipalité, de conclure un contrat pour faire effectuer certaines activités ou obtenir certains services.

Selon les Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ), le contexte dans lequel évoluent les entreprises manufacturières a considérablement changé depuis 1961 lors de l'adoption de l'équivalent de l'article 45. La concurrence internationale, tant à l'échelle des marchés locaux qu'étrangers, oblige les entreprises à miser sur l'amélioration de leur productivité. Selon les MEQ, le Québec se démarque par la rigidité et l'inadaptation de sa réglementation du travail. Pour que les entreprises soient plus productives et concurrentielles, il est nécessaire de leur en donner les moyens en adaptant le cadre réglementaire à la mondialisation des marchés.

La conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale

Les associations patronales se sont dites ouvertes et favorables à la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale mais sont d'avis qu'elle doit être atteinte par des mesures incitatives plutôt que réglementaires. Il importe, selon elles, de privilégier le caractère informel et flexible des approches que l'on trouve déjà dans plusieurs entreprises. Elles ont réagi négativement à l'idée d'instaurer la semaine de travail de

quatre jours et ont soulevé plusieurs interrogations quant à la pertinence de cette mesure dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Elles ont soutenu également qu'une telle mesure causerait des problèmes importants de gestion et occasionnerait des coûts considérables pour les entreprises.

La Jeune chambre de commerce de Montréal (JCCM) a apporté un éclairage différent en jugeant nécessaire de débattre de l'idée de la semaine de quatre jours avant de la rejeter d'emblée. La JCCM a fait valoir que le soutien aux familles est une responsabilité sociétale, surtout dans un contexte démographique qui affecte le financement des programmes sociaux, et qu'un meilleur équilibre entre le travail et la famille inciterait les couples à avoir plus d'enfants. Par ailleurs, compte tenu des pénuries de main-d'œuvre, elle estime qu'il est grand temps de « s'occuper des travailleurs ».

Les défusions municipales

Dans un mémoire présenté le 22 août à la Commission de l'aménagement du territoire et portant sur le projet de loi n^{o} 9, *Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités*, l'Union des municipalités du Québec (UMQ) s'interrogeait sur les conséquences qu'auraient les défusions sur les coûts et la gestion de la main-d'œuvre. Le projet de loi était en effet muet quant aux répercussions des futures réorganisations territoriales sur les conditions de travail des employés municipaux, plusieurs employeurs ayant déjà négocié de nouvelles conventions et harmonisé les conditions de travail de leur main-d'œuvre. Des questions ont également été soulevées quant aux modifications potentielles des unités de négociation et sur l'ouverture possible d'une nouvelle période de maraudage. De plus, selon l'UMQ, aucune précision n'était donnée quant aux conditions de travail applicables lors de la création des nouvelles entités municipales.

À cette même Commission, dans un document intitulé *Les fusions municipales, une réforme inachevée*, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a indiqué que la réforme municipale devait être poursuivie si elle se traduisait par une amélioration des services locaux. Celui-ci considère que les élus municipaux doivent avoir en main les instruments requis pour gérer efficacement des ressources humaines qui représentent près de 50 % des dépenses municipales. Dans ce contexte, le CPQ estime qu'il serait nécessaire d'assouplir la réglementation du travail afin que les administrateurs municipaux aient un meilleur contrôle de leurs coûts. Le recours à la sous-traitance, facilité par l'assouplissement de l'article 45 du *Code du travail*, et la mise en concurrence des services publics et privés permettrait de réaliser des gains de productivité. Par ailleurs, qu'il y ait ou non défusion, le CPQ estime que le projet de loi devrait contenir une disposition permettant aux autorités municipales de se référer directement à la population s'il y avait impasse dans leurs négociations avec les salariés.

Les formes d'emploi non traditionnelles

Dans un communiqué commun émis le 4 mars, le Conseil du patronat du Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec et le Conseil québécois du commerce de détail ont exprimé l'avis que les recommandations du *Rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* étaient dénuées d'équilibre et ne comportaient aucune évaluation économique. À la suite de la publication de ce rapport, ces associations patronales ont estimé que le changement relatif à la définition de salarié contribuerait à ouvrir la voie à une syndicalisation accrue. Elles ont craint également que les relations d'affaires entre les travailleurs autonomes et leurs clients soient altérées s'ils étaient contraints de se regrouper et de négocier sur une base sectorielle. Si ces inquiétudes devaient se matérialiser, cela n'inciterait pas les entreprises à faire affaire avec des travailleurs autonomes.

Dans le même ordre d'idées, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante est d'avis qu'avant de mettre en œuvre un tel changement, il faut en évaluer l'impact économique et s'assurer que les personnes

concernées sont favorables à l'idée d'être considérées comme des salariés.

La réduction de la taille de l'État, sa reconfiguration et la déréglementation

Dans son programme d'action 2003-2004 dévoilé en septembre, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) estimait nécessaire de réduire de 30 % la taille de la fonction publique. Le CPQ évalue que près du quart (25 %) de la richesse collective du Québec est consacrée à l'État. Cette réduction permettrait, selon lui, de dégager la marge de manœuvre nécessaire à l'allégement du fardeau fiscal des contribuables. Il recommande au gouvernement de revoir tous ses programmes afin de diminuer, par attrition, le nombre d'emplois dans la fonction publique. Il estime nécessaire également de mettre en concurrence des services publics avec le secteur privé, particulièrement au palier municipal et dans le domaine de la santé. Il encourage la privatisation de certains services où le secteur privé serait en mesure, de les offrir à meilleur coût (services auxiliaires, d'entretien ménager, gardiennage, etc.). Enfin, le CPQ préconise une décentralisation de la négociation des conditions à faible incidence pécuniaire dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) est d'avis qu'une réflexion sur la révision du rôle de l'État s'avère nécessaire pour revoir ses priorités d'action et ses modes de fonctionnement. En ce sens, elle favorise l'établissement de partenariats entre les secteurs public et privé, ce qui permettrait l'émergence de nouveaux modèles de prestation de services à la population.

Sur le plan réglementaire, le Conseil du patronat (CPQ) reproche au gouvernement d'avoir, au cours des dernières années, multiplié les obstacles au développement des affaires en alourdissant la réglementation du travail. Il déplore également la rigidité des conventions collectives dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Selon le CPQ, il est devenu nécessaire de revoir les lois du travail en les rendant comparables à celles des compétiteurs et ainsi mieux réorganiser le travail au sein des entreprises.

Une enquête de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), menée auprès de ses membres et rendue publique le 14 octobre, conclut que la réglementation est particulièrement coûteuse pour les petites entreprises. Selon la FCEI, cette enquête démontre que le Québec doit davantage se préoccuper de son cadre réglementaire. À cet égard, elle propose d'en moduler les obligations en fonction de la taille de l'entreprise et réitère l'importance de réaliser des études d'impact économiques avant la mise en œuvre de toute réglementation. En outre, la FCEI est d'avis que la complexité de la « loi du 1 % » a pour effet d'inciter les employeurs des PME à payer l'amende plutôt que de se conformer à ses formalités administratives.

L'immigration

Dans son plan d'action 2003-2004, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) s'inquiétait des conséquences sur les finances publiques des faibles taux de natalité et d'immigration. Soutenant que l'apport migratoire est une solution aux pénuries de main-d'œuvre, le CPQ est d'avis qu'il faut encourager l'immigration, mettre en place un système de reconnaissance des compétences et assouplir les règles d'admission des ordres professionnels. Il a d'ailleurs organisé un colloque le 14 novembre portant sur les approches et les outils en matière d'intégration des travailleurs immigrants en entreprise.

Le vieillissement de la population

Le vieillissement de la population est l'un des facteurs déterminants de la qualité, de la disponibilité, de la productivité et des coûts de la main-d'œuvre. Une consultation du Conseil du patronat du Québec (CPQ) auprès de ses membres révèle qu'une large proportion des entreprises appréhendent la perte de leur personnel expérimenté et qualifié et ses effets sur la transmission des connaissances et de la culture de l'entreprise. Pour atténuer ces difficultés, elles privilégient le compagnonnage et le maintien en emploi par des

horaires flexibles. Enfin, le CPQ a organisé un colloque pour traiter de ces questions et dégager des pistes de solution. Il estime par ailleurs nécessaire que les lois fiscales relatives aux régimes de retraite soient adaptées.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée

En avril, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a rendu publique une étude pancanadienne qu'elle a réalisée sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Au Québec, 61 % des PME sondées disent éprouver de plus en plus des difficultés à recruter du personnel qualifié, notamment dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière. Pour 71 % des dirigeants de PME, la pénurie de candidats qualifiés en serait la cause. Les solutions évoquées sont, par exemple, la formation en emploi et la prospection de nouvelles ressources auprès des jeunes de moins de 24 ans, des personnes âgées, des autochtones, des nouveaux arrivants et des personnes handicapées.

RÉSUMÉ

En 2003, l'attention des associations patronales s'est surtout concentrée sur les actions législatives du gouvernement. Ce sont des arguments relatifs à la compétitivité et à l'allégement réglementaire qui ont caractérisé leurs positions. La réduction de la taille de l'État et sa reconfiguration constituent également des enjeux importants pour les associations patronales. Les problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre, à l'immigration et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée font également partie de leurs préoccupations.

4. Le monde syndical

Sur la scène syndicale, l'année fut marquée par plusieurs enjeux importants en matière de relations du travail. La modification de l'article 45 du *Code du travail*, la fusion des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux, la syndicalisation des responsables des services de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires, l'équité salariale et les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois sont autant d'événements marquants.

Les modifications de l'article 45 du Code du travail

Le monde syndical a vivement réagi au projet de loi n^{o} 31 modifiant le *Code du travail* sur la concession partielle de l'entreprise et le droit de suite s'exerçant auprès du concessionnaire ou du sous-traitant.

Pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'assouplissement du *Code du travail* aura des effets négatifs sur conditions de travail des salariés et va à l'encontre des décisions des tribunaux spécialisés en droit du travail. Selon elle, les salariés peu qualifiés qui travaillent dans des activités comme les buanderies, les cafétérias et les services d'entretien ménager seront les plus touchés. La nouvelle disposition ne permettrait plus de préserver les conditions de travail de ces salariés. De plus, la FTQ pense qu'en consacrant le principe de la fin de la convention collective originaire le jour où se réalise la concession partielle, le gouvernement ouvre la porte à de nouveaux conflits.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) estime que les modifications proposées à l'article 45 permettront aux employeurs d'empêcher le transfert de l'accréditation syndicale. Selon elle, les services publics seraient particulièrement vulnérables et elle appréhende la perte de milliers d'emplois. Finalement, la CSN est d'avis que le projet de loi place le Québec en deçà des législations canadiennes et contribuera à affaiblir la présence syndicale et à détériorer les conditions de travail des salariés.

Selon la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), les modifications apportées à l'article 45 vont diminuer et limiter la portée de sa protection et favoriser un plus grand recours à la sous-traitance. Elle croit par ailleurs que ces modifications permettront au gouvernement de se départir de certaines responsabilités.

Pour la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la réforme de l'article 45 favorise les revendications patronales au détriment des travailleurs québécois. Selon elle, le recours à la sous-traitance pourrait entraîner une détérioration des conditions de travail et de vie pour des milliers de personnes et donner lieu à de nouveaux conflits de travail.

La fusion des unités de négociation dans le réseau de la santé et des services sociaux

Le projet de loi n° 30 limite à quatre le nombre d'unités de négociation dans chaque établissement, avec l'obligation pour une seule association accréditée de représenter les salariés appartenant à une même catégorie de personnel. Ce regroupement du personnel syndiqué dans des unités de négociation élargies entraînera une réduction du nombre d'unités de 3 670 à 1 960 environ.

Les syndicats indépendants craignent de disparaître à la suite de cette réorganisation au profit de certaines centrales syndicales plus puissantes. Pour mieux équilibrer les forces syndicales, sept syndicats indépendants, qui regroupent près de 65 000 membres, ont exprimé leur volonté de se regrouper d'ici le printemps de 2004 sous une nouvelle organisation syndicale, soit la Confédération des centrales de la santé. Ce regroupement concerne l'Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec, l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec, la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé, la Fédération des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et le Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec.

La CSN et la FTQ craignent que la fusion des unités de négociation modifie le rapport de force des syndicats et facilite le recours à la sous-traitance. Pour sa part, la CSN considère que le projet de loi retardera la démarche d'équité salariale et le renouvellement des conventions collectives venues à échéance, pour la plupart, le 30 juin 2003. Selon la FTQ, ces changements de structures risquent d'avoir un effet démobilisateur sur le personnel.

La syndicalisation des responsables de services de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ont poursuivi leurs efforts de syndicalisation des éducatrices en milieu familial et des ressources intermédiaires dans les familles d'accueil. Elles ont accueilli positivement les décisions des tribunaux spécialisés en droit du travail reconnaissant leur statut de salarié et leur droit à la syndicalisation.

Elles se sont toutefois opposées au projet de loi n° 7 qui modifie la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* et qui concerne les ressources intermédiaires, et au projet de loi n° 8 qui modifie *la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* et vise les personnes offrant, en milieu familial, des services de garde à l'enfance. Ces loi avaient pour effet d'invalider ces décisions des tribunaux. À la suite à leur adoption, la CSN a déposé le 19 décembre 2003 deux plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale du Bureau international du travail (BIT).

Les manifestations syndicales

Au cours des derniers mois de l'année, plusieurs manifestations syndicales ont eu lieu un peu partout au Québec afin de protester contre certaines politiques du gouvernement. La CSN a organisé le 29 novembre une manifestation nationale qui a réuni plus de 30 000 personnes sur la colline parlementaire à Québec. Le 11 décembre, plusieurs dizaines de milliers de syndiqués des principales organisations syndicales ont participé à « la journée nationale de perturbation ». Puis, le 15 décembre, la FTQ, la CSN, la CSQ, la CSD, le SFPQ et la FIIQ ont organisé une manifestation concertée pour exprimer leur opposition à l'adoption accélérée de huit projets de loi. Ils estimaient que l'utilisation d'une motion de clôture à l'Assemblée nationale allait à l'encontre des règles démocratiques.

L'équité salariale

Une démarche intersyndicale en équité salariale a été engagée avec le gouvernement en 2001 et regroupait la CSN, la CSQ, la FTQ, la FIIQ et le SFPQ. Malgré le report d'un an du renouvellement de la plupart des conventions collectives dans le but de mener à terme le dossier de l'équité salariale, les organisations syndicales ont déploré la lenteur du gouvernement. Elles sont d'avis que cette question doit être réglée avant d'engager les négociations dans les secteurs public et parapublic, estimant que ces deux sujets doivent être traités distinctement.

La négociation dans les secteurs public et parapublic et les autres enjeux

Pour appuyer leurs demandes aux tables de négociation, un front commun CSN-CSQ-FTQ a été formé en vue d'établir les paramètres de leurs revendications communes à incidence pécuniaire. Celles-ci concernent les salaires, les primes, les vacances, les disparités régionales, la conciliation travail-famille, les droits parentaux, la retraite et les assurances. Le front commun a déposé ses demandes le 15 décembre.

En parallèle à la ronde de négociations, le projet gouvernemental de modernisation de l'État a également retenu l'attention des principales organisations syndicales. Selon elles, l'incertitude que ce projet engendre a un effet négatif sur leurs relations avec le gouvernement. Enfin, les organisations syndicales se sont penchées sur des problématiques démographiques et sociales comme le vieillissement de la main-d'œuvre, la conciliation travail-famille, la santé mentale au travail, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Au début de l'année, la Fédération a tenu un colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre au cours duquel fut adopté un plan d'action comprenant quatre grands axes : l'organisation du travail, la formation continue, la retraite et le développement socio-économique. Pour la FTQ, l'organisation du travail et de la qualité de vie au travail sont des domaines d'intervention prioritaires où il faudra développer des programmes de réduction du temps de travail et de conciliation travail-famille.

En matière de pénurie de main-d'œuvre et d'adaptation des salariés aux changements technologiques, elle mise sur le renforcement de la formation continue dans les milieux de travail. En ce qui concerne la retraite, la FTQ entend revendiquer, lors des négociations, l'implantation ou l'amélioration des régimes de retraite à prestations déterminées, l'octroi de conditions facilitant la prise de retraite progressive, la possibilité de suivre des cours de préparation à la retraite ainsi qu'une participation plus active à la gestion des caisses de retraite.

La FTQ maintient son projet d'un syndicalisme sans frontières, thème de son dernier congrès tenu en 2001. À cet égard, elle a participé à la Conférence mondiale sur l'aluminium qui a réuni une vingtaine d'organisations syndicales de plusieurs pays. Cette conférence avait comme objectif premier la création d'un conseil mondial des travailleurs du secteur de l'aluminium qui permette aux syndicats locaux d'une multinationale d'échanger des informations en matière de relations du travail. Par ailleurs, à la suite de la campagne de syndicalisation menée dans ce secteur, 4 646 membres de la Fédération des syndicats du secteur aluminium (FSSA) ont décidé de joindre les rangs des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-Québec).

La FTQ a poursuivi ses efforts en vue d'assurer la syndicalisation de nouveaux groupes de salariés. Elle a obtenu près de 400 nouvelles accréditations, notamment dans les commerces de détail des aliments et des boissons (13 % des nouvelles accréditations), dans le secteur financier (10 %) et dans le secteur de la santé et des services sociaux (8 %). Elle a également effectué une percée dans le secteur de la restauration rapide en obtenant, avec l'aide des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC-FTQ), une nouvelle accréditation pour les salariés d'un établissement d'une chaîne de restaurants.

Pour sa part, le Syndicat des métallos du Québec, affilié à la FTQ, a conclu une entente de service de deux ans avec l'Association nationale des camionneurs artisans inc. (ANCAI). Ce faisant, près de 4 000 nouveaux « membres associés » se sont joints au syndicat.

La Confédération des syndicats nationaux

Au cours de la dernière année, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a manifesté le souhait de voir le nouveau gouvernement réinvestir dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Pour ce faire, elle considère qu'il n'est pas approprié de diminuer les impôts, ni de réduire la taille de l'État de manière significative. La CSN s'est opposée à plusieurs projets de loi déposés par le gouvernement québécois pour lesquels elle jugeait néfastes les effets sur les relations du travail. Elle a organisé deux journées de piquetage symbolique et une manifestation nationale le 29 novembre où elle invitait la société civile à se mobiliser avec elle.

La CSN a réalisé des gains importants au cours de la dernière année en obtenant près de 300 nouvelles accréditations, dont 117 dans le secteur de la santé et des services sociaux, 45 dans le secteur financier et une dizaine dans les services des administrations locales. Elle en a effectué aussi dans le domaine de l'hôtellerie avec quatorze et dans le secteur de la sylviculture avec dix, un secteur où elle a effectué sa campagne de syndicalisation avec la collaboration du Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN) pour une troisième année consécutive. Au cours de l'année, la CSN a aussi plaidé pour le droit à la syndicalisation des éducatrices et éducateurs dans les garderies en milieu familial.

La Centrale des syndicats du Québec

Le Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a tenu en juin son 37^{e} congrès triennal, « Tout un monde de solidarités », dont la thématique portait sur la mondialisation. C'est lors de ce congrès que M. Réjean Parent a succédé à M^{me} Monique Richard au poste de président.

La CSQ s'est attachée plus particulièrement au dossier de l'équité salariale ainsi qu'aux enjeux soulevés par le vieillissement de la main-d'œuvre et l'accroissement de la charge de travail. Les conclusions d'une réflexion intitulée « Travailler vieux et heureux, est-ce possible ? » suggèrent que de nombreuses personnes dans les réseaux de la santé et de l'éducation prennent leur retraite dès l'âge de 55 ans en raison d'une surcharge de travail et de conditions de travail difficiles. Dans le secteur de l'éducation, elle a dévoilé ses priorités pour les prochaines négociations, soit la stabilité d'emploi des enseignants et l'accroissement des ressources consacrées à l'éducation spécialisée. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, ce sont l'épuisement professionnel et la précarité des emplois qui seront au cœur des enjeux.

Pour sa part, la Fédération des syndicats de l'enseignement, affiliée à la CSQ, a manifesté son opposition à la création d'un ordre professionnel des enseignants prévue pour le printemps 2004. La Fédération estime que la profession d'enseignant, aux niveaux primaire et secondaire, est suffisamment encadrée au regard de l'accès et de la formation.

La CSQ a continué à défendre le droit à la syndicalisation des éducateurs et des éducatrices dans les garderies en milieu familial. Première organisation syndicale à les avoir représentés, elle a obtenu trois nouvelles accréditations dans ce secteur. En septembre, deux décisions de la Commission des relations du travail ont accordé les accréditations visant deux centres de la petite enfance.

Enfin, la Centrale a obtenu une vingtaine de nouvelles accréditations, dont la moitié dans le domaine des services de la santé et des services sociaux. Les employés de trois établissements d'enseignement privé ont aussi rejoint ses rangs en adhérant à la Fédération du personnel de l'enseignement privé qui lui est affiliée.

La Centrale des syndicats démocratiques

En 2003, la priorité de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a porté sur l'humanisation du travail. Cette thématique fait partie de ses préoccupations majeures depuis quelques années. Selon elle, la mondialisation et l'accroissement de la concurrence ont entraîné l'augmentation des rythmes de travail. Pour contrer cette tendance, la CSD propose de démocratiser davantage les entreprises en encourageant la participation des salariés à la prise de décisions. Concrètement, elle a initié une dizaine de projets-pilotes avec la collaboration d'entreprises intéressées à trouver des solutions pratiques à ce problème.

Au regard de la mondialisation, la CSD a fait front commun avec les autres organisations syndicales et les groupes de pressions communautaires pour mondialiser les solidarités. Ainsi, elle a participé aux divers sommets et forums sur le sujet et a tissé des liens avec les organismes affiliés à la Confédération mondiale du travail dont elle est membre.

Au cours de la dernière année, la CSD a multiplié les interventions afin de conserver les milliers d'emplois dans l'industrie de l'amiante. Elle a défendu les victimes de maladies professionnelles et a revendiqué des conditions de travail sécuritaires. Elle s'est aussi engagée à convaincre les instances internationales concernées que l'exploitation et l'utilisation sécuritaire de l'amiante chrysotile étaient dorénavant possibles.

Dans un autre ordre d'idées, la Centrale a bien accueilli le jugement rendu par la Cour d'appel du Québec dans le dossier de la mine d'amiante Jeffrey d'Asbestos. Ce jugement stipule que l'entreprise en cause était tenue de respecter la convention collective malgré le fait qu'elle se soit placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*.

Enfin, la CSD a obtenu une cinquantaine de nouvelles accréditations, dont sept dans l'industrie du transport et six dans les caisses populaires Desjardins.

Le Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec

En juin dernier, M^{me} Carole Roberge est devenue la première femme à occuper la présidence du Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Elle y occupait le poste de vice-présidente depuis 1997. Elle succède à M. Renald Desharnais.

Plusieurs dossiers ont accaparé le SPGQ au cours de la dernière année, soit la ronde de négociations dans les secteurs public et parapublic, la conciliation travail-famille, l'équité salariale et les problèmes de harcèlement psychologique et de violence au travail. En ce qui concerne la modernisation de l'État, le Syndicat s'est dit placé devant un fait accompli et a déploré que le gouvernement n'ait pas effectué une consultation appropriée. Selon lui, le projet de reconfiguration de l'État vise la création de partenariats avec le privé. Il a réitéré sa demande voulant que l'expertise du personnel professionnel de l'État soit mise à contribution dans ce projet.

La Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec

À l'été, la Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec (FIIQ) a déposé son projet de convention collective auprès du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Ce projet ne couvre que les clauses à faible incidence pécuniaire. La FIIQ a jugé prématuré d'aborder les clauses pécuniaires et salariales comme telles et a préféré attendre que les travaux sur l'équité salariale soient complétés.

Pour la prochaine ronde de négociation, la Fédération a établi six grandes priorités : la stabilité des emplois; le réaménagement des temps de travail; la formation continue; la prévention de la violence au travail; le règlement rapide des litiges et des griefs; et l'accès à des garderies en milieu de travail. Elle souhaite notamment aplanir les difficultés résultant de la surcharge de travail, de l'augmentation des heures supplémentaires et de l'accroissement du taux d'absentéisme.

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

En juin, le SFPQ a déposé au Secrétariat du Conseil du trésor son projet de convention collective portant uniquement sur certaines conditions de travail des salariés. Aux fins de la prochaine négociation, celui-ci s'est donné trois priorités : le rattrapage salarial, le cheminement de carrière et la lutte contre la sous-traitance. Il souhaite aussi des améliorations aux programmes d'accès à l'égalité et d'aide aux employés, en particulier au regard du harcèlement psychologique et sexuel. Au chapitre des revendications salariales, le syndicat prévoit joindre l'intersyndicale CSN-CSQ-FTQ afin d'augmenter son pouvoir de négociation.

À l'automne, le SFPQ s'est donné un plan d'action politique et de mobilisation à l'égard des intentions du gouvernement en matière de modernisation de l'État et de sous-traitance. L'objectif de sa démarche est de protéger les services publics et les conditions de travail du personnel de la fonction publique.

RÉSUMÉ

Les organisations syndicales se sont opposées aux projets de loi adoptés à l'automne dans des domaines qui les touchaient parce qu'elles ont estimé qu'ils remettaient en cause des acquis sociaux et syndicaux. Plusieurs manifestations publiques ont d'ailleurs été tenues pour exprimer leur désaccord et exhorter le gouvernement à renouer avec le dialogue. Un front commun syndical a été constitué pour les prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic. Les perspectives de modernisation de l'État et de réduction de sa taille rendent plus ardues les relations des principales centrales syndicales avec le gouvernement.

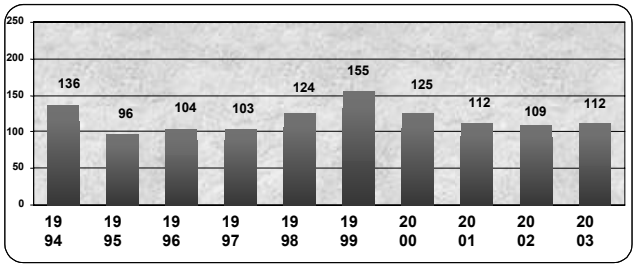
5. La négociation collective

Les arrêts de travail en 2003

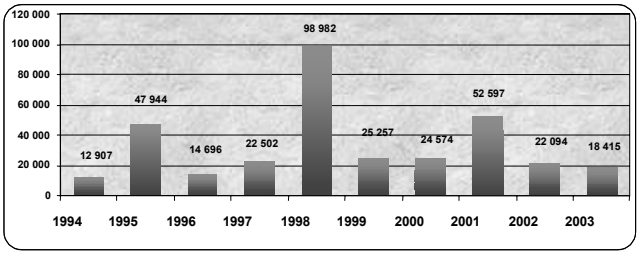
En ce qui concerne les arrêts de travail, l'année 2003 fut comparable à l'année précédente. En effet, elle s'est avérée relativement calme lorsqu'on ne considère que le nombre de conflits et au nombre de travailleurs touchés. Cependant, ces conflits ont entraîné la perte d'un nombre considérable de jours de travail.

En 2003, le nombre de conflits (112) est demeuré stable par rapport à l'année 2002 (109) (voir le graphique 9). De plus, on comptait 18 415 salariés en conflit de travail, soit 16,65 % de moins que l'année précédente (voir le graphique 10). Toutefois, les arrêts de travail de la dernière année ont occasionné une perte de 915 931 jours de travail, soit la deuxième en importance depuis dix ans (voir le graphique 11). Cette donnée représente une réduction de 9 % comparativement à l'année 2002 alors que le nombre de jours de travail perdus avait atteint un sommet avec plus d'un million de jours-personnes perdus.

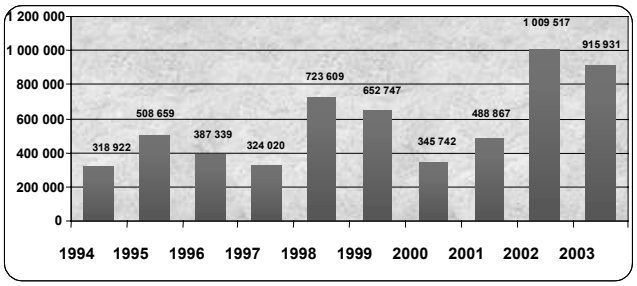
Graphique 9 Nombre d'arrêts de travail au cours des dix dernières années



Graphique 10 Nombre de travailleurs touchés aux cours des dix dernières années



Graphique 11 Nombre de jours-personnes perdus au cours des dix dernières années



Au Québec, plusieurs lois encadrent les rapports collectifs de travail, notamment le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail*. La très grande majorité des arrêts de travail survenus au Québec viennent d'entreprises dont les relations du travail sont régies par la loi québécoise, avec une part relative de 94 % de l'ensemble de ces conflits, de 87,1 % des travailleurs touchés et de 80 % des jours de travail perdus. Quant au nombre de jours de travail perdus par ces conflits de compétence provinciale, une hausse de 35,5 % a été enregistrée par rapport à l'année 2002[15]. Cela est en partie attribuable à quelques conflits mettant en cause des unités de négociation de grande taille et à certains autres de plus longue durée. À ce chapitre, c'est le cas notamment de l'Université de Montréal (2 000 salariés et 110 000 jours perdus), de la Brasserie Labatt (950 salariés et 63 650 jours perdus), de la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec (850 salariés et 159 800 jours perdus), de la Fonderie Horne Noranda inc. (500 salariés et 45 500 jours perdus), de la compagnie Nova Bus de la division de Prévost Car inc. (322 salariés et 29 624 jours perdus) et de la compagnie Acton International inc. (400 salariés et 16 800 jours perdus).

Au cours de l'année 2003, sept conflits de travail touchant des entreprises dont les rapports collectifs du travail sont encadrés par le *Code canadien du travail* ont

15. Rappelons que l'an passé la majeure partie de la hausse des jours de travail perdus était due à des conflits de longue durée dans les entreprises dont les relations du travail sont régies par le *Code canadien du travail*.

été dénombrés, ce qui représente le plus grand nombre annuel d'arrêts de travail, après celui observé en 2002, enregistré depuis dix ans. Parmi ceux-ci, le conflit qui a occasionné le plus grand nombre de jours-personnes perdus est survenu dans le secteur des communications, à la société Vidéotron ltée, où près d'un demi-million de jours de travail ont été perdus depuis le début du conflit, dont 124 260 jours en 2003. Dans le même secteur d'activité économique, trois autres conflits ont été relevés : ceux à Radio Nord inc. et Radio La Sarre qui durent tous les deux depuis l'automne de 2002 et celui du Groupe TVA. Finalement, au terme d'un lock-out de trois ans, les employés de la multinationale Cargill ltée à Baie-Comeau sont retournés au travail après avoir perdu 32 800 jours de travail. En matière de jours de travail perdus, 22 % proviennent d'entreprises dont les rapports collectifs sont assujettis par le *Code canadien du travail*.

Finalement, l'analyse de la répartition des arrêts de travail selon le type de conflit révèle que le nombre de lock-out a augmenté en importance au cours de l'année 2003 ceux-ci représentant près de 24 % de l'ensemble des conflits au Québec comparativement à 19 % en 2002 et 15 % en 2001. En contrepartie, depuis les dernières années, la part relative des grèves (68 %) est en baisse. Le nombre de conflits qui se sont traduits à la fois par une grève et un lock-out est demeuré stable, soit de l'ordre de 8 %.

Les grandes négociations en 2004

À l'instar de l'année précédente, les critères pris en compte pour définir les grandes négociations sont le nombre de salariés visés, le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entreprise dans une région donnée de même que l'incidence potentielle de la négociation sur le public. Sauf exception pour les négociations dans les secteurs public et parapublic, seules les conventions collectives venant à échéance au cours de l'année 2004 ont été retenues. L'information est exposée en fonction des grands secteurs d'appartenance, public ou privé[16].

- Le secteur public

En ce qui concerne les négociations dans le secteur public, il est utile de rappeler que le gouvernement du Québec entamera les négociations avec l'ensemble des syndicats des salariés de la fonction publique et ceux du secteur parapublic en vue de renouveler les conventions collectives de portée nationale, échues pour la plupart depuis le 30 juin 2003. Rappelons que ces négociations touchent près d'un demi million de salariés. La phase des pourparlers s'amorcera, selon toute vraisemblance, au cours de 2004.

Du côté de la fonction publique fédérale, au mois d'octobre 2003 commençaient les négociations pour près de 135 000 fonctionnaires, dont 30 000 travaillent au Québec. Ces derniers sont membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) affiliée à la FTQ.

Au palier municipal, Laval verra sa convention collective échoir le 31 décembre 2004. Les négociations toucheront 864 fonctionnaires affiliés à la CSN alors que les quelque 190 autres, pompiers de profession, sont membres d'un syndicat local indépendant.

Hydro-Québec négociera une nouvelle entente avec le SCFP, section locale 4250. La convention collective, venant à échéance le 31 décembre 2004, couvre plus de 3 370 professionnels et spécialistes. Par ailleurs, la convention collective à la Société des alcools du Québec, regroupant 765 syndiqués (mécaniciens, ouvriers, personnel d'entrepôt et chauffeurs-livreurs), arrive également à terme à la fin de l'année 2004.

16. La subdivision dans le cas du secteur privé est présentée par industrie, sauf pour les universités. En ce qui concerne le secteur public, il comprend les sous-secteurs de la fonction publique proprement dite, celui des organismes gouvernementaux et celui des réseaux publics de santé, de services sociaux et d'éducation, autrement appelé secteur parapublic.

- Le secteur privé

L'industrie des produits forestiers donnera lieu à plusieurs grandes négociations en 2004. Parmi elles, notons celles de la compagnie Abitibi-Consolidated du Canada avec deux unités d'accréditation (876 salariés) à ses installations de Baie-Comeau, ainsi qu'avec les travailleurs de ses établissements de Shawinigan (609 syndiqués) et de Jonquière (623 salariés). De plus, deux conventions collectives de ses installations de Grand-Mère, fixant les conditions de travail de quelque 620 salariés, respectivement membres du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 139, affiliée à la FTQ, et du Syndicat indépendant des travailleurs du papier de la Mauricie, section locale 1, échoiront en même temps, soit le 30 avril 2004. Tembec inc. négociera le renouvellement de la convention collective la liant aux 800 salariés du SCEP, section locale 233, à ses installations de Témiscamingue. Enfin, la compagnie Cartons St-Laurent inc. a deux conventions collectives qui viennent à échéance le 31 août 2004, touchant 930 salariés dans ses installations de la Mauricie, et la compagnie de Papiers Stadacona ltée, de Québec, avec 883 salariés affiliés à la FTQ, doit aussi renouveler deux conventions collectives qui expirent le 30 avril 2004.

Le secteur des télécommunications donnera lieu à deux grandes négociations au cours de l'année 2004. D'une part, la compagnie Entourage Solutions technologiques négociera les conditions de travail de ses quelque 1 000 techniciens de la région de Montréal qui sont représentés par le SCEP, affilié à la FTQ. D'autre part, la firme Northern Telecom Canada ltée sera également en pourparlers avec l'Union canadienne des travailleurs en communication, unité n^{o} 1, représentant plus de 1 900 salariés dont la convention collective vient à échéance le 29 février 2004.

Dans l'industrie de la construction, les quatre conventions collectives de portée provinciale dans les secteurs industriel, institutionnel et commercial, résidentiel et génie civil, et voirie viennent à échéance le 30 avril 2004. Parmi les salariés de ce secteur, 67 000 sont membres du Conseil conjoint de la FTQ-construction et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international). À noter que les quelque 116 000[17] travailleurs actifs dans les métiers et les occupations de la construction sont régis par l'une ou l'autre de ces conventions collectives selon le sous-secteur dans lequel ils sont appelés à exercer leur métier ou leurs fonctions. Rappelons aussi que les négociations dans cette industrie, pour chacun des quatre secteurs, se réalise à l'échelle provinciale pour l'ensemble de la main-d'œuvre et sur une base multimétiers.

Pour les universités québécoises, 2004 sera vraisemblablement une année de grandes négociations puisque, pour la majorité d'entre elles, des conventions collectives arrivent à échéance. Ainsi, l'Université Laval sera en négociation avec ses quelque 1 250 professeurs, représentés par un syndicat indépendant local, la date d'échéance de la convention collective actuelle étant le 31 mai 2004. Quant à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), la convention collective du personnel non enseignant[18] (1 300 salariés), faisant partie du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la FTQ, arrive également à échéance le 31 mai. Cette date concorde avec celle des conventions applicables au personnel non enseignant des universités de Sherbrooke (908 salariés), du Québec à Rimouski (500 salariés) et du Québec en Outaouais (171 salariés). Les syndiqués de l'Université de Sherbrooke sont représentés par un syndicat indépendant local (Syndicat des employées et des employés de soutien de l'Université de Sherbrooke), ceux de l'UQAR sont membres du SCFP, section locale 1575, et ceux de l'Université du Québec en Outaouais sont affiliés à la Centrale des syndicats du Québec

17. Commission de la construction du Québec, Direction recherche et organisation, *Construction, perspectives*, décembre 2003, 13 p.
18. Cette catégorie regroupe des professionnels, des techniciens et du personnel de soutien et de bureau.

(CSQ). En ce qui a trait à l'Université du Québec à Rimouski, la convention collective du personnel enseignant, membre d'un syndicat indépendant (158 salariés), arrive à terme le 23 novembre 2004. Par ailleurs, les universités du Québec à Trois-Rivières (350 salariés) et à Chicoutimi (196 salariés) seront en négociation pour le renouvellement des conventions collectives les liant aux personnels non enseignants, représentés par le SCFP.

Finalement, parmi les conventions collectives qui touchent un nombre important de salariés et qui viennent à échéance en 2004, notons celle de la compagnie Kenworth du Canada de Sainte-Thérèse, division de Paccar du Canada. Cette dernière entreprise verra la convention collective de ses employés de production, 970 salariés, membres du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses (TCA-Canada), affilié à la FTQ, échoir le 30 novembre 2004. Par ailleurs, la compagnie C.S. Brooks, à son établissement de Magog en Estrie, négociera la convention collective de ses quelque 800 employés d'usine qui vient à échéance le 15 février 2004. Ces salariés sont membres du Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog inc., section locale 20. Quant à la compagnie Camco inc., fabricant, distributeur et réparateur d'appareils électroménagers, elle verra la convention collective de son usine de Montréal échoir le 4 mars 2004. Camco a annoncé en octobre 2003 la fermeture de son usine de Hamilton en Ontario mais, du même souffle, elle a confirmé un investissement de 14,9 millions à ses installations de l'est de Montréal, dont cinq millions proviennent d'une subvention d'Investissement Québec. Les quelque 850 salariés de cette entreprise sont membres du SCEP, section locale 501, affilié à la FTQ. La firme Noranda inc., à ses installations de Montréal, négociera également la convention collective de ses 770 employés de production. Ces derniers sont membres des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6887, affiliés à la FTQ.

RÉSUMÉ

Pour les arrêts de travail, l'année 2003 fut comparable à l'année précédente par rapport au nombre de conflits et de travailleurs touchés. Cependant, les conflits ont causé la perte d'un nombre plus considérable de jours de travail et la part relative des conflits attribués aux lock-out a continué sa progression pour atteindre 24 %. L'année 2004 sera une année occupée quant à la négociation puisque le gouvernement entamera les discussions en vue du renouvellement des conventions collectives de l'ensemble des syndicats de la fonction publique et ceux du secteur parapublic. De même, l'industrie de la construction verra échoir les quatre conventions collectives de portée provinciale en avril 2004. Les universités québécoises de même que l'industrie des produits forestiers donneront également lieu à plusieurs négociations.

PARTIE II
LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION

La partie II fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2003 dans le domaine des relations du travail. Elle présente la modification de l'article 45 du *Code du travail*, ainsi que d'autres lois et règlements concernant le nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau des affaires sociales, les responsables des services de garde en milieu familial et les ressources intermédiaires dans le réseau des affaires sociales, la réorganisation municipale, la machinerie de production, quelques décrets de convention collective, les conditions de travail dans l'industrie du vêtement, le recrutement et la sélection des commissaires à la Commission des relations de travail, le règlement sur la détermination de la masse salariale pour l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, et le salaire minimum applicable à certains travailleurs agricoles et salariés de la restauration.

Code du travail

Le 17 décembre 2003, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant le Code du travail* (projet de loi n^{o} 31, devenu le chapitre 26 des lois de 2003). Cette loi prévoit des modifications aux règles du *Code du travail* applicables lors d'une concession partielle d'entreprise. Ainsi, la Loi écarte de l'application de l'article 45 du Code les concessions partielles d'entreprise qui n'ont pas pour effet de transférer au concessionnaire la plupart des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée, mis à part les fonctions de travail ou le droit d'exploitation. Cependant, dans les cas où la concession cache une manœuvre déloyale envers l'association accréditée ou en formation, la Commission des relations du travail pourra, sur dépôt d'une requête, décider que l'article 45 du Code s'applique, avec pour conséquence possible que la convention collective transférée au concessionnaire demeurera en vigueur jusqu'à la date d'expiration initialement prévue.

Pour les autres concessions partielles, lorsque l'article 45 s'appliquera puisqu'on y trouvera la plupart des autres éléments caractéristiques de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, l'accréditation et la convention collective seront transférées automatiquement chez le concessionnaire. Toutefois, la convention ainsi transférée expirera le jour de la prise d'effet de la concession partielle et un avis de négociation pour la conclusion d'une nouvelle convention pourra être donné dans les trente jours qui suivent. Si aucune des parties n'envoyait un tel avis, ce dernier sera présumé avoir été reçu le 30^{e} jour qui suit son expiration.

Enfin, les dispositions transitoires prévoient que les concessions partielles ayant pris effet à une date qui précède la date d'entrée en vigueur de la Loi sont assujetties aux règles applicables à cette même date, et ce, de manière à donner une certaine stabilité aux ententes prises conformément à la règle de droit antérieurement en vigueur. Cette loi entre en vigueur le 1er février 2004.

Nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux

La *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (projet de loi n^{o} 30, devenu le chapitre 25 des lois de 2003) a été adoptée par l'Assemblée nationale le 17 décembre 2003. Elle a été présentée par le ministre de la Santé et des Services sociaux. Cette loi introduit un nouveau régime de représentation syndicale dans les établissements du secteur de la santé et des services sociaux dont le régime de négociation est celui établi par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Elle vise à introduire plus de souplesse et de flexibilité dans la gestion des ressources humaines en tenant compte des réalités locales et régionales.

Dans ce nouveau régime, le nombre d'unités de négociation est limité à quatre par établissement, ces dernières étant définies sur la base des catégories de personnel suivantes : le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires ; le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ; le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et les techniciens et professionnels de la santé : et des services sociaux. Une seule association de salariés peut être accréditée pour représenter, au sein d'un établissement, les salariés appartenant à une même catégorie de personnel et une seule convention collective peut être applicable à l'ensemble des salariés de cette unité de négociation. Cependant, ne seront pas touchés par ces changements les établissements au sein desquels il existe moins de quatre unités de négociation.

La Loi prévoit aussi un mécanisme permanent de regroupement des unités de négociation, toujours en fonction des mêmes catégories de personnel, lorsqu'il y a une intégration d'activités, une fusion d'établissements ou une cession partielle d'activités.

En ce qui concerne la négociation des conditions de travail, le texte de loi définit clairement les matières qui peuvent être négociées à l'échelle nationale et celles à l'échelle locale ou régionale. Ainsi, les parties nationales, soit le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que plusieurs groupements syndicaux, conserveront l'entière compétence sur tous les sujets ayant une incidence pécuniaire importante, par exemple la rémunération, les régimes universels et les avantages sociaux. De leur côté, les parties à l'échelle locale ou régionale hériteront de matières davantage liées à l'organisation du travail, dont la détermination des horaires de travail, les règles de mutation volontaire et les modalités relatives à la prise du congé annuel.

À la suite de la décision par la Commission des relations du travail d'accorder une accréditation, les parties ont vingt-quatre mois pour s'entendre sur les objets déférés à l'échelle locale ou régionale. Comme le droit de grève n'est pas accordé à l'égard de ces matières, le ministre du Travail nommera un médiateur-arbitre des offres finales si les parties ne s'entendent pas pendant ce délai. Il est toujours possible qu'une telle nomination ait lieu avant la fin de ce délai si l'une ou l'autre des parties en soumet la demande. Toutefois, cette demande doit être faite conjointement par les deux parties si elle intervient pendant les douze premiers mois qui suivent l'accréditation. Après avoir tenté d'amener les parties à s'entendre, ce tiers tranchera, le cas échéant, à partir des propositions finales présentées par les parties. Cependant, la proposition retenue par le médiateur-arbitre devra assurer la prestation du service à la clientèle, sans toutefois entraîner de coûts supplémentaires. De cette manière, si l'option qu'il choisit malgré tout ne respecte pas ces balises, l'arbitre aura l'autorité nécessaire pour la modifier en conséquence.

Pour leur part, les matières réservées à l'échelle nationale seront négociées selon les règles habituelles prévues à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Responsables des services de garde en milieu familial et ressources intermédiaires dans le réseau de la santé et des services sociaux

Le 17 décembre 2003, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (projet de loi n^{o} 7, devenu le chapitre 12 des lois de 2003) et la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* (projet de loi n^{o} 8, devenu le chapitre 13 des lois de 2003). La première loi relève du ministre de la Santé et des Services sociaux tandis que la seconde est placée sous la responsabilité du ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

La *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* prévoit que la personne nommée responsable d'un service de garde en milieu familial est une prestataire de services au sens du *Code civil*. Elle est réputée ne pas être à l'emploi, ni être salariée du titulaire de permis de centre de la petite enfance. Ceci est aussi vrai pour toute personne qui l'assiste ou qui est à son emploi.

Quant à elles, les modifications à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* s'appliquent aux ressources intermédiaires. Ces ressources ne peuvent être réputées à l'emploi, ni être salariées de l'établissement public qui a recours à leurs services, et toute entente conclue entre eux pour déterminer les règles de fonctionnement des activités et les services attendus ne peut constituer un contrat de travail.

Dans les deux cas, les lois prévoient la possibilité, pour les ministres visés, de conclure des ententes portant sur les conditions générales de l'exercice des activités de ces travailleurs avec les associations ou organismes qui les représentent. Une fois qu'une entente approuvée par le gouvernement sera conclue, elle s'appliquera à tous les

responsables d'un service de garde en milieu familial ou, selon le cas, à toutes les ressources intermédiaires, qu'elles soient membres ou non de l'association ou de l'organisme qui l'a conclue, ainsi qu'aux titulaires de permis de centre de la petite enfance, aux régies régionales et aux établissements publics du réseau de la santé et des affaires sociales.

Ces lois sont entrées en vigueur le 18 décembre 2003.

Réorganisation municipale

L'Assemblée nationale a adopté le 17 décembre 2003 la *Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités* (projet de loi n^{o} 9, devenu le chapitre 14 des lois de 2003) présentée par le ministre des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. Cette loi prévoit essentiellement le processus par lequel les citoyens de municipalités issues de regroupements non volontaires récents pourront s'exprimer sur l'avenir de leur communauté au sein de l'agglomération urbaine considérée. Dans un premier temps, les citoyens d'une ancienne municipalité seront appelés à signer un registre. Ce dernier sera accessible pendant cinq jours, dans la période située entre le 2 mai et le 15 juin 2004. Si le nombre de signatures au registre répond aux exigences prévues à la Loi, le gouvernement déterminera alors une date pour tenir un scrutin référendaire.

Dans les cas où la consultation prévue à la Loi mènera à la reconstitution d'une ancienne municipalité, certaines règles s'appliqueront aux employés visés. Ainsi, aucun fonctionnaire ne pourra subir de réduction de traitement, être mis à pied ou être licencié du seul fait de la réorganisation. Les employés conserveront aussi leur ancienneté et leurs avantages sociaux.

Le transfert de l'accréditation syndicale et de la convention collective des employés municipaux est prévu si des employés sont transférés à une municipalité reconstituée. Cette convention reste en vigueur pour un maximum de six mois après la réorganisation, sauf évidemment dans le cas d'une municipalité centrale qui n'est pas une municipalité reconstituée.

Un comité de transition, dont la création est prévue à la Loi, établira avec la Ville et toute association de salariés accréditée les règles et modalités de transfert des employés syndiqués dans une municipalité reconstituée ou de leur maintien dans la Ville. En cas de mésentente, il est possible de recourir aux services d'un médiateur-arbitre nommé par le ministre du Travail.

Machinerie de production

Le 26 février 2003, le gouvernement adoptait, par le décret n^{o} 315-2003, le *Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20), communément appelée « loi R-20 ». Ce règlement est entré en vigueur le 27 mars 2003.

Dans ses grandes lignes, la règle d'assujettissement vise, dans le secteur industriel et celui du génie civil et de la voirie, la machinerie de production dont toute partie de l'installation ou de la réparation nécessite le recours à une expertise professionnelle qui se trouve principalement dans l'industrie de la construction. Les travaux effectués par les salariés d'un employeur professionnel, celui dont l'activité principale est la construction, demeurent des travaux compris dans le champ d'application de la loi particulière à l'industrie de la construction (« loi R-20 »).

Le règlement prévoit donc qu'au moment de la construction initiale ou de la modification structurale d'un bâtiment les travaux d'installation de machinerie de production sont assujettis à la « loi R-20 ». Aussi, à l'arrêt d'une ligne de production ou au redémarrage d'une usine, les travaux d'installation ou de réparation requérant au moins 40 salariés de l'industrie de la construction sont également assujettis.

Par contre, les travaux suivants sont exclus du champ d'application de la Loi :

- les travaux d'entretien ;
- les travaux effectués par les salariés habituels de l'utilisateur de la machinerie ;
- les travaux réalisés par les salariés habituels du fabricant de la machinerie de production ou son agent exclusif ;
- les travaux exécutés par des salariés habituels d'un sous-traitant régulier de l'utilisateur de la machinerie ;
- les travaux régis par un décret de convention collective.

Normes du travail

Dans le sillage de l'entrée en vigueur en mai 2003 des modifications législatives à la *Loi sur les normes du travail*, le gouvernement adoptait, par le décret n° 638-2003, le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et abrogeant le Règlement sur l'avis de licenciement collectif*. Ces modifications, en vigueur depuis le 26 juin 2003, touchent certains travailleurs agricoles, certains travailleurs de la restauration, les domestiques résidant chez leur employeur et les règles relatives aux licenciements collectifs.

Ainsi, les dispositions relatives au salaire minimum s'appliquent dorénavant aux salariés agricoles, à l'exception de ceux affectés principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits. De leur côté, les salariés qui travaillent dans un restaurant où les clients commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger ainsi que les domestiques résidant chez leur employeur ont désormais droit au taux général du salaire minimum. De plus, le Règlement abolit la semaine normale de travail de ces domestiques, qui était de 49 heures, pour les assujettir à la règle générale prévue à la *Loi sur les normes du travail*, soit 40 heures.

Rappelons que le décret n° 959-2002 du 28 août 2002 prévoyait que le salaire minimum serait modifié le 1er février 2003, le taux général passant de 7,20 $ à 7,30 $ l'heure et le taux pour les salariés à pourboire, de 6,45 $ à 6,55 $.

Enfin, le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif* est abrogé. Les règles touchant ce sujet se retrouvent donc maintenant dans la *Loi sur les normes du travail*, aux articles 84.0.1 à 84.0.15 ainsi que dans le *Règlement sur les normes du travail*.

Industrie du vêtement

Le 3 décembre 2003, le gouvernement adoptait, par le décret 1288-2003, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Ce règlement s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui étaient, jusqu'en juin 2000, assujettis aux décrets dans les secteurs suivants : confection pour dames, confection pour hommes, industrie de la chemise pour hommes et garçons et celle du gant de cuir.

Depuis l'abolition de ces décrets en 2000, ces travailleurs bénéficiaient de conditions de travail transitoires, dont des échelles salariales, prévues au *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Ces dernières étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2004, ce nouveau règlement fixe des conditions de travail supérieures aux normes générales établies dans la *loi sur les normes du travail*, sur les sujets suivants :

- le salaire minimum applicable est porté à 8,00 $ l'heure ;
- la durée de la semaine normale est de 39 heures ;
- un salarié ayant un an de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues; le salarié ayant trois ans de service continu a droit à un congé de quatre semaines, dont trois continues ;

- neuf jours fériés, chômés et payés (l'octroi d'un dixième jour, la fête nationale, est régi par la *Loi sur la fête nationale*) ;
- des journées de congé payées et d'autres sans salaire à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de la famille.

Commission des relations du travail

Le 20 août 2003, le gouvernement du Québec a adopté, par le décret n° 872-2003, le *Règlement modifiant le Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des relations du travail*.

L'ancien règlement prévoyait déjà des règles concernant le recrutement et la sélection des commissaires. Les modifications ajoutent des règles concernant le renouvellement de mandat de ces derniers. D'ailleurs, le titre du Règlement est modifié par l'ajout suivant : « et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires ».

Ce nouveau règlement crée une section dans le Règlement intitulée : « Renouvellement de mandat ». Cette section prévoit la création et la composition de comités d'examen du renouvellement de mandat des commissaires ainsi que le mode de nomination des membres de ces comités. Dans les douze mois précédant la date d'échéance du mandat d'un commissaire, le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif a la responsabilité de former un comité dont le rôle est d'examiner le renouvellement du mandat du commissaire. Ce comité est composé d'un représentant du milieu juridique, d'une personne retraitée ayant exercé une fonction juridictionnelle au sein d'un organisme d'ordre administratif et de deux personnes du milieu des relations du travail. Aucune de ces personnes ne peut faire partie de l'administration gouvernementale au sens de la *Loi sur l'Administration publique*, ni la représenter.

Le comité vérifie si le commissaire satisfait aux critères déjà établis dans l'ancien règlement. Il considère aussi ses évaluations annuelles de rendement et tient compte des besoins de la Commission. Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres. En cas d'égalité, le président, désigné par le secrétaire associé, a une voix prépondérante. Ce règlement est entré en vigueur le 18 septembre 2003.

Règlement sur la détermination de la masse salariale

Le 10 décembre 2003, le gouvernement adoptait, par le décret n° 1307-2003, le *Règlement sur la détermination de la masse salariale*, en vigueur depuis le 1er janvier 2004. Ce règlement remplace le *Règlement sur la détermination de la masse salariale* édicté par le décret n° 1585-95, du 6 décembre 1995.

Le but de ce nouveau règlement consiste à exempter de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), plus connue sous le nom de « loi n° 90 », les employeurs dont la masse salariale annuelle est de 1 000 000 $ ou moins. Dans l'ancien règlement, le seuil sous lequel les employeurs n'étaient pas assujettis à la Loi avait été fixé à 250 000 $. Rappelons que la Loi oblige les employeurs visés à investir un montant égal à 1 % de leur masse salariale pour la formation de leurs employés ou, à défaut, à verser cette somme ou, le cas échéant, une partie de celle-ci au Fonds national de formation de la main d'œuvre institué en vertu de cette même loi.

Décrets de convention collective

Plusieurs décrets de convention collective ont été modifiés au cours de l'année 2003. En voici un bref aperçu.

Le décret n° 655-2003 modifiant le *Décret sur l'installation d'équipements pétroliers*, en vigueur depuis le 18 juin 2003, et le décret n° 801-2003 modifiant le *Décret sur la menuiserie métallique de la région de Montréal*, en vigueur depuis le 30 juillet 2003, ont pour

but de bonifier certaines conditions de travail telles que les taux de salaire minima applicables et certains congés sociaux, ainsi que d'augmenter les cotisations aux fonds d'avantages sociaux et aux fonds de pension. Le décret n^{o} 655-2003 est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004 et le décret n^{o} 801-2003, jusqu'au 30 mai 2006, tous deux comportant une clause de reconduction automatique s'il n'y avait pas de demande de modification.

Le décret n^{o} 799-2003, en vigueur depuis le 30 juillet 2003, modifie le *Décret sur les agents de sécurité* et prévoit des changements à certaines dispositions, dont la durée du travail, les taux de salaires applicables et certaines primes ainsi que la bonification de quelques avantages sociaux. Ce décret est en vigueur jusqu'au 1er juillet 2007 et sera renouvelé automatiquement si aucune demande de modification n'est déposée.

Le *Décret sur l'enlèvement de déchets solides de la région de Montréal* a été modifié par l'adoption du décret n^{o} 800-2003, en vigueur le 30 juillet 2003, alors que le décret n^{o} 1212-2003 modifiant le *Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie* est en vigueur depuis le 3 décembre 2003. Tous deux prévoient une augmentation des salaires. De plus, le décret portant sur les déchets solides permet aux employeurs offrant un régime de sécurité sociale aussi avantageux que celui prévu au décret de ne pas contribuer à ce dernier régime. Quant à lui, le décret sur l'industrie automobile prévoit aussi une modification au champ d'application territorial. Il demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004, le renouvellement étant automatique si aucune demande de modification n'est déposée.

Le décret n^{o} 802-2003 modifiant le *Décret sur le camionnage de la région de Québec*, entré en vigueur le 30 juillet 2003, vise principalement la partie I - Transport général. L'augmentation des salaires, du taux au kilométrage du chauffeur et de son aide et d'autres frais de déplacement font partie des modifications adoptées. De son côté, le décret n^{o} 1289-2003, en vigueur le 17 décembre 2003, vient modifier la Partie II – Transport de déchets du même décret. Ainsi, les différentes catégories d'emploi visées par cette partie bénéficient d'augmentations de salaires.

Enfin, comme le *Décret sur l'industrie du cercueil* est expiré depuis le 31 décembre 2002 et n'a pas été renouvelé, aucun décret ne couvre ce secteur depuis le 1er janvier 2003.

RÉSUMÉ

Dans les faits, la *Loi modifiant le Code du travail* prévoit des changements aux règles relatives à la concession partielle d'entreprise. Quant au projet de loi n^{o} 30 (devenu le chapitre 25 des lois de 2003), il introduit un nouveau régime de représentation syndicale dans les établissements du secteur de la santé et des services sociaux en limitant à quatre le nombre d'unités d'accréditation par établissement. En ce qui concerne les projets de loi n^{o} 7 et n^{o} 8, ils prévoient que la responsable d'un service de garde en milieu familial et les ressources intermédiaires sont des prestataires de services au sens du *Code civil*. En ce qui a trait à la *Loi concernant la consultation des citoyens sur la réorganisation territoriale de certaines municipalités*, elle précise essentiellement le processus par lequel les citoyens des municipalités pourront s'exprimer sur les regroupements municipaux. Sur le plan réglementaire, notons l'adoption des règlements sur la machinerie de production et le salaire minimum de certains travailleurs agricoles et de la restauration, celui sur l'industrie du vêtement, le *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées à la Commission des relations du travail,* celui sur l'exemption accordé aux employeurs dont la masse salariale est de 1 000 000 $ ou moins d'investir pour la formation ainsi que l'abolition du *Règlement sur les licenciements collectifs*. Enfin, nous avons retenu sept des dix-sept décrets de convention collective qui ont été adoptés en 2003.

PARTIE III
LA JURISPRUDENCE

La présente partie vise à faire état d'un certain nombre de décisions marquantes ayant été rendues et rapportées au cours de la dernière année. Douze résumés de jugements y sont ainsi présentés dont deux de la Cour suprême, un de la Cour d'appel, deux de la Cour supérieure du Québec, un de la Cour du Québec et du Tribunal du travail ainsi que cinq de la Commission des relations du travail. Ces résumés sont classés par instance et, le cas échéant, selon l'ordre chronologique suivant lequel les décisions ont été rendues. Pour chaque résumé de décision, le texte intégral se trouve à l'adresse Internet indiquée. Finalement, on présente un suivi des décisions résumées aux bilans des années 2001 et 2002 ayant fait l'objet de contestation ou d'une demande d'autorisation d'appel devant des tribunaux supérieurs.

Cour suprême

SCFP* c. *Ontario (ministre du Travail)
http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/labour.fr.html
2003 CSC 29, D.T.E. n° 2003T-524, 16 mai 2003

Les arbitres de différends nommés unilatéralement par le ministre du Travail ontarien dans le secteur hospitalier de cette province doivent posséder une expertise appropriée en matière de relations du travail et être reconnus dans le milieu des relations du travail comme étant généralement acceptables à la fois par le patronat et par les syndicats.

La *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* (LACTH) régit l'arbitrage des différends qui peuvent survenir en milieu hospitalier en Ontario depuis 1965. Il s'agit de la pièce législative visant à assurer la continuité des services essentiels en matière de soins aux malades. Elle vise les quelque 200 000 employés d'hôpitaux et de maisons de soins infirmiers en Ontario, ainsi que leurs employeurs. Cette loi prévoit l'arbitrage obligatoire de différend en cas d'impasse dans les négociations. En contrepartie, la grève et le lock-out sont interdits dans les hôpitaux et les maisons de soins infirmiers. L'arbitrage obligatoire peut être présidé par un arbitre seul, choisi du consentement des parties, ou par une formation de trois arbitres. Dans ce dernier cas, chaque partie nomme un arbitre et les deux arbitres ainsi nommés cherchent à s'entendre sur la nomination d'un troisième arbitre, qui présidera les débats. À défaut d'entente, le paragraphe (5) de l'article 6 de la LACTH prévoit que ce troisième arbitre est désigné par le ministre du Travail qui nomme à ce poste « une personne qui, à son avis, est compétente pour agir en cette qualité ».

L'étude de l'historique législatif de cette loi révèle l'importance accordée à l'expertise en matière hospitalière des arbitres et conciliateurs ainsi qu'à l'accord des parties, à la base de l'établissement de saines relations du travail. En 1972, devant les menaces de grève et de lock-out (illégaux) et le retard systématique dans la conclusion des conventions collectives, la LACTH fut amendée afin de s'assurer de l'impartialité et de l'expertise des arbitres, en créant un registre des arbitres propre au secteur de la santé. Cette liste d'arbitres a été retirée en 1980, un an après l'établissement d'une liste générale en vertu du *Labour Relations Act* (l'équivalent de la liste constituée en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du *Code du travail* québécois). Bien que la preuve ne démontre pas clairement que le législateur ait voulu substituer la seconde liste à la première, il en ressort néanmoins que les hauts fonctionnaires du ministère, qui exerçaient le pouvoir de nomination délégué par le ministre, désignaient généralement des arbitres compétents figurant souvent sur cette liste d'arbitres.

En 1998, le ministre du Travail procède à la nomination de juges retraités pour présider différents conseils d'arbitrage. Ces juges n'étaient pas inscrits à la liste établie en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario et le ministre n'avait pas consulté les syndicats au sujet de ces désignations. Les syndicats estiment que ces juges, devenus arbitres, ne sont pas inamovibles et ne jouissent pas, par conséquent, d'une indépendance suffisante à l'égard du gouvernement. Ils leur reprochent également leur manque d'expertise en matière de relations du travail et leur manque d'expérience dans le milieu des relations du travail. Les syndicats allèguent en outre que les juges retraités, en tant que groupe, ont un parti pris à l'encontre des travailleurs. Ils reprochent aussi au ministre d'avoir manqué à l'équité procédurale en modifiant la pratique établie sans consultation préalable. En conséquence, ils demandent au tribunal une réparation globale plutôt que le contrôle judiciaire de désignations précises.

La Cour divisionnaire de l'Ontario a considéré que ces nominations ont été faites en conformité avec le pouvoir

conféré au ministre par la loi. La Cour d'appel ontarienne a, pour sa part, estimé que la nomination de juges retraités pour présider les conseils d'arbitrage dans les hôpitaux pouvait être raisonnablement perçue comme une tentative de contrôler le processus de négociation, en substituant aux arbitres acceptables aux deux parties une catégorie de personnes perçue comme hostile aux intérêts des travailleurs. Elle estimait de surcroît que le ministre du Travail, en tant que membre du gouvernement, avait un intérêt particulier dans ces nominations et que le processus portait atteinte à l'impartialité et à l'indépendance des arbitres. Elle a donc ordonné au ministre de ne procéder à des nominations qu'à partir de la liste d'arbitres établie en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario. Le ministre du Travail se pourvoit en appel de ce jugement. La Cour suprême rejette cet appel, en s'appuyant toutefois sur des motifs différents de ceux de la Cour d'appel.

Les questions en litige reposent essentiellement sur les balises que doit respecter le ministre du Travail lors de la nomination du troisième arbitre d'un conseil d'arbitrage. Les syndicats, en l'occurrence le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Union internationale des employés de services, soulèvent une multitude d'objections au mode de nomination retenu par le ministre. Le juge Binnie, au nom des six juges majoritaires de la Cour, énonce ainsi sept questions en litige que la Cour doit trancher, dont certaines comportent plusieurs volets. Ces questions portent notamment sur l'interprétation de la disposition relative à la nomination des arbitres dans la LACTH, l'équité procédurale, la norme de contrôle applicable aux nominations et son respect, l'indépendance et l'impartialité des conseils d'arbitrage ainsi que la réparation appropriée dans les circonstances.

Même si les tribunaux doivent intervenir avec parcimonie dans les efforts déployés par le ministre du Travail pour préserver la paix industrielle, cette réserve n'est pas absolue. Chaque loi doit être interprétée en fonction de son contexte. Dans le cas de l'arbitrage obligatoire prévu à la LACTH, le but est de compenser la perte de pouvoir de négociation que constitue l'interdiction du droit de grève par un mécanisme équitable et efficace de règlement des différends. Ainsi, bien que le pouvoir de nomination d'un arbitre – conféré au ministre par le paragraphe 6 (5) de la LACTH – soit énoncé de manière générale, le ministre doit prendre en considération l'expertise des arbitres en matière de relations du travail ainsi que l'expérience, l'impartialité et l'acceptabilité générale dans le milieu des relations du travail des personnes qu'il s'apprête à désigner.

La Cour distingue les qualificatifs requis d'un arbitre de grief de ceux requis d'un arbitre de différend. Les premiers sont appelés à se prononcer sur l'interprétation d'une convention collective alors que les seconds en fixent le contenu. L'expertise requise de ces derniers est davantage pratique plutôt qu'essentiellement juridique. La Cour souligne que, « dans ce contexte, la désignation au poste de président d'une personne inexperte ou inexpérimentée qui n'est pas perçue comme étant généralement acceptable dans le milieu des relations du travail comporte un défaut à la fois flagrant et évident. »

Au chapitre de l'équité procédurale, la Cour suprême estime notamment que la perception selon laquelle le ministre, en tant que membre du gouvernement, est partial et intéressé ne l'empêche pas d'exercer le pouvoir de nomination lui étant conféré clairement par la loi. En l'absence de contestation constitutionnelle, une loi claire et sans équivoque prime sur les principes de justice naturelle. La Cour souligne en outre que la preuve n'a pas démontré une pratique établie de désigner les arbitres d'un commun accord entre les parties ou à partir d'une liste préétablie.

L'absence de considération par le ministre de critères essentiels au régime de la LACHT, tels que l'expertise en matière de relations du travail et l'acceptabilité générale dans le milieu des relations du travail, constitue une

approche manifestement déraisonnable, c'est-à-dire comportant une erreur flagrante et évidente, de sorte qu'il ne soit pas possible de justifier logiquement de la maintenir. Cela n'obligeait toutefois pas le ministre à s'en tenir à la liste d'arbitres prévue à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario. D'ailleurs, certains des juges retraités nommés par le ministre répondaient aux critères d'expertise pertinente et d'acceptabilité générale.

Il n'y a toutefois pas lieu d'accepter, comme l'a fait la Cour d'appel, le critère selon lequel il y avait atteinte à l'indépendance et à l'impartialité des conseils d'arbitrage. L'indépendance des arbitres est garantie par leur formation, leur expérience et leur acceptabilité par les parties, et non par leur sécurité financière ou leur inamovibilité. Sur le plan de l'impartialité, la Cour refuse de considérer qu'un observateur raisonnable pourrait estimer que les juges retraités, en tant que catégorie, ont un parti pris à l'encontre des travailleurs. Dans ce contexte, les allégations de partialité doivent être examinées au cas par cas.

En résumé, le pourvoi n'est rejeté qu'en raison du caractère manifestement déraisonnable des désignations faites, sans considérer l'expertise et l'acceptabilité générale, à la fois par le patronat et par les syndicats, des personnes nommées à la tête d'un conseil d'arbitrage. Au niveau de la réparation appropriée, la Cour refuse toutefois d'invalider les sentences arbitrales déjà rendues, en plus de privilégier, pour les arbitrages en cours, le contrôle judiciaire sur une base individuelle.

Les trois juges dissidents auraient accueilli la demande du ministre, estimant que les critères retenus pour les désignations ne sont pas manifestement déraisonnables. En décidant de considérer l'expérience de juge comme une condition requise pertinente, le ministre n'avait pas à prendre en considération d'autres facteurs déterminants. Ces juges estiment que le principe de la retenue judiciaire commande de reconnaître la gravité d'annuler une décision pour le motif qu'elle est manifestement déraisonnable. Ils n'excluent toutefois pas la possibilité de contester avec succès la composition d'un conseil d'arbitrage en particulier.

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux* c. *SEEFPO, section locale 324
http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/2003csc042.wpd.html
2003 CSC 42, D.T.E. n° 2003T-923, 18 septembre 2003

Possibilité pour un arbitre de grief d'interpréter les dispositions des lois sur les droits et libertés de la personne pour trancher un grief. Les droits et obligations prévus dans les lois sur l'emploi et sur les droits de la personne sont implicitement contenus dans une convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence.

Une employée à l'essai du Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound a été congédiée peu après son retour de congé de maternité et avant la fin de sa période probatoire. Elle était syndiquée et ses conditions de travail étaient régies par une convention collective conclue par le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario.

La convention collective ne comportait pas de disposition interdisant explicitement le congédiement pour un motif discriminatoire. Dans la section de la convention portant sur les griefs, il était même indiqué que « l'employeur peut, à son entière discrétion, congédier un employé à l'essai pour tout motif qu'il juge acceptable et une telle mesure ne peut faire l'objet d'un grief […]. »

La question en litige porte sur la compétence de l'arbitre d'entendre ce grief même si le geste de l'employeur, en l'occurrence le congédiement, ne semble pas interdit explicitement par la convention collective. Le conseil d'arbitrage a d'abord décidé à la majorité qu'il avait compétence pour entendre ce grief. La Cour supérieure

ontarienne renverse cette décision, mais la Cour d'appel la rétablit. Appelée à son tour à se prononcer sur cette question, la Cour suprême considère que le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'entendre le grief en question.

La Cour affirme de manière catégorique que la convention collective est le fondement de la compétence de l'arbitre de grief. Dans la présente affaire, les parties reconnaissent d'ailleurs que la convention collective ne restreint pas le droit de l'employeur de congédier un employé à l'essai. Afin de déterminer si la décision arbitrale est manifestement déraisonnable, la Cour se demande donc, dans un premier temps, si les droits et les obligations prévus au *Code des droits de la personne* sont incorporés dans toute convention collective. Si la disposition de ce code interdisant la discrimination en matière d'emploi pour divers motifs, notamment le sexe, l'état matrimonial et l'état familial, est incorporée implicitement à toute convention collective, le conseil d'arbitrage aura alors compétence pour intervenir.

La Cour estime que les droits de gestion de l'employeur doivent être exercés conformément à la convention collective, mais aussi qu'ils sont subordonnés aux droits conférés aux employés par les autres lois de l'emploi et par le *Code des droits de la personne*. L'absence de disposition dans la convention collective interdisant la violation d'un droit en particulier, prévu à l'une de ces lois, ne permet pas de conclure que la violation de ce droit n'est pas interdite par la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les lois sur l'emploi constituent un minimum auquel on ne peut se soustraire par une convention collective. Cela signifie donc, si l'arbitre a compétence pour se prononcer à l'égard d'une convention collective, que les droits et obligations contenus dans ces lois seront réputés faire partie de cette convention. Or, la convention était répréhensible en conférant à l'employeur une autorité suffisamment générale pour pouvoir violer les droits prévus à ces lois. Ainsi, plutôt que de permettre le congédiement d'un employé à l'essai pour tout motif, la convention aurait dû permettre le congédiement pour tout motif légitime.

Le pouvoir de l'arbitre d'interpréter les lois sur les droits de la personne et de l'emploi, prévu par la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ontarienne – l'équivalent du *Code du travail* – confirme non seulement le pouvoir mais aussi la responsabilité de l'arbitre de faire respecter ces droits comme s'ils faisaient partie de la convention collective. Ce pouvoir est conforme aux objectifs de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, notamment à celui du règlement rapide des conflits de travail par un tribunal spécialisé.

Un autre argument est étudié par la Cour suprême. La *Loi sur les normes d'emploi* ontarienne prévoit que la loi s'applique à l'égard d'une contravention à la loi effectuée pendant qu'une convention collective est en vigueur, comme si elle faisait partie de la convention collective. Cette disposition, combinée à l'interdiction de congédiement pour la prise d'un congé de maternité, mène également à la conclusion de l'arbitrabilité du grief.

Deux juges de la Cour suprême sont dissidents. Puisque les motifs derrière la plainte de la salariée n'étaient pas prévus à la convention collective, ils considèrent que son recours n'est pas arbitrable. C'est plutôt devant la Commission des droits de la personne, estiment les juges dissidents, qu'elle devrait tenter de faire respecter ses droits.

Cour d'appel du Québec

Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc.* c. *Mine Jeffrey inc.
http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?no=07000 1020007070E
[2003] R.J.Q. 420, D.T.E. n° 2003T-211, 31 janvier 2003

Interdiction au contrôleur nommé en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* de ne pas respecter les conditions de travail prévues à la convention collective pour les salariés syndiqués dont il a retenu les services.

La Mine Jeffrey d'Asbestos, plus importante mine à ciel ouvert au monde, s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* au début d'octobre 2002. Les administrateurs ayant ensuite démissionné en bloc, la Cour supérieure désignait la firme comptable Raymond Chabot inc. à titre de contrôleur. Dans son ordonnance, cette cour établissait également les différents pouvoirs et obligations du contrôleur, dont ceux de déposer un plan d'arrangement avec les créanciers de Mine Jeffrey, d'embaucher et de rémunérer du personnel – qu'il s'agisse d'ex-employés de la Mine ou non –, d'effectuer des mises à pied et de suspendre le versement des sommes relatives aux avantages sociaux des employés actuels ou anciens, notamment en ce qui concerne la cotisation au régime de retraite. L'ordonnance stipule également, entre autres choses, que le contrôleur n'est pas l'employeur ou le successeur de Mine Jeffrey.

Le jour de cette ordonnance de la Cour supérieure, le contrôleur procède à un licenciement collectif des employés de Mine Jeffrey, dont 258 salariés syndiqués. Dès le lendemain, elle réembauche 90 personnes, dont une soixantaine sont membres des syndicats. Le contrôleur signe un contrat individuel de travail avec chacun de ces salariés, qu'ils soient cadres ou salariés, syndiqués ou non. Ces contrats comprennent des dispositions stipulant que l'employé reçoit la rémunération habituelle qu'il recevait, que les contributions au régime d'avantages sociaux sont remplacés par une somme forfaitaire équivalant à 22 % de la rémunération brute et que la cotisation de l'employeur au régime de pension est remplacée par une somme forfaitaire équivalant à 8 % de cette rémunération. Le prélèvement obligatoire des cotisations syndicales continue d'être appliqué et l'employé s'engage à ne pas reconnaître le contrôleur comme successeur de Mine Jeffrey.

Quelques jours plus tard, le contrôleur avise le président du comité des retraités qu'il cessera de contribuer à la caisse de retraite afin de redresser le déficit actuariel. Ce déficit a presque triplé dans les trois années précédant le litige et il se situe maintenant au-delà de 30 000 000 $.

Le contrôleur obtient une seconde ordonnance le 7 novembre 2002, prolongeant la première ordonnance jusqu'au 10 janvier. Le contrôleur évoque alors la possibilité d'obtenir un important contrat de la société américaine Thiokol, pour 600 tonnes d'amiante. Ce contrat permettrait une reprise momentanée des opérations pour environ quatre mois.

C'est le 22 novembre que le contrôleur accepte la commande de Thiokol. Sans avoir cherché à négocier avec les syndicats appelants pour obtenir une modification ou une suspension des conventions collectives, il s'adresse de nouveau à la Cour supérieure qui, le 29 novembre, accorde une troisième ordonnance qui reconduit la seconde jusqu'en mai 2003, tout en prévoyant, outre l'autorisation à la reprise de certaines opérations de la mine nécessaires au projet Thiokol, le pouvoir d'engager toute personne requise sans avoir à respecter les conventions collectives. Le juge de la Cour supérieure déclare que le contrôleur n'est pas lié par les conventions collectives conclues entre Mine Jeffrey et les syndicats et qu'il n'est pas tenu d'en respecter les conditions pour la réalisation du projet Thiokol. Le

contrôleur a ensuite retenu les services d'environ 220 salariés membres des syndicats, rémunérés au taux prévu à la convention. Le montant forfaitaire de 30 % correspond sensiblement aux coûts que l'employeur assumait pour financer ces régimes, hormis le financement du déficit actuariel de la caisse de retraite.

Trois syndicats oeuvrant à la Mine Jeffrey se pourvoient en appel. Essentiellement, la Cour d'appel est appelée à trancher deux questions :

- La *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* permettait-elle à la Cour supérieure d'autoriser le contrôleur à continuer l'exploitation de l'entreprise sans respecter les dispositions des conventions collectives ?
- La Cour supérieure pouvait-elle permettre au contrôleur de ne plus rembourser le déficit actuariel du régime de retraite ?

Au soutien de ses arguments, le syndicat avance en outre que l'article 45 du *Code du travail* fait en sorte que le contrôleur est le successeur de Mine Jeffrey, et qu'il revient aux tribunaux administratifs du travail plutôt qu'à la Cour supérieure de se prononcer à ce sujet. Le contrôleur, pour sa part, estime que la première ordonnance est à l'effet qu'il n'était pas un employeur ou un successeur et qu'il est trop tard pour se prévaloir d'un appel à ce sujet. De surcroît, les conventions collectives ne sont suspendues que pendant le projet Thiokol, ce qui respecterait les importants pouvoirs des tribunaux en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*.

La Cour d'appel rappelle l'historique de cette loi, issue de la Grande Dépression, et son renouveau de nombreuses années plus tard au Canada anglais, dans les années 1990. Soulignant qu'il s'agit de la première fois depuis fort longtemps que le plus haut tribunal québécois est appelé à interpréter cette loi, la Cour distingue sa finalité de celles d'autres lois relatives aux entreprises en difficulté financière. Ainsi, son objectif n'est pas de mettre fin aux activités d'une entreprise débitrice, mais plutôt, comme son nom l'indique de trouver des arrangements avec les créanciers d'une compagnie insolvable afin de permettre la poursuite de ses activités et, en définitive, sa survie, sous une étroite supervision judiciaire. Cette loi est interprétée largement afin de favoriser l'atteinte de ses objectifs. L'ordonnance du tribunal peut notamment permettre la résiliation unilatérale de contrats préjudiciables.

Bien que l'ordonnance de la Cour supérieure accorde au contrôleur le droit de continuer l'exploitation de l'entreprise, le contrôleur est un « officier de la Cour » plutôt qu'un employeur. Il administre les biens et les droits de la compagnie, mais ne les possède pas. Ceux-ci demeurent la propriété de la compagnie. De même, les employés demeurent ceux de Mine Jeffrey. Lorsque le contrôleur embauche ou met à pied des salariés, il le fait au nom de la compagnie. La Cour d'appel estime donc que la Cour supérieure était justifiée de préciser que le contrôleur n'était pas l'employeur.

La Cour d'appel estime que rien dans les ordonnances rendues n'a pour effet d'abolir ou de modifier les certificats d'accréditation. Elle est en outre d'avis qu'il serait douteux que la Cour supérieure puisse se prononcer à ce sujet. Le syndicat est donc toujours investi du monopole de représentation des salariés, membres de l'unité de négociation. Cette validité des accréditations s'accompagne de la reconnaissance de ses effets. Ainsi, l'employeur ne peut négocier individuellement les conditions de travail applicables aux salariés. La signature des contrats individuels est donc déclarée illégale par la Cour d'appel. Cette dernière estime également que le contrôleur n'avait pas le pouvoir de modifier unilatéralement la contrepartie payable aux salariés pour leur travail. La Cour fait un parallèle avec un contrat pour la fourniture de services. Le tribunal peut ordonner à un fournisseur de mazout de continuer la livraison, en échange du prix prévu au contrat. Si le prix

n'est pas satisfaisant aux yeux du contrôleur, il peut le négocier à la baisse ou mettre fin au contrat, mais il ne peut décider unilatéralement du coût qu'il estime approprié. De même, il ne peut unilatéralement modifier la contrepartie payable aux salariés et prévue à la convention collective ou à toute modification de cette dernière ayant été négociée entre les parties. Ainsi, la Cour casse le paragraphe de l'ordonnance de la Cour supérieure qui déclarait que le contrôleur n'avait pas à respecter les conventions collectives. Elle estime par ailleurs que le pouvoir du contrôleur de terminer un contrat, avec ou sans l'autorisation du tribunal, lui semble difficilement applicable à une convention collective de travail, en raison du caractère original de cet outil et de son encadrement législatif particulier.

Par contre, la Cour d'appel estime que la Cour supérieure avait le pouvoir d'ordonner la suspension des versements mensuels (de plus de 400 000 $) requis pour renflouer le déficit actuariel du fonds de retraite, même si ces versements étaient prévus dans la convention collective. Cette suspension ne constitue pas une modification de la convention collective. La Cour estime qu'il s'agit d'une obligation de Mine Jeffrey qui continue d'exister, mais que cette dernière ne peut honorer en raison de sa situation financière actuelle. Le plan de réorganisation que doit préparer le contrôleur pourra convenir de certains arrangements à l'égard des sommes dues. Les personnes qui devaient retirer certains avantages sociaux mais qui n'ont pas rendu de services à la débitrice depuis l'ordonnance deviennent des créanciers et peuvent faire valoir leurs droits sur les sommes dues.

Quant aux montants dus aux salariés pour leurs prestations de services antérieures à l'ordonnance de la Cour (notamment le paiement des vacances), il s'agit de créances à l'encontre de Mine Jeffrey, et non de sommes dont les employés peuvent exiger le paiement de la part du contrôleur.

En résumé, la Cour estime que le contrôleur pouvait procéder à des mises à pied. Au sujet de son pouvoir d'embauche, les salariés syndiqués dont les services sont retenus doivent recevoir les conditions prévues aux conventions collectives. La Cour supérieure pouvait ordonner la suspension des paiements relatifs aux avantages sociaux et au régime de retraite des retraités de la compagnie, mais non ceux des salariés dont elle a retenu les services. De plus, c'est à bon droit que la Cour supérieure a reconnu que le contrôleur ne pouvait être considéré comme l'employeur. Par contre, le paragraphe de l'ordonnance déclarant que le contrôleur n'était pas lié par les conventions collectives et qu'il n'était pas tenu d'en respecter les dispositions pour le projet Thiokol est annulé. La Cour incite cependant les parties à amorcer, de bonne foi et de façon urgente, la négociation de modifications à la convention collective.

Cour supérieure du Québec

Métro-Richelieu inc.* c. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Super C Chicoutimi (CSN)
http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?no=07000 10102000500
D.T.E. n° 2003T-98, 12 novembre 2002 (jugement rectifié le 18 novembre 2002)

Le piquetage peut avoir lieu sur la propriété de l'employeur s'il s'agit de l'endroit le plus approprié pour faire connaître le point de vue des grévistes.

Métro-Richelieu demande à la Cour supérieure d'émettre une ordonnance d'injonction interlocutoire visant le syndicat et les salariés en grève. Plus particulièrement, cette demande d'injonction vise à enjoindre aux salariés de s'abstenir de toute forme d'obstruction, d'intimidation, de harcèlement, d'attroupement ou de piquetage qui aurait pour effet d'entraver ou de ralentir les activités de l'établissement, en plus de limiter le nombre de piqueteurs et d'ordonner l'enlèvement de toute roulotte ou abri placé sur le terrain entourant l'établissement. Une

ordonnance provisoire avait été émise quelques semaines auparavant.

Le juge accorde l'injonction interlocutoire. Il estime toutefois que le syndicat et les salariés en grève peuvent laisser leurs installations (un abri « Tempo ») sur la propriété de l'employeur, notamment en raison du refroidissement de la température. Le Tribunal estime qu'il ne serait pas possible d'effectuer un piquetage légal et sécuritaire à l'extérieur du terrain de l'employeur. Cette affaire soulève une opposition entre le droit de propriété de l'employeur et le droit à la liberté d'expression des salariés, dans le cadre d'un piquetage. Le juge s'exprime ainsi : « Le Tribunal est d'avis, en autant que le piquetage s'exerce dans la légalité, que les salariés puissent utiliser le terrain propriété de la demanderesse. Forcer les salariés à s'installer ailleurs […] ferait en sorte que l'exercice des droits qui leur sont reconnus serait tout à fait illusoire. »

Le Tribunal limite toutefois le nombre de piqueteurs à quinze et leur ordonne d'observer une certaine distance du bâtiment, en plus notamment de s'abstenir de toute forme d'intimidation, d'obstruction, d'entrave ou de harcèlement.

Exceldor Coopérative avicole* c. *Syndicat démocratique des salariés de la Co-op de Dorchester (CSD)

http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?no=07000 1010304020F

D.T.E. n° 2003T-97, 28 novembre 2002

Caractère inapproprié d'une injonction limitant à sept le nombre de piqueteurs aux abords de la propriété de l'employeur et de la limitation du nombre de manifestants en tout lieu aux abords de l'établissement de l'employeur.

L'employeur demande une injonction interlocutoire pour limiter le nombre de piqueteurs et le lieu du piquetage à l'occasion d'un conflit de travail. Il avait auparavant obtenu une injonction interlocutoire provisoire limitant à sept le nombre de piqueteurs aux abords de son établissement. Le syndicat en grève compte 473 membres. Même l'employeur reconnaît que ce nombre limité de piqueteurs n'est pas adéquat. Il vise néanmoins à ce que le piquetage se tienne en dehors du périmètre de la propriété de son entreprise et à une certaine distance de l'entrée de celle-ci sur la rue. En l'occurrence, les installations de l'employeur sont réparties sur les deux côtés d'une même rue.

La Cour estime que l'aspect de la sécurité doit être considéré, que ce soit celle du public, des employés non syndiqués, des dirigeants et des manifestants eux-mêmes. Elle souligne la difficulté de rendre une ordonnance équilibrant adéquatement les droits des parties sur cette portion de rue. Le juge considère toutefois que la rue donnant accès à l'établissement est l'endroit approprié pour manifester de manière efficace et faire connaître le point de vue des grévistes au plus grand nombre de citoyens.

Le Tribunal permet donc aux manifestants de former un groupe de vingt personnes sur une partie du tronçon de la rue donnant accès à l'établissement de l'employeur, tout en dégageant un espace suffisant pour y accéder. Par ailleurs, le Tribunal ne voit pas la nécessité de limiter le nombre de manifestants aux autres endroits vis-à-vis de l'entreprise de l'employeur.

Cour du Québec

Procureur général du Québec* c. *3107671 Canada inc. et al.
550-61-005600-982 *et al*., 19 décembre 2003

La « Loi R-20 » et le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* ne portent pas atteinte au droit à la liberté de circulation d'une province à l'autre et au droit de gagner sa vie dans toute province, consacrés par l'article 6 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Des poursuites pénales ont été intentées par le procureur général du Québec à l'encontre d'une entreprise et de citoyens, pour diverses infractions à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* « Loi R-20 » et au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Plus spécifiquement, il est reproché à ces personnes d'avoir exécuté des travaux assujettis à la « Loi R-20 » sans détenir le certificat de compétence ou l'exemption appropriée, d'avoir retenu les services d'un tel salarié, de ne pas avoir inclus les heures travaillées d'un salarié au rapport mensuel transmis à la Commission de la construction du Québec et de ne pas avoir respecté le ratio apprentis/compagnons sur un chantier de construction.

Les défendeurs prétendent que certaines dispositions de la « Loi R-20 » et du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, plus spécifiquement l'exigence de posséder un certificat de compétence ou une exemption, sont inconstitutionnelles puisqu'elles porteraient atteinte au droit à la liberté de circulation protégé par l'article 6 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ils estiment que le fait de ne pas reconnaître les compétences de salariés qualifiés en Ontario et de ne pas permettre leur embauche ou l'exercice de leur métier au Québec viole cet article. Les paragraphes pertinents de cet article de la Charte canadienne se lisent ainsi :

« **6.** […]

(2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit :

a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province ;

b) de gagner leur vie dans toute province.

(3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés :

a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle ;

[…] ».

Le juge Pierre Chevalier base essentiellement sa décision sur l'arrêt *Office canadien de commercialisation des œufs* c. *Richardson*, rendu par la Cour suprême en 1998. Pour l'essentiel, le jugement de la Cour du Québec reproduit de larges extraits de cet arrêt.

Ainsi, le droit de gagner sa vie dans toute province est celui de pouvoir exercer le métier ou la profession de son choix, en étant assujetti aux mêmes conditions que les résidents de la province où le travail est exercé. C'est l'effet de la mesure législative sur le droit de gagner sa vie comme toute autre personne qui constitue la violation du droit consacré à l'article 6 de la Charte.

Le mot « principalement », employé dans le libellé de l'alinéa 6 (3) a) de la Charte, implique par ailleurs qu'il faille se demander si la distinction relative à la province de résidence est dominante ou si elle résulte de l'exercice des compétences législatives dévolues aux divers ordres de gouvernement. Cette particularité distingue le droit de gagner sa vie dans toute province du droit à l'égalité, puisqu'il y a violation de ce dernier dès qu'une distinction est fondée sur un des motifs prévus au paragraphe 15 (1) de la Charte, qu'elle soit principale ou accessoire.

Lorsque l'on cherche à savoir s'il existe une atteinte au droit d'un salarié ontarien de gagner sa vie au Québec, il faut comparer sa situation à celle du travailleur québécois qui cherche à travailler au Québec. S'il existe alors une distinction fondée sur le lieu de résidence, seul le test de l'article premier de la Charte (atteinte à un droit, dans des limites raisonnables, justifiable dans le cadre d'une société libre et démocratique) permettra d'établir si cette distinction est justifiée. Ainsi, toute la preuve présentée par les parties consistant en une comparaison entre le système québécois régissant l'accès à l'industrie de la construction et le système ontarien n'est aucunement pertinente.

Les intimés invoquent également l'argument selon lequel les « bassins » de main-d'œuvre, régissant certaines situations d'exception d'accès au travail, peuvent empêcher arbitrairement un travailleur ontarien de venir travailler au Québec. Le juge Chevalier estime que cet argument du « droit au travail sans entrave arbitraire » ne peut être soulevé par l'entremise d'une contestation basée sur la liberté de circulation. D'abord, la preuve devant le tribunal est plutôt à l'effet que les exigences de la législation et les moyens employés pour satisfaire ces exigences ne sont ni arbitraires, ni déraisonnables. De plus, l'alinéa 6 (2) b) de la Charte n'établit pas un droit distinct au travail. Une atteinte arbitraire à ce droit fondamental donne ouverture à une contestation constitutionnelle, mais cette contestation ne peut être basée sur l'article 6.

Finalement, les intimés invoquent un dernier argument, selon lequel la distinction pour les travailleurs qui peuvent travailler en Ontario mais qui ne peuvent travailler au Québec est nécessairement basée sur les frontières provinciales. Cet argument est également rejeté par la Cour. Celle-ci considère que cet argument ignore totalement la liberté pour chaque province de légiférer à l'intérieur de ses champs de compétence, le partage des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les provinces autorisant l'établissement de lois et de règlements qui varient d'une province à l'autre. Par conséquent, la Cour rejette les prétentions constitutionnelles des défendeurs.

Tribunal du travail[1]

Centre de la petite enfance La Rose des vents* c. *Alliance des intervenantes en milieu familial Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)

http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?no=07000 10303020904

T.T. 500-28-001293-026 et 500-28-001294-024, 1er mai 2003

Confirmation par le Tribunal du travail de la décision d'un commissaire du travail reconnaissant le statut de salarié des responsables d'un service de garde en milieu familial et accueillant leur requête en accréditation.

Au début de mai 2003, la juge Suzanne Handman du Tribunal du travail s'est prononcée en appel d'une

1. Le Tribunal du travail est appelé à disparaître à la suite de la révision du *Code du travail* de 2001. Il conserve toutefois sa compétence en vertu des articles 212 et 214 de la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (L.Q. 2001, chapitre 26) pour les affaires en cours devant lui le 25 novembre 2002 ainsi que pour les affaires dont les décisions ont été rendues avant cette date (notamment par un commissaire du travail) et dont la Loi prévoyait un droit d'appel au Tribunal du travail, et ce, tant que le délai d'appel n'est pas expiré.

décision du commissaire du travail Jacques Vignola qui avait accueilli la requête en accréditation de l'Alliance des intervenantes en milieu familial pour représenter les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG), reconnues par le Centre de la petite enfance (CPE) La Rose des vents. Le Tribunal du travail maintient l'accréditation des RSG et reconnaît, à l'instar du commissaire, leur statut de salarié sur lequel le litige portait essentiellement.

Le Tribunal fait une revue des critères à analyser pour décider du statut de salarié ou d'entrepreneur indépendant d'une personne, rappelant que la personne exclue du régime des relations collectives du travail est celle qui travaille pour elle-même plutôt que pour une autre. C'est ainsi que le Tribunal évoque les quatre éléments historiques de subordination que sont 1) le contrôle de l'exécution du travail, 2) la propriété des outils, 3) la possibilité de profits et 4) le risque de perte, estimant que ces deux derniers critères n'en forment toutefois qu'un seul. La juge observe par ailleurs que d'autres principes se sont ajoutés à cette liste, dont l'intégration du travailleur dans l'entreprise et l'obligation d'exécution personnelle du travail. Le Tribunal a analysé l'importance de chacun de ces indices et leur application à la situation des RSG.

La juge souligne que le contrôle de la prestation de travail est un critère qui varie grandement selon la nature du contrat. Ici, bien qu'une partie du contrôle découle directement de la forte réglementation applicable aux RSG, la juge estime qu'il y a néanmoins contrôle outrepassant la stricte application des normes réglementaires. Dans l'analyse du rôle des CPE vis-à-vis des RSG, elle constate que la surveillance et le contrôle visent à sanctionner tout écart au règlement mais aussi aux comportements jugés dérogatoires. Des visites à l'improviste ou les plaintes des parents peuvent mettre le CPE sur la piste de tels écarts, susceptibles de faire l'objet d'une demande de correctifs, d'un avis d'infraction ou d'autres mesures ou avis. La juge remarque que « tous les aspects du travail du RSG font l'objet d'un contrôle par le Centre. L'implication du Centre dans les fonctions du RSG est envahissante ». Ce contrôle est assimilable à celui qu'exerce un employeur sur ses salariés.

Selon le CPE, la reconnaissance accordée ne peut être assimilée à une embauche des RSG. Le Tribunal considère au contraire que la situation d'un RSG est substantiellement modifiée à partir de l'instant où il est reconnu par un CPE. Les RSG étaient entrepreneurs autonomes avant cette reconnaissance.

Le procureur général du Québec, qui s'était également porté en appel de la décision du commissaire, soumettait pour sa part un argument selon lequel le droit du travail ne vise que les rapports de nature privée et non ceux de type administratif entre une entité administrative, le CPE, et une personne tenue au respect de la loi, le RSG. La juge estime qu'une relation dictée par une loi n'exclut pas l'application du droit du travail, à moins de mention explicite à cet effet dans la loi.

Par ailleurs, malgré qu'il doive être considéré dans l'analyse, le critère de la propriété des outils de travail, l'une des caractéristiques de l'entrepreneur indépendant, est minimisé par le Tribunal qui ne le considère pas en soi comme un critère déterminant.

En ce qui concerne les possibilités de profits et les risques de perte financière, le Tribunal estime qu'il s'agit là de caractéristiques reconnues d'un entrepreneur indépendant, tout en soulignant que les RSG ne disposent pas d'une marge de manœuvre à cet égard, le nombre d'enfants, la contribution financière des parents et les frais supplémentaires qu'elles peuvent réclamer étant restreints, notamment par la loi ou les règlements.

Le critère plus récent de l'intégration de la personne dans l'entreprise a été abordé dans d'autres décisions examinées par le Tribunal. La juge Handman ne s'est pas

dissociée de ces décisions qui énoncent qu'il s'agit d'un indice de plus dans la détermination du statut d'un salarié, tout en soulignant que la nature du mandat confié doit conditionner le poids que l'on donne à cet indice.

Sur le plan de l'exécution personnelle du travail, le Tribunal relève l'importance de ce critère et de la liberté de se faire remplacer pour répondre au statut d'entrepreneur indépendant. Dans le cas des RSG, elles ont l'obligation d'être présentes au service de garde en milieu familial. Leurs absences sont sujettes au contrôle du CPE.

Le Tribunal précise également sa pensée relativement à la notion de dépendance économique. Il estime que cette dernière n'est pas en soi un critère de rattachement à la notion de salarié, soulignant au passage qu'une entreprise peut être dépendante économiquement d'un seul client. C'est la dépendance associée à l'autorité d'autrui qui mène au statut de salarié. De cette dépendance découle une subordination à l'égard d'une personne qui exerce un contrôle à l'endroit de l'entrepreneur dépendant. Ainsi, la subordination, qu'elle soit d'ordre juridique ou économique, conduit à la qualification de salarié.

Le Tribunal souligne que certains autres critères, qui peuvent *a priori* laisser croire à une situation d'indépendance, doivent être analysés avec prudence, notamment la source et le mode de rémunération (dans le présent cas, il est peu important qu'une partie substantielle de cette rémunération provienne d'une contribution gouvernementale), la latitude dans les horaires de travail ou la possibilité occasionnelle de se faire remplacer. Ces critères peuvent également être présents dans une relation de contrôle par un employeur. En outre, le fait d'avoir des salariés à son service, comme l'assistant qu'un RSG peut embaucher, n'est pas suffisant pour faire perdre le statut de salarié d'une personne, pas plus que le statut d'entrepreneur sur le plan fiscal ne fait obstacle à la reconnaissance du statut de salarié sur le plan des relations du travail.

Ainsi, en considérant l'ensemble de la preuve et des critères applicables, le Tribunal estime que la situation des RSG ne leur permet pas de jouir de l'autonomie et de l'indépendance économique d'un entrepreneur. Leur situation ne correspond pas à un individu en affaires, mais bien à un salarié.

La juge Handman conclut en citant un passage de la Cour d'appel dans la décision *Natrel* :

> « […] le droit à la syndicalisation est un droit fondamental de la personne et, en cas de doute, il vaut mieux en assurer la promotion que la négation. »

Commission des relations du travail

Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (CSD)* c. *Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc.
http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2003/2003QCCRT0053.pdf
2003 QCCRT 0053, D.T.E. n° 2003T-255,
27 janvier 2003

Critères retenus par la Commission des relations du travail relativement à l'émission d'une ordonnance provisoire concernant l'utilisation de briseurs de grève par l'employeur.

Les salariés de vingt-huit concessionnaires automobiles de la région de Québec, regroupés au sein du Syndicat national des employés de garage du Québec, négocient collectivement auprès d'une association regroupant ces concessionnaires automobiles. En janvier 2003, les salariés sont déjà en lock-out depuis un mois lorsqu'ils demandent à la Commission des relations du travail d'émettre une ordonnance provisoire enjoignant divers concessionnaires à cesser d'embaucher des briseurs de

grève. La demande syndicale a également pour objet d'ordonner à certaines personnes nommément identifiées de cesser de remplir les fonctions de salariés en lock-out. Il convient de souligner que la décision ne se prononce que sur la pertinence d'émettre provisoirement une ordonnance de sauvegarde des droits des parties jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue.

Les concessionnaires invoquent plusieurs arguments pour faire rejeter la demande d'injonction interlocutoire. Tout d'abord, comme moyen préliminaire, ils indiquent que la preuve syndicale faite au moyen de trente-cinq affidavits circonstanciés ne peut être acceptée sans disposition expresse de la loi ou d'un règlement, puisque la règle *audi alteram partem* serait enfreinte, le contre-interrogatoire des témoins s'avérant alors impossible. Ils s'opposent également à l'application, par le commissaire, des règles de procédure de la Commission – qui permettent la preuve par déclaration sous serment, tout comme le *Code de procédure civile* – car elles ne sont pas encore en vigueur.

La Commission estime toutefois que la règle *audi alteram partem* n'implique pas qu'elle ne puisse rendre une décision lorsqu'elle considère être suffisamment informée. Le commissaire prend acte au passage du refus des procureurs de l'intimé de contre-interroger certaines personnes ayant souscrit une déclaration et préférant nier en bloc les allégations syndicales plutôt que de présenter une preuve étayée. En ce qui concerne les règles de procédure de la Commission, le commissaire Côté considère que la Commission peut s'en inspirer et les appliquer si elles respectent l'équité procédurale et les principes de justice naturelle. Il est en outre d'avis qu'à l'étape de la détermination de l'opportunité d'émettre une ordonnance provisoire il doit considérer comme avérés les faits établis par les déclarations assermentées, sauf s'il y a objection au sujet de la recevabilité de ces déclarations.

Puisque l'article 118 du *Code du travail* énonce le pouvoir de la Commission de « rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties », le commissaire est d'avis qu'une telle ordonnance peut être rendue sans un examen approfondi et une preuve complète, sans quoi le pouvoir codifié au paragraphe 3 n'aurait pas d'effet.

Par ailleurs, comme les salariés remplaçant ceux en lock-out de même qu'une entreprise fournissant de tels salariés n'étaient pas nommément identifiés en tant que parties à la procédure syndicale, les concessionnaires soutiennent que la procédure devrait être rejetée à sa face même puisque les droits de certains individus, non parties au dossier, pourraient être touchés sans qu'ils aient l'occasion d'être entendus. La Commission rejette cet argument patronal, mais estime néanmoins que sa décision ne peut viser nommément des individus n'étant pas parties désignées sur la procédure syndicale. Plusieurs employeurs étant visés à la procédure et les dispositions en cause étant d'ordre public, le commissaire estime qu'il serait insensé d'accepter l'argument selon lequel les ordonnances ne pourraient être rendues à l'égard des concessionnaires car le droit de tiers (salariés de remplacement) serait atteint.

La Commission énonce certains critères, inspirés de ceux retenus par la Cour supérieure en matière d'injonction interlocutoire, applicables à ses ordonnances interlocutoires. Pour qu'une telle ordonnance soit rendue, il faut que le requérant établisse une apparence de droit à obtenir le remède demandé, en plus de subir un préjudice sérieux ou irréparable. La balance des inconvénients entre les parties selon l'émission ou non de l'ordonnance sera également examinée dans certains cas, de même que l'urgence de la situation. Ces critères, selon le commissaire Côté, permettent la sauvegarde des droits des parties jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue. Leur application diligente et efficace doit être guidée par les objectifs du *Code du travail*.

Au sujet de l'apparence de droit, les trente-cinq déclarations assermentées faisant état d'infractions aux dispositions anti-briseurs de grève impliquent, si elles s'avèrent véridiques, la transgression de ces dispositions par treize concessionnaires. En ce qui concerne les quinze autres concessionnaires et l'association patronale, la preuve ne permet pas de soutenir une violation de ces dispositions. Les intimés estiment par ailleurs que le syndicat aurait d'abord dû demander la nomination d'un enquêteur du ministère du Travail et déposer des plaintes pénales avant de s'adresser à la Commission. Ce défaut, en plus de l'absence d'envoi de mise en demeure, rendrait, selon eux, le recours syndical prématuré. Le commissaire rejette cet argument patronal puisque cela revient à sous-estimer les changements majeurs issus de la révision du *Code du travail* et de la création de la Commission des relations du travail. De surcroît, ces arguments ne sont soutenus par aucune disposition de la loi. Il conclut donc que le syndicat satisfait, de façon partielle, au critère de l'apparence de droit.

Le commissaire est également d'avis qu'un préjudice de droit et de fait serait subi par le syndicat en l'absence d'intervention rapide de la Commission. Ce préjudice sérieux découle de l'intention du législateur, au moment de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, d'équilibrer les forces en présence et d'imposer un cadre strict de négociation, interdisant l'utilisation de personnel de remplacement au cours d'une grève ou d'un lock-out.

En outre, la balance des inconvénients justifie l'émission d'une ordonnance par la Commission. Le commissaire estime que les conséquences seraient beaucoup plus grandes si, au terme de l'enquête, le syndicat était dans son droit mais que la Commission n'avait pas prononcé d'ordonnance, plutôt que dans la situation inverse. Il considère en effet que l'émission d'une ordonnance enjoignant certains concessionnaires à ne pas embaucher de briseurs de grève, – s'il s'avérait à terme qu'ils n'employaient pas de tel personnel, – comporte peu de conséquences.

Finalement, le commissaire analyse l'urgence de la situation, sans toutefois prétendre qu'il faille nécessairement une telle urgence pour rendre une ordonnance de sauvegarde. En l'espèce, il estime que tout retard dans l'émission de l'ordonnance pourrait avoir des conséquences lourdes, notamment quant à l'équilibre des droits des parties.

La Commission émet donc une ordonnance provisoire de sauvegarde et ordonne aux concessionnaires visés de cesser et de s'abstenir d'utiliser les services de salariés hors de l'unité de négociation pour remplir les fonctions des salariés en lock-out.

Syndicat des communications graphiques, local 41 M* c. *Centre d'accès à l'information juridique

http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2003/2003QCCRT0212.pdf

2003 QCCRT 0212, D.T.E. n° 2003T-471, 9 avril 2003

En matière d'ordonnance relative à l'utilisation de briseurs de grève, le degré de preuve exigé par la Commission des relations du travail, qui entend des litiges de nature civile, est celui de la prépondérance, alors que le Tribunal du travail, qui agissait en matière pénale, appliquait une norme de preuve hors de tout doute raisonnable.

Dans cette affaire, le syndicat allègue que certaines personnes remplissent les fonctions des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève et il demande à la Commission des relations du travail d'émettre une ordonnance de sauvegarde enjoignant au Centre d'accès à l'information juridique de respecter les dispositions anti-briseurs de grève du *Code du travail*. La Commission, après avoir rejeté une ordonnance provisoire portant sur cette même affaire, accueille la demande et émet une ordonnance permanente enjoignant au Centre de ne plus recourir à des briseurs de grève, – dont certains sont nommément identifiés, – pour remplir les fonctions des salariés de l'unité de négociation en grève.

L'accréditation vise tous les salariés au sens du *Code du travail* de la bibliothèque du Barreau de Montréal. Celle-ci a été fusionnée avec les autres bibliothèques des barreaux au Québec pour former le Centre d'accès à l'information juridique. Un commissaire du travail a récemment décidé que le Centre était lié par cette accréditation, certains postes en étant toutefois exclus.

La commissaire Moro estime que la jurisprudence élaborée par le Tribunal du travail en matière de briseurs de grève est toujours pertinente. Toutefois, sur le plan du degré de preuve nécessaire dans le cadre de tels recours, elle souligne que la Commission des relations du travail, qui est susceptible d'émettre une ordonnance de la nature d'une injonction, doit évaluer la preuve selon le critère de la prépondérance, alors que le Tribunal du travail appliquait des dispositions de nature pénale pour lesquelles le degré de preuve requis était celui de la preuve hors de tout doute raisonnable.

Hiep* c. *Thibault
http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2003/2003QCCRT0333.pdf
2003 QCCRT 0333, D.T.E. n° 2003T-614, 29 mai 2003

Énonciation par la Commission des relations du travail de certains paramètres devant guider l'application de son pouvoir de révision prévu au nouvel article 127 du *Code du travail*.

En février 2003, la Commission des relations du travail accueille une plainte de congédiement sans cause juste et suffisante déposée en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* par une salariée à l'encontre de son employeur. Puis, le mois suivant, l'employeur demande à la Commission de réviser cette décision, en application du pouvoir prévu au paragraphe 3 de l'article 127 du Code qui autorise la révision d'une décision par une formation de trois commissaires lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider. Parallèlement, l'employeur demande la suspension d'une requête en fixation de l'indemnité due à la suite de la première décision de la Commission rendue par le commissaire Denis.

En l'espèce, l'employeur soutient que la Commission n'a pas tenu compte de tous les faits et preuves présentés devant elle, dont quatre événements qui auraient été mal interprétés. Ces quatre événements mal interprétés selon l'employeur sont l'appropriation d'un pot de fleur sans autorisation, la subtilisation de médicaments, une numérotation déficiente des dossiers médicaux et une négligence à refermer un rideau devant cacher les dossiers médicaux. La Commission estime toutefois que ces éléments ont été analysés par le commissaire Denis qui y a apporté des réponses satisfaisantes.

Après avoir souligné que les décisions de la Commission sont sans appel et lient les parties (art. 134 C.t.), celle-ci relève deux types de vices susceptibles de mener à une révision, soit une décision *ultra vires* (hors de la compétence de la Commission) ou une décision entachée d'une faute dans l'appréciation de la preuve (décision rendue sans preuve ou en ignorant une preuve évidente). Elle remarque au passage qu'un tel pouvoir n'est pas propre à la Commission des relations du travail, mais qu'on le trouve également auprès d'autres organismes quasi judiciaires comme la Commission des lésions professionnelles ou le Tribunal administratif du Québec.

Toutefois, elle estime que ce pouvoir de révision ne correspond pas à un appel déguisé. La nouvelle formation de commissaires ne doit pas substituer son opinion à celle du commissaire ayant précédemment entendu l'affaire. La révision ne doit pas non plus permettre à une partie d'invoquer de nouveaux arguments. Ce pouvoir doit donc être interprété de manière restrictive. L'erreur alléguée doit attaquer la validité même de la décision.

En l'occurrence, la Commission estime que les arguments avancés sont davantage assimilables à un appel plutôt qu'à une révision. Elle constate que l'employeur invite la Commission à donner une interprétation différente de la preuve présentée au commissaire Denis et que ce dernier n'a commis aucune erreur ayant un effet déterminant sur l'objet du litige. Par conséquent, elle refuse de réviser la décision rendue par ce commissaire et rejette la requête en suspension de la requête en fixation de l'indemnité due à la salariée congédiée injustement.

Quérin Mazda de Laval* c. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2003/2003QCCRT0344.pdf

2003 QCCRT 0344, 4 juin 2003

La requête de l'employeur en vertu de l'article 58.2 du *Code du travail* visant à faire voter les salariés sur les dernières offres patronales doit être rejetée puisqu'elle a été entendue après la nomination d'un arbitre de différend par le ministre du Travail.

Le 2 mai 2003, l'employeur a déposé une requête en vertu de l'article 58.2 demandant à la Commission des relations du travail d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret auprès des salariés membres de l'unité de négociation, afin qu'ils se prononcent sur les dernières offres patronales dans le cadre de la négociation d'une première convention collective. Ces offres avaient été soumises au syndicat, qui les avait rejetées, lors de la dernière rencontre de conciliation tenue la veille.

Ces offres étaient toutefois postérieures à une demande de nomination d'un arbitre de différend adressée par le syndicat au ministre du Travail le 4 avril 2003. Le nouveau ministre du Travail[20] a donné suite à cette demande le 14 mai suivant. La dernière audience de la Commission relativement à la requête de l'employeur a eu lieu le 26 mai.

L'employeur justifie sa demande en arguant que les salariés ne se sont jamais prononcés sur ses offres, après plusieurs mois de négociation. Il soutient également que la nomination d'un arbitre n'empêche aucunement que ces offres soient mises au voix, d'autant plus en raison du fait que le dépôt de la requête en vertu de l'article 58.2 du *Code du travail* est survenu avant la décision du ministre de déférer le différend à l'arbitrage.

Le syndicat estime pour sa part que l'employeur cherche à gagner du temps pour demander la révocation de l'accréditation et que son mandat consiste à obtenir une première convention collective calquée sur une convention maîtresse. Comme cet objectif n'est pas atteint, il estime ne pas avoir à soumettre les dernières offres patronales à ses membres.

La commissaire Saint-Georges rejette la requête de l'employeur. Celle-ci ne lui semble pas de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective tel que le prescrit l'article 58.2 du Code. Elle cite ainsi une décision rendue précédemment par le président de la Commission au sujet du vote sur les offres patronales : « Émettre l'ordonnance demandée apparaît à la Commission comme étant non seulement une duplication, mais une interférence dans le processus prévu pour l'arbitrage de la première convention collective. » Le fait que, dans le cas en l'espèce, la requête de l'employeur soit survenue avant la nomination de l'arbitre n'y change rien, d'autant plus que le processus d'arbitrage était enclenché au moment de

20. À l'issue de l'élection du 14 avril 2003, un nouveau ministre du Travail a été assermenté le 29 avril.

l'audience en raison de la décision du ministre de déférer le différend à l'arbitrage.

Bernard et autres* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414

http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2003/2003QCCRT0406.pdf

2003 QCCRT 0406, 2 juillet 2003

Paramètres dont doit s'inspirer l'employeur au moment de communications avec ses salariés concomitantes à une campagne en révocation d'accréditation.

Les Métallurgistes unis d'Amérique sont accrédités auprès de l'entreprise Les systèmes électroniques C-Mac depuis avril 1998 et une première convention collective a été conclue par la suite. En novembre 2001, un groupe de salariés dépose une requête en révocation d'accréditation auprès de la Commission des relations du travail, après avoir signifié 100 démissions au syndicat sur une unité de négociation visant environ 145 salariés. Le syndicat demande à la Commission de rejeter la requête déposée ou, à défaut, d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret. Il reproche notamment à l'employeur de ne pas avoir tenu des propos qui soient exacts et non mensongers et de ne pas avoir laissé les salariés libres de recevoir le message de l'employeur. Les audiences devant la Commission se sont poursuivies jusqu'en avril 2003. Au terme de celles-ci, le commissaire ordonne la tenue d'un vote au scrutin secret parmi le groupe de salariés visé par l'accréditation.

Le commissaire doit établir l'équilibre entre la liberté d'expression de l'employeur et l'interdiction d'entrave dans les activités du syndicat, consacrée à l'article 12 du *Code du travail*, dans le cadre d'une campagne en révocation. Il doit déterminer si les faits et gestes reprochés à l'employeur ont eu lieu et s'ils constituent une telle entrave.

Il analyse longuement les faits dans cette affaire. La multinationale québécoise C-Mac a été rachetée par une plus grande multinationale, l'états-unienne Solectron. Cette annonce a fortement perturbé les employés des deux usines de Sherbrooke visés par l'accréditation, qui craignent la fermeture de leur usine à l'occasion d'une rationalisation découlant de cette transaction commerciale. C'est dans ce contexte que se manifeste le désir de certains salariés de révoquer l'accréditation en vigueur chez C-Mac. Cette accréditation vise tous les salariés au sens du Code, à l'exception des employés de bureau et des professionnels, aux deux établissements sherbrookois des systèmes électroniques C-Mac.

À la suite de l'acquisition de C-Mac par Solectron, l'employeur a convoqué à des rencontres d'information l'ensemble de son personnel, divisé pour l'occasion en six groupes. Ces rencontres avaient lieu au cours des heures de travail et sans perte de salaire. Lors de ces réunions, des salariés ont demandé si d'autres entreprises de C-Mac ou du groupe Solectron étaient syndiquées, ce à quoi un consultant embauché par l'employeur a faussement répondu qu'elles étaient les seules usines syndiquées en Amérique. L'un des représentants de l'employeur sur place savait que cette information était fausse mais il n'a pas rectifié les faits. En réponse à une autre question, le consultant a ajouté que la présence syndicale n'était pas un avantage pour l'usine. Un directeur présent sur place a par ailleurs répondu à une question sur la possibilité de se débarrasser d'un syndicat, en plus d'offrir son aide pour ce faire. Le directeur général des usines, lors d'une réunion à laquelle il assistait et malgré qu'il savait que l'inquiétude des salariés reposait pour beaucoup sur l'information selon laquelle leur usine était la seule usine syndiquée en Amérique du Nord, n'a pas informé les employés de la présence de deux autres syndicats dans deux usines québécoises de C-Mac.

Un comité pour la révocation de l'accréditation a ensuite été mis en place. Il organise une campagne en

révocation dans le but d'obtenir le plus grand nombre de démissions et se réunit à plusieurs reprises. Ce comité regroupe des employés, dont certains ne sont pas visés par l'unité de négociation, et bénéficie de l'aide d'un conseiller en relations industrielles.

Les salariés sont d'abord abordés dans l'usine, puis rencontrés à l'extérieur par les membres du comité de révocation, qui invoquent que la présence du syndicat menace la survie de l'usine. La direction sait que des personnes non visées par l'accréditation font partie du groupe travaillant à la révocation. Le président du syndicat est pour sa part affecté à la réparation et à l'entretien d'équipement d'une des deux usines, celle n'étant pas en activité et où seulement deux salariés travaillent. Il entre en communication avec le bureau des Métallurgistes unis. Le représentant de ces derniers l'informe qu'ils interviendront uniquement durant la dernière semaine – pour éviter des déplacements à répétition – en allant rencontrer les salariés à leur domicile.

Par la suite, quelques jours avant la date limite pour mettre fin à l'accréditation, l'employeur organise une fête d'Halloween d'une ampleur inhabituelle. Les présences étaient prises lors de cette soirée, bien que la participation n'était pas obligatoire, selon le directeur général. Les salariés, pour qui la fête survenait pendant leur horaire habituel de travail, ne subissaient d'ailleurs aucune perte salariale en raison de leur présence. De ce fait, un seul employé était absent à la fête.

Au cours de cette soirée, une annonce fut faite de la conclusion imminente d'un « projet de convention maison », comprenant un « mécanisme de règlement de problèmes » applicable aux employés de bureau non visés par l'accréditation. Une conférencière psychologue, embauchée par l'employeur pour la soirée, souligne que les employeurs d'aujourd'hui sont presque des victimes de l'attitude guerrière des syndicats. Le directeur général prend ensuite la parole afin de conseiller aux salariés, à mots couverts, de ne pas répondre aux représentants syndicaux qui chercheront à les rencontrer pour les faire revenir sur leur démission. Au cours de cette soirée, une surveillance particulière était faite des représentants syndicaux, les empêchant de se déplacer et de se comporter à leur guise.

Le commissaire relève que les restrictions imposées à l'employeur sont plus grandes lorsqu'il s'agit d'une question aussi cruciale que l'existence même du syndicat. Ainsi, il prend en considération la jurisprudence développée par le Tribunal du travail au sujet des limites fixées à la liberté d'expression de l'employeur par l'interdiction d'entrave de l'article 12 du Code. Les critères établis par ce tribunal, tels que l'absence de menace ou de promesse ou l'exactitude des propos de l'employeur, demeurent pertinents. Rappelons que ces propos doivent s'adresser à la réflexion plutôt qu'à l'émotion des interlocuteurs, qu'ils ne doivent pas viser à tromper, que les personnes à qui ils s'adressent doivent être libres d'écouter le message et que l'employeur ne doit pas utiliser son autorité à cette occasion. Le commissaire observe toutefois que cette jurisprudence a été développée en matière pénale, d'où la nécessité de démontrer la volonté d'entraver les activités du syndicat alors qu'en l'espèce la Commission se doit de déterminer si les faits démontrés constituent une entrave, sans égard à l'intention de l'employeur.

Dans la présente affaire, bien que chacun des faits reprochés à l'employeur, pris individuellement, ne serait pas suffisant pour le faire déclarer coupable, leur addition, dans un contexte de campagne en révocation d'accréditation survenant alors qu'une grande inquiétude plane sur l'avenir de l'usine, constitue une entrave aux activités du syndicat, particulièrement en raison de la survenance de ces faits durant les heures de travail et sans liberté pour les salariés de recevoir ou non le message de l'employeur. Le commissaire accorde davantage d'importance à :

- la fausse information selon laquelle leur usine serait la seule usine syndiquée en Amérique du Nord ;

- l'obligation d'assister à des rencontres sur les heures de travail ;

- divers éléments survenus au cours de la fête d'Halloween (ampleur de la fête, présentation de l'existence d'un équivalent à une convention collective, communication de la psychologue sur l'attitude guerrière des syndicats, surveillance des dirigeants syndicaux et incitation du directeur envers les salariés à ne pas répondre aux représentants syndicaux qui chercheront à éviter qu'ils démissionnent du syndicat).

Ces faits, gestes et paroles constituent une entrave, souhaitée ou non, aux activités du syndicat. Même s'ils ne surviennent pas dans un discours où l'employeur exprime son opposition au syndicat, ils sont commis pendant une période de campagne en révocation, connue de l'employeur.

Compte tenu des circonstances, la mesure la plus appropriée selon le commissaire est d'ordonner la tenue d'un vote au scrutin secret portant sur le désir des salariés de demeurer représentés par le syndicat. Selon lui, les faits, gestes et paroles de l'employeur, sans être proprement illégaux, ont profité aux personnes prônant la révocation d'une manière qui ne respecte pas une éthique propre au monde des relations du travail. La Commission des relations du travail ordonne également que sa décision soit transmise par l'employeur à l'ensemble des salariés avant le vote, pour que ceux-ci sachent pour quelles raisons le vote se tient.

Suivi des bilans des relations du travail au Québec en 2001 et en 2002

La présente section fait état des décisions résumées dans les bilans des relations du travail au Québec pour les années 2001 et 2002 et qui ont fait l'objet de développements ultérieurs (appel, demande d'autorisation d'appel, requête en révision judiciaire, etc.). Les décisions sont présentées dans l'ordre suivant lequel elles furent résumées.

- Bilan des relations du travail au Québec en 2001

http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2001-I.pdf

Le suivi de certaines décisions résumées dans le Bilan 2001 a été présenté à la toute fin du Bilan 2002, dans une section intitulée « Suivi du Bilan 2001 ». La présente section ne reprend pas les décisions dont les étapes finales ont alors été présentées.

- *Société de la Place des Arts de Montréal* c. *Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, du cinéma, des métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada, local de scène 56* – Le 12 juin 2003, la Cour suprême a entendu le pourvoi à l'encontre de la décision de la Cour d'appel et a pris l'affaire en délibéré. Il s'agit originellement d'une demande d'injonction de la part du syndicat concernant l'utilisation de briseurs de grève, alors que l'employeur soutient avoir décidé de ne plus offrir le service visé par l'accréditation (dossier n^{o} 28952 en Cour suprême).

- *Bell Canada* c. *Association canadienne des employés de téléphone* – La Cour suprême a rejeté l'appel de Bell le 26 juin 2003. Elle considère ainsi que le Tribunal canadien des droits de la personne est compétent et qu'il jouit de l'indépendance et de l'impartialité nécessaire pour entendre le litige relatif

à l'équité salariale opposant Bell à ses téléphonistes (2003 CSC 36).

- *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides (CSN)* c. *Centre du Florès* : La Cour d'appel a refusé d'entendre l'appel de la décision de la Cour supérieure rejetant la requête en révision judiciaire présentée par l'employeur. La décision du Tribunal du travail, concluant au statut de salarié des personnes agissant à titre de ressources intermédiaires de type maison d'accueil, est donc maintenue (dossier n° 500-09-012070-025 en Cour d'appel).

- Bilan des relations du travail au Québec en 2002

http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/Bilanrt2002-I.pdf

- *Québec (procureur général)* c. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* – L'appel a été entendu par la Cour suprême, qui a ensuite pris l'affaire en délibéré le 14 octobre 2003. Cette affaire est relative à l'instance compétente (arbitre de grief ou Tribunal des droits de la personne) pour entendre le litige de jeunes enseignants qui prétendent que le gel d'un avancement d'échelon salarial conclu entre le syndicat et le comité patronal de négociation est discriminatoire (dossier n° 29188 en Cour suprême).

- *Association provinciale des enseignants et enseignantes du Québec* c. *Québec (Conseil des services essentiels)* – Les demandes d'autorisation d'appel ont été rejetées par la Cour suprême le 24 avril 2003. Le jugement de la Cour d'appel est donc final. Il concluait à la compétence du Conseil des services essentiels pour rendre une ordonnance visant les syndicats et leurs présidents dans le cadre d'une journée d'étude qualifiée de grève illégale (dossier n° 29326 en Cour suprême).

- *Zellers inc*. c. *Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) et autres* – Le 15 mai 2003, la Cour suprême a rejeté la demande d'autorisation d'appel de l'arrêt de la Cour d'appel du Québec présentée par l'employeur. Le syndicat n'a donc pas à payer de dommages à l'employeur à l'occasion de la fermeture prématurée de son établissement puisque la grève n'était pas illégale à ce moment. La grève n'est pas un moyen de pression limité au renouvellement de la convention collective ; elle peut notamment survenir à l'occasion de la fermeture d'un établissement (dossier n° 29435 en Cour suprême).

- *Services financiers FBN inc.* c. *Chaumont* – La Cour d'appel a rejeté l'appel et conclu majoritairement, comme le juge de la Cour supérieure dans la décision résumée au Bilan 2002, que l'incorporation de Steeve Poulin n'était pas, dans les circonstances de cette affaire, un obstacle à la reconnaissance de son statut de salarié en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (dossier n° 500-09-012453-023 en Cour d'appel).

- *Accréditation dans certains centres de la petite enfance (CPE)* – La décision du Bureau du commissaire général du travail résumée dans le Bilan 2002 visait la situation dans trois CPE (Marie Quat'Poches, La Rose des vents, et L'Arche de Noé). Le Tribunal du travail s'est prononcé en appel pour chacun d'eux, les 1er et 6 mai 2003. En ce qui concerne le CPE La Rose des vents, la décision est résumée au présent Bilan des relations du travail. Dans les deux autres CPE, comme le commissaire avait réservé sa décision en attendant la conclusion de l'enquête sur le caractère représentatif, le Tribunal du travail s'est déclaré sans compétence pour entendre l'appel puisque celui-ci ne visait pas

une décision « qui termine une affaire ». Une requête en révision judiciaire de la décision relative au CPE La Rose des vents a été déposée devant la Cour supérieure (dossier n° 500-17-015715-033 en Cour supérieure).