

BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL
AU QUÉBEC EN 2002
PREMIÈRE PARTIE

MINISTÈRE DU TRAVAIL
Direction de la recherche et de l'évaluation

Février 2003

Recherche et rédaction

Mathieu Boily, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Diane Boisvert, Direction de la recherche et de l'évaluation

Marie-Céline Fortin, Direction de la recherche et de l'évaluation

Andréa Gagnon, Direction de la recherche et de l'évaluation

Réjean Gamache, Direction de la recherche et de l'évaluation

Michel Sauvé, Direction de la recherche et de l'évaluation

Coordination

Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Michel Sauvé, Direction de la recherche et de l'évaluation

Comité de lecture

Johanne Barabé, Direction de l'arbitrage et de la médiation

François Delorme, directeur général, Direction des politiques et de la recherche

Gilles Fleury, directeur, Direction des données sur le travail

Dalil Maschino, directeur, Direction des innovations en milieu de travail

Normand Pelletier, directeur, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Michel Sauvé, Direction de la recherche et de l'évaluation

Décès de monsieur Louis Laberge

À l'occasion de la publication du *Bilan des relations du travail au Québec pour l'année 2002*, le ministère du Travail rappelle qu'un pionnier du syndicalisme, monsieur Louis Laberge, est décédé le 18 juillet, à l'âge de 78 ans.

Après avoir cumulé diverses fonctions au sein de syndicats affiliés à la FTQ entre 1950 et 1961, monsieur Laberge accéda à un poste de vice-président en 1962. En 1964, à la suite du décès de monsieur Roger Provost, président de l'époque, il lui succéda à ce poste. Il allait occuper cette fonction jusqu'en 1991. Monsieur Laberge fut également le fondateur du Fonds de solidarité de la FTQ, dont il présida le conseil d'administration de 1983 à 1993.

Des funérailles nationales ont été célébrées, le mercredi 24 juillet 2002, afin de lui rendre un dernier hommage.

Monsieur Jean Rochon, ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail, a salué cet homme respecté de tous, tant du côté syndical que patronal, qui fut associé à de nombreuses luttes pour la défense et l'amélioration des conditions de vie des travailleuses et travailleurs du Québec.

SOMMAIRE

La première partie du Bilan rappelle les faits saillants qui ont marqué les relations du travail au Québec en 2002.

Dans la section consacrée au contexte économique, on souligne que l'économie québécoise a connu une très bonne performance au cours de la dernière année. En effet, le produit intérieur brut a progressé de 3,6 % par rapport à la même période en 2001, le nombre des emplois créés dépasse les 118 000 et la valeur des sommes investies dans l'économie québécoise atteindra 38,8 milliards de dollars selon les prévisions révisées de Statistique Canada. Enfin, le nombre de faillites commerciales ainsi que le passif de ces faillites ont diminué respectivement de 18,8 % et de 44,2 %, comparativement à la même période en 2001.

Au chapitre des activités du ministère du Travail, d'importants travaux ont été menés sur les normes minimales du travail – lesquels ont conduit à la révision de la *Loi sur les normes du travail* –, sur l'établissement de critères de détermination du salaire minimum ainsi que sur une comparaison des normes individuelles du travail au Canada.

La révision de la *Loi sur les normes du travail* fut sans contredit le dossier majeur du Ministère pour l'année 2002. Les objectifs de cette révision consistent à élargir la protection de la Loi à un plus grand nombre de salariés ainsi qu'à faciliter la conciliation entre le travail et les obligations familiales et personnelles. Les modifications apportées touchent, outre ce dernier élément, six sujets : le renforcement du caractère universel de la loi, le harcèlement psychologique, l'amélioration de la protection des salariés dans l'exercice des recours, les jours fériés, chômeurs et payés ainsi que la garantie du paiement du salaire minimum et les licenciements collectifs.

En rapport avec la problématique du harcèlement psychologique, deux groupes de travail furent mis en place. Un premier groupe avait comme mandat d'outiller les milieux de travail afin de prévenir le harcèlement psychologique et d'établir une stratégie de soutien à l'égard des victimes, tandis qu'un second était chargé d'évaluer l'opportunité d'introduire dans la *Loi sur les normes du travail* une définition du phénomène, de consacrer un interdit en la matière ainsi que de proposer un recours spécifique.

À la suite des travaux préparatoires à cette révision générale, la majorité des associations patronales se sont montrées inquiètes quant à l'incidence importante des modifications envisagées. Outre l'introduction des dispositions touchant le harcèlement psychologique au travail, la disparition de la notion de jour ouvrable dans le calcul de l'indemnité de congé lors d'un jour férié suscita également des réticences de la part de plusieurs associations patronales.

Pour leur part, les organisations syndicales ont favorablement accueilli les modifications mises de l'avant dans le projet de loi, notamment en ce qui concerne l'introduction d'un recours à

l'intention des victimes de harcèlement psychologique ainsi que la mise en place de diverses mesures facilitant la conciliation travail-famille.

Cette dernière thématique a aussi donné lieu en 2002 à la production, par le Ministère, de trois études complémentaires.

Le 25 novembre 2002 marquait le début des activités de la nouvelle Commission des relations du travail qui exerce la compétence autrefois confiée au Bureau du commissaire général du travail et au Tribunal du travail.

La partie du Bilan sur les faits saillants se termine par une section qui esquisse un portrait des arrêts de travail en 2002 et des grandes négociations en 2003. S'agissant des arrêts de travail, on remarque d'abord que le nombre de conflits se situe dans la moyenne de la dernière décennie; par ailleurs, l'année 2002 s'est avérée singulière, alors que la quantité de jours de travail perdus, en raison des arrêts de travail, a dépassé le million, ce qui représente de loin le nombre le plus élevé des dix dernières années. La section destinée aux négociations identifie, pour sa part, les grandes négociations à venir dans le cadre du renouvellement d'une convention collective venant à échéance au cours de l'année 2003, tant dans les secteurs public, parapublic et des organismes gouvernementaux que dans le secteur privé.

La deuxième partie du Bilan fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2002 dans le domaine des relations du travail.

La révision de la *Loi sur les normes du travail* représente, à coup sûr, la pièce maîtresse des travaux de l'Assemblée nationale en matière de relations d'emploi. Les autres lois et règlements traités dans cette partie ont trait à la révision du salaire minimum, à la rémunération des arbitres, aux substituts du procureur général, à quelques décrets de convention collective, ainsi qu'à l'établissement d'un régime de retraite pour les employés des services de garde à l'enfance.

Dans la troisième partie du Bilan, les décisions judiciaires et quasi judiciaires les plus importantes en matière de relations du travail rendues en 2002 ont été recensées. Les résumés couvrent trois décisions de la Cour suprême, quatre de la Cour d'appel, une de la Cour supérieure ainsi qu'une rendue par un commissaire du travail.

Les résumés des décisions de la Cour suprême traitent de l'obligation de l'État d'agir afin d'assurer le libre exercice des droits et libertés garantis par la Charte, de la question du piquetage secondaire – soit le piquetage effectué à des lieux autres que ceux de l'établissement principal de l'employeur – ainsi que de la légalité d'une clause de rétroactivité salariale applicable aux seuls salariés encore au service de l'employeur lors de la signature de la convention collective.

Les résumés des décisions rendues par la Cour d'appel couvrent : a) l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief pour entendre un litige découlant de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, b) le statut de salarié au sens de la *Loi sur le Régime des rentes du Québec* des personnes agissant à titre de ressources intermédiaires, c) le caractère non constitutionnel de l'exercice du droit de grève et la compétence du Conseil des services essentiels, et d) l'exercice du droit de grève dans un contexte de fermeture d'établissement.

Le résumé de la décision rendue par la Cour supérieure traite du statut d'emploi d'un employé s'étant constitué en compagnie. Enfin, le dernier résumé présente la décision rendue par un commissaire du travail disposant d'une requête en accréditation des responsables de services de garde en milieu familial.

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

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
- Les investissements	5
- Les mises à pied et les fermetures d'entreprises.....	7
- Les faillites.....	8
2. Les activités ministérielles	9
- Nominations.....	9
- Début des activités de la Commission des relations du travail	10
- Révision de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	10
- Critères de détermination du salaire minimum	10
- Étude comparative sur les normes du travail au Canada	11
- Équité salariale.....	12
- Arbitrage de première convention collective.....	12
- Mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.....	13
- Machinerie de production et <i>loi R-20</i>	13
- Comité d'experts sur l'emploi non traditionnel	14
- Harcèlement psychologique au travail.....	15
- Conciliation travail-famille	16
- Enquête sur la négociation basée sur les intérêts	17
- Participation du Ministère à des événements internationaux.....	17
3. Le monde patronal en 2002.....	18
- La révision de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	18
- La révision du salaire minimum	19
- La conciliation travail-famille.....	19
- La machinerie de production	19
- Les formes d'emploi non traditionnelles.....	20
- L'équité salariale.....	20
4. Le monde syndical en 2002.....	21
- La révision de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	21
- L'équité salariale.....	21
- La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	21
- La Confédération des syndicats nationaux.....	22
- La Centrale des syndicats du Québec.....	22
- La Centrale des syndicats démocratiques	22
- La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec	23
- Le Syndicat de la fonction publique du Québec.....	23
- Le monde syndical et les regroupements municipaux	23
5. La négociation collective.....	24
- Les arrêts de travail en 2002	24

- Les grandes négociations en 2003.....	25
- Les secteurs public et parapublic et les organismes gouvernementaux.....	25
- Le secteur privé.....	26

PARTIE II

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION	29
- Normes du travail.....	30
- Salaire minimum et congé de maternité	32
- Rémunération des arbitres.....	32
- Décrets de convention collective	33
- Substituts du procureur général.....	33
- Employés des services de garde à l'enfance.....	33
- Santé et sécurité du travail	33

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE.....	35
Cour suprême du Canada.....	36
- Obligation de l'État d'agir afin d'assurer le libre exercice des droits et libertés garantis par la Charte	
- Légalité du piquetage secondaire.....	37
- Légalité d'une clause de rétroactivité salariale applicable aux seuls salariés encore au service de l'employeur lors de la signature de la convention collective	39
Cour d'appel	39
- Exclusivité de la compétence de l'arbitre de grief pour entendre un litige découlant de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective	39
- Statut de salarié au sens de la <i>Loi sur le Régime des rentes du Québec</i> des personnes agissant à titre de sources intermédiaires.....	41
- Caractère non constitutionnel de l'exercice du droit de grève et la compétence du Conseil des services essentiels.....	41
- Exercice du droit de grève dans un contexte de fermeture d'établissement.....	42
Cour supérieure	42
- Statut d'emploi d'un employé s'étant constitué en compagnie	42
Bureau du commissaire général du travail.....	42
- Requête en accréditation des responsables de services de garde en milieu familial	42
Suivi du Bilan 2001	44

[Table des liens hypertextes](#)

INTRODUCTION

Le bilan des relations du travail présente divers sujets qui, au Québec, ont marqué la scène des relations du travail au cours de l'année 2002. Ces sujets sont regroupés dans trois parties.

La première fait une synthèse des principaux événements qui ont marqué les relations du travail au Québec au cours de l'année. Cette partie est élaborée à partir des coupures de journaux colligées dans la revue de presse du ministère du Travail, de rapports d'étude ou d'analyse portant sur le travail et son évolution, des sites Internet de différentes organisations, ainsi qu'à partir des dossiers d'actualité du ministère du Travail. Les événements retenus ici se sont distingués en fonction de leur récurrence dans les médias, de leur incidence sur les relations du travail et de leurs conséquences générales pour les pouvoirs publics.

La seconde partie résume les principales lois adoptées au cours de l'année 2002 en matière de relations du travail. Elle s'inspire essentiellement de documents publiés à la Gazette officielle du Québec. Le choix des lois et règlements analysés est déterminé à partir de leur incidence sur le domaine du travail et il ne se limite pas aux seules lois sous l'autorité du ministre du Travail. Les notes explicatives accompagnant les projets de loi ainsi que les mémoires soumis en vue de leur adoption constituent les principales sources de référence utilisées.

Enfin, la troisième partie est consacrée à la jurisprudence. Les décisions recensées émanent tant de la Cour suprême du Canada que des tribunaux supérieurs et administratifs québécois. Les publications de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) en matière de droit du travail et le Répertoire électronique de jurisprudence du Barreau du Québec (REJB) sont les principaux répertoires consultés pour cet exercice. La sélection des décisions a été effectuée en fonction de l'appréciation de leur caractère innovateur, de leurs répercussions possibles en matière de relations du travail ainsi que de leur effet sur l'évolution du droit des rapports collectifs du travail au Québec.

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

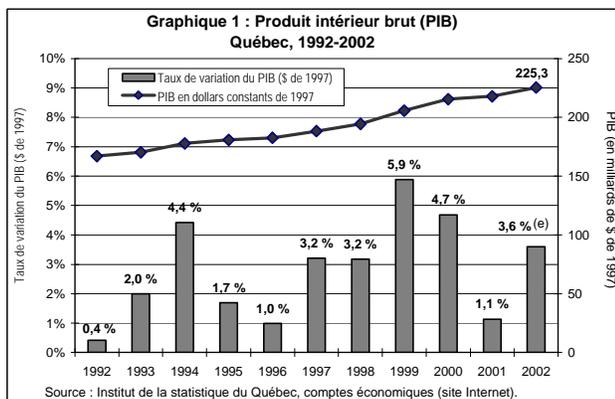
Cette partie fait une synthèse des faits saillants qui ont marqué les relations du travail au Québec au cours de l'année 2002. Elle se compose de cinq sections : le contexte économique, les activités ministérielles, le monde patronal, le monde syndical et la négociation collective.

1. Le contexte économique

Le dynamisme de l'économie québécoise en 2002 a surpris plusieurs analystes. Contrairement à ce que laissaient présager les tendances de l'année précédente, le Québec a plutôt connu une forte croissance de son produit intérieur brut (PIB), supérieure à celle de l'ensemble du Canada et des États-Unis. L'augmentation des dépenses de consommation et la vigueur de la construction résidentielle expliquent en bonne partie cette performance. Il en est résulté une augmentation importante du nombre d'emplois et une diminution progressive du taux de chômage depuis le début de l'année.

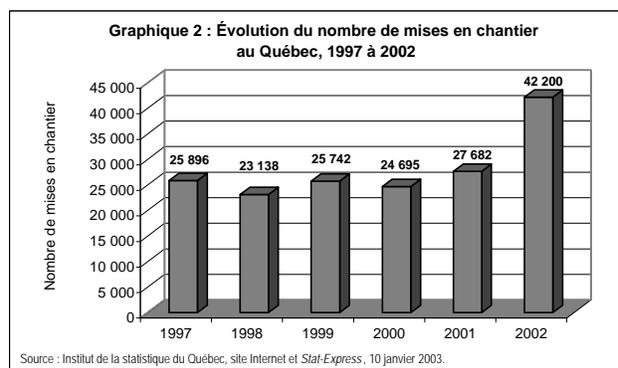
La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord

Au cours des trois premiers trimestres de l'année 2002, le produit intérieur brut (PIB)¹ québécois a progressé de 3,6 % par rapport à la même période de l'année précédente² (voir graphique 1). Ce taux est plus de trois fois supérieur à celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2001 (soit 1,1 %). Il s'avère également plus élevé que la croissance du PIB canadien qui a atteint 3,1 % durant les neuf premiers mois de l'année.



Ces résultats contrastent avec la performance plutôt mitigée qu'a connue l'économie étasunienne depuis le début de l'année 2002, le PIB aux États-Unis ne s'étant accru que de 2,3 % en moyenne pendant les trois premiers trimestres³. Cette faible croissance repose presque uniquement sur les dépenses de consommation qui ont augmenté de 3,3 % par rapport à la même période de l'année précédente. Les dépenses d'investissement ont cependant diminué de 1,4 %, ce qui pourrait entraîner des effets négatifs à plus long terme sur l'économie de ce pays.

Contrairement aux États-Unis, le dynamisme de l'économie québécoise ne repose pas uniquement sur la hausse des dépenses de consommation. Les investissements ont également contribué à la croissance de l'activité économique. Ainsi, ces deux composantes de la demande intérieure se sont accrues respectivement de 2,7 % et 5,9 % en moyenne au cours des trois premiers trimestres de 2002 (en dollars de 1997). L'augmentation des mises en chantier dans le secteur résidentiel a été particulièrement fulgurante (voir graphique 2). Le nombre de nouvelles unités a atteint 42 200 pour l'ensemble de l'année 2002, en hausse de 52,5 % par rapport à 2001.



Les expéditions manufacturières et les exportations québécoises ont légèrement diminué pendant les dix premiers mois de l'année. Ainsi, les livraisons provenant du secteur de la fabrication ont chuté de 0,2 % et cette

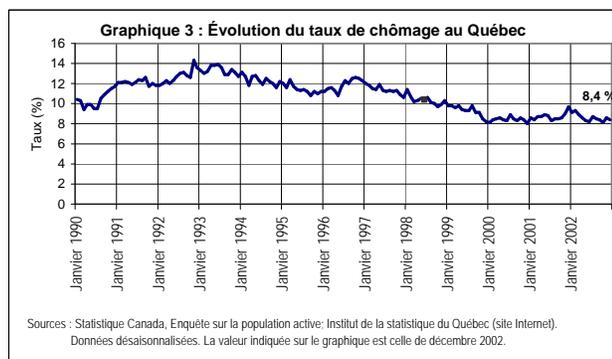
1. PIB aux prix du marché, en dollars constants.
2. Sauf indication contraire, les données économiques utilisées dans cette section proviennent du site Internet de l'Institut de la statistique du Québec [http://www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic]. La mise à jour de ces informations a été effectuée le 13 janvier 2003.

3. Bureau of Economic Analysis, U. S. Department of Commerce, 20 décembre 2002. Ces données sont disponibles sur le site Internet de cet organisme [<http://www.bea.doc.gov/bea/newsrel/gdpnewsrelease.htm>].

baisse est attribuable en bonne partie à la diminution de 3,1 % des exportations internationales du Québec. Si cette tendance se maintient, ce sera la deuxième année consécutive où ces indicateurs seront négatifs. Toutefois, compte tenu que près de 85 % des exportations québécoises sont dirigées vers les États-Unis, une meilleure performance de l'économie de ce pays pourrait améliorer ces résultats en 2003.

L'emploi

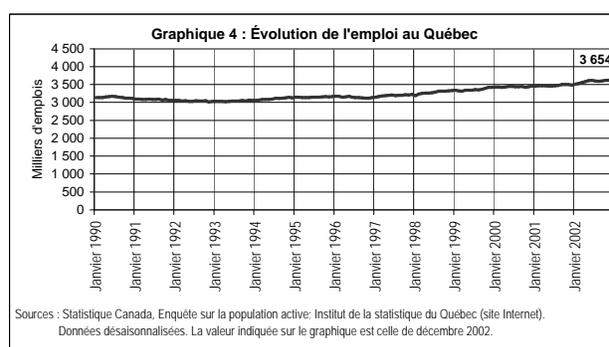
La croissance de l'activité économique s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'emplois au Québec. Ainsi, l'année 2002 a généré 118 200 nouveaux emplois, soit trois fois plus que les 36 800 qui avaient été créés l'année précédente. Bien que l'emploi se soit accru de 3,4 %, le taux de chômage est toutefois demeuré presque inchangé par rapport à l'an dernier. Malgré une tendance à la baisse en cours d'année (voir graphiques 3 et 4), il se situait en moyenne à 8,6 % en 2002, comparativement à 8,7 % en 2001. Ce résultat s'explique par une hausse de 3,2 % de la population active, ce qui a fait en sorte que les emplois qui se sont ajoutés ont été accaparés en bonne partie par les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le taux d'activité⁴ était par ailleurs à son niveau le plus élevé en quinze ans à 65,1 %.



L'industrie qui a généré davantage de nouveaux emplois en 2002 est celle du commerce de gros et de détail où 35 900 postes y ont été créés, soit une augmentation de 6,4 % par rapport à l'année précédente. L'industrie des

4. 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.

services d'enseignement occupe la deuxième place, avec 20 300 nouveaux emplois, alors que celle de la construction détient la troisième avec 18 400 emplois en 2002. Cette industrie a d'ailleurs enregistré le taux de croissance le plus élevé au chapitre de l'emploi, soit 13,2 %. Le secteur de la fabrication a connu une performance inférieure à la moyenne, puisque le taux de croissance de l'emploi n'a atteint que 2 %. L'industrie du transport et de l'entreposage est la seule qui a subi des pertes d'emplois importantes, soit 23 600 postes, ce qui constitue une baisse de 13,6 % comparativement à 2001.



À l'exception du Bas-Saint-Laurent et du Saguenay—Lac-Saint-Jean, toutes les régions administratives du Québec ont bénéficié d'une création nette d'emplois en 2002. La Montérégie a généré le plus grand nombre de nouveaux emplois, soit 33 700. La région de Montréal en a ajouté 22 400, ce qui la situe en deuxième position. Comparativement à l'année précédente, le taux de croissance le plus élevé a été observé dans la région de Lanaudière, où il a atteint 7,8 %, ce qui s'est traduit par la création de 14 600 emplois.

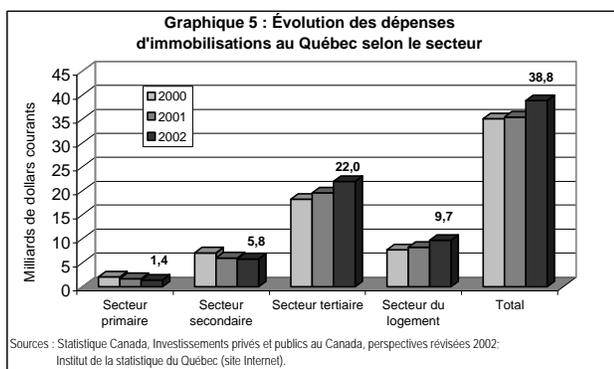
Les investissements

Selon Statistique Canada, les dépenses d'immobilisations pourraient connaître une progression importante au Québec en 2002⁵. Les prévisions révisées, publiées en milieu d'année, font état en effet d'une croissance de 9,6 % par rapport à l'an dernier (voir

5. Statistique Canada, *Investissements privés et publics au Canada, perspectives révisées*, cat. 61-206-XIB. Compilations effectuées par l'Institut de la statistique du Québec.

graphique 5). Seule la Nouvelle-Écosse devance le Québec à ce chapitre, avec une hausse de 14,9 %.

La valeur des sommes investies dans l'économie québécoise atteindrait pour l'année 38,8 milliards de dollars, c'est-à-dire 19,3 % de celles déboursées dans l'ensemble du Canada. Le Québec n'est devancé à ce chapitre que par l'Ontario et l'Alberta, où les dépenses en immobilisations s'élèveraient à 74,5 et 39,7 milliards de dollars respectivement. La Colombie-Britannique occuperait la quatrième place, avec des dépenses totalisant 22,4 milliards.



La croissance exceptionnelle du secteur de l'habitation explique une bonne partie de la hausse des investissements au Québec. Selon les prévisions de Statistique Canada, les montants consacrés à la construction de logements atteindraient 9,7 milliards de dollars, en hausse de 17,6 % par rapport à 2001. Cette somme représente environ 25 % de l'ensemble des dépenses d'immobilisations.

Les deux industries pour lesquelles les dépenses en immobilisations sont les plus élevées se trouvent dans le secteur des services. L'administration publique détient la première place, avec des investissements totalisant 4,7 milliards de dollars. L'industrie des services publics occupe la deuxième avec des dépenses atteignant près de 3 milliards. Comparativement à l'année précédente, ces deux industries ont enregistré des taux de croissance qui s'établissent respectivement à 36,1 % et 49 %. Ce dynamisme peut s'expliquer en partie par le Plan

d'accélération des investissements publics⁶ annoncé par le gouvernement dans le foulée des événements du 11 septembre 2001.

Dans le secteur manufacturier, l'industrie des produits chimiques occupe la première position quant à l'importance des sommes investies (747 millions de dollars) et la deuxième en ce qui concerne la progression par rapport à l'année précédente. C'est l'industrie de la fabrication de matériel électrique qui a connu la progression la plus importante, soit 66,1 %. L'industrie du papier a généré des investissements en immobilisations de 659 millions de dollars, ce qui lui assure la deuxième place parmi les industries manufacturières quant aux montants dépensés.

Parmi les principaux investissements annoncés ou qui ont débuté en 2002, le projet d'agrandissement de l'aluminerie Alcan-Alouette à Sept-Îles s'avère l'un des plus importants. Amorcé en 2002, il représente un investissement de 1,4 milliard de dollars sur quatre ans. Dans ce même secteur, l'aluminerie Alcoa à Baie-Comeau a annoncé en décembre un investissement d'un milliard. Celui-ci s'échelonne jusqu'en 2010 et a pour but de moderniser l'usine actuelle et d'en augmenter la capacité de production.

Une autre industrie, liée à la transformation des matières premières, a également présenté plusieurs projets majeurs d'investissements en 2002. Ainsi, l'industrie papetière prévoit investir d'ici 2004 près d'un milliard de dollars dans la modernisation de trois usines. La compagnie Kruger dépensera 400 millions à ses installations de Trois-Rivières (division Wayagamack) et 116 à celles de Crabtree et Lennoxville. De plus, un projet de relance de l'ancienne usine de la Gaspésia à Chandler, d'une valeur approximative de 450 millions, a franchi l'étape du financement et les travaux de construction sont maintenant amorcés.

6. Gouvernement du Québec, ministère des Finances, *Discours sur le budget 2002-2003*, novembre 2002, p. 19.

Dans le secteur biopharmaceutique, la compagnie DSM Biologics a manifesté son intention d'investir 300 millions de dollars afin d'agrandir son usine de Montréal. Il en est de même de la compagnie l'Oréal qui dépensera 100 millions pour augmenter sa capacité de production et moderniser ses installations. Un montant similaire sera investi dans le secteur de la transformation alimentaire par la compagnie Kraft afin de rénover son usine située à Montréal. Elle sera utilisée pour produire les bonbons Life Savers.

À Sayabec, la compagnie Uniboard a complété les travaux d'agrandissement de son usine de panneaux de particules, au coût de 120 millions de dollars. Par ailleurs, la compagnie Taurus 7 Film a annoncé qu'elle transformerait en studios de cinéma les usines autrefois occupées par l'entreprise Alstom. Ce projet nécessitera des investissements de 85 millions.

Un nouveau parc industriel détenu par des intérêts privés verrait le jour à Laval d'ici trois ans. Au coût de 150 millions de dollars, il pourrait accueillir plus de 75 entreprises. À Bécancour, la compagnie Atofina se propose d'investir environ 50 millions afin d'augmenter de moitié la capacité de son usine de peroxyde d'hydrogène. Ce projet s'échelonnait sur trois ans, à partir de 2002.

Les mises à pied et les fermetures d'entreprises

Même si le niveau de l'emploi a progressé de façon importante au Québec en 2002, certaines entreprises ont malgré tout procédé à de nombreuses mises à pied ou à des fermetures d'établissements. Elles se trouvent principalement dans trois secteurs d'activité : le transport, l'électronique et les communications, ainsi que le bois d'œuvre. En ce qui concerne les deux premiers, les pertes d'emplois visent à la fois la production de matériel et la vente de services.

Le secteur des transports a été particulièrement touché par la fermeture définitive de l'usine de General Motors à Boisbriand en août dernier. Cette fermeture a entraîné la

mise à pied de 1 100 travailleurs, auxquels il faut ajouter les 300 autres mis à pied en 2001. Le Groupe Transport de la compagnie Bombardier a également licencié temporairement 400 travailleurs à son usine de La Pocatière qui fabrique principalement des wagons de train et de métro. Dans le secteur ferroviaire, le Canadien National a annoncé en novembre qu'il abolira 222 postes au Québec.

Par ailleurs, les difficultés éprouvées par l'industrie de l'aéronautique au cours de l'année précédente se sont poursuivies en 2002. Ainsi, la compagnie Bombardier a procédé à la mise à pied temporaire de 915 travailleurs dans la région de Montréal.

La compagnie CAE Électronique à Saint-Laurent a également dû réduire son effectif et 500 salariés ont perdu leur emploi. Cette entreprise fabrique des simulateurs de vol destinés à l'industrie de l'aviation. De son côté, Pratt & Whitney a annoncé deux vagues de licenciements visant au total 646 personnes. Finalement, Air Canada a dû remercier 1 300 travailleurs dans l'ensemble du Canada afin d'atténuer les effets des fluctuations saisonnières dans cette industrie. Les mises à pied s'appliquent aux agents de bord et au personnel de piste dont une partie est située au Québec.

Pour une deuxième année consécutive, le secteur de l'électronique et des communications a connu un ralentissement de ses activités qui a entraîné la perte de plus de 5 000 emplois. Ainsi, Nortel Telecom a de nouveau réduit son effectif de 1 572 travailleurs, alors que le fabricant de matériel électronique EMS Technologies a fait 300 mises à pied. Quelque 200 travailleurs ont également été licenciés chez Ericson à Montréal, de même que chez Exfo Ingénierie à Québec. Par ailleurs, la compagnie C-Mac Solutions Globales d'électronique a dû mettre à pied 226 employés. Deux entreprises d'envergure ont également fermé leurs portes au cours de l'année, soit Viasystems, un fabricant de

circuits imprimés qui employait 408 personnes, et Alcatel Optronics à Gatineau, qui comptait 150 travailleurs.

Quelques entreprises apparentées au secteur de la téléphonie ont réorganisé leurs opérations, ce qui a entraîné de nombreuses mises à pied. Parmi celles-ci, le Centre de téléphonie mobile de la compagnie Bell a licencié 225 personnes. Chez Telus, une centaine de travailleurs ont été touchés et 107 chez Microcell Télécommunications. À ces mises à pied viennent s'ajouter celles effectuées par Bell Actimédia (42 travailleurs), Téléglobe Canada (35 travailleurs) et NSI Global (55 travailleurs).

Plusieurs entreprises de transformation du bois ont subi des fermetures temporaires en 2002. Dans la plupart des cas, elles furent toutefois de courte durée. Elles sont attribuables en bonne partie aux taxes à l'exportation imposées par les États-Unis sur le bois d'œuvre canadien qui représentent en moyenne 27,2 % de la valeur des produits exportés, en l'occurrence un droit compensateur de 18,8 % et un droit « antidumping » de 8,4 %⁷. À elle seule la compagnie Abitibi-Consolidated a fermé en cours d'année chacune de ses vingt scieries pour une durée allant de deux à quatre semaines. Environ 5 000 travailleurs en usine et en forêt ont ainsi été contraints au chômage.

La compagnie Domtar a également effectué des fermetures temporaires à ses usines de Sainte-Aurélie, Sainte-Marie et à Grand-Remous, forçant la mise à pied de 310 travailleurs. Il en est de même de la compagnie Bowater qui a fermé pour de courtes périodes ses usines de Saint-Félicien et de Baie-Trinité, ce qui a entraîné le licenciement de 160 travailleurs. Plusieurs autres scieries ont également annoncé des arrêts de production, entre

7. Les États-Unis ont imposé un droit compensateur sur le bois d'œuvre provenant du Canada parce qu'ils alléguaient que les droits de coupe payés par les producteurs canadiens étaient insuffisants. De plus, ils ont également imposé un droit « antidumping » parce qu'ils considéraient que le Canada écoulait son bois d'œuvre sur le marché étasunien à un prix inférieur au coût de production.

autres celles appartenant au Groupe Cédrico et au Groupe GDS. Par ailleurs, la scierie Gonthier Industries de Rivière-Saint-Jean a cessé définitivement ses activités et une centaine de travailleurs ont ainsi perdu leur emploi. En fin d'année, plusieurs usines ont annoncé qu'elles prolongeraient les fermetures temporaires habituellement prévues pendant la période de Noël.

Des établissements appartenant à des secteurs d'activité variés ont également éprouvé des difficultés en 2002 et ont fermé leurs portes de manière définitive. C'est le cas notamment de la fonderie Noranda à Murdochville (300 travailleurs), de Chaussures H.H. Brown à Richmond (300 travailleurs), du Château de l'aéroport à Mirabel (160 travailleurs), d'une filiale de la compagnie Kodak à Québec (140 travailleurs) et de Ultravision Corporation (150 travailleurs). Dans l'industrie du vêtement, Confection Sport ANS (134 travailleurs), C.S. Brooks (320 travailleurs) et Sport Maska (40 travailleurs) ont également cessé leurs activités.

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 1 675 entre janvier et septembre 2002. Ce résultat représente toutefois une baisse de 18,8 % comparativement à la même période de l'année précédente. Le passif de ces faillites s'est élevé à 457,6 millions de dollars, comparativement à 820,2 millions l'an dernier. Cette diminution considérable (44,2 %) s'explique surtout par les résultats de l'industrie du commerce de détail où les sommes perdues au cours des neuf premiers mois de l'année ont chuté de manière importante, passant de 268 millions en 2001 à 42,5 millions en 2002. Rappelons que l'augmentation de 2,4 % des dépenses de consommation a sans doute contribué à ce changement. Pendant cette même période, le nombre de faillites survenues dans cette industrie a également baissé, passant de 402 en 2001 à 295 en 2002.

Malgré cette amélioration, l'industrie du commerce de détail continue d'occuper le premier rang quant au nombre de faillites enregistrées. L'industrie de l'hébergement et de la restauration se situe au deuxième rang avec 205 faillites, alors que les industries manufacturières détiennent le troisième avec 186.

En ce qui concerne le passif de ces faillites, la première place revient à l'industrie du commerce de gros (92,9 millions de dollars), alors que les deuxième et troisième sont occupées respectivement par les industries manufacturières (81,1 millions) et celles des services aux entreprises (50,2 millions). L'industrie du commerce de détail ne détient que la quatrième place, malgré le nombre élevé de faillites dans ce secteur.

Plusieurs faillites importantes sont survenues en 2002. Ainsi, dans le domaine de l'informatique et des communications, la compagnie Expleo Global a déclaré faillite moins d'un an après le début de ses activités. Cette entreprise comptait 338 employés. Il en est de même chez Systèmes Proxima, une entreprise qui comptait 200 travailleurs et qui a dû fermer ses portes à la suite de difficultés financières. Par ailleurs, la compagnie TMI Learnix Formation, aussi connue sous le nom de TMI-Multihexa, a également été contrainte d'abandonner les affaires et de mettre à pied ses 180 employés.

Quelques entreprises appartenant à l'industrie du vêtement ont également été confrontées à des problèmes de rentabilité qui ont entraîné leur faillite. Parmi celles-ci, le fabricant de collants Onetex (250 employés) et les cuirs Sal-Tan (115 employés) ont cessé leurs activités. Par ailleurs, 200 travailleurs ont perdu leur emploi lorsque le producteur de réservoirs sous pression RNG Protech a fermé deux usines situées à Sherbrooke et Lennoxville.

Dans le secteur minier, la Cour supérieure a autorisé une réouverture temporaire de Mines Jeffrey, dont la faillite avait occasionné le licenciement de 350 personnes au

cours de l'année 2002. L'entreprise rappelait ainsi 275 employés pour une période prévue de quatre mois.

Dans l'ensemble, l'économie québécoise a connu une très bonne performance en 2002. Le produit intérieur brut et l'emploi ont progressé davantage qu'au Canada et aux États-Unis et à des taux supérieurs à ceux anticipés en début d'année. Les investissements ont également augmenté, alors que le nombre de faillites commerciales a diminué de façon substantielle. Cependant, malgré ces résultats encourageants, le taux annuel de chômage est demeuré relativement stable, principalement en raison de la hausse du taux d'activité au Québec. Trois industries ont continué d'éprouver des difficultés en 2002, soit celles de l'électronique et des communications, du transport et du bois d'œuvre. Elles ont dû procéder à des mises à pied afin de réduire leur production ou de réorganiser leurs activités.

2. Les activités ministérielles

Nomination de monsieur Jean Rochon à titre de ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et de ministre du Travail

Lors du remaniement du Conseil des ministres le 30 janvier 2002, monsieur Jean Rochon a été nommé ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail. Monsieur Rochon était auparavant ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre du Travail.

Nominations à la Commission des relations du travail

En février 2002, monsieur Jean Rochon annonçait la nomination de monsieur Louis Morin au poste de président de la Commission des relations du travail (CRT), ainsi que celle de messieurs Robert Côté et Jean-René Ranger à titre de vice-présidents. Depuis 1977, monsieur Morin a occupé les postes de juge coordonnateur et de juge en chef du Tribunal du travail.

Monsieur Côté a pour sa part pratiqué la médiation et l'arbitrage de griefs et de différends, notamment comme arbitre désigné dans les secteurs public et parapublic, et il a enseigné le droit des rapports collectifs du travail à l'Université du Québec à Montréal. En mars 2002, à la suite du retrait de monsieur Ranger de son poste de vice-président, monsieur Pierre Flageole fut nommé à ce poste. Avocat spécialisé en droit du travail depuis plus de 25 ans, monsieur Flageole a aussi été membre de plusieurs comités de direction d'entreprise avant d'occuper ses nouvelles fonctions.

Début des activités de la Commission des relations du travail

À la suite d'une décision du Conseil des ministres (décret n° 1262-2002), la CRT amorçait officiellement ses activités le 25 novembre dernier. À l'exception des plaintes pénales nées de l'application du *Code du travail*, la CRT, dont les décisions sont finales, exerce désormais la compétence jusqu'alors confiée au Bureau du commissaire général du travail (BCGT) et au Tribunal du travail, ce qui a eu pour effet d'entraîner leur disparition.

D'avantage inspirée du mode de fonctionnement des organismes qui traitent au Canada du contentieux des rapports collectifs du travail, la CRT favorisera un règlement plus efficace des demandes de reconnaissance syndicale et assurera une meilleure cohérence ainsi qu'une plus grande homogénéité dans l'interprétation du *Code du travail*. À cet effet, elle est dotée de tous les pouvoirs requis pour assurer l'application efficace de ses dispositions, y compris les pouvoirs d'ordonnance et de redressement, ainsi que celui de se prononcer sur le statut de salarié à l'occasion d'un projet de changement au mode d'exploitation d'une entreprise. Par ailleurs, tout comme le BCGT et le Tribunal du travail avant elle, la CRT entend divers recours prévus par d'autres lois, par exemple celui à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante et ceux à l'encontre de pratiques interdites prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

Révision de la Loi sur les normes du travail

Lors du discours inaugural de la 36^e législature prononcé le 3 mars 1999, le premier ministre du Québec d'alors, monsieur Lucien Bouchard, confiait à la ministre du Travail de l'époque, madame Diane Lemieux, le mandat de moderniser les lois du travail. Le premier volet de cette révision portait sur le renouvellement du *Code du travail* et le deuxième volet sur la modernisation de *Loi sur les normes du travail*.

Un document de consultation, intitulé *Revoir les normes du travail au Québec : un défi collectif* a été préparé à cette fin et des rencontres publiques, tenues en mai et juin 2002, ont permis de recueillir les commentaires et les suggestions de près de quarante groupes sur les améliorations à apporter à cette loi fondamentale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs.

Le projet de loi n° 143 fut déposé à l'Assemblée nationale le 7 novembre 2002. Il a donné lieu à une consultation particulière auprès de 33 intervenants du 3 au 6 décembre. La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 143, devenu le chapitre 80 des lois de 2002) a été adoptée et sanctionnée le 19 décembre 2002.

Pour plus de détails sur les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, le lecteur peut se référer à la partie II de la présente publication qui traite de la législation et de la réglementation.

Critères de détermination du salaire minimum

À la suite d'une décision du Conseil des ministres prise le 11 octobre 2000, un comité interministériel a été constitué afin de définir un cadre de référence sur la détermination et l'évolution du salaire minimum et de proposer un processus devant appuyer la prise de décision gouvernementale en la matière. Quatre ministères ont participé à ses travaux, soit le ministère des Finances, le ministère de l'Industrie et du Commerce, le ministère du Travail et le ministère de l'Emploi et de la

Solidarité sociale. Coordonné par le ministère du Travail, le Comité a déposé son rapport en mars 2002 et le Conseil des ministres en a approuvé les recommandations deux mois plus tard, le 1^{er} mai 2002.

Intitulé *Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum*, le document présente deux revues documentaires portant respectivement sur la théorie économique du salaire minimum et ses méthodes de révision en vigueur dans différents pays. Les renseignements ainsi recueillis ont permis d'orienter les discussions afin de favoriser l'atteinte d'un consensus.

Les membres du Comité se sont tout d'abord entendus sur un cadre de référence comprenant onze indicateurs, regroupés selon quatre axes d'évaluation. Chacun d'entre eux fait référence aux différentes catégories d'objectifs et de contraintes à considérer lors de la révision du salaire minimum, c'est-à-dire l'effet de la modification proposée sur le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises, le niveau de l'emploi et l'incitation au travail.

En ce qui concerne le processus décisionnel, la méthode proposée prévoit que la révision du salaire minimum se fera annuellement et qu'elle sera principalement basée sur l'évolution du salaire horaire moyen. Des études économiques ont en effet démontré que le salaire minimum aurait une incidence négligeable sur l'emploi lorsque celui-ci représente moins de 45 % du salaire horaire moyen. À l'inverse, il exercerait un effet néfaste lorsqu'il se situe à plus de 50 % de la rémunération horaire moyenne.

Ces bornes ont donc été utilisées afin de définir le processus décisionnel proposé par le Comité. Ainsi, lorsque le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen est inférieur ou égal à 0,47, le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail présentera au Conseil des ministres une

recommandation sur la modification du salaire minimum qui s'appuiera sur une analyse économique des onze indicateurs. Si la hausse proposée a pour effet d'accroître ce ratio au-delà de 0,47, un comité interministériel permanent devra alors être consulté afin qu'il formule des recommandations quant à la pertinence d'une augmentation. Ce comité sera constitué de représentants des mêmes ministères qui ont défini la nouvelle procédure de révision du salaire minimum. Il procédera également à une analyse triennale des incidences de l'évolution du salaire minimum sur l'économie et suggérera, s'il y a lieu, la façon la plus appropriée de ramener le ratio à 0,47 ou moins.

L'approche privilégiée par le Comité vise à minimiser les effets sur l'emploi de hausses trop prononcées, tout en offrant une marge de manœuvre au gouvernement. Elle favorise également une évolution plus graduelle du salaire minimum dont les variations seraient comparables à celles des salaires versés aux autres travailleurs rémunérés sur une base horaire. Une telle méthode évite les augmentations anormalement élevées, surtout attribuables à un rattrapage et qui sont souvent décriées par les propriétaires d'entreprises.

Étude comparative sur les normes du travail au Canada

Dans le cadre de la révision de la *Loi sur les normes du travail*, une étude comparative détaillée fut effectuée afin d'éclairer la prise de décision du gouvernement. Cette étude permet de situer la loi québécoise par rapport à celle des autres provinces et territoires canadiens, et par rapport à la loi fédérale.

L'information recueillie aux fins de comparaison s'articule autour des thèmes suivants :

- le salaire minimum ;
- la durée du travail et les heures supplémentaires ;
- les jours fériés ;
- le congé annuel ;

- les congés reliés à la naissance, aux soins et à l'éducation d'un enfant ;
- les congés de maladie ;
- les congés pour mariage, décès et funérailles ;
- les licenciements individuels et collectifs ;
- le congédiement sans cause juste et suffisante ;
- les pratiques interdites.

Le document diffusé dans le site Internet du ministère constitue une synthèse de cette analyse.

Équité salariale

Afin de dresser un premier bilan sur la démarche d'équité salariale au Québec, il importe de faire un rappel de la *Loi sur l'équité salariale*. Cette dernière vise à corriger les écarts salariaux, attribuables à la discrimination systémique fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des postes à l'intérieur de catégories d'emplois à prédominance féminine. Selon l'article 37 de la *Loi sur l'équité salariale*, les entreprises québécoises de plus de dix personnes salariées devaient, au 21 novembre 2001, avoir terminé leur exercice d'équité salariale et, au besoin, avoir déterminé les ajustements salariaux requis. Pour plus de détails, nous renvoyons le lecteur au *Bilan des relations du travail au Québec en 2001*.

Constatant les difficultés éprouvées par un grand nombre de petites et moyennes entreprises, le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail a mis en place, en octobre 2001, le Bureau de conseil et de formation en équité salariale (BCFES), dont l'objectif était d'offrir le soutien et la formation nécessaires aux entreprises de moins de 100 salariés pour la réalisation de l'équité salariale.

Selon certaines données recueillies auprès de la Commission de l'équité salariale, la démarche d'équité est sur le point d'être achevée dans les grandes entreprises tandis que les moyennes entreprises cheminent vers l'atteinte de cet objectif. Toutefois, avec

un taux d'atteinte avoisinant les 40 %, les petites entreprises ont éprouvé et éprouvent encore des difficultés à satisfaire aux exigences de la Loi.

Pour donner suite à une obligation prévue au premier alinéa de l'article 130 de la Loi, le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail, monsieur Jean Rochon, a déposé un rapport à l'Assemblée nationale sur la mise en œuvre de la Loi pour les entreprises de moins de 50 salariés. Celui-ci indique que 39 % des 33 542 entreprises québécoises de 10 à 49 salariés déclarent avoir terminé leur démarche d'équité salariale alors que 8 % disent l'avoir amorcée. Du nombre d'entreprises ayant complété l'exercice, seulement 30 % ont dû faire des ajustements salariaux et, en moyenne, ces correctifs se chiffrent à 8,1 %.

Arbitrage de première convention collective

À partir du *Résumé statistique sur l'arbitrage de première convention collective (cumulatif des dossiers) du 1^{er} février 1978 au 31 décembre 2001*, le Ministère a publié une étude statistique sur l'utilisation du mécanisme d'arbitrage de première convention collective depuis l'entrée en vigueur des articles pertinents au *Code du travail* en février 1978. Parmi les faits saillants de l'étude, on remarque d'abord que près de 11 % des premières conventions collectives ont donné lieu à une demande d'arbitrage de différend. On observe aussi qu'un peu plus de la moitié des demandes acheminées au ministre ont, entre 1978 et 2001, été acceptées (52,5 %). De cette part, plus de 40 % des cas (43,1 %) ont mené à une sentence arbitrale tandis qu'une proportion à peu près similaire (39,9 %) ont abouti à la conclusion d'une première convention collective une fois la demande accordée. Quant aux demandes refusées, on observe malgré tout que, dans plus d'un dossier sur deux (52,8 %), il y a eu conclusion d'une première convention collective.

Lorsqu'on examine les effets de l'expiration de la sentence arbitrale sur le maintien ou non d'un régime de

rapports collectifs du travail au sein de l'entreprise, on se rend compte que, dans au moins 40 % des dossiers, il y a eu signature d'une convention collective (seconde génération), puis un renouvellement de cette convention (troisième génération) dans plus de la moitié des cas (52,4 %).

C'est dire que le mécanisme d'exception visant l'arbitrage d'une première convention collective produit des résultats positifs par rapport à l'approche contractuelle.

Mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

Le 9 mars 2002, à la suite de l'impasse dans les négociations entourant la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, l'Ontario a, pour la seconde fois, désigné le Québec en vertu de la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique* (L.O. 1999, c. 4), communément appelée loi 17 d'après le numéro du projet. Cette désignation, à toutes fins utiles, avait un effet double : celui de restreindre l'accès des travailleurs domiciliés au Québec aux chantiers de construction situés en Ontario et celui de fermer les marchés publics du secteur de la construction aux entrepreneurs québécois et aux fournisseurs de services d'experts-conseils en rapport avec ce secteur d'activité.

Pour le Québec, les principaux enjeux en cause dans ce dossier sont au nombre de trois : 1) le rétablissement du libre accès au marché ontarien pour les entrepreneurs et les travailleurs québécois de la construction, 2) le maintien de l'intégrité du régime québécois de qualification des entrepreneurs et des travailleurs de la construction et 3) le respect des accords de commerce à caractère bilatéral et multilatéral (l'Accord de libéralisation des marchés publics du Québec et de l'Ontario et l'Accord sur le commerce intérieur).

En plus de réactiver les procédures de règlement des différends du chapitre 17 de l'Accord sur le commerce intérieur au regard d'une plainte formelle qu'il avait déjà

déposée en avril 1999, le gouvernement du Québec a également pris des mesures afin de faciliter la reconnaissance de la qualification professionnelle de travailleurs québécois. Le *Règlement modifiant le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, adopté par le décret n° 441-2002 du 10 avril 2002, a en effet permis de délivrer des certificats de compétence à près de 850 travailleurs québécois qui exerçaient déjà, de manière régulière, leur métier sur le territoire ontarien.

La reprise des discussions s'est amorcée le 27 août dernier, alors que le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail a rencontré le nouveau ministre du Travail ontarien, monsieur Bradley Clark.

Machinerie de production et loi R-20 – Les travaux du groupe d'experts

Le 20 février 2002, le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail a formé un groupe de travail chargé d'étudier et de clarifier la question de l'inclusion des travaux 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).

Ce groupe était constitué de messieurs Réal Mireault à titre de président, Louis-J. Lemieux et Paul-Émile Thellend à titre de membres et de Jean Baril qui en a assumé la fonction de secrétaire. Le Groupe avait comme mandat :

- de mener des études et des consultations auprès des parties intéressées dans le but d'apprécier une hypothèse de solution ciblée par le Ministère et d'en évaluer les incidences économiques et sociales en tenant compte des intérêts et des points de vue des parties ;
- de déterminer, le cas échéant, des ajustements ou de nouvelles options ;

- d'examiner les critères particuliers d'assujettissement et de proposer des modifications à la loi actuelle ainsi que des conditions « facilitantes » et des modalités d'implantation de la solution étudiée.

Présenté au ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail le 19 août 2002, le rapport trace d'abord un portrait de la situation de l'encadrement juridique et économique de la machinerie de production. Il rend compte également des résultats de la consultation menée par le Groupe et il énonce quelques principes directeurs à la lumière desquels le comité formule ses recommandations.

Au nombre de trois, ces dernières précisent les circonstances où, selon le Groupe, les travaux associés à la machinerie de production devraient être visés par la loi régissant les rapports collectifs du travail dans l'industrie de la construction. Il s'agirait d'abord de couvrir clairement, dans la réglementation applicable, les travaux d'installation de la machinerie de production lorsque ceux-ci seraient réalisés pendant la phase de construction d'un bâtiment à vocation industrielle ou d'un ouvrage de génie civil. La deuxième recommandation est à l'effet d'assimiler à des travaux de construction visés par la loi R-20, ceux qui consistent à installer et à réparer la machinerie dans un établissement en voie de redémarrage, dans la mesure où ces travaux requièrent simultanément l'apport d'au moins une quarantaine de salariés de métiers de la construction à un moment donné. Enfin, les travaux d'installation et de réparation seraient aussi assujettis à l'occasion de l'arrêt d'une ligne ou d'une unité de production, sous réserve qu'on satisfasse au critère quantitatif indiqué précédemment. Cependant, les autres travaux d'installation de machinerie de production ne seraient pas assujettis, non plus que les travaux de réparation effectués en dehors des heures d'exploitation et ceux qui ne nécessitent pas l'arrêt complet d'une ligne (ou d'une unité) de production. Seraient également exclus a) les travaux d'installation de la machinerie de production effectués par les salariés de

l'utilisateur, ceux du fabricant ou d'une personne dont l'activité principale est d'effectuer de tels travaux et qui en est chargée à titre exclusif par le fabricant, b) les travaux exécutés en atelier, c) les travaux présentement régis par un décret de convention collective, d) les travaux d'entretien de machinerie de production, e) les travaux de réfection périodique d'unités de production, sans que celle-ci ne modifie de façon significative le rendement habituel de l'établissement (ex. : réfection de cuves ou cellules d'électrolyse et de fours à anodes).

À la suite de la production de ce rapport et s'inspirant de ses recommandations, le gouvernement a, le 13 novembre 2002, publié un projet de règlement à la *Gazette officielle* et les intéressés ont pu faire valoir leur point de vue au Ministère jusqu'au 28 décembre suivant.

Comité d'experts chargé de documenter les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle

Mis en place à la fin de mars 2002, le Comité d'experts devait produire son rapport final en décembre. Le groupe était présidé par monsieur Jean Bernier, du Département des relations industrielles de l'Université Laval, et composé de madame Guylaine Vallée, de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, et de monsieur Carol Jobin, du Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Libellé en trois points, le mandat de ce comité s'énonçait comme suit :

- dresser un inventaire des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (travailleurs autonomes ou atypiques), en identifiant les diverses catégories ;
- dresser la liste des besoins de protection réclamés ou utiles, tout spécialement après consultation des intéressés et des associations qui les représentent ;
- proposer les moyens pour répondre à ces divers besoins.

À la fin du printemps, le Comité a fait effectuer un sondage pour connaître les besoins exprimés par les travailleurs vivant une telle situation de travail avant de procéder, en début d'été, à des consultations auprès de diverses associations patronales et syndicales ainsi qu'auprès de regroupements de travailleurs autonomes. Au cours de la même période, il a placé dans le site Internet du Ministère un questionnaire permettant aux individus de lui faire connaître leur situation de travail de même que leurs besoins pour améliorer leur situation au regard de leur protection sociale. Une fois ces consultations formelles terminées, le Comité a entrepris une seconde phase de consultations au cours de laquelle il rencontra des organisations gouvernementales et paragouvernementales. À l'automne, un rapport d'étape présentant un état de la situation des travailleurs atypiques et leurs besoins fut déposé au ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail. À la fin de l'année, le Comité avait pratiquement complété son mandat.

Harcèlement psychologique au travail

Le rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, formé à la demande de madame Diane Lemieux, alors ministre du Travail, a été rendu public en juin 2001.

Après avoir reçu, au cours de l'automne 2001, les commentaires du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et ceux de certains organismes et chercheurs intéressés par la problématique du harcèlement psychologique au travail, monsieur Jean Rochon a mis en place deux groupes de travail :

- un comité interministériel ayant le mandat, d'une part, d'outiller les milieux de travail afin de prévenir le harcèlement psychologique et, d'autre part, d'établir une stratégie de soutien à l'égard des victimes ;
- un groupe de travail chargé d'évaluer l'opportunité d'introduire dans la *Loi sur les normes du travail* un interdit du harcèlement psychologique au travail, assorti d'un recours approprié.

Composé de représentants du ministère du Travail, du ministère de la Santé et des Services sociaux, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ainsi que de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Comité interministériel a produit un rapport en décembre 2002. Celui-ci situe d'abord l'importance de cette réalité et ses conséquences puis il propose aux employeurs une stratégie pour prévenir, à la source, les manifestations de harcèlement psychologique dans les milieux de travail. Le rapport suggère également un cadre de référence pour l'élaboration et l'implantation d'une politique organisationnelle en vue de lutter contre ce phénomène.

Le deuxième volet du rapport recense les outils disponibles d'aide à l'intervention et dresse une liste d'organismes fournissant des services de formation en prévention et d'autres ressources en mesure de soutenir les entreprises en matière de gestion de leurs ressources humaines. Le dernier volet présente la stratégie de déploiement des ressources que le ministère de la Santé et des Services sociaux entend implanter afin de soutenir, à travers le réseau des CLSC, les victimes de harcèlement psychologique au travail.

Quant au second groupe, ses travaux ont permis d'appuyer l'introduction dans la *Loi sur les normes du travail* de nouvelles dispositions touchant le droit des salariés de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, l'obligation pour les employeurs de prendre les moyens raisonnables pour assurer un tel milieu de travail et, enfin, un recours particulier contre de telles conduites.

Conciliation travail-famille

À la suite de la tenue le 15 novembre 2001 du Forum intitulé « Un défi pour les milieux de travail : concilier travail-famille », le ministère du Travail a produit en 2002 trois études portant sur la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale.

Intitulée *Les dispositions de convention collective et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*, la première étude avait pour objectif de sensibiliser le lecteur à la présence de dispositions de convention collective qui peuvent créer un contexte propice à la conciliation travail-famille. Les résultats de cette analyse présentent également un portrait de l'évolution de la présence de ces dispositions dans les conventions collectives analysées pour la période allant de 1980 à 1998.

La grille d'analyse retenue a permis de faire état des dispositions les plus fréquemment utilisées (congé de maternité, de paternité et congé pour naissance et adoption). Elle a également permis de constater que les secteurs où elles sont les plus fortement présentes sont les domaines des finances, assurances et affaires immobilières, des services, de l'administration publique et du commerce, soit des milieux où la main-d'œuvre féminine est importante.

Intitulé *Conciliation travail-famille. Diffusion de cas pour le site Internet du ministère du Travail*, la deuxième étude a consisté à faire connaître des exemples concrets de mesures de conciliation travail-famille prises dans des organisations québécoises. Elle visait à offrir de l'information pratique et des illustrations de moyens utilisés afin de favoriser l'atteinte d'un meilleur équilibre entre les obligations professionnelles et celles de la vie familiale.

Une quinzaine de fiches ont ainsi été préparées. À partir d'un cas vécu, elles illustrent chacune un besoin concret de conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale. Elles indiquent ensuite la solution qui a été retenue à l'intérieur de l'organisation ainsi que ses avantages pour les employés et l'employeur par rapport à l'amélioration du climat de travail et de la productivité.

Complémentaire aux deux autres études, l'étude intitulée *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de*

convention collective en vigueur a permis de présenter, grâce à 35 fiches, des exemples de dispositions de convention collective actuellement en vigueur susceptibles de faciliter l'atteinte d'un plus grand équilibre entre les préoccupations professionnelles et familiales des salariés. Chaque fiche contient notamment le libellé de la disposition retenue et une description de ses avantages par rapport à la conciliation travail-famille. Ces fiches ont été regroupées sous six rubriques qui reflètent la diversité et la complémentarité des avenues utilisées par les parties pour traiter la question de la conciliation travail-famille, soit :

- les dispositions générales relatives aux divers types de congés, avec ou sans traitement, et aux vacances ;
- les dispositions particulières reconnaissant la relation d'interdépendance entre le travail et la vie familiale ou personnelle, qui traitent de l'éventualité d'implanter une garderie en milieu de travail ;
- les congés pour des raisons familiales ;
- les dispositions pour faciliter la formation et le perfectionnement des employés ;
- les dispositions qui introduisent de la flexibilité dans les horaires de travail ;
- les dispositions qui facilitent le départ graduel à la retraite.

Enquête sur la négociation basée sur les intérêts

Afin d'organiser des activités d'échange sur la négociation basée sur les intérêts⁸ (NBI), le ministère du Travail a mené, au cours de l'année 2002, une enquête auprès de 45 intervenants patronaux et syndicaux ayant eu recours à la méthode de négociation fondée sur la reconnaissance des intérêts mutuels. Cette enquête avait également comme objectif de définir les besoins et les intérêts de la clientèle externe du Ministère en matière de

8. L'étude publiée par le ministère du Travail assimile la NBI à la négociation raisonnée qui repose sur quatre principes fondamentaux : 1) traiter séparément les questions de personnes et le différend, 2) se concentrer sur les intérêts et non sur les positions, 3) proposer un large éventail de solutions avant de prendre une décision et 4) évaluer les résultats sur la base de critères objectifs.

NBI, ainsi que de déterminer si le recours à cette méthode de négociation facilitait l'introduction concertée d'innovations en matière d'organisation et de relations du travail dans les entreprises.

D'une part, les résultats de l'enquête révèlent que la NBI a répondu aux attentes des négociateurs, tant sur le plan du processus de la négociation que sur celui des ententes en résultant, alors qu'elle s'est révélée tout à fait appropriée pour faciliter la négociation de changements dans l'organisation et la répartition du travail. Par ailleurs, en cours de convention collective, elle semble faciliter une démarche patronale-syndicale orientée vers la définition et la résolution des problèmes vécus en entreprise, particulièrement quant à l'organisation du travail et au règlement des griefs.

D'autre part, elle montre que la demande de cours pour former les parties en NBI de même que la sollicitation de personnes-ressources pour accompagner les parties pendant leur négociation sont appelées à croître. Enfin, les personnes interrogées ont exprimé leur intérêt à participer à un éventuel forum traitant de l'élargissement de la méthode de la NBI à d'autres aspects de la gestion.

Participation du Ministère à des événements internationaux

Du 2 au 4 octobre se tenait à Montréal la XII^e conférence interaméricaine des ministres du Travail (CIMT) sous le thème « Les défis du 21^e siècle pour les ministères du Travail : nouvelles relations d'emploi et fossé numérique. » Le ministère du Travail du Québec a collaboré avec le ministère du Développement des ressources humaines du Canada pour organiser cet événement qui réunissait plus de 120 participants issus de champs d'intérêts divers (ministères, chercheurs, syndicats, patronat, groupes de pression, etc.) et venant de 25 pays d'Amérique. Les thèmes abordés traitaient d'abord des relations du travail à l'ère de la mondialisation, puis de ce que l'on appelle le fossé numérique, c'est-à-dire l'avancement technologique des

pays du Nord par rapport à ceux du Sud ou de l'Amérique latine, et, enfin, de l'utilisation des technologies de l'information, dont Internet, par les ministères du Travail dans la réalisation de leur mandat.

Observatoire de la mondialisation

Le 7 novembre 2002, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi sur l'Observatoire québécois de la mondialisation* (projet de loi n^o 109, devenu le chapitre 41 des lois de 2002). Dirigé par un conseil d'administration composé de membres issus des milieux syndical, patronal, associatif et communautaire, d'un chercheur spécialisé en la matière ainsi que de personnes travaillant dans des domaines particulièrement visés par la mondialisation, l'Observatoire a pour mission de faire comprendre le phénomène de la mondialisation sous tous ses aspects et de fournir aux Québécois des informations fiables qui leur permettent d'en saisir les enjeux, d'en mesurer les conséquences et d'agir de façon éclairée en vue de favoriser une mondialisation maîtrisée et équilibrée, respectueuse des droits de l'homme.

3. Le monde patronal en 2002

Six dossiers majeurs ont occupé la scène du monde patronal au cours de la dernière année : 1) la révision de la *Loi sur les normes du travail*, 2) la révision du salaire minimum, 3) la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, 4) la machinerie de production, 5) les formes d'emploi non traditionnelles et 6) l'équité salariale.

La révision de la Loi sur les normes du travail

Lors des consultations sur la révision de la *Loi sur les normes du travail* qui se sont tenues au printemps et à la fin de l'automne 2002, plusieurs associations patronales ont été entendues, notamment l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ), la Chambre de commerce du Québec (CCQ), le Conseil du patronat du Québec (CPQ), le Conseil québécois du commerce de

détail (CQCD), la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et l'Union des producteurs agricoles (UPA). La majorité d'entre elles ont mentionné que les modifications suggérées à la Loi se traduiraient par des coûts supplémentaires, lesquels, en définitive, pourraient menacer la viabilité de nombreuses entreprises. Ces associations indiquaient que près de 80 % des employeurs du Québec ne s'appuient, pour l'essentiel, que sur cette Loi pour encadrer les conditions de travail de leurs employés et, par conséquent, qu'un exercice de révision de cette loi aurait inévitablement une incidence importante sur les entreprises québécoises.

La FCEI rappelait notamment que les employeurs les plus touchés par les modifications apportées à la Loi sont de petites entreprises de moins de cinq salariés. Affirmant que les modifications envisagées étaient d'abord conçues pour la grande entreprise, elle considérait également qu'elles compliqueraient la gestion des ressources humaines dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Pour sa part, le CPQ affirmait que les modifications proposées à la Loi et aux règlements qui en découlent devaient tenir compte de la spécificité des entreprises évoluant dans des secteurs concurrentiels et dont l'existence dépend largement des exportations. Il mentionnait également qu'il était de la responsabilité du ministère du Travail de quantifier les coûts supplémentaires liés aux avantages sociaux pour les nouveaux congés et d'évaluer l'incidence de chacune des mesures sur la situation de l'emploi. Au regard des dispositions concernant le harcèlement psychologique, il est d'avis qu'un mécanisme de sensibilisation et d'information aurait dû précéder l'introduction de dispositions légales à caractère curatif.

Bien que favorable à la modification proposée quant au mode de calcul de l'indemnité de congé lors d'un jour férié, qui représente désormais 1/20 du salaire gagné au

cours des quatre semaines de paie précédant la semaine du congé, le CQCD était en désaccord avec l'idée d'abolir la notion de « jour ouvrable », présente dans la *Loi sur les normes du travail*, puisque, ce faisant, plus de salariés bénéficieraient de jours fériés, augmentant d'autant les coûts de main-d'œuvre à assumer par les commerces de détail.

Tout comme le CQCD, l'ARQ insistait sur l'importance de conserver la notion de « jour ouvrable » en ce qui a trait aux jours fériés. Elle considérait par ailleurs que l'abolition de la notion de 60 jours de service continu aurait un effet négatif sur le secteur de la restauration puisqu'on y trouve un fort taux de roulement du personnel ainsi que des périodes d'embauche cycliques. De plus, elle exprimait le souhait que la période de référence sur laquelle se calcule l'indemnité pour jour férié soit portée à 90 jours dans le cas des entreprises de l'industrie de la restauration. Enfin, elle insistait sur l'importance de maintenir l'écart proportionnel existant entre le salaire minimum avec pourboires et le taux général du salaire minimum puisque, selon elle, le pourboire permettrait souvent aux employés visés de doubler leur salaire.

En réaction à l'assujettissement alors envisagé des travailleurs agricoles à la norme du salaire minimum, l'UPA notait que, dans certaines productions, notamment celle de la cueillette de petits fruits, la capacité de payer des producteurs était faible et qu'il était parfois difficile pour les employés d'atteindre le taux du salaire minimum. En accord avec l'idée que les travailleurs adultes payés au rendement soient rémunérés de manière à ce qu'ils obtiennent l'équivalent du salaire minimum, l'UPA considérait cependant que les travailleurs de moins de 18 ans éprouaient beaucoup de difficultés à atteindre un niveau de productivité satisfaisant et, par conséquent, qu'il n'était pas souhaitable de les assujettir à la norme du salaire minimum.

Compte tenu du taux de présence syndicale élevé de la main-d'œuvre dans le secteur municipal, l'UMQ indiquait,

quant à elle, que les modifications suggérées à la Loi auraient peu d'incidence sur le monde municipal. De plus, compte tenu de la vitalité et du dynamisme de la société ainsi que des effets néfastes de la pauvreté, elle accueillait favorablement les changements proposés dans le document ministériel de consultation.

La révision du salaire minimum

En réaction aux travaux alors en cours sur la révision du salaire minimum, le CPQ, dans son bulletin mensuel de mars 2002, concluait : « en matière de salaire minimum, le but visé par le législateur ne doit pas être social, mais exclusivement économique ». Citant en exemple l'Alberta et Terre-Neuve, où l'on trouve des taux de salaire minimum parmi les plus bas au pays, le CPQ insistait sur l'importance de donner aux travailleurs les possibilités d'améliorer leur formation, ce qui, en définitive, leur permettrait d'augmenter leur revenu et leurs conditions de vie.

À la suite de la décision du gouvernement d'augmenter le salaire minimum de 7,00 \$ à 7,20 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 2002 et à 7,30 \$ à compter du 1^{er} février 2003, le CPQ notait que le cumul de ces augmentations, équivalant à 4 % du taux du salaire minimum, était supérieur à la hausse moyenne des salaires observée au Québec.

La conciliation travail-famille

À la suite d'un sondage sur la conciliation travail-famille effectué auprès d'entreprises membres entre le 15 octobre 2001 et le 11 janvier 2002, la FCEI indiquait que 91 % des PME possédaient déjà une politique de gestion flexible du temps de travail, incluant, selon le cas, des congés pour raisons familiales, le télétravail ou l'horaire variable. Selon elle, il importe que le caractère informel de ces mesures demeure afin de ne pas alourdir le poids de la réglementation du travail sur les entreprises.

Par ailleurs, compte tenu que la majorité des employeurs octroyaient déjà ces congés sur une base informelle, plusieurs associations se sont opposées à l'augmentation du nombre de congés non rémunérés pour obligations à l'égard d'un proche parent, comme le propose le document de consultation sur la révision de la Loi. Suivant cette ligne de pensée, les mêmes associations s'objectaient également à l'allongement du congé sans traitement pour prodiguer des soins à un proche parent atteint d'une maladie grave ou ayant subi un grave accident.

La machinerie de production

Au nom de la Coalition québécoise pour la productivité et l'emploi (CQPE), composée de la Chambre de commerce du Québec, du Conseil du patronat du Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et des Manufacturiers et exportateurs du Québec, monsieur Paul-Arthur Huot, soulignait d'abord que l'organisation du travail dans le domaine de la construction, fondée sur le cloisonnement des tâches et des métiers, n'était pas adaptée à la réalité du secteur manufacturier et industriel. Par voie de conséquence, il était important, selon la Coalition, d'écarter l'inclusion des travaux d'installation, de réparation et d'entretien de la machinerie de production du 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* car elle nuirait à la productivité et à la compétitivité du secteur manufacturier du Québec.

S'appuyant sur les résultats de deux études externes rendues publiques en mai et juin, l'assujettissement de ces travaux entraînerait, selon la Coalition, des coûts supplémentaires annuels de 123 à 375 millions de dollars.

Les formes d'emploi non traditionnelles

Dans le cadre des débats sur l'emploi atypique, la FCEI note que l'élargissement de la définition de « salarié » afin d'inclure la notion « d'entrepreneur ou de prestataire

de services dépendant » aurait pour effet d'assimiler les travailleurs autonomes à des salariés. Or, après avoir effectué un sondage auprès de personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, la FCEI conclut que la volonté des travailleurs autonomes ne va pas en ce sens. En fait, afin de répondre aux besoins de cette catégorie de travailleurs, elle suggère l'instauration de mesures fiscales particulières dont l'incidence économique aurait été évaluée au préalable.

Dans son bulletin de juin 2002, le CPQ trace un portrait de la problématique du travail atypique. Parmi les conséquences pour les employeurs, on y mentionne, d'une part, une marge de manœuvre accrue et une diminution des coûts de main-d'œuvre et, d'autre part, les possibilités que la loyauté et le dévouement en soient diminués. Le CPQ considère que les organisations qui favorisent le recours à des formes d'emploi non traditionnelles ne bénéficieront pas des retombées positives d'une gestion des ressources humaines à plus long terme, qui leur permettrait de réaliser des gains en productivité issus d'un engagement à la tâche, d'investissements dans les ressources humaines ainsi que des gains en efficience attribuables au savoir-faire organisationnel. Par ailleurs, il est d'avis qu'on ne peut forcer, par la loi, l'évolution du travail vers la création d'emplois standards en raison des pressions subies par les entreprises. Parmi ces facteurs, on relève en particulier l'introduction des nouvelles technologies, la mondialisation du commerce ainsi que le caractère volatile des marchés de biens et de services sur le plan national et international.

L'équité salariale

Afin d'aider les petites et moyennes entreprises, c'est-à-dire celles qui comptent entre 10 et 99 salariés, le CPQ a d'abord, en collaboration avec le Bureau de conseil et de formation en équité salariale, organisé des ateliers de travail à l'intention des gestionnaires de manière à les appuyer dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale. Ces activités, de même que les autres formes

de soutien offert par le Bureau jusqu'à la fin de septembre 2002, ont contribué à favoriser le respect de la *Loi sur l'équité salariale*.

Par ailleurs, dans un communiqué de presse diffusé le 22 novembre en réaction au rapport rendu par la Commission de l'équité salariale (CES) sur la mise en œuvre de la Loi pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées, la Chambre de commerce du Québec réclamait un moratoire sur l'application des sanctions qui pourraient être imposées aux entreprises qui n'avaient pas complété, à ce moment, leur exercice d'équité salariale. Pour sa part, la FCEI accueillait avec satisfaction ce même rapport, dans lequel la CES adoptait, selon l'organisme, une approche plus conciliante envers les entreprises de moins de 50 salariés. Elle encourageait le gouvernement à demeurer à l'écoute des PME et à adopter des mesures incitatives plutôt que coercitives.

Sur le plan institutionnel, enfin, une nouvelle association patronale a vu le jour. La section montréalaise de l'Association de la construction du Québec – association d'employeurs reconnue par la loi R-20 comme agent négociateur pour le secteur institutionnel et commercial et pour le secteur industriel – s'est en effet donné un nouveau nom en septembre 2002. Désormais appelée Association patronale des entreprises en construction du Québec (APECQ), cette nouvelle association, qui est présidée par monsieur Benoît Laurin, entend offrir des services professionnels et de représentation des intérêts patronaux dans plus d'une région et ainsi se développer à l'échelle québécoise.

4. Le monde syndical en 2002

Sur la scène syndicale, deux dossiers ont retenu l'attention, soit la révision de la *Loi sur les normes du travail* et l'équité salariale.

La révision de la *Loi sur les normes du travail*

Étant donné que la révision de la *Loi sur les normes du travail* contribuerait à la modernisation des lois du travail en tenant compte de certaines nouvelles réalités de la société contemporaine, les organisations syndicales ont accueilli positivement le projet de loi n° 143 présenté le 7 novembre 2002. De façon générale, elles ont manifesté leur satisfaction, notamment en ce qui concerne l'introduction d'un recours à l'intention des victimes de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail et l'introduction de diverses mesures pour faciliter la conciliation travail-famille.

L'équité salariale

Au cours de l'année 2002, le dossier de l'équité salariale est demeuré une priorité pour les organisations syndicales. Certaines, dont la CSN et la FTQ, ont encouragé la Commission de l'équité salariale à établir un plan d'action avec obligation de résultats pour les entreprises qui n'avaient pas terminé leur processus d'équité salariale. La CSN a également incité la Commission à développer des outils servant à déterminer l'atteinte de l'équité salariale ainsi qu'à en assurer le maintien.

Dans le secteur public québécois, l'Intersyndicale, qui réunit la CSN, la FTQ, la CSQ, la FIIQ et le SFPQ, a poursuivi les pourparlers avec le Secrétariat du Conseil du trésor en vue d'en arriver, au 31 décembre 2002, à une entente dans le dossier de l'équité salariale. En décembre, les deux parties devaient comparer les résultats de leur évaluation des quelque 600 catégories d'emplois afin de satisfaire l'objectif principal de la *Loi sur l'équité salariale*, l'élimination de la discrimination systémique. En fin d'année, convaincus qu'ils ne pourraient respecter la date butoir du 31 décembre, l'Intersyndicale et le Conseil du trésor s'entendaient pour intensifier les travaux afin de conclure une entente dans les plus brefs délais.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Effectuant des représentations soutenues auprès du gouvernement, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) s'est également investie dans le dossier de l'assujettissement des travaux liés à la machinerie de production à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, communément appelée la loi R-20.

La FTQ a également été active au niveau de l'organisation syndicale, alors qu'elle obtenait 450 nouvelles accréditations⁹ au cours de l'année. Son action fut principalement axée vers la syndicalisation du secteur des industries manufacturières, avec 93 nouvelles accréditations. En outre, dans la foulée des regroupements municipaux, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) récolta plusieurs accréditations à la suite du nouveau découpage des unités de négociation dans les municipalités récemment fusionnées.

Par ailleurs, à la mi-août, la FTQ annonçait, conjointement avec le Fonds de solidarité et le syndicat des Métallos, un investissement de l'ordre de 50 millions de dollars afin de venir en aide aux chauffeurs-locataires d'un taxi qui voudraient se porter acquéreurs d'un permis de taxi et ainsi accéder au statut de chauffeur-propriétaire. C'est dans cet esprit qu'a été créée une nouvelle société en commandite, Fintaxi.

La Confédération des syndicats nationaux

Sous le thème « Agir pour un monde solidaire » se tenait, du 26 au 31 mai, le 60^e Congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), au cours duquel les délégués

9. Les nouvelles accréditations incluent à la fois les accréditations accordées en champ libre, là où il n'y avait aucun syndicat accrédité au sens du *Code du travail*, et celles obtenues à la suite d'un maraudage d'une unité d'accréditation existante. Elles incluent également les nouvelles unités d'accréditation issues de la fusion de plusieurs unités existantes.

se sont prononcés sur la question d'une approche globale et inclusive du travail. Dans cette perspective et pour faire suite aux nombreux changements survenus dans le monde du travail, la centrale préconise des mesures favorisant l'aménagement du temps et des postes de travail, le développement d'une culture de formation continue en entreprise et l'amélioration de la santé au travail.

Pour la première fois en 81 ans d'histoire, le Congrès de la CSN élisait une femme à la présidence, en la personne de Claudette Carbonneau. Madame Carbonneau succède ainsi à monsieur Marc Laviolette, qui dirigea la centrale au cours des trois années précédentes.

En 2002, la CSN a milité en faveur du droit à la syndicalisation des éducatrices et éducateurs dans les garderies en milieu familial, alors qu'elle a déposé neuf requêtes en accréditation en ce sens. Elle effectuait par ailleurs 57 requêtes en accréditation touchant des centres de la petite enfance. En outre, les efforts d'organisation syndicale accomplis dans le secteur de la sylviculture ont permis le dépôt de six requêtes en accréditation. Dans l'ensemble, la CSN a obtenu près de 400 nouvelles accréditations au cours de la dernière année.

La Centrale des syndicats du Québec

Tout comme en 2001, l'équité salariale constituait un dossier majeur pour la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) au cours de la dernière année. La valeur de l'emploi et la reconnaissance par l'employeur de la durée de la semaine de travail représentaient deux enjeux essentiels pour les enseignants et leurs représentants. À la suite de négociations intensives sur la durée du travail, une entente de principe, intervenue entre la centrale syndicale et le ministre de l'Éducation du Québec, était entérinée en juin dernier. L'entente prévoit que la présence à l'école des enseignants et enseignantes atteindra progressivement 32 heures par semaine. Pour ce faire, leur temps de présence à l'école, qui est de 27

heures au cours de l'année 2002-2003, passera à 29 heures en 2003-2004 puis à 30 heures en 2004-2005, pour finalement atteindre 32 heures en 2005-2006.

En ce qui concerne l'évaluation des emplois occupés par les enseignants, le processus suit son cours. La CSQ a effectué l'analyse d'une soixantaine de catégories d'emplois dans le cadre de la vaste opération d'équité salariale menée par l'intersyndicale et le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Tout comme à la CSN, la syndicalisation des éducatrices et éducateurs de garderies en milieu familial a également été recherchée par la CSQ. Au cours de la dernière année, la centrale déposait huit requêtes en accréditation dans ce secteur.

Le Centrale des syndicats démocratiques

En 2002, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) célébrait le 30^e anniversaire de sa fondation. Lors d'une assemblée plénière tenue sur le thème « L'audace de vivre ses rêves », le président, monsieur François Vaudreuil, soulignait l'importance du pluralisme syndical en rappelant que la force de la solidarité des travailleuses et travailleurs québécois réside dans la pluralité des opinions et des tendances et, de façon ultime, dans la liberté de choix.

Par ailleurs, au cours de l'année 2002, la CSD a obtenu 55 nouvelles accréditations, dont 12 à la Fédération des caisses populaires Desjardins.

La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec

Au cours de la dernière année, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) a participé, en collaboration avec l'Intersyndicale, à la réalisation de la démarche d'équité salariale. Parmi les enjeux de cet exercice, la FIIQ revendique, de manière plus particulière, une pleine reconnaissance de la valeur du travail des infirmières et des infirmiers bacheliers. Elle a aussi amorcé les démarches prévues à la *Loi sur le*

régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic en vue de renouveler la convention collective la liant au gouvernement du Québec ainsi qu'aux comités patronaux et qui venait à échéance le 30 juin 2002. On se rappellera en effet que la Fédération avait refusé, avant le 1^{er} juillet 2002, de reporter d'une année l'échéance de sa convention collective de portée nationale, tout comme ce fut le cas de quelques autres groupements syndicaux.

Afin de contrer la violence au travail, la FIIQ a lancé une offensive dans les établissements du réseau de la santé, alors qu'elle tenait, dans le cadre de la journée internationale des infirmières, des activités de sensibilisation et de prévention sur le sujet.

Le Syndicat de la fonction publique du Québec

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) a tenu son XX^e congrès du 10 au 16 mars, sous le thème « Mon engagement, notre force ! ». Lors de ce congrès, les délégués ont élu monsieur Michel Sawyer à la présidence générale. Le président défait, monsieur Richard Thibaudeau, a été élu à l'un des postes de vice-président et il sera désormais responsable de la négociation et des régimes de retraite. Durant l'année, en collaboration avec l'Intersyndicale, le SFPQ a également contribué à la réalisation de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Le monde syndical et les regroupements municipaux

L'année 2002, tout comme l'année précédente, fut marquée par un nombre important de regroupements municipaux. Lors de ces fusions, au cœur du volet des relations du travail, le processus d'identification des agents négociateurs s'est avéré déterminant car, dans plusieurs cas, il a amené les salariés à se prononcer par vote sur le choix de leur affiliation syndicale. À l'exclusion des accréditations regroupant des policiers, le tableau 1 trace le portrait actuel de la carte syndicale dans plusieurs des nouvelles villes.

C'est le SCFP qui a obtenu le plus d'unités d'accréditations (48) ainsi que les plus importantes en nombre de salariés, soit les cols blancs et les cols bleus de Montréal ainsi que les cols bleus de Québec. Le SCFP a également obtenu les accréditations des unités de cols blancs et de cols bleus des villes de Longueuil et Lévis ainsi que celles des cols blancs de Saguenay et de Trois-Rivières. Des autres grandes unités d'accréditation, notons que les cols blancs de Québec et de Sherbrooke ainsi que les cols bleus de Trois-Rivières sont représentés par des syndicats affiliés à la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA). Pour leur part, les syndicats représentant les cols bleus de Gatineau et de Saguenay se sont affiliés à la CSN. Enfin, le SCFP, la CSN et la FISA se partagent la majorité des accréditations issues de villes fusionnées n'apparaissant pas dans le tableau, nommément Adstock, Alma, Beauharnois, Carleton-Saint-Omer, Chandler, Cookshire-Eaton, Eaton, Îles-de-la-Madeleine, Lac-Etchemin, L'Assomption, Lavaltrie, Matane, Mont-Joli, Nicolet, Repentigny, Rimouski, Rouyn-Noranda, Sainte-Agathe-des-Monts, Sainte-Marguerite-Estérel, Saint-Georges, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-Iberville, Saint-Jérôme, Saint-Sauveur, Salaberry-de-Valleyfield, Shawinigan, Sutton, Taschereau, Terrebonne, Thetford Mines et Val-d'Or.

Tableau 1

	Unité d'accréditation	Agent négociateur	
Gatineau	Cols blancs	IND LOC	
	Cols bleus	CSN	
	Pompiers	IND LOC	
	Brigadiers scolaires	SCFP-FTQ	
Lévis	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
	Pompiers	FTQ	
	Professionnels	SCFP-FTQ	
Longueuil	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
	Pompiers	FTQ	
	Brigadiers scolaires	SCFP-FTQ	
	Sauveteurs piscine	SCFP-FTQ	
Montréal	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
	Pompiers	IND LOC	
	Architectes	IND LOC	
	Contremaîtres	IND LOC	
	Scientifiques	IND LOC	
	Professionnels	IND LOC	
	Personnel juridique	SEEPB (FTQ)	
	Brigadiers scolaires	SCFP-FTQ	
Montréal – Office municipal d'habitation	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
Québec	Cols blancs	FISA	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
	Pompiers	IND PROV	
	Professionnels	IND LOC	
	Machinistes scène	FTQ	
	Occasionnels culture	SCFP-FTQ	
	Occasionnels arts	FISA	
	Sauveteurs	SCFP-FTQ	
	Brigadiers	SCFP-FTQ	
	Salariés stationnement	CSN	
	Bar Expocité	FISA	
	Québec – Office municipal d'habitation	Cols blancs	SCFP-FTQ
		Cols bleus	SCFP-FTQ
Saguenay	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	CSN	
	Brigadiers scolaires	SCFP-FTQ	
Sherbrooke	Cols blancs	FISA	
	Cols bleus	SCFP-FTQ	
	Pompiers	FTQ	
	Brigadiers scolaires	SCFP-FTQ	
	Agents de sécurité	SCFP-FTQ	
	Hydro-Sherbrooke	SCFP-FTQ	
	Cols blancs – été	FISA	
	Occasionnels piscine	FISA	
Trois-Rivières	Cols blancs	SCFP-FTQ	
	Cols bleus	FISA	
	Pompiers	FTQ	
Trois-Rivières – Office municipal d'habitation	Cols blancs et cols bleus	FISA	

Source : Direction générale des relations du travail, ministère du Travail.

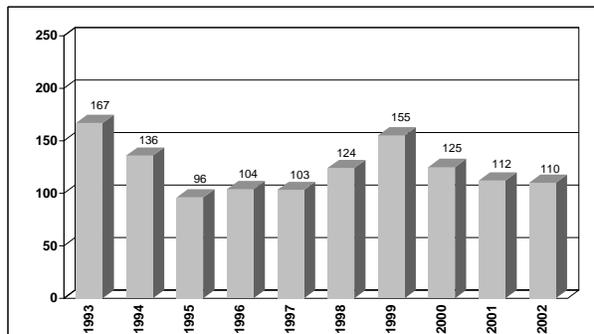
5. La négociation collective

Les arrêts de travail en 2002

Le nombre d'arrêts de travail survenus au Québec au cours de la dernière année est légèrement inférieur à celui de l'année 2001. Toutefois, bien que ces conflits aient occasionné la perte d'une quantité plus importante de jours de travail, ils ont touché un nombre moins élevé de salariés.

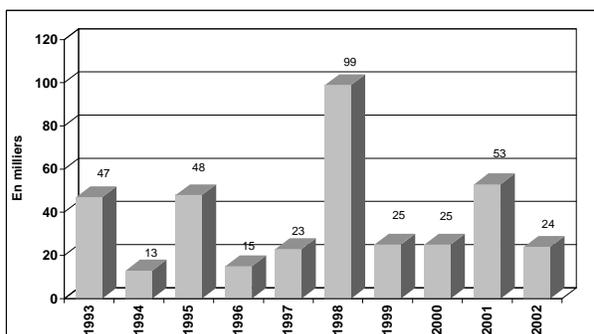
Au cours de 2002, le Québec a connu 110 conflits de travail (voir graphique 6), comparativement à 112 en 2001. Il importe toutefois de mentionner une diminution de 55 % du nombre de travailleurs touchés, celui-ci passant de 52 597 en 2001 à 23 725 en 2002 (voir graphique 7).

Graphique 6 : Nombre d'arrêts de travail au cours des dix dernières années



Source : Direction des données sur le travail, données préliminaires

Graphique 7 : Nombre de travailleurs touchés au cours des dix dernières années

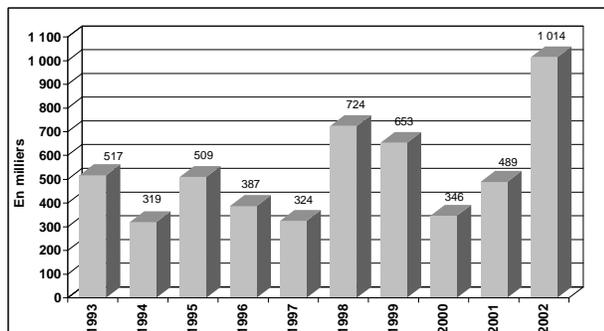


Source : Direction des données sur le travail, données préliminaires

Cependant, certains conflits de plus longue durée ont occasionné le plus grand nombre de jours de travail perdus depuis dix ans, soit un total de 1 013 821, une

augmentation de 107 % par rapport à 2001 (voir graphique 8).

Graphique 8 : Nombre de jours-personnes perdus au cours des dix dernières années



Source : Direction des données sur le travail, données préliminaires

Au Québec, plusieurs lois encadrent les rapports collectifs du travail, notamment le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail*, selon les activités des entreprises visées. Or, la ventilation des arrêts de travail selon cette variable démontre que la très grande majorité de ceux-ci (93 %) et des travailleurs qu'ils touchent (83 %) viennent d'entreprises dont les relations du travail sont encadrées par le *Code du travail* du Québec. Certains de ces conflits ont atteint un grand nombre de salariés, comme chez Bombardier inc. et chez les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec qui représentaient ensemble 10 700 personnes salariées, soit près de la moitié des travailleurs touchés pour l'ensemble du Québec.

Toutefois, l'année 2002 se caractérise par deux phénomènes particuliers. D'une part, bien que le nombre d'arrêts de travail n'ait pas augmenté par rapport à l'année 2001, l'importante médiatisation de certains conflits a donné l'impression d'une année exceptionnellement mouvementée en matière d'arrêts de travail. D'autre part, le nombre de jours-personnes perdus dans les entreprises dont les rapports collectifs du travail sont encadrés par le *Code canadien du travail* est exceptionnel. Ainsi, bien que ces dernières n'emploient qu'environ 6,6 % de l'ensemble des travailleurs sur le territoire québécois, près de la moitié des jours de travail

perdus au Québec (48 %) leur est attribuable. À ce chapitre, mentionnons les conflits les plus connus : Vidéotron ltée, avec 355 340 jours de travail perdus, Sécur inc., avec 61 200, et la Société Radio-Canada, avec 43 400.

Signalons en outre qu'au cours de 2002 prenait fin l'un des conflits de travail les plus longs dans l'histoire des relations du travail au Québec alors que les onze typographes du quotidien *The Gazette*, membres de la section locale 145 du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ), en lock-out depuis le 17 mai 1993, ont été réembauchés en mai 2002.

Enfin, l'analyse de la part relative des arrêts de travail selon leur nature montre que 73 % de ceux-ci sont dus à des grèves, 19 % à des lock-out et 8 % à des grèves et lock-out à la fois. De ces conflits, ce sont les grèves qui entraînent les plus fortes concentrations de travailleurs touchés (73 %) et de jours de travail perdus (45 %).

Les grandes négociations en 2003

La définition de grande négociation utilisée ici est d'abord axée sur le nombre de salariés visés, puis sur le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entreprise dans une région donnée et son incidence potentielle sur le public. Par ailleurs, nous ne considérons que les conventions collectives venant à échéance au cours de l'année 2003. Enfin, l'analyse se présente en deux parties distinctes : les secteurs public et parapublic ainsi que le secteur des organismes gouvernementaux, d'une part, et le secteur privé, d'autre part.

Les secteurs public et parapublic et le secteur des organismes gouvernementaux

En 2003, le Québec sera le théâtre de plusieurs grandes négociations. Le gouvernement du Québec poursuivra en effet les pourparlers entamés avec l'ensemble des syndicats des salariés de la fonction publique et ceux du secteur parapublic (éducation aux niveaux primaire, secondaire et collégial, établissements de santé et de

services sociaux) en vue de renouveler les conventions collectives de portée nationale. À la suite de l'entente de principe intervenue à cet effet entre la plupart des groupements syndicaux et le gouvernement et de l'adoption de la loi ayant eu pour effet de concrétiser la prolongation des conventions collectives du 30 juin 2002 au 30 juin 2003 (*Loi concernant la prolongation de certaines conventions collectives des secteurs public et parapublic*, L.Q., 2002, c. 15), la phase des pourparlers s'amorcera, selon toute vraisemblance, au printemps de 2003. Si l'on tient compte des résultats du rapport publié en novembre 2002 par l'Institut de la statistique du Québec sur la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration publique avec celle des autres salariés du marché du travail québécois, il se pourrait bien que cette ronde de négociations s'avère ardue.

Au palier fédéral, Postes Canada négociera une nouvelle entente avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes représentant 45 000 salariés.

Dans le secteur municipal, les nouvelles villes issues des fusions prévues dans les lois adoptées à cet effet en 2001, en l'occurrence Montréal, Québec, Longueuil, Lévis et Gatineau, auront à poursuivre les négociations afin d'en arriver à des ententes avec l'ensemble des syndicats accrédités. D'un autre côté, les villes fusionnées sous l'égide de la seule *Loi modifiant la Loi sur l'organisation territoriale municipale et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 124, devenu le chapitre 27 des lois de 2000), telles Saguenay, Trois-Rivières et Sherbrooke, entameront la négociation de leurs premières conventions collectives au cours de 2003. Au titre des défis à relever pour l'ensemble de ces municipalités, soulignons l'harmonisation et l'intégration d'un nombre imposant de conventions collectives existantes dans une seule et même entente. À la veille de commencer les négociations, certaines villes, comme Lévis, entrevoient différentes stratégies, dont un pacte

social, afin d'en arriver à une entente acceptable pour les parties.

Dans le secteur du transport en commun, la Société de transport de Montréal négociera avec les représentants de ses quelque 6 000 salariés répartis dans trois unités de négociation, soit les chauffeurs et opérateurs (SCFP-FTQ, section locale 1983), les employés de bureau (SCFP-FTQ, section locale 2850) et les employés de métier (CSN). Toujours dans le transport en commun, la CSN négociera aussi le renouvellement des conventions collectives des chauffeurs du Réseau de transport de la capitale (696 salariés) et de la Société de transport de Laval (462 salariés).

Secteur privé

Le secteur de l'industrie de la première transformation des métaux donnera lieu à plusieurs grandes négociations au cours de l'année 2003. Parmi elles, notons celles de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée avec trois unités de négociation (1 040 salariés) à ses installations d'Arvida, ainsi qu'avec le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (458 salariés), affilié à la CSN, à ses installations de Shawinigan. Enfin, Ispat Sidbec inc. négociera le renouvellement de la convention collective la liant aux Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586, représentant 1 070 salariés.

Dans le secteur de l'aérospatiale, CAE Électronique renégociera le contrat de travail de ses 650 employés de métier représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ, section locale 522). Rappelons qu'à la suite de la tourmente ayant frappé l'industrie de l'aérospatiale au cours des deux dernières années, cet employeur a dû, en 2002, mettre à pied 500 travailleurs à son usine de Saint-Laurent.

Dans l'industrie du matériel de transport, Manac (division du groupe Canam Manac inc.) entreprendra des

négociations devant mener au renouvellement de la convention collective de 650 employés représentés par la section locale 9471 des Métallurgistes unis d'Amérique. Pour sa part, Alstom Canada inc. Transport devra s'entendre avec les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-FTQ) à son usine de Montréal (500 salariés).

Bombardier inc. Groupe matériel de transport entamera des pourparlers avec le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN) représentant 450 salariés travaillant à son usine d'assemblage de wagons de train et de métro. Rappelons que cette division de Bombardier a mis à pied 400 travailleurs à son usine de La Pocatière au cours de l'année 2002. Finalement, Prévost Car, l'entreprise de Sainte-Claire spécialisée dans la construction d'autocars, négociera de son côté

avec le syndicat (TCA-FTQ) représentant environ 530 de ses salariés.

Dans le secteur de l'enseignement supérieur, l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Montréal négocieront les conditions de travail des professeurs respectivement représentés par le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (1 100 salariés) et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal, affilié à la CSN (980 salariés). Plusieurs autres universités, dont l'Université Laval (1 200 salariés), l'Université du Québec à Chicoutimi (600 salariés) et l'Université du Québec en Outaouais (500 salariés), négocieront le renouvellement du contrat de travail les liant aux syndicats, tous affiliés à la CSN, représentant leurs chargés de cours respectifs.

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION

Cette partie fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2002 dans le domaine des relations du travail. Elle présente la révision de la *Loi sur les normes du travail*, qui constitue la pièce maîtresse des travaux de l'Assemblée nationale en matière de relations d'emploi pour la dernière année, ainsi que d'autres lois et règlements concernant la révision du salaire minimum, la rémunération des arbitres, le dossier des substituts du procureur général, les décrets de convention collective, la santé et la sécurité du travail ainsi que l'établissement d'un régime de retraite pour les employés travaillant dans le domaine des services de garde à l'enfance.

Normes du travail

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 143, devenu le chapitre 80 des lois de 2002) a été adoptée le 19 décembre 2002 par l'Assemblée nationale. Cette loi entrera en vigueur le 1^{er} mai 2003, sauf quelques dispositions particulières dont il est fait mention dans les paragraphes suivants. Le législateur avait comme objectifs d'élargir la protection de la loi à un plus grand nombre de salariés. Il visait en outre un soutien accru à la conciliation entre le travail et les obligations personnelles et familiales ainsi qu'une meilleure protection des salariés. Les modifications apportées abordent sept thèmes : le renforcement du caractère universel de la loi, le harcèlement psychologique, la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle, l'amélioration de la protection des salariés dans l'exercice des recours, les jours fériés, chômeurs et payés, la garantie du paiement du salaire minimum et les licenciements collectifs.

Afin de renforcer le caractère universel de la *Loi sur les normes du travail*, le législateur a élargi son champ d'application. Ainsi, il accorde aux salariés agricoles le droit aux dispositions relatives au salaire, dont le droit au salaire minimum, et il assujettit à la Loi les gardiens et gardiennes de personnes, sauf pour la durée de la semaine de travail et le prélèvement des cotisations, tout en excluant ceux et celles qui exercent cette tâche de manière ponctuelle ou dans le cadre d'une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté. Les dispositions touchant les gardiens et gardiennes de personnes entreront en vigueur de manière progressive au cours des prochaines années. Quant aux domestiques résidant chez leur employeur, ils sont maintenant soumis au taux général du salaire minimum et à la durée de la semaine normale de 40 heures.

Par ailleurs, la Loi innove en créant un nouveau recours pour contrer le harcèlement psychologique au travail. Les nouvelles dispositions, qui entreront en vigueur en juin

2004, portent sur la définition du harcèlement psychologique, prévoient le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et consacrent une obligation pour l'employeur de prendre les moyens raisonnables afin de préserver ce droit.

Pour soutenir davantage la conciliation entre le travail et les obligations personnelles et familiales, le législateur a introduit plusieurs modifications. Dorénavant, le salarié justifiant de 3 mois de service continu peut s'absenter sans salaire pour une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois, en raison d'une maladie ou d'un accident. Il peut également s'absenter sans salaire, pour une durée d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois, lorsque sa présence est nécessaire auprès d'un proche parent, c'est-à-dire son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou l'un de ses grands-parents, atteint d'une maladie grave ou qui a subi un grave accident. Si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle, ce dernier pourra cependant s'absenter pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines. Par ailleurs, un salarié peut aussi s'absenter sans salaire dix jours par année afin de remplir des obligations familiales auprès d'un proche parent. Pour tous les congés énumérés précédemment, la participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective ne sera pas affectée si le salarié maintient le paiement de ses cotisations. À la fin de l'un de ces congés, l'employeur devra réintégrer le salarié dans son poste habituel.

Toujours dans le but de favoriser la conciliation travail-famille, la Loi modifie la durée du repos hebdomadaire en le faisant passer de 24 à 32 heures consécutives et elle introduit un droit pour le salarié de refuser de travailler au-delà d'un seuil donné. Ce droit peut être exercé sur une base hebdomadaire après 50 heures de travail. Il peut être exercé sur une base quotidienne après 14 heures de travail par période de 24 heures ou plus de 4 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail, selon la période la plus courte. Par ailleurs, le

travailleur dont les heures quotidiennes sont variables ou exercées de manière non continue ne pourra se prévaloir de ce droit qu'au-delà de 12 heures par période de 24 heures. Le droit de refuser de travailler ne pourra être exercé s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, s'il y a destruction ou détérioration grave de biens ou dans un autre cas de force majeure et dans les cas où le salarié a l'obligation de respecter un code de déontologie professionnelle.

Afin d'harmoniser la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance parentale* (L.Q. 2001, c. 9), laquelle n'est pas encore entrée en vigueur, et la *Loi sur l'assurance emploi* (1996, c. 23), on a aussi inséré des dispositions relatives aux congés parentaux prévoyant des périodes d'absence similaires aux périodes d'admissibilité à des prestations de remplacement du revenu. Les articles liés à l'harmonisation avec la loi fédérale entreront en vigueur le 1er mai 2003 alors que les articles se rattachant à la *Loi sur l'assurance parentale* entreront en vigueur au même moment que cette loi. Le bénéficiaire de ces congés parentaux aura la même protection au regard de sa participation aux régimes de retraite et d'assurance collective et la réintégration à son poste de travail que celui qui serait absent en raison d'une maladie, d'un accident ou à cause d'une obligation familiale.

Par ailleurs, certaines modifications ont été apportées afin d'améliorer la protection du lien d'emploi des salariés. Tout d'abord, une nouvelle disposition protège le salarié qui refuse de consentir à la modification de son statut de salarié en celui d'entrepreneur non salarié à la suite de changements effectués dans l'entreprise par l'employeur si ceux-ci n'ont pas pour effet de modifier réellement ce statut. Le salarié qui refuse de consentir à cette modification pourra se prévaloir du recours prévu à l'article 86.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Le législateur a également modifié le paragraphe 6 de l'article 122. Auparavant, il était interdit pour un employeur de sanctionner un salarié qui refusait de

travailler au-delà de ses heures habituelles afin de s'acquitter de ses obligations familiales auprès de son enfant mineur. Dorénavant, cette interdiction visera le salarié qui refuse de travailler au-delà de ses heures habituelles en raison de la nécessité d'être auprès d'un proche parent.

Toujours dans le but d'améliorer la protection du lien d'emploi des salariés, la Loi abaisse également la période de service continu requise pour exercer le recours prévu à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Ainsi, un salarié pourra dorénavant se prévaloir du recours prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* lorsqu'il justifie de deux ans de service continu, au lieu de trois.

Afin de prendre en compte la diversité des statuts d'emploi chez les employeurs, la Loi retranche des dispositions traitant des jours fériés, chômés et payés la notion de « jour ouvrable » ainsi que l'exigence de service continu pour déterminer l'admissibilité des salariés à une indemnité ou au congé compensatoire. Lors d'un jour férié, le salarié recevra dorénavant une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné, à l'exclusion des heures supplémentaires, au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Quant au congé pascal, il peut être fixé le Vendredi saint ou le lundi de Pâques au choix de l'employeur, même pour les salariés travaillant usuellement le dimanche dans un établissement commercial.

Le droit au salaire minimum est un droit fondamental. C'est pourquoi les dispositions modificatives prévoient que tout salarié a le droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum, quel que soit le système de rémunération utilisé par l'employeur. Pour les employés au pourboire, le législateur interdit à l'employeur d'imposer un partage des pourboires entre les salariés ou d'exiger d'eux le paiement des frais

d'administration liés à l'utilisation d'une carte de crédit par la clientèle.

D'autres modifications ont été apportées afin de garantir à chaque salarié le droit au salaire minimum. En ce sens, la Loi spécifie que, lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. De même, un salarié ne peut se voir obligé d'acheter un vêtement ou un accessoire dont son employeur fait le commerce. La Loi prévoit également que le matériel, les matières premières et la marchandise nécessaires à l'exécution du travail ainsi que les frais de déplacement ou de formation ne peuvent être à la charge du salarié lorsque ces activités sont exigées par l'employeur.

En dernier lieu, les dispositions relatives aux licenciements collectifs ont été intégrées à la *Loi sur les normes du travail* afin d'accroître leur visibilité et ainsi d'éliminer les infractions involontaires. Essentiellement, ces dispositions maintiennent la taille et les délais d'avis des licenciements collectifs prévus à la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) et elles interdisent toute modification unilatérale aux conditions d'emploi pendant ces délais d'avis. Finalement, les amendes perçues en cas d'infraction seront versées au Fonds de développement du marché du travail, administré par Emploi-Québec, pour la mise en œuvre et la gestion de mesures d'aide au reclassement.

Salaire minimum et congé de maternité

À l'occasion de la fête des Travailleuses et des Travailleurs, le 1^{er} mai, le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail annonçait une augmentation du salaire minimum.

Le *Règlement sur les normes du travail* (N-1.1, r. 3) a ainsi été modifié de manière à édicter des hausses du taux du salaire minimum en deux étapes. Dans un premier temps, le 1^{er} octobre dernier, le salaire minimum

était augmenté de 7,00 \$ à 7,20 \$ l'heure ; le taux horaire des salariés qui reçoivent habituellement des pourboires passait de 6,25 \$ à 6,45 \$ l'heure, alors que le salaire des domestiques résidant chez leur employeur passait de 280 \$ à 288 \$ par semaine.

Dans un second temps, le décret n° 959-2002 du 28 août prévoit que le salaire minimum sera modifié le 1^{er} février 2003, alors que le taux général passera de 7,20 \$ à 7,30 \$ l'heure et le taux pour les salariés au pourboire, de 6,45 \$ à 6,55 \$. Quant au taux applicable aux domestiques résidant chez leur employeur, il passera de 288 \$ à 292 \$ par semaine.

Par le même décret, le gouvernement a modifié, par souci de concordance avec la *Loi sur l'assurance emploi* (1996, c. 23), le *Règlement sur les normes du travail* de manière à prolonger la durée du congé de maternité d'une salariée ayant accouché d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Auparavant d'une durée de 5 semaines, ce congé sera dorénavant d'une durée maximale de 18 semaines.

Rémunération des arbitres

Le 26 juin 2002, le gouvernement adoptait, par le décret n° 851-2002, un nouveau règlement sur la rémunération des arbitres (C-27, r. 4.3). Amendé de nouveau en novembre par le décret n° 1303-2002, ce règlement s'applique à tout arbitrage de grief ou de différend au sens du *Code du travail*, sauf ceux provenant des secteurs de la fonction publique, des commissions scolaires et des collèges. Il a pour objectif principal de préserver l'impartialité et l'indépendance des arbitres en éliminant la possibilité pour l'arbitre et les parties de négocier les honoraires ainsi que la durée du délibéré et de rédaction de la sentence. Il vise aussi à ajuster les paramètres de rémunération fixés par le règlement afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie. Le nouveau règlement remplace le principe de la négociabilité du taux d'honoraires par un tarif horaire fixe

de 120 \$ pour les mandats d'arbitrage attribués par le ministre du Travail. Dans le cas des mandats attribués sur une base consensuelle ou à partir d'une liste établie dans une convention collective, l'arbitre doit dorénavant déclarer annuellement son tarif de rémunération auprès du ministre du Travail. Une première liste des tarifs de rémunération des arbitres, en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2002 jusqu'au 30 juin 2003, a été publiée en novembre 2002. Finalement, le règlement apporte de nouvelles règles sur la rémunération maximale attribuable au délibéré et à la rédaction de la sentence, et ce, en fonction de la durée des audiences.

Décrets de convention collective

Le décret n° 1405-2002 modifiant le *Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Montréal*, en vigueur depuis le 11 décembre 2002, a pour but d'actualiser certaines conditions de travail telles que les taux de salaire horaire et les contributions aux régimes complémentaires de retraite et d'assurance collective. Ce décret sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 2006 et sera par la suite renouvelé automatiquement chaque année, sauf en cas d'opposition de la part de l'une des parties contractantes au décret.

Le *Décret sur l'installation d'équipement pétrolier* a également été modifié par le décret n° 1369-2002, en vigueur depuis le 4 décembre 2002, de manière à augmenter la cotisation patronale au fonds d'avantages sociaux administré par le comité paritaire.

Substituts du procureur général

La *Loi modifiant la Loi sur les substituts du procureur général* (projet de loi n°119, devenu le chapitre 73 des lois de 2002) présentée par le ministre de la Justice et adoptée le 19 décembre 2002 permet au procureur général de reconnaître, aux fins des relations du travail, l'Association des substituts du procureur général du Québec comme représentant exclusif de tous les substituts.

Cette loi prévoit le prélèvement d'une cotisation obligatoire à verser à cette association et l'établissement d'un régime de négociation d'ententes collectives entre l'Association et le procureur général portant sur les règles, normes et barèmes relatifs à la nomination, à la rémunération, aux avantages sociaux ainsi qu'à toutes autres conditions de travail applicables aux substituts représentés par l'Association. Elle stipule également un mode de règlement des litiges en cas de désaccord sur l'application et l'interprétation d'une entente. Dorénavant, toute mésentente pourra ainsi être soumise à la Commission de la fonction publique par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions de l'entente.

Employés des services de garde à l'enfance

Le 6 décembre 2002, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance* (projet de loi n° 127, devenu le chapitre 47 des lois de 2002). Ce projet de loi avait été déposé par la ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance.

Cette loi vise à favoriser l'établissement d'un régime de retraite pour certains employés travaillant dans le domaine des services de garde à l'enfance. Ainsi, le ministre de la Famille et de l'Enfance peut participer à l'établissement, au maintien et au financement d'un tel régime pour les employés des titulaires d'un permis de centre de la petite enfance, des titulaires d'un permis de garderie bénéficiant de subventions gouvernementales et des associations représentant ces titulaires. L'entrée en vigueur, la modification ou la terminaison de ce nouveau régime de retraite sera soumise à l'approbation du ministre.

Santé et sécurité du travail

La *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité du travail et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n°133, devenu le chapitre 76 des lois de 2002) a été adoptée le 18 décembre 2002. Afin de reconnaître le caractère

fiduciaire des devoirs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Loi prévoit l'établissement et la constitution d'une fiducie d'utilité sociale au sens du *Code civil du Québec*, nommée Fonds de la santé et de la sécurité du travail, et dont la CSST sera le fiduciaire. L'actif de ce fonds sera affecté au versement des sommes ou prestations auxquelles a droit toute personne en vertu des lois administrées par la CSST ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois.

Par ailleurs, la CSST n'est plus assujettie à l'application de la *Loi sur l'administration financière*, de la *Loi sur le Service des achats du gouvernement*, de la *Loi sur les services gouvernementaux aux ministères et organismes*

publics, de la *Loi sur la Société immobilière du Québec* et, de façon partielle, à celle de la *Loi sur l'administration publique*. En contrepartie, la Loi impose à la CSST l'obligation de préparer et de rendre publique une déclaration de services portant sur les objectifs qu'elle veut atteindre quant au niveau et à la qualité des services offerts et d'adopter des politiques traitant des conditions des contrats, de la sécurité et de la gestion de ses ressources informationnelles. Elle soumet également la CSST à des obligations de reddition de comptes. Finalement, la Loi abolit le poste de président et chef des opérations, si bien que la CSST sera dirigée uniquement par le président du conseil d'administration et chef de la direction.

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. Les résumés couvrent trois décisions de la Cour suprême, quatre décisions de la Cour d'appel, une décision de la Cour supérieure et une rendue par un commissaire du travail. Ces résumés sont classés par instance et, le cas échéant, selon l'ordre chronologique suivant lequel elles ont été rendues. Chaque résumé de décision dont le texte intégral se trouve dans Internet comporte un hyperlien avec celui-ci. Finalement, on présente un suivi des décisions résumées au Bilan 2001 ayant fait l'objet de contestation ou d'une demande d'autorisation d'appel devant des tribunaux supérieurs.

Cour suprême du Canada

Dunmore c. Ontario (Procureur général), Cour suprême du Canada, 2001 CSC 94, 20 décembre 2001
Invalidité des dispositions de la Loi sur les relations du travail de l'Ontario, qui excluent les travailleurs agricoles de son application. La Cour suprême considère qu'il s'agit d'une violation de la liberté d'association de ces travailleurs.

Rendue à la toute fin de l'année 2001 et rapportée en 2002, cette décision est fort importante en ce qui concerne la liberté d'association et le droit à la syndicalisation, de même que l'obligation d'agir qui incombe à l'État dans certaines circonstances particulières pour assurer le libre exercice des droits et libertés garantis par la Charte. Ainsi, bien que cette décision porte sur une loi promulguée par l'Assemblée législative de l'Ontario, plusieurs de ses principes peuvent s'avérer intéressants en droit québécois.

Pour bien comprendre le contexte ayant mené aux recours judiciaires dans cette affaire, il faut retracer l'évolution du traitement des travailleurs agricoles par certaines lois du travail ontariennes. Ainsi, depuis les années 1940, les travailleurs agricoles ont été exclus du régime légal des relations du travail de l'Ontario. Cette situation est demeurée la même jusqu'en 1994, année où le gouvernement néo-démocrate adoptait une loi particulière permettant aux travailleurs agricoles de se prévaloir de la syndicalisation pour négocier sur une base collective leurs conditions de travail. Puis, dès l'année suivante, le gouvernement conservateur nouvellement élu abrogeait cette loi et rétablissait une exclusion pour les personnes employées dans l'agriculture. Par la même occasion, cette loi de 1995 mettait fin aux conventions collectives ayant été signées dans l'industrie agricole au cours de la courte période où cela avait été possible, en plus de révoquer tous les droits syndicaux liés à l'accréditation, en interdisant toutefois aux employeurs de pénaliser les travailleurs qui avaient exercé des activités

syndicales pendant cette même période. Devant cette situation, certains salariés agricoles et le syndicat des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont présenté un recours devant les tribunaux ontariens visant à faire déclarer inconstitutionnelles ces exclusions.

La Cour suprême a analysé la question sous l'angle de l'atteinte à la liberté d'association plutôt qu'au droit à l'égalité¹⁰. Elle n'a pas jugé nécessaire en effet de se prononcer sur ce droit puisqu'elle a conclu qu'il y avait atteinte à la liberté d'association. En l'espèce, elle considère que la non-inclusion à un régime implique la négation d'une liberté fondamentale, puisque les travailleurs agricoles ne peuvent en pratique s'associer sans la protection législative de la *Loi sur les relations du travail*.

Il faut souligner que la Cour a, dans plusieurs décisions, indiqué que le droit d'association et de syndicalisation n'impliquait pas nécessairement le droit de négocier collectivement et celui de faire grève. Ainsi, ce ne sont pas toutes les composantes de la syndicalisation qui font partie du droit d'association, mais celui-ci suppose nécessairement que certaines activités collectives doivent être possibles pour que la liberté de s'associer ait un sens. La liberté de former une association syndicale vouée à la défense des intérêts collectifs ainsi que la protection des personnes œuvrant à cette association sont au cœur de la liberté d'association au sens de la Charte.

En ce qui concerne la responsabilité de l'État et son obligation d'agir, la Cour a été très nuancée dans ses propos. Elle ne souhaite pas imposer l'obligation positive

10. Le droit à l'égalité n'a été traité que par les juges L'Heureux-Dubé et Major qui n'ont pas souscrit aux motifs majoritaires de ce jugement, la juge L'Heureux-Dubé arrivant à la même conclusion par un raisonnement différent, alors que le juge Major aurait rejeté la requête des travailleurs agricoles compte tenu que l'État n'avait pas causé une incapacité d'exercer une liberté fondamentale aux travailleurs agricoles ontariens.

à l'État de protéger par législation tout groupe ne pouvant pas exercer pleinement ses droits. Dans le cas présent, ce n'est que parce que l'exclusion du régime constitue une entrave à l'exercice réel d'une liberté que l'on impose à l'Ontario de modifier sa loi pour favoriser l'exercice du droit d'association par les travailleurs agricoles. La Cour suprême affirme : « Cela ne signifie pas qu'il existe un droit constitutionnel à la protection légale comme tel ; cela signifie qu'une loi dont l'application est limitative peut, dans des contextes exceptionnels, avoir un effet substantiel sur l'exercice d'une liberté constitutionnelle ».

Les revendications doivent porter non pas sur l'impossibilité d'accéder à un régime, en vertu notamment d'une exclusion, mais plutôt sur l'impossibilité d'exercer correctement un droit constitutionnel. La Cour considère la *Loi sur les relations du travail* comme une loi visant la protection de l'exercice de la liberté d'association des travailleurs et qu'à cet égard l'exclusion d'un groupe particulier peut avoir des effets importants sur l'exercice de cette liberté. Ce n'est toutefois pas la simple exclusion du régime qui donne droit aux prétentions des travailleurs, mais plutôt leur incapacité d'exercer autrement leur droit de s'associer de manière effective.

La Cour conclut ainsi que la Loi porte atteinte à la liberté de s'associer :

« En résumé, j'estime qu'il est raisonnable de conclure que l'exclusion des travailleurs agricoles de la LRT porte substantiellement atteinte à leur liberté fondamentale de s'organiser. Les difficultés inhérentes à l'organisation des travailleurs agricoles, de pair avec le risque de représailles financières de la part de l'employeur, n'expliquent qu'en partie l'impossibilité d'association dans le secteur agricole en Ontario. Tout aussi important est le message que transmet l'al. 3b) de la LRT, qui retire à l'activité associative sa légitimité et assure ultimement son échec. »

La Cour énonce par la suite que cette atteinte ne constitue pas une limite raisonnable acceptable dans une société libre et démocratique, selon le test de l'article 1^{er} de la Charte. Elle considère en effet que l'exclusion totale des travailleurs agricoles n'était pas justifiée par les objectifs de protection de la ferme familiale et du secteur économique de l'agriculture, en plus de constituer une mesure disproportionnée en ce qu'elle nie le droit d'association dans tous les secteurs de l'agriculture et qu'elle exclut les travailleurs agricoles de tous les aspects de la syndicalisation. La Cour ordonne donc au gouvernement ontarien de modifier sa législation au plus tard en juin 2003.

Par ailleurs, sans avoir examiné profondément le droit québécois à ce sujet, la Cour souligne au passage que le *Code du travail* québécois trace des lignes de démarcation, absentes dans la législation ontarienne, visant à distinguer certains secteurs de l'agriculture, en l'occurrence les fermes employant ordinairement et continuellement moins de trois salariés (article 21, dernier alinéa).

S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd., Cour suprême du Canada, 2002 CSC 8, 24 janvier 2002

Invalidité d'une injonction interdisant toute forme de piquetage effectué à des lieux autres que ceux de l'établissement principal de l'employeur. Le caractère délictuel ou criminel du piquetage doit être pris en considération.

Malgré que la question du piquetage secondaire ait historiquement fait couler beaucoup moins d'encre au Québec que dans les autres provinces canadiennes, certains aspects de cette décision peuvent s'avérer intéressants, notamment en ce qui concerne la liberté d'expression rattachée aux activités de piquetage et l'importance des syndicats dans les débats sociaux.

La Cour suprême avait à se prononcer sur la légalité d'une ordonnance en injonction accordée par la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan puis renversée par la Cour d'appel de cette province. La partie contestée de l'injonction accordée en première instance interdisait au syndicat et à ses membres de faire du piquetage ailleurs qu'à l'établissement principal de l'employeur, notamment devant les commerces de clients de Pepsi-Cola et les résidences des salariés (cadres) de cette entreprise. De telles activités de piquetage survenant en divers lieux (résidences, clients, distributeurs) sont appelées piquetage secondaire, par opposition au piquetage primaire qui, pour sa part, ne survient qu'à l'établissement de l'employeur. Une abondante jurisprudence s'était développée dans les provinces de *common law*, interdisant, sous certaines réserves, le piquetage secondaire. Cette jurisprudence était très complexe et des courants contradictoires s'opposaient. Il faut également souligner que plusieurs provinces ont légiféré à ce sujet, ce que le Québec n'a pas fait.

La Cour suprême maintient la décision de la Cour d'appel de la Saskatchewan et invalide les parties de l'injonction interdisant le piquetage secondaire. Elle propose de faire disparaître de la *common law* cette distinction entre piquetage primaire et secondaire. Tout piquetage serait valide en soi, sauf s'il comporte un délit (une faute civile) ou un crime (une faute criminelle), et ce, indépendamment du lieu où s'effectuent les activités de piquetage. Ainsi, le piquetage délictuel, comme celui assorti d'intrusion, de nuisance, d'intimidation, de diffamation ou de déclarations inexactes, est interdit partout où il a lieu.

L'interdiction du piquetage secondaire se trouvait à être une restriction trop grande du droit à la liberté d'expression. De plus, une telle interdiction avait pour effet de traiter de manière inégale l'expression d'opinions

faites dans le cadre de relations du travail par rapport à des opinions qui peuvent être émises de façon similaire lors de manifestations ou d'actions politiques n'ayant aucun lien avec le travail.

Par ailleurs, au-delà des questions de piquetage, cet arrêt étaye la position de la Cour suprême en ce qui concerne l'importance de la liberté d'expression en droit du travail et de l'action syndicale à cet égard. La Cour affirme :

« Le discours syndical fait intervenir les valeurs fondamentales de la liberté d'expression et est essentiel non seulement à l'identité et à l'estime de soi des travailleurs ainsi qu'à la puissance de leur effort collectif, mais également au fonctionnement d'une société démocratique. Il ne faut pas approuver à la légère les restrictions apportées à toute forme d'expression et, en particulier, à une forme d'expression d'une telle importance. »

Une interdiction générale de piqueter, peu importe l'endroit, compromettrait indûment la liberté d'expression. Le droit de ne pas subir de préjudice économique de manière indue permet de limiter la liberté d'expression, mais ne permet pas de l'interdire de façon absolue.

Soulignons également que la Cour a conclu qu'il était justifié, dans le cas étudié, d'interdire le piquetage devant la résidence des cadres, puisque la conduite des salariés à cet endroit était délictuelle, non pacifique et destinée à empêcher les cadres de circuler à leur guise.

L'arrêt traite également de l'intérêt pour effectuer une demande en injonction. La Cour estime qu'il faut que l'employeur principal fonde sa demande sur un délit particulier dont il est victime en cas de piquetage n'ayant pas lieu devant son établissement.

Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, Cour suprême du Canada, 2002 CSC 44, 26 avril 2002

Ni la Charte des droits et libertés de la personne, ni le Code du travail n'interdisent la négociation d'une clause de rétroactivité salariale applicable uniquement aux salariés encore au service de l'employeur le jour de la signature de la convention collective.

Dans une courte décision rendue le jour de l'audition en février mais dont les motifs ont été mis par écrit en avril, la Cour suprême a analysé l'unicité de la convention collective, les deux questions concernant le salaire et les conditions de travail en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de même que l'obligation de représentation du syndicat dans un contexte de négociation collective.

Dans cette affaire, une avocate de la Ville de Montréal avait quitté son poste après l'obtention de l'accréditation par son syndicat, mais avant la négociation et la conclusion d'une première convention collective signée à la suite d'un conflit de travail particulièrement difficile. Or, cette convention collective comportait une clause de rétroactivité salariale (rappel de salaire) applicable uniquement aux salariés toujours au service de la Ville le jour de la signature de la convention.

L'appelante invoque trois principaux arguments pour justifier sa demande de compensation et l'obtention de dommages-intérêts. Même si le juge de la Cour supérieure et l'un des trois juges de la Cour d'appel lui ont donné raison, la Cour suprême rejette ses arguments à l'unanimité.

Ainsi, l'argument selon lequel une clause de rétroactivité salariale ne visant que les salariés encore au service de l'employeur dans une convention collective irait à l'encontre du *Code du travail* et du principe de l'unicité de la convention collective codifié à l'article 67 est rejeté, puisque aucune stipulation du Code ne l'interdit. La

question de la rétroactivité relève de la négociation entre les parties à une convention collective, le Code n'imposant aucune obligation de rétroactivité lors de la conclusion d'une convention.

Les motifs fondés sur la Charte sont également rejetés, puisque le recours prévu à l'article 19 (salaire égal pour un travail équivalent) doit sanctionner l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 (langue, sexe, origine ethnique, etc.), ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Par ailleurs, le recours à l'article 46 (droit à des conditions de travail justes et raisonnables) est sans fondement, la solution étudiée n'étant aucunement déraisonnable et n'allant ni à l'encontre de l'ordre public, ni des droits fondamentaux ou du *Code du travail*.

Finalement, cette décision précise le sens de l'obligation de représentation codifiée à l'article 47.2 du Code dans un contexte de négociation collective. La Cour spécifie que cette obligation en est une de moyens et non de résultats. Bien que la Cour considère que cette obligation perdure quant à certains aspects découlant de la période d'emploi d'un salarié même après son départ, elle ne permet en aucun cas d'accorder à celui-ci des droits primant sur ceux des autres salariés ou lui accordant un droit acquis relatif à la rétroactivité, d'autant plus qu'en l'espèce l'appelante n'a pas communiqué avec le syndicat avant sa démission ou pour s'enquérir ultérieurement du déroulement des négociations, et qu'elle n'a pas vécu la grève particulièrement difficile.

Cour d'appel du Québec

Québec (Procureure générale) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Cour d'appel, 500-09-010164-002, 28 février 2002, [2002] R.J.D.T. 55 (C.A.)

Compétence exclusive de l'arbitre de grief pour entendre le litige des jeunes enseignants alléguant une discrimination dans l'entente conclue entre le comité patronal de négociation et la Centrale des enseignants du

Québec à l'effet de geler la progression dans l'échelle salariale pour l'année 1996-1997.

En février 2002, la Cour d'appel rendait une décision relative à la contestation par la procureure générale du Québec (PGQ) de la compétence du Tribunal des droits de la personne (TDP) pour entendre le recours de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) concernant la discrimination dont les jeunes enseignants auraient été victimes lors de la négociation et de la conclusion d'un accord visant à modifier l'entente nationale 1995-1998. Cette entente est une convention collective au sens du *Code du travail*, en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Par une décision majoritaire, la Cour d'appel accueille l'appel et la requête en irrecevabilité de la PGQ, infirmant ainsi le jugement du TDP et concluant à l'absence de compétence de ce tribunal.

Rappelons que ce litige résulte de la négociation d'une disposition à l'échelle nationale entre la partie patronale et la partie syndicale, ayant pour effet de ne pas reconnaître l'ancienneté accumulée par les enseignants au cours de l'année scolaire 1996-1997. Or, selon la CDPDJ, un tel gel est discriminatoire puisque les personnes ayant déjà atteint le maximum de l'échelle salariale ne sont pas touchées par cette règle, ce qui a pour effet de faire supporter les compressions budgétaires de manière disproportionnée par les plus jeunes enseignants.

Afin d'établir qui, de l'arbitre de grief ou du TDP, possède la compétence pour entendre ce litige, il faut examiner si l'essence du litige résulte de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. Cette analyse doit reposer sur le fondement des faits entourant le litige plutôt que sur les questions d'ordre juridique que ce dernier soulève. Appliquant ce principe au cas en

l'espèce, la Cour d'appel estime que le litige opposant les parties n'existe que dans la mesure où l'employeur applique la disposition de la convention collective relative au gel de progression pour l'année scolaire 1996-1997 et qu'en conséquence l'arbitre de grief est l'unique forum pour faire valoir ces prétentions.

La Cour rejette les arguments voulant que la Charte transcende la matière sur laquelle les parties se seraient entendues, et qu'un litige comme celui en présence ne peut être de la compétence exclusive de l'arbitre de grief :

« Même si la réparation demandée est fondée sur l'atteinte aux droits fondamentaux protégés par les chartes, la compétence exclusive de l'arbitre de griefs demeure dès lors qu'il existe un lien ou une relation entre le comportement reproché et les dispositions de la convention collective. »

La compétence exclusive de l'arbitre est donc établie dès que la mésentente résulte de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective même si le différend est basé sur la violation d'un droit garanti par les chartes. Cette compétence exclusive de l'arbitre de grief est importante aux yeux de la Cour, puisqu'elle fait partie d'un régime législatif destiné à couvrir tous les aspects des relations du travail entre les parties. Il faut analyser les régimes législatifs qui s'opposent pour déterminer si le législateur a voulu qu'un autre régime porte atteinte à celui établi pour régir les relations du travail, ce qui n'est pas le cas dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La compétence de l'arbitre lui permettra de prendre en compte la coexistence de droits individuels et collectifs résultant de la convention collective. La Cour réitère également la compétence de l'arbitre pour ordonner des redressements en vertu de la Charte.

Finalement, à l'étape d'une requête en irrecevabilité, l'argument selon lequel le syndicat pourrait ne pas porter

le litige en arbitrage est rejeté, en raison de la possibilité de se prévaloir du mécanisme d'arbitrage de grief ou, à défaut par le syndicat de mener ce grief, du recours prévu à l'article 47.2 du *Code du travail* (devoir de représentation de l'association accréditée). L'argument de l'impossibilité pour l'arbitre de grief de rendre une décision visant les parties négociantes à l'échelle nationale ne tient pas non plus, puisque cela ne modifie en rien l'essence du litige qui demeure un recours de salariés à l'encontre de leur employeur et que des processus permettent aux parties négociantes nationales d'intervenir dans tous les griefs. De plus, dans de tels cas, l'examen d'un certain nombre de dossiers types permet de résoudre une question d'intérêt national soulevée par ce litige.

Le juge dissident, pour sa part, aurait rejeté l'appel de la PGQ et maintenu la décision du TDP, compte tenu que la Charte permet l'exercice d'un tel recours et que, le grief étant l'apanage du syndicat, la CDPDJ ne pourrait pas être partie devant l'arbitre de grief. De plus, ce juge considère que l'essence du litige implique fondamentalement la violation d'un droit prévu à la Charte, puisqu'une conclusion à l'effet contraire permettrait aux parties de s'entendre sur une clause violant les droits fondamentaux de centaines d'employés. La compétence exclusive de l'arbitre de grief en ce qui concerne l'interprétation et l'application de la convention collective n'exclut donc pas, selon cette dissidence, le régime complet de traitement des demandes de discrimination prévu par le législateur (notamment en matière d'emploi) ainsi que la compétence du TDP dans un tel cas. Le 14 novembre dernier, la Cour suprême du Canada a accueilli la demande d'autorisation d'appel déposée par la CDPDJ (dossier n° 29188).

Services Barbara-Rourke Adaptation Réadaptation c. Québec (Sous-ministre du Revenu), Cour d'appel, 200-09-002922-992, 18 mars 2002

Dans ce jugement, la Cour d'appel confirme la décision de la Cour du Québec et du ministère du Revenu : les

personnes agissant à titre de ressources intermédiaires accueillant en résidence des bénéficiaires d'un centre de réadaptation sont considérées comme des salariés exécutant un travail en vertu d'un contrat de travail aux fins de la *Loi sur le Régime de rentes du Québec*. La Cour estime que les actions accomplies par l'appelante (surveillance des services offerts, définition des tâches, responsabilité exclusive de proposer un usager, choix des critères utilisés pour réévaluer la ressource) doivent être qualifiées d'actions de contrôle ou de subordination. Elle prend également en compte le fait que les ressources intermédiaires ne sont pas propriétaires de la résidence dans laquelle elles reçoivent les bénéficiaires, pas plus qu'elles ne fournissent leurs outils de travail ou qu'elles n'ont pas de possibilité de générer des profits ou d'encourir des pertes.

Association provinciale des enseignants et enseignantes du Québec c. Québec (Conseil des services essentiels), Cour d'appel, 500-09-008608-994, 21 mai 2002

Cette décision de la Cour d'appel faisait suite à une ordonnance du Conseil des services essentiels enjoignant aux enseignants de fournir leur prestation habituelle de travail le 18 novembre 1998 et ordonnant aux syndicats d'enseignants et à leurs présidents de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet, alors que les enseignants avaient voté la tenue d'une journée d'étude pour faire avancer le dossier de l'équité salariale.

À l'instar de la Cour supérieure, la Cour d'appel confirme que cette décision du Conseil des services essentiels est au cœur de sa compétence et qu'elle n'est pas manifestement déraisonnable. La Cour souligne en outre que le droit de grève est un droit prévu par la loi et non un droit constitutionnel. Ainsi, elle estime que son exercice n'est pas garanti par le droit à la liberté d'expression, d'autant plus que, dans la présente affaire, la grève était exercée de manière illégale. Une demande d'autorisation d'appel de cette décision a été déposée devant la Cour suprême (dossier n° 29326).

Syndicat des employés(es) des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi c. Turcotte, ès qualité d'arbitre de griefs, Cour d'appel, 200-09-002836-994, 4 septembre 2002

Cette affaire faisait suite à la décision de Zellers de fermer son établissement de la rue du Pont Sud à Alma pour en ouvrir un nouveau sur la rue du Pont Nord. Les employés, dont la convention collective était échue huit mois avant la date annoncée de la fermeture, ont exercé divers moyens de pression pour obtenir des indemnités de départ ou le transfert des membres à la nouvelle succursale. Après des négociations infructueuses et devant ces moyens de pression, l'employeur a décidé de devancer la fermeture de l'établissement d'un peu plus d'un mois.

L'arbitre de grief a condamné le syndicat et les salariés à payer à l'employeur des dommages de plus de 225 000 \$ pour compenser les pertes de gains de celui-ci. Il considérait que les salariés n'étaient pas en grève légale, le syndicat ne négociant pas un renouvellement de convention collective, mais souhaitant plutôt obtenir le transfert des salariés d'un magasin à l'autre ou, à défaut, une indemnité de départ. Il estime également qu'il n'y avait que des moyens de pression (port de t-shirt et macarons) et des manifestations ayant forcé la main de l'employeur pour fermer plus rapidement la succursale, plutôt qu'une grève, soit une « cessation concertée de travail par un groupe de salariés ». La Cour supérieure a maintenu la sentence arbitrale.

La Cour d'appel infirme le jugement de la Cour supérieure et la sentence arbitrale de grief en qualifiant de manifestement déraisonnable la décision de l'arbitre. Le juge Beauregard considère que l'arbitre a outrepassé ses fonctions en donnant au mot « grève » un sens ne pouvant raisonnablement lui être donné, le droit à la grève n'étant pas restreint à la négociation du renouvellement d'une convention collective, mais pouvant s'exercer à la suite de la décision de l'employeur de fermer l'un de ses établissements.

La juge Thibault conclut elle aussi au caractère manifestement déraisonnable de la sentence arbitrale, puisqu'elle revient à nier l'exercice du droit de grève des salariés. Elle souligne qu'une grève au sens du Code comprend deux éléments que l'on retrouvait en l'espèce, soit la cessation de travail par un groupe de salariés (élément matériel) et l'intention collective ou la concertation (élément intellectuel).

Cour supérieure

Services financiers F.B.N. inc. c. Chaumont, Cour supérieure, 500-05-071547-028, 5 juin 2002

Dans le cadre d'un recours intenté en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, la Cour supérieure considère comme n'étant pas manifestement déraisonnable la décision d'un commissaire du travail à l'effet qu'une personne s'étant constituée en compagnie demeure néanmoins le salarié de l'employeur. Le commissaire estimait que les conditions d'exécution du travail du salarié n'avaient pas changé après qu'il se soit constitué en compagnie. Une requête pour permission d'en appeler de cette décision a été accueillie par la Cour d'appel (500-09-012453-023).

Bureau du commissaire général du travail

Alliance des intervenantes en milieu familial, Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) et Centre de la petite enfance Marie Quat'Poches inc. et al., Bureau du commissaire général du travail, 6 février 2002, [2002] R.J.D.T. 637 (C.T.)

Requête en accréditation des responsables de services de garde en milieu familial accordée auprès du centre de la petite enfance dont elles relèvent.

Le commissaire du travail Jacques Vignola fut le premier à rendre une décision concernant les nombreuses requêtes en accréditation des responsables de services de garde en milieu familial. L'unique question qu'il avait à trancher consistait à déterminer si ces personnes ayant

déposé une requête en accréditation étaient les salariées du centre de la petite enfance (CPE) leur ayant accordé une reconnaissance. Le commissaire se prononçait simultanément sur trois requêtes en accréditation. Ayant conclu que ces personnes étaient les salariées des CPE, il a accordé une des trois requêtes, réservant sa décision quant aux deux autres dans l'attente de la conclusion de l'enquête sur le caractère représentatif de l'association.

Pour en arriver à cette conclusion, le commissaire cherche à distinguer la notion de salarié de celle d'entrepreneur. Examinant l'abondante jurisprudence à cet égard, il réitère l'importance des critères de contrôle ou de direction et de subordination. Il note au passage l'obligation d'exécution personnelle qui incombe à la responsable de services de garde en milieu familial et le contrôle rigoureux des motifs d'absence. Il souligne d'ailleurs que plusieurs aspects font également l'objet d'un tel contrôle, notamment les heures d'ouverture, le nombre d'enfants, les qualifications et la moralité de la responsable, le contenu éducatif, le nombre de collations et le contenu des repas.

Le commissaire Vignola examine également la réglementation encadrant l'exercice des fonctions des responsables de services de garde en milieu familial et les liens qu'elles entretiennent avec les CPE. Le commissaire devait en effet s'assurer que le contrôle ou la direction exercé par le CPE ne constituait pas uniquement une application de la réglementation en vigueur. Il a donc distingué les éléments de subordination découlant de la réglementation de ceux relevant de son application par le CPE. Analysant, entre autres éléments, le contrôle des heures d'ouverture par le CPE, les objectifs fixés, le bilan, la surveillance de l'entente de service entre le parent et la responsable de services de garde en milieu familial, le profil et les méthodes d'évaluation, il considère que le contrôle va bien au-delà de la vérification de la norme réglementaire.

C'est ainsi que la décision du commissaire se distingue d'une décision dans une affaire semblable aux États-Unis puisque, dans ce dernier cas, le contrôle portait essentiellement sur le respect de la réglementation.

Le commissaire ne peut donc se résoudre à qualifier d'« entreprise » les activités d'une responsable de services de garde en milieu familial, celle-ci travaillant davantage à l'entreprise du CPE qui coordonne et offre des services de garde sur un territoire déterminé.

Par ailleurs, même si ces personnes sont considérées comme des entrepreneurs aux fins fiscales, le commissaire Vignola réitère la possibilité de statut distinct entre la législation fiscale et celle du travail. La possibilité pour une telle responsable d'embaucher une assistante n'est pas non plus un critère déterminant pour l'exclure du statut de salarié selon la jurisprudence mentionnée par le commissaire.

En terminant, il souligne qu'il ne voit aucune objection pratique à la négociation collective des conditions de travail entre les responsables de services de garde en milieu familial et les CPE. Bien que ces personnes possèdent certains attributs d'autonomie, le commissaire souligne qu'elles bénéficient d'une marge de manœuvre moindre que celle dont disposent plusieurs professionnels.

Notons que la décision du commissaire Vignola de même que celle au même effet rendue par le commissaire Louis Garant en ce qui concerne le CPE La Ribouldingue ont été portées en appel devant le Tribunal du travail.

Suivi du Bilan 2001

La présente section présente l'état des décisions résumées dans *le Bilan des relations du travail au Québec en 2001* ayant fait l'objet de décision, de contestation ou de demandes d'autorisation de contestation devant des tribunaux supérieurs.

- *Québec (Procureure générale) c. Barreau de Montréal*, Cour d'appel, D.T.E. n° 2001T-914, 5 septembre 2001—Une demande d'autorisation d'appel a été rejetée par la Cour suprême dans ce dossier concernant l'inamovibilité et la sécurité financière des membres du Tribunal administratif du Québec.
- *Société de la place des Arts de Montréal c. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, du cinéma, des métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada, local de scène numéro 56*, Cour d'appel, D.T.E. n° 2001T-1025, 11 octobre 2001—La Cour suprême a accueilli la demande d'autorisation d'appel de la Société de la place des Arts relative à une demande d'injonction du syndicat concernant l'utilisation de briseurs de grève. (dossier n° 28952)
- *Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia*, Tribunal du travail, [2001] R.J.D.T. 741, 16 janvier 2001—Une requête en révision judiciaire de cette décision concernant la compétence du Tribunal du travail pour entendre le recours d'une association accréditée exercé à l'encontre d'une décision de la Commission de l'équité salariale a été déposée en Cour supérieure (500-05-063252-017).
- *Commission canadienne des droits de la personne c. Association canadienne des employés de téléphone et autres*, Cour d'appel fédérale, 2001 CAF 161, 24 mai 2001—Une requête pour permission d'en appeler de ce jugement sur l'indépendance et l'impartialité institutionnelle du Tribunal canadien des droits de la personne dans le litige opposant les téléphonistes de Bell à leur employeur en matière d'équité salariale a été accordée par la Cour Suprême. L'appel sera entendu le 23 janvier 2003 (dossier n° 28743).
- *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides (CSN) c. Centre du Florès*, Tribunal du travail, D.T.E. 2001T-813, 5 juin 2001—Dans cette affaire concernant le statut de salarié des personnes agissant à titre de ressources intermédiaires contractuelles de type maison d'accueil, une requête en révision judiciaire a été rejetée par la Cour supérieure (500-05-066368-018) le 4 mars 2002.

