

BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL

AU QUÉBEC EN 2001

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction de la recherche et de l'évaluation

14 février 2002

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-38846-1

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

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

Danièle Pion, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Coordination

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

Alain Turcotte, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Le comité de lecture était composé de:

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

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

France Racine, Direction de l'arbitrage et de la médiation

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

Alain Turcotte, Direction des politiques, de la construction et des décrets

L'équipe de coordination tient à remercier M. Robert Caron pour son aide et ses précieux conseils lors de l'élaboration de la section portant sur les regroupements municipaux.

Sommaire

La première partie de ce bilan rappelle les faits saillants de l'actualité qui ont marqué les relations du travail au cours de l'année 2001. On y souligne tout d'abord que deux événements importants sur la scène internationale ont influencé le débat économique au Québec en 2001 : le Sommet des Amériques, qui s'est tenu à Québec en avril, et les actes terroristes perpétrés le 11 septembre aux États-Unis.

Le débat socio-économique suscité par la mondialisation des marchés a dominé l'actualité pendant les six premiers mois de l'année. L'amorce d'un ralentissement économique au troisième trimestre a progressivement modifié les préoccupations des analystes. Les répercussions économiques des événements survenus le 11 septembre ont accentué cette tendance, au moment où l'hypothèse d'une récession à la fin de l'année 2001 et au début de 2002 devenait beaucoup plus probable. Au Québec, après neuf années de croissance presque continue, l'économie a connu un ralentissement majeur en 2001. Les deux premiers trimestres ont donné lieu à des taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) de 1,2 % et 0,3 %, alors que celui du troisième trimestre s'est avéré légèrement négatif (- 0,5 %). Des résultats préliminaires publiés en novembre par Statistique Canada et le Département du commerce américain pour le troisième trimestre font également état d'une diminution du PIB de l'ordre de - 0,2 % au Canada et de - 1,1 % aux États-Unis. Même si le Québec a connu une bonne performance au chapitre de l'emploi, quelques industries ont été davantage atteintes par le ralentissement économique et ont dû réduire leur effectif. Ce fut le cas notamment de plusieurs entreprises dans les industries des communications et de l'informatique.

Au chapitre des activités du ministère du Travail, la révision du *Code du travail* fut sans contredit le dossier majeur de l'année 2001. Le premier objectif de ces changements est l'actualisation du régime général des rapports collectifs du travail pour tenir compte des mutations du travail et de l'organisation de la production ainsi que des problèmes vécus par les instances d'application du Code.

À la suite d'une décision du Conseil des ministres, le Ministère a également effectué une étude complémentaire sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*, en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce. Au cours de l'année, le ministère du Travail a également coordonné les travaux de deux comités interministériels. Le premier avait le mandat d'étudier le phénomène du harcèlement psychologique au travail et de formuler des recommandations applicables à la fois aux travailleurs des milieux syndiqués et à ceux des milieux non syndiqués. Le second devait élaborer un cadre de référence définissant les balises et contraintes devant guider l'évolution du salaire minimum au cours des prochaines années. Dans le but de sensibiliser les différents partenaires du monde du travail, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et le ministère du Travail ont également organisé un forum sur la problématique de la conciliation travail-famille, qui a eu lieu le 15 novembre dernier.

Deux autres grands dossiers ont interpellé le ministère du Travail en 2001 : l'équité salariale et les regroupements municipaux. En effet, la *Loi sur l'équité salariale*, adoptée le 21 novembre 1996 par l'Assemblée nationale, prévoyait que, le 21 novembre 2001, toutes les entreprises de 10 personnes salariées et plus (environ 35 000 entreprises) devraient avoir déterminé les ajustements salariaux requis, le cas échéant, ou avoir complété un programme d'équité salariale. Or, à l'été de 2001, un sondage effectué auprès de 547 entreprises révélait que 65 % d'entre elles avaient commencé la démarche et seulement 17 % l'avaient terminée. Le ministre du Travail a donc jugé utile de mettre en place le Bureau de conseil et de formation en équité salariale qui, jusqu'au 30 juin 2002, offrira aux entreprises comptant moins de 100 employés la formation et les conseils nécessaires à l'exercice d'équité salariale.

L'année 2001 a également été marquée par la réalisation de la réforme municipale visant le regroupement de plusieurs villes et municipalités du Québec. Afin de mener à bien le processus de regroupement, trois questions importantes devaient être réglées en matière de gestion des ressources humaines et de relations du travail : la détermination des unités de négociation et des agents négociateurs, l'établissement des règles d'intégration des employés et la définition d'un processus de détermination de la première convention

collective. Les comités de transition mis en place dans les cinq nouvelles grandes villes de Montréal, Longueuil, Québec, Lévis et Gatineau ont rempli leur mandat et la détermination des unités de négociation et des agents négociateurs ainsi que l'établissement des règles d'intégration des employés ont été le résultat d'ententes dans la très grande majorité des cas. La phase de négociation d'une première convention collective avec les nouvelles associations accréditées pourra débiter aux dates prévues à la loi.

Du côté des associations patronales, plusieurs organisations ont déploré que les changements apportés au *Code du travail* n'avaient pas suffisamment tenu compte de leurs attentes. Elles auraient notamment souhaité des assouplissements plus grands en matière de concession partielle d'une entreprise ou de sous-traitance. En matière d'équité salariale, certaines organisations patronales ont déploré la lourdeur du processus de détermination des ajustements salariaux requis et elles ont demandé au gouvernement de reporter la date d'échéance fixée au 21 novembre 2001 par la loi.

Sur la scène syndicale, ce sont ces deux mêmes dossiers qui ont principalement retenu l'attention des organisations syndicales. De façon générale, les organisations syndicales ont accueilli favorablement la création de la Commission des relations du travail qui devrait faciliter l'application du *Code du travail*, notamment en matière d'accréditation syndicale. Toutefois, les syndicats souhaitent que les membres de cette commission soient soumis à une procédure de sélection rigoureuse, puisque les décisions rendues seront finales. Malgré ces réactions plutôt favorables, les organisations syndicales ont exprimé des réserves par rapport à certaines modifications relatives à la concession totale ou partielle d'une entreprise. Quant au dossier de l'équité salariale, trois organisations syndicales se sont associées pour réclamer plus de transparence de la part de la Commission de l'équité salariale. Elles ont contesté devant la Cour supérieure le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, qui permet à des employeurs de demander à la Commission d'approuver les programmes d'équité salariale ou de relativité salariale réalisés ou en cours au moment de l'adoption de la loi.

Les organisations syndicales ont également poursuivi leurs efforts en vue d'obtenir de nouvelles accréditations, notamment dans les secteurs de la restauration rapide, des garderies en milieu familial et de la sylviculture.

Cette partie du bilan dresse également un portrait esquissé des arrêts de travail en 2001. L'année 2001 s'avère une année plutôt calme, caractérisée par un nombre relativement faible de conflits de courte durée qui mettent toutefois en cause des unités de négociation de grande taille.

La deuxième partie fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2001 et qui concernent de près ou de loin les relations du travail.

La révision du *Code du travail* représente la pièce maîtresse de la 36^e législature de l'Assemblée nationale en matière de relations du travail. Cette loi modificative vise, pour l'essentiel, à faciliter l'application du *Code du travail* ainsi que sa mise à niveau par rapport aux lois encadrant, ailleurs au Canada, la tenue des rapports collectifs du travail. Elle crée la Commission des relations du travail chargée d'assurer plus efficacement la procédure d'accréditation et de régler toute plainte de contravention au Code de manière plus administrative que judiciaire.

Les autres lois traitées dans cette partie visent l'encadrement des conditions minimales de travail de la main-d'œuvre autrefois assujettie à l'un des quatre décrets de convention collective dans l'industrie du vêtement, ainsi que le retrait 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* (R-20) de certains travaux de construction touchant la réalisation ou la restauration d'une production artistique originale ou son intégration à l'architecture d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil. Elles concernent également l'instauration d'un régime d'assurance parentale québécois, l'égalité en emploi dans les organismes publics, des modifications aux régimes complémentaires de retraite et un nouvel encadrement des services de transport par taxi.

Les règlements adoptés au cours de l'année visent l'augmentation du salaire minimum (de 6,90 \$ à 7,00 \$ l'heure) ainsi que la santé et la sécurité du travail. Au cours de l'année 2001, le gouvernement du Québec s'est également déclaré lié à la Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé.

Dans la troisième partie sont recensées et résumées quelques-unes des décisions judiciaires et quasi judiciaires les plus importantes rendues en 2001 en ce qui concerne les relations du travail. Les quatre décisions de la Cour suprême du Canada retenues portent sur l'intérêt du salarié pour contester une sentence arbitrale de grief dont le syndicat refuse de demander une révision judiciaire, l'interprétation de l'article 45 du *Code du travail* en matière de sous-traitance dans les affaires Ivanhoe et Sept-Îles, et la constitutionnalité de l'exigence d'être membre d'un groupe syndical énuméré à la loi R-20 pour être titulaire d'un certificat de compétence dans l'industrie de la construction. Les deux décisions de la Cour d'appel portent sur l'inamovibilité et la sécurité financière des membres du Tribunal administratif du Québec et sur la demande d'injonction concernant l'utilisation de briseurs de grève par la Société de la Place des Arts de Montréal. Sont également résumées très succinctement cinq autres décisions touchant divers aspects du droit du travail, notamment le statut de salarié de certaines personnes, soit au sens du *Code du travail*, soit au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE I :	
LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS	2
1. Le contexte économique	2
- La mondialisation et le Sommet des Amériques	2
- La croissance économique en Amérique du Nord	3
- Les mises à pied et les fermetures d'entreprises	4
- Les faillites	6
- Les investissements	7
2. Les activités ministérielles	8
- Nomination d'un nouveau ministre	8
- Les dossiers importants	9
▪ Code du travail	9
▪ Décrets de convention collective	9
▪ Révision du salaire minimum	10
▪ Harcèlement psychologique	11
▪ Conciliation travail-famille	12
3. Le monde patronal en 2001	14
4. Le monde syndical en 2001	15
- Les dossiers importants	15
▪ La révision du Code du travail	15
▪ L'équité salariale	16
- La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	16
- La Confédération des syndicats nationaux	17
- La Centrale des syndicats du Québec	18
- La Centrale des syndicats démocratiques	19
- La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec	19
- Le Syndicat de la fonction publique du Québec	19
5. Les arrêts de travail en 2001	20
6. L'équité salariale	22
- Deux dates importantes	22
- Perspective patronale	23
- Perspective syndicale	23
- Réaction du gouvernement du Québec	24

7. Regroupements municipaux	24
-----------------------------------	----

PARTIE II :

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION	29
-------------------------------------	----

- Code du travail	29
- Industrie du vêtement	33
- Assurance parentale	34
- Égalité en emploi	35
- Régimes complémentaires de retraite	36
- Le transport par taxi	37
- L'industrie de la construction	38
- Normes du travail	39
- Santé et sécurité	39
- Travail forcé	39

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE.....	41
-----------------------	----

1. Cour suprême du Canada	41
- Intérêt du salarié pour contester une sentence arbitrale de grief dont le syndicat refuse de demander une révision judiciaire	41
- Interprétation de l'article 45 en matière de sous-traitance : les affaires Ivanhoe et Sept-Îles	43
- Constitutionnalité de l'exigence d'être membre d'un groupe syndical énuméré à la Loi R-20 pour être titulaire d'un certificat de compétence dans l'industrie de la construction	46
2. Cour d'appel	48
- Inamovibilité et sécurité financière des membres du Tribunal administratif du Québec	48
- Demande d'injonction concernant l'utilisation de briseurs de grève par la Société de la Place des Arts de Montréal	50
- Autres décisions d'importance concernant divers aspects du droit du travail	52

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 2001. Ces sujets sont regroupés autour de trois rubriques.

La première fait une synthèse des principaux événements qui ont marqué les relations du travail au Québec au cours de l'année. Cette rubrique 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, 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 rubrique résume les principales lois adoptées lors de la 36^e législature de l'Assemblée nationale en matière de relations du travail. Elle s'inspire essentiellement de documents publiés à la *Gazette officielle du Québec* au cours de l'année 2001. 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 rubrique 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

1. Le contexte économique

Deux événements importants ont influencé le débat économique au Québec en 2001 : le Sommet des Amériques, qui s'est tenu à Québec au mois d'avril, et les actes terroristes perpétrés le 11 septembre aux États-Unis. En effet, ce sommet a placé à l'avant-scène tout le débat socio-économique suscité par la mondialisation des marchés. Le sujet a d'ailleurs dominé l'actualité pendant les six premiers mois de l'année. Par la suite, l'amorce d'un ralentissement économique au troisième trimestre a progressivement modifié les préoccupations des analystes. Les répercussions économiques des événements survenus le 11 septembre ont accentué cette tendance, au moment où l'hypothèse d'une récession à la fin de l'année 2001 et au début de 2002 devenait beaucoup plus probable.

- *La mondialisation et le Sommet des Amériques*

Du 20 au 22 avril 2001, la ville de Québec a été l'hôte du troisième Sommet des Amériques. La déclaration finale du Sommet fut adoptée à l'unanimité par les 34 chefs d'État présents, qui se sont engagés à mettre en place une zone de libre-échange des Amériques (ZLEA) d'ici décembre 2005. Cette entente prévoit également que seuls les pays démocratiques pourront participer aux prochains sommets et adhérer à la ZLEA. Certaines dispositions sur le libre-échange ont cependant fait l'objet d'une dissidence de la part du président du Venezuela qui tiendra un référendum dans son pays avant de les entériner.

L'ordre du jour de cet événement a donné lieu à de nombreuses discussions à l'égard de la protection des travailleurs dans le contexte de l'établissement d'une zone de libre échange à l'intérieur des Amériques. La définition des droits en matière de liberté

syndicale et de conditions de travail constituait d'ailleurs l'un des sujets qui ont été abordés par les représentants des pays signataires de l'accord.

Parallèlement à cette rencontre, plusieurs groupes et associations membres de l'Alliance sociale continentale¹ ont tenu le deuxième Sommet des peuples d'Amérique. Leur conception de la mondialisation est davantage orientée vers la protection des droits et la définition de normes socio-économiques qui devraient s'appliquer aux peuples visés par la ZLEA. Dans leur déclaration finale, les organisations des 35 pays représentés s'opposent au projet de ZLEA « concocté conjointement et secrètement par les 34 chefs d'État et de gouvernement et le Forum des gens d'affaires des Amériques² ». Elles préconisent plutôt de bâtir de nouvelles voies d'intégration continentale basées sur la démocratie, l'égalité, la solidarité, ainsi que sur le respect des droits de l'homme et de l'environnement.

Plusieurs syndicats venant de différents pays ont participé à ce sommet parallèle. Ils se sont regroupés en un forum syndical qui a produit une déclaration dressant le bilan de leurs travaux. Les organisations signataires revendiquent une intégration économique qui respecte davantage les droits des peuples et favorise l'amélioration des conditions de vie et de travail. Elles réclament également une plus grande transparence et des structures permanentes de consultation afin que les organisations syndicales soient associées à la prise de décisions.

- *La croissance économique en Amérique du Nord*

Après neuf années de croissance presque continue, l'économie québécoise a connu un ralentissement majeur en 2001. Les deux premiers trimestres ont donné lieu à des taux de

-
1. L'Alliance sociale continentale est l'organisme regroupant tous les signataires de la déclaration du deuxième Sommet des peuples des Amériques. Elle se présente comme « la voix des organisations syndicales, populaires et environnementales, des groupes de femmes, des organismes de défense des droits de l'homme, des groupes de solidarité internationale, des associations autochtones, des paysans et paysannes, des étudiants et étudiantes, ainsi que des groupes œcuméniques » (<http://www.sommetdespeuples.org/>).
 2. Source : Déclaration du deuxième Sommet des peuples des Amériques, Québec, 19 avril 2001, p. 1 (<http://www.sommetdespeuples.org/>).

croissance du produit intérieur brut (PIB) de 1,2 % et 0,3 %, alors que celui du troisième trimestre s'est avéré légèrement négatif (- 0,5 %). Des résultats préliminaires publiés en novembre par Statistique Canada et le Département du commerce américain pour le troisième trimestre de 2001 font également état d'une diminution du PIB de l'ordre de - 0,2 % au Canada et de - 1,1 % aux États-Unis.

Malgré ce ralentissement, le marché du travail au Québec a été peu touché jusqu'à maintenant. Selon les données de l'Enquête sur la population active, l'emploi désaisonnalisé a augmenté de 1,3 % depuis le début de l'année et les mois de septembre et octobre ont même enregistré, en dépit de la conjoncture plus difficile, des hausses de 0,7 % et 0,1 %. Les statistiques de novembre sont cependant moins encourageantes. Elles indiquent une diminution de 4 400 emplois, en baisse de 0,1 % par rapport au mois précédent. Les emplois à temps complet ont subi des pertes de 0,7 %, alors que le nombre de postes à temps partiel a progressé de 2,6 %. Cette situation contraste avec celle de l'Ontario où l'emploi ne s'est accru que de 0,2 % depuis le début de l'année.

- *Les mises à pied et les fermetures d'entreprises*

Même si le Québec a enregistré une bonne performance au chapitre de l'emploi, quelques industries ont été davantage touchées par le ralentissement économique et ont dû réduire leur effectif. Ce fut le cas notamment de plusieurs entreprises dans les industries des communications et de l'informatique où des mises à pieds importantes ont été annoncées partout en Amérique du Nord. Ces deux secteurs d'activité avaient connu une expansion rapide pendant la dernière décennie. En effet, l'implantation de la téléphonie cellulaire et de la fibre optique, ainsi que la modification des systèmes informatiques, occasionnée par le passage à l'an 2000, avaient entraîné une augmentation importante du nombre d'emplois dans ces industries. L'année 2001 a donné lieu à un ralentissement d'activité qui s'est traduit par de nombreuses mises à pied.

Le Québec n'a pas échappé à cette vague de licenciements. Ainsi, plus de 17 000 travailleurs ont perdu leur emploi dans ce secteur, dont 14 600 chez Nortel. Parmi les autres entreprises qui ont procédé à des réductions de personnel, mentionnons également

Vidéotron (420 emplois), la compagnie TMI inc. (300 emplois), Ericsson Canada inc. (200 emplois), Téléglobe (170 emplois), Gemplus Canada inc. (160 emplois), Alcatel Canada (150 emplois) et EXFO Ingénierie Électro-optique inc. (120 emplois).

L'aviation et l'aéronautique ont également été durement éprouvées en 2001. Déjà en début d'année, le ralentissement économique et les effets de la déréglementation du transport aérien dans plusieurs pays ont influé sur la rentabilité des compagnies d'aviation à travers le monde. Les événements survenus aux États-Unis le 11 septembre ont accentué ces difficultés. Au Québec, les compagnies aériennes, les agences de voyages et les entreprises du secteur de l'aéronautique ont licencié plus de 14 000 travailleurs. Ces pertes d'emplois sont survenues principalement chez Bombardier inc. (2 900 emplois), le regroupement des voyagistes du Québec (2 500 emplois), Air Canada (2 200 emplois), Air Transat (800 emplois), Pratt & Whitney Canada Corporation (525 emplois), Bell Helicopter Textron (200 emplois) et Rolls-Royce Canada Ltée (100 emplois). Par ailleurs, la faillite de « Canada 3000 » a entraîné le congédiement de 4 800 travailleurs au Canada en novembre dernier, dont une partie au Québec.

L'industrie du bois de sciage a également dû réduire son effectif en 2001. La diminution des mises en chantier aux États-Unis ainsi que l'imposition par les autorités américaines de deux taxes totalisant 31,88 % sur les exportations de bois d'œuvre résineux en provenance du Canada ont freiné considérablement la production de cette industrie en fin d'année. Au Québec, entre 5 000 et 6 000 mises à pied ont été effectuées en usine et en forêt. Les plus importantes sont survenues chez Boisaco (625 emplois), Gérard Crête et fils inc. (340 emplois), Tembec et Domtar (315 emplois), Bowater Produits forestiers du Canada inc. (215 emplois) et la scierie Uniforêt à Port-Cartier (190 emplois).

Plusieurs grandes entreprises québécoises dans divers autres secteurs d'activité économique ont également procédé à des mises à pied ou à des licenciements collectifs d'envergure. C'est le cas des compagnies minières Québec Cartier (1 100 emplois) et Mines Wabush (750 emplois), du fabricant de vêtements Fruit of the Loom Canada inc. qui a fermé son établissement de Trois-Rivières (650 emplois), de trois usines de transformation de crevettes en Gaspésie (400 emplois) et de la Société aurifère Barrick

(320 emplois). L'industrie du meuble a également été atteinte par des réductions d'effectif, notamment chez Dorel Mobilier (400 emplois) et Bestar (135 emplois). Dans le secteur des services, la compagnie Costco a fermé ses bureaux de Laval, forçant ainsi la mise à pied de plus de 180 travailleurs.

Par ailleurs, le manufacturier d'automobiles General Motors a annoncé la fermeture en septembre 2002 de son usine d'assemblage à Boisbriand. Actuellement, 300 travailleurs ont déjà été mis à pied et les 1 100 autres employés pourraient l'être en 2002. Ouverte depuis 1965, cette usine est la seule à fabriquer des automobiles au Québec.

- *Les faillites*

Selon les données compilées par le Bureau du surintendant des faillites du Canada, le nombre de faillites commerciales enregistrées au Québec entre janvier et octobre 2001 a atteint 2 361, en baisse de 198 par rapport à la même période de l'année précédente. Le passif de ces faillites a cependant augmenté considérablement, passant de 590 millions de dollars en 2000 à près de 875 millions en 2001. Cette hausse de 48 % est principalement attribuable à l'industrie du commerce de détail dont le passif a plus que triplé, même si le nombre de faillites dans ce secteur diminuait de 12 %.

Deux faillites ont surtout retenu l'attention au cours de l'année 2001 : celle du chantier naval Davie et celle de la compagnie aérienne Canada 3000. Après plusieurs années difficiles, le chantier maritime Davie situé à Lévis a dû se placer sous la protection de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (L.R. 1985, c. B-3). Alors que cette entreprise comptait 3 500 travailleurs au début des années 90, ce nombre a graduellement diminué pour atteindre seulement 250 lors de la fermeture. Une offre d'achat du chantier naval a cependant été déposée, conditionnelle toutefois à l'obtention d'une aide financière de la part des gouvernements fédéral et provincial.

Par ailleurs, les détournements d'avions survenus le 11 septembre aux États-Unis ont réduit de façon importante le nombre de déplacements aériens, ce qui a accentué les difficultés financières de la compagnie Canada 3000. Après les acquisitions de Royal

Aviation en mars et Canjet en avril, Canada 3000 a éprouvé des problèmes de liquidités qui l'ont contrainte à cesser ses activités en novembre 2001. Cette entreprise a mis à pied 4 800 travailleurs répartis à travers le Canada.

- *Les investissements*

Statistique Canada a publié en milieu d'année des perspectives révisées concernant les dépenses en immobilisations pour l'année 2001. Au Québec, celles-ci atteindraient 33,6 milliards de dollars, en hausse de 150 millions (0,5 %) par rapport à l'année précédente. Malgré cette légère augmentation, les dépenses en immobilisations engagées par le secteur manufacturier ont subi un recul important. En effet, elles ont diminué de 18 %, soit une baisse de 1,1 milliard de dollars. Les industries les plus touchées ont été celles de la transformation des ressources naturelles. La fabrication de produits en bois, la production de papier ainsi que la première transformation des métaux ont enregistré une diminution des dépenses en immobilisations totalisant 1,5 milliard de dollars. En contrepartie, l'industrie du matériel de transport et celle des produits chimiques ont accru leurs dépenses de 564 millions. Dans le secteur des services, les industries de l'information et de la culture ont connu la plus forte augmentation des dépenses en immobilisations, soit 305 millions de dollars (15,3 %).

Quelques annonces d'investissements ont retenu davantage l'attention en 2001. Dans l'industrie papetière, deux projets de modernisation totalisant plus de 700 millions de dollars pourraient éviter la fermeture définitive de deux établissements éprouvant des difficultés financières. Ainsi, le redémarrage de l'usine de la Gaspésia à Chandler et l'achat par la compagnie Kruger de l'usine d'Abitibi-Consolidated à Trois-Rivières permettraient de préserver près de 740 emplois, dont 265 à Chandler.

Le président d'Hydro-Québec, M. André Caillé, a également rendu public en 2001 deux projets d'envergure qui seraient réalisés au cours des prochaines années. En effet, la société d'État construirait à Melocheville une nouvelle centrale thermique fonctionnant au gaz naturel. Elle nécessiterait un investissement de 500 millions de dollars et entrerait en fonction en 2006. À plus long terme, Hydro-Québec compte également investir

environ un milliard de dollars dans la construction d'un barrage et d'une centrale électrique sur la rivière Péribonka. La construction devrait débuter en 2004 et s'échelonner sur cinq ans. Ces deux projets viennent s'ajouter à la construction d'un barrage et d'une centrale électrique sur la rivière Toulnostouc qui débutera au cours des prochains mois (600 millions de dollars). Par ailleurs, les travaux à la centrale SM-3 sur la rivière Sainte-Marguerite devraient être complétés au printemps de 2002. Ils auront alors nécessité près de deux milliards de dollars.

Parmi les autres projets d'envergure qui ont retenu l'attention en 2001, la compagnie Interquisa a amorcé la construction, dans l'Est de Montréal, d'une usine qui produira un acide utilisé dans l'industrie des plastiques. Cet investissement totalise 700 millions de dollars et le démarrage est prévu en octobre 2002. Ce projet vient s'ajouter à celui de Pétrochimie Coastal qui fabriquera du parasyène, une matière qui est également utilisée dans la production des plastiques. Les sommes investies seront de l'ordre de 200 millions de dollars. Ces projets favoriseront l'implantation d'une « chaîne pétrochimique » dans l'Est de Montréal.

2. Les activités ministérielles

- Nomination d'un nouveau ministre

Le 8 mars 2001, monsieur Jean Rochon était nommé ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale. Il succédait ainsi à madame Diane Lemieux, ministre d'État au Travail et à l'Emploi depuis le 15 décembre 1998. Peu après sa nomination, le nouveau ministre décidait de prendre le relais de sa prédécesseure dans le dossier de la révision du *Code du travail*. Par ailleurs, par le décret 1349-2001 adopté le 14 novembre 2001, la responsabilité du volet de l'Emploi a été transférée à monsieur François Legault.

- ***Les dossiers importants***

▪ **Code du travail**

La *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 31, devenu le chapitre 25 des lois de 2001), sanctionnée le 21 juin 2001, fut sans contredit le dossier majeur de l'année pour le ministère du Travail. Le premier objectif de ces changements est l'actualisation du régime général des rapports collectifs du travail pour tenir compte des mutations du travail et de l'organisation de la production ainsi que des problèmes vécus par les instances d'application du *Code du travail*. Ces modifications vont permettre d'en faciliter l'application, notamment en matière d'accréditation, en réduisant les délais de traitement et en simplifiant le processus.

À l'instar de ce que l'on retrouve ailleurs dans les autres administrations du travail au Canada, la loi prévoit également la création de la Commission des relations du travail, dont les décisions seront finales, ce qui entraînera l'abolition du Tribunal du travail. La nouvelle structure aura le pouvoir de rendre des ordonnances, y compris des ordonnances de sauvegarde ou de nature préventive et la possibilité de procéder à la conciliation prédécisionnelle pour amener les parties à s'entendre. De plus, la loi modifie la portée des règles relatives à la transmission des droits et des obligations à l'occasion de l'aliénation ou de la concession d'une entreprise³.

▪ **Décrets de convention collective**

En 2001, la majorité des décrets ont subi des modifications mineures, sauf en ce qui concerne les décrets du meuble, des matériaux de construction – partie béton et des distributeurs de pain (région de Montréal) qui ont expiré ou fait l'objet d'une abrogation.

3. Les modifications apportées au *Code du travail* sont présentées de façon détaillée plus loin à la partie II.

À la suite d'une décision en ce sens du Conseil des ministres, le ministère du Travail a également effectué une étude complémentaire sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Cette étude, réalisée en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), comporte trois parties. La première consiste en une étude de différents scénarios visant à isoler les conséquences de cette loi sur l'industrie du meuble, particulièrement en ce qui concerne l'emploi, les exportations et le démarrage d'entreprises en région. Le choix de l'industrie du meuble se justifie par l'importance du nombre de salariés visés par ce décret, qui comptait alors pour 85 % des salariés assujettis à la loi dans le secteur manufacturier. La deuxième partie présente les résultats des consultations menées auprès des salariés et des employeurs dans les industries du meuble et du bois ouvré. La dernière partie expose les résultats de rencontres tenues avec les représentants des parties visées par un décret dans le secteur manufacturier.

Bien que les comptes rendus des groupes de discussion révèlent des positions divergentes chez les employeurs et les salariés, l'étude de scénarios démontre que le *Décret sur l'industrie du meuble* n'a pas causé d'inconvénients majeurs à cette industrie. Considérant que la *Loi sur les décrets de convention collective* instaure un régime mixte fondé d'abord et avant tout sur l'initiative des parties et que les mécanismes prévus à cette loi ont bien fonctionné depuis les modifications apportées en 1996, le ministère du Travail et celui de l'Industrie et du Commerce ont recommandé qu'un suivi documenté soit effectué au cours des prochaines années. Ce suivi traitera de l'évolution des conditions de travail s'appliquant aux travailleurs de toutes les industries du secteur manufacturier qui ont été visées par un décret depuis 1996. Un rapport devra être déposé en mars 2004. Il comprendra les résultats de ce suivi, ainsi qu'une analyse de la pertinence de maintenir l'ensemble du secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*.

- **Révision du salaire minimum**

Le 11 octobre 2000, au même moment où il décidait d'augmenter le salaire minimum de 6,90 \$ à 7,00 \$ l'heure, le Conseil des ministres a convenu de constituer un groupe de

travail composé de représentants du ministère des Finances, du ministère de l'Industrie et du Commerce, du ministère du Travail et du ministère de la Solidarité sociale et de lui confier le soin d'élaborer un cadre de référence définissant les balises et contraintes devant guider l'évolution du salaire minimum au cours des prochaines années.

Afin d'étayer ses recommandations, le groupe de travail a passé en revue la théorie économique sur le salaire minimum et il a fait une analyse comparative des méthodes de détermination du salaire minimum dans un certain nombre de pays. Les membres du groupe de travail se sont également entendus sur le choix d'un certain nombre d'indicateurs devant servir de base à l'analyse de la situation économique lors de la révision du salaire minimum. Ils ont également évalué les avantages et les inconvénients d'un certain nombre de scénarios afin de pouvoir proposer un cadre de référence qui baliserait le processus de révision du salaire minimum.

Le rapport de ce groupe de travail interministériel, présidé par le ministère du Travail, devrait être soumis au Conseil des ministres au cours de l'hiver de 2002.

- **Harcèlement psychologique**

En avril 1998, le ministère du Travail a été saisi de la question du harcèlement psychologique en milieu de travail par le groupe Au bas de l'échelle. Cette initiative fut appuyée par un nombre important d'organisations dont la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la Fédération des femmes du Québec, l'Association des juristes en droit social, le mouvement Action-chômage et les principales centrales syndicales.

À l'été de 1999, madame Diane Lemieux, alors ministre du Travail, a confié à un comité interministériel le mandat d'étudier le phénomène du harcèlement psychologique au travail et de formuler des recommandations applicables aux travailleurs et travailleuses, qu'ils soient syndiqués ou non. Le rapport du comité interministériel a été rendu public le 27 juin dernier.

Ce rapport contient trois recommandations :

- 1) la mise en place d'une structure permanente de concertation qui aurait notamment pour mandat d'élaborer une politique québécoise de prévention du harcèlement psychologique au travail et de poursuivre la recherche dans ce domaine ;
- 2) la poursuite d'actions de sensibilisation et de formation visant autant les employeurs que les travailleurs ;
- 3) la mise en place progressive, à partir du réseau public de la santé et des services sociaux, d'équipes spécialisées dans l'identification et le soutien des cas de harcèlement psychologique au travail.

Ce rapport a été soumis pour avis au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) ; il a également été transmis pour consultation à un certain nombre de regroupements, d'organismes et de chercheurs intéressés par cette problématique. Le CCTM a formulé son avis au cours de l'automne et l'analyse de l'ensemble des commentaires reçus au Ministère a été complétée avant la fin de l'année. Un plan d'action des mesures préconisées pour enrayer ce phénomène pourrait être établi en 2002. De plus, le Ministère a activement participé à la tenue de la Conférence tripartite sur la violence en tant que risque en milieu de travail. Organisé dans le cadre des activités de coopération mises en place par le Secrétariat de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), cet événement a eu lieu les 29 et 30 novembre dernier. Les actes de la Conférence seront publiés au cours de l'année 2002.

- **Conciliation travail-famille**

Dans le but de sensibiliser les différents partenaires du monde du travail, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le ministère du Travail ont organisé un forum intitulé : *Un défi pour les milieux de travail : concilier travail-famille*, qui a eu lieu le 15 novembre dernier. Cette rencontre visait à favoriser le partage des expériences liées à la thématique de la conciliation travail-famille et à faciliter l'implantation de nouvelles mesures dans les milieux de travail au Québec. À cette occasion, le Conseil du statut de la femme, le CCTM et le Conseil de la famille et de l'enfance ont pris l'initiative de

décerner des prix d'excellence « ISO FAMILLES » à des organisations issues de différents secteurs, tels que des entreprises, des municipalités et des organismes communautaires.

Par ailleurs, le ministère du Travail a également organisé la Conférence des présidents et présidentes des commissions et conseils de relations du travail du Canada et des provinces, qui s'est tenue à Québec du 14 au 16 juin dernier. Parmi les thématiques abordées, deux sujets ont particulièrement retenu l'attention des participants : l'indépendance institutionnelle des tribunaux administratifs et particulièrement celle des commissions et des conseils de relations du travail au Canada, et l'évolution des institutions au Québec, d'un système à deux paliers – Commissaire du travail et Tribunal du travail – vers la Commission des relations du travail qui les remplacera bientôt.

Sur le plan extérieur, le ministère du Travail a participé au Symposium sur les changements en milieu de travail, tenu à Mexico sous l'égide de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC), les 25 et 26 juin dernier. La présentation du Ministère a porté sur les conventions collectives de longue durée qui sont apparues au Québec au cours de la dernière décennie, à la faveur de l'émergence des « contrats sociaux » et du déplafonnement de la durée maximale des conventions collectives. On y a également décrit les interventions de nature préventive offertes par le Ministère aux parties patronale et syndicale.

Du 28 juillet au 1^{er} août se tenait au Québec la 50^e conférence annuelle de l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA), organisée en collaboration avec le Bureau du commissaire général du travail du Québec et Développement des ressources humaines Canada. Cette rencontre a réuni plusieurs personnalités du monde politique et des relations du travail venant des États-Unis et du Canada. Les différences entre le processus de négociation collective au Canada et aux États-Unis et les effets de la réglementation gouvernementale sur certaines problématiques en relations du travail ont constitué les principaux thèmes abordés lors de cet événement.

3. Le monde patronal en 2001

La réforme du *Code du travail* a été au cœur des préoccupations patronales durant l'année 2001. Plusieurs organisations ont déploré que les changements apportés au *Code du travail* n'avaient pas suffisamment tenu compte de leurs attentes. Elles auraient notamment souhaité des assouplissements plus grands au *Code du travail* en matière de concession partielle d'une entreprise ou de sous-traitance. D'après elles, la survie et le développement des PME ainsi que la création d'emplois y sont étroitement liés.

La 32^e assemblée générale annuelle du Conseil du patronat s'est tenue le 14 juin dernier. Son président, M. Gilles Taillon, a rappelé les dossiers qui ont retenu l'attention de l'organisme et suscité des interventions auprès des gouvernements et des médias. Outre la réforme du *Code du travail*, l'allègement du fardeau fiscal des contribuables, la simplification du cadre législatif applicable aux régimes complémentaires de retraite, les coûts des soins de santé au Canada et au Québec ainsi que les relations du travail dans le contexte des regroupements municipaux ont fait l'objet d'interventions au cours de l'année 2001.

Lors de son congrès annuel qui s'est déroulé du 28 au 30 septembre, la Chambre de commerce du Québec a annoncé la nomination de M^e Guy Tremblay, coassocié directeur du cabinet Heenan Blaikie, à titre de président du conseil d'administration pour l'année 2001-2002. Monsieur Tremblay pratique dans les domaines du droit du travail et de l'emploi ainsi que dans celui des relations du travail depuis plusieurs années. Il prend le relais de M. Gaëtan Gagné de l'Entraide assurance-vie, compagnie mutuelle.

Le 11 juin dernier, un nouveau vice-président pour le Québec était nommé à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). Il s'agit de M. Richard Fahey, jusqu'alors directeur aux projets de développement chez Gaz Métropolitain. Il succédait ainsi à M. Pierre Cléroux.

Le 9 janvier 2001, les dirigeants des Manufacturiers et exportateurs du Canada ont annoncé la nomination de M. Paul-Arthur Huot au poste de président-directeur général des Manufacturiers et exportateurs du Québec. Ce dernier était alors directeur général du Club Export agro-alimentaire. Monsieur Huot est entré en fonction le 1^{er} mars 2001, en remplacement de M. Gérard Ponton.

4. Le monde syndical en 2001

Sur la scène syndicale, deux dossiers en particulier ont retenu l'attention des principales organisations syndicales : la révision du *Code du travail* et l'équité salariale.

- *Les dossiers importants*

▪ *La révision du Code du travail*

De façon générale, les principales organisations syndicales ont accueilli favorablement la création de la Commission des relations du travail (CRT) qui devrait faciliter l'application du *Code du travail*, notamment en matière d'accréditation syndicale. Toutefois, les syndicats souhaitent que les membres de cette commission soient soumis à une procédure de sélection rigoureuse puisque les décisions rendues seront finales.

Malgré ces réactions plutôt favorables, les organisations syndicales avaient des réserves par rapport à certaines modifications relatives à la concession totale ou partielle d'une entreprise. D'ailleurs, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) ainsi que le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) ont réclamé le retrait des mesures d'assouplissement apportées aux articles 45 et 46 sur la concession partielle, parce qu'ils estiment que ces modifications sont de nature à favoriser les employeurs. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) n'est toutefois pas du même avis. Pour elle, le nouveau libellé de l'article 45 sur la possibilité de renoncer à réclamer l'application de cet article dans le cadre d'ententes particulières apparaît moins

problématique, dans la mesure où la mise en place d'une commission dotée d'importants pouvoirs permettrait de contrer les abus.

- **L'équité salariale**

L'équité salariale est un dossier prioritaire pour l'ensemble des organisations syndicales. L'adoption en novembre 1996 de la *Loi sur l'équité salariale* est le résultat de nombreuses années de travail et de revendications afin que les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine puissent, pour un travail considéré comme équivalent, obtenir un salaire égal à celui des personnes qui occupent des emplois à prédominance masculine.

Trois organisations syndicales, soit le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), la CSN et la CSD, se sont associées pour réclamer plus de transparence dans la démarche d'équité salariale. Elles ont contesté devant la Cour supérieure le chapitre IX de la loi, qui permet à des employeurs de demander à la Commission de l'équité salariale d'approuver les programmes d'équité ou de relativité réalisés ou en cours au moment de l'adoption de la loi.

- ***La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec***

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus grande organisation syndicale au Québec. Elle représente près d'un demi-million de membres dont plus du tiers sont des femmes. La FTQ représente 44 % des syndiqués québécois, dont près de 60 % travaillent dans le secteur privé. Elle est également très présente dans les services publics, en particulier dans l'administration municipale, chez Hydro-Québec et dans la fonction publique fédérale.

La mondialisation fut à l'ordre du jour du 26^e congrès de la FTQ. Son engagement dans le dossier de la mondialisation explique le choix du thème du congrès : « Un syndicalisme sans frontière », ainsi que sa participation active à l'organisation du Sommet des peuples des Amériques. Consciente de l'échec des stratégies d'opposition

directe à la mondialisation, la FTQ veut plutôt chercher à en améliorer les effets de l'intérieur, en étant présente aux tables de négociation où sont conclus les accords commerciaux.

La FTQ s'est également investie activement dans le dossier de l'équité salariale où elle a multiplié ses interventions auprès du gouvernement afin qu'il maintienne l'échéance du 21 novembre 2001.

Durant l'année, la FTQ a obtenu près de 500 nouvelles accréditations. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le plus important syndicat affilié à la FTQ avec près de 100 000 membres au Québec, a été particulièrement actif. Il a consolidé sa position dans le secteur municipal où il représente notamment la majorité des cols bleus et des cols blancs dans les cinq nouvelles grandes villes fusionnées, en l'occurrence Montréal, Québec, Longueuil, Lévis et Gatineau.

- ***La Confédération des syndicats nationaux***

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) représente environ 263 000 salariés, dont un peu plus de 139 000 dans le secteur public. Les femmes comptent pour 53 % de son effectif.

Au cours de l'année, la CSN a plaidé plus particulièrement pour l'application intégrale de la *Loi sur l'équité salariale* à la date prévue du 21 novembre 2001. Elle s'est aussi associée à d'autres syndicats pour réclamer plus de transparence dans la réalisation des démarches d'équité salariale.

De plus, elle a fait de nombreux efforts de syndicalisation dans de nouveaux secteurs. Soulignons en particulier les campagnes de syndicalisation auprès des travailleuses et travailleurs de la restauration rapide, des garderies en milieu familial et du secteur de la sylviculture.

En 2001, la CSN a obtenu près de 300 nouvelles accréditations. Il importe de souligner deux percées importantes dans la fonction publique fédérale, soit les 2 300 agents de libération conditionnelle et de programmes et les 5 500 agents correctionnels du Canada qui ont décidé de quitter l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour rejoindre la centrale.

- *La Centrale des syndicats du Québec*

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), anciennement la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), regroupe près de 145 000 membres dont 69 % sont des femmes et 25 %, des jeunes âgés de 35 ans ou moins. Cette centrale est présente essentiellement dans le secteur de l'éducation et dans celui de la santé et des services sociaux.

L'équité salariale constitue un dossier majeur pour la CSQ. Pour les enseignants, ce dossier comporte deux enjeux primordiaux : la valeur de l'emploi et la durée du temps de travail. Une enquête réalisée conjointement par la CSQ et le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec en 1996 établit à environ 40 heures la durée moyenne de la semaine de travail des enseignants. Toutefois, les positions des parties s'écartent quant à l'interprétation de ces résultats. Elles divergent également sur la valeur de l'emploi et, par conséquent, quant au rang à lui accorder à l'intérieur du système gouvernemental de rangement des emplois.

Une entente intervenue en décembre 1999 dans le cadre du renouvellement de la convention collective du personnel enseignant avait accordé un rattrapage salarial moyen de 4,5 % à des fins d'équité salariale. Cette même entente prévoit également la mise en place de comités de travail afin de mener à terme la démarche d'équité salariale.

Insatisfaite de l'évolution de ce dossier, la CSQ a d'abord organisé une importante manifestation à Québec à l'automne de 2001. Elle a ensuite adopté un plan d'action comprenant des moyens de pression (congé de devoirs et de leçons, report de la remise des bulletins) afin d'accélérer le règlement avec le Conseil du trésor. Le Conseil des services essentiels a toutefois émis une ordonnance interdisant l'exercice de ces moyens

de pression et prévoyant le retour aux activités normales. Malgré cette ordonnance, les membres de l'Alliance des professeurs de Montréal ont débrayé trois jours, du 19 au 21 novembre.

La syndicalisation des travailleuses de garderies, notamment celles qui travaillent en milieu familial, est également recherchée par la CSQ. D'ailleurs, la centrale a au cours de l'année obtenu 25 nouvelles accréditations au total dont 5 auprès de centres de la petite enfance (CPE).

- ***La Centrale des syndicats démocratiques***

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 60 000 membres à travers le Québec. L'effectif de la CSD se concentre surtout dans le secteur privé, en particulier dans les petites et moyennes entreprises québécoises. Au cours de l'année 2001, la CSD a obtenu 45 nouvelles accréditations, dont 9 dans le secteur financier auprès de la Fédération des caisses populaires Desjardins.

- ***La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec***

La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) représente 45 500 infirmières et infirmiers répartis dans 327 établissements au Québec. En 2001, elle a considéré l'opportunité d'une affiliation à une centrale syndicale. En effet, après avoir reçu une invitation d'adhésion à la FTQ, les 600 déléguées de la FIIQ ont décidé de poursuivre la réflexion sur une possible affiliation. Lors du 6^e congrès de la FIIQ à la fin de septembre, l'exécutif de la Fédération a proposé l'affiliation à la FTQ. Les déléguées ont toutefois rejeté à 52 % la recommandation de leur exécutif, désirant plutôt conserver leur autonomie.

- ***Le Syndicat de la fonction publique du Québec***

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) est un syndicat indépendant qui compte 46 000 membres, presque exclusivement dans la fonction publique québécoise.

Le 13 février 2001, son président, M. Serge Roy, a remis sa démission qu'il a justifiée par des désaccords avec les membres majoritaires de l'exécutif national élu lors du congrès du printemps de 1999. Le 5 avril 2001, les délégués ont élu un nouveau président, M. Richard Thibaudeau. La question de l'affiliation à une centrale syndicale, souvent évoquée par le président démissionnaire, n'est pas une priorité pour l'exécutif présidé par M. Thibaudeau.

5. Les arrêts de travail en 2001

Comme le démontrent les données du tableau 1, l'année 2001 s'avère une année plutôt calme en matière d'arrêts de travail. Elle est caractérisée par un nombre de conflits relativement faible et de courte durée qui mettent toutefois en cause des unités de négociation de grande taille.

Le nombre de nouveaux conflits (90) est en effet le quatrième plus faible des dix dernières années. Il se situe au-dessous de celui de l'année 2000 qui en comptait 99 et également bien en deçà de la moyenne des neuf dernières années qui atteignait 107. Le même phénomène est observable, et dans les mêmes proportions, pour l'ensemble des conflits qui ont eu cours durant l'année.

Ces conflits ont toutefois touché des unités de négociation de plus forte taille. Le nombre moyen de personnes salariées en conflit est de 475, contre seulement 196 en 2000 et 278 en moyenne au cours des neuf dernières années. Cette moyenne de 475 travailleurs est la troisième plus élevée des dix dernières années après 1998 et 1995. Quelques conflits mettant en cause un grand nombre de salariés contribuent cependant à hausser cette moyenne : le conflit de la construction dans le secteur du génie civil et de la voirie (15 000 salariés), la grève de l'Alliance de la fonction publique dans l'administration fédérale (13 000), le débrayage de trois jours de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (7 300) et le conflit opposant l'Union des employés et employées de service,

section locale 800 (FTQ) à l'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc. (3 750).

Enfin, les conflits de travail terminés en 2001 ont été de courte durée. En effet, la durée moyenne de ces conflits est de 74 jours, alors qu'elle était de 89 jours pour ceux terminés en 2000 et de 101 jours pour ceux terminés en 1999.

Tableau 1: Données globales sur les conflits de travail au Québec, de 1992 à 2001

	Nouveaux conflits	Conflits dans l'année	Nombre de travailleurs	Jours-personnes perdus	Travailleurs / conflit
1992	138	158	16 164	419 647	102
1993	142	167	47 361	516 984	284
1994	104	136	12 907	318 922	95
1995	76	96	47 944	508 659	499
1996	88	104	14 696	387 339	141
1997	86	103	22 502	324 020	218
1998	105	124	98 982	723 609	798
1999	124	155	25 257	652 747	163
2000	99	125	24 554	345 640	196
Moyenne de 1992 à 2000	107	130	34 485	466 396	278
2001¹	90	111	52 753	502 223	475

1. Données préliminaires du ministère du Travail.

6. L'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée le 21 novembre 1996 par l'Assemblée nationale. Les dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 21 novembre 1997. Le but de la loi est de corriger les écarts salariaux attribuables à la discrimination systémique fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des postes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Cette loi s'applique à toutes les entreprises qui comptent 10 personnes salariées et plus, et ce, dans tous les secteurs (privé, public ou parapublic). Cependant, certaines catégories de travailleurs ne sont pas touchées par cette loi, notamment les cadres supérieurs, les travailleurs autonomes et certains étudiants. De plus, la loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale.

- Deux dates importantes

Le 21 novembre 2001, toutes les entreprises de 10 personnes salariées et plus (environ 35 000 entreprises) devaient avoir déterminé les ajustements salariaux requis, le cas échéant, ou avoir complété un programme d'équité salariale. Les démarches d'équité salariale imposées aux entreprises diffèrent selon leur taille. Ainsi, les entreprises de 100 personnes salariées et plus devaient instaurer un comité ainsi qu'un programme d'équité salariale ; celles de 50 à 99 devaient, quant à elles, réaliser un programme d'équité salariale. Enfin, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées étaient tenues de déterminer si des ajustements salariaux étaient nécessaires.

Au plus tard à cette même date, les entreprises assujetties à la loi devaient afficher les résultats de leur démarche d'équité salariale. Les personnes salariées avaient alors la possibilité de déposer une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale. À la suite d'une vérification et d'un constat d'infraction pour cause de mauvaise foi, des amendes peuvent être imposées aux entreprises fautives (entre 1 000 \$ et 25 000 \$ par jour de retard).

Le 21 novembre 2005, les employeurs devront avoir corrigé les écarts salariaux. L'employeur pourra donc étaler le versement des ajustements salariaux sur une période de quatre ans. Toutefois, la loi prévoit un délai supplémentaire de trois ans pour les entreprises qui auront démontré leur incapacité financière à remplir leurs obligations. Enfin, les employeurs devront, en tout temps, s'assurer que l'équité salariale soit maintenue, et ce, notamment à l'occasion du renouvellement des conventions collectives, de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois.

- *Perspective patronale*

Puisque la loi est entrée en vigueur depuis le 21 novembre 1997, les entreprises disposaient donc de quatre ans pour réaliser leur démarche d'équité salariale. Au cours de l'été de 2001, selon un sondage mené par la firme CROP à la demande de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec auprès de 547 entreprises québécoises, 65 % d'entre elles avaient commencé la démarche et seulement 17 % l'avaient terminée. Dans les grandes entreprises, vu la plus grande disponibilité des ressources humaines compétentes en la matière, on remarquait que l'état des travaux en équité salariale avait davantage progressé que dans les entreprises de plus petite taille.

De fait, les PME se sont souvent senties démunies face à leurs obligations en cette matière et elles ont parfois dû faire appel à des consultants externes, ce qui a augmenté les coûts liés à l'exercice d'équité salariale. Certains employeurs et certaines organisations patronales ont aussi déploré la lourdeur du processus entourant l'exercice d'équité salariale et ils ont demandé au gouvernement de reporter la date d'échéance fixée par la loi.

- *Perspective syndicale*

Les syndicats ont réclamé l'abolition du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. Ce chapitre permet à un employeur ayant déjà mis en place un programme d'équité ou de relativité salariale de le faire approuver par la Commission de l'équité salariale. Près de

160 entreprises ont emprunté cette avenue, notamment le gouvernement du Québec, le Mouvement Desjardins, les universités et les municipalités. Trois groupements syndicaux (CSN, SCFP-FTQ et CSD) ont contesté devant les tribunaux la constitutionnalité de ce chapitre. Par ailleurs, les organisations syndicales ont reproché à la Commission de manquer de transparence, car celle-ci a approuvé la très grande majorité de ces programmes sans accorder aux personnes salariées et à leurs syndicats le droit d'intervenir. Enfin, les syndicats se sont opposés au report de l'échéance fixée par la loi. En effet, selon eux, les employeurs n'ont pas accordé une priorité assez grande au dossier de l'équité salariale.

- Réaction du gouvernement du Québec

Le ministre d'État au Travail et à la Solidarité sociale et ministre du Travail n'a pas retenu la voie du report de la date butoir du 21 novembre 2001. Le ministre a plutôt jugé utile de mettre en place le Bureau de conseil et de formation en équité salariale. Ce bureau offrira, aux entreprises comptant moins de 100 employés (et ce, jusqu'au 30 juin 2002) la formation et les conseils nécessaires à l'exercice d'équité salariale.

Au plus tard le 21 novembre 2002, le ministre devra faire rapport à l'Assemblée nationale des effets de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* sur les entreprises de moins de 50 salariés et sur l'opportunité de la modifier. Un même exercice est prévu au plus tard le 21 novembre 2006 pour ce qui concerne l'ensemble de la loi à l'égard des entreprises de toutes tailles.

7. Regroupements municipaux

L'année 2001 a été marquée par la réforme municipale visant le regroupement de plusieurs villes et municipalités du Québec. Ces regroupements avaient notamment pour but de favoriser l'équité fiscale et de fournir aux citoyens des services équivalents à un coût moindre ou de meilleurs services à un coût comparable.

Afin de favoriser le regroupement des municipalités, il a fallu modifier les règles actuelles prévues au *Code du travail* pour permettre aux intervenants de traiter rapidement les conséquences de ces nouveaux regroupements en regard des relations du travail. Pour ce faire, le gouvernement a adopté au cours de l'année 2000 la *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) et la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais* (projet de loi n° 170, devenu le chapitre 56 des lois de 2000). Il est à noter que ces deux projets de loi ont été depuis modifiés ou complétés par les projets de loi 29 (2001, chapitre 25) et 60 (2001, chapitre 68). Il a notamment été prévu que l'exercice du droit de grève soit suspendu à compter de la date d'entrée en vigueur du décret de regroupement, et ce, jusqu'au 90^e jour suivant son premier anniversaire. Au chapitre des relations du travail, ces lois visaient les objectifs suivants :

- adapter la représentation syndicale et le processus de détermination des conditions de travail à la réalité du territoire géographique des nouvelles municipalités ;
- permettre aux employeurs et aux syndicats de régler, par voie de négociation, les problèmes découlant de ces regroupements ;
- donner au Bureau du commissaire général du travail les pouvoirs de régler rapidement les différends pouvant en découler ;
- maintenir les droits des personnes syndiquées et non syndiquées pendant la période de transition, en matière de protection de leur emploi, de leur traitement, de leur ancienneté et de leurs avantages sociaux.

Afin de réaliser le processus de regroupement, trois questions importantes devaient être réglées en matière de gestion des ressources humaines et de relations du travail :

- la détermination des unités de négociation et des agents négociateurs ;
- l'établissement des règles d'intégration des employés ;
- la définition d'un processus de détermination de la première convention collective.

Pour faciliter le processus de détermination des unités de négociation et des agents négociateurs ainsi que l'intégration des salariés, les comités de transition instaurés au début de l'année dans les cinq villes fusionnées en vertu de la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais* (Montréal, Longueuil, Québec, Lévis et Gatineau) ont été mis à contribution avec succès.

En effet, en ce qui a trait à la détermination des unités de négociation, le nombre d'unités pour les trois régions métropolitaines de Montréal, Québec et Gatineau est passé de plus de 330 à 40 et ces fusions se sont faites par entente à peu près partout. Ainsi, dans le cas de la nouvelle ville de Montréal, les 145 unités de négociation qui existaient au point de départ ont été regroupées dans 10 unités et seulement un commissaire du travail a dû intervenir pour trancher sur la portée de 4 unités de négociation chez les professionnels. Dans le cas de la nouvelle ville de Québec, les 68 unités de négociation qui existaient au point de départ ont été regroupées dans 12 unités. Quelques dossiers seulement se sont retrouvés devant les commissaires du travail ; les contestations ne portaient pas sur la portée du certificat d'accréditation mais plutôt sur le processus de détermination de l'agent négociateur. En ce qui concerne le choix de l'agent négociateur, il n'y a eu des votes que dans une minorité de cas (9 votes sur près de 40 groupes dans les 5 grandes villes).

Pour ce qui est des autres villes récemment fusionnées (par exemple, Saguenay, Sherbrooke, Trois-Rivières, Rimouski, Îles-de-la-Madeleine) ou qui le seront incessamment (Saint-Jean-sur-le-Richelieu, Saint-Hyacinthe, Alma, Thetford Mines, Saint-Georges, etc.), le découpage des unités de négociation et le choix de l'agent négociateur relèveront des nouvelles administrations municipales à compter de la constitution des nouvelles entités, et les délais prévus à leur décret respectif de regroupement s'appliqueront.

Au sujet des modalités d'intégration des employés dans les nouvelles villes créées en vertu de la *Loi portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions*

métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais, cette question est réglée partout, soit par une entente dans la majorité des cas, soit par une sentence rendue par un arbitre.

Pour les grandes villes récemment fusionnées (par exemple, Saguenay, Sherbrooke et Trois-Rivières), les comités de transition ont franchi l'étape de négociation des modalités d'intégration avec les associations accréditées. La même procédure que pour Montréal, Longueuil, Québec, Lévis et Gatineau s'applique en cas de mésentente (intervention d'un médiateur-arbitre). Pour les autres villes récemment fusionnées ou qui le seront bientôt, c'est le régime général qui s'applique : ou bien les conventions collectives contiennent des dispositions à cet égard, ou bien les nouvelles villes détermineront ces modalités.

Quant à la conclusion d'une première convention collective avec les nouvelles associations accréditées, la phase de négociation peut commencer par l'envoi d'un avis de négociation qui ne peut être transmis qu'à compter du 1^{er} mai 2002 dans les villes de Montréal, Québec, Longueuil, Lévis et Gatineau. Le cas échéant, à la suite de l'échec de l'étape de la conciliation, le ministre du Travail pourra, à la demande d'une des parties à la négociation, nommer un médiateur et, par la suite, s'il estime impossible que les parties puissent en arriver à un accord dans un délai raisonnable, demander au médiateur de procéder à l'arbitrage du différend.

Dans le cas des autres villes récemment fusionnées ou qui le seront incessamment, le processus de négociation d'une première convention collective pourrait s'enclencher à la date du premier anniversaire de constitution de la nouvelle ville, sauf si les parties s'entendaient sur une date antérieure. Par ailleurs, les mêmes étapes et délais de rigueur sont prévus.

Soulignons, enfin, que la validité constitutionnelle des lois adoptées au regard de la réforme municipale a été contestée jusqu'en Cour d'appel, laquelle a rendu jugement le 16 octobre 2001 (Ville de Westmount *et al.* c. Le Procureur général du Québec *et al.*, n° 500-09-011131-018). D'une part, la Cour d'appel rappelle qu'il ne revient pas aux tribunaux d'apprécier l'opportunité d'une loi et, d'autre part, elle conclut que la *Loi*

portant réforme de l'organisation territoriale municipale des régions métropolitaines de Montréal, de Québec et de l'Outaouais, la Loi modifiant la Charte de la langue française, ainsi que la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal ne contreviennent à aucune disposition constitutionnelle. Les recours à cet égard ont été épuisés à la suite de la décision du 7 décembre 2001 de la Cour suprême de ne pas accueillir la permission d'en appeler de ce jugement.

PARTIE II

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

Les travaux parlementaires de l'année 2001 ont fait place à de nombreux débats au regard de projets de loi visant de près ou de loin les relations du travail. Ceux-ci concernent notamment le *Code du travail*, l'assurance parentale, les industries du vêtement et de la construction ainsi que le transport par taxi.

- *Code du travail*

L'Assemblée nationale adoptait le 21 juin dernier la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 31, devenu le chapitre 26 des lois de 2001). La révision du *Code du travail* représente la pièce maîtresse de la 36^e législature de l'Assemblée nationale en matière de relations du travail. Cette loi modificative vise, pour l'essentiel, à faciliter l'application du *Code du travail* ainsi que sa mise à niveau par rapport aux lois encadrant ailleurs au Canada la tenue des rapports collectifs du travail. Dans cette perspective, les principaux amendements au *Code du travail* sont les suivants.

Tout d'abord, le Code amendé crée la Commission des relations du travail (CRT) chargée d'assurer plus efficacement la procédure d'accréditation et de régler toute plainte de contravention au Code de manière plus administrative que judiciaire. En ce sens, la CRT représente l'instance décisionnelle unifiée dans le domaine des relations du travail, sur la base de ce que l'on retrouve ailleurs dans le contexte canadien. Sa mise en place entraîne l'abolition du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail ainsi que le transfert à cette nouvelle instance de l'essentiel de leurs responsabilités décisionnelles dans le domaine des rapports collectifs de travail et du droit de l'emploi prévu dans plusieurs lois.

Ainsi, la Commission, dont les décisions sont finales, pourra entériner des accords de conciliation, émettre des ordonnances, y compris des ordonnances de sauvegarde, et réviser ses propres décisions. Toutefois, le ministère du Travail conserve ses fonctions de conciliation et de médiation en matière de rapports collectifs du travail et de gestion au regard de la nomination des arbitres.

Outre l'objectif de déjudiciarisation des litiges, dont la disparition du tribunal d'appel constitue le principal indicateur, la révision du *Code du travail* a pour objectif d'améliorer l'efficacité des procédures d'accréditation. Ainsi, la CRT pourra accréditer une association même si l'employeur manifeste son opposition sur la description de l'unité, pour peu que l'ampleur du désaccord n'ait pas d'effet sur la représentativité de l'association. Par ailleurs, afin d'améliorer l'efficacité des procédures, les décisions de la CRT doivent être rendues dans des délais préalablement déterminés, soit 60 jours du dépôt d'une requête en accréditation, ou de la demande d'avis relative à l'effet sur le statut d'un salarié de l'implantation d'un changement au mode d'exploitation d'une entreprise, et 90 jours pour les autres requêtes et plaintes, sauf s'il s'agit d'une requête en accréditation visant un employeur des secteurs public et parapublic.

Dans un autre ordre d'idées, le Code amendé permet de mieux protéger les droits des salariés représentés par une association accréditée. En ce sens, le Code prévoit un mécanisme de vérification préalable par la Commission, dans un contexte où les changements au mode d'exploitation de l'entreprise envisagés par l'employeur pourraient modifier le statut d'un salarié en celui d'entrepreneur non salarié. Ce mécanisme prévoit l'obligation pour l'employeur de dénoncer, à l'association de salariés visée, les changements anticipés par un préavis écrit. Ainsi, l'association pourra, dans les 30 jours qui suivent la réception de l'avis, s'adresser à la Commission des relations du travail afin qu'elle décide du maintien ou non du statut de salarié des personnes qui accepteront de travailler aux nouvelles conditions proposées. La Commission devra rendre sa décision dans les 60 jours de la réception de la demande de l'association. L'employeur ne pourra mettre en application les changements envisagés tant que la Commission n'aura pas disposé de la demande, ou tant que le délai de 30 jours pour requérir son intervention ne sera pas expiré.

Par ailleurs, certaines modifications ont été apportées au regard de la transmission des droits et obligations à l'occasion de l'aliénation ou de la concession d'une entreprise. En ce sens, certaines mesures correctives assurent la continuité d'une accréditation ainsi que d'une convention collective lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le *Code canadien du travail*, passe sous la compétence législative du Québec. De même, l'exception relative à la non-application de l'article 45 du Code en cas de vente en justice de l'entreprise a été levée. Enfin, dans un contexte de succession d'employeurs au cours du processus d'obtention d'une accréditation, la CRT peut maintenant décider que l'employeur cédant et le cessionnaire sont successivement liés par l'accréditation.

De plus, certaines mesures d'assouplissement ont aussi été apportées au Code en cette matière. D'une part, on prévoit que l'application de l'article 45 n'est plus automatique. En ce sens, une association visée par l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise doit demander à la CRT de déterminer l'application de l'article 45, dans un délai de 90 jours suivant la date de réception de l'avis émis par l'employeur à cet effet. En l'absence d'avis de l'employeur, l'association bénéficie d'un délai de 270 jours à partir du moment où elle apprend que l'entreprise a été aliénée ou concédée en tout ou en partie.

D'autre part, dans un contexte de concession partielle d'entreprise, l'article 45 du Code a été amendé afin de permettre aux parties, par le biais d'une entente particulière, de renoncer au transfert de l'accréditation et de la convention collective chez le cessionnaire. Par ailleurs, en l'absence d'entente particulière, les règles relatives à l'application de l'article 45 prévoient que la convention collective imposée au cessionnaire expire au plus tard 12 mois après la réalisation de la concession partielle. Cette mesure permet aux parties nouvellement mises en présence de procéder assez rapidement à des négociations qui tiennent compte de leur réalité.

Afin de favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective, le Code amendé prévoit également la possibilité pour l'employeur de demander à la Commission

d'ordonner à l'association de salariés accréditée de tenir un scrutin secret au regard des dernières offres patronales. Cette procédure ne peut être utilisée qu'une seule fois durant la phase de négociation d'une convention collective.

Par ailleurs, certaines dispositions du Code attribuent au Conseil des services essentiels le pouvoir autrefois accordé au Tribunal du travail en matière de services essentiels lors d'une grève dans la fonction publique. De plus, dans les services publics, le Conseil des services essentiels pourra ordonner à une association de salariés de surseoir à l'exercice du droit de grève.

Outre ces dispositions, la loi prévoit certaines modifications à caractère plus technique, en particulier au regard du régime d'arbitrage. Ces modifications visent notamment l'uniformisation de la durée maximale des sentences arbitrales de différends ainsi que l'introduction d'un délai plus réaliste imparti à l'arbitre pour rendre sentence.

À la suite de l'adoption de cette loi modificative, la Cour d'appel du Québec rendait jugement le 5 septembre dernier et invalidait notamment la procédure de renouvellement du mandat des membres du Tribunal administratif du Québec (TAQ). Ce jugement a pour effet de compromettre la validité de quelques dispositions de la loi au regard des procédures de recrutement, de sélection et de renouvellement du mandat des membres de la Commission des relations du travail, lesquelles étaient inspirées de celles applicables aux membres du Tribunal administratif du Québec.

Par conséquent, le gouvernement déposait le 6 décembre 2001 la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (projet de loi n^o 63, devenu le chapitre 49 des lois de 2001), laquelle propose des modifications aux règles afférentes à la nomination de commissaires du travail à titre de commissaires à la nouvelle Commission des relations du travail et permet d'enclencher le processus de nomination des commissaires à l'abri de toute contestation fondée sur les principes énoncés par la Cour d'appel dans l'affaire du TAQ.

- **Industrie du vêtement**

La *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement* (projet de loi n° 46, devenu le chapitre 47 des lois de 2001) modifie la *Loi sur les normes du travail*. Essentiellement, les modifications apportées concernent l'encadrement réglementaire des conditions minimales de travail de la main-d'œuvre autrefois assujettie à l'un des quatre décrets de convention collective dans l'industrie du vêtement, soit dans les secteurs de la confection pour hommes, de la confection pour dames, de la chemise pour hommes et garçons et du gant de cuir. Près de 19 000 salariés étaient visés par ces décrets et sont maintenant assujettis à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

La loi permet, d'une part, de prolonger de 24 mois la période durant laquelle les dispositions du *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement* seront applicables, portant ainsi son échéance au 31 décembre 2003, et, d'autre part, de modifier certaines dispositions concernant le processus de consultation aux fins d'établir des normes sectorielles permanentes dans les secteurs visés.

Depuis 1999, une réforme importante a été amorcée quant à l'encadrement réglementaire des conditions minimales de travail de ces secteurs, à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* (projet de loi n° 47, devenu le chapitre 57 des lois de 1999). Cette loi mettait fin, le 30 juin 2000, au régime des décrets de convention collective en vigueur depuis plus de 37 ans dans la plupart des secteurs visés de l'industrie du vêtement.

Depuis le 1^{er} juillet 2000, les conditions minimales de travail applicables dans les secteurs visés de l'industrie du vêtement sont fixées par un règlement transitoire, le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*, intégré à la LNT. Ce règlement fixe six conditions minimales de travail, supérieures à celles prévues à la loi. Elles touchent le salaire minimum, la durée de la

semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels, les périodes de repas et certains congés pour événements familiaux.

Aux fins d'édicter des normes sectorielles permanentes, la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* prévoyait un processus de consultation auprès d'un comité jugé représentatif chargé de proposer au ministre du Travail des normes acceptables aux représentants de l'industrie et des travailleurs. Comme l'atteinte d'un consensus s'avéra impossible, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant certains secteurs de l'industrie du vêtement* maintient jusqu'au 31 décembre 2003 les conditions de travail transitoires afin de permettre aux autorités gouvernementales d'évaluer la pertinence d'établir des normes sectorielles permanentes dans l'industrie québécoise du vêtement. Au cours de cette période transitoire, les parties peuvent collaborer à l'établissement de normes sectorielles permanentes.

- *Assurance parentale*

La *Loi sur l'assurance parentale* (projet de loi n° 140, devenu le chapitre 9 des lois de 2001) a été adoptée le 25 mai 2001. Elle s'inscrit dans le cadre de la politique familiale du Québec et établit un régime d'assurance parentale intégré, distinct du régime fédéral correspondant.

Essentiellement, la loi accorde à tout travailleur admissible des prestations pour une durée maximale de 50 semaines à titre de congé de maternité, de paternité ou parental pris consécutivement à la naissance d'un enfant ou lors de l'adoption d'un enfant mineur.

Contrairement au régime fédéral d'assurance emploi, le régime québécois est accessible aux travailleurs autonomes. **S'il avait été mis en vigueur**, le régime d'assurance parentale québécois prévoyait, pour l'année 2002, que le maximum de revenus assurables aurait été de 52 500 \$ par année, l'équivalent de celui en usage à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, alors que le régime fédéral limite le salaire maximum assurable à 39 000 \$. Par ailleurs, les modalités d'application du régime québécois

prévoient plus de souplesse en offrant différentes options au regard de l'aménagement des prestations. En effet, une première option octroie un congé de maternité de 18 semaines, associé à une prestation équivalente à 70 % du revenu, et un congé parental d'une durée de 32 semaines, au cours duquel les prestations représentent 70 % du revenu pour les sept premières semaines et 55 % pour les 25 semaines suivantes. Une seconde option accorde un congé de maternité de 15 semaines et un congé parental de 25 semaines, au cours desquels l'un ou l'autre parent reçoit 75 % de son revenu. Enfin, le régime québécois introduit un congé de paternité de 5 semaines ou de 3 semaines, assorti de prestations équivalentes à 70 % ou 75 % du revenu selon l'option choisie.

Quant au régime fédéral d'assurance emploi, il accorde un congé de maternité de 15 semaines. Depuis le 31 décembre 2000, le congé parental est passé de 10 à 35 semaines, pour un maximum de 50 semaines de prestations. Versées par le régime fédéral, ces dernières correspondent à 55 % de la rémunération hebdomadaire, pour un maximum brut de 413 \$ par semaine.

Le Québec réclame une réduction du taux de cotisation, établie selon le montant des prestations du congé de maternité et du congé parental versées par le régime d'assurance emploi. La mise en œuvre effective du régime d'assurance parentale québécois dépend, dans une large mesure, de l'issue des négociations entreprises à ce sujet avec le gouvernement fédéral.

- *Égalité en emploi*

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (projet de loi n^o 143, devenu le chapitre 45 des lois de 2000) a pris effet le 1^{er} avril 2001.

Cette loi permet d'établir un cadre favorisant l'accès à l'emploi aux femmes, aux autochtones et aux personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais au sein d'organismes publics tels que définis dans la loi, qui emploient 100 personnes et plus.

Pour ce faire, les organismes publics doivent procéder à l'analyse de leur effectif et faire rapport à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Celle-ci est chargée d'évaluer la représentation des groupes visés et de déterminer la pertinence d'imposer l'établissement d'un programme d'accès à l'égalité pour corriger la situation. La Commission détient un droit de regard sur l'élaboration, l'implantation ainsi que les modifications à apporter au programme élaboré par les employés et les représentants de l'organisme. Enfin, à la suite de l'élaboration d'un tel programme, un rapport sur les mesures et résultats qui en découlent doit être transmis à la Commission tous les trois ans.

Par ailleurs, il est prévu que le Tribunal des droits de la personne a compétence pour trancher tout litige qui émane de l'application de cette loi. D'autres dispositions de nature technique permettent d'ajuster en conséquence la compétence de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ainsi que celle du Tribunal des droits de la personne.

- *Régimes complémentaires de retraite*

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 102, devenu le chapitre 41 des lois de 2000), présentée par le ministre de la Solidarité sociale au cours de l'année 2000, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Les modifications prévues dans cette loi ont un effet certain sur les régimes complémentaires de retraite qui peuvent faire l'objet d'une négociation à l'intérieur de la négociation de conventions collectives. Essentiellement, cette loi permet de mettre à jour et de simplifier le cadre législatif applicable aux régimes complémentaires de retraite.

En ce sens, certaines modifications permettent d'accélérer le processus administratif associé à la terminaison partielle d'un régime complémentaire de retraite. En effet, cette loi modificative supprime la notion de « terminaison partielle » et renvoie dorénavant à la procédure générale en cas de fin d'emploi, ce qui permet d'acquitter plus rapidement les participants visés. De plus, la loi crée une présomption au regard de l'utilisation de

l'excédent de l'actif d'un régime terminé, laquelle prévoit qu'en l'absence d'entente soumise par l'employeur au regard de cet excédent ce dernier sera automatiquement octroyé aux participants du régime terminé. Cette importante modification permet d'assurer la protection des intérêts des participants dans pareil contexte, lequel survient le plus souvent à la suite d'une faillite ou de l'insolvabilité de l'employeur.

Par ailleurs, certaines modifications à la loi ont une incidence indéniable en matière de relations de travail, en raison de leurs répercussions financières. En effet, la loi bonifie les prestations de départ et crée des prestations supplémentaires versées aux participants lors d'une fin d'emploi afin de pallier aux pénalités encourues par un changement d'employeur.

Enfin, cette loi propose à l'employeur qui a l'intention de s'octroyer un congé de cotisation au régime complémentaire de retraite une procédure afin de s'assurer de la légalité de sa démarche. En effet, dans un contexte de surplus du régime complémentaire de retraite, l'employeur peut entreprendre des démarches afin de modifier ou d'abolir son obligation d'y contribuer. Pour assurer la légalité de ces démarches, la procédure prescrite requiert l'accord de chaque association accréditée représentant les participants au régime, de chaque employeur partie au régime et des autres parties dont l'accord est requis en vertu d'une disposition contractuelle. Cette procédure renvoie aux dispositions convenues dans le cadre du contrat du régime complémentaire de retraite au regard du processus de modification établi. Celle-ci permet donc d'établir plus clairement le droit au congé de cotisation de l'employeur, sans obligation pour ce dernier d'y recourir.

- *Le transport par taxi*

La *Loi concernant les services de transport par taxi* (projet de loi n° 163, devenu le chapitre 15 des lois de 2001) soumise par le ministre des Transports a été adoptée le 21 juin 2001. Ainsi, le gouvernement définit un nouveau cadre pour le transport par taxi au Québec, de manière à accroître la sécurité des usagers et la qualité des services offerts. Par ailleurs, cette loi institue une association professionnelle de chauffeurs de taxi, ce qui a entraîné la dissolution des ligues de taxi auparavant reconnues.

L'association professionnelle de chauffeurs de taxi a pour objet de regrouper sous la même enseigne tant les propriétaires que les locataires de véhicules, afin de promouvoir leurs intérêts. Cette nouvelle structure assure la représentation des chauffeurs de taxi sur l'ensemble du territoire du Québec et offre les services jugés nécessaires par ses membres. La dynamique des relations du travail dans ce secteur est appelée à s'adapter à ces modifications.

- ***L'industrie de la construction***

Le 20 décembre 2001, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives au bâtiment et à l'industrie de la construction* (projet de loi n° 181, devenu le chapitre 79 des lois de 2001) était sanctionnée. Cette loi apporte des modifications à diverses dispositions dans les domaines du bâtiment et de l'industrie de la construction, notamment à la *Loi sur les maîtres électriciens* et à la *Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie*.

Essentiellement, cette loi soustrait 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* (R-20) certains travaux de construction visant la réalisation ou la restauration d'une production artistique originale ou son intégration à l'architecture d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil, lorsque ces travaux sont exécutés par des artistes ou des restaurateurs professionnels, membres d'une association reconnue.

Les modifications apportées confirment également le pouvoir d'homologation, par le tribunal compétent, des décisions de nature disciplinaire qui peuvent être prises par la Corporation des maîtres électriciens du Québec et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec.

- ***Normes du travail***

Le 1^{er} février 2001, le *Règlement sur les normes du travail* (N-1.1, r. 3) a été modifié de manière à augmenter le salaire minimum de 6,90 \$ à 7,00 \$ l'heure ; le taux horaire des salariés qui reçoivent habituellement des pourboires est passé de 6,15 \$ à 6,25 \$. Le salaire minimum payable aux domestiques qui résident chez leur employeur a, quant à lui, augmenté de 271 \$ à 280 \$ par semaine.

- ***Santé et sécurité***

Le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (S-2.1, r. 19.01) a été adopté en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ce règlement résulte de la révision et de la fusion du *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux* et du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*. Il permet essentiellement d'assurer une meilleure protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique de l'ensemble des travailleurs, et ce, peu importe le secteur dans lequel ils travaillent.

Ce règlement précise les normes de prévention et de sécurité applicables en milieu de travail. Il apporte ainsi certaines modifications au *Code de sécurité pour les travaux de construction* et il abroge le *Code de sécurité pour l'industrie du bois ouvré*.

- ***Travail forcé***

Le gouvernement du Québec se déclarait, par décret (n^o 1227-2001) signé le 10 octobre 2001, lié à la Convention n^o 29 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail forcé.

Cette convention sur le travail forcé est l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT. En vigueur depuis le 1^{er} mai 1932, celle-ci représentait au 14 janvier 2001 la convention la plus ratifiée, comptant les signatures de 155 États membres. Elle prévoit la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et définit le travail forcé

comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

À la suite d'une étude de conformité de ses lois, règlements et pratiques aux dispositions de cette convention, le gouvernement du Québec s'est déclaré lié à cette dernière et, conséquemment, il s'est engagé à respecter les obligations internationales qui en découlent.

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE

Cette rubrique recense et résume quelques-unes des décisions judiciaires et quasi judiciaires les plus importantes rendues en 2001 en ce qui concerne les relations du travail. Dans un premier temps, quatre décisions de la Cour suprême sont présentées selon l'ordre chronologique dans lequel elles ont été rendues. Suivent deux décisions de la Cour d'appel, puis une section présentant un aperçu de quelques autres décisions, toujours en ordre chronologique.

Ces décisions ont toutes été appréciées en fonction de leur caractère innovateur, de leur incidence particulière en matière de relations du travail ainsi qu'en fonction de leur effet sur l'évolution du droit des rapports collectifs de travail au Québec.

1. Cour suprême du Canada

- *Intérêt du salarié pour contester une sentence arbitrale de grief dont le syndicat refuse de demander une révision judiciaire*

Dans cette affaire, à la suite du congédiement d'un salarié, un grief a été porté en arbitrage par le syndicat. L'arbitre a rejeté le grief et le syndicat a refusé de demander une révision judiciaire de la sentence arbitrale.

Devant cette situation, le salarié a lui-même intenté une requête en révision judiciaire à la Cour supérieure. Toutefois, sa demande a été jugée irrecevable par le juge de cette cour puisque le salarié n'était pas une partie à l'arbitrage. Selon le juge, seuls le syndicat et l'employeur pouvaient tenter un tel recours.

À la suite de ce refus, le salarié a intenté une action directe en nullité, toujours devant la Cour supérieure, visant la sentence arbitrale de grief relative à son congédiement. Une

fois encore, l'employeur a présenté une requête en irrecevabilité, alléguant notamment que le salarié n'avait pas l'intérêt suffisant pour exercer un tel recours, celui-ci étant l'affaire du syndicat ou de l'employeur. C'est cette seconde requête en irrecevabilité, accordée par la Cour supérieure et par la Cour d'appel, qui a été portée en appel à la Cour suprême.

Cet arrêt est particulièrement important en ce qui concerne l'intérêt d'un salarié pour agir dans le cadre d'un grief et le principe de représentation exclusive des salariés par le syndicat en droit du travail québécois.

Il importe d'abord de souligner que la convention collective applicable au salarié attribue au syndicat le pouvoir exclusif de représenter les salariés pour les fins de la procédure de grief et d'arbitrage, sans qu'un salarié ne puisse soumettre personnellement un grief ou être une partie à l'instance en arbitrage. Ainsi, le principe demeure celui du contrôle par le syndicat de la procédure d'arbitrage de grief des salariés.

Après avoir observé les éléments du devoir de représentation syndicale codifiés à l'article 47.2 du *Code du travail*, la Cour établit certains facteurs devant guider la conduite d'un syndicat. Ainsi, l'importance du grief pour le salarié, les chances de succès et les intérêts concurrents des autres salariés sont des facteurs dont doit tenir compte un syndicat dans son analyse relative au comportement à adopter dans le cas d'un grief, afin de remplir son devoir de représentation.

Par ailleurs, la Cour suprême estime que l'exclusivité du mandat de représentation d'un syndicat en matière d'arbitrage s'étend également à l'ensemble des actes touchant le cadre juridique de la relation entre un employeur et un salarié au sein d'une entreprise et qu'en conséquence son devoir de juste représentation ne s'éteint pas une fois la sentence arbitrale rendue.

Toutefois, un syndicat ne saurait être obligé de contester toute sentence arbitrale de grief, même en matière de congédiement, à la demande du salarié. Le contrôle judiciaire de la Cour supérieure n'est ni un droit d'appel, ni un moyen normal de contestation d'une

sentence arbitrale. Le législateur a voulu un processus efficace et rapide, et le contrôle des décisions par les tribunaux supérieurs demeure une mesure exceptionnelle.

Un salarié ne peut pas agir à l'encontre de la décision du syndicat de ne pas demander aux tribunaux supérieurs le contrôle judiciaire d'une sentence de grief sans aller à l'encontre de ces principes. Le processus normal dans un tel cas est plutôt prévu à l'article 47.2 et suivants du Code.

La Cour suprême mentionne toutefois que, dans certains cas, un salarié pourrait lui-même demander le contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale. Il s'agit, par exemple, de situations où il y a collusion entre l'employeur et le syndicat, où les règles de justice fondamentale ont été violées, où il y a fraude ou mauvaise foi, où le tribunal d'arbitrage n'a pas été formé conformément à la loi, où il s'est saisi d'une matière relevant de la compétence d'un autre organisme ou étant soustraite à la convention collective. Aucune de ces situations ne trouvant toutefois application en l'espèce, la requête en irrecevabilité est donc accordée.

Noël c. Société d'énergie de la Baie-James, 2001 CSC 39, 28 juin 2001.

- *Interprétation de l'article 45 en matière de sous-traitance : les affaires Ivanhoe et Sept-Îles*

Le 13 juillet 2001, la Cour suprême du Canada a rendu deux importants jugements quant à l'étendue de l'application de l'article 45 du *Code du travail*.

Dans l'affaire *Ivanhoe*, la Cour devait examiner l'application de l'article 45 chez une société immobilière de gestion. Les salariés de celle-ci étaient représentés depuis longtemps par les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 lorsque, en 1989, la société a décidé de cesser d'effectuer elle-même les travaux d'entretien ménager de ses immeubles pour les confier à l'entreprise Moderne services d'entretien d'immeubles, en même temps que les préposés à l'entretien chez Ivanhoe passaient chez Moderne. À la suite d'une requête du syndicat en vertu de

l'article 45 du Code, l'accréditation et la convention collective conclue chez Ivanhoe ont été transmises à Moderne. À l'approche de l'expiration de son contrat avec cette dernière, Ivanhoe a fait un appel d'offres à la suite duquel les services de quatre entrepreneurs ont été retenus pour effectuer les travaux autrefois confiés à Moderne. Malgré qu'elle n'ait pas soumissionné pour obtenir de nouveau le contrat à la suite de cet appel d'offres, Moderne a conclu une nouvelle convention collective avec ses salariés préposés à l'entretien deux jours avant l'expiration de son contrat avec Ivanhoe. Les salariés affectés à ce contrat ont été mis à pied à son expiration. Le syndicat a par la suite déposé une autre requête en vertu de l'article 45 afin de faire reconnaître la transmission de l'accréditation et de la convention collective signée avec Moderne chez chacun des quatre entrepreneurs dont les services ont été retenus, alors qu'Ivanhoe présentait une requête en révocation de l'accréditation du syndicat. Le commissaire du travail ainsi que le Tribunal du travail ont conclu que l'accréditation visant Ivanhoe et le syndicat était transférée chez chacun des quatre entrepreneurs, sans toutefois qu'il y ait transmission de convention collective. La requête en révocation d'accréditation a quant à elle été rejetée par ces deux instances décisionnelles.

Dans l'affaire *Sept-Îles*, la Ville a confié en sous-traitance le service d'enlèvement des ordures dans certains secteurs de son territoire. Conformément à la convention collective, il n'y a eu aucune perte d'emplois, baisse de salaire ou autre perte de bénéfices chez les salariés visés à la suite de l'octroi de certains services en sous-traitance. Le syndicat a déposé des requêtes en vertu de l'article 45 pour faire constater la transmission aux sous-traitants de l'accréditation et de la convention collective liant la Ville à ses salariés. Le commissaire du travail et le Tribunal du travail ont considéré que les sous-traitants étaient liés par l'accréditation et la convention collective.

Dans les deux cas, il y a eu requête en révision judiciaire afin de faire annuler les décisions du Tribunal du travail et du commissaire du travail ayant conclu à l'application de l'article 45 du *Code du travail* en regard des contrats de sous-traitance conclus. Devant la Cour suprême, ces requêtes ont été rejetées, les décisions du Tribunal du travail étant confirmées.

Réitérant la règle de contrôle judiciaire applicable en l'espèce – l'erreur manifestement déraisonnable –, la Cour suprême insiste sur le haut degré de retenue dont doivent faire preuve les tribunaux supérieurs lorsqu'un tribunal administratif spécialisé rend une décision dans les limites de sa compétence et lorsqu'il y a un consensus bien établi chez un tel tribunal. Si l'interprétation que ce dernier fait de l'article 45 est raisonnable, même si d'autres solutions sont possibles, les tribunaux supérieurs ne seront pas justifiés d'intervenir. Cela respecte l'intention du législateur de confier au commissaire du travail la compétence exclusive de trancher toute question relative à l'application de l'article 45.

Au sujet de la notion d'entreprise, la Cour suprême estime que le commissaire et le Tribunal du travail pouvaient interpréter la situation de manière à ce que le transfert d'un droit d'exploitation, jumelé au transfert des fonctions, entraîne l'application de l'article 45, selon la conception organique de l'entreprise (ensemble d'éléments de diverses natures permettant la poursuite d'une activité).

Les activités concédées n'ont pas à être essentielles à la fin poursuivie par l'entreprise cédante pour qu'il y ait transfert d'accréditation dans un cas de concession partielle. Il faut qu'il y ait cohésion des composantes de la partie d'entreprise concédée, tout en maintenant un degré de responsabilité du travail exécuté et d'indépendance juridique chez le cessionnaire.

La théorie de la rétrocession élaborée par le Tribunal du travail, selon laquelle une accréditation chez un donneur d'ouvrage demeure en suspens chez lui durant la durée de la concession pour être ensuite transférée chez les sous-traitants successifs, n'est pas incompatible avec l'exigence d'un lien de droit entre employeurs successifs.

Par ailleurs, dans l'affaire *Ivanhoe*, la Cour a avalisé la décision du Tribunal du travail concernant la transmission de l'accréditation sans que la convention collective ne soit également transférée. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une solution usitée, celle-ci n'ouvre

pas la porte à un contrôle de la part des tribunaux supérieurs puisqu'il s'agit d'une solution acceptable située au cœur de la compétence spécialisée des décideurs.

Ivanhoe inc. c. T.U.A.C., section locale 500, 2001 CSC 47, 13 juillet 2001.

Sept-Îles (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), 2001 CSC 48, 13 juillet 2001.

- ***Constitutionnalité de l'exigence d'être membre d'un groupe syndical énuméré à la Loi R-20 pour être titulaire d'un certificat de compétence dans l'industrie de la construction***

Près de vingt mois après avoir entendu les parties dans cette affaire, la Cour suprême rendait un jugement fort attendu en octobre dernier. Les appelants devant cette cour, salariés et entrepreneurs de l'industrie de la construction, ont fait l'objet de plaintes pénales pour des infractions relatives à l'obligation de détenir un certificat de qualification pour travailler dans l'industrie de la construction ou à l'obligation de faire effectuer des travaux de construction par des salariés qualifiés. Ils s'objectaient à ces infractions en invoquant la liberté d'association, puisque les salariés ne pouvaient obtenir de tels certificats sans être membres d'une association représentative identifiée à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (R-20)*.

Dans une décision partagée à cinq juges contre quatre, la Cour a conclu à la constitutionnalité des dispositions attaquées eu égard à la liberté d'association codifiée à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le raisonnement suivi par les juges pour en arriver à cette conclusion diffère toutefois d'un juge à l'autre.

Tout d'abord, huit des neuf juges considèrent que la liberté d'association codifiée à l'alinéa 2d) de la Charte comporte le droit de ne pas être forcé de s'associer. L'autre juge considère que cette liberté d'association ne comporte que le droit (positif) de s'associer et conclut donc à la constitutionnalité des dispositions attaquées.

Par ailleurs, trois des huit juges concluant à l'existence d'un droit de non-association considèrent que celui-ci comporte des limites et des restrictions internes faisant en sorte que ce droit n'est pas limité par la législation attaquée, celle-ci étant donc constitutionnelle selon eux. Au surplus, ils affirment que, même s'il y avait atteinte à ce droit, elle serait justifiée dans le cadre d'une société libre et démocratique par le test de l'article premier de la Charte canadienne. Retraçant l'historique houleux des relations du travail dans le secteur de la construction au Québec, ces juges considèrent qu'il existe un lien rationnel entre les moyens choisis par le législateur et l'objectif poursuivi par les mesures prises. Ils sont d'avis que, si la Loi R-20 portait atteinte à la liberté de non-association protégée, elle respecterait le critère de l'atteinte minimale. Ils estiment également que la jurisprudence reconnaît qu'il vaut généralement mieux laisser au processus politique le soin d'élaborer les principes directeurs en matière de législation du travail.

Les cinq autres juges estiment pour leur part que le droit de non-association est limité par la législation attaquée. Toutefois, un de ces cinq juges prétend que cette limitation se justifie par le test de l'article premier de la Charte. Ce juge conclut ainsi à la constitutionnalité des dispositions attaquées, contrairement aux quatre autres juges, estimant comme lui que le droit de non-association est limité, qui ne considèrent pas cette limitation justifiée dans une société libre et démocratique. Ces quatre juges concluent par ailleurs que les quotas régionaux pour les bassins de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sont également contraires à la Charte puisqu'ils limitent indûment la liberté d'association.

R. c. Advance Cutting & Coring Ltd., 2001 CSC 70, 19 octobre 2001.

2. Cour d'appel

- *Inamovibilité et sécurité financière des membres du Tribunal administratif du Québec*

Dans cette affaire, le Barreau de Montréal vise à faire déclarer nulles et sans effet une série de dispositions de la *Loi sur la justice administrative* au motif qu'elles n'offrent pas aux membres du Tribunal administratif du Québec (TAQ) le niveau d'indépendance requis par l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, en ce qui concerne leur inamovibilité et leur sécurité financière.

Cet article énonce que « toute personne a droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle ». L'article 56 de cette Charte prévoit que le mot « tribunal » à l'article 23 comprend une personne ou un organisme exerçant des fonctions quasi judiciaires.

Bien qu'il ne s'agisse pas en soi d'une décision en matière de relations du travail, celle-ci revêt une importance en droit du travail en raison des organismes exerçant ce type de fonctions dans le domaine des relations du travail, comme la Commission des lésions professionnelles ou le Bureau du commissaire général du travail.

En ce qui concerne la garantie d'inamovibilité, les membres du TAQ sont normalement nommés pour une période de cinq ans. Leur mandat est renouvelé suivant une procédure établie par règlement, selon laquelle un comité formé du président du Tribunal, d'un membre du personnel du ministère du Conseil exécutif ou de la Justice et d'un représentant du milieu juridique examine divers critères.

Quant à la sécurité financière, le mode et les barèmes de rémunération de ses membres sont fixés par règlement du gouvernement. Ce règlement prévoit que le traitement des

membres du TAQ est révisé selon l'évaluation de rendement annuelle faite par son président, qui doit notamment tenir compte de la connaissance et de l'utilisation des lois et règlements par le membre ainsi que du nombre de dossiers traités.

Après avoir étudié la structure, la compétence et le mode de fonctionnement du Tribunal de même que les pouvoirs et immunités de ses membres, la Cour d'appel considère que le juge de la Cour supérieure n'a pas erré en concluant que les membres du TAQ doivent bénéficier d'un niveau d'indépendance judiciaire moindre que celui des tribunaux judiciaires, mais néanmoins plus élevé que celui généralement retenu pour les tribunaux administratifs.

Relativement à l'inamovibilité des membres du TAQ, la Cour d'appel, contrairement à la Cour supérieure, estime qu'un mandat initial de cinq ans, renouvelable par la suite, ne va pas à l'encontre de ce principe. Toutefois, elle considère que le processus de renouvellement va à l'encontre de l'inamovibilité et qu'il institue une crainte de partialité, puisque le comité chargé d'assurer le renouvellement des membres est notamment composé du président du TAQ et d'un représentant du gouvernement, alors que le président est investi d'une mission de direction et d'administration du Tribunal et que le gouvernement possède des intérêts financiers directs dans de nombreuses causes devant cette instance.

De plus, en raison de la structure et des compétences du Tribunal, des pouvoirs de ses membres et des intérêts de l'État en tant que partie aux procédures, il a été jugé que le processus d'évaluation annuelle du rendement à des fins de rémunération allait à l'encontre de l'indépendance judiciaire sur le plan de la sécurité financière dont devaient jouir les membres du TAQ.

La décision de la Cour d'appel déclare donc nuls, inopérants et sans effet les articles 48, 49 et 56 (1^o) de la *Loi sur la justice administrative*, lesquels prévoient le processus de renouvellement du mandat des membres du TAQ de même que le pouvoir réglementaire de déterminer le mode, les normes et barèmes de rémunération de ses membres.

Le 5 novembre 2001, l'Association des juges administratifs du Tribunal administratif du Québec, intervenante dans cette affaire, déposait une requête pour autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel devant la Cour suprême du Canada.

Québec (Procureure générale) c. Barreau de Montréal, Cour d'appel, D.T.E. n° 2001T-914, 5 septembre 2001.

- Demande d'injonction concernant l'utilisation de briseurs de grève par la Société de la Place des Arts de Montréal

L'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 (l'Alliance), est accréditée pour représenter « tous les salariés au sens du *Code du travail* affectés, lors d'un spectacle donné sur scène, [à des travaux de techniciens de scène] ». À la suite de séances infructueuses de négociation et de conciliation concernant le renouvellement de la convention collective, elle déclare la grève en juin 1999. Durant les quatre mois suivants, la Société de la Place des Arts de Montréal (SPDA) utilise ses employés cadres pour effectuer le travail habituellement accompli par les salariés en grève.

La SPDA décide ensuite de ne plus offrir le service de techniciens de scène aux différentes compagnies locataires de salles. Il faut à cet effet souligner que divers producteurs de spectacles (Les Grands Ballets, l'OSM, etc.) logent en permanence à la Place-des-Arts. Ces compagnies résidentes sont donc invitées à fournir elles-mêmes leurs propres techniciens de scène, par une modification au bail les liant à la SPDA à la suite d'une résolution du conseil d'administration de cette dernière.

C'est dans ce contexte que l'Alliance présente une requête en injonction à la Cour supérieure afin que cesse l'utilisation de briseurs de grève à la SPDA.

Après quelques procédures interlocutoires, la Cour supérieure accorde l'émission d'une injonction permanente ordonnant à la SPDA de ne plus utiliser ou permettre d'utiliser des

briseurs de grève pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève. À deux juges contre un, la Cour d'appel confirme la décision de la Cour supérieure et considère que la SPDA enfreint l'article 109.1 du *Code du travail* prohibant l'utilisation de briseurs de grève.

Essentiellement, les juges majoritaires de la Cour d'appel considèrent que la SPDA a « utilisé » les services de techniciens de scène pendant la grève, allant ainsi à l'encontre du paragraphe *b)* de l'article 109.1 du *Code du travail*. Selon la Cour, cet article vise à éviter de modifier le rapport de force entre l'employeur et le syndicat après le déclenchement d'une grève. L'« utilisation » des services d'une personne qui y est prévue comprend le personnel sollicité et embauché, mais aussi l'acceptation par un employeur des services rendus en lieu et place de ceux autrefois livrés par les salariés en grève. Les dispositions antibiseurs de grève s'appliquent à toute utilisation du personnel d'un autre employeur dans l'établissement en grève.

Bien que l'employeur puisse mettre fin à son entreprise ou à une partie de celle-ci pendant la durée d'une grève légale, il n'y a ici aucune modification dans l'exploitation de l'entreprise de la SPDA autre que les services des techniciens de scène qui ne sont plus requis. La Cour conclut donc à la continuité de l'entreprise selon sa définition « organique », soit un ensemble de moyens permettant la poursuite d'activités précises.

La juge dissidente aurait quant à elle rejeté la demande d'injonction, estimant que la décision de ne plus offrir les services de techniciens de scène ne permettait plus d'affirmer que la SPDA demeurait la même exploitation ou la même entreprise. Elle considère que l'interdiction faite aux employeurs par l'article 109.1 vise l'embauche de briseurs de grève et l'utilisation de leurs services. Selon elle, l'effet de l'injonction accordée confère au certificat d'accréditation une portée multipatronale puisque les sociétés résidentes à la Place des Arts sont comprises dans l'interprétation faite du certificat d'accréditation.

Le 3 décembre 2001, la SPDA déposait une requête pour autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel devant la Cour suprême du Canada.

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.

- Autres décisions d'importance concernant divers aspects du droit du travail

Le Tribunal du travail se déclare sans compétence pour entendre le recours d'une association accréditée exercé à l'encontre d'une décision de la Commission de l'équité salariale déterminant qu'un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours le 21 novembre 1996 remplit les conditions prévues par la Loi. Une requête en révision judiciaire de cette décision a été déposée en Cour supérieure.

Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia, Tribunal du travail, [2001] R.J.D.T. 741, 16 janvier 2001.

Un arbitre de grief a considéré qu'à des fins de calcul de l'ancienneté la date d'embauche d'une salariée était la date à laquelle elle avait commencé à travailler chez la corporation de transport par l'entremise d'une agence de placement plutôt que la date à laquelle elle fut confirmée dans son poste par la corporation, puisque cette dernière détenait davantage les attributs d'un employeur à l'égard de la salariée que l'agence de placement. Pour déterminer l'employeur dans une relation tripartite, il faut favoriser une approche globale de la relation employeur-salarié, sous l'angle du contrôle effectif le plus direct du salarié.

Corporation métropolitaine de transport de Sherbrooke (CMTS) et Syndicat des employés de bureau de la CMTS (CSN), Tribunal d'arbitrage, [2001] R.J.D.T. 910, 19 février 2001.

La Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Cour fédérale et elle conclut à l'indépendance et à 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. Rappelons que ce litige est issu de plaintes alléguant que Bell payait à ses employées des salaires inférieurs à ceux que touchaient les employés masculins exerçant des fonctions équivalentes, allant à l'encontre de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le 13 décembre 2001, la Cour suprême a accordé la requête de Bell pour permission d'en appeler de ce jugement devant elle.

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.

Le Tribunal du travail infirme une décision d'un commissaire du travail et déclare que les personnes agissant à titre de ressources intermédiaires contractuelles de type maison d'accueil sont des salariés au sens du *Code du travail*. Une requête en révision judiciaire de cette décision a été déposée en Cour supérieure.

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.

Le 13 décembre 2001, la Cour supérieure renversait une décision rendue en novembre 2000 par un commissaire du travail. Celui-ci avait considéré qu'un membre du Tribunal administratif du Québec (TAQ) était un salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Le juge de la Cour supérieure estime plutôt que les membres du TAQ ne sont pas des salariés au sens de cette loi, notamment parce qu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail et parce que le gouvernement peut ne pas les renouveler même s'ils sont qualifiés, leur nomination ou leur renouvellement étant un acte de nature politique.

Québec (Procureure générale) c. Monette, Cour supérieure, 500-05-062190-002, 13 décembre 2001.