

**BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL
AU QUÉBEC EN 2004**

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction de la recherche et de l'évaluation

Avril 2005

Recherche et rédaction

Louise Allen, Direction des politiques, de la construction et des décrets
Lise Boisclair, Direction de la recherche et de l'évaluation
Diane Boisvert, Direction de la recherche et de l'évaluation
Anick Dorval, Direction des politiques, de la construction et des décrets
Yves Hallée, Direction de la recherche et de l'évaluation
Alexis Labrosse, Direction de la recherche et de l'évaluation
Julie Massé, Direction des politiques, de la construction et des décrets
Gaston Nadeau, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Coordination

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

Comité de lecture

François Delorme, directeur général, Direction générale des politiques et de la recherche
Gilles Fleury, directeur, Direction des données sur le travail
Yves Hallée, Direction de la recherche et de l'évaluation
Dalil Maschino, directeur, Direction des innovations en milieu de travail
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

Mise en pages

Louise Godbout, Direction de la recherche et de l'évaluation

SOMMAIRE

Le Bilan des relations du travail au Québec en 2004 comprend trois parties distinctes : les événements qui ont marqué le domaine des relations du travail, les principales lois et les principaux règlements adoptés, ainsi que les décisions marquantes rendues par les tribunaux au cours de l'année.

Les événements marquants

Dans la section traitant du contexte économique, on rapporte que l'économie québécoise a connu une meilleure performance globale en 2004 comparativement à 2003. La reprise des exportations et des investissements des entreprises, conjuguée au dynamisme de la demande intérieure et de la construction résidentielle, a contribué à cette performance. Le niveau de l'emploi a poursuivi sa tendance à la hausse, en augmentant de 1,7 % (60 800 nouveaux postes) par rapport à la moyenne observée en 2003, et la totalité des nouveaux emplois le sont à plein temps. La stabilité du taux d'activité, combinée à une croissance plus faible de la population active comparativement à celle de l'emploi, a entraîné une baisse du taux de chômage au cours de l'année. Par ailleurs, les investissements au Québec en 2004 ont crû davantage que dans l'ensemble du pays, où les prévisions ont fait état d'une croissance de 3,1 % par rapport aux données réelles de 2003. En ce qui a trait aux dépenses supplémentaires, le Québec se démarque aussi des autres provinces canadiennes avec 2,2 milliards de débours en 2004. Enfin, 1 963 faillites commerciales ont été enregistrées en 2004, ce qui correspond à une baisse de 10,5 % par rapport à l'an dernier.

En ce qui concerne les activités du ministère du Travail, soulignons la publication de nouveaux périodiques. L'un offre un espace de diffusion sur le domaine du travail pour les chercheurs et praticiens alors que l'autre se concentre davantage sur l'actualité du travail. En rapport avec les disparités de traitement, deux études furent à la base d'un rapport rendu public en novembre 2004. La première, effectuée par le ministère du Travail, a analysé un ensemble de conventions collectives de 50 salariés et plus. La seconde étude, réalisée par la Commission des normes du travail, a examiné les plaintes qu'elle a reçues. Il semble, selon le rapport, que les dispositions introduites dans la *Loi sur les normes du travail* en 1999 n'aient pas réussi à inciter suffisamment les acteurs du marché du travail, à tout le moins ceux des milieux syndiqués, à ne plus recourir aux disparités de traitement. Quant au *Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002*, les données analysées tendent à démontrer que l'amendement apporté au *Code du travail* en mai 1994, concernant le déplafonnement de la durée des conventions collectives, a produit les effets recherchés, et ce, sans avoir entraîné d'inconvénients majeurs.

Par ailleurs, les études comparatives usuelles à l'égard des normes du travail au Canada et aux États-Unis furent réalisées de même que celle touchant certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada. Un portrait statistique des conventions collectives au Québec a

également été produit, actualisant le dernier bilan paru en 1994. En ce qui concerne la conciliation du travail avec la famille, elle demeure une préoccupation importante comme en font foi les trois documents publiés dans le site Internet du Ministère. Enfin, pour les événements nationaux et internationaux auxquels le Ministère a participé, notons la réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres du Travail portant sur la santé et la sécurité du travail de même que sur les questions liées au commerce international.

Sur le plan des interventions publiques, les associations patronales ont, dans l'ensemble, accueilli favorablement l'idée d'une plus grande coopération entre les secteurs privé et public. Ce partenariat faisait d'ailleurs partie de leurs principales revendications au cours de l'année 2003. Celles-ci demeurent préoccupées par les impératifs de productivité et les questions relatives au vieillissement de la population et à la dénatalité. À cet égard, les associations patronales favorisent l'apport migratoire comme moyen permettant de répondre au défi démographique. Le monde patronal a salué les plans d'action rendus publics par le gouvernement sur la modernisation de l'État ainsi que sur l'allégement réglementaire. Enfin, certains commentaires furent exprimés par rapport au projet de loi sur les régimes complémentaires de retraite, aux heures d'ouverture des commerces et au *Projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*.

Les associations syndicales, quant à elles, sont demeurées largement préoccupées par les partenariats public-privé et plus particulièrement par la création de l'agence s'y rattachant. Elles estiment que cette initiative ouvre la porte à une plus grande privatisation de l'État québécois et à une baisse de la qualité des services offerts à la population. Par ailleurs, le mouvement syndical a poursuivi ses démarches pour contester la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* puisque différents recours juridiques furent déposés au cours de l'année. Quant au dossier de l'équité salariale, il est resté prioritaire. Entre autres, les centrales syndicales ont accueilli favorablement le jugement de la Cour supérieure du Québec concernant l'invalidité, sur le plan constitutionnel, des dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. Rappelons que le gouvernement du Québec, pour sa part, a décidé de ne pas en appeler de cette décision. Enfin, outre la sphère législative, les grandes négociations dans les secteurs public et parapublic furent l'occasion pour les associations d'exprimer leur mécontentement à l'égard des propositions salariales du Conseil du trésor.

La section relative aux faits saillants se termine par une rubrique qui esquisse un portrait des arrêts du travail survenus au cours de l'année et traite des grandes négociations en 2005. En 2004, 129 conflits ont eu lieu, touchant près de 35 200 salariés. La durée moyenne des conflits, 59 jours, est analogue à celle observée en 2003, ce qui place ces deux dernières années au premier rang de la dernière décennie. En ce qui a trait aux grandes négociations au cours de la prochaine année, l'industrie du matériel du transport verra plusieurs conventions collectives échoir en 2005. Des négociations se dérouleront également dans les secteurs de l'automobile et

de l'hébergement. Enfin, les universités seront passablement occupées puisque plusieurs conventions collectives touchant le personnel enseignant et non enseignant viendront à échéance.

La législation et la réglementation

La partie II fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2004 dans le domaine des relations du travail.

Elle présente la loi permettant aux employeurs d'établir, après entente avec plusieurs associations accréditées, un même programme d'équité salariale, ainsi que d'autres lois et règlements modifiant le statut professionnel des artistes, le régime de représentation collective des substituts du procureur général, le salaire minimum et, enfin, la rémunération de l'arbitre de grief et de plainte dans l'industrie de la construction. Quelques décrets de convention collective de même que certains arrêtés ministériels touchant le régime de représentation syndicale dans le réseau des affaires sociales sont également passés en revue.

La jurisprudence

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

L'un des résumés de décisions de la Cour suprême conclut que la Société de la Place des Arts pouvait restructurer son entreprise et laisser à la charge de ses locataires la prestation des services techniques. Un autre jugement du plus haut tribunal du pays concluait que le Tribunal des droits de la personne du Québec était compétent pour trancher un litige fondé sur une allégation de clause discriminatoire dans une convention collective. Par ailleurs, la Cour suprême a statué que le *Public Sector Restraint Act*, qui avait pour but de réduire le salaire auquel les femmes avaient droit à la suite d'un exercice d'équité salariale à Terre-Neuve, se justifiait dans le cadre de l'article premier de la Charte, considérant la nécessité de remédier à la situation financière précaire de la province. Enfin, le plus haut tribunal a statué qu'un employeur pouvait légalement suspendre un employé faisant l'objet d'accusations criminelles, sans toutefois pouvoir le priver de son traitement.

Le jugement de la Cour d'appel fait référence à la reconduction annuelle de contrats à durée déterminée, ce qui justifie la reconnaissance du maintien du lien d'emploi des plaignants pour le calcul de leur service continu. Quant à la Cour supérieure, elle a déclaré que les dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* étaient invalides, nulles, inopérantes et sans effet étant donné qu'elles portent atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le résumé d'un jugement de la Cour du Québec qui a été retenu fait référence au fait qu'une coiffeuse, locataire d'un emplacement dans un salon et rémunérée à commission, doit être considérée comme une salariée lorsque le lien de subordination est suffisamment important.

Deux décisions rendues par la Commission des relations du travail ont été résumées. La première concerne l'émission d'une ordonnance de sauvegarde concluant à la réintégration provisoire d'un salarié lorsque son congédiement a pour effet de paralyser les activités du syndicat. La seconde conclut que la simple concession de fonctions ou d'un droit d'exploitation ne suffit pas pour déclencher l'application de l'article 45 du *Code du travail* lors d'une soustraction externe. S'agissant du tribunal d'arbitrage de grief, la première décision précise que l'on ne peut étendre la notion de harcèlement psychologique à toute situation où un employeur peut légitimement intervenir en vertu de son droit de direction. La deuxième décision conclut que le principe de l'autorité du précédent est inapplicable en matière d'arbitrage de grief. Enfin, le Conseil des services essentiels a décidé qu'il n'était pas limité, dans la détermination des services essentiels de la fonction publique, par le seul critère de la santé ou de la sécurité publique.

La troisième partie du Bilan se termine par le suivi des décisions présentées dans le *Bilan des relations du travail au Québec en 2001, 2002 et 2003*.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| INTRODUCTION | 1 |
| PARTIE I | |
| LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS | 3 |
| 1. Le contexte économique | 4 |
| La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord | 4 |
| L'emploi | 5 |
| Salaires et inflation | 7 |
| Les investissements | 7 |
| Les faillites, les mises à pied et les fermetures d'usine | 9 |
| Perspectives et conclusion | 11 |
| 2. Les activités ministérielles | 13 |
| Nominations | 13 |
| Le Forum des générations | 13 |
| Conciliation travail-famille | 14 |
| Les normes du travail | 14 |
| Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada | 15 |
| Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec | 15 |
| Les disparités de traitement | 15 |
| Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002 | 16 |
| Les nouveaux périodiques du Ministère | 16 |
| Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles | 17 |
| Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief : un aperçu | 17 |
| Événements nationaux et internationaux | 17 |
| 3. Le monde patronal | 18 |
| Le projet de loi n ^o 195 sur les régimes complémentaires de retraite | 18 |
| Le régime des rentes québécois | 19 |
| L'immigration | 19 |
| Le harcèlement psychologique | 20 |
| Les partenariats public et privé | 20 |
| La conciliation travail-famille | 22 |
| L'assurance-emploi | 23 |
| La machinerie de production | 23 |
| Les heures d'ouverture des commerces | 23 |
| Forum des générations | 23 |
| L'équité salariale | 24 |
| Industrie de l'aérospatiale | 24 |
| La modernisation de l'État québécois ainsi que l'allégement réglementaire | 25 |

| | |
|--|----|
| 4. Le monde syndical | 26 |
| Les partenariats public-privé | 26 |
| Demande de suspension de l'application de la <i>Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales</i> (L.R.Q., chap. U-0.1) | 27 |
| L'équité salariale | 27 |
| Les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois | 28 |
| La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) | 28 |
| La Confédération des syndicats nationaux (CSN) | 29 |
| La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) | 30 |
| La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) | 30 |
| La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) | 31 |
| Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) | 31 |
| Le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) | 32 |
| 5. La négociation collective | 33 |
| Les règlements intervenus en 2004 | 33 |
| Les arrêts de travail en 2004 | 34 |
| Les grandes négociations en 2005 | 35 |

PARTIE II

| | |
|---|----|
| LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION | 39 |
| Équité salariale – Programmes distincts | 40 |
| Les artistes professionnels | 40 |
| Substituts du procureur général | 40 |
| Normes du travail | 41 |
| Rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction | 41 |
| Décrets de convention collective | 42 |
| Nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux | 42 |

PARTIE III

| | |
|---|----|
| LA JURISPRUDENCE | 45 |
| Cour suprême | 46 |
| Cour d'appel du Québec | 57 |
| Cour supérieure | 58 |
| Cour du Québec | 62 |
| Commission des relations du travail | 63 |
| Tribunal d'arbitrage | 68 |
| Conseil des services essentiels | 71 |
| Suivi des bilans des relations du travail au Québec en 2001, 2002 et 2003 | 71 |

INTRODUCTION

Le présent bilan regroupe les principaux sujets qui ont marqué la scène des relations du travail au cours de l'année 2004. À noter que toutes les publications du ministère du Travail mentionnées ici sont disponibles dans son site Internet.

La première partie, la synthèse des événements marquants sur le plan des relations du travail, a été élaborée à partir d'articles colligés dans la revue de presse du ministère du Travail, d'études ou d'analyses portant sur le monde du travail, des informations présentées dans les sites Internet de diverses organisations ainsi que des mémoires, rapports et communiqués de presse émanant des différents intervenants du milieu du travail.

De façon particulière, la rubrique relative au monde patronal et syndical puise principalement son contenu dans les mémoires et les communiqués émis par les diverses associations représentatives. Les propos du Bilan constituent la traduction la plus fidèle possible des positions des intervenants patronaux et syndicaux.

La deuxième partie du Bilan résume les principales lois et règlements adoptés en matière de relations du travail en 2004. Le choix des textes légaux est guidé par leur incidence sur le domaine du travail et il ne se limite pas nécessairement aux seules lois sous l'autorité du ministre du Travail. *La Gazette officielle du Québec*, Les Publications du Québec, les notes explicatives et les communiqués de presse émis par les différents ministères en constituent les principales sources d'information.

Finalement, la dernière partie est entièrement consacrée à la jurisprudence. Les décisions recensées proviennent des publications de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), du Répertoire électronique de jurisprudence du Barreau du Québec (REJB) et du site Internet de la Commission des relations du travail. Les décisions résumées ont été sélectionnées en comité, après un examen préliminaire d'une quarantaine d'entre elles rapportées ou rendues en 2004. Celles retenues l'ont été en raison de leur caractère novateur ou de leur importance en droit du travail.

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

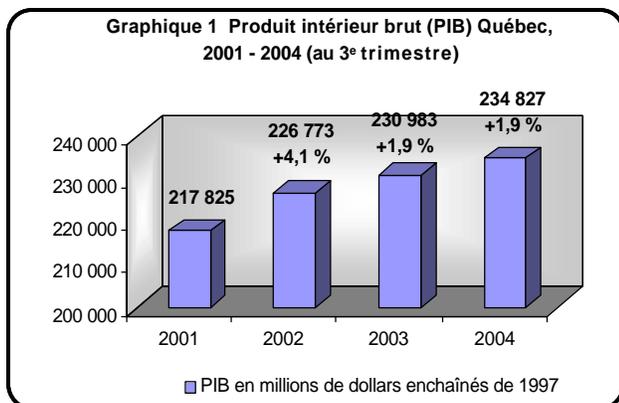
La présente partie expose les faits saillants qui ont marqué la scène des relations du travail au Québec au cours de l'année 2004. Elle se compose de cinq sections : le contexte économique, les activités ministérielles, le monde patronal, le monde syndical et la négociation collective.

1. Le contexte économique

Si la croissance économique canadienne en 2003 a été ralentie par une série d'événements ponctuels particuliers (par exemple, l'épidémie du SRAS, la crise de la vache folle, les feux de forêts en Colombie-Britannique, la panne d'électricité majeure en Ontario) ainsi que par la relative stagnation de l'économie étasunienne au dernier trimestre de 2002 et au premier semestre de 2003, elle fut portée en 2004 par une solide reprise, tant de l'économie mondiale au cours de la dernière année que de celle des États-Unis, depuis le second semestre de 2003.

La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord

La croissance économique a donc repris de la vigueur en 2004, mais davantage au Canada qu'au Québec. Ainsi, tout comme en 2003, la croissance du produit intérieur brut (PIB)¹ québécois s'est chiffrée à 1,9 % après les trois premiers trimestres de 2004 (graphique 1).



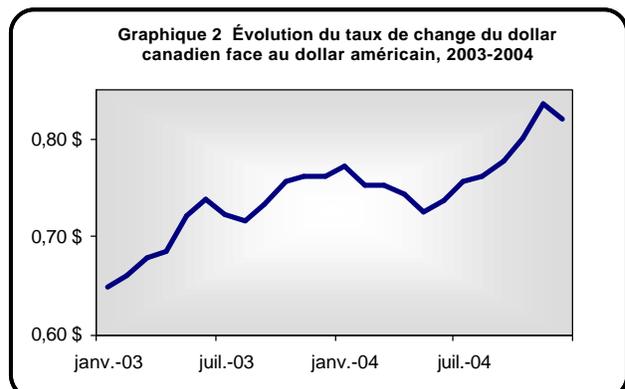
Source : Institut de la statistique du Québec, *Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés*, 2005-01-07.

Le Canada, pour sa part, a vu son taux de croissance augmenter de 0,6 point de pourcentage, passant ainsi de 2 % en 2003 à 2,6 % en 2004. Du côté de nos voisins du

1. Depuis 2001, Statistique Canada comptabilise le PIB en dollars « enchaînés » de 1997. La méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher est une nouvelle méthode de déflation qui permet de mesurer, de façon plus précise, les variations de volume du PIB entre deux périodes.

sud, la reprise amorcée à partir du troisième trimestre de 2003 s'est poursuivie en 2004. Le taux de croissance du PIB, qui était de 3 % en 2003, a atteint 4 %² au troisième trimestre de 2004.

Au Québec comme au Canada, la performance du secteur manufacturier s'est avérée une agréable surprise compte tenu des appréhensions qu'entretenait ce secteur par rapport aux répercussions possibles sur ses revenus d'exportations, de la force du dollar canadien par comparaison avec celle du dollar américain. Ainsi, l'industrie manufacturière, dont le dynamisme est étroitement lié à la performance de ses exportations³, a dû composer avec un dollar beaucoup plus fort que par les années précédentes. Au cours des deux dernières années, le huard s'est apprécié d'environ 26 %, passant de près de 65 cents américains au début de 2003 à un niveau moyen de 82 cents en décembre 2004, comme l'indique le graphique 2.



Source : Institut de la statistique du Québec, *Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés*, 2004-12-06.

Pour la première fois depuis 1992, le dollar a dépassé les 84 cents américains vers la fin du mois de novembre. Deux facteurs expliquent ce phénomène. D'une part, un dollar américain moins fort par rapport aux autres devises, combiné à une situation budgétaire relativement moins saine aux États-Unis, entraîne une hausse de la

2. Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce, 22 décembre 2004.

3. Le Québec expédie environ 85 % de ses exportations internationales aux États-Unis.

demande pour la monnaie canadienne, qui s'affiche alors comme une devise plus attrayante pour les investisseurs.

D'autre part, la forte croissance de l'économie mondiale a provoqué une hausse significative de la demande pour nos produits d'exportation, particulièrement nos matières premières (ex. : les métaux de base tels que l'aluminium et le cuivre), dont les cours ont fortement augmenté en 2004. Cette hausse des cours a permis au secteur manufacturier de réduire les pertes en valeur dues à la force de notre dollar. L'augmentation de la valeur de notre dollar par rapport au dollar américain entraîne des pertes financières pour les entreprises exportatrices lorsque les revenus provenant de contrats de vente, libellés en dollars américains, sont convertis en dollars canadiens. Cependant, ces pertes ont pu, dans plusieurs cas⁴, être compensées partiellement ou totalement par des gains en volume et par une hausse de prix des produits sur les marchés extérieurs. Ainsi, après avoir régressé au cours des années 2001 à 2003, la valeur des expéditions manufacturières du Québec a progressé de 6,6 %, atteignant un niveau annualisé de 138 milliards de dollars⁵ en 2004, tandis que les exportations internationales de biens⁶ sont passées de 63,8 milliards de dollars en 2003 à 67,4 milliards à la fin de décembre 2004, en hausse de 5,6 %.

En plus de cette bonne performance du secteur manufacturier, la croissance économique du Québec a été soutenue par une demande intérieure qui est demeurée vigoureuse. Après trois trimestres, la consommation des ménages a sensiblement maintenu le même taux de progression que l'an dernier (+3 %), tandis

4. Ce ne fut cependant pas le cas du textile qui est l'une des industries à avoir éprouvé le plus de difficultés en 2004.

5. Les données concernant les expéditions manufacturières sont estimées en dollars courants, tandis que celles concernant les exportations internationales de biens le sont en dollars constants de 1997. Contrairement au dollar courant, le dollar constant enlève les effets des mouvements de prix (inflation, déflation) à partir d'une année de référence.

6. Les exportations internationales de biens se rapportent à la part des livraisons manufacturières qui est exportée.

que les investissements des entreprises en capital fixe⁷ ont connu une forte progression (+9,9 %) au cours de la même période comparativement à 2003 (+5,7 %). La force de notre dollar aurait donc incité les entreprises à investir dans la machinerie principalement importée des États-Unis, ce qui est de bon augure pour la croissance de la productivité au cours des prochaines années. De plus, le secteur de la construction résidentielle, qui avait également connu un essor considérable en 2003, s'est avéré encore en 2004 dynamique et créateur d'emplois.

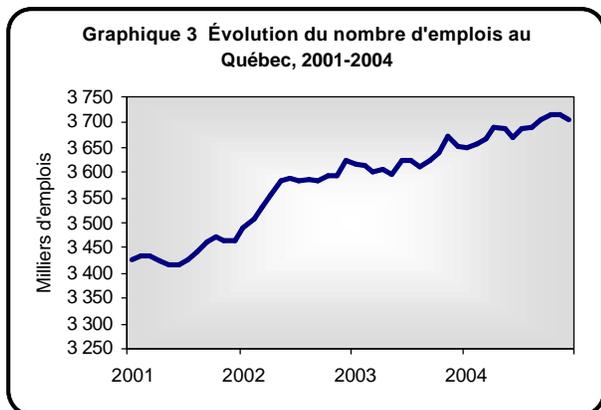
RÉSUMÉ

Notamment en raison de l'expansion de l'économie mondiale et de celle des États-Unis, le Québec a connu une meilleure performance en 2004, soutenue par une reprise des exportations et des investissements des entreprises, d'une part, et par un secteur de la construction ainsi qu'une demande intérieure (consommation des ménages) qui sont demeurés vigoureux, d'autre part.

L'emploi

Tel qu'il était prévu en 2003, le marché de l'emploi s'est légèrement amélioré en 2004. Après avoir connu une évolution en dents de scie au cours de l'année 2003, le niveau d'emploi a fait un bond significatif en novembre 2003 et a poursuivi une tendance à la hausse en 2004 comme le montre le graphique 3.

7. Il s'agit du capital formé du matériel qui n'est pas mobile et qui ne peut pas être facilement transféré vers d'autres activités.



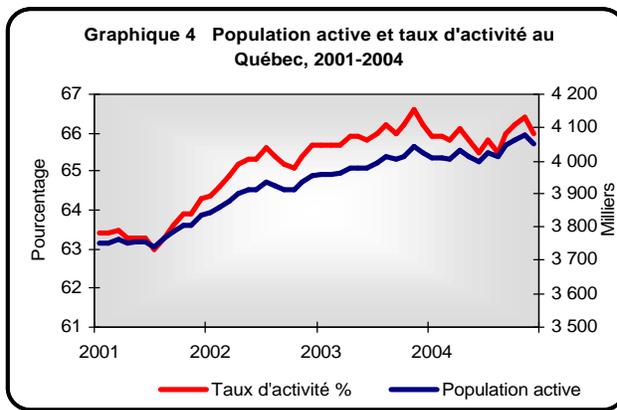
Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 21, numéro 1, janvier 2005.

Entre 2002 et 2003, le niveau moyen d'emploi avait augmenté de 1,6 % (57 100 nouveaux emplois). En 2004, il a augmenté de 1,7 % (60 800 nouveaux postes) par rapport à la moyenne observée en 2003. Ainsi, à la fin de 2004, cette moyenne s'élevait à 3,7 millions d'emplois, dont environ 82 % étaient des postes à plein temps. De plus, la totalité des nouveaux emplois créés en 2004 furent des postes à temps complet, comparativement à 46,6 % l'année précédente.

Parallèlement, la population active⁸, qui avait franchi pour la première fois le cap des quatre millions de personnes l'année dernière, a ralenti sa progression comme le montre le graphique 4. À la fin de décembre 2004, son niveau annuel moyen s'élevait à 4,03 millions de personnes, soit une augmentation de 0,9 % par rapport à 2003. Après avoir atteint un sommet de 66,6 % en novembre 2003, le taux d'activité⁹ a, quant à lui, sensiblement maintenu le même niveau moyen qu'en 2003, se situant à 65,9 % en 2004.

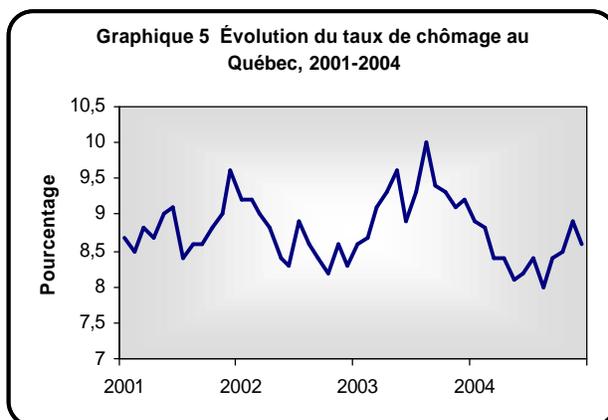
8. Statistique Canada définit la population active comme étant les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus qui ont un emploi (personnes occupées) ou qui sont en chômage.

9. Le taux d'activité correspond à la proportion de la main-d'œuvre au travail ou à la recherche d'un emploi par rapport à la population civile âgée de 15 ans et plus.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 21, numéro 1, janvier 2005.

La stabilité du taux d'activité, combinée à une croissance plus faible de la population active comparativement à celle de l'emploi, a ainsi entraîné une baisse du taux de chômage en 2004 (voir le graphique 5). D'un sommet de 10 % en août 2003, le taux de chômage a chuté à 8,5 % à la fin de décembre 2004.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 21, numéro 1, janvier 2005.

En ce qui a trait à la répartition régionale de l'emploi, la majorité des régions administratives ont bénéficié d'une création nette d'emplois en 2004. En tête de liste, nous trouvons celle des Laurentides avec 15 400 nouveaux emplois (+6,4 %), suivie des régions de Montréal avec 12 800 (+1,4 %) et de Lanaudière avec 6 400 (+3,2 %) emplois supplémentaires.

Le secteur qui a généré davantage de nouveaux emplois en 2004 est celui du commerce, avec 20 000 emplois de plus. Il est suivi du secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier avec 13 000 nouveaux postes en 2004 et du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 12 600 emplois). Signalons que le secteur manufacturier, qui avait été durement frappé en 2003 avec des pertes de 21 700 emplois, a enregistré un gain de 500 emplois en 2004.

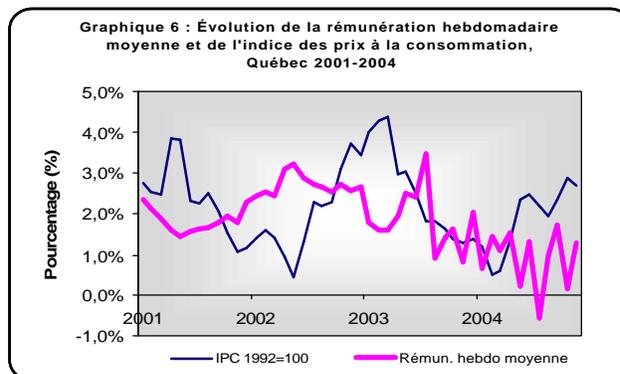
En ce qui concerne les pertes nettes d'emplois, trois régions ont été atteintes en 2004. Il s'agit de la Mauricie, de l'Estrie, et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Globalement, ces régions ont perdu 7 600 emplois en 2004. Toutefois, étant donné les gains enregistrés en 2003 (10 600 emplois), ces dernières se sont retrouvées tout de même avec un niveau d'emploi légèrement supérieur (+1 %) à celui observé en 2002.

Le secteur primaire est celui qui a subi le plus de pertes avec 8 700 emplois (-9,2 %) de moins qu'en 2003. Les deux autres secteurs où l'on observe davantage de pertes en 2004 sont respectivement celui de l'hébergement et de la restauration avec 7 200 (-3,4 %) emplois de moins et le secteur des services d'enseignement avec 6 400 (-2,6 %) emplois en moins.

Salaires et inflation

Le salaire hebdomadaire moyen était estimé au Québec à 661,49 \$ à la fin de novembre 2004, comparativement à 700,57 \$ pour l'ensemble du Canada. Le graphique 6 présente le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne, toutes industries confondues, et l'évolution de l'indice des prix à la consommation au Québec entre 2001 et 2004. Depuis le début de l'année 2001, nous constatons qu'à l'exception de l'année 2002, de la seconde moitié de l'année 2003 ainsi que du tout début de l'année 2004, le taux de croissance de l'IPC est généralement supérieur au taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne. Ainsi, de janvier 2001 à octobre 2004, le taux de croissance moyen de

l'IPC se situe à 2,2 % environ contre 1,84 % dans le cas de la rémunération hebdomadaire moyenne. L'inflation plus forte observée en 2004 s'explique surtout par la hausse du prix de l'essence.



Sources : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, cat. n° 72-002-XIB, *L'indice des prix à la consommation, 2004*, cat. 62-001-XPB.

RÉSUMÉ

Le marché de l'emploi s'est amélioré en 2004 et la totalité des nouveaux emplois sont des postes à plein temps. C'est le secteur du commerce qui a généré le plus de nouveaux emplois. Bien que le secteur manufacturier a continué de subir les contrecoups d'un dollar canadien plus fort et d'une concurrence mondiale accrue, il a tout de même connu une performance nettement meilleure au chapitre de l'emploi. Ainsi, après avoir essuyé des pertes de 21 700 emplois en 2003, il enregistrait un gain de 500 emplois en 2004.

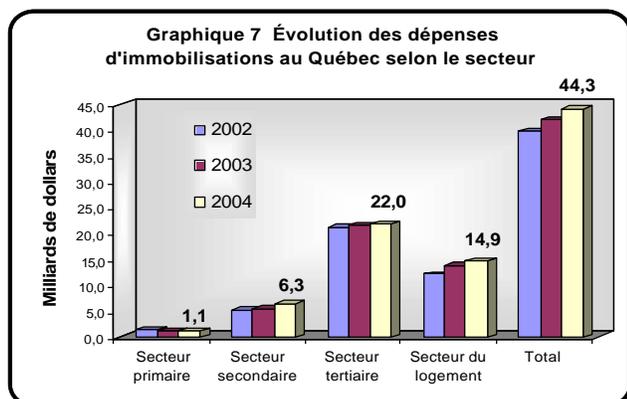
Les investissements

Selon les prévisions de Statistique Canada¹⁰, les dépenses d'immobilisations¹¹ au Québec ont connu une progression légèrement moindre qu'en 2003. Alors que celles-ci avaient augmenté de 5,5 % en 2003, passant de 39,9 à 42,1 milliards de dollars, elles atteignaient un peu plus de 44 milliards en 2004 (graphique 7), en hausse de

10. Statistique Canada, *Investissements privés et publics au Canada, perspectives 2004*, cat. 61-206-XIB.

11. C'est-à-dire des investissements en immeubles ou en machinerie et équipement.

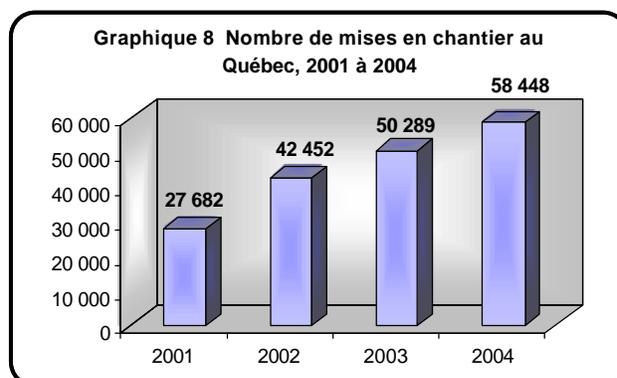
5,2 %. Les investissements en 2004 ont tout de même crû davantage que dans l'ensemble du pays, où les prévisions ont fait état d'une croissance de 3,1 % par rapport aux données réelles de 2003.



Source : Institut de la statistique du Québec, *Dépenses en immobilisations et en réparations de l'industrie primaire, secondaire, tertiaire et du logement, par secteur SCIAN*, Québec, 2004-10-13.

En termes absolus, c'est le Québec qui détient la palme d'or avec 2,2 milliards de dépenses supplémentaires en 2004, suivi de l'Ontario (2,1 milliards) et de la Colombie-Britannique (1,3 milliard). La valeur des sommes investies au Québec en 2004 représente près de 20 % du total canadien (223,8 milliards), ce qui place le Québec au deuxième rang à ce chapitre, derrière l'Ontario dont les sommes investies représentent plus du tiers (37 %) du total canadien.

L'habitation a continué au Québec de générer la plus grande part des investissements en immobilisations avec environ un tiers de l'ensemble des dépenses. Ce secteur avait connu une année exceptionnelle en 2003, avec 14 milliards de dollars consacrés à la construction de logements, en hausse de 15 % par rapport à 2002. Avec une augmentation de 0,9 milliard (7 %) en 2004, les investissements dans ce secteur s'élèvent à 14,9 milliards. Parallèlement, nous pouvons observer que le nombre de mises en chantier a poursuivi, dans une moindre mesure, sa remarquable progression entamée depuis 2002 (graphique 8).



Source : Institut de la statistique du Québec, *Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés*, 2005-02-09.

Ainsi, alors que ce nombre avait augmenté de 18 %, passant de 42 452 unités en 2002 à 50 289 en 2003, il a crû de 16,2 % pour atteindre 58 448 unités en 2004. L'année qui vient de s'écouler devrait s'avérer un sommet puisqu'une baisse de régime est prévue pour les deux prochaines années.

Outre le secteur du logement, il faut souligner la reprise marquée des investissements dans le secteur manufacturier. La hausse des dépenses prévue s'élève ainsi à 16 % alors que l'on avait observé une augmentation de 5 % en 2003. Les dépenses d'immobilisations dans l'industrie manufacturière passeraient donc de 4,5 milliards en 2003 à 5,4 milliards en 2004. La force du dollar canadien, combinée à une concurrence mondiale plus féroce, semble avoir incité les entreprises à moderniser leur équipement de façon à améliorer leur productivité. Par exemple, la filiale QIT-Fer et Titane, de Sorel-Tracy, a bénéficié d'un investissement de 107 millions de dollars de sa maison mère Rio Tinto Canada. Le projet, qui totalise 489 millions de dollars s'échelonnant sur quatre ans, vise à moderniser les installations afin d'augmenter la capacité de production et maintenir la position concurrentielle de l'entreprise. Rolls-Royce Canada a également annoncé des investissements de 122,5 millions de dollars à son usine de Montréal, dans le but de mettre au point de nouvelles turbines industrielles plus performantes et moins dommageables pour l'environnement.

Outre le retour marqué des efforts d'investissement dans le secteur manufacturier, quelques mégaprojets, dont certains ont été amorcés au cours des deux dernières années, ont continué d'occuper le haut du pavé. Mentionnons à ce titre les projets d'Hydro-Québec à Péribonka IV (1,1 milliard), Eastmain 1 (2 milliards), Toulnostouc (1 milliard) et Grand-Mère (454 millions).

Signalons également les projets des raffineries Ultramar et Pétro-Canada qui ont investi respectivement dans leur usine de Saint-Romuald (300 millions) et de l'Est de Montréal (200 millions) dans le but de se conformer aux exigences environnementales.

Par ailleurs, dans le secteur récréotouristique, soulignons l'important projet de développement de la firme Intrawest au Mont-Tremblant. Ce projet, d'une ampleur considérable en Amérique du Nord, prévoit des investissements de 1 milliard de dollars sur dix ans, ce qui pourrait faire de cette station touristique la plus importante du nord-est du continent dans sa catégorie.

RÉSUMÉ

Tout comme en 2003, la vigueur des investissements a été alimentée par de grands projets, notamment dans le domaine hydroélectrique, et par le dynamisme du secteur de l'habitation. Toutefois, la contribution des entreprises privées fut plus marquée en 2004 et la reprise des investissements dans le secteur manufacturier est de bon augure pour les prochaines années. Cette contribution prendra davantage d'importance lorsque se terminera graduellement la construction des mégaprojets amorcés au cours des dernières années.

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

- Les faillites

Les informations publiées par le Bureau du surintendant des faillites du Canada (tableau I) indiquent que le nombre de faillites commerciales enregistrées au Québec a atteint 1963 entre janvier et décembre 2004, ce qui correspond à une baisse de 10,5 % par rapport à la même période l'an dernier (2 193).

Tableau I : Secteurs qui présentent le plus grand nombre de faillites au Québec, de janvier à novembre 2004

| Industrie | Nombre | Passif ¹² (\$) |
|--------------------------------|--------------|---------------------------|
| 1. Commerce de détail | 310 | 59 002 569 |
| 2. Manufacturière | 287 | 148 196 106 |
| 3. Hébergement et restauration | 286 | 37 952 115 |
| 4. Construction | 186 | 43 193 922 |
| 5. Transport et entreposage | 146 | 22 379 606 |
| Total toutes industries | 1 963 | 566 858 936 |

Source : Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, 2005-02-21.

Ainsi, tout comme en 2003, environ le quart des faillites canadiennes a été enregistré au Québec contre près du tiers en Ontario. Cependant, en matière de pertes financières, le Québec a enregistré 18,6 % (566,9 millions de dollars) des pertes canadiennes en 2004, comparativement à 15,6 % (774,3 millions) l'an dernier. De son côté, l'Ontario a subi 41 % (1,3 milliard de dollars) des pertes financières au pays en 2004, contre 65 % (3,2 milliards) en 2003.

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

Au Québec, la baisse considérable (27 %) du passif s'explique notamment par les résultats de l'industrie manufacturière alors que les sommes perdues en 2004 chuté presque dans les mêmes proportions (22 %), passant de 189,9 millions de dollars en 2003 à 148,2 millions en 2004. De plus, les pertes du secteur du commerce de détail sont passées de 85,7 millions de dollars l'an dernier à 59 millions cette année, tandis que celles du secteur du transport et de l'entreposage sont passées de 31,8 à 22,4 millions au cours de la même période.

L'industrie du commerce de détail occupe encore, avec 310 faillites, le premier rang pour le nombre de faillites enregistrées, suivie de l'industrie manufacturière (287) et de l'industrie de l'hébergement et de la restauration (286).

Parmi les faillites qui ont retenu l'attention en 2004, mentionnons, parmi les plus importantes dans le secteur du commerce de détail, celle du détaillant de chaussures J. B. Lefebvre, fondé en 1912. Devant l'incapacité de mieux se positionner face à la concurrence des magasins à grande surface, l'entreprise a été contrainte de fermer ses 55 boutiques¹³, incluant les dix exploitées sous l'enseigne Mayfair et les onze autres sous Club Chaussures.

En outre, le plus gros producteur d'acier au Canada, Stelco, s'est placé en début d'année sous la protection de la Loi sur les faillites. Cette entreprise compte quelque 1 200 travailleurs au Québec, répartis entre ses usines de Contrecoeur (Norambar) et de Lachine (Stelfil), et les Mines Wabush sur la Côte-Nord et au Labrador, dont elle est le principal actionnaire. Le plan de restructuration de cette aciérie prévoit un recentrage des activités à ses usines ontariennes, ce qui pourrait entraîner la vente ou la fermeture de ses filiales québécoises.

13. Centre de ressources humaines du Canada Richelieu-Yamaska, *Événements majeurs sur le marché du travail*, mars 2004.

- Les mises à pied et les fermetures d'usine

Les mises à pied les plus importantes en 2004 sont survenues dans le secteur manufacturier. De fait, selon les données d'Emploi-Québec¹⁴, environ 59 % des travailleurs touchés par des fermetures ou des réductions de personnel l'ont été dans ce secteur. Bien que nos entreprises manufacturières aient connu une bonne performance dans leur ensemble, il reste que plusieurs d'entre elles ont absorbé des pertes de revenus découlant de la force de notre dollar et de la concurrence accrue, notamment en provenance de pays comme la Chine et l'Inde. De plus, le secteur de l'aéronautique continue de tourner au ralenti depuis les événements du 11 septembre 2001. Globalement, les baisses d'activité du secteur manufacturier ont entraîné des réductions de personnel de plus de 7 100 employés, tandis que les fermetures ont causé la perte de plus de 3 200 emplois.

Parmi les fermetures qui ont retenu l'attention en 2004, mentionnons celle du fabricant de pièces et de composantes d'équipement et de télécommunication Celestica inc. de Kirkland, qui comptait près de 700 employés dont 400 postes à plein temps et près de 300 postes contractuels. Les difficultés financières de cette multinationale, combinées à une surcapacité de production de ses usines nord-américaines, seraient à l'origine de cette fermeture. Mentionnons également, dans l'industrie du textile, la fermeture de six usines localisées à Huntingdon. L'usine Huntingdon Mills a fermé en fin d'année, entraînant la perte de 250 emplois, tandis que les cinq usines de Cleyn and Tinker feront de même en avril 2005, touchant entre 500 et 600 travailleurs. Mentionnons finalement la fermeture de l'usine d'Alcan à Arvida, qui a cessé de faire fonctionner ses cuves Söderberg. Alcan prévoit toutefois reclasser les 550 travailleurs visés par cette décision.

14. Emploi-Québec, *Listes hebdomadaires des avis de licenciement*, 2004.

La réduction de personnel la plus considérable a eu lieu dans une entreprise de fabrication d'aéronefs. Tout comme en 2003, la compagnie Bombardier Aéronautique a continué de procéder à d'importantes mises à pied. Aux prises avec une forte baisse de la demande pour certains types d'appareils, en particulier le jet régional de 50 places, l'entreprise a été contrainte en 2004 de réduire son personnel de près de 2 000 employés afin de ralentir la cadence de production. De son côté, Bombardier produits récréatifs¹⁵ a procédé à un recentrage de ses activités qui a entraîné le licenciement de 600 employés à son usine de Valcourt.

RÉSUMÉ

Après les onze premiers mois de l'année 2004, le nombre de faillites enregistrées au Québec a été de 11 % moindre qu'en 2003. Les pertes financières ont également été beaucoup moins considérables (-28 %), notamment parce que le secteur manufacturier a subi beaucoup moins de pertes que l'an dernier. Cependant, c'est dans ce secteur que l'on a observé le plus de fermetures et de mises à pied en 2004.

Perspectives et conclusion

La croissance du PIB à l'échelle de la planète a augmenté de 1,1 point de pourcentage par rapport à l'année dernière, pour atteindre 4,5 % en 2004. Les États-Unis, qui continuent d'exercer une influence très significative sur l'ampleur de la croissance économique mondiale, ont profité d'une croissance de 4,4 % en 2004, comparativement à 3,1 % l'an dernier. Principal acheteur des exportations de nombreux pays, notre voisin du sud exerce une influence déterminante sur la performance du secteur extérieur de ses partenaires commerciaux (tableau II).

Tableau II - Croissance du PIB réel en pourcentage au Québec et dans le monde 2003-2005

| | 2003 | 2004 ^p | 2005 ^p |
|------------|------|-------------------|-------------------|
| Québec | 1,9 | 2,4 ¹⁶ | 2,7 |
| Canada | 2,0 | 2,6 | 2,6 |
| États-Unis | 3,1 | 4,4 | 3,3 |
| Zone Euro | 0,5 | 1,9 | 1,9 |
| Monde | 3,4 | 4,5 | 3,7 |

p : prévisions.

Sources : Études économiques Desjardins, *Prévisions financières trimestrielles*, volume. 9, numéro 4, hiver 2005; *Perspectives économiques à moyen terme 2004-2008*, novembre 2004.

Toutefois, de nouveaux acteurs sur la scène internationale occupent une place de plus en plus grande sur l'échiquier mondial. La forte progression des économies émergentes, comme celles de la Chine et de l'Inde, a d'ailleurs contribué de façon importante à cette performance plus forte de l'économie mondiale et elle a aussi entraîné une hausse significative de la demande pour les produits canadiens. Le Canada, comme le Québec, a donc profité de la vigueur de l'économie mondiale qui a stimulé la demande pour ses produits de base et ses produits manufacturiers. Ainsi, après avoir connu une baisse de 3,8 % en 2003, les exportations canadiennes ont enregistré une croissance de 5,8 % après les dix premiers mois de l'année 2004. Comme il a été mentionné précédemment, le Québec a également connu une hausse substantielle (près de 5%) de ses exportations en 2004. Cependant, il n'a pas tiré autant profit de cette conjoncture que l'ensemble canadien, notamment à cause des difficultés de notre industrie de l'aéronautique qui constitue l'un des piliers du secteur manufacturier québécois. Par conséquent, le PIB a progressé en 2004 de 2,6 % au Canada et de 1,9 %, au Québec selon l'Institut de la statistique du Québec.

15. Rappelons que cette entreprise a été rachetée en 2003 par Bain Capital, la Caisse de dépôt et de placement du Québec et la famille Bombardier.

16. Les prévisions de Desjardins, dans les tableaux II et III, ne correspondent pas nécessairement aux estimations de l'Institut de la statistique du Québec présentées dans d'autres sections du document.

En 2005, la croissance de l'économie mondiale ne maintiendra pas, semble-t-il, un rythme aussi soutenu. Elle sera ralentie, d'une part, par une progression plus modérée de l'économie étasunienne et, d'autre part, par le cours élevé du pétrole. Dans ce contexte, la croissance des exportations canadiennes et québécoises ralentira en 2005. Cependant, le dynamisme de la demande intérieure, stimulée par une croissance de l'emploi à temps complet et de faibles taux d'intérêt, ainsi qu'une hausse soutenue des investissements des entreprises devraient permettre aux économies canadienne et québécoise d'espérer une performance égale ou supérieure au cours de l'année qui débute. Ainsi, le PIB au pays devrait croître de 2,6 % en 2005, comparativement à 2,7 % dans le cas du Québec.

Le tableau III présente l'évolution des principaux indicateurs pour le Québec entre 2002 et 2005. Outre la hausse plus marquée du PIB à partir de 2004, nous remarquons que le marché du travail devrait également s'améliorer. Les prévisions indiquent une plus forte croissance du nombre d'emplois (2,2 %) en 2005 ainsi qu'une baisse du taux de chômage (0,7 %).

Tableau III : Évolution des principaux indicateurs au Québec, 2002-2005

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 ^p |
|---|---------|---------|---------|-------------------|
| PIB (M\$) | 226 773 | 230 983 | 234 827 | N/d |
| Taux de croissance | 4,1 | 1,9 | 1,9 | 2,7 |
| Population active (k) | 3 929,9 | 4 016,5 | 4 046,9 | N/d |
| Taux de croissance | 3,2 | 2,2 | 0,8 | N/d |
| Emploi (k) | 3 568 | 3 625,1 | 3 685,9 | 3 785,1 |
| Taux de croissance | 3,7 | 1,6 | 1,7 | 2,2 |
| Mises en chantier (k) | 42,5 | 50,3 | 58,5 | 49 |
| Taux de croissance | 53,4 | 18,5 | 16,5 | (15,8) |
| Taux de chômage | 8,6 | 9,1 | 8,5 | 7,8 |
| Taux d'activité | 65,1 | 66 | 65,8 | N/d |
| Rémunération hebdomadaire moyenne (\$) | 644,64 | 656,5 | 661,49 | 682,10 |
| Taux de croissance | 2,7 | 1,8 | 0,9 | N/d |
| Taux d'inflation | 2 | 2,5 | 1,9 | 2,2 |
| Livraisons manuf. Réelles ¹⁷ | (0,6) | (0,7) | 3,3 | 3,0 |

Sources : Institut de la statistique du Québec; *Études économiques Desjardins*. k = en milliers, p = prévisions.

Par ailleurs, après quatre années de croissance, le nombre de mises en chantier devrait quant à lui se situer autour de 49 000 unités, en baisse de près de 16 % par rapport à 2004. Cependant, la reprise du secteur manufacturier permettra aux livraisons manufacturières d'enregistrer en 2005 un taux de croissance d'au moins 3 % pour une deuxième année consécutive.

17. Selon les prévisions d'*Études économiques Desjardins*. Ces prévisions sont estimées en dollars constants et diffèrent des données de l'Institut de la statistique du Québec présentées à la section traitant de la croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord.

RÉSUMÉ

Dans l'ensemble, l'économie québécoise a connu en 2004 une meilleure performance que celle de l'année précédente qui, rappelons-le, avait été notamment ralentie par la faiblesse de l'économie étasunienne à la fin de l'année 2002 et au début de 2003. Ainsi, la croissance du PIB s'est maintenue à 1,9 % en 2004, tandis que le taux de chômage a baissé d'un niveau moyen de 9,2 % en 2003 à 8,5 % en 2004. Grâce à la relance des exportations, le secteur manufacturier a également connu une meilleure performance, en dépit du fait que certaines entreprises n'ont pu absorber les pertes de revenus découlant de la force du dollar, entraînant ainsi des fermetures et des mises à pied. Par ailleurs, le Québec a continué de profiter en 2004 d'investissements majeurs (mégaprojets publics et privés) et du dynamisme soutenu du secteur de la construction. De plus, la force du dollar et la hausse de la concurrence mondiale ont, entre autres, incité les entreprises à investir davantage en machinerie et équipement. En dépit d'un léger ralentissement attendu de la croissance des exportations l'an prochain, l'économie, tant celle du Québec que du Canada, devrait, selon les prévisions, connaître une meilleure performance en 2005, autant du point de vue de la croissance de la production que de l'emploi.

2. Les activités ministérielles

Nominations

En janvier 2004, le bureau de premier ministre annonçait la nomination de M. Daniel Gilbert au poste de président-directeur général de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ). M. Gilbert succède ainsi à M. Alcide Fournier. Avant sa nomination, M. Gilbert a travaillé à la Société immobilière du Québec (SIQ), où il occupait la fonction de président-directeur général.

Le 6 décembre 2004, M. Louis Morin quittait ses fonctions de président de la Commission des relations du travail (CRT) et il prenait sa retraite. Le 22 décembre 2004, le Conseil des ministres procéda à la nomination de M^{me} Andrée St-Georges au poste de présidente de la Commission des relations du travail. M^{me} St-Georges, auparavant commissaire à cette même commission, est entrée en fonction le 10 janvier 2005.

Le Forum des générations

Le 14 octobre 2004, lors de son allocution de clôture, le premier ministre, M. Jean Charest, a proposé aux participants du Forum de faire équipe en vue d'élaborer des solutions aux grands défis que le Québec doit relever. Ainsi, un consensus fut établi sur l'importance de la famille afin de faire du Québec un meilleur endroit pour les enfants et ainsi contribuer à relever le défi démographique. À cet égard, il fut convenu de déposer un projet de politique sur la conciliation travail-famille. En ce qui concerne le développement de l'économie du Québec et de ses régions, il a été proposé de créer un partenariat avec le Fonds de solidarité des travailleurs de la FTQ, la Fondation de la CSN et Capital Desjardins pour la mise en œuvre du Fonds d'investissement économique régional (FIER), et de mettre en place le Programme d'appui stratégique à l'investissement (PASI). S'agissant de la formation et l'adaptation de la main-d'œuvre, des mesures seront proposées afin d'adapter les régimes de retraite en vue de favoriser la retraite progressive et des discussions seront entamées avec le gouvernement fédéral en vue de réactiver le programme d'adaptation des travailleurs âgés.

Dans la foulée de ce forum, le premier ministre annonçait, le 21 décembre 2004, la création de huit équipes de travail dont le mandat consiste à élaborer des solutions afin de permettre au Québec de relever les défis que posent l'état des finances publiques et la démographie. Sans faire la nomenclature exhaustive de tous les comités, soulignons notamment la formation du Conseil de gestion multipartite (patronale, syndicale,

ministérielle, communautaire, etc.) du régime québécois d'assurance parentale qui aura, entre autres, le mandat d'assurer son financement et, le cas échéant, d'adopter les règlements nécessaires à son administration. Notons également la constitution d'une équipe de travail sur la compétitivité des entreprises et l'innovation sociale, composée de représentants des employeurs, des travailleurs, de l'économie sociale de même que des représentants ministériels.

Conciliation travail-famille

Un *Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille* a été rendu disponible dans le site Internet du Ministère. Il présente neuf exemples pratiques qui sont issus de milieux de travail, syndiqués ou non. Les mesures décrites dans le document répondent à différentes situations vécues au regard d'événements imprévus, du besoin d'adapter les horaires de travail ainsi que des désagréments liés aux voyages d'affaires.

Dans un même ordre d'idées, une version enrichie d'une étude intitulée *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur* présente des mesures susceptibles de faciliter l'atteinte d'un plus grand équilibre entre les préoccupations professionnelles et familiales des salariés. Comme pour les années antérieures, chaque illustration contient le libellé de la disposition retenue et une brève description des avantages escomptés par rapport à la thématique.

Enfin, un *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille* est également disponible dans le site Internet du ministère du Travail. Ce document présente un résumé statistique des clauses de conventions collectives relatives à ce sujet. En plus des variables d'identité (par exemple l'affiliation syndicale du syndicat signataire et la taille de l'entreprise), le contenu couvre un large éventail de mesures de

conciliation travail-famille, allant des programmes d'aide aux employés aux divers congés existants.

Les normes du travail

- Étude comparative sur les normes du travail au Canada

Le document, réalisé sur une base annuelle, se veut une analyse comparative détaillée des différentes lois en matière de normes du travail dans les provinces et territoires canadiens ainsi qu'au palier fédéral. Présentées sous forme de tableaux synoptiques, les informations recueillies aux fins de la comparaison s'articulent autour des thèmes suivants :

- le salaire minimum;
 - la durée du travail et les heures supplémentaires;
 - les jours fériés;
 - les congés annuels, de soignant, pour raisons familiales et parentales, de maladie, pour mariage, décès et funérailles;
 - le harcèlement psychologique;
 - les licenciements individuels et collectifs;
 - le congédiement sans cause juste et suffisante;
 - les pratiques interdites.
- Étude comparative sur les normes du travail dans certains États américains

Complémentaire à l'étude évoquée précédemment, le document fait état du contenu de certaines normes minimales du travail dans quelques États américains. Conçue selon une structure analogue à celle retenue dans l'étude canadienne mise à jour au 31 décembre 2003, cette analyse comparative contient des informations sur :

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

Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada

Mise à jour au 31 décembre 2003, cette étude poursuit l'objectif de faciliter la comparaison de certaines dispositions qui régissent la négociation collective dans le secteur privé au Canada. Elle couvre les thèmes suivants :

- la définition des personnes salariées;
- la déclaration d'employeur unique;
- la convention collective;
- la transmission de droits et d'obligations;
- la Commission des relations du travail.

Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec

Exposée sous forme de tableaux statistiques, cette étude présente les résultats de l'analyse de plusieurs conditions de travail contenues dans un ensemble de conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail au cours de 2003 et qui visaient toutes les unités de négociation dans le secteur public ainsi que celles de 50 salariés et plus dans le secteur privé. Puisé à même la banque de données du système d'information ministériel « Gestion des relations de travail », ce document actualise le dernier bilan paru en 1994. Parmi les changements apportés, notons l'introduction de variables sur le harcèlement psychologique au travail, les clauses de disparités de traitement, l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'équité salariale ainsi que la conciliation travail-famille.

Les disparités de traitement

En plus d'interdire les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche entre des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*, adoptée en 1999, prévoyait que le ministre du Travail devait faire rapport au gouvernement, en vue de son étude par la commission parlementaire compétente, sur l'application de ces dispositions et sur l'opportunité de les maintenir ou de les modifier. Le Ministère a le 2 novembre 2004 publié dans son site Internet le *Rapport sur l'application des*

dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement, fruit d'une collaboration avec la Commission des normes du travail (CNT).

Deux études sont à la base de ce rapport. La première a été effectuée par le ministère du Travail qui a analysé un ensemble de conventions collectives de 50 salariés et plus. La seconde étude a été menée par la Commission des normes du travail qui a examiné les plaintes qu'elle a reçues à cet égard. L'analyse des conventions collectives a d'abord consisté à comparer la présence de clauses de disparités de traitement dans les conventions actives avant l'application de la Loi en mars 2000 avec celles qui les ont remplacées après cette date. Pour brosser un portrait plus global de la situation, le taux de présence de clauses de disparités dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur depuis mars 2000 a aussi été mesuré. Les branches d'activité retenues dans l'étude sont celles de la distribution alimentaire, du secteur manufacturier, du secteur municipal et, de façon regroupée, l'ensemble des autres secteurs.

Les résultats de l'étude démontrent que les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales sont demeurées aussi présentes dans les conventions collectives après qu'avant l'application de la Loi. Pour l'ensemble des conventions actives en février 2000, 11 % d'entre elles affichaient l'une ou l'autre de ces formes de disparités alors que ce pourcentage demeurerait à 9 % dans les conventions qui les ont remplacées, un écart de 2 % qui n'est toutefois pas significatif sur le plan statistique. Quant aux conventions affichant des disparités salariales temporaires, elles ont augmenté de façon significative, passant de 3 à 8 %. Pour l'ensemble des conventions entrées en vigueur après l'application de la Loi, soit depuis mars 2000, les résultats sont plus positifs : on constate que 6 % d'entre elles montrent des disparités autres que salariales ou des disparités salariales permanentes. Celles qui, de ce point de vue,

revêtent un caractère temporaire se retrouvent aussi dans près de 6 % de l'ensemble de l'univers considéré.

De son côté, l'étude réalisée par la CNT révèle que les plaintes reçues entre mars 2000 et mai 2004 sont peu nombreuses, soit 23. De plus, la majorité d'entre elles se sont avérées non fondées.

À la lumière de ces constats, le rapport conclut qu'il semble bien que les dispositions introduites dans la *Loi sur les normes du travail* en 1999 n'aient pas réussi à inciter suffisamment les acteurs du marché du travail, à tout le moins ceux des milieux syndiqués, à ne plus recourir aux disparités de traitement. Le rapport recommande donc de maintenir les dispositions législatives adoptées en 1999, ainsi que l'établissement de programmes d'information et de sensibilisation auprès des syndicats et des employeurs, et de surveillance dans les entreprises.

Dans un communiqué émis le 8 décembre 2004 à la suite des travaux de la commission parlementaire tenue sur cette question, le ministre du Travail confirmait qu'il suivra les recommandations du rapport. Ainsi, il entérine le maintien des dispositions législatives et confie à la Commission des normes du travail le soin de mettre en œuvre un plan d'action détaillé axé sur la prévention auprès des employeurs et des syndicats et la surveillance accrue des entreprises où des contrats collectifs non conformes auront été signalés. En cas d'infraction à la Loi, la Commission dispose, souligne le ministre, de tous les pouvoirs de redressement nécessaires.

Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002

Le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) a été amendé en mai 1994 par la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q. 1994, c. 6) afin de l'adapter aux changements socioéconomiques survenus depuis le début des années 1990. Conformément à l'article 38 de cette loi modificative, le ministère du Travail a, en mars 2000, produit un rapport sur l'application de ses articles 2 et 14. L'article 2 a fixé

de nouvelles règles applicables au changement d'allégeance syndicale (article 22 du Code) et l'article 14 a déplafonné la durée des conventions collectives, à l'exception de celles des secteurs public et parapublic ainsi que d'une première convention dont la durée maximale doit être d'au plus trois ans (article 65 du Code).

La Commission parlementaire de l'économie et du travail a étudié ce rapport le 5 septembre 2000. La ministre du Travail de l'époque a annoncé son intention de suivre l'évolution des conventions collectives de longue durée pendant une période supplémentaire de trois ans, afin notamment d'observer comment se renouvelleront ces conventions. Le ministère du Travail a planifié une deuxième étude dans le but de donner suite à cette décision.

Au cours de l'année 2004, le Ministère a réalisé cette étude qui comprenait notamment une analyse de toutes les conventions collectives signées entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2002, sauf celles conclues dans les secteurs public et parapublic, ainsi qu'un examen du renouvellement des ententes de longue durée qui avaient été signées entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 1996. Publié en décembre 2004, le rapport arrive à la conclusion que les modifications apportées aux articles 22 et 65 du *Code du travail*, par les amendements introduits en 1994, semblent avoir produit les effets recherchés sans avoir entraîné d'inconvénients majeurs.

Les nouveaux périodiques du Ministère

- Regards sur le travail

Le 5 mai 2004 paraissait le premier numéro de la revue *Regards sur le travail*, vouée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail. Cette publication électronique, qui paraît trois fois l'an, offre un espace de diffusion sur le domaine du travail pour les chercheurs et les praticiens. Les thèmes suivants,

énumérés à l'article 13 de la loi du Ministère, peuvent être, à des degrés divers, couverts par la revue :

- les relations du travail;
- les normes du travail;
- l'organisation du travail;
- le marché du travail;
- les conditions de travail.

- Info travail

Avec l'objectif d'informer sa clientèle de manière continue, le Ministère produit, sauf durant la période estivale, un bulletin électronique mensuel sur l'actualité dans le domaine du travail. *Info travail* fait notamment état, à ce jour, des arrêts de travail, des ententes négociées, des conventions collectives qui viennent à expiration ainsi que des événements relatifs au monde du travail et des récentes publications.

Rapport du Comité sur les travailleurs agricoles

La publication de ce rapport résulte de la décision du ministre du Travail de mettre en place un comité afin d'élaborer une norme salariale permanente pour les travailleurs agricoles principalement affectés à la récolte de légumes de transformation et à la cueillette de petits fruits. Formé de représentants du ministère du Travail, de la Commission des normes du travail, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, de cinq membres délégués de l'Union des producteurs agricoles et de deux personnes-ressources¹⁸, ce comité recommanda de modifier le *Règlement sur les normes du travail* afin d'établir un taux de salaire minimum distinct pour les cueilleurs de fraises, de framboises et de pommes en tenant compte du rendement moyen. En ce qui a trait à la récolte des concombres de transformation, le maintien de l'exclusion du salaire minimum pour les cueilleurs de ce secteur a été proposé pour les saisons 2004, 2005 et 2006. Pour la saison 2007, le taux du

18. Il s'agissait de M^{me} Virginie Cousineau, agente d'information et de recherche du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, et de M. Louis Gosselin, président de l'Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec.

salaire minimum serait applicable. Dans un communiqué émis le 22 mars 2004, le ministre précise que ces normes salariales auront un caractère incitatif et avantageux pour les cueilleurs de fruits, tout en respectant la réalité de ces productions. Quant à l'industrie des concombres de conserverie, l'application du salaire minimum en 2007 lui donnera le temps nécessaire pour s'adapter, souligne le ministre.

Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief : un aperçu

Soucieux d'exploiter les résultats de l'analyse des sentences arbitrales de grief à laquelle le Ministère procède, un court document a été publié dans son site Internet. Différentes statistiques présentées sous forme de tableaux synoptiques couvrent les quatre thèmes suivants :

- la répartition des sentences arbitrales de grief selon le sort qui leur a été réservé;
- le choix de l'arbitre;
- les délais liés au système d'arbitrage;
- la nature du grief.

Événements nationaux et internationaux

Les 22 et 23 janvier 2004 avait lieu à Banff une réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres du Travail. Cette rencontre, à laquelle assistait M. Michel Després, portait sur la santé et la sécurité du travail ainsi que sur les questions du travail liées au commerce international. Discutant des réussites de leur gouvernement respectif, les ministres ont reconnu l'importance de lieux de travail sains et sécuritaires et ils ont réitéré leur volonté de maintenir et d'améliorer la santé et la sécurité du travail. Les ministres ont également discuté d'un modèle de participation des provinces et des territoires aux négociations des accords de coopération dans le domaine du travail conclus parallèlement aux accords de libre-échange. Ces accords de coopération concernent les engagements du Canada et de ses partenaires commerciaux quant au respect et à la promotion des principes et des droits fondamentaux relatifs au travail, tels que la liberté syndicale et la négociation collective,

l'abolition du travail forcé et du travail des enfants ainsi que l'élimination de la discrimination en emploi.

RÉSUMÉ

Un rapport fut rendu public en novembre 2004 sur les disparités de traitement conformément à la loi adoptée à ce propos et un autre en décembre sur les conventions collectives de longue durée. De plus, le Ministère procéda au lancement de deux périodiques portant sur le domaine du travail et sur l'actualité générale s'y rattachant. Un portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec a été produit, permettant ainsi d'actualiser le dernier bilan paru en 1994. Les préoccupations concernant la conciliation du travail et de la famille sont demeurées présentes et les études comparatives sur les normes du travail au Canada et aux États-Unis, de même que celle concernant certaines dispositions législatives à l'égard des relations du travail au Canada furent reconduites. Enfin, une réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres du Travail donna lieu à des discussions portant sur la santé et la sécurité du travail et sur les questions liées au commerce international.

3. Le monde patronal

Treize dossiers majeurs ont occupé l'avant-scène du monde patronal au cours de l'année 2004, à savoir : 1) le projet de loi n° 195 sur les régimes complémentaires de retraite, 2) le régime des rentes québécois, 3) l'immigration, 4) le harcèlement psychologique, 5) les partenariats public et privé, 6) la conciliation entre le travail et la famille, 7) l'assurance-emploi, 8) la machinerie de production, 9) les heures d'ouverture des commerces, 10) le Forum des générations, 11) l'équité salariale, 12) l'industrie aérospatiale et 13) la modernisation de l'État québécois ainsi que l'allègement réglementaire.

Le projet de loi n° 195 sur les régimes complémentaires de retraite

La majorité des associations patronales ont vivement réagi au dépôt du projet de loi n° 195, *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, présenté en mai 2004. Ainsi, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est d'avis que ce projet, qui modifie les régimes complémentaires, donne un fondement juridique à la prétention de certains groupes de retraités de participer à la détermination de l'usage des surplus des caisses de retraite. Considérant que ce projet cherche à modifier les règles confirmant le droit de l'employeur d'affecter l'excédent d'actifs à l'acquittement de ses cotisations, le CPQ juge que son adoption nuirait au développement des régimes de retraite à prestations déterminées, qui assurent une rente de retraite dont la formule de détermination du niveau est connue à l'avance, ainsi qu'à la sécurité financière des retraités. Qui plus est, il estime que ces régimes ne sont pas des régimes d'épargne, car c'est l'employeur qui en assume les risques financiers. En outre, les surplus sont toujours théoriques, sauf au moment de la cessation du régime.

Dans son mémoire présenté à la Commission des finances publiques, l'Union des municipalités du Québec (UMQ) s'oppose également à ces modifications législatives. Étant donné que l'employeur devrait obtenir l'assentiment des groupes de participants et bénéficiaires pour affecter les surplus actuariels à l'acquittement des cotisations, l'UMQ doute que ces derniers y donneraient leur consentement. Le défaut de pouvoir le faire risque alors d'entraîner des cotisations supplémentaires aux caisses de retraite, ce qui pourrait conduire les municipalités à devoir assumer une charge financière supplémentaire. De plus, selon l'UMQ, les régimes de retraite municipaux présentent, pour la majorité, des déficits actuariels importants et, plus souvent qu'autrement, c'est l'employeur seul qui les assume entièrement.

En ce qui concerne la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), elle estime que le projet

de loi constitue un frein au développement et à la création de régimes de retraite privés complémentaires. Compte tenu du vieillissement de la population, la FCCQ est d'avis qu'il est de la responsabilité du gouvernement de maintenir et de promouvoir la mise en place de régimes complémentaires au régime de retraite public.

Enfin, les Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ), après consultation auprès des membres, sont opposés au projet de loi n° 195, estimant, tout comme l'UMQ, qu'une majorité des régimes de retraite ne présente pas de surplus.

Le régime des rentes québécois

En février 2004, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) soumettait un mémoire à la Commission parlementaire des affaires sociales sur l'adaptation du régime public des rentes aux nouvelles réalités du Québec. Ainsi, bien que le CPQ ne soit pas en désaccord avec la flexibilité proposée par la Régie des rentes du Québec (RRQ) concernant la retraite progressive, il estime que, dans le contexte démographique actuel, les modifications proposées ne devraient pas encourager le retrait prématuré du marché du travail. Dans un document intitulé *Le Québec, une société vieillissante qui doit affronter la mondialisation de l'économie*, le CPQ réitère cette préoccupation en précisant que la retraite progressive pourrait servir de mesure incitative pour prolonger la durée de vie professionnelle. D'ailleurs, les entreprises, estime le CPQ, seraient prêtes à modifier l'organisation du travail afin d'introduire des formules de compagnonnage ou de jumelage d'employés.

Dans un même ordre d'idées, le CPQ considère que les entreprises membres ne semblent pas préparées à faire face aux problèmes du vieillissement de leur main-d'œuvre. Peu de solutions ont été jusqu'à maintenant mises en avant afin de répondre à cette problématique. Pour le CPQ, l'une des formules envisageables passe par l'accroissement du taux d'activité des travailleurs de 60 ans et plus. D'ailleurs, comme ce taux a légèrement

augmenté ces dernières années, il est souhaitable que cette tendance se maintienne afin de contrecarrer le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre. Enfin, les entreprises membres du CPQ ne sont pas en désaccord avec l'idée de relever, sans exagération, le taux de cotisation du régime public. Cependant, les impératifs d'efficacité devront en caractériser la gestion.

L'immigration

L'immigration fait l'objet d'une préoccupation constante pour bon nombre d'associations patronales, considérant le défi démographique que le Québec doit relever. Afin de soutenir les régions et combler leurs besoins de main-d'œuvre, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCCQ) propose à cette fin de s'associer avec l'État québécois afin de l'aider à relever le défi de l'immigration sur l'ensemble du territoire. Elle estime que l'emploi constitue la meilleure stratégie d'intégration et de rétention des immigrants.

Par ailleurs, le secteur du commerce de détail est l'un de ceux qui emploient le plus de personnes issues des communautés culturelles. Soucieux d'être le plus près possible de ces communautés, les détaillants ont souvent recours à des travailleurs issus de diverses cultures. Considérant que les besoins de main-d'œuvre sont depuis des années une préoccupation publique importante, le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) privilégie la croissance du nombre des immigrants actuellement admis au Canada. En plus d'augmenter l'offre de main-d'œuvre, cette solution présente l'avantage, estime le Conseil, d'atténuer les effets du vieillissement démographique.

Le CQCD est également d'avis qu'une répartition équilibrée entre les régions est souhaitable. Cependant, il juge que cet objectif reste tributaire de la pertinence et de la qualité des services d'accueil de même que des mesures privilégiées pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants partout au Québec. Le principal défi consiste, selon le Conseil, à retenir les nouveaux

immigrants puisque le Québec constitue une porte d'entrée intéressante vers les autres provinces.

La Jeune chambre de commerce de Montréal (JCCM) préconise aussi l'apport migratoire afin de contrer le vieillissement de la population québécoise et son faible taux de natalité. Elle favorise également le scénario de la croissance du volume actuel des admissions tout en recommandant l'élaboration d'une politique globale d'intégration afin que les nouveaux venus soient rapidement et correctement intégrés et que les candidats potentiels à l'immigration choisissent le Québec comme terre d'accueil. Cette politique, estime la JCCM, pourrait traiter de la qualité de vie en général, de la reconnaissance des diplômes étrangers et des perspectives de carrière. Dans un même ordre d'idées, elle considère que la qualité des services d'accueil, des services de santé, du système d'enseignement et de recherche ainsi que la diversité ou la richesse de la vie culturelle sont des atouts que l'État québécois pourrait mettre en avant. De plus, la JCCM est particulièrement sensible à l'amélioration des mesures de conciliation du travail avec la famille afin d'inciter de jeunes diplômés à choisir le Québec. Enfin, même si ce dernier représente 23,7 % de la population canadienne, il n'accueille que 14,5 % des immigrants.

Dans son bulletin de mai 2004, le Conseil du patronat du Québec a rendu publics certains faits saillants d'un sondage réalisé par la maison CROP. Ainsi, il appert que la moitié des entreprises emploient des travailleurs immigrants pour combler leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. De plus, une entreprise sur cinq manifeste son intention de faire appel à des candidats immigrants pour répondre à ses besoins. La faible maîtrise du français et le manque d'expérience sur le marché du travail se révèlent toutefois préoccupants pour les firmes sondées. Enfin, moins d'une entreprise sur cinq possède une politique écrite, des programmes ou des pratiques relatifs à l'intégration et la majorité d'entre elles ne semblent pas

disposer d'information suffisante sur la main-d'œuvre immigrante et ses caractéristiques.

Le harcèlement psychologique

Avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2004, des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) précisait, dans un communiqué émis le 27 mai 2004, qu'il revenait à l'employeur de prévenir ou de faire cesser les actes de harcèlement. Elle rappelait en outre que le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice des droits normaux de gérance de l'employeur. En plus d'offrir son soutien aux PME, la FCEI réitère sa vigilance au regard de la mise en œuvre de ces dispositions et demande à ses membres de lui faire part de commentaires ou d'observations dans le traitement des cas qui pourraient survenir.

Conjointement avec la Commission des normes du travail (CNT), le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a d'ailleurs organisé un colloque sur cette problématique. Lors des débats parlementaires portant sur la question, le CPQ, estime-t-il, avait insisté sur l'importance de développer des outils de prévention adaptés à la réalité des entreprises. Ainsi, la CNT a défini une approche centrée sur l'information et la prévention à l'égard de ce problème complexe. Selon le communiqué de presse émis par le CPQ, la CNT propose des voies de solution qui tiennent compte de la taille des entreprises et qui misent sur la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise (employeur, cadres, salariés et, le cas échéant, association accréditée).

Les partenariats public et privé

Dans son mémoire présenté à la Commission parlementaire des finances publiques sur le projet de loi n^o 61¹⁹, *Loi sur l'Agence de partenariats public-privé du Québec*, l'Union des municipalités du Québec (UMQ)

19. Ce projet de loi a été adopté le 15 décembre 2004 et il est devenu le chapitre 32 des lois de 2004.

accueille favorablement l'idée d'une plus grande coopération entre les secteurs privé et public dans la mesure où elle offre une véritable valeur ajoutée pour les fonds publics investis. Cependant, l'Union s'inquiète de l'intention du législateur dans ce dossier quand elle considère l'autonomie municipale et la responsabilité des élus locaux. Le pouvoir d'initiative de l'Agence, consacré dans le projet de loi, de demander à un organisme public de lui soumettre tout renseignement relatif aux projets d'infrastructures et de prestation de services publics constitue en effet pour l'UMQ une remise en cause de l'indépendance et de la capacité des municipalités à gérer dans le meilleur intérêt des contribuables. Qui plus est, l'obligation de soumettre à l'Agence tout projet lorsqu'une partie du financement provient du gouvernement provoquerait, estime cet organisme de représentation municipale, des délais considérables en créant des goulots d'étranglement et elle alourdirait encore davantage le processus d'attribution des contrats et de réalisation des travaux municipaux.

Par ailleurs, la Politique cadre et le projet de loi comportent, selon l'UMQ, certaines ambiguïtés. En outre, il n'existe aucune mention quant au degré de participation financière du gouvernement. L'organisme s'interroge également sur la capacité de l'Agence à développer une expertise suffisante lui permettant d'analyser la faisabilité des projets municipaux. Sur la base de ces réserves, l'UMQ demande au gouvernement de ne pas assujettir les organismes municipaux à la future Agence.

Pour la FCEI, les partenariats public-privé (PPP) ne constituent pas une panacée. Toutefois, ils représentent, selon elle, un moyen privilégié de consacrer les fonds publics à d'autres priorités gouvernementales (par exemple, les services d'éducation et de soins de santé) que celles liées aux projets d'immobilisation, par exemple la construction des routes et des aqueducs. On estime également que les PPP rendraient possible le partage des risques entre l'entreprise privée et les contribuables et qu'ils permettraient à des PME de participer à des

consortiums, de contribuer au réinvestissement dans les infrastructures et ainsi de créer des emplois.

Dans un autre ordre d'idées, la FCEI estime que l'Agence pourrait davantage s'inspirer de l'approche adoptée en Colombie-Britannique. Celle-ci consiste à conseiller les ministères et les entités gouvernementales sur les projets pouvant faire l'objet de PPP. Cependant, elle juge que l'Agence devrait être libre et autonome de toute ingérence politique dans son processus de prise de décision, la transparence et la responsabilité devant guider ses actions. D'un autre côté, la FCEI est en désaccord avec le document gouvernemental de consultation, lequel précise qu'à l'égard des employés du secteur public visés par des projets de partenariat, des conditions au moins équivalentes à celles dont ils bénéficient devraient leur être offertes. Selon la Fédération, les règles du jeu devraient être équitables pour tous les employés (salariés issus des secteurs privé et public) et leur traitement, basé sur les réalités du marché du travail. Enfin, la FCEI estime que les PPP doivent d'abord et avant tout viser la multiplication des projets d'infrastructures, augmenter l'investissement privé et ainsi diminuer la dette et la pression sur les finances publiques.

Pour la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), il est impératif que le gouvernement ne cède pas aux pressions syndicales et qu'il favorise les initiatives privées. La richesse collective du Québec passe, estime la FCCQ, par la convergence et l'arrimage des intérêts publics et privés. Comme l'État n'a défini que quelques secteurs ou projets pouvant faire l'objet de PPP, par exemple le parachèvement des autoroutes 25 et 30, la rénovation et le remplacement des places les plus vétustes du réseau des centres d'hébergement et de soins de longue durée, la FCCQ juge qu'il doit en élargir la portée et se montrer ouvert quant à l'étude et l'acceptation de projets non sollicités qui pourraient être présentés par le milieu des affaires. Se disant convaincue du sens de l'innovation et du leadership des

entrepreneurs québécois, la présidente de la Fédération est d'avis que les PPP devraient s'adapter à des propositions novatrices dont le secteur public pourrait grandement bénéficier. La FCCQ précise que la formule ayant fait ses preuves partout dans le monde, les PPP permettront d'offrir les biens et les services publics de manière plus efficace.

Dans son mémoire, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) appuie le gouvernement dans son initiative relative aux partenariats public-privé. Le CPQ estime qu'il sera ainsi possible d'accélérer la réalisation de projets d'infrastructures, d'améliorer la gestion des risques qui y sont associés et de parfaire la qualité des services offerts aux citoyens. Selon le Conseil, les PPP sont répandus dans plusieurs pays industrialisés, ils existent depuis de nombreuses années dans presque toutes les provinces canadiennes et ne sont pas l'apanage exclusif de régimes néo-libéraux, comme en font foi les différentes initiatives prises sous les gouvernements travailliste en Grande-Bretagne et libéraux des autres provinces. Par ailleurs, le CPQ estime, tout comme la FCEI, que les risques associés aux différents projets, notamment les dépassements de coûts et les retards dans les échéanciers, seraient assumés en grande partie par le partenaire privé et ne reposeraient donc plus uniquement sur l'État. Selon le CPQ, ce transfert des risques constitue d'ailleurs, pour l'intérêt public, le plus grand avantage de ces partenariats. Enfin, il est nécessaire de mieux accueillir, comme le souhaitait la FCCQ, les projets non sollicités afin de profiter de la créativité des entrepreneurs et de sociétés privées dans l'élaboration de solutions novatrices au regard des infrastructures et de la fourniture de services publics.

La conciliation travail-famille

À l'occasion de la publication en juillet dernier d'une revue de la documentation disponible sur la conciliation du travail et de la famille et dans le contexte de consultations gouvernementales à ce sujet, la FCEI réitère sa préoccupation de ne pas céder à la tentation

d'imposer des solutions uniques, uniformes et rigides qui ne correspondent pas à la réalité des PME. Considérant leur taille, il importe, estime-t-elle, de ne pas tenter d'« importer » les mesures utilisées dans les grandes entreprises, bon nombre de PME n'ayant pas de pratiques formelles par rapport à la gestion de leurs ressources humaines. La FCEI est d'avis qu'une approche incitative serait plus appropriée, étant donné la variété des situations et des contraintes qui découlent de la conciliation entre les obligations familiales et professionnelles.

Par ailleurs, un sondage de la Fédération sur les pratiques dans les PME du Québec confirme globalement qu'une majorité d'entre elles offre au moins une mesure de conciliation du travail et de la famille. Celles-ci vont de la souplesse dans le choix des dates de vacances et de la flexibilité dans les plages horaires, en passant par la possibilité de convertir les heures supplémentaires en congés pour obligations personnelles jusqu'aux arrangements possibles liés aux responsabilités parentales. Qui plus est, les approches informelles sont privilégiées par les dirigeants des PME, compte tenu de l'absence, maintes fois évoquée, de services spécialisés en gestion des ressources humaines. Enfin, indépendamment du type de PME, les résultats du sondage révèlent que les dirigeants comprennent l'importance et les avantages de pratiques flexibles en milieu du travail.

En ce qui a trait au Conseil du patronat du Québec (CPQ), il estime que le milieu des affaires doit participer à la définition d'une stratégie en matière de conciliation du travail et de la famille afin qu'elle soit souple, volontaire et qu'elle s'inspire de ce qui se fait déjà en entreprise. L'organisme propose aussi que les coûts des mesures concrètes soient assumés par l'ensemble de la population, et non uniquement par les entreprises, tout en estimant qu'il faudra peut-être revoir certains programmes sociaux ainsi que la fiscalité des particuliers pour en assurer le financement.

L'assurance-emploi

Dans son bulletin d'avril, le CPQ s'interrogeait sur l'élargissement du programme d'assurance-emploi afin d'y intégrer une série de mesures sociales, telles que les prestations pour maladie et le congé parental. Estimant que l'extension de ce régime de sécurité sociale pouvait se faire au détriment de l'accessibilité du plus grand nombre, le CPQ est d'avis que le régime actuel doit revenir à sa mission première qui consiste à stabiliser le revenu des personnes en recherche d'emploi et à offrir des mesures actives de réintégration sur le marché du travail.

La machinerie de production

Bien qu'il n'y ait pas encore eu nomination d'un expert indépendant dans le dossier de la machinerie de production, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) souligne l'engagement pris par le gouvernement, dans son plan d'action en matière d'allègement réglementaire et administratif rendu public en octobre, de confier à un tel expert le mandat d'évaluer les conséquences des dispositions réglementaires adoptées en 2003 concernant l'assujettissement de la machinerie de la production aux règles de l'industrie de la construction. La FCCQ estime en effet que cette réglementation pénalise les industries et l'économie et qu'elle réduit la compétitivité des entreprises québécoises. Rappelons que la FCCQ faisait partie, tout comme le CPQ, la FCEI et les Manufacturiers et exportateurs du Québec, de la Coalition québécoise pour la productivité et l'emploi (CQPE) qui, le 8 avril 2003, avait porté le dossier en Cour supérieure afin d'obliger le gouvernement à réaliser une étude d'impact économique des effets potentiels du règlement sur les entreprises québécoises. Cette requête a été rejetée puisqu'elle n'avait pas de fondement en droit.

Dans son programme d'action 2004-2006, intitulé *Pour créer la richesse et le mieux-être*, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) souhaitait d'ailleurs que le gouvernement confirme son intention de confier à un

expert indépendant le mandat d'évaluer l'incidence du règlement, considérant que l'assujettissement de la machinerie de production aux règles de l'industrie de la construction contrevenait au principe de l'allègement réglementaire.

Les heures d'ouverture des commerces

Dans un communiqué émis le 28 octobre dernier, la FCEI s'attendait à ce que le gouvernement intervienne auprès des propriétaires des centres commerciaux afin que les dirigeants de commerces puissent déterminer librement les heures d'ouverture, et ce, à l'intérieur des paramètres législatifs établis par la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*. Un grand nombre d'entre eux, estime la Fédération, ont signifié leur opposition à la demande des locataires d'espaces commerciaux de prolonger les heures d'ouverture. La FCEI juge qu'il y a peu d'avantages économiques à accéder à une telle requête, d'autant plus que les propriétaires de ces commerces paient souvent le prix de l'insatisfaction des employés appelés à prolonger ou déplacer leurs heures de travail. Enfin, la FCEI envisage même de proposer une modification législative permettant aux locataires de déroger à leurs baux s'ils estiment que cette prolongation des heures d'ouverture serait néfaste.

Forum des générations

Dans un communiqué émis le 12 octobre 2004, la FCEI souligne que les objectifs de croissance économique doivent demeurer prioritaires. C'est entre autres par un plus grand partenariat avec le secteur privé et en favorisant une fiscalité compétitive ainsi qu'un plan de réduction de sa dette publique que l'État pourra y arriver, estime-t-elle. Pour la Fédération, en plus de faciliter la flexibilité et l'efficacité dans l'organisation du travail, l'effort d'allègement réglementaire doit être poursuivi. Selon elle, le Québec doit favoriser l'arrimage entre les besoins et les disponibilités de main-d'œuvre qualifiée dans l'économie ainsi que le développement des compétences dans la population. De plus, les formations

de base et continue de même que la reconnaissance des compétences acquises devront, précise la FCEI, être valorisées.

Dans un communiqué émis le 14 octobre 2004, le CPQ s'est déclaré en faveur des initiatives du gouvernement et il a indiqué qu'il participerait aux comités de travail multipartites qui ont été formés. L'accent devra être mis, estime le CPQ, sur des stratégies de création de la richesse, la formation et l'adaptation de la main-d'œuvre, notamment en soutenant les actions concrètes pour favoriser la retraite progressive. Des moyens devront être envisagés pour accroître la productivité et permettre aux entreprises d'augmenter leur compétitivité dans toutes les régions du Québec. Enfin, le CPQ souhaite que le gouvernement mette en place un conseil économique et social afin de permettre au Québec d'être à l'avant-scène des économies développées.

Dans le cadre des conclusions du Forum des générations, la FCCQ souhaite participer activement à la résolution des problèmes auxquels sont confrontées les régions. L'exode de la population, la pénurie de main-d'œuvre et la pérennité des entreprises sont des sujets qui la préoccupent. Heureuse de l'accueil favorable à son offre de coopération, la Fédération souhaite réitérer son engagement à mettre son expertise au service des chantiers mis en branle lors du Forum, notamment en matière d'immigration, de formation de la main-d'œuvre et de développement économique.

L'équité salariale

Dans son mémoire sur le Projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine, le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) précise souscrire au principe de l'équité salariale. Cependant, certaines réserves demeurent quant à l'applicabilité du règlement. La Commission de l'équité salariale (CÉS) propose deux catégories d'emplois fictives à prédominance masculine, celle de contremaître

et de préposé à la maintenance, pour les entreprises n'ayant pas de « comparateur » masculin. Or, le Conseil s'interroge sur la pertinence du choix de l'emploi de contremaître, étant donné que ce dernier s'avère souvent être, dans le commerce de détail, une catégorie d'emploi à prédominance féminine. De plus, il estime que la formule proposée par la CÉS, celle d'utiliser des descriptions d'emploi hypothétiques, ne permet pas d'assurer la précision et la rigueur requises d'un exercice d'évaluation des emplois. Finalement, le CQCD est d'avis que le règlement prive les entreprises sans « comparateur » d'un avantage concurrentiel majeur, à savoir celui du droit à la détermination de leur politique salariale et de leur positionnement sur le marché. Pour ces raisons, le Conseil recommande d'abandonner ce projet de règlement.

Dans ses commentaires, le CPQ estime que le Québec devrait faire comme l'Ontario qui a retiré les dispositions relatives à l'équité salariale lorsqu'il n'existait pas de « comparateur » masculin dans l'entreprise. À tout le moins, le Conseil se demande si une étude d'impact a été réalisée au préalable afin d'évaluer les coûts du projet réglementaire. À son avis, imposer un exercice d'équité salariale à partir de telles comparaisons fausse les règles économiques et risque de produire de nombreux effets pervers.

Industrie de l'aérospatiale

Dans un communiqué de presse émis le 18 novembre 2004, l'Association québécoise de l'aérospatiale (AQA) y va d'un plaidoyer en faveur du soutien de cette industrie. Estimant qu'elle est rendue à un carrefour, l'AQA précise que les efforts devront être conjugués non seulement afin de maintenir les parts du marché, mais également de les agrandir. Selon l'Association, pour être compétitive, cette industrie doit obtenir du soutien en recherche et développement, considérant entre autres qu'elle représente 62 % du marché aérospatial au Canada et qu'elle emploie 48 000 personnes au Québec. Le CPQ, la

FTQ et les MEQ étaient notamment présents à cette conférence de presse.

La modernisation de l'État québécois ainsi que l'allégement réglementaire

Le plan d'action gouvernemental en matière d'allégement réglementaire rendu public en octobre a été accueilli avec enthousiasme par la FCEI. Cette dernière y décèle une volonté clairement exprimée de l'État de réévaluer les mesures réglementaires prises. De plus, l'intention de réduire le nombre de règlements et de formalités ainsi que celle d'alléger les structures gouvernementales constituent pour elle une nécessité puisque les PME sont les plus touchées par le fardeau administratif de l'État. Enfin, la FCEI estime que le portail de services aux entreprises, dont la première phase a été réalisée en juin 2004, permettra à ces dernières de repérer aisément et rapidement l'information gouvernementale qui les concerne.

En ce qui a trait au plan de modernisation de l'État québécois rendu public en mai, la FCEI accueille favorablement l'approche privilégiée par le gouvernement, mais elle souhaite néanmoins que celui-ci agisse avec célérité, après les consultations préalables, afin de ne pas retarder indûment le développement des mesures contenues dans ce plan. Parmi celles retenues par la FCEI et qui sont qualifiées de positives, notons le recentrage, le regroupement et la simplification de programmes destinés aux entreprises, l'instauration de guichets uniques, la mise en ligne de services gouvernementaux et la révision systématique des mandats d'organismes gouvernementaux. L'argumentaire, maintes fois souligné, concernant le niveau élevé de taxation au Québec incite la Fédération à considérer comme nécessaire la réflexion autour du rôle et de la taille de l'État. Le contexte de vieillissement de la population, le fardeau fiscal et réglementaire de même que l'internationalisation de l'économie sont autant d'éléments, estime la FCEI, qui militent en faveur des actions qui découlent du questionnement sur le rôle de l'État. Finalement, la volonté d'unifier les réseaux

d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu est saluée par cet organisme patronal.

Dans son programme d'action 2004-2006, le CPQ souligne l'importance de poursuivre l'allégement de la réglementation. En outre, il est d'avis que le gouvernement devrait revoir la réglementation entourant l'industrie de la construction en raison des impératifs découlant de la compétitivité et des pénuries de main-d'œuvre. Il estime également que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* n'a pas sa raison d'être et qu'elle s'avère contre-productive puisque la plupart des entreprises investissent déjà au-delà du seuil minimal de 1 % de la masse salariale fixé par la Loi et parce que l'énergie déployée à se conformer à la Loi pourrait être utilisée autrement. Le CPQ prône des mécanismes incitatifs, la révision de cette loi et l'abolition du 1 %, et ce, malgré l'amendement réglementaire récent de ne plus assujettir les entreprises dont la masse salariale annuelle est inférieure à un million de dollars. Le Conseil s'inquiète également de la tentation d'introduire de nouvelles contraintes légales concernant les travailleurs atypiques. Même si le Conseil reconnaît la légitimité du besoin de sécurité économique de ces personnes, il estime qu'il est possible d'y répondre tout en préservant la flexibilité qu'apporte ce type de main-d'œuvre. Enfin, le CPQ suggère d'amender le *Code du travail* pour y introduire un scrutin de représentation obligatoire en matière d'accréditation syndicale, par opposition au système actuel établissant le caractère représentatif de l'association requérante, fondé sur le dépôt et le dénombrement de cartes d'adhésion.

RÉSUMÉ

Dans l'ensemble, les associations patronales ont accueilli favorablement les initiatives gouvernementales concernant le partenariat entre les secteurs privé et public et la modernisation de l'État québécois. Les arguments rattachés à la compétitivité, la productivité, au fardeau fiscal et réglementaire teintèrent fortement leurs commentaires au regard des actions gouvernementales. D'emblée, les acteurs patronaux ont aussi manifesté leurs préoccupations à propos de l'importance de relever le défi démographique. Les problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre, à l'immigration, à la dénatalité et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ont été soulignés à maintes reprises.

4. Le monde syndical

Au cours de la dernière année, quatre dossiers majeurs ont retenu l'attention du monde syndical : 1) les partenariats public-privé (PPP), 2) la demande de suspension de l'application de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* sur les fusions des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux, 3) l'équité salariale et 4) les négociations dans les secteurs public et parapublic.

Les partenariats public-privé

Pour l'ensemble des syndicats des secteurs public et parapublic québécois, le projet de loi n° 61²⁰ sur la création de l'Agence des partenariats public-privé suscite des appréhensions. Ce projet constitue, selon eux, une œuvre de privatisation des services publics qui pourrait entraîner une « désaccréditation » massive et une détérioration des conditions de travail de leurs membres. C'est l'Agence qui détiendrait alors les pouvoirs de décision sur tous les projets publics de développement

20. Ce projet de loi a été adopté le 15 décembre 2004 et il est devenu le chapitre 32 des lois de 2004.

au Québec. Selon les organisations syndicales, il s'agit d'une nouvelle attaque contre le droit d'association des salariés.

Dans son mémoire présenté à la Commission parlementaire des finances publiques chargée d'étudier le projet de loi n° 61, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) demande au gouvernement de ne pas aller de l'avant avec ce projet car « celui-ci ouvre la porte à la réduction d'effectifs et à la réduction d'activités publiques ». La CSN s'interroge sur ce que réservent les partenariats public-privé (PPP) dans les secteurs de l'éducation, de la santé, des services municipaux ainsi que dans les domaines du transport public, des routes et celui de la gestion de l'eau.

Dans un même ordre d'idées, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est d'avis que le gouvernement devrait retirer son projet de loi. Elle estime que l'État veut donner à l'entreprise privée un rôle accru dans la conception, la réalisation, la gestion et la prestation des services publics, et ce, au détriment de leur qualité, de la santé et du bien-être de la population, sans parler des conditions de travail des salariés.

Pour sa part, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) a présenté en octobre dernier, son mémoire à la commission parlementaire chargée d'étudier ce projet de loi. La FIIQ considère que ce projet de loi est inacceptable et qu'il met en péril le système de santé au Québec. Selon elle, le réseau de la santé est déjà en mauvais état et, avec l'arrivée des PPP, il serait difficile de garantir à la population l'accès à des services de qualité et gratuits. Pour ces raisons, la FIIQ a réclamé le retrait du projet.

Pour la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la mise en place d'une agence des partenariats public-privé institutionnalise le concept des PPP. L'introduction de ces partenariats a pour effet, selon la Centrale, de remettre

profondément en question les façons de faire de l'État, et ce, sans suffisamment de débats publics sur la question.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) est, quant à elle, d'avis qu'il est possible de faire les choses différemment sans passer par le concept des partenariats public-privé. Elle indique, dans son mémoire qu'il est important de faire participer tout le monde dès la conception des réformes afin de trouver des solutions qui vont permettre de mieux gérer le bien commun.

Dans son mémoire présenté dans le cadre de la consultation générale sur cette question, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) mentionne qu'il ne peut cautionner les orientations du gouvernement du Québec en matière de PPP parce qu'elles ouvrent la porte à la privatisation. Selon le syndicat, l'importance accordée aux PPP confirme que le gouvernement, avec son projet de modernisation, entend remettre en question le rôle et les missions de l'État, ce qui aurait pour effet de réduire l'effectif dans la fonction publique québécoise.

Enfin, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a déploré le fait que le gouvernement n'ait pas tenu de débat public sur l'opportunité de recourir aux partenariats public-privé (PPP). Il considère que la formule des PPP créera plus de problèmes qu'elle n'apportera de solutions. C'est en s'appuyant sur ce motif que le SPGQ a demandé le retrait de ce projet de loi.

Demande de suspension de l'application de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chap. U-0.1)

Le mouvement syndical s'est uni au printemps 2004 pour demander à la Cour supérieure de suspendre l'application de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (communément appelée loi 30, d'après le numéro du projet déposé en 2003) qui déclenche le processus d'uniformisation des unités de négociation dans l'ensemble des établissements du réseau de la santé et

des services sociaux. Onze organisations syndicales²¹ ont déposé des requêtes en vue d'obtenir une ordonnance de sursis. Ces requérants ont réclamé la suspension du décret ministériel en attendant que la Cour supérieure du Québec se prononce sur la validité constitutionnelle de la Loi. Ces organisations syndicales estiment que cette loi porte atteinte à la liberté d'association que garantissent les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Son application force les syndicats accrédités à se lancer dans une campagne de maraudage. Rappelons que cette loi limite à quatre le nombre d'unités de négociation dans chaque établissement. Dans le cadre de ce processus, certaines associations déjà accréditées vont disparaître ou seront fusionnées.

Le 2 juillet dernier, la Cour supérieure du Québec a rejeté ces requêtes. Le mouvement syndical a donc demandé à la Cour d'appel la permission d'en appeler du jugement de première instance. Durant cette même période, soit en octobre dernier, la Commission des relations du travail (CRT) a convoqué toutes les organisations syndicales à une conférence préparatoire afin de préciser la démarche qu'elle envisage suivre concernant cette question. À cette occasion, elle a fait connaître aux organisations syndicales le calendrier de ses audiences. Finalement, la CRT va devoir se prononcer sur la constitutionnalité de cette loi.

L'équité salariale

Tout comme l'année précédente, l'équité salariale est demeurée une priorité pour les grandes organisations syndicales. D'ailleurs, depuis trois ans, une démarche

21. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), l'Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (APIAQ), l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (APIQ), l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ), la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé (CPS), la Fédération des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (FIIAQ), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) et le Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec (SPDNQ).

intersyndicale, regroupant la FTQ, la CSN, la CSQ et la FIIQ, a été engagée avec le gouvernement du Québec.

Le 9 janvier 2004, l'intersyndicale a accueilli favorablement le jugement rendu par la Cour supérieure du Québec, selon laquelle les dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* étaient invalides et inapplicables sur le plan constitutionnel. L'intersyndicale considère ce jugement comme étant « une belle victoire pour le mouvement syndical ». Selon ses organisations membres, le gouvernement du Québec, comme les autres organisations visées par ce jugement, doivent donc, comme employeur, se conformer à la Loi et mettre en place un programme d'équité salariale. Le gouvernement du Québec a pris la décision en février 2004 de ne pas porter ce jugement en appel.

Dans un communiqué commun émis le 10 mai 2004, les organisations syndicales ont répondu positivement à l'invitation du secrétariat du Conseil du trésor de poursuivre les travaux dans ce dossier. Cependant, l'intersyndicale a demandé à son vis-à-vis de déposer ses propositions relatives à un règlement. C'est au moment du dépôt des offres salariales faites aux salariés des secteurs public et parapublic que les organisations syndicales ont réalisé que la solution aux problèmes d'équité salariale était comprise dans les propositions financières du gouvernement. L'intersyndicale conteste l'intention du gouvernement de lier l'équité salariale au renouvellement des conventions collectives. Pour elle, ce dossier demeure prioritaire et doit être traité parallèlement au processus de négociation.

Les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois

En ce qui concerne les négociations dans les secteurs public et parapublic, le Front commun composé de la CSN-CSQ-FTQ²² a vivement réagi après avoir reçu en

22. Le 1^{er} mars 2005, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ont annoncé la création d'un Secrétariat intersyndical des services publics.

juin dernier les paramètres financiers de la proposition de politique globale de rémunération du gouvernement. Il estime que le Conseil du trésor veut imposer son cadre financier dans lequel il prévoit une hausse de 12,6 % de la masse salariale pour les six prochaines années comprises entre 2004 et 2010, ce qui inclut les augmentations de salaire et toutes les autres demandes à incidence pécuniaire, dont l'équité salariale. Rappelons que le Front commun a déposé en décembre 2003 ses demandes salariales qui représentaient 12,5 % d'augmentation pour les années 2003, 2004 et 2005.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Sous le thème « Présents sur tous les fronts – Notre rapport de force en action » se tenait du 29 novembre au 3 décembre 2004 le 27^e congrès de la FTQ. Celui-ci s'est conclu par la réélection de son président, M. Henri Massé, et de son secrétaire général, M. René Roy. Selon eux, le 27^e congrès a été marqué par un resserrement de la solidarité entre les syndicats du secteur privé et ceux du secteur public.

La FTQ a présenté un mémoire au Forum sur l'avenir de l'enseignement collégial où, d'entrée de jeu, elle rejette l'idée de l'abolition des cégeps en demandant le maintien d'un réseau collégial, public et gratuit, distinct des niveaux d'enseignement secondaire et universitaire. La FTQ a aussi participé au Forum des générations en octobre dernier afin de réaffirmer la nécessité de maintenir le caractère public des services à la population, que ce soit dans le secteur de la santé et des services sociaux, de l'éducation, du transport ou ailleurs.

Quant au secteur municipal, une sentence arbitrale rendue à l'automne de 2004 imposait une nouvelle convention collective aux employés manuels de la Ville de Montréal. La FTQ a remis en question cette décision et le syndicat des cols bleus regroupés de la Ville de Montréal (SCFP-FTQ) a déposé devant la Cour supérieure une requête en révision judiciaire afin de faire invalider cette sentence. En décembre dernier, la Cour

supérieure a refusé d'invalider la sentence arbitrale. À la suite de cette décision, le syndicat des cols bleus a annoncé qu'il allait porter celle-ci en appel.

Par ailleurs, dans l'industrie du bois, une importante fusion a eu lieu en octobre dernier entre deux syndicats affiliés à la FTQ. C'est la Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (FNFTU), avec ses 4 500 membres, qui a joint les rangs du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), qui comptera désormais plus de 55 000 membres au Québec. Selon la FTQ, la fusion de ces deux syndicats dans le même secteur ne peut que renforcer le pouvoir de négociation des salariés.

Dans l'ensemble, la FTQ a obtenu 260 nouvelles accréditations²³ au cours de la dernière année. Elle a poursuivi ses efforts en vue d'assurer la syndicalisation de nouveaux groupes de salariés. Ainsi, elle a fait des gains dans les commerces de détail des aliments et des boissons (20 % des nouvelles accréditations), dans le secteur de la santé et des services sociaux (14 %) et dans le secteur financier (9 %). En ce qui concerne le secteur du commerce de détail des aliments et des boissons, la FTQ souligne que les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont réussi à obtenir l'accréditation des salariés du magasin Wal-Mart de Jonquière²⁴. La campagne de syndicalisation se poursuit activement dans d'autres magasins Wal-Mart au Québec et au Canada.

La FTQ s'est également investie dans la campagne de syndicalisation en cours dans le secteur de la santé et des services sociaux. Par conséquent, la FTQ et ses syndicats affiliés sont au cœur des débats et des luttes,

23. Les nouvelles accréditations incluent à la fois les accréditations accordées en champ libre, là où il n'y avait aucun syndicat accrédité au sens du *Code du travail*, et celles obtenues à la suite d'un changement d'allégeance des salariés d'un syndicat déjà accrédité. Elles incluent également les nouvelles unités issues de la fusion de plusieurs unités existantes.

24. La direction de Wal-Mart a annoncé la fermeture de ce magasin le 10 février 2005.

et ils préconisent un financement adéquat du réseau de la santé et des services sociaux, le maintien d'un système public, universel, gratuit et accessible ainsi que des conditions de travail garantissant des services de qualité. La FTQ et ses syndicats affiliés représentent près de 50 000 membres dans ce secteur d'activité.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Dès le début de l'année 2004, la Confédération des syndicats nationaux a entrepris, sur l'ensemble du territoire, une vaste opération de consultation et de débats autour du thème « La CSN unit ses forces ». Cette tournée a donné l'occasion à ses membres de discuter ouvertement des façons de renforcer la vie syndicale et de poursuivre la mobilisation pour protéger les acquis sociaux, les conditions de travail et les emplois.

La CSN a revendiqué tout au long de l'année des politiques gouvernementales qui favorisent le maintien et le développement des réseaux de la santé et de l'éducation, l'accès à des services de qualité et la protection de l'universalité des services publics. Elle a également analysé les nouveaux projets de loi portant sur les partenariats public-privé (projet de loi n°61), la réforme de l'aide sociale (projet de loi n°57) et les régimes complémentaires de retraite (projet de loi n°195). Elle a aussi participé au débat sur la mission et l'avenir des cégeps.

La CSN a déposé en Cour supérieure en janvier 2004 deux requêtes visant à faire déclarer inconstitutionnelles, nulles et sans effet la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.Q., 2003, chap. 12) et la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* (L.Q., 2003, chap. 13), toutes deux adoptées en décembre 2003. À ce jour, les décisions n'ont pas été rendues.

La CSN a obtenu 250 nouvelles accréditations²⁵, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux où elle a effectué une percée avec 156 nouvelles accréditations, ce qui représente 62 % de l'ensemble de celles obtenues dans ce secteur. À ce sujet, en février 2004, la CSN avait préparé un plan de campagne de syndicalisation afin de remporter, estimait-elle, la totalité des votes où elle serait concernée par l'application de la loi n° 30 sur la fusion des unités d'accréditation dans le réseau de la santé et des services sociaux. De plus, elle a fait des efforts de syndicalisation dans le secteur des établissements bancaires avec 22 accréditations, soit 9 % de l'ensemble des nouvelles accréditations.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

En 2004, la Centrale des syndicats démocratiques a plaidé pour un retour à la concertation afin de rétablir le dialogue avec le gouvernement et favoriser l'émergence d'un consensus entourant les grands enjeux de société. Pour la CSD, il importe d'établir un véritable dialogue social, tant dans les milieux de travail que dans la société, afin de permettre une participation pleine et entière à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales et économiques.

La Centrale a également proposé de concilier la productivité et l'humanisme au sein des entreprises québécoises. Selon elle, c'est un aspect qui constitue un important levier de démocratisation en milieu de travail.

À cet égard, la CSD a réussi à former une coopérative de travailleurs actionnaires afin d'acheter l'entreprise Cavalier Textiles de Sherbrooke vouée à la fermeture. Grâce à cette initiative, près de 200 emplois ont été préservés. De plus, une nouvelle forme de gestion participative s'est installée au sein de cette entreprise.

25. Les nouvelles accréditations incluent à la fois les accréditations accordées en champ libre, là où il n'y avait aucun syndicat accrédité au sens du *Code du travail*, et celles obtenues à la suite d'un changement d'allégeance des salariés d'un syndicat déjà accrédité. Elles incluent également les nouvelles unités issues de la fusion de plusieurs unités existantes.

Enfin, la CSD a obtenu une trentaine de nouvelles accréditations²⁶, dont dix dans les commerces de détail des véhicules automobiles (6) et dans le transport (4), cinq dans l'industrie des aliments et trois dans les services des administrations locales.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Au cours de la dernière année, la Centrale des syndicats du Québec a préconisé la défense et la promotion des services publics au Québec. La grande priorité de la Centrale est d'éviter la privatisation dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, car elle s'oppose à la détérioration de l'emploi de ses 125 000 membres dans ces secteurs.

Encore une fois cette année, la CSQ a manifesté son opposition au projet du gouvernement de créer un ordre professionnel des enseignants car elle considère la profession suffisamment réglementée et encadrée par plusieurs outils, tels que le régime pédagogique, la *Loi sur l'instruction publique* et les conventions collectives.

En mars 2004, la CSQ a réagi favorablement à l'annonce du gouvernement de créer une table centrale de négociation sur la rémunération des salariés des centres de la petite enfance (CPE). Elle souhaite voir les travaux de cette table s'effectuer à un rythme acceptable et espère une avancée significative concernant les modalités du renouvellement des conditions de travail du personnel des CPE. Rappelons que la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIEPQ), affiliée à la CSQ, représente plus de 1 000 responsables d'un service de garde en milieu familial du réseau des CPE ainsi que plus de 1 000 autres intervenantes dans les installations des CPE.

En ce qui concerne la conciliation travail-famille, la Centrale a présenté un mémoire intitulé *Travail-famille : adapter les milieux de travail aux réalités familiales* dans

26. Idem.

le cadre des consultations du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. La CSQ a demandé au gouvernement du Québec d'adopter une véritable loi-cadre en matière de conciliation travail-famille, qui viserait autant le secteur privé que les secteurs public et parapublic.

Durant l'année, la CSQ a obtenu une quarantaine d'accréditations²⁷, dont 90 % se retrouvaient dans le secteur de la santé et des services sociaux. Avec ses trois fédérations autonomes dans ce secteur, la CSQ a milité afin d'accueillir de nouveaux membres lors de la campagne d'allégeance syndicale.

La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ)

Au cours de la dernière année, la FIIQ a été interpellée dans divers dossiers majeurs, au nombre desquels figurent la négociation des conventions collectives et l'équité salariale. À la suite du dépôt des offres salariales du Conseil du trésor en juin, la FIIQ a manifesté son mécontentement au sujet de la proposition du gouvernement qui nie, selon elle, le droit des femmes à une réelle équité salariale. La FIIQ souhaite négocier de bonne foi afin d'améliorer les conditions de travail des infirmières et des infirmiers au Québec.

La FIIQ demeure également très préoccupée par la question de la pénurie du personnel infirmier et par les problèmes liés aux retraites anticipées des infirmières d'ici 2015. Cependant, elle se réjouit des efforts actuellement consentis pour assurer la relève du personnel infirmier : près de 5 000 jeunes sont aujourd'hui en formation dans les cégeps et les universités. Selon la FIIQ, il serait primordial que le réseau de la santé s'assure de bien accueillir cette relève afin que les nouveaux venus ne quittent pas la profession après quelques années.

La FIIQ a conclu qu'il était impératif d'unir ses forces à la suite de l'adoption de la loi n° 30 en 2003. À cet effet, en

27. Idem.

août 2004, elle a réitéré sa volonté de représenter dorénavant tout le personnel des soins infirmiers et cardiorespiratoires. Ce regroupement englobe les infirmières, les infirmières auxiliaires, les inhalothérapeutes, les perfusionnistes et les puéricultrices qui exercent leur profession dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

À la suite d'une campagne d'allégeance syndicale, une nouvelle force syndicale a vu le jour avec la création de la FIIQ+. En outre, trois organisations syndicales ont décidé de se joindre à la FIIQ+ afin de développer de nouvelles solidarités avec l'ensemble des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires : l'Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (APPIAQ), l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (APIQ) et la Fédération des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (FIIAQ). C'est sous le thème « FIIQ+, la vraie force des professionnelles en soins » que la Fédération a présenté les avantages de se joindre à elle. La FIIQ+ pourrait représenter, à la fin du processus de la réorganisation des unités de négociation, plus de 60 000 membres dans le secteur de la santé.

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Tout comme l'année précédente, le renouvellement de la convention collective dans la fonction publique a constitué le dossier majeur pour le Syndicat de la fonction publique du Québec. Le SFPQ a établi trois priorités de négociation, soit la lutte contre la sous-traitance, le cheminement de carrière et les hausses salariales.

À ce dernier chapitre, le gouvernement a, en juin dernier, convoqué le SFPQ afin de lui présenter ses propositions sur les salaires, les primes et le régime de retraite. Le Syndicat considère que ces propositions ne constituent pas une base de discussion acceptable, d'autant plus que le Conseil du trésor a lié ses propositions salariales au règlement du dossier de l'équité salariale. Pour le

SFPQ, il n'est pas question de joindre cette question à celle du renouvellement de la convention collective.

En septembre 2004, le SFPQ a fait le constat qu'aucun point n'était encore réglé. Par le fait même, il estime la situation inquiétante, surtout dans un contexte où le gouvernement pourrait être tenté, estime le syndicat, d'apporter des amendements à la *Loi sur la fonction publique* pour restreindre la portée du régime de sécurité d'emploi. La sauvegarde de ce régime demeure une priorité pour cette organisation.

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

En ce qui concerne le SPGQ, plusieurs enjeux importants ont marqué l'année 2004 en matière de relations du travail. Le SPGQ a défini trois grandes priorités : le renouvellement des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, le régime de retraite et la nouvelle classification des emplois.

Le SPGQ a été accaparé tout au long de l'année par le dossier des négociations dans les secteurs public et parapublic. L'élément qui est demeuré au cœur des revendications est la sécurité d'emploi. Le SPGQ s'inquiète aussi de constater que le gouvernement pourrait apporter des modifications à la *Loi sur la fonction publique* afin de restreindre la sécurité d'emploi. Selon le syndicat, les propositions du gouvernement et le refus de ce dernier d'aborder certaines questions jugées prioritaires ont contribué à alimenter les tensions entre les parties.

Le SPGQ est également préoccupé par la question du régime de retraite. Il a ainsi réclamé la mise en place d'un régime de retraite exclusif et équitable. Selon lui, ses membres paient des cotisations trop élevées par rapport aux prestations qu'ils reçoivent.

À propos de la nouvelle classification des emplois, le SPGQ a réitéré son désaccord sur un étalement de trois ans de la période d'intégration. Dans son Plan de gestion

des ressources humaines 2004-2007 rendu public en juin 2004, le Secrétariat du Conseil du trésor a prévu une stratégie d'implantation graduelle de la classification des emplois en trois phases. De plus, le gouvernement a annoncé un contingentement des emplois dans certains niveaux. Selon le SPGQ, cette situation est inéquitable et inacceptable car l'intégration devrait se faire rapidement et en même temps pour l'ensemble du personnel professionnel.

Finalement, le SPGQ a tenu son sixième congrès du 25 au 27 novembre dernier, sous le thème « Affirmons notre expertise ». Au terme de cet événement, les quelque 600 délégués ont décidé de tenir un congrès extraordinaire à la fin de 2005 ou au début de 2006, dans la perspective d'ériger une structure de type fédératif. Depuis sa fondation en 1968, le SPGQ n'a représenté que les professionnels de la fonction publique québécoise et une quarantaine de groupes venant de sociétés d'État, des réseaux de la santé et de l'éducation. Avec la nouvelle structure envisagée, le SPGQ pourrait accueillir plus facilement des syndicats issus d'autres milieux.

RÉSUMÉ

Les associations syndicales ont contesté les initiatives gouvernementales concernant les partenariats public-privé et la modernisation de l'État québécois. Elles estiment que ces démarches ouvrent la porte à une privatisation de l'État et mettent en péril certains acquis sociaux et syndicaux. Des requêtes juridiques ont également été déposées pour contester la validité constitutionnelle de la loi sur la fusion des unités d'accréditation dans le secteur de la santé et des services sociaux. Tout comme l'année précédente, le dossier de l'équité salariale demeura une priorité pour les grandes organisations syndicales. Enfin, celles-ci ont réagi négativement aux offres du Conseil du trésor dans le cadre du renouvellement des conventions collectives des secteurs public et parapublic.

5. La négociation collective

Les règlements intervenus en 2004

La présente rubrique rend compte des principales ententes collectives intervenues en 2004. Les critères considérés pour le choix des règlements intervenus sont le nombre de salariés visés, le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entente de même que la disponibilité de l'information. Seules les ententes intervenues en 2004 sont considérées. L'information est généralement regroupée selon les différents secteurs d'activité économique.

Au printemps dernier, l'industrie de la construction a connu des règlements dans ses quatre secteurs (industriel, résidentiel, génie civil et institutionnel et commercial), mettant ainsi fin aux négociations triennales jusqu'en 2007. Les parties²⁸ ont conclu des ententes à l'échelle provinciale pour renouveler les quatre conventions collectives sectorielles. Rappelons qu'environ 116 000 salariés sont régis par l'une ou l'autre de ces conventions collectives.

Par ailleurs, dans le secteur des télécommunications, il y a lieu de mentionner l'entente intervenue entre la compagnie Northern Telecom Canada Ltée et l'Union canadienne des travailleurs en communication, unité n° 1. Cette convention collective, ratifiée le 13 avril 2004 et signée le 6 mai 2004, a une durée de trois ans, soit du 1^{er} mars 2004 au 5 mars 2007.

L'année 2004 fut pour les universités québécoises fructueuse en matière de renouvellement des conventions collectives, et ce, particulièrement pour les chargés de cours. Après un conflit portant principalement sur les salaires et qui débuta le 23 février 2004 pour se terminer le 15 mars, les 1 600 chargés de cours de

l'Université Laval sont finalement parvenus à une entente avec leur employeur. Cette dernière, ratifiée le 13 mars 2004, couvre la période du 6 mai 2003 au 30 avril 2006. Nous signalons aussi l'entente conclue le 18 juin 2004 entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de cette université. Cette convention collective, touchant plus de 1 180 professeurs, est en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004 jusqu'au 31 mai 2007. L'Université de Sherbrooke est également parvenue à conclure une entente avec ses quelque 2 070 chargés de cours, représentés par le Syndicat des chargées et des chargés de cours. Cette convention collective, ratifiée le 22 février 2004, a pris effet le 1^{er} janvier 2004 et viendra à échéance le 31 décembre 2007. Par ailleurs, l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des chargées et des chargés de cours de cette institution ont conclu une convention de 42 mois qui expirera le 30 novembre 2006. Enfin, les 700 chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi sont parvenus à une entente avec la partie patronale, laquelle fut ratifiée le 15 avril 2004. Cette convention se terminera le 31 décembre 2006.

La firme Noranda inc., à ses installations de Montréal, a le 30 mai 2004 conclu une convention collective avec ses employés de production représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique. Cette entente, signée le 29 juin 2004, a une durée de trois ans, soit du 31 mai 2004 au 30 mai 2007. Un accord fut également conclu le 28 mars 2004 entre la compagnie Camco inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 501, affiliée à la FTQ. Signée le 30 avril 2004, cette convention collective qui régit les rapports collectifs de plus de 800 employés de production échoira le 4 mars 2007. Bombardier Transport, dans son établissement de La Pocatière, est parvenu à une entente le 15 mai 2004 avec son syndicat local, affilié à la Fédération de la métallurgie de la CSN. Cet accord, qui régit les conditions de travail de quelque 890 employés de production, rétroagit au 1^{er} octobre 2003 et prendra fin le 30 septembre 2007. Aciers Canam, division du Groupe

28. Les parties signataires étaient le Conseil conjoint de la FTQ-construction et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – international et l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec et l'Association de la construction du Québec.

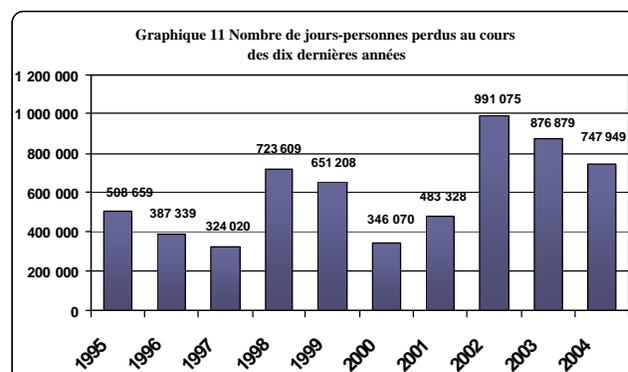
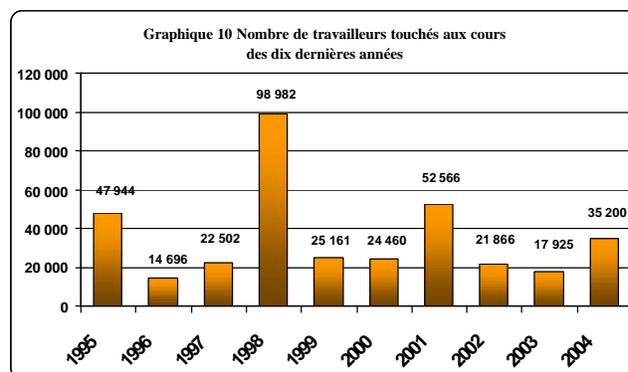
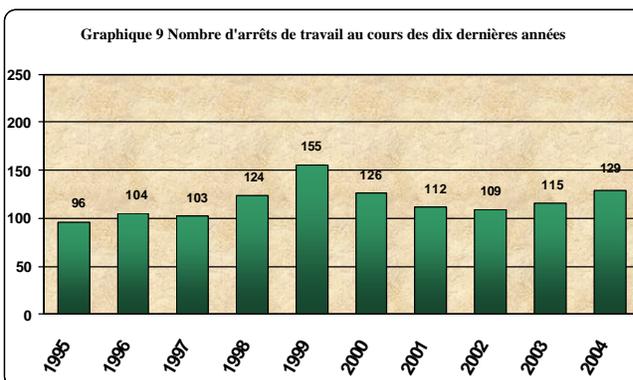
Canam Manac inc., dans ses établissements de Saint-Gédéon-de-Beauce et Boucherville, s'est entendue avec les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 509, affiliée à la FTQ et représentant quelque 500 employés de production. Cette entente couvre la période du 1^{er} février 2004 au 31 janvier 2009. SNC technologies de Le Gardeur, fabricant de matériel militaire, a ratifié le 16 septembre 2004 la convention collective intervenue avec le syndicat représentant ses quelque 500 employés de production. Représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique, ces salariés bénéficieront d'une entente pour la période du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2008. Soulignons également la signature le 9 juin 2004 d'une entente entre Provigo distribution inc. (Saint-Laurent, Saint-Luc et Montréal) et les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 500, affiliée à la FTQ. Ce syndicat représente quelque 417 salariés. Enfin, la Société des casinos du Québec inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 3993, unités croupiers, affiliée à la FTQ, ratifièrent une entente de quatre années le 14 octobre 2004, touchant près de 322 salariés.

Les arrêts de travail en 2004

L'année 2004 s'est avérée une année passablement chargée en matière d'arrêts de travail. Le nombre de conflits de travail survenus ou en cours en 2004 est en effet supérieur à celui de 2003 ainsi qu'à la moyenne observée de la dernière décennie. Toutefois, bien que ces conflits aient touché un nombre élevé de salariés, leur importance est moindre quand on considère la perte de jours de travail. Il faut également souligner qu'au cours des dernières années environ 5 % seulement des conventions collectives conclues annuellement dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux l'ont été à la suite d'un conflit de travail.

Au cours de la dernière année, le Québec a connu 129 conflits comparativement à 115 en 2003 (graphique 9). Par ailleurs, le nombre de travailleurs touchés s'est élevé

à 35 200, une hausse marquée de 96,4 % par rapport à l'année précédente alors que ce nombre atteignait 17 925 salariés (graphique 10). De plus, le nombre de travailleurs touchés par des conflits au cours de l'année 2004 représente le quatrième plus élevé des dix dernières années après ceux de 1995, 1998 et 2001. En ce qui a trait au nombre de jours-personnes perdus, on observe cependant en 2004 une baisse de 14,7 % avec 747 949 jours de travail perdus, contrairement à 876 879 en 2003.



Source : ministère du Travail, Direction des données sur le travail.

Au Québec, plusieurs lois encadrent les rapports collectifs du travail, notamment le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail*, selon les activités des entreprises visées. Or, la ventilation des arrêts de travail selon cette variable démontre que la très grande majorité des arrêts de travail survenus au Québec proviennent d'entreprises dont les relations du travail sont régies par le *Code du travail*, avec des parts relatives de 91 % des conflits et 82 % des jours de travail perdus. Cependant, la proportion des travailleurs touchés selon la compétence législative se répartit à peu près également : 53 % d'entre eux sont régis par le *Code canadien du travail* et 47 % par le *Code du travail* du Québec, une première depuis dix ans. En 2003, ces pourcentages étaient bien différents avec des proportions respectives de 13 % et 87 %. Ce nouveau phénomène est en partie attribuable à quelques conflits qui ont touché des unités de négociation de grande taille. Douze conflits, soit le nombre le plus élevé depuis dix ans, visaient en effet des entreprises dont les rapports collectifs du travail étaient encadrés par le *Code canadien du travail*. C'est le cas notamment des grèves au gouvernement du Canada (11 775 salariés), du conflit à l'Agence des douanes et du Revenu Canada (5 484 salariés) et de la grève à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (564 salariés).

Par ailleurs, pour l'année 2004, la tendance des dernières années se maintient quant à la répartition du nombre de conflits selon l'autorité législative, avec un total de 117 conflits de compétence québécoise. Parmi ceux-ci, il importe de mentionner les plus connus : Société des alcools du Québec avec 128 021 jours de travail perdus, Urgel Bourgie, avec 63 772, Shermag inc. avec 46 454, Agropur avec 16 440, et dans les industries de première transformation des métaux chez Mines Wabush (16 215), Nova PB inc. (6 400) et à l'Aluminerie de Bécancour inc. (65 691).

La durée des conflits de travail au cours de l'année 2004 a été relativement longue. Leur durée moyenne s'est

élevé à 59 jours ouvrables, tout comme en 2003, ce qui place ces deux années au premier rang de la dernière décennie. Par comparaison, cette mesure de tendance centrale, 59 jours, est supérieure de 16,6 % à la moyenne des dix dernières années qui se situe à 50,6 jours ouvrables.

Enfin, la tendance de la dernière décennie se maintient sensiblement en 2004 au regard de la nature des conflits de travail. L'analyse de la part relative des arrêts de travail selon cette variable montre ainsi que 74 % de ceux-ci sont dus à des grèves, 21 %, à des lock-out et 5 %, à des grèves et lock-out à la fois. Dans ces conflits, ce sont également les grèves qui ont entraîné les plus fortes concentrations de travailleurs touchés (92 %) et de jours de travail perdus (88 %).

Les grandes négociations en 2005

À l'instar de l'année précédente, les critères considérés pour définir les grandes négociations au cours de la prochaine année sont le nombre de salariés visés, le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entreprise dans une région donnée de même que l'incidence potentielle de la négociation sur le public. Seules les conventions collectives venant à échéance au cours de l'année 2005 ont été retenues. L'information est exposée en fonction des grands secteurs d'appartenance, public et privé²⁹.

- Le secteur public

La Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ), qui a pour mandat de gérer une cinquantaine d'établissements répartis sur l'ensemble du territoire québécois, verra deux conventions collectives échoir en 2005. La première arrivera à échéance le 28 février pour

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

les quelque 691 salariés du secteur des pourvoies, activités fauniques et service des ventes et réservations et qui appartiennent à la catégorie du personnel ouvrier, administratif et de bureau. Quant à la seconde, elle se terminera le 31 décembre pour environ 1 000 salariés appartenant au secteur des parcs et faisant partie de la catégorie du personnel des opérations, administratif et de bureau. Ces salariés sont tous membres du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

La convention collective des quelque 3 000 techniciens-ambulanciers de la province de Québec regroupés au sein du Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (RETAQ), affilié à la CSN, viendra à échéance le 6 juin prochain. Les employeurs sont regroupés au sein du Comité de coordination patronale des services ambulanciers du Québec (CCPSAQ).

Par ailleurs, la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal aura à renouveler deux conventions collectives arrivant à échéance le 31 décembre 2005. La première touche environ 580 chauffeurs d'autobus, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 3333, affiliée à la FTQ, alors que la seconde s'applique à environ 216 salariés, membres du Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal, affilié à la CSN.

Enfin, la convention collective des quelque 450 syndiqués de Loto-Québec, dans son établissement de Montréal, expirera le 30 juin. Ces derniers sont membres du Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto-Québec, affilié à la CSN.

- Le secteur privé

L'industrie du matériel de transport donnera lieu à d'importantes négociations chez trois employeurs de ce secteur, soit Bombardier inc., groupe Canadair, Pratt & Whitney Canada, ainsi que Héroux-Devtek inc. De loin la

plus importante en nombre de salariés visés (4 560), la convention collective chez Bombardier inc. viendra à échéance le 30 novembre 2005. Les salariés touchés par cette entente collective sont membres de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712, affiliée à la FTQ. En ce qui concerne l'entreprise Pratt & Whitney Canada, elle verra échoir le 28 février 2005 la convention collective conclue avec le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada), section locale 510, affiliée à la FTQ. Cette entente vise environ 2 800 salariés. Notons que les syndiqués de l'usine de Pratt & Whitney de Longueuil ont entériné, dans une proportion de 88,6 %, l'entente de principe intervenue le 12 décembre 2004 entre leur syndicat et l'employeur. Entre autres, ce contrat de trois ans leur confère des hausses salariales de l'ordre de 11 % et une somme forfaitaire équivalente à 2,5 % du salaire. Enfin, les travailleurs d'usine de la compagnie Héroux-Devtek inc. verront leur convention collective arriver à échéance le 30 avril 2005. Ces salariés sont membres du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada), section locale 698, affiliée à la FTQ.

Le secteur de l'automobile (commerce de véhicules automobiles, pièces et accessoires) donnera lieu à deux grandes négociations au cours de l'année. D'une part, la compagnie Bridgestone/Firestone Canada inc. négociera les conditions de travail de ses quelque 830 salariés d'usine qui sont représentés par le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone/Firestone de Joliette, affilié à la CSN. D'autre part, les concessionnaires automobiles de la région de Montréal, regroupés au sein de l'Association des employeurs de l'industrie de l'automobile inc., seront également en pourparlers avec le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA – Canada), section locale 4511, affiliée à la FTQ et représentant plus de 850

salariés dont la convention collective vient à échéance le 15 juillet 2005.

L'industrie des produits du caoutchouc donnera lieu à trois grandes négociations, dans la région de l'Estrie, au cours de l'année 2005. La firme Waterville T.G. entamera des pourparlers avec le Syndicat des métallos, section locale 696, affiliée à la FTQ, et représentant environ 1 200 syndiqués. Quant à l'entreprise Thona inc. (Saargummi Québec inc.), elle verra échoir à la fin décembre la convention collective de ses quelque 650 salariés représentés par la section locale 9395 du même syndicat. Enfin, la firme Produits American Biltrite Itée négociera avec l'Association des employés du caoutchouc de Sherbrooke inc., affiliée à la CSD, le renouvellement de la convention collective la liant à ses quelque 250 salariés.

Le secteur de l'hébergement donnera aussi lieu à plusieurs grandes négociations. Parmi les plus importantes, notons celles de l'hôtel Le Reine Elizabeth (Corporation hôtelière Canadien Pacifique) avec le Syndicat des travailleurs et des travailleuses de l'hôtel Reine Elizabeth, affilié à la CSN et regroupant quelque 628 salariés. Le Château Frontenac (*Legacy Hotels Corporation*) négociera également les conditions de travail d'environ 500 salariés, membres du Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac, affilié à la CSD. Enfin, le Hilton de Québec, le centre Sheraton de Montréal (Société en commandite Hôtel Clocktower) ainsi que Delta Hôtels Itée s'engageront dans des pourparlers avec leurs différents syndicats, tous affiliés à la CSN.

Pour les universités québécoises, l'année 2005 sera intensive sur le plan de la négociation collective. L'Université de Québec à Montréal sera en pourparlers avec le Syndicat des chargées et des chargés de cours, affilié à la CSN et regroupant quelque 1 650 salariés. À l'Université de Montréal, la convention collective d'environ 1 650 salariés (gardiens de sécurité,

techniciens, infirmiers et personnel administratif et de bureau) viendra à échéance le 30 novembre 2005. Ces salariés sont membres du Syndicat des employés de l'Université de Montréal et ils forment la section locale 1244 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), affiliée à la FTQ. Finalement, l'Université de Québec à Trois-Rivières amorcera les négociations avec le SCFP, section locale 2661, affiliée à la FTQ, qui représente plus de 630 salariés et dont la convention collective vient à échéance le 31 mai.

Parmi les conventions collectives qui touchent un nombre important de salariés et qui viennent à échéance au cours de l'année, notons aussi celle de la compagnie minière Québec Cartier. Cette dernière verra la convention collective de ses quelque 1 310 salariés, membres du Syndicat des métallos, section locale 5778 (FTQ), échoir le 28 février 2005. Quant à elle, la Station Mont-Tremblant négociera la convention collective de ses quelque 1 500 salariés qui vient à échéance le 31 octobre 2005. Ces salariés sont membres du Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Station Mont-Tremblant, affilié à la CSN. Les Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec s'engageront également dans une phase de pourparlers en vue de renouveler la convention les liant à plus de 2 750 salariés, représentés par le Syndicat du vêtement, textile et autres industries, affilié à la FTQ. La firme Fruit of the Loom Canada inc. sera également en pourparlers avec la section locale 119 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, affiliée à la FTQ, pour négocier les conditions de travail de ses salariés dont la convention se termine en janvier 2005. Quant à la compagnie Inventaire Laparé inc., elle négociera la convention collective d'environ 525 salariés, membres d'un syndicat indépendant (Association des employés d'inventaire Laparé, d'inventaire Viau inc. et d'inventaire G.V.B. International inc.), qui échoit le 7 novembre 2005. Finalement, la Société en commandite Gaz Métro, avec ses quelque 510 salariés dont la convention collective vient à échéance le 30 septembre,

ainsi que la compagnie Abitibi-Consolidated du Canada, Division pâtes et papier, avec 525 salariés et dont l'entente collective échoit le 30 avril, entreront en phase de négociation avec leurs différents syndicats affiliés à la CSN.

RÉSUMÉ

L'année 2004 fut fructueuse en matière d'ententes négociées pour les universités québécoises, et ce, particulièrement pour les chargés de cours. Le secteur manufacturier ne fut pas en reste puisque Bombardier Transport, SNC technologies et Camco inc. ont notamment entériné des conventions collectives avec leur syndicat respectif. Notons également les règlements intervenus dans le secteur de la construction. Quant aux arrêts de travail, l'année 2004 fut passablement chargée puisque le nombre de conflits s'est avéré supérieur non seulement par rapport à 2003, mais aussi au regard de la moyenne observée durant la dernière décennie. Bien qu'ils aient touché un nombre élevé de salariés (35 200), ces conflits sont toutefois moins importants si l'on considère la perte de jours de travail. Pour ce qui est des grandes négociations en 2005, soulignons que l'industrie du matériel de transport, l'industrie des produits de caoutchouc, le secteur de l'automobile et celui de l'hébergement donneront lieu à des négociations chez d'importants employeurs. Enfin, l'année 2005 sera encore une année intense pour les universités québécoises.

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION

La présente partie fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2004 dans le domaine des relations du travail. Elle présente la Loi sur l'établissement de programmes distincts en matière d'équité salariale, ainsi que d'autres lois et règlements concernant le statut des artistes professionnels, les substituts du procureur général, l'augmentation du taux général du salaire minimum, l'établissement du salaire minimum des cueilleurs de fruits et de légumes de transformation, la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction et le nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Équité salariale - Programmes distincts

Le 10 décembre 2004, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale concernant l'établissement de programmes distincts* (projet de loi n° 79, devenu le chapitre 26 des lois de 2004). Présentée par le ministre du Travail, cette loi précise qu'un employeur peut conclure une entente avec plusieurs associations accréditées en vue d'établir un programme distinct d'équité salariale applicable aux salariés représentés par ces associations. L'ancien texte de loi prévoyait aussi cette possibilité, mais au regard d'une seule association. Il sera dorénavant possible de négocier de tels programmes avec une ou plusieurs associations accréditées. Cette loi est entrée en vigueur le 14 décembre 2004.

Les artistes professionnels

La *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les artistes professionnels* (projet de loi n° 42, devenu le chapitre 16 des lois de 2004) a été adoptée par l'Assemblée nationale le 17 juin 2004. Elle a été présentée par la ministre de la Culture et des Communications. Cette loi apporte des modifications aux deux lois sur le statut professionnel des artistes afin de les rendre plus conformes aux pratiques et aux réalités professionnelles d'aujourd'hui.

Elle modifie d'abord la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* pour ajouter le multimédia aux divers domaines artistiques visés par cette loi. La loi modificative apporte aussi une précision concernant la prolongation des dispositions prévues aux ententes collectives. Ainsi, les conditions minimales d'engagement des artistes contenues dans ces accords continuent de s'appliquer même après la date de leur expiration, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle entente. Par ailleurs, elle prévoit certains changements touchant le fonctionnement de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs, dont la consultation du milieu des arts et des

lettres préalablement à la nomination de ses membres et l'introduction d'un délai de 90 jours pour rendre ses décisions.

Cette loi modifie également la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs* en permettant la reconnaissance, par la Commission, d'une association d'auteurs d'œuvres dramatiques, pour la représentation en public de leurs œuvres déjà créées. Cette loi clarifie aussi la portée des ententes pouvant être conclues entre une association d'artistes ou un regroupement reconnu et une association de diffuseurs ou un diffuseur. Enfin, elle permet au gouvernement de prévoir, par règlement, des mentions obligatoires dans les contrats de diffusion des œuvres des artistes, représentés par une association d'artistes, et elle lui donne le pouvoir d'établir un formulaire obligatoire pour ces contrats.

Substituts du procureur général

Le 4 novembre 2004, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les substituts du procureur général et le Code du travail* (projet de loi n° 46 devenu le chapitre 22 des lois de 2004), entrée en vigueur le 10 novembre 2004. Présentée par le ministre de la Justice et procureur général, cette loi vise essentiellement à compléter le régime de négociation collective des substituts du procureur général.

Ainsi, elle reconnaît le droit de grève et de lock-out, dont l'exercice est toutefois subordonné au maintien des services essentiels selon les règles prévues à cette loi. L'utilisation de briseurs de grève est interdite. La Loi accorde aussi la possibilité à l'une ou l'autre des parties de demander au ministre du Travail, à tout moment au cours de la négociation, de désigner un conciliateur. Enfin, elle modifie la définition du mot « salarié » prévue au *Code du travail* afin que tout substitut soit exclu de l'application de cette loi.

Normes du travail

- Taux général du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2004, le salaire minimum augmentait de 0,15 \$, passant de 7,30 \$ à 7,45 \$ l'heure. Le gouvernement avait adopté le 31 mars 2004 le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* (décret n° 327-2004). Une deuxième hausse salariale du même montant est également prévue le 1^{er} mai 2005, ce qui portera le taux général minimum à 7,60 \$ l'heure.

De son côté, le salaire minimum applicable aux travailleurs à pourboire augmentait du même montant le 1^{er} mai 2004, passant de 6,55 \$ à 6,70 \$ l'heure. Ce taux de salaire sera aussi majoré à 6,85 \$ à compter du 1^{er} mai 2005.

- Salaire minimum des cueilleurs de fruits et de légumes de transformation

Une autre modification au *Règlement sur les normes du travail* entrée en vigueur en 2004 touche le salaire minimum des cueilleurs de certains fruits et légumes de transformation.

Le décret n° 525-2004 adopté le 2 juin 2004 édicte que ces travailleurs recevront une rémunération établie sur la base de la quantité de fruits cueillis, selon leur catégorie. Ainsi, les taux minima de salaire en vigueur depuis le 24 juin 2004 ainsi qu'au 1^{er} mai 2005 sont les suivants :

- framboises : 0,458 \$ et 0,467 \$ du contenant de 250 ml;
- fraises : 0,208 \$ et 0,212 \$ du contenant de 551 ml;
- pommes : 1,11 \$ et 1,13 \$ du minot (19,05 kilos) pour les pommiers nains;
1,36 \$ et 1,39 \$ du minot pour les pommiers semi-nains;
1,57 \$ et 1,60 \$ du minot pour les pommiers standards.

Ce règlement prévoit aussi l'application du taux général du salaire minimum si le salarié ne peut, pour des raisons hors de son contrôle et qui sont liées à l'état des champs ou des fruits, cueillir la quantité requise pour gagner l'équivalent de ce taux général.

Enfin, le règlement stipule que le taux général du salaire minimum s'appliquera aux cueilleurs de légumes de transformation affectés à des opérations non mécanisées, notamment les concombres de conserverie, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2007. Ce délai donnera le temps à l'industrie de s'adapter. Actuellement, ce sont les producteurs qui déterminent le salaire de ces travailleurs agricoles. Notons que les cueilleurs des autres catégories de légumes de transformation sont déjà assujettis au taux du salaire minimum.

Rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction

Le gouvernement adoptait le 8 septembre 2004 le *Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction* (décret n° 866-2004) qui remplace le précédent règlement (décret n° 1205-83 du 8 juin 1983). Ce règlement vise principalement une plus grande harmonisation entre les honoraires qu'un arbitre peut réclamer, selon qu'il agisse en vertu du *Code du travail* ou 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* (Loi R-20). Les honoraires de base passent ainsi de 80 \$ à 120 \$ l'heure.

Il vise également à préserver et améliorer l'indépendance et l'impartialité des arbitres appelés à trancher des griefs ou des plaintes en interdisant clairement la pratique de négociabilité des tarifs et l'arbitrage à un taux différent de celui prévu au règlement. Enfin, il prévoit les frais de déplacement que l'arbitre peut réclamer de même que les frais à être payés par les parties lors d'un désistement ou

d'un règlement avant l'audition. Ce règlement est entré en vigueur le 23 septembre 2004.

Décrets de convention collective

Le décret n° 708-2004 adopté le 30 juin 2004 est venu modifier le *Décret sur l'installation d'équipement pétrolier* en changeant quelques règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, les quatre premières heures effectuées en dehors de la journée normale de travail et les quatre premières heures travaillées le samedi entraînent une rémunération accrue de 50 % du taux horaire du salarié.

Les décrets n° 98-2004 (4 février 2004) et n° 892-2004 (22 septembre 2004) amendent quant à eux le champ d'application territoriale de deux décrets existants. Le premier change les limites territoriales du *Décret de l'industrie des services automobiles de la région de Québec* en ajoutant, depuis le 18 février 2004, la ville de Saint-Augustin à la liste des municipalités qui y sont assujetties. Le second décret, entré en vigueur le 6 octobre 2004, ajoute seize municipalités au territoire du *Décret de l'industrie des services automobiles de Drummond et de la Mauricie*. Ces municipalités se trouvent dans les municipalités régionales de comté de Bécancour, Drummond et Nicolet-Yamaska.

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

La *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.Q. 2003, c. 25) prévoit un nouveau régime de représentation syndicale dans le secteur des affaires sociales. Ainsi, il ne pourra y avoir que quatre unités de négociation par établissement : le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires; le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers; le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration; les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

L'article 71 de cette loi stipule que le ministre de la Santé et des Services sociaux détermine, par arrêté, la date à laquelle les articles 72 à 92 de cette loi prennent effet à l'égard des établissements indiqués dans l'arrêté ministériel. Ces articles font référence à un régime transitoire qui permettra aux établissements du réseau de la santé dont le régime de représentation syndicale ne concorde pas avec le cadre énoncé par la Loi de s'y conformer. Différentes étapes y sont décrites, dont le dépôt de requêtes en accréditation et, lorsque nécessaire, la tenue d'un vote sous la responsabilité de la Commission des relations du travail.

Six arrêtés ministériels ont en 2004 été adoptés et publiés à la *Gazette officielle du Québec*. Le texte des arrêtés mentionne que les articles 72 à 92 de la Loi prennent effet à compter d'une date précise pour un ensemble d'établissements identifiés en annexe.

Voici la liste des arrêtés adoptés en 2004 :

- n° 2004-004 (25 février 2004) prenait effet le 15 mars 2004 à l'égard de 58 établissements;
- n° 2004-009 (20 juillet 2004) prenait effet le 9 août 2004 à l'égard de 11 établissements;
- n° 2004-011 (20 août 2004) prenait effet le 20 septembre 2004 à l'égard de 38 établissements;
- n° 2004-014 (19 octobre 2004) prenait effet le 8 novembre 2004 à l'égard de 17 établissements;
- n° 2004-017 (30 novembre 2004) prenait effet le 13 décembre 2004 pour les 40 établissements prévus en annexe et le 20 décembre 2004 pour l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont et le Centre de santé et de services sociaux de la Pointe-de-l'Île (région 06);
- n° 2004-018 (7 décembre 2004) prenait effet le 20 décembre 2004 pour 2 établissements.

RÉSUMÉ

La loi permettant à l'employeur d'établir des programmes distincts dans le domaine de l'équité salariale fut adoptée ainsi que d'autres lois et règlements concernant des modifications au statut professionnel des artistes, le régime de représentation collective des substituts du procureur général, le salaire minimum et la rémunération de l'arbitre de grief et de plainte dans l'industrie de la construction. Quelques décrets de convention collective de même que certains arrêtés touchant le régime de représentation syndicale dans le réseau des affaires sociales ont également été adoptés.

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE

La présente et dernière partie fait état d'un certain nombre de décisions marquantes ayant été rendues et rapportées au cours de 2004. Il s'agit de douze résumés de jugements classés selon l'instance : quatre de la Cour suprême, un de la Cour d'appel, un de la Cour supérieure du Québec, un de la Cour du Québec, deux de la Commission des relations du travail, deux du Tribunal d'arbitrage ainsi qu'une décision rendue par le Conseil des services essentiels. Finalement, elle fait un suivi des décisions exposées dans les bilans 2001, 2002 et 2003, qui ont donné lieu à une contestation ou à une demande d'autorisation d'appel devant les tribunaux supérieurs.

Cour suprême

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 c. Société de la Place des Arts de Montréal

http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2004/vol1/html/2004rcs1_0043.html
[2004] 1 R.C.S. 43, le 29 janvier 2004, D.T.E. 2004T-138.

En bénéficiant indirectement des services des techniciens de scène employés par ses locataires, la Société de la Place des Arts de Montréal n'a pas « utilisé » les services de personnes travaillant pour un autre employeur et n'a donc pas contrevenu à l'article 109.1 parag. b) du Code du travail. L'injonction concernant l'utilisation de briseurs de grève par la Société de la Place des Arts de Montréal doit être annulée.

La Société de la Place des Arts de Montréal (SPDA) exploite une entreprise de diffusion des arts de la scène et administre 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 (Syndicat), représente tous les techniciens de scène salariés de la SPDA.

Divers producteurs de spectacles, comme La Compagnie Jean Duceppe et l'Orchestre symphonique de Montréal, ci-après appelés « locataires », logent en permanence à la Place des Arts. Ils sont tous liés par des baux. Outre ces locataires permanents, la SPDA loue également ses locaux sur une base temporaire pour des spectacles ponctuels.

La convention collective intervenue entre la SPDA et le Syndicat prévoyait que la SPDA ne devait employer que des techniciens de scène, membres du Syndicat. De plus, les baux liant la SPDA à ses locataires prévoyaient

que ceux-ci ne devaient recourir qu'aux services des techniciens syndiqués.

À la suite de séances infructueuses de négociation et de conciliation concernant le renouvellement de la convention collective, le Syndicat déclare la grève en juin 1999. Durant les quatre mois suivants, la SPDA utilise ses employés cadres pour effectuer le travail habituellement accompli par les salariés en grève. Puis en novembre 1999, à la suite d'une résolution de son conseil d'administration, la SPDA décide de ne plus fournir de services techniques et de modifier les baux des locataires afin qu'ils embauchent leurs propres techniciens de scène.

Le Syndicat intente d'abord un recours contre la SPDA pour manquement à l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail*³⁰, qui interdit à un employeur d'utiliser les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplacer les salariés en grève. Le Tribunal du travail, dont la décision est confirmée en appel, condamne la SPDA à une amende.

La SPDA paie l'amende, mais continue d'agir de la même manière. Le Syndicat dépose alors une requête en injonction en Cour supérieure afin de faire cesser ce qu'il estimait être une violation du *Code du travail* par la SPDA. La Cour supérieure accorde l'injonction, laquelle est maintenue par la Cour d'appel à la majorité.

Saisie de l'appel de cette décision, et en réponse aux allégations d'abus de procédure soulevées par le Syndicat, la Cour suprême exprime d'abord l'avis que la SPDA pouvait se défendre de nouveau devant la Cour supérieure en niant avoir enfreint le *Code du travail*, sans

30. L'article 109.1 parag. b) du *Code du travail* est libellé en ces termes : « 109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur: [...] b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ».

pour autant que cela constitue un abus de procédure. Selon elle, la Cour supérieure n'avait pas à faire preuve de retenue à l'égard de la conclusion du Tribunal du travail puisqu'elle ne siégeait pas en contrôle judiciaire ni en appel de la décision de ce tribunal, mais plutôt comme tribunal de première instance saisi d'une demande d'injonction, laquelle est de son ressort exclusif. C'est donc à bon droit, selon la Cour suprême, que la Cour supérieure et la Cour d'appel ont elles-mêmes déterminé si la SPDA avait enfreint l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail*, en faisant abstraction de la conclusion du Tribunal du travail. La Cour suprême est d'avis qu'elle doit maintenant faire de même et répondre à la question en litige suivante : la SPDA a-t-elle vraiment contrevenu au *Code du travail*?

La Cour suprême répond par la négative à cette question pour les motifs suivants. D'une part, elle est d'avis qu'il faut rejeter l'argument soulevé par le Syndicat relativement à l'interprétation qu'il y a lieu de donner au verbe « utiliser » que l'on retrouve à l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail*. Selon le Syndicat, en bénéficiant indirectement des services des techniciens de scène fournis par ses locataires, la SPDA a « utilisé » les services de personnes travaillant pour un autre employeur, allant ainsi à l'encontre du *Code du travail*. Selon lui, le verbe « utiliser » prévu à cet article a un sens suffisamment large pour couvrir une telle situation. Or, la Cour suprême est plutôt d'avis, comme le soutient la SPDA, que le verbe « utiliser » connote l'idée d'un acte positif par l'utilisateur et que quiconque ne bénéficie que passivement d'une situation donnée n'utilise rien. Le libellé et le contexte de l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail* sont compatibles, selon la Cour, avec cette interprétation.

D'autre part, la Cour suprême est d'avis que, dans l'interprétation de cette disposition, on doit également avoir à l'esprit le droit des entreprises régies par le *Code du travail* de cesser leurs activités en tout ou en partie. Ce droit leur est clairement conféré en droit québécois,

que l'entreprise soit syndiquée ou non. Le Syndicat reconnaît ce droit général des entreprises, mais il prétend que ce n'est pas ce qu'a fait la SPDA ou qu'elle ne l'a pas fait de bonne foi au cours de la période en litige, soit celle au cours de laquelle la résolution du conseil d'administration de la SPDA était en vigueur et où les locataires embauchaient leurs propres techniciens. Selon lui, la SPDA a cessé d'exploiter la facette des services techniques de son entreprise pour se soustraire au fardeau qu'imposait la grève. Or, la Cour suprême estime que plusieurs facteurs indiquent, en l'espèce, que la SPDA a véritablement renoncé à l'exploitation des services techniques de son entreprise et qu'il ne s'agit pas simplement d'un subterfuge pour briser la grève. La résolution affirmant l'intention définitive de la SPDA de cesser de fournir les services techniques et de modifier les baux des locataires en conséquence, les pratiques adoptées dans les faits, tant par la SPDA que les locataires, ainsi que le fait que la SPDA ne soit jamais intervenue dans l'embauche, la surveillance et la rémunération des techniciens de scène durant la période en litige sont tous des facteurs qui militent en faveur de cette conclusion. La prétention de la SPDA voulant qu'elle songeait depuis un certain temps à mettre un terme à la prestation des services techniques n'est pas une question à considérer en l'espèce. Selon la Cour, lorsqu'un employeur ferme véritablement son entreprise, le motif pour lequel il le fait n'est pas soumis à l'examen prévu à l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail*.

Par ailleurs, la Cour suprême note que, dans cette affaire, le Syndicat n'a pas tenté d'opposer l'article 45 du *Code du travail* aux locataires. Il a cependant invoqué des décisions issues de l'interprétation de cet article établissant qu'une entreprise doit être envisagée « dans sa globalité » et « non par rapport aux seules tâches exercées par des salariés ». Il voulait ainsi appuyer sa prétention que la Cour devrait caractériser de manière globale l'état de la situation qui avait cours à la Place des Arts durant la période en litige. Les juges des instances inférieures avaient adopté une démarche similaire. Les

juges majoritaires de la Cour d'appel, par exemple, avaient conclu que les dispositions antibiseurs de grève s'appliquaient à toute utilisation du personnel d'un autre employeur dans l'établissement en grève. Ils étaient également d'avis que, bien que l'employeur puisse mettre fin à son entreprise ou à une partie de celle-ci pendant la durée de la grève, il y avait, en l'espèce, continuité de l'entreprise selon sa définition « organique », soit un ensemble de moyens permettant la poursuite d'activités précises, puisqu'il n'y avait eu aucune autre modification dans son exploitation que celle des services des techniciens de scène qui n'étaient plus requis. La Cour suprême est en désaccord avec cette approche qui risque, selon elle, de ne pas tenir compte du fait que la SPDA et ses locataires forment deux entités juridiques distinctes. Elle exprime par ailleurs l'avis que rien dans l'article 45 du *Code du travail* n'empêchait la SPDA de restructurer son entreprise et de laisser à la charge de ses locataires la prestation des services techniques.

La Cour suprême est somme toute d'avis que la démarche qu'il convient d'adopter à l'égard de la question posée doit tenir compte du fait que la SPDA et ses locataires forment des entités juridiques distinctes et de ce que la SPDA est habilitée, en droit québécois, à cesser ses activités en tout ou en partie. Elle estime que les jugements des tribunaux inférieurs ont perdu de vue cette réalité et entrepris de donner un sens trop large au concept d'« utilisation » prévu à l'article 109.1 parag. b) du *Code du travail*. Ainsi, elle conclut qu'il n'y a pas eu violation du *Code du travail* et que l'injonction doit être annulée.

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (procureur général)

<http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/2004csc039.wpd.html>

[2004] CSC 39, le 11 juin 2004.

Le Tribunal des droits de la personne a compétence pour entendre le litige des jeunes enseignants qui allèguent que le gel d'un avancement d'échelon salarial convenu entre le syndicat et le comité patronal de négociation est discriminatoire.

En 1997, les syndicats des enseignants et le gouvernement du Québec ont apporté une modification à une convention collective qui prévoyait que l'expérience acquise par des enseignants au cours de l'année scolaire 1996-1997 ne serait ni reconnue, ni comptabilisée au titre de l'augmentation de traitement ou de l'ancienneté. Cette modification ne visait qu'un petit groupe composé principalement de jeunes enseignants ayant peu d'expérience. Ces derniers se sont plaints à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) du caractère discriminatoire de la clause, faisant valoir qu'elle leur accordait un traitement moins favorable qu'aux enseignants plus âgés et qu'elle violait le droit à l'égalité garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. La CDPDJ a saisi le Tribunal des droits de la personne du Québec (Tribunal) de l'affaire. Les intimés, en l'espèce le procureur général du Québec, les commissions scolaires et les syndicats, ont demandé au Tribunal de décliner compétence au motif que l'arbitre en droit du travail avait compétence exclusive à l'égard du litige. Le Tribunal a refusé mais la Cour d'appel du Québec a infirmé sa décision.

La question en litige devant la Cour suprême était la suivante : « Le Tribunal des droits de la personne du Québec doit-il être empêché d'entendre une plainte de

discrimination au motif que le différend est du ressort exclusif de l'arbitre en droit du travail? ».

Les juges majoritaires ont analysé la situation de la façon suivante. Selon l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro* [1995] 2 R.C.S. 929, lorsqu'on est en présence de deux tribunaux susceptibles d'être saisis pour trancher un litige en matière de relations du travail parce que la loi semble attribuer compétence aux deux, il faut analyser la loi applicable et la nature du litige pour savoir si les tribunaux sont tous deux compétents (compétence concurrente), si un seul l'est (compétence exclusive) ou encore s'il y a chevauchement des compétences. Suivant ce dernier modèle, la compétence des tribunaux du travail à l'égard des questions relevant traditionnellement du droit du travail n'écarte pas celle des tribunaux judiciaires et des autres tribunaux administratifs sur les questions qui, bien qu'elles se posent dans le contexte du travail, débordent le cadre traditionnel du droit du travail. L'arrêt *Weber* pose le principe que le choix du modèle dépend des dispositions législatives en cause, compte tenu de leur application au différend considéré dans son contexte factuel. Selon la loi et la nature du litige, il pourra donc y avoir concurrence, chevauchement ou exclusivité des compétences.

Dans le cas présent, les plaignants recherchent un jugement déclarant que les clauses de la convention collective contreviennent aux dispositions de la Charte québécoise. À première vue, une telle question semble relever du mandat du Tribunal. Cependant, selon les syndicats, les commissions scolaires et le procureur général, le Tribunal ne doit pas se prononcer sur la question puisque la plainte constitue un grief et l'article 100 du *Code du travail* confère à l'arbitre une compétence exclusive à l'égard de tout grief découlant d'une convention collective.

Compte tenu de ces arguments et du principe de l'arrêt *Weber*, il faut donc se demander si la loi pertinente, appliquée au litige considéré dans son contexte factuel,

établit le caractère exclusif de la compétence de l'arbitre de grief en droit du travail. Cette question suppose deux étapes connexes.

La première consiste à examiner les dispositions en cause (celles du *Code du travail* et celles de la Charte québécoise) et ce qu'elles prévoient au chapitre de la compétence de l'arbitre. L'examen de l'article 100 et de l'alinéa 1 f) du *Code du travail* permet à la Cour, d'une part, d'affirmer que l'arbitre a compétence « sur toute question liée à la mise en œuvre de la convention collective » et de conclure au caractère exclusif de cette compétence. D'autre part, la Cour constate que, même si l'article 111 de la Charte québécoise investit le Tribunal d'une compétence étendue au chapitre des droits de la personne au Québec, celle-ci ne lui est pas exclusive.

La seconde étape consiste à analyser la nature du litige et à se demander s'il appert de la loi qu'il est du ressort exclusif de l'arbitre. Pour répondre à cette question, il faut considérer le contexte factuel de l'affaire. À cet égard, la Cour retient que le litige réside principalement dans le fait que les responsables de la négociation de la convention collective ont consenti à l'insertion d'une clause traitant les plaignants et les membres de leur groupe moins favorablement que les enseignants ayant plus d'ancienneté. Ce contexte permet à la Cour de conclure que le litige ne ressortit pas exclusivement à la compétence de l'arbitre parce qu'il ne découle pas tant de la mise en œuvre de la convention collective, son champ d'intervention exclusif, que de la négociation ayant précédé sa signature. Elle rappelle qu'elle a déjà reconnu dans d'autres affaires qu'un litige découlant d'une entente préalable ou de la formation d'une convention collective comme telle pouvait soulever des questions échappant à la compétence de l'arbitre. Selon elle, la seule question qui se pose ici est de savoir si les processus ayant mené à l'adoption et à l'insertion de la clause tenue pour discriminatoire dans la convention collective contreviennent à la Charte québécoise, la rendant de ce fait inapplicable. Le plus haut tribunal du

pays est d'avis que, considéré dans son essence et d'un point de vue non formaliste, le litige ne porte pas tant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective – le fondement de la compétence de l'arbitre suivant le *Code du travail* – que sur une allégation de discrimination dans la formation de la convention collective et sur sa validité. Or, selon la Cour, la CDPDJ et le Tribunal des droits de la personne ont été précisément créés pour qu'ils se prononcent sur de telles questions.

Une fois établi que le litige n'était pas, de par sa nature, du ressort exclusif de l'arbitre, restait à savoir si d'autres éléments empêchaient le Tribunal d'exercer sa compétence. La Cour rappelle en effet que la CDPDJ aurait pu, par exemple, exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser d'agir si les plaignants avaient exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 de la Charte québécoise. Comme ils ne l'avaient pas fait et qu'il n'y avait donc pas chevauchement, la Commission pouvait déférer la plainte au Tribunal et ce dernier pouvait exercer sa compétence à l'égard du litige sur le fondement des dispositions applicables.

La Cour suprême rejette l'argument soulevé par les intimés voulant que les plaignants auraient pu demander à leur syndicat de déposer un grief en leur nom relativement à la violation alléguée. Premièrement, il est difficile de voir dans la plainte une question pouvant faire l'objet d'un grief régi par la convention collective puisque les plaignants prétendent non pas que la convention a été violée, mais bien qu'elle est discriminatoire. Deuxièmement, les syndicats étant affiliés à l'un des groupes ayant conclu l'entente dont on allègue le caractère discriminatoire, leur intérêt paraissait opposé à celui des plaignants. Si les syndicats avaient décidé de ne pas déposer de grief, les enseignants n'auraient eu aucun autre recours. Troisièmement, même s'ils avaient déposé un grief au nom des plaignants, l'arbitre n'aurait pas eu compétence à l'égard de toutes les parties au litige puisqu'elles n'avaient pas toutes participé à la

négociation et à l'adoption de la clause contestée. Enfin, comme la plainte touchait des centaines d'enseignants, le Tribunal des droits de la personne présentait une « plus grande adéquation » avec le litige qu'un arbitre nommé pour entendre un grief individuel dans le cadre établi par le *Code du travail*.

Pour toutes ces raisons, la Cour suprême conclut, à la majorité, que le Tribunal des droits de la personne du Québec avait compétence à l'égard de la question et que la prétention selon laquelle la compétence de l'arbitre est exclusive devait être rejetée. En conséquence, elle a accueilli le pourvoi.

Les deux juges dissidents auraient rejeté le pourvoi pour les motifs suivants. Selon eux, la Cour suprême a reconnu à plusieurs reprises que la compétence de l'arbitre était exclusive à l'égard des litiges qui résultent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective. Le modèle de la compétence exclusive leur apparaît par ailleurs conforme à l'intention législative évidente qui se dégage de l'article 100 du *Code du travail*, au principe de l'exclusivité arbitrale qui caractérise les régimes canadiens en matière de relations du travail et aux récentes décisions de leur cour et de la Cour d'appel en la matière. Suivant ce modèle, pour déterminer le tribunal approprié, il faut, selon eux, tenir compte de deux aspects : l'essence du litige dans son contexte factuel et le champ d'application de la convention collective.

Pour les juges dissidents, l'examen du contexte montre que, par essence, le litige porte sur le salaire et la prise en compte de l'expérience acquise au cours de l'année scolaire 1996-1997 pour établir cette rémunération. Il s'agit là, selon eux, de questions à la base même du contrat et des conditions de travail et qui relèvent clairement du champ d'application de la convention collective et, donc, de la compétence exclusive de l'arbitre. La négociation des clauses d'une convention collective est étroitement liée à son application. La

négociation d'un accord à l'échelle provinciale, qui a été par la suite accepté par les syndicats d'enseignants, ne saurait fonder un grief en dehors du cadre de la convention collective, et on ne peut les séparer pour déterminer l'essence du litige. De plus, puisque, selon la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, cet accord constitue une convention collective, les mésententes relatives à son interprétation et à son application donneront lieu à des griefs qui pourront, s'il y a lieu, être soumis à l'arbitrage.

Selon les juges dissidents, la question des droits de la personne n'est pas accessoire à la convention collective. Les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne sont implicitement incorporés dans toute convention collective et le sont expressément en l'espèce. De plus, même si la plainte en litige pouvait seulement être qualifiée de violation des droits de la personne, elle resterait tout de même assujettie au champ d'intervention exclusif de l'arbitre puisque ce dernier a compétence sur toute question ayant un lien ou une relation avec la convention collective, qu'ils soient explicites ou implicites. L'arbitre est investi du pouvoir de remédier à ce qu'il juge être une violation de la Charte québécoise parce que le *Code du travail* l'autorise à rendre une décision à cet égard. L'attribution de ce pouvoir à l'arbitre permet de promouvoir sa finalité, soit le règlement rapide, définitif et exécutoire des conflits de travail. Ce pouvoir est également conforme à l'intention législative au Québec puisque le législateur a conféré un pouvoir non exclusif au Tribunal des droits de la personne et il a prévu que les organismes administratifs, non spécialisés dans ce domaine, auraient néanmoins le devoir d'assurer le respect des droits de la personne dans leurs décisions. Enfin, le renvoi à l'arbitre aurait été le choix logique, selon les juges dissidents, puisque la formation d'une convention collective, avec l'intention de la modifier par la voie de la négociation, comporte une multiplicité d'aspects sur lesquels l'arbitre est, de loin, le mieux placé

pour se prononcer en connaissance de cause. Considérant que le Tribunal n'avait pas la compétence matérielle pour entendre le litige, les juges dissidents auraient rejeté le pourvoi.

Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'assurance sur la vie

<http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/2004csc055.wpd.html>

[2004] CSC 55, audition et jugement le 19 mars 2004, motifs déposés le 29 juillet 2004.

Un employeur peut suspendre, pour des motifs administratifs, un employé faisant l'objet d'accusations criminelles mais il ne peut, en principe, le faire « sans traitement ».

Ce pourvoi porte sur l'étendue et la nature du pouvoir de suspension d'un employeur dans un contexte privé de droit du travail. Il s'agit ici de déterminer si un employeur a l'obligation de rémunérer un employé pendant la durée d'une suspension qualifiée d'administrative alors que l'employé faisait l'objet d'accusations criminelles. Les faits en litige se présentent comme suit.

En août 1995, l'intimé, Gilbert Cabiakman, quitte un emploi qu'il occupait depuis plus de dix ans pour rejoindre la compagnie d'assurances appelante, l'Industrielle Alliance (Industrielle), afin d'y travailler à titre de directeur des ventes. M. Cabiakman est embauché en raison de son expérience et de ses qualifications particulières en matière de vente de polices d'assurance et de produits connexes.

Le contrat de travail liant les parties est à durée indéterminée, mais il comporte une garantie de salaire pour deux ans. En vertu de cette convention, M. Cabiakman est responsable de l'embauche, de la formation et de la supervision des vendeurs affectés à sa succursale. Dans le cadre de ses fonctions, il vend des produits de placement et conseille des clients sur des

transferts de titres ou d'argent liquide. Sa probité devient fondamentale, tant envers les clients de son employeur qu'auprès de l'équipe de vendeurs qu'il supervise.

Trois mois après son embauche, M. Cabiakman est arrêté à son domicile pour tentative d'extorsion envers son courtier en valeurs mobilières. Il plaide non coupable aux accusations criminelles portées contre lui.

À la suite de la publication d'un article sur cette affaire dans un hebdomadaire à grand tirage et sur les conseils de ses avocats, l'Industrielle décide de suspendre M. Cabiakman sans salaire jusqu'à l'aboutissement des procédures judiciaires, en raison du lien entre la nature des accusations reprochées et les fonctions qu'il occupe. Elle impose la suspension dans le but de sauvegarder l'image de l'entreprise, sa réputation et l'intégrité de ses relations avec sa clientèle et de protéger les clients, le cas échéant. L'Industrielle n'a jamais fait enquête, ni même donné la chance à M. Cabiakman de s'expliquer. Ce dernier est informé de sa suspension en décembre 1995.

En février 1996, M. Cabiakman entreprend des procédures judiciaires contre l'Industrielle pour congédiement sans cause juste et suffisante et dans lesquelles il réclame des dommages pour perte de revenu ainsi que des dommages moraux et punitifs.

Lors de son procès criminel en octobre 1997, il est acquitté séance tenante sans même avoir à témoigner. Il est réintégré dans ses fonctions dès que l'Industrielle est mise au fait de son acquittement. La suspension aura donc duré près de deux ans.

Dans le cadre du procès civil, les parties ont convenu que le quantum des dommages s'élevait à 200 000 \$. En avril 2000, la Cour supérieure conclut au bien-fondé de la suspension, compte tenu de la bonne foi de l'employeur dans les circonstances. Toutefois, elle juge injustifiée la suspension sans traitement et condamne l'Industrielle à

indemniser l'intimé du salaire perdu pendant la durée de la suspension, soit un montant de 175 000 \$. Ce jugement est confirmé par la Cour d'appel en décembre 2002, qui accorde cependant le montant total fixé par les parties, soit 200 000 \$.

Ce pourvoi à la Cour suprême pose diverses questions qui sont toutes liées à l'exécution et à la suspension d'un contrat individuel de travail qui relève uniquement du *Code civil du Québec*. Il vise plus particulièrement à déterminer si un employeur détient un pouvoir de suspension administrative qu'il peut exercer à son initiative, dans l'intérêt de l'entreprise. Dans l'affirmative, la Cour est appelée à se prononcer sur les fondements de ce pouvoir et d'en circonscrire l'étendue afin de décider s'il permet d'imposer une suspension sans rémunération.

- *Le pouvoir de suspension et ses fondements*

Dans sa décision, la Cour suprême rappelle, d'entrée de jeu, que le contrat de travail prévoit des obligations réciproques pour les parties. L'employeur s'engage à permettre au salarié d'exécuter la prestation de travail convenue, à lui verser la rémunération et à prendre les mesures nécessaires en vue de protéger sa santé, sa sécurité et sa dignité. Le salarié est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence et d'agir avec loyauté et honnêteté envers son employeur.

Sous l'éclairage des obligations mutuelles des parties, la Cour note qu'aucun texte législatif ne contient de dispositions qui explicitent le fondement du pouvoir de suspension de l'exécution du contrat de travail de l'employeur, que ce soit pour des motifs disciplinaires ou des raisons dites administratives. Cependant, la flexibilité et la malléabilité du contrat individuel de travail permettent aux parties de convenir à leur gré de droits et d'obligations supplémentaires ainsi que d'en moduler l'exercice. En l'espèce, le contrat liant les parties est muet sur la question du pouvoir de suspension patronal.

Cependant, selon la Cour suprême, à défaut d'une telle entente, l'employeur possède en droit civil québécois un pouvoir unilatéral de suspendre temporairement les effets d'un contrat individuel de travail, ou certaines des obligations qui en découlent, et ce pouvoir fait partie intégrante de tout contrat de travail. Le pouvoir de l'employeur d'imposer une suspension comme sanction disciplinaire est généralement admis et ne fait pas l'objet du présent pourvoi. Quant au pouvoir de suspension administrative, il est en effet considéré, selon la Cour suprême, comme une composante nécessaire du pouvoir de direction que le salarié accepte, dans la mesure où l'exécution de sa prestation compromettrait l'intérêt de l'entreprise.

Ce pouvoir résiduel de suspendre un employé pour des motifs administratifs en raison d'actes qui lui sont reprochés doit être exercé selon les conditions suivantes : 1) la mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise; 2) la bonne foi et le devoir d'agir équitablement doivent guider l'employeur dans sa décision d'imposer une suspension administrative; 3) l'interruption provisoire de la prestation de l'employé doit être prévue pour une durée relativement courte, déterminée ou déterminable, faute de quoi elle se distinguerait mal d'une résiliation ou d'un congédiement pur et simple; 4) la suspension est en principe imposée avec traitement, sous réserve de cas exceptionnels qui ne se posent pas en l'espèce.

Essentiellement, il s'agit de pondérer les divers intérêts en présence. D'un côté, il faut reconnaître le droit de l'employeur d'imposer des mesures préventives en vue de protéger l'entreprise. De l'autre, il faut reconnaître que l'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

Certains facteurs développés par la jurisprudence arbitrale peuvent guider les tribunaux pour déterminer si est justifiée la décision d'un employeur de suspendre

temporairement un employé faisant l'objet d'accusations criminelles. Ces critères se rapportent essentiellement aux intérêts légitimes de l'entreprise et à la bonne foi de l'employeur.

L'employeur qui impose une suspension administrative a le fardeau de démontrer le caractère juste et raisonnable de sa décision. Pour faire cette évaluation, il faut se placer au moment où la décision a été prise, même si le salarié a été ultérieurement acquitté. Toutefois, les faits postérieurs à une décision de l'employeur sont recevables en preuve s'ils sont pertinents et s'ils permettent de déterminer qu'elle était fondée au moment où il l'a prise.

Les mesures préventives prises de bonne foi par un employeur dans le but de protéger sa réputation, sa clientèle et l'image du service qu'il gère ou du produit qu'il vend ne compromettent pas la présomption d'innocence d'un employé faisant l'objet d'accusations criminelles. Aussi, de façon générale, l'employeur n'aura pas à mener sa propre enquête auprès du salarié et des autorités publiques compétentes afin de s'assurer du bien-fondé des accusations. Toutefois, il a l'obligation de laisser son employé donner sa version des faits.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, la suspension administrative est généralement imposée avec traitement. Dans le cas contraire, le salarié pourra à juste titre, en général, considérer cette mesure comme un congédiement déguisé. Le salarié pourra constater la rupture du contrat et tenter un recours en dommages-intérêts en vue de réclamer l'équivalent de l'indemnité de départ à laquelle il avait droit.

- Application des principes en l'espèce

De l'avis de la Cour suprême, la suspension imposée par l'entreprise est bien fondée en raison des faits de l'affaire. Par contre, l'employeur ne peut justifier son défaut de rémunérer l'intimé durant la suspension. La décision de le

suspendre a été prise dans le but de sauvegarder l'intérêt de l'entreprise. Le maintien de l'intimé dans ses fonctions risquait de porter une atteinte sérieuse à l'image et à la réputation de l'appelante en raison de l'importance de son poste au sein de l'entreprise. En raison de la nature de l'infraction reprochée au salarié et du haut niveau de responsabilité associé à ses fonctions, la mesure imposée était nécessaire en l'espèce pour protéger l'image du service offert par l'appelante et pour protéger les clients de l'entreprise. Enfin, l'appelante a prouvé ne pouvoir affecter l'intimé à un autre poste jusqu'à l'issue des procédures pénales.

De façon générale, l'appelante s'est comportée correctement. Toutefois, bien qu'elle n'ait pas l'obligation de faire enquête quant au bien-fondé des accusations portées contre l'intimé, il aurait été préférable qu'elle lui donne l'opportunité de lui présenter sa version des faits.

Dans le présent dossier, on ne retrouve pas de motif de refuser le paiement du salaire à un employé qui demeure disponible. L'appelante ne pouvait décréter unilatéralement l'arrêt provisoire de l'exécution des prestations corrélatives tout en exigeant du salarié qu'il demeure disponible. L'intimé, en subissant la suspension de l'exécution de sa prestation de travail imposée par l'appelante, n'avait pas à être aussi privé de sa contrepartie, le salaire. Cette conclusion découle de la nature des obligations réciproques créées par un contrat individuel de travail régi par la *Code civil*.

La Cour suprême est donc d'avis de rejeter le pourvoi de l'appelante. Elle confirme ainsi la conclusion de la Cour d'appel ordonnant à l'Industrielle d'indemniser M. Cabiakman du montant total des dommages, évalué à 200 000 \$.

Terre-Neuve (Conseil du trésor) c. N.A.P.E.

<http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/2004csc066.wpd.html>

[2004] CSC 66, D.T.E. n° 2004T-1056, AZ-50277038, le 28 octobre 2004.

Un gouvernement qui reporte l'application d'une entente intégrée dans les conventions collectives visant à mettre fin à une discrimination fondée sur le sexe viole l'article 15 (1) de la Charte canadienne des droits et libertés. Toutefois, cette violation est justifiée par l'article premier lorsqu'une grave crise financière oblige le gouvernement à choisir entre diverses considérations d'intérêt public.

Les conventions collectives qui liaient le gouvernement de Terre-Neuve et les syndicats du secteur public interdisaient la discrimination fondée sur le sexe. Cette prohibition n'a pourtant pas empêché les parties de négocier des conventions collectives qui prévoyaient, dans les catégories d'emplois à prédominance féminine, des salaires inférieurs à ceux versés, pour des fonctions équivalentes, aux membres des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Le 24 juin 1988, le gouvernement de Terre-Neuve a signé une entente accordant l'équité salariale aux employées du secteur des soins de santé. Cette entente prévoyait que le premier réajustement serait calculé à partir du 1^{er} avril 1988 et que, par la suite, les versements se traduiraient par des augmentations échelonnées sur quatre ans. Le reliquat serait versé au cours de la 5^e année, soit le 1^{er} avril 1992. Toutefois, l'analyse financière n'a été complétée que le 20 mars 1991. Le gouvernement a alors estimé à 24 millions de dollars le coût immédiat de la mise en œuvre des premières phases de l'équité salariale dans le secteur des soins de santé.

À ce moment, le gouvernement traversait une crise financière sans précédent dans l'histoire. L'Assemblée nationale a alors adopté, le 18 avril 1991, le *Public Sector Restraint Act*, rétroactif au 31 mars 1991. Cette loi a eu pour effet de geler les salaires de tous les salariés du secteur public pour un an. Cette période fut prolongée jusqu'au 31 mars 1993. L'équité salariale devait encore être réalisée, mais le premier ajustement de 1988 a été reporté au 31 mars 1991 et aucune somme n'a été versée pour cette période de report.

La Cour doit donc déterminer si l'article 9 de la Loi viole l'article 15 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans l'affirmative, est-ce que cette violation constitue une limite raisonnable prescrite par une règle de droit, dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, au sens de l'article premier de la Charte? Finalement, la Cour d'appel a-t-elle commis une erreur en ajoutant un autre volet à l'analyse fondée sur l'article premier, à savoir l'exigence que le tribunal détermine expressément à chaque étape s'il y a eu manquement au principe de la séparation des pouvoirs.

Normalement, l'adoption par le législateur d'une mesure correctrice ne la constitutionnalise pas au point d'en empêcher l'annulation. Le gouvernement a signé une entente qui a été incorporée dans les conventions collectives. Par conséquent, la Loi avait pour but de réduire le salaire auquel les femmes avaient droit en vertu de leur contrat de travail, tandis que les catégories d'emploi à prédominance masculine étaient rémunérées conformément à leur contrat de travail. Les répercussions préjudiciables étaient donc ressenties de façon disproportionnée par les femmes.

La situation correspond d'ailleurs aux facteurs contextuels énumérés dans l'arrêt *Law*³¹. Le désavantage préexistait puisque les personnes travaillant dans des

emplois à prédominance féminine étaient moins bien considérées que leurs collègues. La Loi, en supprimant cette mesure correctrice, perpétue et renforce l'idée que les femmes peuvent être moins bien rémunérées. Le report n'a été effectué ni afin de les avantager, ni afin de viser des améliorations pour la population active. Au contraire, il réduisait à néant les mesures prévues et effaçait une dette à leur égard. Le travail étant un aspect important de la vie, le droit touché par la Loi revêtait une grande importance. Le juge de première instance et le juge de la Cour d'appel ont tous deux eu raison de confirmer la conclusion unanime du Conseil d'arbitrage à l'existence d'une violation.

Il faut maintenant déterminer si cette violation constitue une limite raisonnable prescrite par une règle de droit, dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, au sens de l'article premier de la Charte. Tout d'abord, les comptes publics de la province déposés à l'Assemblée législative ainsi que les commentaires à ce sujet du ministre des Finances et du président du Conseil du trésor sont des documents que les tribunaux peuvent admettre d'office. Ils sont donc suffisants.

Ensuite, il faut à tout le moins qu'un objectif se rapporte à des préoccupations urgentes et réelles. Il est clair que les considérations financières liées à d'autres considérations d'intérêt public peuvent être qualifiées d'objectifs suffisamment importants au regard de l'article premier. Toutefois, cela ne doit pas être le seul objectif. On ne peut nier que le gouvernement provincial traversait une grave crise financière dont l'ampleur pouvait avoir des conséquences graves pour la province. Il ne discutait pas seulement de droits par opposition à des dollars, mais également de droits par opposition à des lits d'hôpitaux, de droits par opposition à des mises à pied, de droits par opposition à des emplois, de droits par opposition à l'éducation et de droits par opposition à l'aide sociale. La réduction requise des dépenses et leur répartition visaient à promouvoir d'autres valeurs d'une société libre

31. *LAW C. CANADA* (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497.

et démocratique. Le retard dans la réalisation de l'équité salariale est quelque chose d'extrêmement grave, mais c'est également le cas (par exemple) de la mise à pied de 1 300 employés permanents, de 350 employés à temps partiel et de 350 employés saisonniers, et lorsqu'il est question de priver le public de leurs services. On ne saurait donc affirmer que le gouvernement entreprend une démarche dont le seul objectif est d'ordre financier. La preuve établit donc l'existence d'un objectif urgent et réel.

Comme les versements au titre de l'équité salariale représentaient une partie importante du budget, il existait un lien rationnel entre leur report et la possibilité d'éviter une crise financière grave à Terre-Neuve.

La règle de droit ne porte-t-elle atteinte au droit que dans la mesure raisonnablement nécessaire pour réaliser l'objectif législatif? Le critère de l'arrêt *Oakes*³² reconnaît qu'il se peut, pour certains types de décision, qu'il n'y ait pas de solution manifestement correcte ou erronée, mais qu'il y ait plutôt une gamme de possibilités dont chacune comporte des avantages et des inconvénients. Les gouvernements disposent donc d'une grande marge de manœuvre, mais cette dernière dépend notamment de l'ampleur du défi financier et de l'importance des dépenses requises pour éviter de violer la Charte en relevant ce défi.

En l'espèce, la réaction du gouvernement à la crise financière qu'il traversait était proportionnelle à son objectif. La loi était, par conséquent, sauvegardée par l'application de l'article premier. C'est l'ensemble des situations suivantes, et non chacune prise séparément, qui permet d'arriver à cette conclusion : l'ampleur de la crise financière, le coût de la mise en œuvre du plan de redressement salarial qui représentait un pourcentage élevé du déficit, la loi qui confirme l'engagement du gouvernement en matière d'équité salariale, l'invitation de celui-ci faite au syndicat appelant à participer à l'examen

des solutions ainsi que le rôle de médiateur du gouvernement relativement à des demandes de parties intéressées, touchées par les restrictions budgétaires.

De plus, dans ce contexte, on ne saurait exiger que la mesure porte le moins possible atteinte aux droits en question garantis par la Charte, sans tenir compte des conséquences sur les autres programmes sociaux, éducatifs et économiques. Dans ce cas précis, le gouvernement provincial a jugé que les réductions qui se seraient révélées nécessaires dans d'autres secteurs auraient engendré encore plus de mécontentement et de bouleversements sociaux. Les mesures prises par le gouvernement étaient conçues de manière à ne porter qu'une atteinte minimale à des droits.

Le principe de la proportionnalité entre les effets de la mesure législative et l'objectif reconnu comme suffisamment important est respecté. La conséquence préjudiciable d'un report de l'équité salariale ne l'emportait pas sur l'importance de préserver la santé financière d'un gouvernement provincial aux prises avec une grave crise financière, conjuguée à l'importance relative de la somme de 24 millions de dollars requise pour réaliser l'équité salariale. De plus, ces effets préjudiciables ne l'emportent pas sur les résultats bénéfiques réels, puisque les effets des mesures financières ont été plus bénéfiques que pernicieux, et ce, malgré leurs répercussions préjudiciables envers ces salariés.

Finalement, la Cour d'appel de Terre-Neuve a proposé que les tribunaux se demandent, à chaque étape de l'analyse fondée sur l'article premier, si la réponse qu'ils donnent aux questions qui leur sont posées est conforme au principe de la séparation des pouvoirs. Contrairement à l'interprétation de la Cour d'appel, la Cour suprême croit que l'article premier lui-même manifeste un aspect important de la séparation des pouvoirs en définissant, dans son texte, des limites de la souveraineté législative. En outre, rien n'indique dans la Charte que l'exercice de

32. *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103.

droits et libertés fondamentaux doit être présumé déraisonnable tant et aussi longtemps que la personne qui les invoque ne prouve pas le contraire eu égard aux circonstances particulières. De plus, il serait difficile de comprendre comment un tribunal pourrait s'assurer qu'une restriction législative donnée est raisonnable s'il lui est interdit d'examiner si d'autres mesures moins restrictives pourraient être adoptées.

En somme, chaque fois qu'il existe des limites à l'exercice licite du pouvoir de l'État, ces limites doivent être soumises à un arbitre. Depuis la Confédération, les tribunaux canadiens jouent ce rôle relativement au partage des pouvoirs entre le Parlement et les législatures provinciales. La ligne de démarcation entre le droit ou la liberté garanti à une personne et le pouvoir de l'État doit aussi être soumise à un arbitre. Les rédacteurs de la Charte ont désigné les tribunaux comme arbitre. Tout en reconnaissant que la séparation des pouvoirs est un principe constitutionnel important, la Cour suprême croit que le critère relatif à l'article premier, qui a été formulé dans l'arrêt *Oakes* et le reste de sa jurisprudence abondante portant sur cet article, fournit déjà le cadre approprié pour l'examen des exigences du principe de la séparation des pouvoirs dans des situations données, comme c'était effectivement le cas en l'espèce. La Cour suprême est donc d'avis de rejeter ce que la Cour d'appel de Terre-Neuve propose de faire.

En conclusion, l'article 9 de la Loi viole l'article 15 (1) de la Charte. Toutefois, cette violation constitue une limite raisonnable prescrite par une règle de droit, dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, au sens de l'article premier de la Charte. Le pourvoi est donc rejeté avec dépens en faveur de l'intimée.

Cour d'appel du Québec

Fruits de mer Gascons Itée c. Commission des normes du travail

(2004) R.J.D.T. 437, le 15 mars 2004.

La succession de contrats à durée déterminée justifie la reconnaissance du maintien du lien d'emploi des plaignants, des travailleurs saisonniers, aux fins du calcul de leur service continu.

Dans cette affaire, la Cour d'appel a eu à se prononcer sur un jugement de la Cour supérieure ayant accueilli une réclamation d'indemnité de congé annuel et de jours fériés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

L'appelante, Fruits de mer Gascons Itée, exploite une usine de transformation du crabe des neiges, d'avril à juillet de chaque année depuis 1979. Elle emploie jusqu'à 220 salariés par année. S'agissant essentiellement du seul employeur dans cette municipalité gaspésienne, la très grande majorité des salariés y sont rappelés au travail chaque année, certains depuis près de vingt ans. Considérant que les salariés cumulaient plus de cinq années de service continu, la Commission des normes du travail (CNT) réclame à l'appelante, en vertu de l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail*, la somme résiduelle entre l'indemnité afférente au congé annuel de 4 % versée aux salariés et celle de 6 % due aux salariés qui justifient de plus de cinq ans de service continu.

Le pourvoi porte donc sur l'exigibilité du montant correspondant aux 2 % supplémentaires afférents à l'indemnité de congé annuel, auquel s'ajoutent des réclamations pour des congés fériés, toujours en rapport avec la question du service continu de ces salariés rappelés au travail année après année. La Cour d'appel doit déterminer si l'interruption de l'activité liée au travail saisonnier se traduit par une rupture du lien d'emploi.

L'employeur soutient qu'il y avait interruption du lien d'emploi, au motif qu'il n'y a pas d'engagement ferme, de la part des deux parties, de maintenir un lien d'emploi. Il n'avait pas l'obligation formelle d'offrir un emploi et les salariés ne s'engageaient pas à lui assurer leur disponibilité.

La CNT prétend, au soutien de son action, qu'il est clair que l'employeur désire faire appel aux mêmes salariés, en les rappelant d'année en année, et que ceux-ci n'ont presque aucun autre débouché d'emploi. Il n'y a aucune circonstance qui permettrait de conclure au non-renouvellement des contrats.

La Cour souligne que, dans cette entreprise, le travail saisonnier s'effectue en fonction d'un plan compris et accepté de tous. Il s'agit de contrats de travail à durée déterminée qui se succèdent d'une année à l'autre, d'une saison de pêche à une autre. Le paragraphe 12 de l'article 1 de la Loi démontre l'intention claire du législateur de permettre au travailleur saisonnier de cumuler des années de service continu lorsque les circonstances le justifient. Il y a donc maintien du lien contractuel malgré l'interruption régulière dans l'exécution du travail.

À l'instar de la Cour supérieure, sauf sur une erreur d'écriture, la Cour d'appel confirme donc les prétentions de la Commission des normes du travail et accueille l'appel contre l'employeur.

Cour supérieure

Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (procureur général)

Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (procureur général), (2004) R.J.Q.524 (C.S.), juge Carole Julien, le 9 janvier 2004.

La Cour supérieure a déclaré que les dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* sont invalides, nulles, inopérantes et sans effet en ce qu'elles violent l'article 15 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Il s'agit de requêtes en révision judiciaire de décisions de la Commission de l'équité salariale, d'actions directes en nullité et de requêtes pour jugement déclaratoire. La Cour supérieure du Québec statue sur le caractère invalide et inopérant du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, contenu aux articles 119 à 124 de celle-ci.

À l'origine de cette affaire, 67 recours relativement à la *Loi sur l'équité salariale* ont été introduits devant la Cour supérieure. De ce nombre, neuf dossiers types ont été choisis et les parties ont convenu de statuer d'abord sur les questions en litige et de remettre à plus tard la révision des décisions déjà rendues par la Commission de l'équité salariale (CES) lorsque la validité constitutionnelle du chapitre IX aura été clarifiée. Les employeurs visés dans ces neuf dossiers types sont de grandes entreprises. C'est la juge Carole Julien qui a été désignée pour rendre une décision sur l'ensemble des dossiers. La décision rendue par la Cour porte sur ces neuf dossiers, mais elle s'appliquera également aux autres recours intentés.

La Loi, entrée en vigueur le 21 novembre 1997, se fonde sur le principe du salaire égal pour un travail équivalent. Elle vise, selon son article premier, à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard de personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine

(CEPF) par rapport aux personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM). Elle prévoit plusieurs obligations qui sont modulées en fonction de la taille des entreprises. Elle crée également des distinctions entre les employeurs ayant ou non entrepris une démarche d'équité ou de relativité salariale avant le 21 novembre 1996. Ceux qui ne l'avaient pas fait devaient se conformer au régime général alors que ceux ayant effectué des démarches d'équité pouvaient décider de se conformer au régime général ou encore de s'y soustraire en ayant recours au chapitre IX de la Loi. Les ajustements salariaux nécessaires en vertu de la Loi doivent avoir été effectués avant le 21 novembre 2001. Par la suite, l'équité salariale doit être maintenue dans l'entreprise.

Le régime général comporte, outre les modalités d'application qui varient selon le nombre de salariés de l'entreprise, des modalités sur la constitution d'un comité sectoriel d'équité salariale et l'élaboration de programmes d'équité salariale. Ce régime général balise notamment le principe de la participation des salariés à l'établissement du programme d'équité par l'institution d'un comité dans lequel les salariés, dont la moitié doivent être des femmes, sont représentés. L'objectif visé est la correction de l'écart salarial causé par la discrimination systémique.

Quant à lui, le chapitre IX de la Loi crée, aux articles 119 à 124, un régime d'exception pour les entreprises qui ont en place un programme d'équité ou de relativité salariale avant l'adoption de la Loi le 21 novembre 1996 et qui avaient atteint à cette date au moins 50 % de sa réalisation. Les entreprises en question devaient, pour ce faire, soumettre leur programme à l'analyse de la CES. Si le programme répondait aux critères beaucoup plus succincts prévus au chapitre IX, l'employeur n'avait pas à recommencer une nouvelle démarche d'équité salariale conforme au régime général. L'article 119 de la Loi crée une présomption selon laquelle l'employeur respecte la Loi. La grande majorité de ces programmes encadrés par le chapitre IX ont été accueillis par la CES.

Les recours furent intentés afin d'attaquer la validité de certaines des décisions de la CES ainsi que celle du chapitre IX lui-même.

- L'argumentation des parties

Un des aspects les plus controversés du chapitre IX de la Loi concerne le processus décisionnel suivi par la CES dans la vérification et l'approbation des programmes des employeurs. Les demandeurs exigent une audition formelle devant la Commission et l'obtention de la communication complète de la preuve afin de pouvoir répondre entièrement aux prétentions des employeurs. Le chapitre IX serait inconstitutionnel en raison des violations qu'il comporte aux règles de justice fondamentale, protégées par les chartes. Tous les requérants recherchent l'annulation des décisions de la CES, notamment en raison de leur absence de motivation. Enfin, certains requérants plaident l'absence d'indépendance des commissaires de la CES.

De leur côté, les employeurs, la Commission de l'équité salariale ainsi que le procureur général réfutent ces arguments. Selon eux, les indices contenus dans la Loi sont clairs et le législateur n'assujettit pas la CES aux exigences des chartes.

- Les questions en litige

La validité constitutionnelle des décisions de la Commission fut contestée sur la base des grandes questions suivantes :

1. Le chapitre IX de la Loi viole-t-il le droit à l'égalité prévu à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et à l'article 10 de la Charte québécoise?
2. Le processus de traitement des demandes suivi par la Commission, notamment la façon de considérer les salariés au courant du processus d'approbation, contrevenait-il aux garanties procédurales établies par l'article 23 de la Charte québécoise (droit à une audition

publique et impartiale par un tribunal indépendant) et par les règles non écrites d'équité procédurale?

3. Les décisions rendues par la Commission sont-elles bien fondées en regard des programmes visés et des critères d'approbation prévus au chapitre IX?

4. Les conditions de nomination des membres et des présidentes successives de l'organisme sont-elles contraires aux exigences d'indépendance et d'impartialité requises des décideurs?

5. Les décisions de la Commission étaient-elles suffisamment motivées?

6. Cette dernière avait-elle compétence pour se saisir des demandes d'approbation des programmes déjà contestés devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant l'entrée en vigueur de la Loi?

- La décision de la Cour supérieure

Dans un premier temps, la magistrate a examiné l'ensemble des dispositions de la Loi, la preuve des experts, les faits propres à chacun des dossiers, le contexte d'adoption de la Loi ainsi que les raisons pour lesquelles lesdites dispositions de la Loi ont été édictées. Selon elle, tous ces éléments devraient lui permettre d'évaluer la validité du chapitre IX dans le contexte global de la Loi. La comparaison entre le régime général et celui du chapitre IX est essentielle à l'analyse des prétentions des parties.

1. Le régime général contenu dans la Loi emporte une obligation de résultat. Il prévoit, sous diverses formes, la concertation de toutes les parties impliquées et la participation des salariés aux démarches et programmes d'équité salariale à réaliser. Selon la Cour, la participation des salariés et le respect des exigences du régime général constituent des exigences incontournables et essentielles à l'atteinte de l'objectif de

correction des écarts salariaux entre les CEPF et les CEPM.

Pour la Cour, le régime du chapitre IX de la Loi est incohérent avec l'atteinte des objectifs poursuivis par le législateur. Il est dépourvu des garanties prévues au régime général alors qu'elles sont indispensables la détermination et à la correction des écarts. La juge souligne également, au sujet du chapitre IX, que les salariés y ont un droit de participation limité, qu'ils sont pratiquement écartés du processus de vérification du programme soumis par l'employeur à la CES et qu'ils n'ont aucun recours à l'encontre de ce programme.

Le chapitre IX est un régime d'exception et il constitue pour les employeurs qui l'ont invoqué un amoindrissement des critères et des conditions requis pour atteindre l'équité salariale en comparaison avec le régime général. Il confère une discrétion très limitée à la Commission dans l'appréciation de la valeur des programmes qui lui ont été soumis. Ce chapitre établit une obligation de moyens qui n'exige pas une démonstration que les écarts salariaux ont été éliminés. Il permet l'approbation de programmes de relativité salariale alors que celle-ci se distingue de l'équité salariale et ne présente pas les caractéristiques nécessaires à la détermination et à la correction des écarts salariaux entre les CEPF et les CEPM. Il permet, au nom de la reconnaissance des efforts entrepris par certains employeurs avant l'adoption de la Loi, une équité salariale à rabais au détriment du droit fondamental en cause.

La Cour supérieure, en raison du caractère souvent vieillot des programmes établis en vertu du chapitre IX, de l'absence de participation des salariés, du caractère allégé de ces programmes, de la procédure d'approbation limitée aux conditions énumérées à l'article 119 de la Loi et de l'exclusion des femmes du processus de vérification, statue que le chapitre IX porte atteinte à la dignité des personnes titulaires d'emplois dans des CEPF

et à leur droit à l'égalité avec les hommes occupant des emplois équivalents dans des CEPM. Ces droits sont garantis par l'article 15 de la Charte canadienne et par l'article 10 de la Charte québécoise.

2. Malgré que l'on puisse être étonné de voir exclues de la démarche les personnes directement concernées par la décision de la CES, le législateur n'a pas voulu confier à cette dernière une fonction de nature quasi judiciaire lui imposant l'obligation de respecter les dispositions de l'article 23 de la Charte québécoise. Au contraire, il a mis en place un processus administratif évacuant du débat la partie dont est discuté et décidé le droit à une rémunération exempte de discrimination fondée sur le sexe. La juge estime que la Commission aurait pu accorder une place plus importante aux salariés dans le processus de traitement des demandes d'approbation même si elle fait un lien entre les positions de la CES et les limites procédurales imposées par le chapitre IX lui-même. Toutefois, la Cour ne se prononce pas sur cette question, vu ses conclusions sur l'atteinte au droit à l'égalité.

3. Cette question est maintenant théorique, étant donné la déclaration d'inconstitutionnalité.

4. Dans le contexte procédural prévu au chapitre IX, la question de l'impartialité a une importance particulière, mais cette question est elle aussi maintenant théorique vu la déclaration d'inconstitutionnalité.

5. La Cour répond que les décisions rendues par la CES sont insuffisamment motivées car, à leur simple lecture, il n'est pas possible de comprendre le cheminement intellectuel sur lequel elles sont basées.

6. Tout en réservant les droits des parties à la suite d'une modification éventuelle du chapitre IX, la Cour supérieure estime que la CES avait compétence pour se saisir des demandes d'approbation des programmes qui étaient déjà contestés devant la Commission des droits de la

personne et des droits de la jeunesse. Les champs de compétence des deux organismes sont fort différents et concurrents et chacune remplit à cet effet le mandat qui lui est propre.

- Conclusion du jugement

Par conséquent, le chapitre IX de la Loi porte atteinte à la dignité des personnes qui occupent des emplois faisant partie des catégories d'emplois à prédominance féminine et à leur droit à l'égalité avec les catégories d'emplois à prédominance masculine. Ce chapitre est invalide inconstitutionnellement et inopérant.

Parce qu'elle endosse le principe d'une reconnaissance de programmes d'équité salariale réalisés avant l'entrée en vigueur de la Loi (pour autant qu'ils soient assujettis à des normes de contenu équivalentes à celles du régime général et que le processus de vérification permette la participation égale des employeurs et des salariés), la Cour suspend la déclaration d'inconstitutionnalité pour une période de six mois et annule les décisions de la CES dans ces dossiers. Cette période de six mois donnera au législateur le temps de modifier le chapitre IX selon les indications du Tribunal. Puisque aucune modification n'a été effectuée dans le délai imparti par le jugement, le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* est désormais inopérant et le régime général s'applique à tous les employeurs visés par la Loi.

Cour du Québec

Petites créances

Neblina Spa enr. c. Maria Chondrozumakis

D.T.E. n° 2004T-319, AZ-50221274, J.E. 2004-637,
REJB 2004-55589, 540-32-013071-038, 4 février 2004.

Une coiffeuse louant un emplacement dans un salon et étant rémunérée à commission doit être considérée comme une salariée lorsque le lien de subordination est suffisamment important. Une coiffeuse qui est rémunérée à commission et qui a une entreprise individuelle a le statut de salariée et n'a pas à payer trois mois de loyer, tel qu'il est stipulé au contrat de location.

Neblina Spa enr. exploite un salon de coiffure depuis plusieurs années. Elle a conclu un contrat de bail (local commercial) avec M^{me} Chondrozumakis, la locataire. Ce bail prévoit qu'il ne peut être annulé sans raison valable et sans qu'une partie n'ait préalablement envoyé un avis écrit de trois mois à l'autre partie. Or, M^{me} Chondrozumakis quitte les lieux sans avoir donné ce préavis. La demanderesse, Neblina Spa enr., réclame alors trois mois de loyer ainsi que les taxes afférentes. La défenderesse évoque qu'il s'agit d'un contrat de louage de service déguisé en contrat de location d'espace, et qu'elle pouvait le résilier étant donné que les dépenses d'exploitation dépassaient largement les revenus qu'elle en retirait.

Neblina Spa enr. a des avantages indéniables à procéder de cette façon. Elle peut ainsi exercer un certain contrôle sur les personnes qui travaillent dans son commerce, tout en évitant de payer des déductions à la source et de contribuer au système de financement public, tel qu'il serait nécessaire dans une relation employeur-employé. Cela lui permet même d'imposer le paiement d'une pénalité en cas de cessation de travail. Il faut donc qualifier le litige.

Le contrat en question est un contrat mixte de travail et de fourniture de services. En ce qui concerne le contrat de travail, trois conditions sont prévues à l'article 2085 du *Code civil du Québec*. D'abord, il faut un travail, ce qui ne pose aucun problème dans le présent cas, ensuite une rémunération, et ce, peu importe le mode de paiement. Ainsi, des commissions payées à une compagnie, créée par le salarié à des fins fiscales, n'empêchent pas l'existence d'un contrat de travail. Le fait que la défenderesse se désigne comme travailleuse autonome et se soit enregistrée auprès de l'Inspecteur général des institutions financières comme entreprise avec un établissement à l'adresse de la demanderesse ne constitue pas non plus un obstacle à la qualifier de salariée. L'absence de retenues fiscales à la source n'indique pas nécessairement qu'il n'y a pas de contrat de travail. Ainsi, la décision de Revenu Canada de considérer l'individu comme travailleur indépendant ne déforme pas, à elle seule, la nature de la relation contractuelle entre les parties. Le remplacement de la notion de salaire par la notion de rémunération prévue à l'article 2085 du *Code civil du Québec* indique la volonté du législateur de lui conférer une portée plus grande, compatible avec la rémunération à commission.

Le troisième élément est celui de la subordination qui s'apprécie selon les faits, et non en s'en remettant aux documents conclus entre les parties. De plus, l'article 2085 n'exclut pas le recours à l'examen de la situation et des rapports économiques des parties. Dans le cas en l'espèce, il ne fait aucun doute que, malgré les termes du contrat, il y a relation employeur-employé. Ainsi, le salaire versé sous forme de commission est remis le jeudi de chaque semaine, la défenderesse doit utiliser exclusivement les produits fournis par la demanderesse qui, d'autre part, peut utiliser l'image de la locataire pour faire de la publicité. Tous les services rendus aux clients sont déterminés unilatéralement par la locatrice. La preuve a révélé également l'existence d'un code vestimentaire, d'une absence de liberté quant aux heures de travail, de l'obligation pour les coiffeuses d'avoir un

comportement défini envers la clientèle et, enfin, de l'existence, dans le contrat, d'obligations réciproques de loyauté.

Un contrat de travail peut, pour un motif sérieux, être résilié unilatéralement et sans préavis par une partie (art. 2094 du Code). La demanderesse a prouvé que, mois après mois, ses revenus étaient inférieurs à ses dépenses. Elle a tenté de trouver un aménagement de son horaire qui lui permettrait de travailler ailleurs afin de boucler son budget, mais la demanderesse a refusé. Le tribunal considère que ce refus, compte tenu des déficits répétés, constitue un motif sérieux de résiliation unilatérale et sans préavis du contrat.

Si un doute persistait, il faudrait le qualifier de contrat de service au même titre que celui des représentants aux ventes ou des courtiers immobiliers. Dans un cas comme dans l'autre, la demanderesse doit échouer dans sa demande. Selon les articles 2125 et 2129 du *Code civil du Québec*, la défenderesse serait en droit de résilier le contrat sans que la demanderesse ne puisse lui réclamer quoi que ce soit.

De plus, le type de contrat proposé constitue un contrat d'adhésion au sens de l'article 1379 du *Code civil du Québec*. Le tribunal peut annuler ou réduire la portée d'une clause abusive d'un tel contrat. Il ne fait aucun doute que l'obligation de donner un préavis de trois mois dans de telles conditions est nettement abusive et implique une partie expérimentée qui impose ses conditions à une travailleuse sans expérience qui s'y soumet.

Ce préavis peut également constituer une clause pénale. Dans ce cas, le second alinéa de l'article 1623 du *Code civil du Québec* prévoit qu'elle peut être annulée si elle est abusive, ce qui est le cas en l'espèce pour les raisons mentionnées précédemment.

Finalement, la demanderesse avait l'obligation de minimiser ses dommages. Or, elle n'a fourni aucune preuve à cet effet.

En somme, bien que la défenderesse ait loué un emplacement dans un salon et qu'elle ait été payée à commission, elle doit être considérée comme une salariée. En conséquence, elle n'a pas à payer trois mois de loyer tel qu'il a été stipulé au contrat de location.

Commission des relations du travail

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Coopérative funéraire du Bas-St-Laurent (CSN) et Jean-Marc Forest c. Coopérative funéraire du Bas-St-Laurent

<http://www.crt.gouv.qc.ca/décisions.asp>

2003 QCCRT 0728, M. Roger Barrette, commissaire, le 22 décembre 2003.

Il y a lieu d'émettre une ordonnance de sauvegarde concluant à la réintégration provisoire d'un salarié lorsque le congédiement de ce salarié a pour effet de paralyser les activités du syndicat.

L'employeur intimé est une coopérative funéraire qui offre des services dans sept établissements de la région du Bas-Saint-Laurent. Elle compte 21 salariés, soit 3 à temps complet et 18 à temps partiel. En emploi depuis 1992, le plaignant, Jean-Marc Forest, y occupait, en mai 2003, les fonctions de conseiller aux familles, de directeur de funérailles et d'homme de service. Il est l'un des trois employés à temps complet et le plus ancien de tous les salariés.

En mars 2003, les trois salariés à temps complet conviennent d'entreprendre les démarches pour adhérer à un syndicat. Le 23 mai suivant, le syndicat requérant dépose une requête en accréditation. Le 29 mai, l'employeur annonce à M. Forest que ses fonctions d'homme de service sont abolies et que les autres fonctions dont il s'acquitte sont transformées en poste à

temps partiel. L'employeur soutient que cette réorganisation du travail était nécessaire pour permettre à la coopérative de demeurer concurrentielle.

Estimant être victime d'un congédiement déguisé, M. Forest porte plainte en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*. De plus, comme il refuse le poste à temps partiel qui lui est offert, il est licencié le 12 juin, et le 17 du même mois il dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Le 23 juin, la Commission des relations du travail (la Commission) accrédite le Syndicat et, en août, M. Forest en est élu le président. En septembre, une première journée d'audience est tenue pour entendre les plaintes de M. Forest. La poursuite de l'administration de la preuve est fixée en mars 2004, après consultation des parties.

Le 14 octobre 2003, M. Forest dépose une plainte en vertu de l'article 59 du *Code du travail* parce que son poste a été aboli après le dépôt de la requête en accréditation alors que, selon cette disposition, l'employeur aurait dû maintenir les conditions de travail de ses salariés dans ces circonstances. Au moment où la Commission est chargée d'entendre la présente affaire, cette plainte n'avait pas été traitée puisque les parties ne s'étaient pas encore entendues sur le choix de l'arbitre appelé à trancher cette question.

Le rapport annuel de l'entreprise, déposé en octobre 2003, indique que la coopérative a généré des surplus de plus de 100 000 \$ en 2002-2003, ce qui représente une hausse de 48 % par rapport à l'année précédente.

Le 27 novembre 2003, le Syndicat demande qu'une ordonnance provisoire de sauvegarde des droits soit émise afin de réintégrer M. Forest jusqu'à ce qu'une décision soit prononcée à l'égard des plaintes déposées. Il fait valoir que les difficultés économiques invoquées

sont invraisemblables et que, même si c'était le cas, ce n'est pas M. Forest, l'employé le plus ancien, qui aurait dû être mis à pied. Le Syndicat soutient également qu'il subit lui-même un préjudice sérieux et irréparable en raison du court délai qui lui reste pour conclure une convention collective (environ sept mois depuis la date de l'accréditation) et du fait que le congédiement de l'instigateur du mouvement de syndicalisation est source de craintes pour les autres salariés et qu'il déstabilise l'organisation syndicale.

La coopérative soulève l'irrecevabilité de la requête en raison de son caractère exceptionnel et selon lequel les requérants doivent d'abord avoir démontré l'inexistence d'autres recours aussi efficaces, comme nous le verrons plus loin. Elle prétend également que la requête ayant été déposée six mois après le licenciement, la procédure ne présente pas le caractère d'urgence requis par le *Code du travail* en matière d'ordonnance de sauvegarde de droits.

Selon la jurisprudence de la Commission, les critères qui doivent la guider pour décider s'il est nécessaire d'émettre une ordonnance provisoire sont ceux utilisés par la Cour supérieure en matière d'injonction interlocutoire. Le requérant doit ainsi établir une apparence de droit à obtenir le remède recherché, subir un préjudice sérieux et irréparable et, dans certains cas, démontrer que la balance des inconvénients justifie que l'ordonnance soit émise. La Commission doit appliquer ces critères avec souplesse dans la perspective des objectifs poursuivis par le *Code du travail* et celle de sa mission quant à l'application diligente et efficace du Code, tel que la lui a confiée le législateur (art. 114).

Cependant, dans la présente affaire, avant d'analyser ces trois critères, la Commission doit statuer sur la recevabilité de la requête. À cet égard, elle est d'avis qu'il y a lieu de rejeter l'argument de l'employeur relatif à l'existence d'autres recours. D'une part, l'article 128, paragraphe 3 de la *Loi sur les normes du travail* ne peut

servir d'appui puisque cette disposition réparatrice donne un pouvoir qui ne peut être exercé que lorsque la cause a été entendue au fond. D'autre part, il n'a pas été démontré que cette disposition ou les pouvoirs découlant de l'article 15 du *Code du travail* pouvaient constituer un substitut valable à l'ordonnance demandée. Enfin, exiger l'épuisement des recours rendrait presque caducs les pouvoirs dont la Commission dispose en vertu des articles 118 et 119 du *Code du travail*, dans les litiges liés à des plaintes de congédiement. La Commission estime que, si de nouveaux pouvoirs lui ont été confiés sans limitation législative, c'est que le législateur a voulu lui attribuer un large pouvoir d'appréciation du contexte et des faits propres à chaque cas. Par ailleurs, le tribunal spécialisé est d'avis que l'argument voulant que les corequérants auraient dû, en lieu et place, déposer une requête en préséance ne peut être retenu parce qu'une ordonnance provisoire de sauvegarde peut être demandée en plusieurs circonstances, notamment tant et aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas été rendue.

La Commission souligne que ce n'est pas par caprice que la poursuite de l'audience des plaintes déposées ne se fera qu'en mars 2004, mais plutôt à cause d'une question de disponibilité des locaux et des parties. Quant à l'argument de l'absence d'urgence, ce n'est que le 25 septembre 2003 que les requérants ont appris que la décision sur les plaintes ne pourrait être rendue avant plusieurs mois. Ce qui n'était pas urgent au moment du dépôt des plaintes l'est devenu en raison de ce fait nouveau. De plus, la possibilité que le Syndicat puisse être empêché de conclure une première convention collective à l'intérieur du délai fixé par le Code justifie l'urgence.

Par ailleurs, la Commission estime que le Syndicat est une partie intéressée au présent débat et qu'il pouvait être requérant afin d'obtenir une ordonnance provisoire propre à sauvegarder ses droits. Il est dûment accrédité depuis six mois et se considère directement et

personnellement lésé dans ses propres intérêts, malgré l'existence d'un intérêt différent pour le plaignant. Au surplus, le Code reconnaît le droit de tout syndicat accrédité de négocier avec l'employeur et de faire vivre efficacement l'accréditation qui lui a été accordée.

Par la suite, la Commission aborde l'examen de la requête à la lumière des trois critères précédemment mentionnés. Elle est d'avis que les requérants ont fait la démonstration d'une apparence de droit. Elle rappelle à cet égard que c'est quelques jours à peine après le dépôt de la requête en accréditation que le plaignant a appris l'abolition de son poste et la transformation d'une partie de ses fonctions et que la fin d'emploi ne visait qu'un seul salarié, celui-là même qui avait instauré la démarche de syndicalisation. Elle rappelle aussi que l'employeur s'est départi des services du salarié ayant le plus d'ancienneté, contrairement aux pratiques généralement en usage. Ces différents éléments, jumelés à l'existence de l'article 17 du Code qui crée une présomption légale en faveur du plaignant, constituent, selon la Commission, une preuve *prima facie* de l'existence des droits revendiqués par M. Forest.

La Commission estime par ailleurs que le Syndicat et M. Forest ont subi des préjudices sérieux et irréparables. Il a été démontré que tout le processus prévu par le *Code du travail* est paralysé. Le président du syndicat ayant été remercié, il ne peut pas ainsi assumer normalement ses fonctions de représentation des salariés et le Syndicat n'a pu entreprendre les négociations d'une convention collective alors que l'échéance approche. Le Syndicat subit donc un préjudice irréparable. Quant à M. Forest, son droit au travail paraissant avoir été dénié, la Commission estime qu'il a lui aussi subi un préjudice sérieux.

Quant à la prépondérance des inconvénients, la Commission est d'avis qu'ils sont nettement plus graves pour les requérants que pour l'employeur. Même en réintégrant M. Forest dans son emploi, la coopérative ne

verra pas croître ses coûts puisque, de toute façon, elle doit payer du personnel pour exécuter les tâches qui lui étaient antérieurement dévolues. Par contre, la situation actuelle est très préjudiciable aux requérants et elle nuit à l'application du *Code du travail*, en particulier à la négociation et à la signature d'une convention collective. L'émission d'une ordonnance de sauvegarde est donc justifiée afin de rétablir l'équilibre entre les parties.

En conséquence, la Commission accueille la requête et ordonne à la coopérative funéraire de réintégrer M. Forest dans ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur sa plainte de congédiement illégal, formulée selon les articles 15 et suivants du *Code du travail*. Elle lui ordonne également de lui appliquer les mêmes conditions de travail que celles qui étaient en vigueur lors du dépôt de la requête en accréditation, et ce, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par un arbitre de grief concernant la plainte déposée en vertu de l'article 59 du *Code du travail*.

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec c. 3924688 Canada inc. (faisant affaire sous la raison sociale Le Terroir d'Émile), L'Épicerie des Halles C.C. inc., Groupe Dynaco coopérative agroalimentaire, Rose Drummond inc.

<http://www.crt.gouv.qc.ca/décisions.asp>
2004 QCCRT 0183, M^{me} Andrée St-Georges,
commissaire, le 31 mars 2004.

La simple concession de fonctions ou d'un droit d'exploitation ne suffit pas pour déclencher l'application de l'article 45 du *Code du travail* lors d'une sous-traitance externe. Pour que cet article s'applique dans un tel cas, il faut que le contrat de sous-traitance comporte le transfert de moyens caractéristiques de l'entreprise.

Depuis janvier 2004, les boissons alcooliques artisanales fabriquées au Québec sont vendues exclusivement par l'entremise de la Société des alcools du Québec (SAQ),

au lieu d'être directement vendues par les producteurs dans les marchés publics et ce, en raison d'une directive émise en ce sens par la Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec. Cependant, la SAQ a le pouvoir d'autoriser certains commerces privés à vendre ces mêmes produits. Ces commerces portent alors le titre d'agences SAQ « Terroirs d'ici » (agences du terroir). Les quatre intimés sont des commerces privés qui ont obtenu cette autorisation.

Le Syndicat requérant représente les employés de magasins et de bureaux des 400 succursales de la SAQ. Au début de l'année 2003, il dépose quatre requêtes selon les articles 39 et 45 du *Code du travail*. Elles ont pour but de faire constater la transmission partielle des droits et obligations de la SAQ à chacune des agences du terroir intimées. Subsidièrement, le Syndicat cherche à faire déclarer, en vertu de l'article 39 du Code, que la SAQ est l'employeur des salariés de ces agences qui occupent des fonctions comparables à celles des employés de la Société, couverts par son unité de négociation.

Le Syndicat soutient que les dispositions de l'article 45 du *Code du travail*, tel qu'il se lisait avant les modifications apportées en décembre 2003, s'appliquent en l'espèce pour les motifs suivants. En obligeant les agences du terroir à détenir un permis qu'elle seule peut octroyer, la SAQ leur concède le droit de participer à sa mission fondamentale, celle de faire le commerce au détail des boissons alcooliques, ce qui équivaut à une concession partielle de son entreprise. Ce transfert du droit d'exploitation s'accompagne d'une similitude de fonctions puisque le personnel des agences du terroir est appelé à exécuter des tâches comparables à celles des salariés couverts par son unité de négociation. La SAQ a également transféré, selon lui, divers éléments caractéristiques de son entreprise, par exemple l'obligation de s'afficher en tant qu'agence SAQ et de respecter ses politiques de mise en marché, d'éthique et de prix. À défaut d'application de l'article 45 du Code, le

Syndicat estime qu'il y aura lieu de constater l'application de l'article 39 du Code en raison du fait que la SAQ est omniprésente dans ces agences et qu'elle exerce un contrôle sur leurs employés.

Pour les intimés et la SAQ qui est mise en cause dans la présente affaire, il n'y a pas concession partielle d'entreprise puisqu'il n'y a pas eu concession d'« un ensemble organisé suffisant des moyens qui permettent substantiellement la poursuite en tout ou en partie d'activités précises », tel que le prévoit la jurisprudence. Selon eux, les agences du terroir vendaient déjà des produits québécois de type artisanal. Le seul changement survenu, c'est qu'elles doivent maintenant faire affaire avec un fournisseur exclusif. Ils invoquent qu'il n'y a pas eu de transfert de fonctions ou de tâches similaires puisque ces activités existaient déjà chez les intimés. Par ailleurs, il n'y a pas, selon eux, osmose entre la SAQ et les agences du terroir, puisque les postes que l'on retrouve chez ces dernières ne s'apparentent pas à ceux des préposés de la SAQ, couverts par la convention collective liant les parties.

Au sujet de l'application de l'article 45, la Commission des relations du travail (Commission) est d'avis qu'il s'agit de déterminer si l'autorisation émise par la SAQ aux agences du terroir s'apparente à une concession partielle d'entreprise. Pour en arriver à cette conclusion, il faut que le cédant se départisse, volontairement et pour une période de temps limitée, d'une partie de son entreprise et que telle entreprise devienne celle du cessionnaire.

En l'espèce, la Commission considère être en face d'un cas de sous-traitance externe, c'est-à-dire que l'activité concédée au sous-traitant est poursuivie dans l'établissement de ce dernier. Dans un tel cas, pour donner lieu à l'application de l'article 45, il faut que le contrat de sous-traitance comporte le transfert de moyens caractéristiques, tels que le savoir-faire, la technologie, la machinerie, le brevet ou la licence et sans lesquels le sous-traitant ne serait pas en mesure

d'effectuer le travail. Or, la Commission est d'avis qu'il n'y a pas eu transfert de ces moyens de base puisque les agences intimées les possédaient déjà. Elles effectuaient déjà la mise en marché de produits et possédaient tous les atouts nécessaires pour que cette partie de leur commerce fonctionne, tels que la main-d'œuvre, le savoir-faire, la clientèle, les locaux. Même si la SAQ leur procure ce qui est nécessaire pour étiqueter ou emballer les produits, on ne peut sûrement pas parler, selon la Commission, de transfert significatif d'équipement. De plus, l'obligation de se procurer une autorisation de la SAQ ne fait pas en sorte que cette dernière leur concède une partie de son entreprise. En utilisant ce pouvoir prévu dans la *Loi sur la Société des alcools du Québec*, la SAQ leur donne seulement la possibilité d'acheter et vendre des produits dont elle est le distributeur exclusif. Les agences sont certes obligées de s'approvisionner auprès d'elle, mais elles ne reçoivent rien de l'entreprise originale de la Société. La Commission conclut que cette autorisation, émise par la SAQ, n'est pas une concession partielle d'entreprise puisqu'elle ne constitue en rien un démembrement partiel de l'entreprise. Il s'agit tout au plus d'un contrat de fourniture non visé par l'article 45 du *Code du travail*. La Commission rejette donc les requêtes formulées en vertu de l'article 45 du Code.

Quant aux requêtes relatives à l'application de l'article 39, la Commission rappelle que, pour identifier le véritable employeur, il faut considérer un ensemble de facteurs se rapportant à la relation employeur-salarié, tels que le processus de sélection du personnel, son embauche, la formation, la discipline et l'assignation des tâches. Comme rien dans la preuve faite ne laisse voir une quelconque intervention de la SAQ à cet égard, la Commission est d'avis que les agences intimées sont titulaires des principaux attributs qui font d'elles le seul et unique employeur de leur personnel respectif. La Commission rejette donc également les requêtes relatives à l'application de cette disposition.

Mentionnons, enfin, que cette décision a fait l'objet d'une demande de révision judiciaire (n° 500-17-021746-048).

Tribunal d'arbitrage

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 et La Brasserie Labatt ltée

D.T.E. n° 2004T-279, AZ-50220937, le 16 février 2004.

On ne peut étendre la notion de harcèlement psychologique à toute situation où un employeur peut légitimement exercer son droit de direction, dans la mesure où son intervention vise le bien-être de l'organisation ou qu'elle amène un salarié à agir correctement.

La plaignante (M^{me} Dubois) est à l'emploi de Brasserie Labatt ltée depuis 21 ans à titre de commis informatique sénior. Il ne semble pas qu'elle ait fait l'objet de mesures disciplinaires ou qu'on l'ait rencontrée pour des erreurs commises au cours de ces années.

À compter du 1^{er} mars 2001, M^{me} Dubois s'absente pour raison médicale, car elle vit un état dépressif majeur. Elle est déclarée apte à reprendre son travail à compter du 5 novembre 2001 dans le cadre d'un retour progressif, à raison de deux jours pour les deux premières semaines, trois jours pour les troisième et quatrième semaines, quatre jours pour les cinquième et sixième semaines et à temps plein par la suite. Elle demande que soit prolongé le nombre de semaines à deux jours, ce que l'employeur accepte. Pendant cette période, elle reçoit une journée de formation pour chacune des journées de la semaine, ce qui lui permet ainsi d'apprendre des tâches chaque jour. Ce retour progressif lui permet de se réapproprier ses tâches et de voir les changements qui ont pu être apportés à son travail.

Mais le retour au travail ne se passe pas comme prévu. La plaignante se présente à son travail sans convenir d'une date avec sa supérieure (M^{me} Cyr). Comme celle-ci

est absente, elle est retournée à la maison et ce n'est que quelques jours plus tard qu'elle a pu rencontrer M^{me} Cyr et commencer enfin son travail. La plaignante n'a pas apprécié ce retour à la maison.

En outre, à la suite de son retour au travail, la plaignante commet plusieurs erreurs lors de la réalisation de ses tâches. Elle ne les nie pas, mais elle aimerait, dans certains cas, que la responsabilité de ces erreurs soit partagée et non seulement assumée par elle. Elle tente de s'améliorer, mais elle refuse l'aide offerte car, selon elle, la personne proposée travaille trop rapidement pour qu'elle apprenne, et à d'autres moments où elle reçoit de l'aide, elle la trouve inadéquate.

Les erreurs commises par M^{me} Dubois ne sont pas immédiatement sanctionnées par une mesure disciplinaire, d'autres solutions étant explorées auparavant (aide offerte, rencontre avec la supérieure). Néanmoins, comme les erreurs et les omissions continuent de se produire, une rencontre est organisée, dans un cadre formel, à la fin janvier 2002. Cette rencontre se réalise dans un cadre respectueux et un contexte non agressif, bien qu'une salariée qui reçoit un avis disciplinaire puisse la qualifier de confrontante. Par la suite, certains reproches sont abandonnés, d'autres, sanctionnés par une mesure disciplinaire. La plaignante et son syndicat contestent alors cette mesure disciplinaire et déposent un grief de harcèlement. Par la suite, le scénario se répète et conduit l'employeur à prendre quatre autres mesures disciplinaires entre le 13 août 2002 et le 7 juillet 2003.

Le tribunal doit donc déterminer si la plaignante a été victime de harcèlement psychologique de la part de son employeur depuis son retour au travail et décider si les cinq mesures disciplinaires sont fondées et appropriées. Comme il s'agit de griefs contestant des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Toutefois, le syndicat a assumé le fardeau de présentation du grief de harcèlement.

Bien que le recours à l'encontre du harcèlement psychologique n'est entré en vigueur que le 1^{er} juin 2004, la définition retenue par le législateur est tout à fait conforme à celle que les experts et les tribunaux d'arbitrage ont pu donner à cette expression par le passé. Or, dans le cas présent, M^{me} Cyr n'a, pendant tous ces mois, que signalé à la plaignante les erreurs et omissions qu'elle commettait, en lui proposant des moyens pour qu'elles ne se reproduisent pas. Comme la plaignante ne suivait pas ces suggestions, les erreurs se répétaient. En conséquence, les faits ne supportent pas la preuve que la plaignante a été victime de harcèlement. Si le législateur a senti le besoin d'établir dans la *Loi sur les normes du travail* une section accordant un recours au salarié victime de harcèlement psychologique, on aurait tort de l'étendre à toute situation dans laquelle un employeur peut légitimement exercer son droit de gérance, du moment que cette intervention se fasse pour le bien-être de l'organisation ou pour amener un employé à agir correctement.

Quant aux différentes mesures disciplinaires, étant donné que la plaignante admet la grande majorité des reproches qui lui sont adressés et que la preuve de l'employeur permet de constater que les sanctions prises ont respecté le principe de la gradation des sanctions (avis disciplinaire, suspension d'une journée, suspension de trois jours, avertissement écrit à la suite d'un retour de vacances, suspension d'une journée), le tribunal ne peut considérer comme excessives ces mesures. Bien que la partie syndicale ait présenté un argument fondé sur la discrimination et, plus particulièrement, sur le fait que d'autres salariés auraient commis des erreurs sans recevoir d'avis disciplinaire, le tribunal ne peut retenir cette argumentation puisque la plaignante a reconnu que les salariés ont cessé de les commettre dès que les erreurs ont été signalées. De plus, le syndicat admet que plusieurs d'entre elles n'ont pas été portées à la connaissance de l'employeur. Or, un employeur ne peut sanctionner ce qu'il ignore.

Finalement, la plaignante demande le paiement des honoraires de son avocat. Toutefois, comme le syndicat mettait à sa disposition un avocat et que M^{me} Dubois a préféré se faire représenter par un avocat de sa parenté, il n'incombe pas à l'employeur de subir les coûts de cette décision. Par conséquent, cette demande ne peut être accordée.

Syndicat du personnel clinique et Syndicat du personnel non clinique de l'Hôpital La Providence de Magog et du Foyer Sacré-Cœur de Magog (CSN) et Centre de santé Memphrémagog

T.A. 2002-6992, D.T.E. n° 2004T-426, AZ-50226472, le 12 mars 2004.

Le principe de l'autorité du précédent est inapplicable en matière d'arbitrage de griefs. Toutefois, le principe de la chose jugée est applicable en matière arbitrale, sous réserve que le jugement précédent concerne les mêmes parties, la même cause d'action et le même objet.

En 1998, le Centre de santé Memphrémagog naissait de la fusion de l'Hôpital La Providence, du CLSC Alfred-Desrochers et du Foyer Sacré-Cœur de Magog. Le 25 février 2002, le Centre informait son personnel que le versement de la paie serait effectué à compter du 24 mars 2002, aux deux semaines plutôt que sur une base hebdomadaire. Le syndicat conteste cette décision de l'employeur et dépose un grief. L'un de ses arguments préliminaires est que cette question a déjà été réglée en 1995 par une décision de l'arbitre de grief, M^{me} Lyse Tousignant, au sujet de la fréquence du versement de la paie au Centre hospitalier La Providence de Magog pour les salariés représentés par les syndicats du personnel clinique et non clinique.

L'employeur et les syndicats présentent trois questions :

1. La sentence arbitrale de 1995 constitue-t-elle chose jugée entre les parties au présent litige?

2. Si tel n'est pas le cas, une modification à la fréquence de la paie équivaut-elle à une modification au « régime » dont il est question à l'article 27 de la convention particulière, et plus particulièrement à l'article 27.06 qui stipule : « La paie est distribuée par chèque et/ou dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat. »

3. L'employeur peut-il décider de modifier la fréquence de la paie sans entente préalable avec le syndicat?

Tout d'abord, l'arbitre Francine Beaulieu juge qu'il est primordial, avant d'examiner le fond du litige, de déterminer si le principe de l'autorité de la chose jugée est applicable en l'instance. Elle rappelle qu'en 1995 l'arbitre Tousignant a rendu deux décisions relativement au même paragraphe de la convention collective (27.06), impliquant les mêmes parties et recherchant le même objet, soit le maintien de la paie à la semaine. Ce paragraphe n'a pas été modifié depuis. De plus, l'article 101 du *Code du travail* prévoit qu'une sentence est sans appel et lie les parties. Ainsi, on pourrait croire qu'une seconde décision, lorsque les mêmes parties sont en cause et en présence d'un même litige sur la base d'une même disposition, est un appel déguisé. Un tribunal d'arbitrage ne pourrait alors se prononcer de nouveau sur cette question.

Toutefois, le débat et la jurisprudence présentés par les parties font intervenir deux concepts juridiques, soit le principe de la chose jugée (*res judicata*) et l'autorité du précédent (*stare decisis*). Selon la conception moderne du *stare decisis*, un tribunal est lié généralement par une décision antérieure d'un tribunal supérieur, laquelle représente l'état du droit sur une question. Toutefois, une décision différente pourrait être rendue en présence d'éléments nouveaux d'appréciation. Cette règle n'est cependant pas applicable en matière d'arbitrage de griefs, à moins qu'une convention collective ne la prévoit. Or, la convention collective à l'étude ne contient aucun

article semblable et le plus haut tribunal du pays s'est prononcé en 1981 (*Isabelle et Ontario Public Service Employees Union*) sur l'inexistence, dans le domaine de l'arbitrage, d'une hiérarchie des décisions faisant ainsi en sorte qu'un conseil d'arbitrage n'est pas lié par la jurisprudence arbitrale, par la sentence arbitrale rendue ou par l'interprétation particulière donnée par un autre conseil qui a déjà statué sur une question du même ordre.

En droit civil, lorsqu'un jugement est rendu et qu'il concerne les mêmes parties, la même cause d'action et le même objet, il y a chose jugée. La reconnaissance de ce principe permet d'assurer la stabilité des relations du travail ainsi qu'une certaine déférence à l'égard des sentences arbitrales. Il est applicable en matière arbitrale, sous réserve du respect des trois conditions énoncées précédemment. En l'espèce, non seulement les parties ont admis que ces conditions étaient présentes, mais en plus aucune preuve n'a été présentée montrant quelques ajouts à la convention collective qui seraient venus moduler autrement la partie reconduite de la convention collective antérieure. Pour passer outre à ce principe, il aurait fallu en effet des changements permettant d'intervenir et d'interpréter différemment un paragraphe qui a fait l'objet d'une interprétation antérieure. Or, puisque tel n'est pas le cas, les sentences arbitrales rendues par l'arbitre Lyse Tousignant, le 22 novembre 1995, constituent chose jugée entre les parties.

Conseil des services essentiels

Gouvernement du Québec (Conseil du trésor) et Association des juristes de l'État, Conseil des services essentiels

Conseil des services essentiels, MM. Normand Gauthier, président, Richard Parent, vice-président, et Osvaldo Nuñez, membre dissident, Montréal, le 10 mars 2004.

Le conseil des services essentiels n'est pas limité dans la détermination des services essentiels dans la fonction publique par le seul critère de la santé ou de la sécurité du public.

Depuis son adoption en 1965³³, la loi qui régit la fonction publique assujettit l'exercice du droit de grève des salariés fonctionnaires à une entente entre les parties ou à une décision d'un organisme spécialisé, sur la détermination des services essentiels et la façon de les maintenir. Jusqu'à sa récente modification³⁴, la disposition concernée de la Loi avait attribué successivement à la Commission des relations de travail puis au Tribunal du travail³⁵ la responsabilité de déterminer les services à maintenir, à défaut par les parties d'en avoir convenu. Il importe de noter que la Loi a toujours été et continue d'être silencieuse sur les critères devant guider l'organisme spécialisé dans ce rôle.

Or, depuis 2001, à la suite de l'abolition du Tribunal du travail et de son remplacement par la Commission des relations du travail, le rôle dévolu au Tribunal du travail en matière de détermination des services essentiels dans la fonction publique a été octroyé au Conseil des services essentiels. Puisque, autrement que dans les établissements de santé, le Conseil a toujours été guidé, dans son appréciation du niveau requis de services essentiels, par le critère de l'incidence du conflit sur la

33. *Loi de la fonction publique*, L.Q. 1965, c. 14, art. 75.

34. *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26, art. 126.

35. *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, c. 47, art. 47.

santé et la sécurité publique³⁶, la question se pose de savoir s'il doit s'y limiter lorsqu'il intervient dans la fonction publique.

Dans cette affaire concernant les services essentiels à assurer lors d'une grève de l'Association des juristes de l'État, qui représente tous les avocats et notaires agissant en cette qualité dans la fonction publique, le Conseil décide à la majorité qu'il n'est pas, en vertu de la *Loi de la fonction publique*, lié par les critères de détermination des services essentiels prévus par le *Code du travail*. Il a donc toute la latitude pour élaborer un test différent, qui prend en considération des variables comme la perte de droits d'un citoyen pouvant découler de l'omission d'un avocat plaideur d'être présent en cour, le jour de la grève, pour y présenter une demande de remise de l'audience. Le Conseil ordonne donc que les demandes de remise soient formulées, pour certains types de dossiers, par les membres de l'association en grève, à titre de service essentiel.

Suivi des bilans des relations du travail au Québec en 2001, 2002 et 2003

La présente section fait état des décisions résumées dans les bilans des relations du travail au Québec pour les années 2001, 2002 et 2003 qui ont fait l'objet de développements ultérieurs (appel, demande d'autorisation d'appel, requête en révision judiciaire, etc.). Les décisions sont présentées dans l'ordre suivant lequel elles furent résumées.

- Bilan des relations du travail au Québec en 2001

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2001-1.pdf>

- L'affaire *Concordia University Support Staff Union c. Université Concordia*, Tribunal du travail, (2001) R.J.D.T. 741, le 16 janvier 2001, a fait l'objet d'un

36. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 111.0.17.

court résumé dans le bilan des relations du travail en 2001. Dans cette affaire, le Tribunal du travail s'était déclaré sans compétence pour entendre le recours d'une association accréditée, exercé à l'encontre d'une décision de la Commission de l'équité salariale. La décision visée était à l'effet de déterminer si un programme d'équité ou de relativité salariale complété avant le 21 novembre 1996, ou en cours à cette date, remplissait les conditions prévues à l'article 119 de la *Loi sur l'équité salariale*. Le Tribunal avait estimé que seul l'employeur avait un droit d'appel à l'égard de ces décisions, en vertu des articles 120 et 121 de la Loi, ce qui excluait les demandes adressées par les associations syndicales. Ces dispositions se retrouvent dans le chapitre IX de la Loi. Cette décision du Tribunal du travail a fait l'objet d'une demande de révision judiciaire devant la Cour supérieure qui a finalement été rejetée (voir à cet effet : *Syndicat démocratique des salariés de Deschênes & Fils limitée (C.S.D.) et Syndicat des salariés de Quincaillerie de Rimouski (C.S.D.) c. Le Tribunal du travail et l'honorable juge Bernard Lesage, ainsi que trois autres affaires*, dont l'affaire *Université Concordia, C.S.*, 500-05-063021-016, 500-05-063022-014, 500-05-063252-017, 500-05-063262-016, M^{ne} Carole Julien, le 9 janvier 2004). Dans ce jugement, M^{ne} la Juge Carole Julien souligne que les recours prévus auprès du Tribunal du travail, dont celui prévu à l'article 121 de la Loi, sont exercés devant la Commission des relations du travail depuis novembre 2002, sauf pour les affaires en cours devant le Tribunal du travail, tel le présent dossier, qui sont continuées suivant les anciennes dispositions du *Code du travail*. Le même jour, M^{ne} la juge Julien a rendu jugement sur d'autres questions relatives à l'équité salariale et elle a notamment déclaré que le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* était inconstitutionnel (voir à cet effet : *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Procureur général du Québec, C.S.*, 500-05-057633-008, 500-05-062037-005, 500-05-063196-016, 500-

05-063269-011, 500-05-063705-014, 500-05-064069-014, 500-05-064070-012, 500-05-064770-017 et 200-05-011263-998, Carole Julien, le 9 janvier 2004). Ce dernier jugement n'a pas été porté en appel. Il fait par ailleurs l'objet d'un résumé au présent bilan des relations du travail.

- *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, le 19 février 2001. Dans cette affaire, l'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 pour 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, selon l'arbitre, favoriser une approche globale de la relation employeur-salarié, sous l'angle du contrôle effectif le plus direct du salarié. Dans ce dossier, il y a eu désistement du recours en révision judiciaire qui avait été porté devant la Cour supérieure.

- Bilan des relations du travail au Québec en 2002

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2002-1.pdf>

- Les décisions résumées dans le bilan des relations du travail en 2002 qui nécessitaient un suivi ont été majoritairement considérées dans le bilan des relations du travail en 2003. L'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (procureur général)*, (2004) CSC 39, le 11 juin 2004, est résumée au présent bilan.

- Bilan des relations du travail au Québec en 2003

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2003-1.pdf>

- *Procureur général du Québec c. 3107671 Canada inc. et al.*, Cour supérieure (dossiers n^{os} 500-36-000003-044 *et al.*). Dans cette affaire, les défendeurs se sont désistés, le 21 mai 2004, de leur appel de cette décision devant la Cour supérieure. Le jugement de la Cour du Québec (dossiers n^{os} 550-61-005600-982 *et al.*) est donc final. Il rejetait les prétentions constitutionnelles des défendeurs en concluant que la « Loi R-20 » et le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* ne portent pas atteinte au droit à la libre circulation d'une province à l'autre et au droit de gagner sa vie dans toute province, consacrés par l'article 6 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.
- *Quérin Mazda de Laval c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)*, 2003 QCCRT 0344, le 4 juin 2003. Dans cette affaire, la commissaire, M^{me} Andrée St-Georges, a décidé que la requête de l'employeur, en vertu de l'article 58.2 du *Code du travail*, visant à faire voter les salariés sur les dernières offres patronales devait être rejetée puisqu'elle a été entendue après la nomination d'un arbitre de différend par le ministre du Travail. Cette cause a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire puis un règlement est intervenu dans le dossier le 4 février 2004.
- *Accréditation dans certains centres de la petite enfance (CPE)* – La décision du Bureau du commissaire général du travail, résumée dans le bilan des relations du travail en 2002, visait trois

centres de la petite enfance (CPE Marie Quat'poches, La Rose des vents et l'Arche de Noé). Le Tribunal du travail s'est prononcé en appel de chacun d'eux les 1^{er} et 6 mai 2003. En ce qui concerne le CPE La Rose des vents, la décision est résumée dans le Bilan des relations du travail en 2003. Pour les deux autres CPE, comme le commissaire avait réservé sa décision en attendant la conclusion de l'enquête sur le caractère représentatif, le Tribunal du travail s'est déclaré sans compétence pour entendre l'appel puisque celui-ci ne visait pas une décision « qui termine une affaire ». Le 4 juin 2003, une requête en révision judiciaire de la décision relative au CPE La Rose des vents a été déposée par la CSN devant la Cour supérieure (dossier n^o 500-17-015715-033). L'audition de cette requête a débuté le 4 décembre 2003. Cependant, le 5 décembre 2003, elle a été ajournée jusqu'à ce que soit rendue la décision sur l'action déclaratoire de la CSN présentée devant la Cour supérieure le 22 janvier 2004, et par laquelle elle demande une déclaration d'invalidité de la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, adoptée en décembre 2003 (dossiers n^{os} 500-17-018968-043 et 500-17-018969-041).

