

**BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL
AU QUÉBEC EN 2005**

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction des études et des politiques

Juin 2006

Québec 

Recherche et rédaction

Louise Allen, Direction des études et des politiques

Lise Boisclair, Direction des études et des politiques

Diane Boisvert, Direction des études et des politiques

Yves Hallée, Direction des études et des politiques

Alexis Labrosse, Direction des études et des politiques

Julie Massé, Direction des études et des politiques

Coordination

Yves Hallée, Direction des études et des politiques

Léon Samuel, directeur, Direction des études et des politiques

Comité de lecture

Gilles Fleury, directeur, Direction des données sur le travail et des décrets

Danielle Girard, Bureau du sous-ministre

Yves Hallée, Direction des études et des politiques

Denis Matte, Direction du bureau du sous-ministre

Normand Pelletier, directeur général, Direction générale des politiques et de la construction

Léon Samuel, directeur, Direction des études et des politiques

Mise en pages

Louise Godbout, Direction des études et des politiques

SOMMAIRE

Le Bilan des relations du travail au Québec en 2005 comprend trois parties : 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 relate que l'économie québécoise a enregistré une performance quasi analogue à celle de 2004. La croissance du produit intérieur brut s'est maintenue à 2,1 % en 2005, comparativement à 2,3 % en 2004. Il s'est créé 36 800 emplois, dont 31 400 à plein temps, et la valeur des sommes investies dans l'économie québécoise a connu une progression moindre comparativement à 2004, pour atteindre 50 milliards de dollars. On note également une augmentation moins importante en 2005 du taux d'activité et de la population active ainsi qu'une tendance à la baisse du taux de chômage qui atteint 8,3 %. Enfin, 1 711 faillites commerciales ont été enregistrées au Québec, ce qui correspond à une baisse de 12,8 % par rapport à la même période l'an dernier.

En ce qui concerne les activités du ministère du Travail, notons le Forum sur la productivité et l'emploi qui a eu lieu les 14 et 15 mars. Par ailleurs, l'étude comparative sur les normes minimales du travail au Canada de même que celle portant sur la comparaison des normes du travail dans certains États étasuniens ont été mises à jour. Le Ministère a également produit l'étude annuelle sur la présence syndicale au Québec ainsi qu'un portrait statistique des conventions collectives analysées en 2004. En ce qui concerne la conciliation du travail avec la famille, elle demeure une préoccupation importante comme en font foi les exemples de dispositions de convention collective en vigueur publiés dans le site Internet du Ministère. En rapport avec l'évolution des conflits de longue durée, une étude fait notamment état de la baisse du nombre annuel de conflits de travail au cours de la période comprise entre 1983 et 2002. Enfin, les périodiques du Ministère *Regards sur le travail* et *Info travail* couvrant la recherche et l'actualité dans le domaine du travail ont paru sur une base régulière.

Sur le plan des interventions publiques, les associations patronales furent préoccupées par les modalités de financement du nouveau régime québécois d'assurance parentale (RQAP), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. En outre, le *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler* suscita plusieurs commentaires concernant le cadre réglementaire de l'industrie de la construction. On y évoque notamment la nécessité de moderniser la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le monde patronal a par ailleurs réagi de façon mitigée lors de la consultation de la Régie des rentes du Québec sur un nouveau cadre de financement des régimes de retraite à prestations déterminées. Bien que ses représentants partagent les objectifs poursuivis par la réforme

envisagée, ils ont en effet exprimé leur inquiétude vis-à-vis du caractère contraignant, selon eux, des mesures proposées.

La *Loi modifiant les conditions de travail dans le secteur public* refléta les positions opposées entre le gouvernement en tant qu'employeur et les associations syndicales quant à l'issue des négociations. Par ailleurs, la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, qui prévoit un nouveau régime de représentation syndicale limitant à quatre les unités de négociation par établissement, a contraint les syndicats à se lancer dans une vaste opération de votes sur les allégeances syndicales. Les associations syndicales ont réagi en déposant un recours devant la Commission des relations du travail et des plaintes au Comité de la liberté syndicale du Bureau international du travail. En outre, les inquiétudes sont encore manifestes face aux partenariats public-privé (PPP). Les syndicats considèrent toujours que l'introduction de cette forme de partenariat se fera au détriment de la qualité des services publics. Quant à l'équité salariale, elle est demeurée un dossier majeur. Les grandes centrales syndicales sont notamment d'avis qu'il est contraire à l'esprit de la Loi de lier l'équité salariale au renouvellement des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

La section relative aux faits saillants se termine par une esquisse du portrait des arrêts de travail survenus en 2005 et traite des grandes négociations en 2006. On y apprend notamment que le nombre de conflits (130) est demeuré stable comparativement à l'année 2004 (132). Le nombre de travailleurs touchés retient particulièrement l'attention avec 121 422 salariés impliqués dans un conflit de travail, soit 70 000 de plus par rapport à l'année 2004. En ce qui a trait aux grandes négociations, Montréal, Québec et Longueuil verront les conventions collectives de leurs employés échoir le 31 décembre 2006. L'année 2006 sera encore une année importante pour les universités québécoises sur le plan de la négociation collective. Des négociations se tiendront également dans le secteur des industries du bois puisque la compagnie Abitibi-Consolidated verra plusieurs de ses conventions collectives échoir en 2006. Les secteurs de l'automobile et de l'aérospatiale donneront également lieu à plusieurs grandes négociations.

La législation et la réglementation

La deuxième partie du Bilan présente les principales lois et les principaux règlements adoptés en 2005 dans le domaine des relations du travail.

Les lois et règlements exposés dans cette section ont trait à la *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, au nouveau régime québécois d'assurance parentale, aux régimes complémentaires de retraite, à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, aux normes particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement, à l'équité salariale, au code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles, au nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux et à quelques décrets de convention collective.

La jurisprudence

Dans la troisième partie, les décisions judiciaires ou quasi judiciaires les plus significatives en matière de relations du travail ont été recensées. Quinze résumés de jugements sont ainsi présentés.

Le résumé d'une décision de la Cour d'appel du Québec traite de la contestation d'une salariée concernant son congédiement automatique au terme de 104 semaines d'assurance traitement. Par ailleurs, le jugement de la Cour supérieure conclut que les membres d'une coopérative de travail ne sont pas exclus de l'application du *Code du travail*.

Plusieurs décisions de la Commission des relations du travail ont fait l'objet d'un résumé. Une première décision rejette les requêtes en transmission d'accréditation dans le cas où les droits d'exploitation et un seul élément d'actif de l'entreprise sont concédés. Le second résumé nous renseigne sur le fait que l'accréditation étant la seule condition préalable à la négociation d'une convention collective, l'employeur ne peut exiger que le syndicat renonce à ses recours ou mette fin à certains comportements avant d'entreprendre ou de poursuivre des négociations. Quant au troisième, il porte sur le refus d'accorder la remise de l'audience pour cause de tardiveté. Deux décisions concernant la compagnie Wal-Mart ont également été résumées. La première a pour objet une ordonnance provisoire de réouverture de l'établissement de Jonquière fermé, selon les requérants, pour contrer la syndicalisation. Dans ce dossier, la Commission souligne qu'aucun élément permettant de conclure que Wal-Mart continuera les activités de son établissement indirectement ou après un laps de temps n'a été apporté. La seconde fait référence aux plaintes de quatre salariés qui ont perdu leur emploi lorsque la compagnie a fermé son établissement. Dans ce cas, la Commission confirme que trois des plaignants bénéficient de la présomption simple en vertu de l'article 17, à savoir que leur congédiement leur a été imposé puisqu'ils ont exercé des droits prévus par le *Code du travail*. Une autre décision de la Commission concerne le rejet d'une deuxième requête visant la tenue d'un scrutin secret sur les dernières offres patronales dans le cadre de la négociation d'une première convention collective. Dans une autre cause, la Commission statue sur le fait que l'Association des juristes de l'État a fait toutes les démarches nécessaires pour obtenir le respect de l'entente de principe conclue entre elle et l'employeur et qu'elle n'a pas manqué à son devoir de représentation. L'avant-dernière décision répertoriée précise qu'une « déclaration de satisfaction de jugement » couvre toutes les salariées visées par le jugement, et ce, même si elles ne sont pas toutes nommées à cette entente. La dernière décision précise qu'un syndicat doit recevoir et répondre à la demande d'un salarié en expliquant les motifs de toute décision autre qu'une admission inconditionnelle en raison de son mandat de représentation exclusive.

Au Tribunal d'arbitrage, deux jugements ont été recensés. Le premier concerne l'interdiction, pour un employeur, d'installer des caméras de surveillance des salariés alors que le second

porte sur des griefs déposés à la suite de la suspension et de la radiation d'une salariée temporaire de la liste de priorité d'embauche.

De son côté, le Conseil des services essentiels a statué sur sa compétence à intervenir dans un conflit en dehors de l'exercice légal du droit de grève s'il en vient à la conclusion qu'il existe un conflit entre les parties, que ce conflit se traduit par une action concertée et que cette action a pour conséquence de porter préjudice au service auquel le public a droit. Finalement, le Commissaire de l'industrie de la construction a déterminé que la Régie du bâtiment doit prendre les moyens nécessaires pour assurer aux entrepreneurs que leurs droits seront préservés, considérant que les délais administratifs qui découlent du traitement des demandes de renouvellement de licence sont difficiles à prévoir et peuvent avoir de lourdes conséquences.

La troisième partie du Bilan se termine par le suivi des décisions présentées dans le *Bilan des relations du travail au Québec en 2003 et 2004*.

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	12
Nominations	12
Les études, le bilan et les analyses statistiques	13
Les périodiques du Ministère	15
Le Forum sur la productivité et l'emploi	15
Les événements nationaux et internationaux	15
3. Le monde patronal	16
Nomination	16
Dossiers majeurs	16
Le régime d'assurance parentale	16
La conciliation du travail et de la famille	17
Le Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler et l'industrie de la construction	18
Le financement des régimes de retraite	19
Le salaire minimum des salariés au pourboire	19
Les tendances démographiques, l'immigration, la pénurie de main-d'œuvre et la relève	20
Les lois du travail au Québec et le travail atypique	21
4. Le monde syndical	21
Les fusions des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux	21
Les partenariats public-privé	22
L'équité salariale	23
Les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois	23
Les autres enjeux	24
La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	25
La Confédération des syndicats nationaux	26
La Centrale des syndicats du Québec	27

La Centrale des syndicats démocratiques	28
Le Syndicat de la fonction publique du Québec	29
Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec	30
La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec	30
5. La négociation collective	31
Les arrêts de travail en 2005	31
Les grandes négociations en 2006	33

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION	37
Construction	38
Conditions de travail dans le secteur public	38
Assurance parentale	38
Régime de retraite	39
Normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement	40
Équité salariale	40
Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles	40
Nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux	41
Décrets de convention collective	41
Accords de coopération dans le domaine du travail	42

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE	43
Cour d'appel du Québec	44
Cour supérieure	48
Commission des relations du travail	52
Tribunal d'arbitrage	72
Conseil des services essentiels	78
Commissaire de l'industrie de la construction	81
Suivi des bilans des relations du travail au Québec	86
Bilan des relations du travail en 2003	86
Bilan des relations du travail en 2004	86

INTRODUCTION

Le présent bilan regroupe les principaux sujets qui ont marqué la scène des relations du travail au cours de l'année 2005. À noter que toutes les publications du ministère du Travail mentionnées ici apparaissent dans son site Internet.

La première partie, soit 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 émis par les différents acteurs du milieu du travail.

De façon particulière, les rubriques relatives aux mondes patronal et syndical puisent principalement leur 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 représentants patronaux et syndicaux.

La deuxième partie résume les principales lois et règlements adoptés en matière de relations du travail en 2005. Le choix des textes légaux est guidé par leur incidence sur le domaine du travail et 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, du *Droit du travail express*, du Conseil des services essentiels et 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 2005. Celles retenues l'ont été en raison de leur caractère novateur ou de leur importance en droit du travail.

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

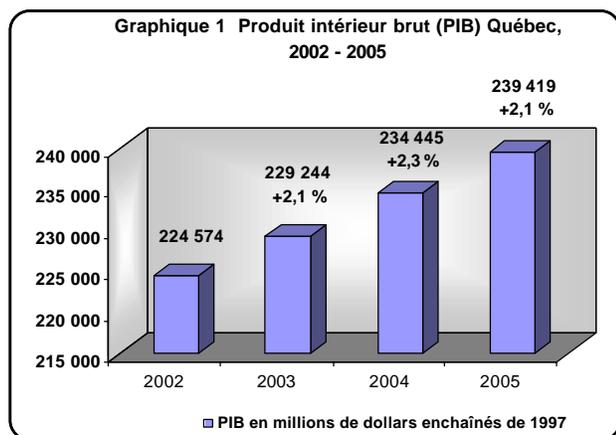
La présente partie expose les faits saillants qui ont marqué la scène des relations du travail au Québec au cours de l'année 2005. Elle se compose de cinq sections : le contexte économique, les activités ministérielles, le monde patronal, le monde syndical et la négociation collective.

1. Le contexte économique

Si en 2004 la croissance économique du Canada fut portée par une solide reprise tant mondiale qu'étasunienne, l'économie canadienne a cependant dû faire face en 2005 à une conjoncture moins favorable. Elle a été touchée par des pressions inflationnistes dues à la hausse fulgurante du prix du pétrole et à la force du dollar canadien qui continue d'exercer un frein sur les exportations. Néanmoins, la croissance tant canadienne que québécoise a enregistré en 2005 une performance presque analogue à 2004.

La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord

La croissance du produit intérieur brut (PIB)¹ québécois s'est chiffrée à 2,1 % en 2005, comparativement à 2,3 % en 2004. Le Canada, pour sa part, a maintenu un taux de croissance de 2,9 % tout comme en 2004. L'économie étatsunienne, de son côté, a subi un ralentissement en 2005, après sa forte performance de 2004. Le taux de croissance du PIB, qui était de 4,2 % en 2004, a décliné à 3,6 %² en 2005.



Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2006-03-27.

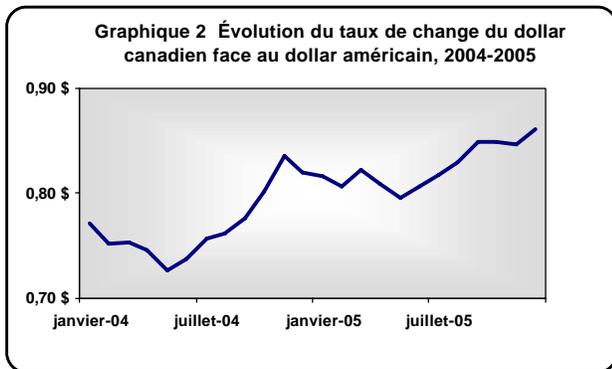
1. Depuis 2001, Statistique Canada comptabilise le PIB en dollars « enchaînés » de 1997. La méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher est une nouvelle méthode de déflation qui permet de mesurer, de façon plus précise, les variations de volume du PIB entre deux périodes.

2. Études économiques Desjardins, *Prévisions financières trimestrielles*, vol. 10, n° 4, hiver 2006.

Au Québec comme au Canada, la croissance économique a été soutenue par une demande intérieure qui est demeurée vigoureuse. Ainsi, au Canada, la hausse de la demande intérieure est passée de 3,9 % en 2004 à 4,3 % en 2005 tandis que la croissance des investissements s'est maintenue à 6,9 % en 2004 et en 2005. Au Québec, la consommation des ménages a progressé de 3,2 % en 2004 à 3,9 % en 2005. L'augmentation des ventes au détail a été substantielle, soit de 4,2 % en 2004 à 5,8 % en 2005. Les investissements des entreprises en capital fixe³ ont cependant connu une progression plutôt faible, de l'ordre de 0,8 %, comparativement à la remarquable performance enregistrée en 2004 (+11,8 %). En 2004 et 2005, la force du dollar canadien a incité les entreprises à investir en machinerie et équipements qui sont majoritairement importés des États-Unis, ce qui est de bon augure pour la croissance de la productivité au cours des prochaines années.

Au cours des deux dernières années, le huard s'est apprécié d'environ 12 %, atteignant un niveau moyen de plus de 86 cents américains en décembre 2005, comparativement à 77 cents américains au début de 2004, comme l'indique le graphique 2. Il s'agit du plus haut taux de change observé depuis 1991, une hausse qui s'explique principalement par le cours élevé des produits de base, dont le pétrole.

3. Il s'agit du capital formé d'équipements qui ne sont pas mobiles et qui ne peuvent pas être facilement transférés vers d'autres activités.



Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2006-01-06.

Si la force du dollar canadien a stimulé les importations, elle a en contrepartie ralenti l'essor des exportations et, par le fait même, le secteur manufacturier. Le dynamisme de notre industrie manufacturière est en effet étroitement lié à la performance de ses exportations⁴. Ainsi, la valeur des expéditions manufacturières du Québec, qui avait augmenté de 6,5 % en 2004, a progressé de 4,5 % en 2005, atteignant un niveau de 144,7 milliards de dollars⁵ à la fin de décembre 2005. De leur côté, les exportations internationales de biens⁶, qui avaient progressé de 5,6 % en 2004, sont passées de 67,4 milliards de dollars en 2004 à 70,6 milliards en 2005, en hausse de 4,8 %.

De plus, le secteur de la construction, qui connaît un essor considérable depuis 2002, s'est avéré, encore en 2005, dynamique et créateur d'emplois. La Commission de la construction du Québec estime à 127 millions le nombre d'heures travaillées dans ce secteur, en hausse de 4 % par rapport à l'année 2004.

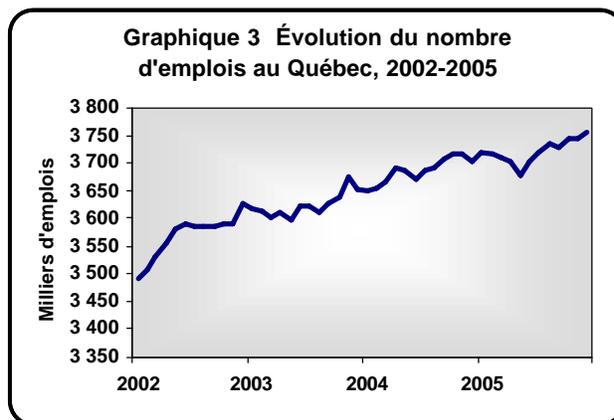
4. Le Québec expédie environ 82 % de ses exportations internationales aux États-Unis.
5. Les données concernant les expéditions manufacturières sont estimées en dollars courants, tandis que celles concernant les exportations internationales de biens le sont en dollars constants de 1997. Contrairement 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.

RÉSUMÉ

Tout comme en 2004, l'économie québécoise a été soutenue en 2005 par l'ampleur de sa demande intérieure (consommation des ménages) et le dynamisme de son secteur de la construction. Le haut niveau du dollar canadien et du prix du pétrole a toutefois freiné la croissance de ses exportations et de son secteur manufacturier.

L'emploi

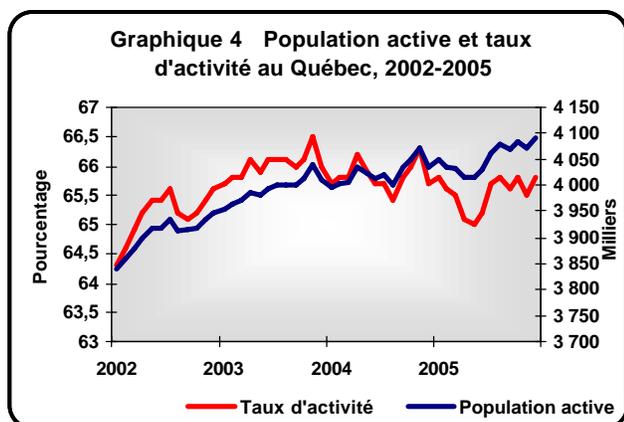
Le marché de l'emploi ne s'est que légèrement amélioré en 2005 en raison d'un taux de croissance plus faible (1 %, soit 36 800 nouveaux postes). Après cinq mois de baisses successives en début d'année, le nombre d'emplois n'a pratiquement pas cessé d'augmenter, atteignant un sommet de 3,76 millions en décembre 2005.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, vol. 22, n° 1, janvier 2006.

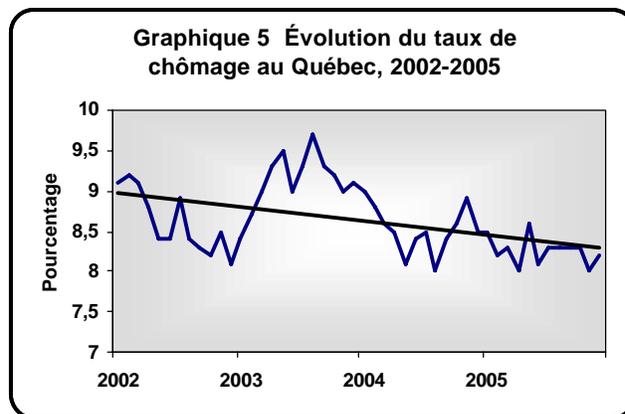
Cependant, la croissance de l'emploi s'est avérée plus faible en 2005. Entre 2003 et 2004, le niveau moyen d'emplois avait augmenté de 1,4 % (51 700 nouveaux emplois) tandis qu'en 2005 il n'a augmenté que de 1 % (36 800 nouveaux postes dont 31 400 à plein temps) par rapport à la moyenne observée en 2004. Ainsi, à la fin de décembre 2005, cette moyenne s'élevait à 3,72 millions d'emplois, dont environ 82 % étaient des postes à plein temps.

Parallèlement, la population active⁷, qui avait culminé à 4,1 millions de personnes à la fin de novembre 2004, a ralenti sa progression comme le démontre le graphique 4. En 2005, son niveau annuel moyen s'élevait à 4,05 millions de personnes, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à l'année 2004. Le taux d'activité⁸ a quant à lui suivi sensiblement la même tendance, déclinant au cours des cinq premiers mois de 2005 pour ensuite reprendre une phase de croissance en fin d'année. Cependant, le niveau moyen observé en 2005, soit 65,6 %, était légèrement inférieur à celui de 2004 (65,8 %).



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, vol. 22, n° 1, janvier 2006.

La baisse 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 2005 (voir le graphique 5). D'un sommet de 9,7 % en août 2003, le taux de chômage a chuté à 8,3 % à la fin de décembre 2005.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, vol. 22, n° 1, janvier 2006.

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 2005. En tête de liste, nous retrouvons celle de la Capitale-Nationale avec 14 100 nouveaux emplois (+4,2 %), suivie des régions de Montréal avec 11 400 (+1,3 %) et de Lanaudière avec 7 300 (+3,5 %) emplois supplémentaires.

Le secteur qui a généré davantage de nouveaux emplois en 2005 est celui de la construction, avec 14 700 emplois (+8,9 %) de plus. Il est suivi du secteur des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres, avec 13 700 postes supplémentaires (+11,7 %) et du secteur primaire (+12 800 emplois). Signalons que le secteur de l'hébergement et de la restauration qui avait été touché en 2004 par une perte de 7 500 emplois a enregistré un gain de 7 100 emplois en 2005.

En ce qui concerne les pertes nettes d'emplois, six régions ont été atteintes en 2005. Parmi celles-ci, trois ont été touchées de façon plus marquée. Il s'agit de la Montérégie, des Laurentides et du Bas-Saint-Laurent qui ont perdu respectivement 6 800 (-1 %), 4 400 (-1,7 %) et 3 400 (-3,6 %) emplois.

Le secteur manufacturier a subi davantage de pertes avec 14 500 emplois (-2,3 %) de moins qu'en 2004. Deux autres secteurs le suivent, soit le secteur du transport et

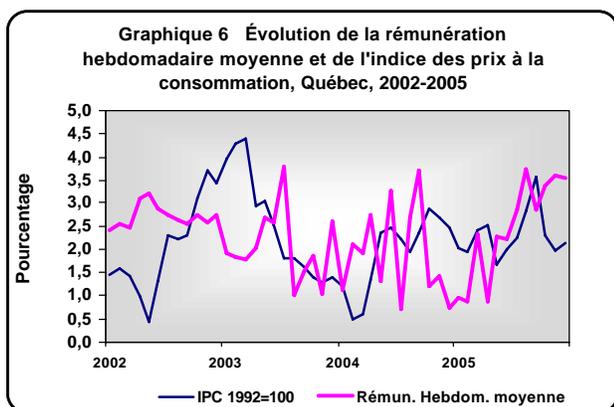
7. Statistique Canada définit la population active comme étant « les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus qui ont un emploi (personnes occupées) ou qui sont en chômage. »

8. 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.

de l'entreposage avec 13 300 (-7,5 %) emplois de moins et le secteur des autres services avec une diminution de 6 900 (-4,1 %) emplois.

Salaires et inflation

Le salaire hebdomadaire moyen était estimé au Québec à 686,97 \$ à la fin de décembre 2005, comparativement à 727,53 \$ 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 (IPC) au Québec entre 2002 et 2005. Depuis le début de l'année 2002, nous constatons que le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne est généralement supérieur au taux de croissance de l'IPC. De fait, entre janvier 2002 et décembre 2005, le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne atteignait 2,28 %, comparativement à 2,19 % dans le cas de l'IPC. Si le cours élevé du pétrole a alimenté l'inflation en 2005, l'appréciation marquée du dollar canadien l'a atténuée en réduisant le prix des biens et services importés.



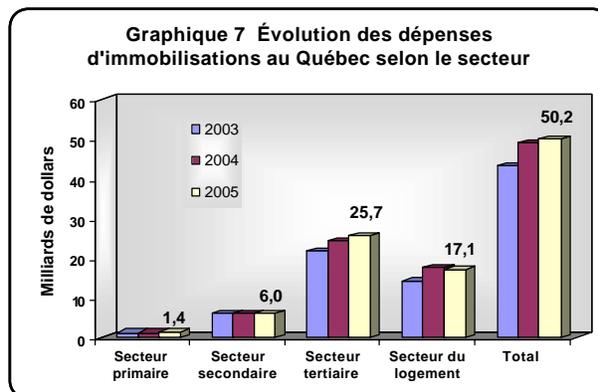
Sources : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, cat. 72-002-XIB et *L'indice des prix à la consommation*, 2005, cat. 62-001-XPB.

RÉSUMÉ

Le marché de l'emploi s'est amélioré en 2005 et le taux de chômage a poursuivi sa tendance à la baisse. C'est le secteur de la construction qui a généré le plus de nouveaux emplois, tandis que le secteur manufacturier enregistré le plus de pertes. Ce secteur a en effet continué de subir les contrecoups d'un dollar canadien plus fort et d'une concurrence mondiale accrue, affichant une perte de 14 500 emplois.

Les investissements

Selon les prévisions de Statistique Canada⁹, les dépenses d'immobilisations¹⁰ au Québec ont connu une progression moindre qu'en 2004. Alors que celles-ci avaient augmenté de 13 % l'an dernier, passant de 43,5 à 49,1 milliards de dollars, elles ont atteint un peu plus de 50 milliards en 2005, en hausse de 2,2 %. Les investissements n'ont pas crû autant que dans l'ensemble du pays, où les prévisions ont fait état d'une croissance de 6 % par rapport aux données réelles de 2004.



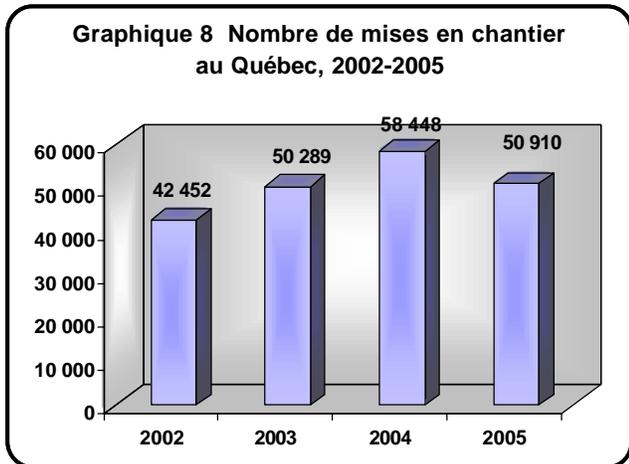
Source : Institut de la statistique du Québec, Dépenses en immobilisations et en réparations de l'industrie primaire, secondaire, tertiaire et du logement, par secteur SCIAN, Québec, 2005-07-19.

9. Statistique Canada, *Investissements privés et publics au Canada, perspectives 2005*, cat. 61-205-XIB.

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

En termes absolus, c'est l'Ontario qui occupe le premier rang avec 5,1 milliards de dépenses supplémentaires en 2005, suivie de l'Alberta (3,8 milliards), de la Colombie-Britannique (2,4 milliards) et du Québec (1,1 milliard). La valeur des sommes investies au Québec représente près de 20 % du total canadien (258,6 milliards), ce qui le place au troisième rang à ce chapitre, tout juste derrière l'Alberta, avec un peu plus de 20 %, et derrière l'Ontario, avec un peu plus du tiers (35,1 %).

Au Québec, l'habitation a continué 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 2004, avec 17,6 milliards de dollars consacrés à la construction de logements, en hausse de 23 % par rapport à 2003. En 2005, les investissements sont demeurés élevés à 17,1 milliards. Parallèlement, nous pouvons observer que le nombre de mises en chantier a dépassé les 50 000 unités pour une troisième année consécutive.



Source : Institut de la statistique du Québec, Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2005-01-25.

Ainsi, alors que ce nombre avait augmenté de 16,2 %, passant de 50 289 unités en 2003 à 58 448 en 2004, il a diminué de 12,9 % pour atteindre 50 910 unités en 2005. Il était prévisible qu'après le sommet enregistré en 2004 une baisse de régime survienne cette année et l'an prochain.

Outre le secteur du logement, le secteur manufacturier a maintenu sensiblement le même niveau d'investissement au cours des trois dernières années. Ainsi, les dépenses d'immobilisations dans l'industrie manufacturière se sont maintenues autour de 6 milliards de dollars par année entre 2003 et 2005. Parmi les projets majeurs, mentionnons celui de l'implantation de l'aluminerie Alouette d'**Alcan** à Sept-îles, représentant des débours de 1,4 milliard et dont les travaux ont été terminés à la fin de 2005. Signalons ceux des raffineries **Ultramar** et **Pétro-Canada** qui ont investi respectivement dans leur usine de Saint-Romuald (350 millions entre 2004 et 2006) et de l'Est de Montréal (245 millions entre 2003 et 2005) dans le but de se conformer aux exigences environnementales. **Shell Canada** a aussi injecté 200 millions en 2004 et en 2005 pour moderniser sa raffinerie de Montréal.

En ce qui concerne les nouveaux investissements annoncés en 2005, mentionnons :

- celui de 110 millions de dollars de **Quebecor Média**, pour la modernisation et le déménagement de son imprimerie du *Journal de Montréal*;
- celui de la société **Les Alcools de commerce**, qui plantera une usine de fabrication d'éthanol à Varennes, au coût de 110 millions de dollars;
- celui de **Rio Tinto** qui, après avoir annoncé en 2004 un projet de modernisation de 489 millions de dollars s'échelonnant sur quatre ans, a réinjecté 235 millions dans sa filiale **QIT-Fer et Titane** de Sorel-Tracy, dans le but d'augmenter la capacité de sa fonderie afin d'y transformer du minerai du Madagascar.

Par ailleurs, les investissements dans le secteur tertiaire continuent d'être portés par des mégaprojets dont certains seront terminés cette année ou l'an prochain. Il s'agit des projets d'**Hydro-Québec** à **Toulousteouc** (1,1 milliard entre 2001 et 2005), à **Grand-Mère** (520 millions entre 2000 et 2005), à **Eastmain 1** (2,3 milliards entre 2002 et 2006) et à **Péribonka IV** (1,1 milliard entre 2003 et 2007). Ajoutons à cela ses nouveaux projets de

barrages aux **chutes Allard** et aux **rapides des Cœurs** qui nécessiteront un investissement de 700 millions entre 2005 et 2008.

RÉSUMÉ

Tout comme en 2004, la vigueur des investissements a été alimentée par le dynamisme du secteur de l'habitation et par de grands projets, notamment dans le domaine hydroélectrique. De plus, le cours élevé du dollar canadien a stimulé les entreprises à investir dans la machinerie et l'équipement, pour améliorer leur productivité et leur compétitivité.

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 indiquent que le nombre de faillites commerciales enregistrées au Québec a atteint 1 711 en 2005, ce qui correspond à une baisse de 12,8 % par rapport à la même période l'an dernier (1 963). L'industrie manufacturière occupe le premier rang pour le nombre de faillites enregistrées avec 261, suivie de l'industrie du commerce de détail (257) et de l'industrie de l'hébergement et de la restauration (204).

Tableau 1 Secteurs qui présentent le plus grand nombre de faillites au Québec, 2005 et 2004

Industrie	Nombre de faillites	
	2005	2004
Manufacturière	261	287
Commerce de détail	257	310
Hébergement et restauration	204	286
Construction	168	186
Transport et entreposage	129	146
Total toutes industries	1 711	1 963

Source : Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, décembre 2005.

Un peu plus d'un cinquième (22,8 %) des faillites canadiennes ont été enregistrées au Québec, contre plus du tiers (34 %) en Ontario. Cependant, en matière de pertes financières, le Québec a subi 47,8 % (1,99 milliard de dollars) des pertes canadiennes en 2005, comparativement à 18,6 % (566,9 millions) l'an dernier. De son côté, l'Ontario a subi 30,1 % (1,3 milliard de dollars) des pertes financières au pays en 2005 contre 39 % (1,2 milliard) en 2004.

Tableau 2 Secteurs qui présentent le passif ¹¹ le plus élevé au Québec, 2005 et 2004

Industrie	Passif (\$)	
	2005	2004
Finance et assurances	1 275 817 002	33 862 018
Transport et entreposage	182 688 794	22 379 606
Manufacturière	167 369 449	148 196 106
Commerce de détail	81 551 236	59 002 569
Commerce de gros	43 217 519	53 211 676
Total toutes industries	1 986 116 084	566 858 936

Source : Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, décembre 2005.

Au Québec, la hausse considérable (250 %) du passif s'explique en grande partie par les résultats de l'industrie de la finance et des assurances, alors que les sommes perdues au cours de l'année ont fortement augmenté, bondissant de 33,9 millions de dollars en 2004 à 1,28 milliard en 2005. De plus, les pertes du secteur du transport et de l'entreposage ont augmenté de 22,4 millions de dollars l'an dernier à 182,7 millions cette année, tandis que celles du secteur manufacturier, qui étaient de 148,2 millions l'an dernier, ont atteint 167,4 millions cette année.

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

Parmi les faillites qui ont retenu l'attention en 2005, mentionnons, parmi les plus importantes dans le secteur du transport et de l'entreposage, celle de l'entreprise **Transport Asselin** fondée il y a plus de soixante ans à Saint-Georges-de-Champlain. Spécialisée dans le transport du bois et du copeau, cette firme a été notamment confrontée à la rationalisation observée dans l'industrie papetière ainsi qu'à la hausse considérable du prix du carburant. La faillite d'un des leaders de ce secteur a entraîné la mise à pied de près de 130 personnes.

Dans le secteur du commerce de détail, plusieurs détaillants de meubles ont déclaré faillite en 2005. Retenons, par exemple, celles de **Meubles Gaulin**, de **Meubles Napert** et de la chaîne de magasins **DixVersions**. La concurrence accrue, provenant entre autres des importations chinoises, a été à l'origine des difficultés de ces entreprises qui exploitaient respectivement une, trois et cinq succursales au Québec.

- Les mises à pied et les fermetures d'usine

Les mises à pied les plus importantes en 2005 se retrouvent dans le secteur manufacturier. De fait, selon les données d'Emploi-Québec¹², environ 67 % 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 l'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 de la Chine et de l'Inde. Globalement, les baisses d'activité du secteur manufacturier ont entraîné des réductions de personnel de plus de 5 800 employés tandis que les fermetures ont causé la perte de plus de 3 800 emplois.

12. Emploi Québec, *listes hebdomadaires des avis de licenciement*, 2005.

La rationalisation observée dans l'industrie papetière a également entraîné la fermeture de plusieurs usines. Parmi celles qui ont retenu l'attention en 2005, mentionnons la cartonnerie **Smurfit-Stone** de New Richmond qui comptait près de 300 employés. L'offre excédentaire dans la section nord-est du marché nord-américain, combinée à une hausse des prix de la fibre et du carburant, est à l'origine de cette fermeture. Par ailleurs, la restructuration de **Tembec** a causé la fermeture de trois de ses usines, soit sa papeterie de Saint-Léonard-de-Portneuf ainsi que deux scieries localisées à Temiscaming et à Mansfield-et-Pontefract, entraînant la perte de plus de 400 emplois. Signalons également la fermeture de l'usine de pâte **Domtar** de Lebel-sur-Quévillon, qui employait 425 travailleurs.

Par ailleurs, dans le secteur de l'alimentation, l'entreprise **Olymel**, qui occupe le premier rang au Canada dans le domaine de l'abattage, de la transformation et de la distribution de viandes de volaille et de porc, a procédé à la fermeture de trois de ses usines au Québec. Ainsi, les usines de Granby, Magog et Laval¹³ ont fermé à la suite de la fusion avec **Supraaliment** et de l'intégration des **Aliments Prince**, entraînant une perte nette de 366 emplois. **Olymel** a de plus procédé à la mise à pied de 139 travailleurs à son abattoir de Saint-Valérien.

Dans le secteur de l'industrie du meuble, notons la fermeture de plusieurs usines du fabricant **Shermag** qui a été contraint de mettre fin aux activités de trois de ses usines, soit celles de Victoriaville (175 employés), de Saint-Léonard (70 employés) et de sa scierie à Lac-Mégantic (48 travailleurs). L'entreprise a également licencié 83 employés à son usine de Saint-Étienne-de-Lauzon.

Finalement, dans le secteur du commerce de détail, signalons la fermeture du magasin **Wal-Mart** de

13. Rappelons qu'Olymel est finalement revenue sur sa décision de fermer également ses installations de Saint-Hyacinthe, après avoir obtenu certaines concessions de la part du syndicat représentant ses employés.

Jonquière, qui a provoqué la mise à pied de quelque 190 travailleurs.

RÉSUMÉ

En 2005, le nombre de faillites enregistrées au Québec a été de près de 13 % moindre qu'en 2004. Les pertes financières ont cependant été beaucoup plus élevées (+250 %), notamment parce que le secteur de la finance et des assurances a subi des pertes substantielles. Finalement, des réductions de personnel et des fermetures d'usines ont été observées majoritairement dans le secteur manufacturier en 2005.

Perspectives et conclusion

La croissance de l'économie mondiale en 2005 n'a pas maintenu un rythme aussi soutenu qu'en 2004. Les deux moteurs de l'économie mondiale, les États-Unis et la Chine, ont été atteints par le cours élevé de l'énergie, notamment le pétrole. Les États-Unis ont profité d'une croissance de 3,6 % en 2005, comparativement à 4,4 % en 2004.

Tableau 3 Croissance du PIB réel en pourcentage au Québec et dans le monde, 2004-2006

	<i>2004</i>	<i>2005p</i>	<i>2006p</i>
Québec	2,4	2,1	2,4
Canada	2,9	2,9	3,2
États-Unis	4,4	3,6	3,2
Chine	9,5	9,4	8,4
Zone Euro	1,8	1,3	1,7
Monde	5,1	4,3	4,2

Sources : Études économiques Desjardins, *Prévisions financières trimestrielles*, vol. 10, n° 4, hiver 2006 et *En perspective, spécial prévision 2005-2006*, vol. 15, n° 10, novembre 2005.

p = prévisions.

Les prévisions de Desjardins, illustrées dans les tableaux 3 et 4, ne correspondent pas nécessairement aux estimations de l'Institut de la statistique du Québec présentées dans d'autres sections.

La Chine, de son côté, continue d'accroître son importance sur l'échiquier mondial et elle est maintenant responsable de plus du quart de la production manufacturière de la planète. Stimulée par l'essor remarquable de son commerce extérieur,¹⁴ son économie continue d'enregistrer des taux de croissance considérables, atteignant 9,5 % en 2004 et 9,4 % en 2005.

La légère baisse de régime de ces deux pays en 2005 a contribué au ralentissement de la croissance du PIB mondial. Celle-ci a ainsi diminué de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'année dernière pour atteindre 4,3 % en 2005. Elle devrait maintenir sensiblement le même taux en 2006, avec 4,2 %.

Au Canada, la hausse du prix du pétrole profite largement aux provinces de l'Ouest qui en sont productrices, mais elle s'avère néfaste pour les secteurs manufacturiers de l'Ontario et du Québec¹⁵. Combiné à la force du dollar canadien, le prix élevé du pétrole continue de ralentir la croissance des exportations canadiennes et québécoises, en dépit d'une conjoncture mondiale tout de même favorable. Cependant, le dynamisme de la demande intérieure stimulée par une croissance de l'emploi à plein temps, par de faibles taux d'intérêt et une hausse soutenue des investissements des entreprises devrait permettre aux économies canadienne et québécoise d'espérer une performance égale ou supérieure au cours de l'année 2006. Ainsi, le PIB au pays devrait croître de 3,2 % en 2006, comparativement à 2,4 % dans le cas du Québec.

Le tableau 4 présente l'évolution des principaux indicateurs pour le Québec entre 2003 et 2006. Outre la hausse plus marquée du PIB en 2006, le marché du travail devrait continuer de s'améliorer. Ainsi, les prévisions indiquent une plus forte croissance du nombre

14. La part des exportations dans le PIB de ce pays est passée de 23 % en 2001 à plus de 38 % en 2004.

15. Quelque 75 % des livraisons manufacturières canadiennes proviennent de ces deux provinces.

d'emplois (1,6 %) en 2006 qu'en 2005, ainsi qu'une baisse du taux de chômage (0,2 point de pourcentage).

Tableau 4 Évolution des principaux indicateurs au Québec, 2003-2006

	2003	2004	2005	2006p
PIB (M\$)	229 244	234 445	239 419	247 220
Taux de croissance	2,1	2,3	2,1	2,4
Population active (k)	3 990,9	4 027,5	4 052,7	4 081,9
Taux de croissance	2,1	0,9	0,7	0,9
Emplois (k)	3 628,8	3 680,5	3 717,3	3 763,5
Taux de croissance	1,6	1,7	1,0	1,6
Mises en chantier (k)	50,2	58,4	50,9	43
Taux de croissance	18,5	16,2	-12,9	-18,9
Taux de chômage	9,2	8,5	8,3	8,0
Taux d'activité	66,0	65,8	65,6	n.d.
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	657,90	670,44	686,97	700
Taux de croissance	2,1	1,9	2,5	2,3
Taux d'inflation	2,5	1,9	2,2	1,9
Livraisons manuf. réelles	-0,7	1,8	1,3	0,9

Sources : Institut de la statistique du Québec, Études économiques Desjardins, RBC Groupe Financier.
k = en milliers, p = prévisions.

Par ailleurs, le nombre de mises en chantier, qui a excédé les 50 000 unités au cours des années 2003 à 2005, devrait ralentir pour se chiffrer à environ 43 000 unités¹⁶ en 2006, soit une baisse de près de 19 %.

RÉSUMÉ

En 2005, l'économie québécoise a été soutenue par la vigueur de sa demande intérieure et le dynamisme du secteur de la construction. Elle a également continué de profiter d'investissements majeurs (mégaprojets publics et privés). Cependant, sa croissance fut notamment ralentie par son commerce extérieur qui a été confronté à une conjoncture mondiale moins favorable. Les cours élevés du pétrole et du dollar canadien et la concurrence accrue de la Chine sont autant de facteurs qui ont contribué à freiner l'essor du secteur manufacturier, marqué par des fermetures d'usines et des pertes d'emplois. Néanmoins, la croissance du PIB s'est maintenue à 2,1 % en 2005, comparativement à 2,3 % en 2004. Le taux de chômage a poursuivi sa tendance à la baisse, passant d'un niveau moyen de 8,5 % en 2004 à 8,3 % en 2005. Finalement, l'économie, tant celle du Québec que du Canada, devrait, selon les prévisions, connaître une meilleure performance en 2006, autant du point de vue de la croissance de la production que de celle de l'emploi.

2. Les activités ministérielles

Nominations

- Nomination de M. Laurent Lessard à titre de ministre du Travail

Lors du remaniement ministériel effectué par M. Jean Charest, premier ministre du Québec, le 18 février 2005, M. Laurent Lessard, député de la circonscription de Frontenac, fut nommé ministre du Travail, en remplacement de M. Michel Després, nouveau ministre des Transports et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale. Ministre responsable de la région du Centre-du-Québec, M. Lessard était membre de la Commission de l'administration publique depuis le

16. Selon les prévisions d'Études économiques Desjardins.

25 mars 2004. Il a aussi occupé la fonction de maire de Thetford Mines de 1999 à 2003.

- Nomination à la Commission des normes du travail

Le 23 juin 2005, le Conseil des ministres a nommé M. André Brochu à titre de président et directeur général de la Commission des normes du travail, en remplacement de M^{me} Francine Martel-Vaillancourt qui présidait la Commission depuis juillet 2003. M. Brochu, en poste depuis le 4 juillet 2005, a notamment occupé les fonctions de sous-ministre associé au ministère de la Justice et de sous-ministre adjoint au ministère du Revenu.

Les études, les bilans et les analyses statistiques¹⁷

- Étude comparative de la législation sur les normes minimales du travail au Canada

Le document, réalisé annuellement, constitue une analyse comparative détaillée des différentes lois en matière de normes du travail dans les provinces et les territoires ainsi qu'au gouvernement fédéral. Présentées sous forme de tableaux synoptiques, les informations recueillies se structurent autour des thèmes suivants :

- le salaire minimum;
- la durée du travail et les heures supplémentaires;
- les jours fériés;
- le congé annuel;
- le congé de soignant;
- les absences et les congés pour raisons parentales et familiales;
- les congés de maladie;
- les congés pour mariage, décès et funérailles;
- le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel;
- les licenciements individuels et collectifs;
- le congédiement sans cause juste et suffisante;

- les pratiques interdites.

La dernière édition de ce document contient des informations mises à jour au 31 décembre 2004 et a été publiée dans le site Internet du Ministère.

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

Complémentaire à l'analyse comparative sur les normes du travail au Canada, l'étude annuelle présente le contenu de certaines normes minimales de l'administration fédérale et dans huit États étasuniens. L'information recueillie à des fins de comparaison et présentée de manière détaillée s'articule autour des thèmes suivants :

- le salaire minimum;
- la durée du travail et les heures supplémentaires;
- les congés de maladie, de maternité et parentaux;
- les licenciements collectifs et la fermeture d'entreprise.

La dernière édition de ce document contient des informations mises à jour au 31 mars 2005.

- La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur

Le document 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. La dernière édition contient des informations mises à jour au 31 décembre 2004.

17. Rappelons que tous ces documents sont publiés dans le site Internet du Ministère.

- Le processus de négociation dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux

Le document a pour objectif de dresser le profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs mentionnés ci-dessus et dont l'aboutissement a résulté en la signature de conventions collectives durant l'année 2005. Ces données sont également tirées du fichier central de l'information du Ministère « Gestion des relations du travail » et permettent la comparaison des arrêts de travail entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces canadiennes.

- La présence syndicale au Québec en 2004

Le document fait état des personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire celles faisant partie d'une unité de négociation, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat. Bien que les informations décrivent la situation au Québec avec un taux de 40,2 %, cette présence syndicale est comparée avec celle de l'Ontario et du reste du Canada ainsi qu'avec les États-Unis. Enfin, certains facteurs susceptibles d'expliquer les différences entre les régions canadiennes et l'évolution de la situation québécoise sont examinés.

- Évolution des conflits du travail de longue durée de 1983 à 2002 : une vue d'ensemble

L'étude décrit l'évolution de la durée des conflits du travail entre 1983 et 2002. Elle montre tout d'abord que le nombre annuel de conflits du travail s'est abaissé considérablement au cours de cette période de vingt ans. Quant aux conflits de longue durée, on y indique que leur nombre suit également une tendance à la baisse, alors que leur proportion par rapport à l'ensemble des conflits est en légère hausse. Cette étude comprend également une analyse de l'évolution des conflits de longue durée selon la taille des unités de négociation, le secteur

d'activité économique et la nature du conflit en cause (grève ou lock-out).

- Les arrêts de travail au Québec : bilan de l'année 2004

Le recueil dresse le bilan des arrêts de travail survenus au Québec au cours de l'année 2004. Présentées sous forme de tableaux statistiques, les données exposent les trois principales mesures associées aux arrêts de travail, à savoir le nombre de conflits, le nombre de travailleurs visés et le nombre de jours-personnes perdus. Enfin, un portrait statistique des dix dernières années est présenté, de même que la définition des concepts utilisés.

- L'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles dans les conventions collectives

Soucieux d'exploiter à des fins informatives les résultats de l'analyse du contenu des conventions collectives, le Ministère a publié deux courts textes dans son site Internet qui rendent compte de l'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles. Le premier texte porte sur les régimes d'assurance collective négociés alors que le second traite des congés annuels payés chez les salariés conventionnés au Québec. Ces documents comportent une analyse qui accompagne la présentation des informations en tableaux statistiques.

- Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2004 au Québec

Exposée sous forme de tableaux statistiques, l'étude présente les résultats de l'analyse de plusieurs conditions de travail contenues dans un ensemble de conventions collectives et actualise le dernier bilan paru l'an passé. On y trouve notamment des informations sur l'emploi, la présence syndicale comme institution, les pratiques salariales et la sécurité du revenu, les mouvements du personnel (ancienneté), les périodes de travail, de repos et de repas, les congés et les régimes collectifs.

Les périodiques du Ministère

- Regards sur le travail

Trois fois l'an paraît la revue *Regards sur le travail* vouée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail. Cette publication électronique offre un espace de diffusion pour les chercheurs et les praticiens. Les thèmes suivants, énumérés à l'article 13 de la *Loi sur le ministère du Travail*, sont 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.

Fort de l'engouement suscité par la parution électronique de la revue *Regards sur le travail*, le Ministère a publié, en format imprimé, une compilation des articles de fond parus dans ses trois premiers numéros. Cette décision a été prise afin d'en faciliter l'indexation éventuelle et la consultation. Issus d'une collaboration des intervenants du monde du travail, ces textes abordent différentes thématiques propres au domaine du travail.

- Info Travail

Avec l'objectif d'informer sa clientèle, le Ministère produit, sauf durant la période estivale, un bulletin électronique mensuel sur l'actualité dans le domaine du travail. Cette publication fait notamment état des arrêts de travail, des ententes négociées, des conventions collectives qui viennent à expiration, des événements relatifs au monde du travail et, enfin, des publications à venir.

Le Forum sur la productivité et l'emploi

Les 14 et 15 mars a eu lieu à Québec le Forum sur la productivité et l'emploi qui a réuni 305 représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux sous le thème : « La productivité et l'emploi : une question

d'organisation et de créativité ». Onze ateliers thématiques, répartis sur deux journées, ont permis aux représentants des diverses organisations d'exposer les faits saillants de leur expérience afin de répondre au double défi de la productivité et de l'emploi. Ces présentations ont donné lieu à des échanges constructifs, entre autres sur les cheminements, les obstacles et les réussites relatives aux expériences relatées.

Notons que les textes produits pour les participants de ce forum sont maintenant accessibles dans le site Internet du ministère du Travail :

- *Regards sur le travail*, volume 1, numéro 3;
- *Résumés des études de cas sur l'organisation du travail et de la productivité*;
- *Résumés d'études statistiques sur l'impact des innovations organisationnelles*;
- *La productivité et l'emploi : un drôle de couple?*;
- *Changements organisationnels pour améliorer la productivité et l'emploi : recueil de cas vécus*;
- *La productivité : définition et enjeux*.

Une synthèse est également publiée dans le site Internet du Ministère.

Les événements nationaux et internationaux

Le décret qui officialise l'approbation de l'Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail a été approuvé par le Conseil des ministres le 31 août et publié le 21 septembre dans la *Gazette officielle du Québec*. Le ministère du Travail a participé à l'élaboration de cet accord qui prévoit l'établissement d'un mécanisme visant à établir et à promouvoir la participation des gouvernements provinciaux et territoriaux à la mise en œuvre, la gestion et l'élaboration d'accords de coopération dans le domaine du travail, notamment les accords canado-chilien et canado-costaricain déjà négociés par le Canada. Cette entente définit aussi les rôles respectifs des

gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans le cadre de ce mécanisme.

RÉSUMÉ

Dans l'ensemble, les activités ministérielles furent marquées par plusieurs études portant notamment sur les conflits de travail de longue durée et la présence syndicale au Québec. Le portrait statistique des conventions collectives analysées en 2004 au Québec de même que l'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles dans les conventions collectives ont également retenu l'attention. L'étude comparative sur les normes du travail dans certains États étasuniens, complémentaire à l'étude comparative de la législation sur les normes minimales du travail au Canada, fut aussi mise à jour. Enfin, les 14 et 15 mars 2005 a eu lieu le Forum sur la productivité et l'emploi.

3. Le monde patronal

Nomination

À la suite du départ de M. Paul-Arthur Huot, M. Daniel Charron a accepté le 24 janvier d'assurer l'intérim comme président-directeur général des Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ). Il agissait précédemment à titre de vice-président à la recherche et l'analyse pour cet organisme. Le 23 août, il fut officiellement confirmé dans ses fonctions.

Dossiers majeurs

Sept dossiers majeurs ont occupé l'avant-scène du monde patronal au cours de l'année 2005, à savoir 1) le régime d'assurance parentale, 2) la conciliation du travail et de la famille, 3) le Rapport d'enquête sur les dépassements de coût et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler et l'industrie de la construction, 4) le financement des régimes de retraite, 5) le salaire minimum des salariés au pourboire, 6) les

tendances démographiques, l'immigration, la pénurie de main-d'œuvre et la relève et 7) les lois du travail au Québec et le travail atypique.

Le régime d'assurance parentale

À la suite du rapatriement au Québec du dossier de l'assurance parentale, les modalités de financement de ce nouveau régime ont constitué un enjeu important pour les associations patronales. Rappelons que, depuis le 1^{er} janvier 2006, les travailleurs, incluant les travailleurs autonomes, reçoivent les prestations de maternité et parentales du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), au lieu de celles versées en vertu du régime fédéral de l'assurance emploi. Bien que le Conseil du patronat du Québec estime que ce rapatriement soit naturel et corresponde davantage aux responsabilités constitutionnelles des provinces, il a soulevé plusieurs questions sur les coûts supplémentaires de près de 300 millions de dollars de ce nouveau régime. Le Conseil craint que les entreprises du Québec aient à assumer ce manque à gagner. Considérant l'importance d'une fiscalité compétitive et des investissements nécessaires pour soutenir la croissance de l'économie et de l'emploi, celui-ci juge inopportun d'accroître les charges sociales des entreprises. Dans un document présenté à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi n^o 108, *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives*, le Conseil a évalué qu'il en coûterait 40 % de plus que l'actuel régime fédéral et est d'avis qu'il ne revient pas seulement aux employeurs et aux salariés d'assumer le risque financier associé à cette nouvelle protection. Le 8 septembre, il confirmait son retrait du Conseil de gestion de l'assurance parentale considérant son influence limitée sur les décisions gouvernementales. Précisons que ce conseil mis en place par le gouvernement a notamment pour mission d'assurer le financement du régime.

Cette inquiétude sur le financement est partagée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui

estime que les coûts supplémentaires du programme ne devraient pas être assumés par les employeurs. On évoque aussi la crainte d'une augmentation récurrente des coûts du programme au fil du temps. Selon elle, il revient au gouvernement d'assumer sa juste part, considérant que ce sont les employés de l'État qui bénéficient, dans une plus grande proportion des retraits préventifs et des régimes complémentaires plus généreux. Un sondage réalisé par la Fédération et rendu public le 1^{er} juin 2005 révèle que les deux tiers des dirigeants estiment que la part des employeurs doit être calculée en fonction de l'utilisation que les employés font du régime. Le 5 juillet, elle confirmait son retrait du Conseil de gestion de l'assurance parentale.

Le 8 février, la Jeune Chambre de commerce de Montréal, l'Association des jeunes barreaux du Québec, l'Association du jeune Barreau de Montréal, l'Association du jeune Barreau de Québec ainsi que la Jeune Chambre de commerce de Québec unissaient leur voix pour demander au gouvernement fédéral d'honorer ses engagements en transférant au Québec la totalité des contributions reçues des contribuables québécois en vertu du programme fédéral pour rendre possible la mise en application du nouveau programme québécois. Dans un communiqué émis le 3 mars 2005, la Jeune Chambre de commerce de Montréal s'est réjouie du fait que les jeunes familles québécoises pouvaient enfin avoir droit à un programme de congés parentaux accessible aux travailleurs autonomes. Selon elle, ce projet concrétise un véritable congé de paternité unique en Amérique du Nord. Espérant que ce nouveau régime incitera davantage de jeunes couples à fonder une famille ou à l'agrandir, elle souhaite qu'il ne soit qu'une étape vers la mise en place d'une politique d'envergure plus globale de conciliation des vies professionnelle et familiale.

Pour la Fédération des chambres de commerce du Québec, il ne revient pas aux entreprises d'assumer financièrement les choix du gouvernement qui se traduiront, affirme-t-elle, par un manque à gagner de 250

millions de dollars. Bien qu'elle croit que l'entente entre les gouvernements provincial et fédéral contribuera à améliorer la conciliation travail-famille, elle juge que le régime d'assurance parentale ne doit pas nuire à la compétitivité des entreprises sur les marchés internationaux. Cette pression financière supplémentaire aurait des effets pervers sur les entreprises créatrices d'emplois.

Enfin, selon l'Association des restaurateurs du Québec, le régime québécois d'assurance parentale sera plus coûteux puisque plus généreux. Les travailleurs et les employeurs vont voir leurs cotisations augmenter de façon significative et, ce faisant, le régime engendrera des coûts supplémentaires de 298 millions de dollars.

La conciliation du travail et de la famille

Dans un mémoire rendu public en début d'année en prévision d'une politique gouvernementale en matière de conciliation travail-famille, la Jeune Chambre de commerce de Montréal déplore le faible taux de natalité au Québec, insuffisant pour atteindre le remplacement des générations. Elle affirme également qu'il existe une disparité entre le nombre d'enfants que les jeunes couples voudraient avoir et ceux qu'ils ont réellement. Selon elle, les conditions actuelles du marché du travail ne seraient pas étrangères au difficile arrimage entre les projets familiaux et professionnels. Les longues heures de travail demandées, la recherche constante d'une productivité élevée, la prise en charge financière des aînés, les perceptions négatives entourant le fait de se prévaloir des mesures offertes et les croyances voulant que la responsabilité d'établir un équilibre travail-famille n'appartient qu'aux employés seraient les facteurs en cause.

La Jeune Chambre de commerce de Montréal prône aussi une plus grande responsabilisation des acteurs concernés, à savoir les entreprises, les instances gouvernementales et les individus. De plus, des mesures concrètes devraient être appliquées afin de tenir compte

de la réalité des grandes et petites entreprises et des différents statuts de travail, tels les travailleurs autonomes. De façon particulière, elle préconise l'accès à une réduction et à un aménagement du temps de travail et estime que le gouvernement devrait permettre aux parents d'enfants de 12 ans ou moins de diminuer, à leurs frais, leur charge de travail jusqu'à 20 %. Elle considère en outre que des programmes de soutien aux familles comme un plus grand accès à de l'information sur les mesures disponibles et une plus grande flexibilité des services de garde devraient être proposés.

Dans un communiqué émis le 12 janvier 2005, la Fédération des chambres de commerce du Québec précisait que le gouvernement devrait adopter une approche incitative plutôt que coercitive en matière de conciliation travail-famille. Elle estimait qu'il apparaissait utopique d'envisager des mesures universelles et que la politique gouvernementale, tout en répondant aux besoins réels des travailleurs, devait aussi soutenir les entreprises par des mesures adaptées à leur réalité et aux exigences de compétitivité. Considérant que les entreprises doivent disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, productive et capable de s'adapter aux changements qui découlent des mutations et des bouleversements économiques, elle juge que toute mesure contraignante de conciliation travail-famille serait préjudiciable à la compétitivité et à la survie même des entreprises.

Le Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler et l'industrie de la construction

S'appuyant sur les conclusions de la commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia, le Conseil du patronat du Québec estime que la modernisation 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* apparaît désormais comme un incontournable et un passage obligé pour les parties en cause. Le Conseil souhaite une révision en profondeur

du cadre réglementaire car, estime-t-il, le contrôle de l'embauche, l'intimidation et le rythme de travail conduisent à une productivité anémique.

Le 7 juin 2005, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a rendu publics les résultats d'un sondage interne concernant de nombreux irritants de nature réglementaire qui freinent la croissance des entreprises et le développement économique des régions. En outre, des difficultés de recrutement seraient largement évoquées par une grande majorité des personnes interrogées, en plus de la difficulté d'obtenir des cartes de compétence. Il importe selon elle de faciliter l'obtention de cartes de compétence dans la mesure où les entrepreneurs jugent les travailleurs qualifiés. Elle considère qu'il faut également faciliter le recrutement de la main-d'œuvre partout au Québec, et non seulement dans un bassin géographique déterminé. Par ailleurs, les sondés sont une fois sur deux insatisfaits de la qualité des services offerts par la Commission de la construction du Québec. Une proportion importante d'entrepreneurs estime également que l'assujettissement de la machinerie de production à la « Loi R-20 » a eu un effet négatif sur leur entreprise.

Enfin, dans le dossier de la Société Papiers Gaspésia, les entrepreneurs considèrent que l'échec est dû au pouvoir des syndicats sur le chantier et au fait que les conventions collectives sont mal adaptées. Cette crise serait également due, selon une majorité de sondés, à une mauvaise organisation du travail. S'appuyant sur ces résultats, la Fédération considère que l'exemple de la Gaspésia devrait inciter le gouvernement à aller au fond des choses et à remettre en question certains fondements du régime des relations du travail dans l'industrie de la construction. Il importe, selon elle, de créer un climat accueillant et efficace sur les chantiers futurs afin d'attirer les investisseurs et de développer notre économie.

Le financement des régimes de retraite

Le 11 mai dernier, le Conseil du patronat du Québec émettait un communiqué exprimant sa satisfaction au sujet de l'initiative gouvernementale de prolonger de cinq à dix ans le délai pour rembourser les déficits de solvabilité des régimes de retraite à prestations déterminées. Selon lui, ce délai supplémentaire permettrait de mieux affronter les aléas de la conjoncture économique et de minimiser les effets sur la santé financière des entreprises.

Lors de la consultation de la Régie des rentes du Québec sur un nouveau cadre de financement des régimes à prestations déterminées, le Conseil a exprimé un accord nuancé au regard des objectifs décrits dans le document de consultation. Bien qu'il partage les objectifs de sécurité des prestations et du financement ordonné des régimes de retraite à prestations déterminées, il accueille négativement la proposition visant à constituer une provision pour écarts défavorables en solvabilité. Cette mesure pénaliserait les entreprises qui gèrent correctement leur régime, tout en augmentant leurs coûts. De plus, l'organisme patronal estime que la flexibilité doit caractériser les règles encadrant le financement. Les entreprises n'étant pas toutes identiques, les règles de financement doivent prendre en compte toutes leurs caractéristiques propres. Enfin, il pense que la *Loi de l'impôt sur le revenu* devrait être revue de manière à mieux inciter les entreprises à capitaliser davantage leur régime de retraite. Ainsi, cette loi serait plus cohérente avec l'objectif de sécurité des prestations promises et du financement ordonné.

L'Union des municipalités du Québec estime globalement que les mesures proposées sont très contraignantes et pourraient avoir comme conséquence de décourager les employeurs à créer des régimes de retraite à prestations déterminées. Elle est également d'avis que l'adoption des mesures aurait pour effet d'inciter la conversion de ces régimes en régimes de retraite à cotisations déterminées. L'obligation de renflouer un déficit virtuel créerait ainsi

une forte pression financière sur les régimes de retraite à prestations déterminées détenus par les employeurs municipaux. Par ailleurs, tout comme le Conseil du patronat du Québec, elle rejette l'idée d'établir une provision pour écart défavorable en solvabilité. Cela alourdirait inutilement le fardeau financier des citoyens puisqu'une telle provision entraînerait une hausse de la cotisation patronale.

Lors de cette consultation, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a également présenté un mémoire dans lequel elle se dit concernée par le coût et les exigences administratives de ces régimes de retraite. En outre, le fardeau réglementaire préoccupe au plus haut point les PME. La réglementation touche de façon disproportionnée les petites entreprises, ce qui limite leur compétitivité par rapport aux grandes firmes. Cependant, la Fédération reconnaît la pertinence des objectifs de la Régie des rentes du Québec à l'effet d'améliorer la solvabilité des régimes de retraite à prestations déterminées, tout en introduisant certains aménagements et simplifications par rapport à la réglementation actuelle. Toutefois, la hausse proposée du degré de solvabilité à 115 % aura une incidence économique négative.

Le salaire minimum des salariés au pourboire

Dans un communiqué émis le 2 mai, l'Association des restaurateurs du Québec déplore la disparition progressive de l'écart entre le salaire minimum des salariés au pourboire et le taux général. Avec les augmentations successives du salaire minimum, la dernière le faisant passer à 7,60 \$ comparativement à 6,85 \$ pour les salariés au pourboire, l'écart relatif entre les différents taux se rétrécit en effet graduellement et subtilement. En moins de vingt ans, cet écart entre le taux général du salaire minimum et celui des salariés au pourboire est passé de 20 à 10 %. Pourtant, selon les sondages internes de l'Association, l'écart originel serait pleinement justifié étant donné que les salariés au pourboire gagnent, en moyenne, l'équivalent de deux fois le salaire minimum.

L'Association accueille par ailleurs avec satisfaction le modèle de convention de partage des pourboires proposé par la Commission des normes du travail pour les salariés de la restauration. Ce modèle permettrait de faciliter et de clarifier l'établissement d'une politique de partage des pourboires. Rappelons qu'il est permis, selon la *Loi sur les normes du travail*, aux salariés de s'unir et de déterminer eux-mêmes une convention de partage des pourboires. De même l'employeur ne peut s'immiscer dans le processus. Tout au plus peut-il être désigné comme administrateur de la convention et, par le fait même, être percepteur et distributeur des pourboires.

Les tendances démographiques, l'immigration, la pénurie de main-d'œuvre et la relève

Dans son programme d'action 2004-2006, le Conseil du patronat du Québec juge que le Québec doit inverser les tendances démographiques et augmenter la taille de sa population. L'immigration et la hausse du taux de natalité seraient les solutions à privilégier, mais il déplore à cet égard que le Québec peine à retenir ses immigrants, particulièrement ceux et celles qui détiennent des compétences recherchées. Selon lui, bien que les entreprises aient recours depuis longtemps à de la main-d'œuvre immigrante pour combler des besoins pointus, elles devront faire des efforts supplémentaires pour la retenir. En ce qui concerne la natalité, le Conseil pense que les considérations de sécurité financière et d'organisation de la vie professionnelle constituent les éléments qui peuvent influencer les couples au moment de la décision d'avoir un enfant. De plus, il estime que des services de garde appropriés incitent les couples à prendre une décision positive. Il rappelle que, selon les données d'un sondage réalisé en 2001, les entreprises souhaitaient voir adopter des formules flexibles en matière de garderie, plus près des besoins variés des employés et correspondant à la diversité des situations présentes sur le marché du travail. À ce sujet, 90 % des sondés indiquaient également que l'encouragement et l'aide financière aux garderies privées, aux garderies en milieu de travail et aux services de garde à domicile

constituaient les mesures les plus favorables. Dans ce contexte, le Conseil estime que les gouvernements devraient concentrer leurs efforts sur les infrastructures, étant entendu que les garderies devraient être administrées par le secteur privé (communautaire et à but lucratif). Enfin, il préfère que les gouvernements s'entendent pour la mise en place d'un système d'allocations familiales généreux, notamment pour les enfants de quatre ans ou moins, permettant ainsi aux familles de choisir les services de garde les mieux appropriés pour elles.

Quant à la Jeune Chambre de commerce de Montréal, elle souhaite accueillir davantage de nouveaux Québécois. Elle estime que cette mesure est une avenue privilégiée pour assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, tout en atténuant les effets négatifs du vieillissement de la population et du faible taux de natalité. Selon elle, une révision en profondeur de la reconnaissance des diplômes s'avère nécessaire. De nombreux immigrants ne peuvent exercer leur profession, n'étant pas en mesure d'obtenir cette reconnaissance académique et professionnelle. Enfin, elle souhaite que la mise en œuvre de la politique d'immigration du gouvernement soit accélérée.

Un sondage pancanadien réalisé par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante révèle que quatre chefs de PME sur dix prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années et ce ratio bascule à sept propriétaires sur dix pour les dix prochaines années. Cet état des faits révélerait non seulement l'urgence d'une planification de la relève, mais aussi un problème démographique dans la mesure où le Canada, au sein des huit pays les plus industrialisés, connaîtra la plus forte augmentation de la proportion des personnes âgées par rapport à celle de la population active.

Dans un communiqué émis le 8 mars 2005, les Manufacturiers exportateurs du Québec considèrent que la pénurie d'employés et de main-d'œuvre qualifiée

devient aujourd'hui une réalité pour bon nombre d'entreprises. De plus, au cours des prochaines années, ce problème s'amplifiera puisque selon les données d'Emploi-Québec, 640 000 travailleurs devront être remplacés d'ici cinq ans et que 60 % de ceux-ci occupent des emplois d'ouvrier spécialisé ou de technicien, postes qui nécessitent une formation professionnelle et technique. L'organisme patronal estime que cette pénurie est le résultat de la sous-fréquentation des programmes de formation professionnelle et technique. Une valorisation accrue de ce type de formation constitue un impératif afin d'y intéresser davantage les étudiants.

Les lois du travail au Québec et le travail atypique

Lors d'une allocution prononcée le 19 août, la vice-présidente à la recherche du Conseil du patronat du Québec, M^{me} Diane Bellemare, affirmait qu'il fallait adapter les institutions et les protections sociales aux nouvelles réalités du marché du travail plutôt que de chercher à faire la guerre à l'emploi atypique. Considérant que le travail atypique est l'une des manifestations du nouveau marché du travail où les besoins des entreprises et des individus ne sont plus les mêmes qu'avant (besoins de flexibilité mutuelle), à l'exception du besoin normal de sécurité économique pour lequel des solutions doivent être trouvées, le Conseil demeure critique face au rapport Bernier¹⁸. Ce rapport, estime l'organisme patronal, est construit sur l'hypothèse d'un marché du travail dépassé. Il serait dès lors plus opportun d'adapter les lois du travail et les protections sociales au marché plutôt que l'inverse. De plus, le Conseil est d'avis qu'il faut travailler à augmenter le taux d'emploi et la productivité, deux conditions qui peuvent permettre d'améliorer la qualité des emplois.

18. BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 807 p.

RÉSUMÉ

D'emblée, l'assurance parentale est le dossier qui a retenu l'attention de l'ensemble des associations patronales. Les modalités de financement de ce nouveau régime constituaient un enjeu important pour la majorité d'entre elles. Le rapport sur la Société Papiers Gaspésia a suscité plusieurs commentaires sur l'allégement réglementaire. Le financement des régimes de retraite occupa également l'avant-scène des réactions patronales. On y évoquait notamment les problèmes soulevés par la solvabilité des régimes de retraite à prestations déterminées. Enfin, il ne faut certes pas sous-estimer les problèmes récurrents liés aux tendances démographiques, à l'immigration et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

4. Le monde syndical

Sur la scène syndicale, plusieurs dossiers majeurs ont marqué l'année 2005 en matière de relations du travail. Les fusions des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux, les partenariats public-privé (PPP), l'équité salariale et les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois sont autant d'événements marquants.

Les fusions des unités de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, l'application de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (communément appelée loi n^o 30) a transformé de façon substantielle la représentation syndicale. Cette loi prévoit un nouveau régime de représentation syndicale dans le secteur des affaires sociales qui limite les unités de négociation à quatre par établissement. Son application a contraint les syndicats de ce secteur à se lancer dans une vaste opération portant sur les votes d'allégeance syndicale dans les différents établissements.

De plus, en ce qui concerne les négociations, cette loi vient reconfigurer le réseau de la santé en imposant la négociation à l'échelle locale de plusieurs éléments des conventions collectives liés à l'organisation du travail (par exemple, la durée de la période de probation, l'aménagement du temps de travail, etc.). Pour les organisations syndicales, cette décentralisation d'une vingtaine de matières, qui devront désormais faire l'objet d'un accord établissement par établissement, va engendrer des frais supplémentaires pour les contribuables. Elles soutiennent que le gouvernement se trompe lorsqu'il prétend que ces modifications vont permettre des économies de 45 millions de dollars. Selon elles, il faudra libérer plusieurs représentants syndicaux et autant de cadres pour convenir des conventions locales, et ce, à la charge des établissements, sans compter les ressources de négociateurs et de conseillers juridiques.

Les syndicats préconisent la centralisation de la négociation, estimant qu'elle a contribué grandement à abolir les disparités entre les travailleurs des différentes régions et des divers établissements, à améliorer progressivement les conditions de travail et à assurer le développement d'un réseau de santé et de services sociaux au bénéfice de la population.

En mars, la Commission des relations du travail a rendu une décision sur la constitutionnalité de la loi n° 30. Elle a rejeté l'argument des syndicats représentant quelque 230 000 salariés, selon lequel cette loi serait inconstitutionnelle car elle brime la liberté fondamentale d'association. En avril, les grandes centrales syndicales qui avaient signé la plainte ont demandé une révision de la décision de la Commission des relations du travail concernant la validité de cette loi. Des plaintes ont également été déposées au Comité de la liberté syndicale du Bureau international du Travail par les organisations syndicales. Les recommandations du Comité de la liberté syndicale ont été rendues publiques

lors de la publication du 338^e rapport du comité en novembre 2005.

Les partenariats public-privé

Le mouvement syndical a manifesté de l'inquiétude au sujet de la mise en œuvre des partenariats public-privé (PPP). Les syndicats s'interrogent en effet sur ce que réservent les PPP dans les secteurs de l'éducation, de la santé, des services municipaux, des routes, du transport public et de la gestion de l'eau. Ils considèrent que l'introduction de ces partenariats se fera au détriment de la qualité des services publics, de la santé et du bien-être de la population et aura comme conséquence de détériorer les conditions de travail de leurs membres.

Au printemps, le Secrétariat intersyndical des services publics, qui regroupe la Centrale des syndicats du Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, a lancé une première action de sensibilisation qui visait à défendre les services publics de qualité rendus à la population par les travailleuses et les travailleurs du secteur public. Selon le Secrétariat intersyndical, l'accès à des services publics de qualité a été mis à rude épreuve au cours des dernières années. Pour lui, les partenariats public-privé, la privatisation, la tarification, les compressions budgétaires et la décentralisation des services sont autant de concepts à la mode dont la mise en œuvre menace la qualité et l'accessibilité des services offerts à la population.

La Confédération des syndicats nationaux s'oppose à la volonté du gouvernement de mettre en place des partenariats public-privé en invoquant les répercussions sur la gouvernance, la démocratie (absence de transparence) et l'équité (ouverture à la privatisation et à la tarification des services) ainsi que les coûts financiers et sociaux (coûts plus élevés, absence de mécanismes de protection pour les personnes touchées). Selon elle, les PPP constituent une menace pour la sécurité

d'emploi, les salaires et les conditions de travail des salariés du secteur public. Enfin, elle estime que la notion de profit introduite par la privatisation est incompatible avec un système de santé public, accessible et universel.

Pour sa part, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec est d'avis que les partenariats public-privé occupent une place centrale dans l'orientation que veut donner le gouvernement au renouvellement des infrastructures et à la fourniture des services publics. Selon elle, le gouvernement propose de donner à l'entreprise privée un rôle considérablement accru dans la conception, la réalisation, la gestion et la prestation des services publics. De fait, elle a réitéré sa demande faite en commission parlementaire pour que toutes les études faisant état de comparaisons de coûts dans les projets de PPP soient rendues publiques avant de lancer le projet. Elle réclame la plus grande transparence dans les études et les contrats, qu'ils soient commandés par le public ou le privé.

La FTQ, la CSQ et la CSD ont accepté de participer aux travaux du Comité de travail sur la pérennité du système de santé et des services sociaux du Québec, étant conscientes de la nécessité de trouver de nouvelles sources de financement du système de santé. Cependant, ces organisations syndicales disent ne pas cautionner le rapport Ménard qui contient des recommandations et des conclusions n'ayant pas fait l'objet de discussions au sein de ce comité formé dans la foulée du Forum des générations. Elles ont donc demandé au gouvernement de rejeter ce rapport et d'instaurer un véritable débat public car, selon elles, la nécessité d'introduire des PPP, de privatiser des activités dites périphériques et de constituer une caisse-santé n'a toujours pas été démontrée de façon rigoureuse.

Dans un même ordre d'idées, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec se dit inquiète des conclusions du rapport Ménard, qu'elle considère partial et incomplet. Pour la Fédération, plusieurs données sont

absentes et celles qui sont présentes auraient dû être nuancées. Elle continue de croire que seul un système de santé public, universel et financé par l'ensemble des contribuables du Québec peut le mieux répondre aux besoins de la population québécoise.

L'équité salariale

Au cours de la dernière année, l'équité salariale est demeurée un dossier majeur pour les grandes centrales syndicales. Elles contestent toujours le fait que le gouvernement a décidé de lier l'équité salariale au renouvellement des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Pour elles, ce dossier demeure prioritaire et doit être traité en parallèle au processus de négociation.

Les membres du Secrétariat intersyndical des services publics s'opposent aussi fermement à ce que ce dossier soit assimilé à celui de la négociation des conventions collectives. Pour le SPGQ, le SFPQ et la CSQ, la négociation et l'équité salariale sont deux dossiers de grande importance qui ne peuvent être liés l'un à l'autre puisque l'équité salariale est un droit qui doit s'appliquer et non pas faire l'objet de négociation.

Par ailleurs, le front commun CSN-FTQ dénonce également la volonté du gouvernement de faire assumer les coûts de l'équité salariale par l'ensemble des salariés du secteur public, et ce, en imposant un gel de salaire sur près de trois ans. Selon ce front commun, cela est contraire à l'esprit de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces syndicats considèrent qu'en vertu de cette loi le coût des correctifs est à la charge de l'employeur, donc du gouvernement du Québec.

Les négociations dans les secteurs public et parapublic québécois

Le 16 décembre 2005, le gouvernement québécois a adopté à l'Assemblée nationale, en séance extraordinaire, la loi spéciale n° 142, *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*. Par cette loi,

le gouvernement a procédé au renouvellement général des dernières conventions collectives et établi que celles-ci lient les parties jusqu'au 31 mars 2010. Cette loi spéciale décrète les conditions de travail des salariés des organismes du secteur public, notamment les augmentations des taux et échelles de traitement qui vont être majorés de 2 % par année de 2006 à 2009, soit au total de 8 %. Aucune majoration n'est consentie pour les deux premières années des conventions collectives. Cette loi tient également compte des 30 ententes sectorielles conclues avec le gouvernement et qui portent essentiellement sur les clauses normatives¹⁹.

19. Liste des associations syndicales ayant conclu une entente de principe.

Secteur de la fonction publique

- Syndicat de la fonction publique du Québec
- Syndicat des professeurs de l'État du Québec
- Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec

Secteur de la santé et des services sociaux

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux
- Centrale des syndicats démocratiques
- Fédération des infirmières et infirmiers du Québec
- Fédération des professionnels
- Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux
- Fédération du personnel de la santé et des services sociaux
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
- Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau – Québec
- Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska Inc.
- Syndicat des professionnels(le)s de la régie de Montréal-Centre
- Syndicat québécois des employées et employés de services section locale 298
- Union québécoise des infirmières et infirmiers

Secteur de l'éducation

- Association provinciale des enseignants-es du Québec
- Eastern Shores Independent Association for support personnel
- Fédération autonome du collégial
- Fédération des enseignantes et enseignants de cégep
- Fédération de personnel de soutien scolaire
- Fédération des employés-es de services publics
- Fédération des professionnel(le)s des collèges
- Fédération des syndicats de l'enseignement
- Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur
- Fédération indépendante des syndicats autonomes
- Independent Association of Western Quebec
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
- Union indépendante des employés de soutien de la commission scolaire Lester B. Pearson

En ce qui a trait à la conclusion de la ronde de négociation dans les secteurs public et parapublic, les organisations syndicales furent déçues de l'attitude du gouvernement. L'ensemble des syndicats se sont opposés fermement à cette loi spéciale afin de retrouver le droit à la libre négociation. Selon eux, l'impasse sur la question de la rémunération et le règlement de l'équité salariale ont constitué les principaux points d'achoppement de cette ronde. Ils considèrent que le Conseil du trésor a fait preuve d'inflexibilité par rapport au cadre financier déterminé. À cet égard, en juin 2004, les grandes centrales syndicales ont souligné que le Conseil du trésor n'avait fait aucune concession quant à l'aspect salarial, et ce, depuis la présentation de son cadre financier il y a plus d'un an.

Rappelons qu'en mars les trois organisations membres du Secrétariat intersyndical des services publics ont convenu d'unir leurs efforts dans le cadre de la négociation alors en cours puisqu'elles partageaient une même vision de la conjoncture dans laquelle s'inscrivait cette négociation. Par cette alliance, la CSQ, le SPGQ et le SFPQ souhaitaient coordonner leurs actions de mobilisation et leurs moyens de pression pour créer un rapport de force encore plus grand face au gouvernement afin d'en arriver à des accords négociés.

Il importe de préciser que les demandes salariales du Secrétariat intersyndical étaient de l'ordre de 12,5 % pour une période de trois ans. De son côté, le front commun CSN-FTQ a réajusté à la baisse sa demande salariale initiale, pour la faire passer de 12,5 % sur trois ans à 13,5 % sur cinq ans et demi, afin d'en arriver à une entente satisfaisante. Ces deux propositions excluaient toutefois le règlement de l'équité salariale.

Les autres enjeux

Au-delà de la question salariale, les organisations syndicales ont également considéré d'autres enjeux importants, dont la modernisation de l'État, la sous-traitance, les dossiers des assurances et de la retraite, la

précarité d'emploi, la conciliation travail-famille, le harcèlement psychologique et le vieillissement de la main-d'œuvre.

Le dossier de l'assurance parentale a retenu l'attention des grandes centrales syndicales qui ont accueilli favorablement l'entente sur les congés parentaux conclue entre Québec et Ottawa. Après des années de lutte et de négociations, les syndicats sont heureux de constater que le régime québécois de congés parentaux sera l'un des meilleurs en Amérique du Nord et que, grâce à cette entente, les parents du Québec vont pouvoir bénéficier de congés de maternité et parentaux adaptés à leurs besoins.

Cependant, les syndicats s'interrogent sur le manque de plus de 200 millions de dollars pour la mise en place intégrale du régime québécois. D'ailleurs, d'une seule voix, ils ont appuyé la proposition de financement votée par le Conseil de gestion de l'assurance parentale dont ils sont membres. Cette proposition fixe la contribution gouvernementale annuelle à 100 millions de dollars. Selon eux, le gouvernement du Québec doit injecter 100 millions de dollars dans la caisse du régime québécois d'assurance parentale pour le 1^{er} janvier 2006, date d'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale*. Ils jugent que le gouvernement a une responsabilité sociale dans ce dossier qui appelle une contribution financière de sa part. Le gouvernement a cependant décidé de ne pas apporter de modification au *Règlement sur les taux de cotisation au régime d'assurance parentale*.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Le 14 février, sous le thème « L'équité salariale... au cœur de l'égalité », la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et la Fédération des femmes du Québec ont décidé de se joindre à la campagne du Réseau pour l'équité salariale, une

coalition pancanadienne qui réunit des groupes de défense des droits des femmes, des organisations syndicales et d'autres organismes canadiens pro-égalité. Cette campagne vise l'adoption d'une loi fédérale sur l'équité salariale, inspirée des recommandations du rapport *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* du Groupe de travail sur l'équité salariale mis en place par le gouvernement fédéral.

Au printemps 2005, la FTQ et le Conseil du Québec du syndicat Unis-Unite-Here ont annoncé le lancement d'une vaste campagne pour exiger du gouvernement canadien la mise en vigueur de mesures de protection contre l'importation de vêtements et de textile de Chine. Cette campagne, qui vise à protéger des milliers d'emplois, coïncide avec le début prochain des négociations en vue du renouvellement de la convention collective modèle qui touche près de 4 000 salariés de l'industrie du vêtement pour hommes au Québec. Pour la FTQ, la négociation de cette convention collective est très importante pour les travailleuses et les travailleurs de cette industrie. Elle entend intervenir pour conserver les emplois de ses membres et faire tout ce qui est possible afin que l'industrie du vêtement au Canada soit protégée. Il importe de préciser que, depuis 2003 jusqu'à l'abolition totale des quotas sur les importations de textile et de vêtements chinois au 1^{er} janvier 2005, des dizaines²⁰ de milliers de travailleuses et travailleurs canadiens de l'industrie du vêtement et du textile ont perdu leur emploi.

En octobre, le colloque de la FTQ sur l'industrie de l'hôtellerie a connu un vif succès. Ce colloque a permis d'échanger sur la syndicalisation, les conditions de travail, l'unification des forces syndicales et les stratégies de recrutement. Elle souhaite mettre en place un comité permanent des syndicats de l'hôtellerie ayant comme objectif de coordonner des campagnes de recrutement. D'ailleurs, elle s'est investie dans la campagne de syndicalisation en cours dans ce secteur où elle

20. Statistique Canada, *Le Quotidien*, catalogue 11-001-XIE, 21 mars 2005.

représente le personnel de près d'une centaine d'hôtels et d'auberges au Québec.

Par l'entremise de l'Alliance de la fonction publique du Canada, la FTQ s'est également engagée dans la syndicalisation de 2 000 membres regroupant les assistants d'enseignement et de recherche dans les universités. En avril 2005, les membres du Syndicat des étudiantes et étudiants employés de l'Université du Québec à Montréal, affilié à la FTQ, ont entériné leur première convention collective, ce qui représente une première du genre dans les universités au Québec.

À la suite de l'annonce de la fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière, alors que la négociation d'une première convention collective était en cours, près de 80 plaintes pour congédiement illégal ont été déposées à la Commission des relations du travail du Québec. En septembre, le syndicat des TUAC local 503, affilié à la FTQ, s'est réjoui de la décision de la Commission qui a conclu que la direction de Wal-Mart avait agi dans l'illégalité et congédié les travailleurs pour activités syndicales. Dans ce même dossier, les TUAC ont poursuivi la campagne de syndicalisation dans les magasins Wal-Mart. Ces efforts de syndicalisation ont conduit à l'obtention d'une accréditation pour le syndicat représentant les employés du magasin de Saint-Hyacinthe. Celui-ci devient le deuxième Wal-Mart où une association syndicale est accréditée au Québec, après celui de Jonquière. Dans les deux cas le processus d'arbitrage de première convention collective est en cours. À Gatineau, deux requêtes en accréditation ont également été déposées, une visant les employés du magasin et l'autre, les employés de l'atelier automobile. La Commission a accrédité l'unité relative à l'atelier automobile en mai 2005, mais cette décision fait l'objet d'une demande de révision judiciaire accordée par la Cour supérieure en novembre 2005.

Enfin, la FTQ a réalisé des gains importants au cours de la dernière année en obtenant près de 230 nouvelles

accréditations²¹, dont 62 dans le secteur de la santé et des services sociaux, ce qui représente 27 % des nouvelles accréditations en 2005. De ce groupe, on peut compter les techniciens ambulanciers d'une douzaine d'entreprises, dans cinq régions du Québec, qui ont décidé d'adhérer à des syndicats de la FTQ. Plusieurs accréditations ont également été obtenues dans le secteur du commerce de détail des aliments, boissons, médicaments et tabac (16 %), dans l'industrie du bois (5 %) et dans le secteur financier (4,5 %).

La Confédération des syndicats nationaux

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) a tenu son 61^e congrès triennal sous le thème « Ensemble, c'est possible ! », du 9 au 14 mai au Palais des congrès de Montréal. À l'occasion de l'ouverture de ce 61^e congrès, la présidente, M^{me} Claudette Carbonneau, était heureuse d'annoncer que la CSN comptait dorénavant plus de 300 000 membres, ce qui représente un sommet historique.

Lors de ce congrès, plusieurs thématiques étaient au programme, dont le développement durable, l'intégration des communautés culturelles et ethniques au Québec et la conciliation travail-famille. Au cours des trois prochaines années, le projet syndical que mènera la CSN se déploiera sur plusieurs fronts puisque plusieurs mesures ont été adoptées en vue de protéger l'emploi précaire et atypique et contrer les effets de la sous-traitance et des partenariats public-privé. L'avenir des régions sera également au cœur des préoccupations. Devant les fermetures d'usines et les licenciements collectifs qui frappent de plein fouet plusieurs régions du Québec, la CSN va exiger des lois du travail plus contraignantes pour les entreprises et une véritable politique de développement industriel et régional.

21. 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.

Ce 61^e congrès s'est conclu avec la réélection par acclamation de la présidente sortante, M^{me} Claudette Carbonneau, élue une première fois lors du congrès de 2002. Il s'agissait alors de la première femme à occuper un tel poste dans toute l'histoire de la CSN. Rappelons que ce dernier congrès a permis la réélection de tous les membres du comité exécutif.

Au cours de l'année 2005, la CSN a salué le nouveau programme gouvernemental visant l'intégration en milieu de travail des nouveaux arrivants et des personnes des minorités visibles, annoncé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Ce programme vise à soutenir les PME au moment de l'embauche des nouveaux arrivants et des personnes issues des minorités visibles. Il y a déjà plusieurs années que la CSN réclamait de telles mesures.

À la fin de l'année 2005, le gouvernement québécois a décidé d'adopter le projet de loi n^o 124²², en séance extraordinaire. En ce qui concerne cette loi, la CSN est d'avis qu'elle va compromettre la qualité des services dans les réseaux des centres de la petite enfance (CPE). En créant 163 « bureaux coordonnateurs » qui vont gérer les services de garde en milieu familial, cette loi soutire aux CPE la tâche qu'ils assumaient en soutenant, encadrant et guidant les travailleuses en milieu familial. La CSN dénonce donc la mise en place des bureaux de coordination parce qu'ils risquent de fragiliser l'encadrement et la qualité des services de garde en milieu familial, ainsi que leur caractère communautaire. Représentant 8 000 travailleuses des CPE et plus de 90 % de celles qui sont syndiquées, elle aurait souhaité

22. *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* qui remplace la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*. Celle-ci a pour objet de promouvoir la qualité des services de garde éducatifs fournis par les prestataires de services de garde qui y sont visés en vue d'assurer la santé, la sécurité, le développement et le bien-être des enfants qui reçoivent ces services. Elle a également pour objet de favoriser le développement harmonieux de l'offre de services de garde en tenant compte des besoins des parents, notamment en facilitant la conciliation de leurs responsabilités parentales et professionnelles, ainsi que de leur droit de choisir le prestataire de services de garde.

que le gouvernement fasse davantage preuve d'écoute envers les intervenantes du milieu.

À l'automne de 2005, la CSN s'était par ailleurs réjouie de l'annonce de l'entente fédérale-provinciale sur le financement des services de garde. Cette entente confirmait le transfert par Ottawa de 1,1 milliard de dollars sur une période de quatre ans. Toutefois, la CSN a indiqué au gouvernement que cet argent devait servir à financer les services de garde et les services à la famille.

Dans l'ensemble, la CSN a obtenu 255 nouvelles accréditations au cours de la dernière année. La campagne de syndicalisation dans le secteur de la santé et des services sociaux a porté fruit, avec l'obtention de 155 nouvelles accréditations, soit 72,5 % de l'ensemble de celles obtenues dans l'année. De plus, la Confédération a obtenu quinze nouvelles accréditations dans les industries du papier et des produits en papier et neuf dans le secteur du commerce de détail des aliments, boissons, médicaments et tabac. Enfin, en 2005, la CSN s'est également investie dans le secteur de l'hôtellerie et des loisirs où la Fédération du commerce a entrepris une ronde de négociation qui a touché près de 7 000 membres syndiqués d'une quarantaine d'hôtels au Québec.

La Centrale des syndicats du Québec

Au printemps, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a présenté son mémoire à la Commission des affaires sociales lors des audiences publiques sur le projet de loi n^o 108 qui modifie la *Loi sur l'assurance parentale* et d'autres dispositions législatives. Dans l'ensemble, la CSQ estime que le nouveau régime d'assurance parentale constitue une avancée significative en offrant aux familles du Québec un régime plus généreux. Par l'adoption de cette loi, le gouvernement reconnaît que l'aide à la famille et le soutien à la conciliation travail-famille représentent une responsabilité collective.

À la suite de l'adoption du projet de loi n° 124 sur le réseau des centres de la petite enfance (CPE), la Centrale des syndicats du Québec et la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ) ont exprimé leur déception et considèrent que le gouvernement a élaboré cette loi dans le but principal d'économiser de l'argent. Elles estiment que le gouvernement aurait dû favoriser l'accessibilité à ces centres et assurer des conditions de travail décentes pour celles et ceux qui y travaillent. Elles considèrent que le réseau des CPE a fait ses preuves au cours des dernières années. Précisons que la FIPEQ-CSQ regroupe plus de 900 intervenantes en milieu familial, réparties dans 90 CPE, et près de 1200 travailleuses (éducatrices, cuisinières, secrétaires-comptables, conseillères pédagogiques).

Afin de souligner la Journée internationale de l'élimination de la pauvreté, la CSQ a invité ses membres à signer la pétition lancée dans le cadre de la campagne « Un monde sans pauvreté : agissons ! ». Cette campagne, qui s'est poursuivie durant toute l'année, est organisée au Québec par une coalition coordonnée par l'Association québécoise des organismes de coopération internationale. Elle s'inscrit dans le cadre de l'Action mondiale contre la pauvreté, un mouvement présent dans plus de 70 pays qui appelle les dirigeants du monde entier à respecter leurs engagements pour éliminer la pauvreté.

Pour la Centrale, la lutte contre la pauvreté est demeurée une priorité en 2005 et elle réitère que l'accessibilité à l'éducation pour tous est une clé essentielle dans cette lutte. Elle a également profité de cette occasion pour rappeler que l'écart entre les riches et les pauvres, qui ne cesse de s'accroître, constitue une préoccupation qui vient interpeller ses membres quotidiennement, principalement dans leur travail auprès des jeunes.

En ce qui a trait au processus de négociation dans le secteur de l'éducation, la Fédération des syndicats de

l'enseignement (FSE), affiliée à la CSQ et représentant plus de 80 000 enseignantes et enseignants, s'est dite déçue de l'évolution des négociations et de leur dénouement. Pour la FSE-CSQ, l'amélioration des services aux élèves en difficulté constitue un élément clé de ses revendications et demeure une demande fondamentale. Elle a insisté également sur la diminution de la taille des groupes, en particulier en troisième année du primaire et en première du cours secondaire, afin d'améliorer la réussite scolaire. Au cours de la dernière année, la Fédération a adopté un plan d'action en vertu duquel l'ensemble des enseignants des commissions scolaires du Québec ont limité leur travail à enseigner, à encadrer les élèves ainsi qu'à des activités de récupération. Ce plan d'action comportait également la perturbation des activités en lien avec les directions scolaires (boycott des comités non conventionnés, refus de trouver des suppléants ou d'effectuer des suppléances sur une base volontaire), la participation passive aux rencontres convoquées par les directions ainsi que le boycott des sorties éducatives, récréotouristiques et des activités parascolaires. Le 15 décembre 2005, dans le contexte de l'adoption imminente d'une loi spéciale, des ententes de principe sont intervenues entre huit des neuf fédérations affiliées à la CSQ et les parties patronales, sur le contenu des clauses normatives qui régissent les conditions de travail.

Par ailleurs, la CSQ a obtenu une vingtaine de nouvelles accréditations, dont 25 % dans des centres de la petite enfance et 75 % dans le secteur de la santé et des services sociaux.

La Centrale des syndicats démocratiques

En 2005, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a grandement été préoccupée par l'accroissement de la concurrence, combiné à la force du dollar canadien, qui a modifié le niveau et la qualité des emplois dans le secteur manufacturier d'où est issue près de la moitié de ses membres. Selon elle, l'échiquier commercial mondial est fortement transformé par l'arrivée de nouveaux joueurs

dans certains secteurs, dont celui de l'industrie manufacturière. Plus particulièrement dans l'industrie du vêtement, la CSD est préoccupée par les milliers d'emplois perdus. Elle aurait aimé que le gouvernement fédéral annonce la mise en place de mesures de protection contre les importations en provenance des pays asiatiques, afin de préserver les emplois et les conditions de travail des salariés de ce secteur.

Par ailleurs, en février, à la suite du dépôt par la compagnie Vêtement Peerless Clothing inc. de la requête en Cour supérieure visant à faire déclarer invalide le *Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs dans l'industrie du vêtement*, la Centrale est intervenue devant cette même cour afin de présenter ses arguments en faveur du maintien de ce règlement. Il importe de rappeler qu'en décembre 2003 le gouvernement avait décidé d'établir des normes sectorielles permanentes, incluant une majoration du taux de salaire minimum applicable à cette industrie. La CSD considère que le gouvernement québécois a bien fait ses devoirs dans ce dossier et qu'il est primordial de continuer d'appuyer le maintien de ce règlement.

Dans le secteur de la construction, la Centrale s'est largement investie au cours de la dernière année afin de garantir et de renforcer le pluralisme syndical. Elle a fait entendre son plaidoyer à la Commission d'enquête Lesage qui avait pour mandat de faire la lumière sur les dépassements de coûts ainsi que sur les retards dans l'échéancier du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler. Les travaux de la Commission ont également évalué le problème de la discrimination syndicale dont auraient été victimes, sur le chantier, des travailleurs de la CSD-Construction. Au printemps de 2005, la CSD a constaté avec satisfaction que plusieurs de ses revendications ont été entendues et prises en compte dans le rapport de la Commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia.

Enfin, la CSD a obtenu une vingtaine de nouvelles accréditations, dont trois dans l'industrie du textile, trois dans le commerce de détail des aliments et des boissons et trois autres dans l'industrie du papier et des produits en papier.

Le Syndicat de la fonction publique du Québec

C'est sous le thème « En lien avec nos valeurs, agissons ensemble ! » que le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) a tenu son 21^e congrès à Québec du 4 au 9 avril 2005. Ce congrès triennal a été l'occasion de dégager les grandes orientations qui guideront l'action du Syndicat pour les trois années à venir. À cet égard, la lutte contre le désengagement de l'État était au cœur des discussions des militants syndicaux. De plus, de nombreux défis ont interpellé le Syndicat dans sa mission de défense des services publics et de promotion d'une société axée sur la solidarité et le progrès social. C'est également au cours de ce congrès que les délégations officielles ont procédé à la réélection, pour un deuxième mandat consécutif de trois ans, de M. Michel Sawyer à la présidence.

En septembre, devant la Commission de la culture de l'Assemblée nationale, dans le cadre des auditions publiques sur le projet de loi n^o 86, *Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et d'autres dispositions législatives*, le SFPQ a demandé au gouvernement de résister à la tentation d'assouplir les règles actuelles en matière de protection des renseignements personnels. De façon générale, ces règles prévoient un cloisonnement des banques de données détenues par les différents organismes publics, ce qui évite le croisement des données et garantit une meilleure étanchéité de ces banques. Il importe de préciser que celles-ci contiennent de nombreux renseignements confidentiels sur les citoyens du Québec.

Le syndicat a constaté qu'au nom de la « réingénierie » de l'État et d'une certaine efficacité le gouvernement

souhaitait permettre une plus grande souplesse dans l'utilisation de ses banques de données confidentielles, et ce, en autorisant Services Québec d'échanger plus facilement des données avec les différents organismes gouvernementaux. Par ailleurs, le SFPQ a profité de son passage en commission parlementaire pour rappeler au gouvernement que la sous-traitance des services publics accroît les menaces en matière de protection de la confidentialité des renseignements personnels puisque de plus en plus d'entreprises privées se voient confier une grande quantité de données confidentielles afin de réaliser leur mandat de sous-traitant. Selon lui, les normes et le contrôle auxquels sont soumis les organismes publics assurent davantage la protection des renseignements personnels.

Pour le Syndicat, le dossier du renouvellement des conventions collectives dans la fonction publique québécoise est demeuré prioritaire en 2005. À ce chapitre, plusieurs moyens de pression ont été entrepris au cours de la dernière année afin de faire avancer les négociations. Cependant, au début du mois de novembre, le Syndicat et le Conseil du trésor ont conclu une entente de principe sur les clauses normatives des conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers de la fonction publique. Cette entente préserve le principe de la sécurité d'emploi en maintenant le droit de refuser d'être cédé à une entité hors fonction publique. L'entente bonifie également les dispositions encadrant le recours à la sous-traitance. Pour ce qui est de la question salariale, les négociations se sont poursuivies de concert avec ses partenaires du Secrétariat intersyndical des services publics, soit le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et la Centrale des syndicats du Québec, jusqu'à l'adoption par l'Assemblée nationale, le 16 décembre 2005, de la loi spéciale déterminant les conditions de travail des salariés des organismes du secteur public.

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Tout comme l'année précédente, le renouvellement de la convention collective dans la fonction publique a constitué un dossier majeur pour le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). La réclamation d'un régime de retraite exclusif pour ses membres et l'obtention d'une nouvelle classification des emplois sont également demeurées des enjeux importants.

En mai 2005, le Syndicat a fait la promotion auprès de ses membres du maintien de la *Loi sur la fonction publique* dans sa forme actuelle. Selon lui, la défense de cette loi s'avérait importante, constituant l'un des fondements essentiels des rapports entre le gouvernement et ses citoyens. Celle-ci assure à la population le droit à des services de qualité, rendus avec impartialité, ainsi que l'intégrité et la neutralité politique de la fonction publique québécoise. Le Syndicat estime que cette loi, adoptée en 1965, avait notamment pour but de mettre fin à des pratiques partisans et de favoritisme dans la fonction publique québécoise. À cet égard, il est demeuré très vigilant face aux différents projets du gouvernement, dont ceux de la « réingénierie » de l'État et des partenariats public-privé, qui pourraient engendrer des modifications à cette loi.

La Fédération des infirmières et infirmiers du Québec

C'est sous le thème « Construire l'avenir ensemble » que se tenait le 7^e congrès de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ). Ce congrès, qui s'est déroulé en juin, représentait un moment historique pour la Fédération, puisqu'il marquait le début d'une nouvelle organisation syndicale, soit la FIIQ+ qui réunit pour la première fois infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes, perfusionnistes, puéricultrices, gardes-bébés et techniciennes en circulation extracorporelle. La Fédération compte maintenant aussi parmi ses membres des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Par ce congrès, la

Fédération a commencé à jeter les bases de cette nouvelle organisation qu'est la FIIQ+.

Lors de ce congrès, la présidente, M^{me} Jennie Skene, n'a pas sollicité un nouveau mandat. Celle-ci a été la présidente de la FIIQ au cours des onze dernières années. C'est par acclamation que M^{me} Lina Bonamie a été élue présidente, en remplacement de M^{me} Skene. M^{me} Bonamie occupait le poste de quatrième vice-présidente et était la responsable politique des secteurs des négociations, de la tâche et de l'organisation du travail.

Au cours de l'année 2005, dans la foulée de l'application de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (communément appelée loi n^o 30), la Fédération est sortie gagnante des votes d'accréditation syndicale. L'effectif de la FIIQ a en effet dépassé 56 000 membres, soit une augmentation d'environ 15 000 adhérents. Pour la Fédération, cette percée majeure vient accroître son rapport de force avec le gouvernement québécois.

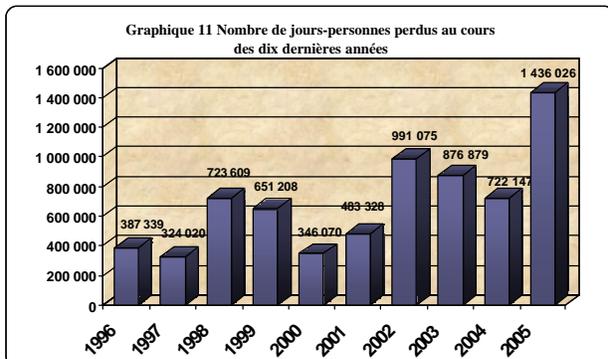
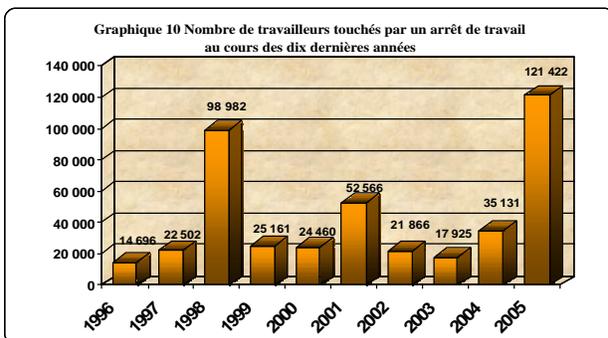
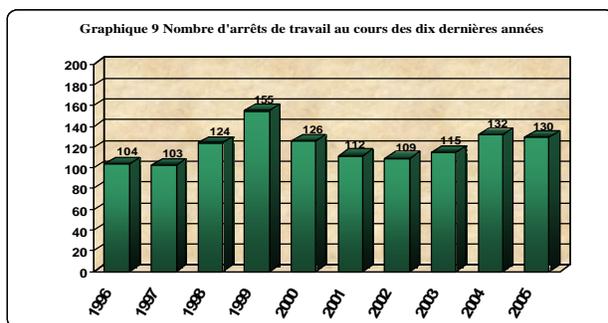
C'est seulement à l'automne de 2005, après avoir terminé sa campagne d'allégeance syndicale, que la Fédération a amorcé le processus de négociation avec le Conseil du trésor. Ses principales demandes concernaient l'aménagement du temps de travail, la stabilisation des postes et le développement des compétences. Finalement, sur le plan salarial, la FIIQ+ réclamait des augmentations de 12,5 % réparties sur trois ans, excluant l'équité salariale.

5. La négociation collective

Les arrêts de travail en 2005

Au cours de la dernière année, le nombre de conflits au Québec (130) est demeuré stable par rapport à l'année 2004 (132) (graphique 9). Cependant, le nombre de travailleurs touchés retient particulièrement l'attention

avec 121 422 salariés impliqués dans un conflit de travail, soit 85 000 salariés de plus que l'année précédente (graphique 10). Le nombre de travailleurs touchés atteint donc un sommet au cours de la dernière décennie. Il faut retourner à la fin des années 1980 et au début des années 1990 pour observer un tel niveau. En ce qui a trait au nombre de jours-personnes perdus, les arrêts de travail de la dernière année ont occasionné la perte de 1 436 026 jours de travail, soit presque le double par rapport à l'année 2004 qui en avait enregistré 722 147 (graphique 11).



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. Au cours de la dernière année, la ventilation des arrêts de travail selon cette variable a démontré que la totalité des conflits survenus au Québec provenait d'entreprises et d'organismes dont les relations du travail étaient régies par le *Code du travail*.

Lorsque l'on considère les conflits du travail de compétence québécoise selon le secteur d'origine, on observe que leur ventilation est scindée en deux parties : 62,3 % d'entre eux sont associés au secteur privé et 37,7 % au secteur public. Par ailleurs, la très grande majorité des travailleurs touchés (103 212) et des jours-personnes perdus (1 139 855) visaient le secteur public. Avec des proportions de l'ordre de 85 % des travailleurs touchés et de près de 80 % des jours de travail perdus dans ce secteur, ces données se retrouvent au plus haut niveau depuis dix ans. Ce phénomène est en partie attribuable à quelques conflits qui ont touché des unités de négociation de grande taille. C'est le cas notamment des conflits de travail au gouvernement du Québec (40 665 salariés et 543 878 jours perdus), de la grève à la Société des alcools du Québec (2 865 salariés et 120 113 jours perdus) et des arrêts de travail dans le secteur de l'éducation, au sein des commissions scolaires (36 841 salariés et 420 556 jours perdus) et des institutions d'enseignement de niveau collégial (21 579 salariés et 58 623 jours perdus).

Au regard des arrêts de travail qui visaient le secteur privé (81), plusieurs touchaient le secteur de l'hébergement et de la restauration, plus particulièrement de l'hôtellerie, avec un total de 24 conflits. Parmi ceux-ci, deux conflits ont surtout retenu l'attention : ceux chez Nova Scotia ULC (179 salariés et 12 143 jours perdus) et au Manoir Richelieu ltée (93 salariés et 11 979 jours perdus). En matière de jours de travail perdus, les grèves dans les centres de la petite enfance (6 706 salariés) ont occasionné la perte de 56 118 jours de travail, soit le plus

grand nombre de jours perdus dans le secteur privé. Parmi les autres conflits comptant le plus de jours-personnes perdus figurent ceux de la Compagnie minière Québec Cartier avec 47 000, du Super C, division Métro Richelieu inc., avec 27 052, de Tuyaux Wolverine (Canada) inc. avec 11 880, et des Entreprises Cara du Québec ltée avec 8 203.

En ce qui a trait à la durée moyenne des conflits du travail qui se sont terminés au cours de l'année 2005, on constate une baisse considérable de la durée par rapport à l'année précédente. On observe également que cette durée a fléchi au regard de la tendance de la dernière décennie, étant passée de 61 jours ouvrables en 2004 à seulement 28 en 2005, ce qui représente une diminution de près de 54 %. Cette baisse significative se répercute aussi sur la moyenne des dix dernières années qui se situe maintenant à 48,9 jours ouvrables, comparativement à 50,7, soit une réduction de 3,6 %.

Finalement, quant à la nature des conflits du travail, la tendance observée au cours de la dernière décennie s'est maintenue en 2005. L'analyse de la répartition des arrêts de travail selon le type de conflit révèle que le nombre de grèves a augmenté en importance au cours de l'année 2005, représentant près de 85 % de l'ensemble des conflits comparativement à 74 % en 2004 et 68 % en 2003. En contrepartie, la part relative des lock-out (8 %) est en baisse de 13 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le nombre de conflits qui se sont traduits à la fois par une grève et un lock-out est demeuré stable, soit de l'ordre de 7 %, comparativement à 5 % en 2004. Enfin, pour l'ensemble des conflits survenus au Québec, ce sont également les grèves qui ont entraîné les plus fortes concentrations de travailleurs touchés (99 %) et de jours de travail perdus (96,9 %).

RÉSUMÉ

En ce qui concerne les arrêts de travail, l'année 2005 s'est avérée assez mouvementée. Bien que le nombre de conflits déclenchés dans l'année et ceux en cours en 2005 soient comparables à ceux de l'année précédente, le nombre de travailleurs touchés a connu une hausse significative, celui-ci ayant triplé par rapport à l'année 2004. Cette augmentation s'est également répercutée sur la perte annuelle de jours de travail qui a presque doublé comparativement à l'année précédente, ainsi que sur la moyenne de la dernière décennie.

Les grandes négociations en 2006

Comme pour les années passées, 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 2006 ont été retenues. L'information est exposée en fonction des grands secteurs d'appartenance, publics ou privés²³, et elle est présentée au tableau 5.

23. 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.

Tableau 5

Employeur	Secteur	Syndicat (unité de négociation) et affiliation (s'il y a lieu)	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date d'échéance de la convention collective
Société des casinos du Québec	Public	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 3939	600	Personnel des services	31-12-2006
Société du Parc des Îles	Public	Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, SCFP (FTQ)	300	Personnel administratif et de bureau	31-12-2006
Commission de la construction du Québec	Public	Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, section locale 573 (FTQ)	775	Professionnels, techniciens, employés du soutien administratif et de bureau	31-12-2006
Société des établissements de plein air du Québec	Public	Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)	450	Personnel administratif et de bureau, ouvriers	06-04-2006
Ville de Montréal	Municipal	Association des pompiers de Montréal	2 369	Pompiers	31-12-2006
		Fraternité des policiers et policières de Montréal	4 400	Policiers	
		Syndicat des professionnels (les) municipaux de Montréal	1 200	Professionnels	
		Syndicat professionnel des scientifiques de pratique exclusive de Montréal	185	Professionnels	
		Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (FTQ)	10 000	Techniciens	
Ville de Québec	Municipal	Syndicat des contremaîtres municipaux employés à la ville de Montréal	181	Contremaîtres	31-12-2006
		SCFP, section locale 2621 (FTQ)	550	Personnel de soutien administratif	
		SCFP, section locale 1638 (FTQ)	1 400	Ouvriers	
		Fraternité des policiers et policières de Québec	700	Policiers	
Ville de Longueuil	Municipal	Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec SCFP, section locale 4528 (FTQ)	1 784	Professionnels	31-12-2006
			340	Personnel de services	
Ville de Laval	Municipal	Fraternité des policiers et policières de Longueuil SCFP	505 900	Policiers Personnel administratif et de bureau	31-12-2006
Ville de Laval	Municipal	Syndicat des cols bleus de la ville de Laval, SCFP, section locale 4545	479		02-01-2006
Université de Montréal	Enseignement	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal - sccum (FNEEQ-CSN)	2 800	Chargés de cours	2006-06-12
		Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal	1 100	Professeurs	31-04-2006
		Syndicat des employés de l'entretien de l'Université de Montréal, section locale 1186, SCFP	286	Employés de soutien	30-11-2006
Université Laval	Enseignement	Association de médecins cliniciens enseignants de Laval	120	Médecins cliniciens enseignants	31-05-2006
		Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval	659	Personnel administratif professionnel	31-05-2006
		Syndicat des employés et employées de l'Université Laval, section locale 2500 (FTQ)	2 158	Ouvriers, techniciens et personnel de soutien administratif et de bureau	31-05-2006
		Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (CSQ)	1 100	Professionnels de recherche	26-11-2006
Université du Québec à Chicoutimi	Enseignement	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (CSN)	1 338	Chargés de cours	30-11-2006
		Syndicat des chargées et chargés de cours de l'U.Q.A.C. (CSN)	600	Personnel enseignant	31-12-2006
Université de Sherbrooke	Enseignement	Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) (unité B)	300	Professionnels	31-05-2006
		Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) (unité A)	209	Techniciens	31-05-2006
		Syndicat des employés et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS)	120	Professionnels	19-06-2006

Employeur	Secteur	Syndicat (unité de négociation) et affiliation (s'il y a lieu)	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date d'échéance de la convention collective
Abitibi-Consolidated	Industrie du bois				
Roberval			100		31-03-2006
Saint-Félicien		Syndicat des travailleurs forestiers du Québec, section locale 3000, FTQ	115		05-05-2006
Péribonka			115	Bûcherons et employés de camp	05-05-2006
Port-Alfred		Syndicat national des travailleurs et des travailleuses des pâtes et papiers de Kénogami, CSN	623		31-03-2006
Outardes (Côte-Nord)		Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 26-A, FTQ	350		
Abitibi-Consolidated	Industrie du bois				
Outardes (Côte-Nord)		Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 26-Q, FTQ	100		31-03-2006
Jonquières		Syndicat national des travailleurs et des travailleuses des pâtes et papiers de Port-Alfred, CSN	589		30-04-2006
La Doré		Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 499	125		30-09-2006
Chibougamau		Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 498	125	Employés d'usine et de production	30-11-2006
Chibougamau		Syndicat national des travailleurs, CSN	115		31-05-2006
La Tuque		Syndicat des travailleuses et travailleurs de la scierie Abitibi-Consolidated, division La Tuque, CSN	125		30-10-2006
Vermillon		Syndicat des travailleurs forestiers de Vermillon, CSN	130		31-03-2006
Prévost Car inc.	Automobile et aérospatiale	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (TCA - Canada)	966	Employés d'usine et de production	30-06-2006
			100	Techniciens	
Rolls-Royce (Canada) Itée	Automobile et aérospatiale	Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, FTQ	175	Techniciens, soutien administratif et bureau	30-04-2006
			850	Employés d'usine et de production	
Olymel					
Sainte-Rosalie	Transformation des porcs et volailles	Syndicat des employés (es) de l'usine de transformation de volaille de Sainte-Rosalie, CSN	425	Employés d'usine et de production	01-07-2006
Saint-Damase		Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)	300		31-08-2006
Fonds de solidarité des travailleurs du Québec	Finance et assurances	Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ	519	Employés de service	31-12-2006
SSQ, Société d'assurance vie inc.	Assurance	Syndicat des employés de bureau de la SSQ Vie (CSN)	420	Employés de soutien administratif et de bureau	31-12-2006
Québec World					
Laval		Syndicat international des communications graphiques, section locale 555, FTQ	151	Pressiers et autres	31-12-2006
Magog	Imprimerie	Teamsters, section locale 41M, FTQ	300	travailleurs des métiers de l'imprimerie	17-06-2006
Saint-Jean-sur-Richelieu		Teamsters, section locale 555M, FTQ	130		31-12-2006
Saint-Romuald			250		31-12-2006
Électrolux Canada	Électronique	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1148, FTQ	700	Employés d'usine	17-03-2006
Salaison Brochu	Alimentation	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, FTQ	560	Employés d'usine	31-10-2006
Pepsi	Alimentation	Teamsters, section locale 1999	490	Employés d'usine et de production	31-08-2006
Le groupe Lacasse inc.	Meubles	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2799, FTQ	478	Employés d'usine et de production	30-04-2006
Qit-Fer et Titane inc., Sorel-Tracy	Transformation de métaux	Syndicat des ouvriers du fer et titane, CSN	900	Employés d'usine et de production	30-04-2006
			132	Techniciens, employés administratifs et de bureau	

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION

La présente partie fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2005 dans le domaine des relations du travail. Les sujets traités concernent la construction, les conditions de travail dans le secteur public, l'assurance parentale, les régimes de retraite, les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement, l'équité salariale, le code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles, le nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, quelques décrets de convention collective et des accords de coopération dans le domaine du travail.

LA LÉGISLATION

Construction

La *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (projet de loi n° 135, devenu le chapitre 42 des lois de 2005), présentée par le ministre du Travail, a été adoptée le 8 décembre 2005. Cette loi propose plusieurs modifications principalement liées à l'exercice de la liberté syndicale. Elle augmente en effet la portée des interdictions relatives à l'intimidation et à la discrimination. Ainsi, une association ne doit pas, à l'égard des salariés qu'elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche. De plus, elle prévoit que les plaintes relatives à l'exercice de la liberté syndicale sont soumises à la Commission des relations du travail.

Par ailleurs, certaines règles relatives à l'exercice de la fonction de délégué de chantier et à l'admissibilité des salariés à cette fonction ont été resserrées. En ce sens, des amendes ont été prévues pour ceux qui ne respecteront pas ces nouvelles règles. En outre, la Loi affirme le caractère exécutoire des décisions prises dans le cadre des mécanismes de règlement des conflits de compétence dans l'industrie de la construction.

Une autre modification vise à reconnaître deux associations syndicales représentatives dans l'industrie de la construction, soit la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-construction) et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), en remplacement du Conseil conjoint dont ils faisaient partie. La Loi prévoit également l'exclusion des travaux relatifs à un parc de résidus miniers et des travaux de construction de serres destinées à la production agricole du champ d'application de la Loi. Enfin, soulignons que le harcèlement psychologique au travail s'ajoute à la liste des sujets pouvant faire l'objet d'un grief.

Cette loi est entrée en vigueur le 13 décembre 2005, à l'exception des articles 8, 13, 15 et 20 qui le seront le 1^{er} mars 2006.

Conditions de travail dans le secteur public

Le 15 décembre 2005, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142 devenu le chapitre 43 des lois de 2005), présentée par la présidente du Conseil du trésor et ministre responsable de l'Administration gouvernementale. Cette loi prévoit le renouvellement général des dernières conventions collectives du secteur public et établit que celles-ci sont en vigueur jusqu'au 31 mars 2010. Toutefois, les conditions de travail prévues à ces conventions sont modifiées pour tenir compte de celles édictées par la Loi, dont les augmentations salariales, et des ententes intervenues avec différentes associations de salariés sur les questions normatives²⁴.

De façon plus détaillée, la Loi décrète les hausses salariales pour une période de six ans et neuf mois, soit de juin 2003 à mars 2010. Un gel salarial est imposé pendant les deux premières années des conventions collectives et une augmentation de 2 % par année est accordée de 2006 à 2009, pour un total de 8 %. La Loi prévoit aussi de nouvelles règles à propos des droits parentaux qui s'appliqueront le 1^{er} janvier 2006, au moment de l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale.

Enfin, cette loi interdit de déclarer une grève, un lock-out ou un ralentissement de travail entre le 16 décembre 2005 et le 31 mars 2010. Les contrevenants sont passibles d'amendes sévères.

Assurance parentale

La *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale* (projet de loi n° 108, devenu le chapitre 13 des lois de 2005) a été adoptée par l'Assemblée nationale le 15 juin 2005. Cette loi, présentée par la ministre de l'Emploi et de la

24. Voir note 19.

Solidarité sociale, permet la mise en œuvre, dès le 1^{er} janvier 2006, du Régime québécois d'assurance parentale. Ce régime remplacera les prestations de maternité et parentales offertes en vertu du régime fédéral d'assurance emploi. Le nouveau régime prévoit le versement d'une prestation financière à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs admissibles (salariés et autonomes) qui se prévalent d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental durant lequel ils cessent d'être rémunérés.

Cette loi vient aussi modifier la *Loi sur les normes du travail* de façon à l'harmoniser avec l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*. Ainsi, un parent adoptant l'enfant de son conjoint a droit dorénavant aux mêmes congés que pour toute autre adoption, c'est-à-dire cinq journées de congé à l'occasion de l'adoption de l'enfant, les deux premières étant rémunérées si l'employé justifie de 60 jours de service continu, et un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines. Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* prévoit maintenant que le salarié peut demander de fractionner en semaines le congé de maternité, de paternité ou parental. Cela est possible si l'enfant est malade ou hospitalisé, ou si le salarié est lui-même malade ou victime d'un accident ou s'il prend soin de son enfant, de son conjoint ou d'un membre de sa famille qui est malade ou victime d'un accident et qu'il a droit aux congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* dans ces cas (articles 79.1 et 79.8). En plus, lorsque l'enfant est hospitalisé, ces congés peuvent être suspendus pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de l'hospitalisation, et ce, après entente avec l'employeur. Enfin, le salarié obtient la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption lorsque l'état de santé de l'enfant ou, dans le cas du congé de maternité, celui de la mère l'exige.

Cette loi amende également la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en prévoyant qu'une travailleuse enceinte en situation de retrait préventif bénéficie de prestations de maternité payables en vertu de la *Loi sur*

l'assurance parentale à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement.

La majeure partie de la Loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006, dont les modifications à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, certains articles étant toutefois entrés en vigueur au cours de l'année 2005.

Régimes de retraite

Le 21 avril 2005, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (projet de loi n^o 195, devenu le chapitre 5 des lois de 2005). Cette loi permet au groupe des participants actifs d'un régime de retraite qui ne sont pas représentés par une association accréditée au sens du *Code du travail* ou qui ne sont pas liés par un contrat régissant l'utilisation de l'excédent d'actif au régime, ainsi qu'au groupe des participants non actifs et des bénéficiaires du régime, de donner leur assentiment à une modification du régime qui confirme le droit de l'employeur d'affecter l'excédent d'actifs du régime à l'acquittement de ses cotisations. Une telle modification du régime doit recevoir l'assentiment de tous ces groupes au cours d'une assemblée annuelle ou d'une assemblée spéciale convoquée par le comité de retraite.

Le 17 juin 2005, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi concernant le financement de certains régimes de retraite* (projet de loi n^o 102, devenu le chapitre 25 des lois de 2005). Cette loi, présentée par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la Régie des rentes du Québec, regroupe un ensemble de mesures temporaires relatives au financement des régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisations et prestations déterminées. L'employeur peut se prévaloir de ces mesures à l'occasion de la première évaluation actuarielle du régime réalisée après le 30 décembre 2004. Ainsi, l'employeur peut combiner le déficit de solvabilité constaté au moment de cette évaluation avec les déficits antérieurs et les montants à

verser pour combler ce déficit sont établis comme si la période d'amortissement était de dix ans au lieu des cinq ans prévus actuellement.

Toutefois, afin de pouvoir étaler sur une période de dix ans le financement du déficit, l'employeur doit obtenir le consentement de la majorité des participants et bénéficiaires du régime. À défaut d'un tel consentement, il peut quand même procéder en obtenant une lettre de crédit bancaire en guise de garantie. Certains employeurs, tels que les municipalités et les universités, sont exemptés de ces conditions.

Cette loi est entrée en vigueur le 17 juin 2005 et a une durée de vie de cinq ans. Ces nouvelles règles permettent d'assurer une transition jusqu'à ce qu'un nouveau cadre de financement adapté aux réalités actuelles des régimes de retraite fasse l'objet d'un consensus. À cet effet, la Régie des rentes du Québec a tenu en 2005 une consultation publique sur des mesures permanentes.

Normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*, adopté le 23 mars 2005 par le décret n° 247-2005, prévoit une hausse du salaire minimum payable aux salariés visés par ce règlement, le faisant passer de 8 \$ à 8,10 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2005. Ce taux est supérieur de 0,50 \$ au taux horaire minimum général fixé par le *Règlement sur les normes du travail*, taux qui a été augmenté à 7,60 \$ le 1^{er} mai 2005.

Les salariés visés par ce règlement sont ceux qui seraient visés par les décrets suivants, n'eût été de leur expiration : le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, le Décret sur l'industrie de la confection pour dames, le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes et le Décret sur l'industrie du gant de cuir.

Équité salariale

Le 6 avril 2005, le gouvernement a adopté le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine* (décret n° 315-2005). Pour ces entreprises, le Règlement prévoit deux catégories d'emplois à prédominance masculine fictives afin de leur permettre de faire la comparaison avec les catégories d'emplois féminins de leur organisation. Ces deux catégories types sont « préposé à la maintenance » et « contremaître ». Chaque entreprise devra déterminer le salaire de ces catégories d'emplois comme si elles existaient dans l'entreprise. Le Règlement prévoit des balises pour la détermination de ces salaires. L'application de ce règlement permettra donc aux entreprises visées de compléter leur exercice d'équité salariale. Ce règlement est entré en vigueur le 5 mai 2005.

Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles

Le gouvernement a adopté le 3 août 2005 le Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles (décret n° 722-2005). Ce code s'ajoute aux règles déontologiques déjà prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et s'applique tant aux commissaires qu'aux membres issus des associations patronales et syndicales. Il énonce les règles de conduite et les devoirs des membres de la Commission envers le public, les parties, leurs témoins et les personnes qui les représentent. Ce code indique notamment les comportements dérogatoires à l'honneur, à la dignité ou à l'intégrité des membres. Enfin, il détermine les activités ou situations incompatibles avec la charge qu'ils occupent, leurs obligations concernant la révélation de leurs intérêts ainsi que les fonctions qu'ils peuvent exercer à titre gratuit. Ce code est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2005.

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* (L.R.Q., c. U-0.1) prévoit un nouveau régime de représentation syndicale dans ce secteur. 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 la 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 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.

En 2005, deux arrêtés ministériels ont 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 à ces arrêtés. Voici la liste des arrêtés adoptés en 2005 :

- n° 2005-004 (1^{er} mars 2005) : prenait effet le 14 mars 2005 à l'égard de treize établissements et le 11 avril 2005 pour deux autres établissements;
- n° 2005-008 (14 juillet 2005) : prenait effet le 8 août 2005 à l'égard de cinq établissements.

Cependant, comme certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux avaient déjà moins de quatre unités de négociation avant l'adoption de la Loi en

2003, ils n'ont pas été touchés par les articles portant sur la réorganisation de la représentation syndicale. Mais la Loi fournit quand même certaines balises pour ces établissements. Ainsi, pour ces derniers, elle prévoit que le ministre de la Santé et des Services sociaux détermine, aussi par arrêté, le moment de l'application des articles 88 à 92 visant la négociation locale et régionale de certaines matières. L'arrêté n° 2004-020 (21 décembre 2004), l'arrêté n° 2005-007 (14 juillet 2005) et l'arrêté n° 2005-017 (30 novembre 2005) indiquent que ces articles de la Loi s'appliquent respectivement à compter du 14 janvier 2005 à l'égard de 57 établissements, du 12 septembre 2005 pour 6 établissements et du 5 décembre 2005 pour 8 autres établissements.

Décrets de convention collective

Le décret n° 105-2005, en vigueur depuis le 2 mars 2005, modifie le *Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec*, particulièrement la Partie 1- Transport général. Les principales modifications portent sur l'augmentation des taux de salaire horaire, les taux de salaire au kilomètre parcouru par les chauffeurs et les frais de séjour lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur de son domicile.

Le *Décret sur les coiffeurs de la région de Hull* est modifié par le décret n° 435-2005. Les modifications portent notamment sur le changement de nom du décret, sur de nouveaux tarifs minimaux pour les services de coiffure offerts aux clients et sur la détermination des limites territoriales. Ce décret entrainé en vigueur le 18 mai 2005 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 2008. Par la suite, il se renouvellera automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne s'y oppose grâce à un avis écrit.

Le décret n° 781-2005, en vigueur depuis le 31 août 2005, et le décret n° 723-2005, en vigueur depuis le 17 août 2005, modifient respectivement le *Décret sur l'industrie des services automobiles des régions*

Lanaudière-Laurentide et le *Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie*. Ces décrets modificatifs visent à rendre ces derniers conformes aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, entrées en vigueur en mai 2003. Ils modifient ou introduisent des dispositions portant notamment sur la définition de conjoint, la présence au travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, les congés pour raisons familiales et l'indemnité relative aux jours fériés. Le décret n° 723-2005 prévoit aussi des augmentations des taux de salaire sur une période de trois ans pour les employés des régions de Drummond et de la Mauricie.

Le décret n° 736-2005 inclut plusieurs décrets modifiant chacun l'un des décrets de convention collective suivants : *Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais*, *Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal*, *Décret sur l'installation d'équipement pétrolier*, *Décret sur l'industrie des matériaux de construction*, *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal*, *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec*. Ces décrets modificatifs visent à rendre certaines dispositions des décrets énumérés précédemment conformes aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, entrées en vigueur le 1^{er} mai 2003. Essentiellement, les changements touchent la définition de conjoint, l'indemnité relative aux jours fériés, la reconnaissance des périodes d'essai et de formation comme des heures travaillées entraînant rémunération et les congés pour raisons familiales. Ces décrets sont entrés en vigueur le 24 août 2005.

Le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec* a été modifié par le décret n° 1038-2005. Ce décret modificatif vise à augmenter la rémunération des salariés et de certains chefs d'équipe, à modifier les dispositions sur les jours de congé de

maladie et à modifier le champ territorial en retirant la Baie-James. Ce décret entrerait en vigueur le 16 novembre 2005 et le demeurerait jusqu'au 31 décembre 2011. Par la suite, il se renouvellerait automatiquement d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne s'y oppose par un avis écrit.

Accords de coopération dans le domaine du travail

Afin d'être lié par un accord international concernant une matière ressortissant de la compétence constitutionnelle du Québec, le gouvernement doit adopter un décret à cet effet.

Ainsi, le 30 novembre 2005, le gouvernement du Québec a adopté les décrets n^{os} 1151-2005 et 1152-2005 concernant la déclaration du Québec de se lier à deux accords de coopération, soit l'Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Chili et l'Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la République du Costa Rica.

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 2005. Il s'agit de quinze résumés de jugements classés selon l'instance : un de la Cour d'appel du Québec, un de la Cour supérieure, neuf de la Commission des relations du travail, deux du Tribunal d'arbitrage, un du Conseil des services essentiels ainsi qu'une décision du Commissaire de l'industrie de la construction. Finalement, on présente un suivi des décisions exposées dans les bilans 2003 et 2004 et qui ont donné lieu à une contestation ou à une demande d'autorisation d'appel devant les tribunaux supérieurs.

Cour d'appel du Québec

Québec (Procureur général) c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) (Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Lavoie)

<http://www.jugements.qc.ca/php/decision.php?liste=11796913&doc=034507054500190A>

[C.A.] 2005 QCCA 311; J.E. 2005-720; [2005] R.J.Q. 944; [2005] R.J.D.T. 639; D.T.E. 2005T-359; AZ-50305378; Melvin L. Rothman, Thérèse Rousseau-Houle et France Thibeault, juges, le 31 mars 2005.

Une salariée conteste son congédiement automatique au terme de 104 semaines d'assurance traitement. La Cour d'appel juge que les dispositions de la convention collective en lien avec ce congé de maladie ne sont pas discriminatoires et qu'elles constituent une mesure d'accommodement généreuse. Par contre, cette mesure ne soustrait pas l'employeur de son obligation d'accommodement en vertu de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Il devait, par conséquent, prouver que la mesure demandée par la salariée était excessive pour lui. La Cour d'appel renvoie donc le dossier à l'arbitre afin que cette question soit examinée.

Faits présentés par le juge Rothman

M^{me} Vermette a été congédiée de son travail à la suite d'une absence de plus de deux ans pour des raisons de santé mentale qui la rendaient incapable d'accomplir ses fonctions. Selon la convention collective qui lui est applicable, dans les cas d'incapacité pour maladie, un salarié reçoit son salaire en entier pour la période qu'il lui reste en congé de maladie. Par la suite, il reçoit pendant son absence du travail et pour un maximum de 104 semaines des prestations d'assurance traitement. Le 23 octobre 2000, son employeur, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, met fin à son emploi.

Le 16 novembre suivant, M^{me} Vermette formule un grief à l'encontre de son congédiement sur le fondement que l'employeur n'a pas rempli son devoir d'accommodement raisonnable, en refusant de lui permettre de revenir progressivement au travail la première semaine de janvier 2001, en travaillant deux jours par semaine jusqu'en mai 2001, pour un retour sur une base régulière par la suite, et ce, tel que le recommandait le rapport de son médecin. À la suite de l'audition par un arbitre, le grief est rejeté. L'arbitre a en effet déterminé que la période d'assurance traitement constitue une mesure d'accommodement raisonnable suffisante et que l'employeur pouvait congédier M^{me} Vermette à son terme.

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec dépose alors une requête en révision judiciaire à la Cour supérieure. Cette dernière renverse la décision de l'arbitre et conclut que le congédiement de M^{me} Vermette était discriminatoire, que la période de 104 semaines d'assurance traitement n'est pas une mesure d'accommodement et que l'employeur, par sa conduite, n'a pas rempli son obligation d'accommodement raisonnable. Celui-ci n'a pas prouvé devant l'arbitre que la demande constituait une contrainte excessive. La Cour supérieure prétend aussi que l'arbitre a erré en tenant pour acquis, en l'absence de preuve, que le délai de 104 semaines était une norme d'accommodement, que cette prétendue norme avait été négociée par les parties dans le but de relever l'employeur de son obligation générale d'accommodement et que tout délai excédant 104 semaines constituait une contrainte excessive pour le Ministère. La Cour supérieure précise que d'obliger l'employeur à garder à son emploi une employée inapte au travail équivaut à une contrainte excessive. Toutefois, ce principe est inapplicable en l'espèce puisque M^{me} Vermette n'est pas totalement incapable d'accomplir son travail. La preuve non contredite est que M^{me} Vermette, à l'expiration de la période de 104 semaines, était incapable, mais qu'elle serait en mesure de reprendre progressivement le travail le 1^{er} janvier 2001.

Le fait d'imposer au Ministère de la conserver en emploi, sans solde ou sans assurance traitement, ne constituait pas une contrainte excessive ou, si tel était le cas, le Ministère devait en faire la démonstration.

L'employeur fait appel de cette décision.

Décision et motifs du juge Rothman

Le juge Rothman examine alors trois questions. Premièrement, est-ce que le congédiement de la salariée ainsi que l'interprétation et l'application des dispositions de la convention collective constituent de la discrimination pour le motif de handicap (maladie mentale) en violation des articles 10, 16 et 20 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Deuxièmement, est-ce que l'employeur, en congédiant la salariée pour les raisons qu'il a invoquées, manque à son devoir d'accommodement raisonnable? Troisièmement, quelle est la norme de révision devant être utilisée pour réviser l'appréciation de l'arbitre sur la preuve et sur ses conclusions?

Tout d'abord, le juge Rothman précise que les dispositions de la convention collective prévoyant un congé de maladie de 104 semaines constituent une mesure substantielle d'accommodement pour les employés incapables de travailler en raison de maladie. En conséquence, elles ne peuvent être contraires aux articles 10 et 16 de la Charte et à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En outre, le juge Rothman ne peut voir aucune erreur dans la décision de l'arbitre, en ce sens que le congédiement n'était pas discriminatoire pour une salariée qui ne pouvait plus travailler depuis plus de deux ans. Contrairement à la Cour supérieure, il ne croit pas non plus que la convention collective soit discriminatoire. Elle constitue plutôt une généreuse mesure d'accommodement. Toutefois, cette mesure d'accommodement contractuelle n'exclut pas

automatiquement, dans certains cas, d'autres mesures. L'expiration du délai de deux ans ne veut pas dire que d'autres accommodations ne seront pas requises. Il n'absoudra pas l'employeur et le syndicat de leur devoir d'accommodement si la requête du salarié est raisonnable dans les circonstances. Toutefois, l'examen du caractère raisonnable d'une requête devra tenir compte des deux ans de congé déjà octroyés.

Devant la position de l'employeur qui plaide que la période de congé de maladie de 104 semaines constitue une mesure d'accommodement raisonnable écartant toutes autres mesures, l'arbitre avait à décider si cette interprétation de la convention collective est compatible avec les exigences de la Charte. Devant le défaut de l'arbitre de reconnaître que l'employeur n'était pas automatiquement absout d'autres mesures d'accommodement si celles-ci étaient raisonnables en vertu de la Charte, le juge Rothman est donc d'avis de lui retourner ce dossier de grief afin qu'il puisse le faire.

Décision et motifs de la juge Rousseau-Houle

Dans cette cause, il n'est pas contesté que la dépression dont souffre M^{me} Vermette constitue un handicap. L'employeur a également reconnu que celle-ci a été congédiée à cause de son handicap. Au stade de l'article 10 de la Charte, c'est la seule question pertinente.

D'ailleurs, les parties ont intégré dans la convention collective des dispositions qui tiennent compte de la situation des personnes handicapées et évitent ainsi toute discrimination interdite. Il s'agit donc de déterminer si ces dispositions, qui sont indéniablement antidiscriminatoires, suffisent à rendre tout congédiement fondé sur un handicap non discriminatoire.

En matière d'emploi, ainsi qu'en vertu des lois sur les droits de la personne, une clause de résiliation automatique du contrat d'emploi intégrant une mesure d'accommodement ne dispense pas l'employeur de

l'obligation de prouver que le congédiement du salarié est justifié. Selon la méthode unifiée, un employeur doit franchir trois étapes pour justifier, selon la balance des probabilités, qu'une norme n'est pas discriminatoire. Il doit prouver qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause, qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail et, finalement, que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Ainsi, il y aura violation des lois sur les droits de la personne si l'employeur ne démontre pas que l'accommodement raisonnable de l'employé lésé lui cause une contrainte excessive, cette dernière étant une entrave indue à l'exploitation de son entreprise ou des coûts excessifs. Les facteurs à examiner pour qualifier cette contrainte d'excessive sont alors le coût financier, le moral du personnel, l'atteinte à la convention collective, l'interchangeabilité des effectifs et des installations ainsi que l'importance de l'exploitation de l'employeur. Ce dernier est donc tenu de faire la preuve de l'impossibilité de trouver un accommodement raisonnable pour justifier valablement l'exclusion d'un groupe protégé par une norme antidiscriminatoire.

Le point central de l'analyse relative à la discrimination est à la fois subjectif et objectif : il est subjectif dans la mesure où le droit à l'égalité de traitement est un droit individuel invoqué par un demandeur particulier ayant des caractéristiques et une situation propres, et objectif dans la mesure où on peut déterminer s'il y a eu atteinte aux droits à l'égalité du demandeur simplement en examinant le contexte global des dispositions en question et le traitement actuel et passé accordé par la société aux autres personnes ou groupes partageant les caractéristiques ou une situation semblable.

Dans la présente cause, la norme d'accommodement incorporée aux dispositions de la convention collective n'est pas purement objective puisqu'elle permet à l'employeur, à l'expiration des 104 semaines d'assurance

traitement, de composer avec les différences individuelles. L'arbitre a eu tort d'estimer que l'employeur n'avait pas à utiliser son pouvoir discrétionnaire pour tenter d'accommoder la plaignante parce que la période de 104 semaines constituait, en l'espèce, une norme d'accommodement négociée et intégrée à la convention collective. Il devait, sous peine de commettre une erreur révisable, selon la norme de la décision correcte, examiner si l'employeur a justifié, selon la balance des probabilités, qu'il ne pouvait pas attendre plus longtemps sans subir une contrainte excessive. En conséquence, le dossier est retourné à l'arbitre pour qu'il statue sur l'obligation d'accommodement de l'employeur.

Décision et motifs de la juge Thibault

Pour qu'il y ait discrimination, un demandeur doit établir l'existence de trois éléments : 1) une distinction, exclusion ou préférence, 2) fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte et 3) qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne. Ce dernier élément implique que la Cour doit examiner le préjudice subi et l'atteinte à la dignité.

Cette protection contre la discrimination dans l'emploi vise en effet à enrayer l'injustice qui découle du fait qu'une personne soit traitée différemment en raison de ses caractéristiques personnelles plutôt qu'en fonction des exigences de l'emploi. Elle vise également à préserver la dignité de chaque personne en éliminant le traitement discriminatoire lorsque celui-ci impose un désavantage injustifié à un membre de la société qui mérite le même respect que les autres membres de la société. Bien que cette notion fasse grand cas du traitement des individus en fonction de leur « mérite », elle n'évacue pas l'importance de les traiter en fonction de leurs besoins.

1) La juge Thibault vérifie d'abord si la règle énoncée à la convention collective établit, entre la salariée visée et d'autres personnes, une différence de traitement. Dans le présent cas, l'employeur concède qu'il y a eu différence de traitement.

2) La Cour suprême donne une interprétation large aux notions de « handicap » visées à la Charte et de « déficience » énoncées à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle a déjà décidé qu'une incapacité physique temporaire constitue une déficience au sens de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cette interprétation peut être appliquée à la notion de handicap, au sens de l'article 10 de la Charte. Les parties conviennent que le congédiement de M^{me} Vermette résulte d'un « handicap » au sens de la Charte.

3) Une mesure qui satisfait à ces deux premières conditions sera discriminatoire dans la mesure où elle porte atteinte à la dignité de la personne visée. Le test consiste alors à examiner si un demandeur raisonnable a établi que cette injustice a un effet dévalorisant sur lui parce qu'elle favorise l'idée qu'il fait partie d'un groupe moins digne de respect que les autres dans la société. La Cour doit alors prendre en compte toutes les circonstances, notamment l'objet de la mesure contestée et son effet sur la personne visée. Plus précisément, cette analyse doit vérifier si la mesure a pour objet « de perpétuer des stéréotypes, de dévaloriser ou de marginaliser une personne » ou si elle la traite « sans tenir compte de sa situation réelle, de ses besoins, de ses capacités, de ses mérites ».

La convention collective ne permet pas à l'employeur de congédier automatiquement un salarié à la fin de la période d'assurance traitement. Il pourra toutefois le faire si le salarié n'est pas en mesure d'établir sa capacité de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnable. Cette interprétation est conforme aux règles prévalant en droit du travail et permet de satisfaire aux

exigences de la Charte. Le congédiement est alors fondé sur son incapacité de fournir sa prestation de travail prévue au contrat dans un avenir raisonnable. La convention collective n'a pas non plus pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié car elle lui permet de s'absenter, pour des raisons de maladie, et ce, pour une période de 104 semaines. Au cours de cette période, elle lui attribue une prestation qui se substitue à son salaire.

Pour ces raisons, la juge Thibault conclut que les dispositions de la convention collective ne sont pas discriminatoires. Elle y ajoute le fait que la convention collective reconnaît la valeur de ces salariés en préservant leur lien d'emploi pendant une période de temps appréciable. La convention collective exige cependant, après cette période, que le salarié établisse qu'il pourra reprendre ses fonctions dans un avenir prévisible. Elle ne constitue pas une atteinte à la dignité des personnes handicapées, car elle assujettit la légalité du congédiement à l'examen de la situation personnelle du salarié. Elle intègre, à titre de condition de travail, une obligation d'accommodement équivalente à celle prévue à la Charte. La juge Thibault fait un parallèle entre ces dispositions de la convention collective et celles afférentes à l'absence pour maladie en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Finalement, la juge Thibault constate que l'employeur congédie automatiquement tous ses salariés invalides à l'expiration de la période d'assurance traitement. Ce délai, dans la majorité des situations, est raisonnable. Toutefois, dans d'autres cas, il s'avérera insuffisant. Tel est le cas si un salarié établit de façon claire, certaine et non équivoque qu'il sera en mesure de réintégrer son travail dans les jours ou les semaines suivant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la convention collective. Par le congédiement automatique, l'employeur traite le salarié sans tenir compte de sa situation réelle, de ses besoins, de ses capacités et de ses mérites, au mépris de sa dignité. La politique de l'employeur et l'interprétation que fait l'arbitre mis en

cause des dispositions de la convention collective ne respectent donc pas la garantie que confère la Charte et qu'incorpore la convention collective. En somme, la juge Thibault est d'avis que la convention collective n'est pas discriminatoire, mais que la politique de l'employeur et la sentence arbitrale le sont. Comme l'arbitre a commis une erreur portant sur une question liée à la Charte, il y a lieu à révision judiciaire sur la base du critère d'intervention de l'erreur simple. En conséquence, elle retourne le dossier à l'arbitre mis en cause pour qu'il statue sur l'obligation d'accommodement de l'appelant.

À la suite de cette décision, l'arbitre de grief détermina que la demande de la salariée de revenir progressivement au travail la première semaine de janvier 2001, en travaillant deux jours par semaine jusqu'en mai 2001, pour un retour sur une base régulière par la suite, et ce, tel que le recommandait le rapport de son médecin, ne représentait pas une contrainte excessive pour l'employeur. Il ordonna donc à l'employeur de réintégrer la plaignante dans son emploi et de lui rembourser les sommes perdues à la suite de la décision de mettre fin à son emploi (*Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et gouvernement du Québec (Fonds de développement du marché)* [T.A.] AZ-50346897; Gilles Lavoie, arbitre, Normand G. Gagné, assesseur syndical, Bernard Taschereau, assesseur patronal, le 28 juillet 2005).

Cour supérieure

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1229 c. Tribunal du travail et le juge Gilles Plante et Unisaco et Boisaco et 2430-1657 Québec inc. et Procureur général du Québec

[C.S.] Québec 200-17-004121-042 et 200-17-004127-049; DTE 2005T-392; AZ-50301934; juge Jean Bouchard, le 17 février 2005 (rectifié le 11 mars 2005).

Les membres d'une coopérative de travail ne sont pas exclus de l'application du *Code du travail*.

Dans la présente affaire, le Syndicat demande à la Cour supérieure de réviser deux décisions du Tribunal du travail rendues par le juge Gilles Plante, par lesquelles il infirme une décision du Commissaire du travail et rejette la requête en accréditation visant les mises en cause, Boisaco inc. et Unisaco, à titre d'employeurs.

Unisaco est une coopérative de travail formée en vertu de la *Loi sur les coopératives*. Elle fournit du travail à ses 153 membres dans le domaine de la transformation du bois d'œuvre. Elle est également l'un des trois actionnaires de Boisaco, une corporation légalement constituée qui est propriétaire d'une usine de transformation de bois.

En vertu d'ententes intervenues entre elles, Unisaco fournit à Boisaco la main-d'œuvre nécessaire à l'exploitation de son usine de sciage située à Sacré-Cœur et assure la gestion du personnel de cette usine.

Le 14 octobre 2001, le Syndicat, requérant en l'espèce, dépose une requête en accréditation afin de représenter les 153 travailleurs, membres d'Unisaco, qui travaillent à l'usine de Boisaco.

Unisaco et Boisaco ont contesté cette requête en accréditation. Elles ont soutenu que le *Code du travail* ne s'appliquait pas aux travailleurs visés par cette requête parce qu'il était incompatible avec la *Loi sur les coopératives* qui prévoit qu'un membre d'une coopérative ne peut se faire représenter.

Le Commissaire du travail qui a entendu l'affaire a d'abord conclu que Boisaco était le véritable employeur des salariés de l'usine de Sacré-Cœur puisque Boisaco, son conseil d'administration et son président-directeur général détenaient l'essentiel des pouvoirs de gérance et

prenaient les décisions significatives et importantes qui touchaient l'ensemble des travailleurs. Par la suite, il a rejeté l'argument voulant que le *Code du travail* soit incompatible avec la *Loi sur les coopératives* et a accredité le Syndicat pour représenter les travailleurs visés par la requête en accréditation. Il reconnaissait ainsi le droit des salariés, membres d'Unisaco, de se syndiquer.

En appel de cette décision devant le Tribunal du travail, Boisaco a soumis qu'elle n'était pas le véritable employeur des salariés visés par la requête en accréditation. Unisaco, pour sa part, a admis être l'employeur de ces travailleurs, mais a continué de soutenir que le *Code du travail* lui était inapplicable en raison de son statut de coopérative.

Le juge Plante du Tribunal du travail a accueilli ces deux appels. Il a d'abord rappelé que les dispositions pertinentes du *Code du travail* n'accordaient un droit à l'accréditation qu'aux travailleurs qui se qualifiaient en tant que « salariés ». Puis, se disant lié par la décision de la Cour supérieure « Comité paritaire de l'automobile de la région de Québec c. Coop de réparation de camions diesels Cadiex de Québec », C.S. Québec, 200-36-000153-84, rendue le 14 février 1986, il a décidé que les lois qui régissent les relations patrons-employés étaient inapplicables aux membres d'une coopérative, ceux-ci étant des artisans qui sont à la fois employeurs et employés. Le juge Jean Bouchard de la Cour supérieure qui entend la présente affaire s'exprime ainsi au sujet de la décision du juge Plante : « Reste que, s'il devait être permis au Tribunal de résumer le jugement du juge Plante à sa plus simple expression, ce sont sans doute les motifs suivants qui traduisent le mieux sa pensée : [102] Bref, la coopérative Unisaco n'est pas un employeur au sens du *Code du travail*, et ses membres ne sont pas des salariés au sens du *Code du travail*. »

Insatisfait de ces décisions, le Syndicat en demande la révision judiciaire en vertu de l'article 846 du *Code de*

procédure civile. Devant la Cour supérieure, il reproche notamment au juge Plante d'avoir érigé en règle de droit un *obiter dictum*²⁵, une remarque incidente émise par le juge dans l'affaire « Coop de réparation de camions diesels Cadiex de Québec » précitée, et ce faisant, d'avoir écarté une jurisprudence unanime du Tribunal du travail voulant que les dispositions du *Code du travail* sont applicables à une coopérative de travail ainsi qu'à ses membres.

Décision et motifs

En vertu de l'article 846 du *Code de procédure civile*, la Cour supérieure peut réviser le jugement rendu par un tribunal soumis à son pouvoir de surveillance ou de contrôle dans le cas de défaut ou d'excès de compétence. Cependant, elle ne doit intervenir que si elle est d'avis que la décision rendue par ce tribunal est incorrecte, déraisonnable ou manifestement déraisonnable.

Quoi qu'il en soit, avant d'en arriver là, elle doit déterminer la norme de contrôle judiciaire applicable en l'espèce, puisque cette norme va lui dicter l'étendue de l'examen auquel elle devra se livrer en regard de la décision attaquée. Pour ce faire, elle doit utiliser la méthode pragmatique et fonctionnelle qui consiste à se demander quel degré de déférence commandent les quatre facteurs suivants. La réflexion de la cour à cet égard peut se résumer ainsi :

- La présence d'une clause privative rigoureuse et le fait que le Tribunal du travail était seul compétent pour décider d'un appel d'une décision du commissaire du travail qui terminait une affaire, en vertu des articles 118, 139 et 139.1 du *Code du travail* de l'époque, commandent un degré élevé de déférence de la part de la Cour supérieure.

25. Opinion qu'un juge émet dans son jugement, sans que celle-ci soit une justification de sa décision (remarque incidente).

- Comme il ne fait aucun doute que le Tribunal du travail agit au cœur de sa compétence spécialisée lorsqu'il siège en appel d'une décision du commissaire du travail saisi d'une requête en accréditation et qu'il possède sur cette question une expertise plus grande que celle de la Cour supérieure, là encore un haut degré de déférence lui est dû.
- Le Tribunal du travail étant appelé à trancher des litiges entre des parties, comme le font d'autres cours de justice, un moins haut degré de déférence lui est dû.
- Enfin, la question de savoir si les membres d'une coopérative de travail visés par la *Loi sur les coopératives* peuvent être considérés comme des « salariés » au sens du *Code du travail* est une question de droit qui invite à un contrôle plus rigoureux pour les raisons suivantes. D'une part, cette question nécessite l'examen d'une loi qui est en dehors du champ d'expertise du Tribunal du travail et, d'autre part, elle a valeur de précédent dans la mesure où, par sa décision, le juge Plante se trouve à priver une catégorie de travailleurs des droits et bénéfices d'une loi d'ordre public. Cependant, même si le Tribunal du travail doit faire appel à son expertise pour décider si les deux lois en présence sont en conflit et qu'il doit avoir à l'esprit les principes généraux qui sous-tendent les rapports collectifs de travail mis en œuvre par le *Code du travail*, ce n'est pas une raison, selon la cour, pour lui manifester la plus grande déférence qui soit.

Ainsi, après avoir pondéré chacun des quatre facteurs à la base de la méthode pragmatique et fonctionnelle, la Cour supérieure conclut que c'est la norme de la décision raisonnable *simpliciter* qui s'applique en l'espèce. Par conséquent, l'examen auquel elle doit se livrer, en vertu de cette norme, consiste essentiellement à se demander si, après un examen « assez poussé », les motifs donnés par le juge Plante, pris dans leur ensemble, étayent la

décision qu'il a rendue. La décision ne sera considérée déraisonnable que si aucun mode d'analyse, dans les motifs avancés, ne pouvait raisonnablement amener le Tribunal du travail à conclure comme il l'a fait. Si l'un des motifs pouvant étayer la décision est capable de résister à un examen « assez poussé », alors la décision ne sera pas déraisonnable et la cour de révision, la Cour supérieure en l'espèce, ne devra pas intervenir. Cela signifie aussi qu'une décision pourra satisfaire à la norme du raisonnable si elle est fondée sur une explication « défendable », et ce, même si elle n'est pas convaincante aux yeux de la cour de révision. En l'espèce, la question est donc de savoir si les motifs donnés par le juge Plante, considérés dans leur ensemble, sont soutenable comme assise de la décision qu'il a rendue.

C'est avec ces considérations à l'esprit que la Cour supérieure aborde, par la suite, son examen « assez poussé » des motifs donnés par le juge Plante. Or, à son avis, la décision du juge se fonde principalement sur un passage de l'affaire « Coop de réparation de camions diesels Cadiex de Québec » précitée, auquel il dit être lié et, selon la cour, ce motif ne résiste pas à un examen « assez poussé » pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, il s'agit d'un simple *obiter dictum*. De plus, dans cette affaire, le juge Migneault n'a pas décidé que le *Code du travail* était inapplicable à une coopérative de travail puisqu'il n'avait pas à trancher cette question. Par ailleurs, la Cour supérieure s'étonne que le juge Plante trouve des éléments persuasifs à ce passage du juge Migneault et qu'il se déclare lié par ceux-ci au point d'écarter une jurisprudence, jusque-là unanime, du Tribunal du travail. Ce qui est d'autant plus étonnant, selon elle, c'est que c'est sur la foi d'un *obiter dictum* rendu dans un tout autre contexte qu'il s'est écarté des décisions rendues par ses collègues, et ce, sans y faire référence, sans les analyser ou même les distinguer.

Pourtant, de l'avis de la Cour supérieure, s'il l'avait fait, il se serait retrouvé devant un argument simple et logique qui découle des articles 1 et 2 du *Code du travail* et qui mène inexorablement à la conclusion que le membre d'une coopérative de travail n'est pas exclu de l'application du Code.

L'article 1 du *Code du travail*, en effet, n'exclut pas expressément les membres d'une coopérative de travail du statut de salarié. Par ailleurs, l'article 2 crée une présomption et précise que celle-ci ne s'applique pas aux « salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière ». Or, il va de soi que cette précision du législateur aurait été inutile si les membres d'une coopérative n'avaient pas été, au départ, visés par la définition de « salarié » et, partant, s'ils n'avaient pas été assujettis au *Code du travail*.

La Cour supérieure estime de plus que le Tribunal du travail a eu tort de considérer que l'entente de gestion conclue entre Unisaco et Boisaco risquerait d'entrer en conflit avec la convention collective puisque le *Code du travail* règle ce conflit potentiel, en vertu de ses articles 62, 67 et 68, en donnant préséance aux dispositions de la convention collective.

La Cour supérieure est également d'avis que l'argument du juge Plante voulant qu'en accréditant le Syndicat le commissaire du travail s'était trouvé à « évincer » la coopérative Unisaco ou à la priver de l'exploitation de son entreprise n'est pas défendable. En vertu de l'article 222 de la *Loi sur les coopératives*, une coopérative de travail est celle qui regroupe des personnes physiques pour l'exploitation d'une entreprise et dont le but est de fournir du travail à ses membres. Quant à l'article 225 de cette loi, il précise qu'une coopérative peut acquérir et détenir des actions d'une personne morale si c'est pour permettre à ses membres d'y travailler, auquel cas cette coopérative est réputée exploiter une entreprise au sens de l'article 222 de la Loi. Or, selon la Cour supérieure, c'est le cas en l'espèce. Unisaco est actionnaire de

Boisaco et les membres d'Unisaco travaillent dans l'usine de Boisaco. Suivant l'article 225 de la Loi, Unisaco est donc réputée exploiter une entreprise. Le fait de considérer Boisaco comme l'employeur, au sens du *Code du travail*, ne priverait donc pas Unisaco de continuer à fournir du travail à ses membres, ce qui est sa raison d'être, et ainsi à exploiter son entreprise.

Compte tenu de ce qui précède, la Cour supérieure conclut que les motifs donnés par le juge Plante ne sont pas soutenable comme assise de sa décision, qui est dès lors déraisonnable. Elle accueille donc les requêtes en révision judiciaire, casse les jugements rendus par le juge Plante et retourne le dossier au Tribunal du travail afin qu'un de ses membres détermine l'employeur dans le cadre de la requête en accréditation.

Une requête pour permission d'en appeler a été accueillie dans cette affaire, le 31 mai 2005, par la Cour d'appel (C.A. 200-09-005147-050).

Commission des relations du travail

Syndicat national du lait inc. (CSD) c. Laiterie Royale inc., Express-Lait inc., Transport Guy Fluet inc., Transport Beauce Lait inc. et Syndicat des producteurs de lait de Québec (UPA)

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2004/2004QCCRT0602.pdf>

[C.R.T.] 2004 QCCRT 0602; DTE 2005T-125; Bernard Marceau, commissaire, le 18 novembre 2004.

La Commission des relations du travail examine quatre requêtes à l'effet de constater la transmission des droits et des obligations de l'employeur vers chacune des entreprises où sont concédés les droits de ramassage et de transport du lait. L'achat des droits d'exploitation et d'un seul élément de l'actif de l'entreprise (dans un seul cas) ne représente pas ce que le législateur entend par « la plupart des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée », surtout que les entreprises ont déjà tous les moyens à leur disposition pour assumer les activités concédées. En conséquence, la Commission rejette les requêtes en transmission d'accréditation.

Le 12 mars 2004, le Syndicat national du lait inc. (CSD) (le requérant) dépose quatre requêtes à la Commission des relations du travail afin d'obtenir une déclaration de transmission des droits et des obligations de l'employeur Syndicat des producteurs de lait de Québec (UPA) (le mis en cause) vers chacune des entreprises Laiterie Royale inc., Express-Lait inc., Transport Guy Fluet inc. et Transport Beauce Lait inc. (les intimés).

En février 2004, le mis en cause a concédé partiellement des activités de son entreprise aux intimés. Les fonctions concédées de ramassage et de transport de lait sont couvertes par l'accréditation que détient le requérant auprès du mis en cause. Leur convention collective est échue depuis le 31 mai 2004, mais une clause de

maintien des conditions de travail y est prévue et s'applique jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

Le mis en cause exploite des activités de ramassage et de transport du lait provenant de 594 fermes réparties dans diverses régions. Il détient aussi une flotte de véhicules avec tout l'équipement nécessaire à ces activités et un garage approprié à la réparation des véhicules lourds qui lui sert de siège social. Lors des contrats de vente, similaires et tous datés du 27 février 2004, il se départit des circuits de ramassage de lait dans la région de la Beauce au profit des intimés.

Tous les contrats décrivent l'objet de l'aliénation ou de la concession comme étant « les droits du vendeur dans les contrats individuels de transport de lait actuellement en vigueur avec [...] pour un volume de [...], incluant la liste des producteurs de lait concernés [...]. » Celui de Transport Beauce Lait inc. prévoit en outre que cette entreprise fait également l'acquisition d'un camion et d'une remorque avec citerne.

Décision et motifs

L'objet du transfert constitue un droit d'exploitation. La difficulté de la présente cause est liée à l'amendement législatif de l'article 45 du *Code du travail*, entré en vigueur le 1^{er} février 2004. Les termes « la plupart des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée » sont au cœur de la question à trancher.

Le troisième alinéa de l'article 45 du *Code du travail* vise à soustraire de la portée de cet article les concessions partielles d'entreprise qui répondent à la condition d'application de cet alinéa ajouté par le dernier amendement législatif. L'intention du législateur lors de cette modification était qu'il n'y ait « plus de telle transmission lorsqu'une concession partielle n'aura pas l'effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres

éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concernée, à moins que la concession ne soit faite dans le but principal de nuire à une association de salariés²⁶ ». Le principe qui sous-tend l'article 45 du *Code du travail* est la protection des avantages qui découlent de l'accréditation et de la convention collective, à savoir la promotion de la paix industrielle et l'instauration de relations équitables entre employeur et employés.

Que veulent dire les nouveaux termes « la plupart des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée »? La portée de l'exception ne contient pas de données qualitatives, mais plutôt une donnée quantitative qui signifie « le plus grand nombre de ». La concession partielle d'entreprise, qui n'implique qu'un transfert de fonctions ou d'un droit d'exploitation, est dorénavant exclue du champ d'application de l'article 45 du *Code du travail*.

Le législateur renvoie à la notion d'éléments caractéristiques d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise (éléments de travail, physiques, intellectuels, humains, techniques et juridiques qui lui sont propres). La Cour suprême du Canada rejette également la théorie fonctionnelle de l'entreprise voulant que l'on puisse prononcer la transmission des droits et obligations d'un employeur à un autre pour l'unique raison que chacun d'eux engage des employés effectuant des activités semblables.

Dans le présent cas, il n'y a eu aucun transfert de salariés. Pour trois des quatre intimés, les contrats n'impliquent aucune acquisition de matériel ou d'équipement. Ils ont déjà tous les moyens à leur disposition pour assumer les activités de ramassage et de transport à la place du mis en cause. Seule Transport Beauce Lait inc. a profité de l'occasion pour acquérir deux unités de transport supplémentaires devenues inutiles au mis en cause. Toutefois, elle avait déjà, tout

26. Notes explicatives du projet de loi n° 31 (2003, chapitre 26).

comme les autres, tous les moyens propres à assumer ses fonctions. L'achat du camion constitue néanmoins l'acquisition d'un actif de l'entreprise. Ce seul élément ne représente pas ce que le législateur entend par « la plupart des éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée ». En conséquence, la Commission rejette les requêtes en transmission d'accréditation.

Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière inc. (Usine pâte) – CSN c. Cascades Fjordcell, division de Cascades Canada inc.

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0132.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0132; DTE 2005T-351; AZ-50300334; Jacques Daigle, commissaire, le 14 mars 2005.

L'accréditation étant la seule condition préalable à la négociation d'une convention collective, l'employeur ne peut exiger que le syndicat renonce à ses recours ou qu'il mette fin à certains comportements avant d'entreprendre des négociations ou de poursuivre celles déjà entamées.

Dans cette affaire, le syndicat présente une requête à la Commission par laquelle il lui demande de constater que l'employeur intimé a entravé ses activités et négligé de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective échue le 30 avril 2004. Il demande également que soit ordonné à l'employeur de cesser d'entraver ses activités, ainsi que de reprendre et poursuivre les négociations avec diligence et bonne foi.

En janvier 2004, l'employeur avise les salariés et le syndicat qu'il doit procéder à une réorganisation du travail pour réduire ses coûts de production. Le syndicat lui indique, à deux reprises, qu'il veut en discuter pour minimiser les mises à pied, mais l'employeur lui déclare que la restructuration n'est pas négociable.

La convention collective liant les parties vient à échéance le 30 avril 2004. Le 15 septembre 2004, les parties déposent leurs cahiers de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

Le 21 septembre 2004, l'employeur avise le syndicat qu'il a donné des travaux en sous-traitance, et ce, même si des discussions sur le sujet, en juillet 2004, avaient déjà créé des tensions entre les parties. Celles-ci conviennent alors que certains travaux de démolition seront effectués par des salariés de l'employeur, mais le litige demeure entier quant au reste.

Insatisfaits des motifs soulevés par l'employeur quant à la sous-traitance, le syndicat et ses membres entreprennent des moyens de pression. Les 29 et 30 septembre 2004, par exemple, ils expulsent des sous-traitants de l'usine. Mécontent, l'employeur les met en demeure de cesser ces actions illégales. Des gestes semblables étant faits le 1^{er} octobre, l'employeur s'adresse alors à la Commission des relations du travail pour faire cesser les actions du syndicat.

Une rencontre de négociation se tient le 7 octobre 2004 et une autre est fixée pour le 14 octobre. Le 12 octobre, la Commission ordonne au syndicat et à ses membres de cesser les gestes illégaux mais comme cette ordonnance n'est pas respectée, l'employeur annule la rencontre de négociation prévue le 14 octobre.

Entre le 15 et le 27 octobre 2004, le syndicat dépose une requête devant la Commission dans le but d'obtenir une ordonnance interdisant à l'employeur de modifier les conditions de travail, alors que ce dernier s'y adresse, pour une deuxième fois, en invoquant les récents manquements du syndicat. Après avoir entendu les parties sur ces différentes requêtes, la Commission émet une nouvelle ordonnance pour faire cesser les actions illégales du syndicat.

Le 27 octobre 2004, les parties se rencontrent pour discuter de la cessation temporaire de production, à des fins d'entretien de l'usine, que l'employeur avait prévue du 1^{er} novembre au 15 décembre 2004.

Le 28 octobre 2004, le syndicat et ses membres expulsent à nouveau des sous-traitants de l'usine. Le 1^{er} novembre, en invoquant ces événements, l'employeur informe les salariés de nuit de la suspension des activités d'entretien de l'usine jusqu'à ce qu'une convention collective de travail intervienne, puis les escorte à l'extérieur des limites de sa propriété. Le syndicat en est avisé par la suite. Le même jour, l'employeur décrète un lock-out en raison de l'érection d'une ligne de piquetage aux abords de l'usine. À partir de ce moment, l'employeur obtient des injonctions que le syndicat et ses membres transgressent à répétition.

Le 3 novembre 2004, un conciliateur est nommé au dossier par le ministre du Travail à la demande du syndicat. Une première rencontre se tient le 11 novembre. On y discute de l'ordre du jour et le porte-parole patronal indique que le comportement des salariés sur la ligne de piquetage dans la semaine du 15 novembre serait indicatif quant au succès de la prochaine rencontre de conciliation prévue le 26 novembre. Le syndicat propose à l'employeur d'ajouter des rencontres de conciliation les 20 et 21 novembre, mais ce dernier refuse.

Le 17 novembre 2004, l'employeur fait signifier une lettre aux salariés, par huissier, dans laquelle il fait état des négociations. Il y indique également que les personnes, les injonctions et les lois devront être respectées pour que les négociations se poursuivent et donne ses échéances.

Le 24 novembre 2004, le porte-parole patronal avise le président du syndicat que le respect des personnes et de l'injonction était une condition fondamentale à l'établissement d'un climat favorable à la négociation et

précise que le respect des personnes incluait le fait que sa photo ne soit plus placardée et utilisée pour jouer au hockey sur la ligne de piquetage.

Le 26 novembre 2004, lors de la rencontre de conciliation, le porte-parole patronal réitère sa position voulant que le respect des personnes et de l'injonction constituait une condition fondamentale mais note que, manifestement, rien n'a été fait en ce sens par le syndicat et ses membres. Le représentant du syndicat propose alors un blitz de négociation de trois jours pendant lesquels il s'engage à ce que tous respectent ces conditions. L'employeur ayant refusé cette proposition, la rencontre est alors annulée.

Le 30 novembre 2004, l'employeur transmet une seconde lettre aux salariés pour les informer que la direction ne pourra repartir l'usine le 15 décembre en raison de la détérioration constante des relations du travail, de la violation répétée des injonctions et du non-respect des dirigeants. Il ajoute que la situation sera réévaluée au printemps.

Le 2 décembre 2004, une autre rencontre de conciliation est annulée parce que, selon le porte-parole patronal, le syndicat n'a rien fait pour créer un climat propice à la négociation. L'employeur refusera également de participer aux rencontres prévues les 8 et 20 décembre malgré une amélioration de la situation à la ligne de piquetage à partir du 15 décembre.

Le 22 décembre 2004, le syndicat dépose la première version de la présente requête, laquelle sera amendée le 10 février 2005. Le 7 janvier 2005, l'employeur refuse à nouveau de participer à une séance de conciliation en raison de la signification de cette requête et indique qu'il maintiendra cette position tant qu'il y aura des procédures en cours. Le conciliateur annule la rencontre et aucune autre séance n'a eu lieu avant l'audience qui s'est tenue le 14 février 2005.

Dans cette affaire, le syndicat réclame que l'employeur reprenne les négociations avec diligence et bonne foi et qu'il cesse d'entraver les activités syndicales par son ingérence.

Décision et motifs

Selon la Commission, dans la présente affaire, il faut décider si l'une des parties à la négociation d'une convention collective peut exiger de l'autre qu'elle corrige ses manquements comme condition préalable à la négociation. Il faut également se demander si l'employeur est allé à l'encontre de l'article 12 du *Code du travail* en s'ingérant dans les activités du syndicat lorsqu'il a communiqué directement avec les salariés en période de négociation de convention collective.

En ce qui a trait aux conditions préalables à la négociation, la Commission indique d'abord que, même si le syndicat n'a pas manifesté un grand respect pour ses ordonnances, elle se doit de vérifier si les manquements allégués sont supportés par la preuve. Elle note également que l'employeur n'a pas fait de véritable effort pour trouver un terrain d'entente sur les conditions de travail. Elle est par ailleurs d'avis que l'employeur ne pouvait imposer le respect des personnes et des injonctions comme condition fondamentale à la négociation puisque l'accréditation est la seule véritable condition préalable à la négociation. Selon la Commission, l'employeur n'a pas à choisir son interlocuteur, ni à lui dicter des comportements. Qu'il ait été choqué par le comportement du syndicat et de ses membres est compréhensible, selon elle, mais en posant ses conditions préalables, l'employeur se faisait justice en se servant de la négociation pour forcer le respect des injonctions. La Commission rappelle que le vrai remède à ce chapitre relève des pouvoirs de la Cour supérieure qui pouvait décider s'il y avait manquement et quelle sanction apporter. De plus, selon elle, le fait d'exiger la fin des procédures en cours avant de poursuivre les négociations, comme l'a fait l'employeur, est une situation

inacceptable. Dans la présente affaire, l'employeur a voulu privilégier le respect de ses droits individuels et ceux de ses représentants mais, ce faisant, il a perdu de vue son obligation de négocier avec diligence et bonne foi, tel que le prévoit l'article 53 du *Code du travail*, si bien que près de six mois se sont écoulés depuis le dépôt des cahiers de négociation des parties et aucune négociation n'a encore été entreprise. La Commission en conclut que l'employeur doit reprendre les négociations avec le syndicat, sans délai et de bonne foi.

Quant à la question de l'ingérence, la requête du syndicat allègue que les deux lettres transmises directement aux salariés le 17 et le 30 novembre 2004 contreviennent à l'article 12 du *Code du travail*. L'employeur soutient que le recours du syndicat à l'égard de la lettre du 17 novembre est prescrit puisque la requête a été produite plus de trente jours après la contravention alléguée. Sans se prononcer sur cette allégation de l'employeur, la Commission est d'avis que la lettre du 17 novembre fait partie du contexte de celle du 30 novembre qu'elle doit étudier. Par la suite, elle constate que les parties se trouvent dans un contexte de rapports minimalistes et que l'employeur a démontré une nette propension à discuter avec ses salariés tout au long de l'année, reléguant souvent le syndicat et ses représentants au rôle de figurants. Elle rappelle, par exemple, qu'en janvier 2004 l'employeur s'est adressé directement aux salariés pour leur parler de la réorganisation et que le syndicat ne l'a appris qu'à ce moment. Il a agi de même le 1^{er} novembre lorsqu'il a annoncé aux salariés la suspension des activités d'entretien de l'usine. Le 17 et le 30 novembre, il leur a fait signifier des lettres, par huissier, pour les informer de l'état des négociations et leur exposer ses conditions à la négociation. De l'avis de la Commission, la lettre du 30 novembre ne contenait aucune véritable nouvelle puisque l'usine était déjà en lock-out. Elle créait cependant une pression par son allusion aux quinze jours qui restaient à courir avant le 15 décembre. Selon la Commission, il appert donc clairement du contenu de

cette lettre et du moyen retenu pour la transmettre que l'employeur voulait intervenir pour faire modifier la position syndicale et qu'il cherchait ainsi à court-circuiter le syndicat en tant qu'agent négociateur, ce qui lui est interdit par l'article 12 du *Code du travail*.

En conséquence, la Commission déclare que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et lui ordonne de poursuivre, sans condition préalable, sans délai et de bonne foi, les négociations avec le syndicat en vue de la conclusion d'une convention collective et de cesser d'entraver les activités du syndicat.

Le 14 avril 2005, une requête en révision judiciaire a été déposée dans ce dossier à la Cour supérieure (CS-150-17-000942-059). L'audition a été fixée au 23 février 2006.

Hébergement d'urgence violence conjugale Vaudreuil-Soulanges c. Vallée

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0243.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0243; DTE 2005T-474; Pierre Flageole, vice-président, Jacquelin Couture et Michel Denis, commissaires, le 4 mai 2005.

Rejet d'une requête en révision, en vertu de l'article 127 du *Code du travail*, d'une décision ayant refusé d'accorder la remise de l'audience pour cause de tardiveté.

À la suite de son congédiement le 29 octobre 2004, la salariée, M^{me} Vallée, dépose une plainte en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*. Son procureur comparait au dossier le 22 novembre 2004.

Un avis daté du 24 novembre 2004 est transmis aux parties et fixe la date de l'audience au 19 janvier 2005. Cet avis est adressé à l'employeur et, selon la preuve, son procureur, M^e Caza, en est avisé le 20 décembre 2004 seulement. Dès lors, il constate qu'il a un conflit

d'horaire le 19 janvier 2005. Cette date est retenue depuis quelques mois déjà pour une rencontre de négociation impliquant une autre cliente qui est conseillère syndicale. Il choisit cependant, à ce moment, de ne pas demander une remise de l'audience prévue devant la Commission.

Par la suite, M^e Caza est en vacances pendant les semaines commençant les 26 décembre 2004 et 3 janvier 2005. Au cours de la semaine du 10 janvier 2005, il écrit à son autre cliente qui est conseillère syndicale pour l'aviser qu'il ne pourra procéder à la négociation le 19 janvier 2005.

Au cours de la même semaine du 10 janvier 2005, M^e Caza tente en vain de joindre le procureur de M^{me} Vallée pour obtenir son consentement à une remise de l'audience devant la Commission prévue pour le 19 janvier 2005.

Le 18 janvier 2005, veille de l'audience, M^e Caza s'adresse à la Commission, par écrit, pour obtenir une remise de l'audience prévue le lendemain. Comme motif au soutien de sa demande, il explique qu'il sera occupé dans une autre affaire dont les dates sont déjà fixées depuis le mois d'octobre 2004. Le même jour, le commissaire coordonnateur rejette cette demande parce qu'elle est tardive et en avise les parties sans délai par téléphone.

Le 19 janvier 2005, au début de l'audience, un avocat annonce qu'il est présent pour réitérer la demande de remise formulée la veille par son confrère responsable du dossier de l'employeur. En l'absence d'éléments nouveaux, le commissaire Cyr rejette la demande et invite les parties à procéder au fond.

La salariée présente donc sa preuve sur la présomption prévue à l'article 17 du *Code du travail*. Cette disposition prévoit : « S'il est établi à la satisfaction de la Commission saisie de l'affaire que le salarié exerce un

droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante. »

Par la suite, l'avocat qui représente l'employeur indique qu'il n'a aucune preuve à présenter. Le commissaire Cyr rend sa décision le 24 janvier 2005. En l'absence de preuve de la part de l'employeur, il accueille la plainte de la salariée et ordonne sa réintégration avec pleine compensation.

Le 28 janvier 2005, l'employeur demande la révision de cette décision ainsi que de celle rendue le 18 janvier précédent, laquelle lui refuse la remise de l'audience. Il soutient, d'une part, que le commissaire coordonnateur a violé l'article 117 du *Code du travail* parce qu'il a rendu une décision sans entendre les parties et, d'autre part, qu'il n'a pas respecté l'article 132 du Code parce que sa décision n'était pas écrite, motivée, signée et n'a pas été notifiée aux parties intéressées. Il prétend également que le commissaire Cyr a refusé d'exercer sa compétence en refusant d'entendre la demande de remise sous prétexte qu'il ne siégeait pas en appel des décisions du commissaire coordonnateur. Il ajoute que le commissaire Cyr n'a pas respecté la règle *audi alteram partem* en refusant d'entendre les autres motifs de remise que l'employeur voulait soulever, de même que le droit de l'employeur à l'avocat de son choix en refusant d'ajourner l'audience jusqu'à l'arrivée de son procureur.

Décision et motifs

La Commission est chargée, en vertu de l'article 114 du *Code du travail*, d'assurer l'application diligente et efficace du Code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Dans cette optique d'application diligente du Code, le législateur a, par exemple, prévu des délais très courts pour disposer de certaines matières. Pour s'assurer de remplir ses obligations à cet égard, la Commission a pris diverses mesures, notamment des mesures pour réduire le délai de traitement des dossiers. C'est ainsi qu'elle a adopté et diffusé une politique concernant les remises d'audience. Cette politique prévoit qu'une demande de remise faite dans les 45 jours de la date de l'avis d'audience sera automatiquement accordée lorsqu'il y a consentement de toutes les parties, alors que celle faite après ce délai ne le sera que pour des motifs sérieux. En l'absence de consentement d'une partie ou s'il s'agit d'une demande en vertu des articles 20.0.1, 25 ou 45 du Code, la Commission communiquera avec les parties et disposera de la demande en tenant compte de certains critères, dont la nature de la demande et le sérieux des motifs invoqués. La Commission applique cette politique avec rigueur depuis le 1^{er} janvier 2003.

Dans la présente affaire, la Commission est d'avis que c'est en tenant compte du mandat qui lui a ainsi été confié au moment de sa mise en place et de sa politique concernant les remises d'audience que les motifs de révision soulevés par l'employeur doivent être examinés.

Premier motif : la violation de l'article 117 du Code du travail

L'article 117 du *Code du travail* énonce : « Avant de rendre une décision, la Commission permet aux parties de se faire entendre. Elle peut toutefois procéder sur dossier si elle le juge approprié et si les parties y consentent. » La politique concernant les remises d'audience de la Commission prévoit que, lorsqu'une partie demande une remise, elle doit le faire par écrit et en exposer les motifs. Pour la Commission, cette démarche constitue l'occasion « de se faire entendre » au sens de l'article 117 du Code et il n'est pas nécessaire qu'elle aille plus loin. Elle ajoute par ailleurs que la partie qui demande une remise doit y exposer « tous » ses

motifs, et non pas quelques-uns d'entre eux seulement, afin que le commissaire puisse en évaluer la suffisance.

De plus, selon la Commission, la transcription de l'enregistrement de l'audience ne permet aucunement de prétendre que le commissaire Cyr a refusé d'entendre les autres motifs de remise que le procureur aurait voulu présenter. L'avocat présent n'a en effet soulevé qu'un seul motif au soutien de la demande de remise, soit le même que celui présenté par écrit par son confrère la veille. En somme, la Commission est d'avis que l'employeur a eu l'occasion d'exposer les motifs pour lesquels il souhaitait obtenir une remise, mais qu'il l'a fait de façon tardive et pour un motif inacceptable. Elle estime en conséquence que le commissaire coordonnateur a eu raison de rejeter la demande.

La Commission ajoute que, dans les circonstances, le commissaire coordonnateur aurait même été justifié de rejeter sommairement la demande de remise, tel que le lui permet l'article 118 du Code. Cette disposition prévoit en effet que la Commission peut « rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire ». Le fait qu'un procureur ait pris un autre engagement avant l'avis d'audience de la Commission, comme en l'espèce, constitue un excellent motif pour demander une remise dès réception de l'avis, mais c'est probablement le plus mauvais motif pour demander une remise à la toute dernière minute. Selon la Commission, cela dénote une négligence sérieuse de la part du procureur, pratiquement un manque de respect à l'égard du système judiciaire.

Deuxième motif : le non-respect de l'article 132 du Code du travail

L'article 132 du *Code du travail* énonce : « Toute décision de la Commission doit être écrite, motivée, signée et notifiée aux personnes ou parties intéressées. » Selon la Commission, il serait impensable que le législateur ait voulu que cette disposition s'applique à toutes les

décisions qu'elle est appelée à rendre dans la gestion des dossiers avant et pendant l'audience. De toute façon, cette recherche de l'intention du législateur n'est d'aucune utilité, en l'espèce, puisque le commissaire coordonnateur a respecté toutes les conditions de l'article 132 du Code. La décision refusant la remise est en effet « écrite, motivée et signée » de la main même du commissaire coordonnateur. De plus, elle a été « notifiée » aux parties le jour même. La Commission précise par ailleurs que le mot « notifié » n'implique pas nécessairement une transmission de l'écrit. Notifier, c'est « faire connaître », « faire part de », « aviser de ». Ce deuxième motif de révision est donc rejeté.

Troisième motif : le refus d'entendre la remise d'audience

Selon la Commission, la lecture de la transcription de l'audience tenue le 19 janvier 2005 indique très clairement que le commissaire Cyr n'a pas refusé d'entendre la demande de remise d'audience. Au contraire, il l'a entendue et refusée. La Commission note d'ailleurs que, dans les faits, ce n'est qu'après avoir entendu l'avocat de l'employeur exposer le motif de la demande de remise que le commissaire Cyr lui a indiqué qu'il ne pouvait siéger en appel de la décision rendue la veille par le commissaire coordonnateur. Ce troisième motif de révision est également rejeté.

Quatrième motif : le non-respect de la règle audi alteram partem

La Commission est d'avis que la règle *audi alteram partem* a été respectée puisque le commissaire Cyr n'a aucunement refusé d'entendre les autres motifs de remise que l'avocat de l'employeur aurait voulu soulever. Son procureur n'a tout simplement pas tenté d'en soulever d'autres.

Cinquième motif : le non-respect du droit à l'avocat de son choix

Le droit à l'avocat de son choix est un droit important, reconnu par la jurisprudence. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu. Dans la présente cause, rien n'empêchait le procureur de l'employeur de se présenter lui-même à l'audience du 19 janvier 2005 avec les représentants de sa cliente. S'il croyait que sa cliente avait le droit d'être représentée par l'avocat de son choix et que cela était important pour elle, il aurait dû agir en conséquence, bien au fait comme il l'était que sa demande de remise avait été refusée. Si l'employeur s'est trouvé privé d'être représenté par l'avocat de son choix, c'est son procureur qui en est le seul responsable, et non la Commission.

Conclusion

En somme, l'employeur n'a que lui-même, ou son procureur, à blâmer pour ce qui est survenu dans cette affaire. Aucun des moyens proposés par l'employeur n'étant bien fondé, la Commission rejette la demande de révision de la décision rendue le 18 janvier 2005 refusant la demande de remise ainsi que celle rendue le 24 janvier suivant accueillant la plainte de la salariée.

Le 7 juin 2005, une requête en révision judiciaire a été déposée dans ce dossier à la Cour supérieure (CS-500-17-026069-057). L'audition a été remise à une date indéterminée.

Boutin et al. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales 501, 503 et 486 c. Wal-Mart Canada inc. (magasins de Sainte-Hyacinthe, Brossard, Saint-Bruno, Rouyn, Val-d'Or, Jonquière, Sainte-Foy, Gatineau et Hull)

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0269.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0269; DTE 2005T-495; AZ-50313070; Pierre Flageole, commissaire, le 11 mai 2005.

La Commission des relations du travail est saisie d'une ordonnance provisoire de réouverture de l'établissement de Jonquière, fermé selon les requérants pour contrer la syndicalisation. Or, un employeur conserve le droit de fermer son entreprise quels que soient ses motifs. Toutefois, cette fermeture doit être réelle, véritable et définitive. Or, les requérants n'ont soumis aucun élément qui pourrait permettre de conclure que Wal-Mart continuera les activités de cet établissement indirectement ou encore après l'écoulement d'un laps de temps pour sauver les apparences. En l'absence d'une telle preuve, une ordonnance de réouverture provisoire ne saurait être accordée.

Cette décision a fait l'objet d'une demande de révision devant la Commission des relations du travail :

Boutin et al. et TUAC, sections locales 486, 501 et 503 c. Wal-Mart Canada inc.

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0385.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0385; DTE-2005T-702; AZ-50323571; Andrée St-Georges, présidente, Louise Côté-Desbiolles et Jacques Daigle, commissaires, le 7 juillet 2005.

Par ailleurs, la Commission des relations du travail arrive à une conclusion différente, dans un contexte différent, quant au caractère réel, véritable ou définitif de la fermeture de l'établissement de la compagnie Wal-Mart à Jonquière :

Bourgeois, Desbiens, Ratté, Beaumont et Pedneault c. Compagnie Wal-Mart Canada

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0502.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0502; DTE-2005T-840; AZ-50333563; Pierre Flageole, commissaire, le 15 septembre 2005.

La Commission des relations du travail examine les plaintes de quatre salariés qui ont perdu leur emploi au moment où Wal-Mart a fermé son établissement de Jonquière. Elle confirme alors que trois des plaignants bénéficient de la présomption simple en vertu de l'article 17 du *Code du travail*, à savoir que leur congédiement leur a été imposé puisqu'ils ont exercé des droits prévus par le *Code du travail*, et ce, malgré que cet exercice se limite à leur adhésion au syndicat. Cette dernière est suffisante car une relation entre le congédiement et l'activité syndicale peut être décelée. De plus, comme Wal-Mart fait défaut de démontrer une autre cause juste et suffisante expliquant la terminaison de l'emploi, la Commission accueille les requêtes des trois salariées qui bénéficient de la présomption. En effet, le fardeau de preuve, contrairement à l'arrêt du 11 mai 2005, appartient à Wal-Mart. Or, celle-ci n'a pas démontré que la fermeture de l'établissement de Jonquière est réelle, véritable et définitive puisqu'elle est toujours locataire de cet établissement. La Commission considère qu'il s'agit là d'une indication que Wal-Mart se garde une porte ouverte pour reprendre la même entreprise.

Faits énoncés dans la décision du 11 mai 2005

Wal-Mart Canada inc. exploite plusieurs établissements de vente au détail situés dans le monde, dont certaines villes du Québec. Des campagnes d'organisation syndicale ont lieu dans ses établissements de Sainte-Foy, Saint-Bruno, Val-d'Or, Rouyn et Gatineau. La Commission des relations du travail a d'ailleurs ordonné provisoirement à Wal-Mart, le 22 septembre 2004, de cesser et de s'abstenir d'appliquer aux salariés la directive interdisant toute sollicitation auprès des employés sur les lieux du travail ou à domicile, et ce,

jusqu'au 25 octobre 2004, pour son établissement de Brossard. Elle lui a aussi ordonné, le 25 février 2005, de cesser d'intimider et de harceler trois salariées de l'établissement de Sainte-Foy.

D'autres établissements de Wal-Mart au Québec font l'objet d'une campagne de syndicalisation. Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 sont accrédités à l'établissement de Saint-Hyacinthe pour l'unité dite générale depuis le 15 janvier 2005 et pour l'atelier automobile depuis le 9 mars 2005. Les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 détiennent également une accréditation pour l'atelier automobile de l'établissement de Gatineau depuis le 2 mai 2005²⁷ et un vote était prévu le 9 juin 2005 afin de déterminer s'ils obtiendraient l'accréditation pour l'unité dite générale du même établissement²⁸.

Auparavant, soit le 21 décembre 2003, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 avaient déposé une première requête en accréditation pour l'établissement de Wal-Mart situé à Jonquière. Cette requête fut rejetée puisque le nombre de votes recueillis lors d'un scrutin secret était insuffisant. Le 2 août 2004, à la suite d'une deuxième requête, la section locale 503 a obtenu l'accréditation après avoir réuni une majorité d'adhésions. Il s'agissait de la toute première accréditation visant l'un des établissements de Wal-Mart au Québec.

À la suite de cette accréditation, quatre rencontres de négociation et cinq séances de conciliation n'ont pas permis aux parties d'en arriver à la signature d'une

convention collective. La section locale 503 a rompu les négociations le 1^{er} février 2005 et a demandé la nomination d'un arbitre. Le ministre du Travail a alors nommé un arbitre qui devait rencontrer les parties pour la première fois le 11 mai 2005.

En février 2005, Wal-Mart annonce à ses employés de Jonquière son intention de fermer cet établissement au début du mois de mai 2005. De nombreux recours sont alors déposés par ou au nom des salariés de divers établissements en vertu des articles 15 et 59 du *Code du travail* ainsi qu'en vertu des dispositions sur le harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail*. Aucun de ces recours n'a été entendu pour l'instant.

Le 22 mars 2005, les sections locales 501, 503 et 486 ainsi que neuf salariés déposent à la Commission une requête pour l'émission d'une ordonnance interlocutoire et permanente. Ils demandent entre autres qu'il soit ordonné à Wal-Mart de ne pas annoncer la fermeture de l'un ou l'autre de ses établissements au Québec ni de les fermer.

Le 29 avril 2005, Wal-Mart ferme son établissement de Jonquière. Les requérants déposent alors une demande d'ordonnance provisoire. Ils prétendent que Wal-Mart ferme cet établissement pour des motifs antisyndicaux et que cette fermeture a un effet négatif sur le déroulement des campagnes d'organisation dans les autres établissements. Ils demandent à la Commission de sanctionner le comportement antisyndical et d'ordonner la réouverture de l'établissement de Jonquière. Wal-Mart prétend plutôt qu'elle a le droit de fermer son entreprise et qu'elle ne l'a pas fait pour intimider les salariés.

27. À noter que l'accréditation relative à l'atelier automobile fait l'objet d'une demande de révision judiciaire accordée par la Cour supérieure en novembre 2005.

28. Cette requête en accréditation a été déposée le 18 mars 2005. Toutefois, le vote prévu le 9 juin 2005 n'a pas eu lieu puisque le 16 mai 2005 (date approximative), il y a eu un désistement dans cette cause (AM-2000-5657; CM-2001-9174; Jean Paquet, commissaire). En conséquence, la section locale 486 n'est pas accréditée pour l'unité générale de cet établissement.

Décision du 11 mai 2005 sur la requête pour l'émission d'une ordonnance provisoire ou de sauvegarde et motifs

La Commission précise d'abord que le droit que les requérants revendiquent est celui d'obtenir une ordonnance provisoire de réouverture de l'établissement de Jonquière alors que Wal-Mart défend son droit fondamental de fermer son entreprise. Or, la Cour suprême, dans l'arrêt *A.I.E.S.T., local de scène n°56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 43, a confirmé sans équivoque qu'un employeur conserve le droit de fermer son entreprise quels que soient ses motifs, et ce, malgré que ceux-ci soient condamnables socialement. Toutefois, cette fermeture doit être réelle, véritable et définitive. Or, ici les requérants n'ont soumis aucun élément qui pourrait permettre de conclure, même à première vue, que Wal-Mart continuera les activités de cet établissement indirectement, avec l'aide d'autrui, ailleurs ou d'autres façons ou encore après l'écoulement d'un laps de temps pour sauver les apparences. En l'absence d'une telle preuve, une ordonnance de réouverture provisoire ne saurait être accordée, compte tenu de la balance des inconvénients qui penche nettement en faveur de Wal-Mart. D'ailleurs, le préjudice que pourraient subir les salariés pourra être compensé par l'octroi de dommages, le cas échéant.

La Commission précise aussi que, sur la base de la preuve présentée, il n'y a pas d'apparence de droit, ni de question sérieuse à trancher au sujet de l'existence de cette fermeture et de son caractère réel, véritable ou définitif. Cette preuve a été faite à première vue et elle n'a pas été contredite.

Finalement, la Commission précise que les requérants auront toujours la possibilité, au moment de l'audition sur la requête en ordonnance permanente, de démontrer l'existence d'un subterfuge qui viendrait contrer la réalité de la fermeture apparente, ou encore d'invoquer des arguments qui n'auraient pas été soumis aux diverses

instances qui ont élaboré ce principe. En attendant, la Commission rejette la demande en ordonnance provisoire.

Décision du 7 juillet 2005 sur la demande de révision de la décision

Par la suite, les requérants ont demandé à la Commission de réviser cette décision. Celle-ci a alors jugé qu'elle n'avait pas commis d'erreur de la nature d'un vice de fond en justifiant la révision. Elle a bel et bien répondu à la question qui lui avait été posée et elle n'a fait qu'exercer sa compétence en appréciant la preuve soumise de part et d'autre dans le cadre légal qui lui était imparti. Quant à l'argument des requérants voulant que la fermeture du magasin de Jonquière doit être considérée en tenant compte de l'ensemble des autres magasins de Wal-Mart, et non isolément, la Commission juge que cette preuve est présentée tardivement, puisqu'elle n'avait pas été abordée à l'étape de la demande d'ordonnance provisoire. Elle rejette donc la demande de révision.

Décision du 15 septembre 2005 sur les plaintes déposées à la Commission en vertu des articles 15 et suivants du Code du travail et motifs

La Commission est également saisie de 79 plaintes déposées par des salariés contre Wal-Mart en vertu des articles 15 et suivants du *Code du travail*. Elle convient avec les parties qu'elle examinera d'abord les plaintes de M^{me} Bourgeois, de M^{me} Desbiens, M^{me} Ratté, M^{me} Beaumont et M. Pedneault. Il s'agit de cinq salariés qui ont perdu leur emploi au moment où Wal-Mart a fermé son établissement de Jonquière. À ce moment, environ 190 employés avaient perdu leur emploi. Toutefois, un désistement s'est produit concernant la plainte de M^{me} Bourgeois. Ce dossier a en conséquence été fermé.

La Commission doit donc répondre à deux questions : 1) Est-ce que les plaignants bénéficient de la présomption de l'article 17 du *Code du travail*? et 2) Le cas échéant, est-ce que Wal-Mart a démontré une autre cause juste et suffisante?

1) Tout d'abord, la Commission précise que sa décision ne sera pas fondée uniquement sur les renseignements mentionnés dans le formulaire de plainte, mais aussi sur la preuve recueillie lors de l'audience. Ensuite, elle examine le cas de M^{me} Desbiens. Celui-ci est clair, car elle a exercé des droits prévus par le *Code du travail* de façon constante au cours de la période pertinente. Elle doit donc bénéficier de la présomption. Les cas de M^{nes} Ratté et Beaumont sont quant à eux assez comparables. Leur preuve ne repose presque exclusivement que sur leur adhésion à l'association à titre d'exercice d'un droit donnant ouverture à la présomption. Cette adhésion pourra être suffisante si une relation entre le congédiement et l'activité syndicale peut être décelée. Il pourra s'agir d'une relation dans le temps, la concomitance entre l'activité syndicale et le congédiement permettant d'envisager avec sérieux la prétention des plaignantes qu'elles furent congédiées pour leurs activités syndicales. Il pourra aussi s'agir d'une relation entre le congédiement et l'ensemble des activités posées par l'association ou par ses membres comme groupe ou autrement, des attitudes, des gestes, des paroles posées par l'employeur avant ou au moment du congédiement, etc.

Dans le présent cas, entre le moment de l'adhésion et l'annonce de la fermeture, il y a eu le dépôt d'une requête et obtention de l'accréditation, des réunions syndicales de préparation de négociation, plusieurs séances de négociation et de conciliation et une demande d'arbitrage de différend. L'ensemble de la situation permet à la Commission de déceler la nécessaire relation entre l'adhésion syndicale de ces deux personnes et la terminaison de leur emploi. En conséquence, elles bénéficient de la présomption. Toutefois, la Commission

juge que M. Pedneault ne peut pas en bénéficier puisqu'il a adhéré au syndicat après l'annonce de la fermeture. Il est donc impossible d'établir un lien entre la signature de la carte et la terminaison de son emploi.

2) La compagnie Wal-Mart a-t-elle démontré une autre cause juste et suffisante expliquant la terminaison de l'emploi? Tout d'abord, la preuve présentée par Wal-Mart démontre que son magasin est fermé au public, qu'il est vidé de sa marchandise et de ses équipements et dépourvu de toute identification corporative par enseigne ou couleurs. De plus, l'ex-gérant a indiqué qu'il ne détenait aucune information permettant de prévoir une ouverture éventuelle. Toutefois, Wal-Mart détient toujours un bail de 20 ans pour la location de cet établissement et elle n'a fourni aucune preuve de sous-location, de résiliation du bail ou du fait que l'immeuble était à louer, à vendre ou même sur le point d'être démoli.

Ensuite, la Commission rappelle que, pour constituer une autre cause juste et suffisante, la fermeture doit être réelle, véritable et définitive. Dans le présent cas, et contrairement à l'arrêt précédent (*Michel Boutin et al. c. Wal-Mart Canada inc.* (2005 QCCRET 0269)), le fardeau de preuve appartient à Wal-Mart qui doit renverser la présomption établie en faveur de certains plaignants. Dans l'affaire *City Buick Pontiac (Montréal) inc. c. Roy et al.* (1981 T.T. 26), le juge Lesage émettait une importante réserve pour conclure que la fermeture d'une entreprise constitue une cause juste et suffisante prévue à l'article 17 du *Code du travail*. Il mentionnait que « toute indication qu'il se garde une porte ouverte pour reprendre la même entreprise empêcherait de conclure à une cessation complète et définitive de celle-ci ». Dans ce cas, l'entreprise avait liquidé les biens et vendu la bâtisse sans y conserver aucun intérêt même indirect. La sous-location, la vente ou la démolition de l'immeuble occupé par l'entreprise n'est pas une condition essentielle du caractère réel, véritable ou définitif de sa fermeture. Tout dépend des circonstances. Or, dans le présent cas, plusieurs mois après l'annonce de sa fermeture, Wal-

Mart est toujours locataire de l'établissement de Jonquière et rien ne semble être fait pour modifier la situation. La Commission considère qu'il s'agit là d'une indication que Wal-Mart se garde une porte ouverte pour reprendre la même entreprise, surtout qu'elle n'offre aucune explication à ce sujet.

En conséquence, Wal-Mart n'a pas satisfait à son fardeau de preuve de convaincre la Commission que la fermeture de l'établissement avait ce caractère réel, véritable et définitif pouvant constituer une autre cause juste et suffisante en vertu de l'article 17 du *Code du travail*. Elle accueille donc les plaintes de M^{mes} Ratté, Desbiens et Beaumont et réserve sa décision quant aux remèdes appropriés.

Brossard Honda c. Syndicat international des métiers, local 2817 (Québec) c. Julien Beaulieu et autres

<http://www.crt.gouv.qc.ca./decisions/2005/2005QCCRT0339.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0339; DTE 2005T-638; AZ-50319109; Michel Denis, commissaire, le 13 juin 2005.

Rejet d'une deuxième requête visant la tenue d'un scrutin secret sur les dernières offres patronales dans le cadre de la négociation d'une première convention collective. Cette demande de l'employeur constitue une stratégie visant à écarter le syndicat et à éviter de reconnaître son pouvoir exclusif de représentation, ce qui est une condition nécessaire à une négociation de bonne foi.

Les parties sont en processus de négociation d'une première convention collective. Le 19 mai 2005, l'employeur dépose devant la Commission des relations du travail une requête visant à faire ordonner au syndicat de tenir un scrutin secret sur les dernières offres patronales en vertu de l'article 58.2 du *Code du travail*. Le 26 mai suivant, le syndicat demande à la Commission

de déclarer que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi, tel que le prévoit l'article 53 du Code.

Le 11 mai 2005, la Commission rejetait des demandes similaires des parties (décision 2005 QCCRT 0273). Les 12 et 13 mai suivants, les parties étaient convoquées par le conciliateur mais, dès le 12 mai, l'employeur refusait de poursuivre la conciliation au motif qu'il attendait la décision de la Commission du 11 mai. Dans l'après-midi du 12 mai, après avoir pris connaissance de cette décision, laquelle rejetait sa demande visant à faire ordonner la tenue d'un scrutin secret sur ses dernières offres, il demandait l'ajournement de la conciliation parce que cette décision l'obligeait, semble-t-il, à revoir son mandat. La séance de conciliation avait alors été ajournée jusqu'au 26 mai 2005.

Le 19 mai 2005, soit huit jours après la décision de la Commission du 11 mai, l'employeur déposait sa demande de vote. Cette deuxième demande qui contient une bonification des offres patronales a été transmise aux salariés le 21 mai suivant.

À la séance de conciliation du 26 mai, l'employeur informe le conciliateur du dépôt de cette nouvelle demande, laquelle était présentable le lendemain devant la Commission, et lui mentionne qu'il était disposé à participer à la séance de conciliation à la condition que le syndicat consente à sa demande de scrutin, si les parties s'entendaient sur certaines bonifications au cours de la séance. Après des échanges infructueux, le conciliateur suspend la séance en attendant la décision de la Commission sur cette deuxième demande de vote.

Décision et motifs

Tout comme la conciliation et l'arbitrage de première convention collective, la tenue d'un vote sur les offres patronales en vertu de l'article 58.2 du *Code du travail* est une mesure qui est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective. Toutefois,

selon la Commission, cette mesure ne doit pas entraver le processus de conciliation en devenant une stratégie pour se soustraire à l'obligation de négocier de bonne foi qui est prévue à l'article 53 du Code.

Dans le présent cas, lors de la séance de conciliation du 12 mai, l'employeur a refusé de négocier en raison du fait qu'il était en attente de la décision du 11 mai. Le même jour, après avoir pris connaissance de cette décision, il demande l'ajournement de la conciliation au motif qu'elle l'obligeait à revoir son mandat. Selon la Commission, ce dernier comportement indique que l'employeur s'est présenté à cette séance sans avoir l'intention de négocier de bonne foi puisqu'il ne pouvait ignorer que sa requête pour la tenue d'un scrutin secret pouvait être rejetée.

La Commission estime que la deuxième demande de l'employeur pour obtenir la tenue d'un scrutin secret sur ses dernières offres manifeste, elle aussi, le défaut de l'employeur de négocier de bonne foi. Cette requête a été déposée seulement huit jours après la décision du 11 mai qui rejetait une demande identique, ne permettant pas ainsi au processus de conciliation de s'enclencher véritablement. Elle a également court-circuité ce processus en incluant de nouvelles offres, mettant par le fait même le conciliateur devant un fait accompli et le privant d'utiliser ces offres pour relancer la négociation. La Commission est également d'avis qu'en transmettant une copie des offres aux salariés le 21 mai, sans attendre la séance de conciliation prévue le 26 mai, l'employeur a tenté d'éviter de reconnaître le pouvoir exclusif de représentation du syndicat, condition nécessaire à une négociation de bonne foi. Selon certains auteurs, un employeur qui tente d'obtenir un vote au scrutin secret sur des offres qui n'ont pas été soumises au préalable au processus de conciliation, en s'adressant directement aux salariés pour écarter, à ce moment crucial de la négociation, le syndicat accrédité, négocie selon la tactique « bouwariste » qui est à l'opposé d'une négociation de bonne foi.

Au surplus, l'exigence de l'employeur, lors de la séance de conciliation du 26 mai 2005, voulant que les négociations soient conditionnelles à ce que le syndicat consente à sa deuxième demande de scrutin secret est, selon la Commission, une autre démonstration de mauvaise foi quant à son obligation de négocier.

Pour ces motifs, la demande du syndicat visant à faire déclarer que l'employeur a manqué à son obligation de négocier de bonne foi est accueillie. Celle de l'employeur visant la tenue d'un scrutin secret sur ses dernières offres est rejetée. Dans cette affaire, un groupe de salariés était intervenu et avait déposé une requête visant à faire ordonner au syndicat de ne pas entraver l'exercice de leur droit de vote advenant la tenue d'un tel scrutin. La requête patronale ayant été rejetée, celle des intervenants est devenue sans objet et a également été rejetée.

Gaudreau et al. c. Association des juristes de l'État et gouvernement du Québec (Conseil du trésor)

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0357.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0357; D.T.E. 2005T-700; AZ-50321134; Robert Côté, commissaire, le 23 juin 2005.

L'Association des juristes de l'État a fait toutes les démarches nécessaires pour obtenir le respect de l'entente de principe conclue entre elle et l'employeur. En conséquence, elle n'a pas manqué à son devoir de représentation, même si le texte proposé de la convention collective à venir ne reprenait pas les dispositions contenues à cette entente au sujet des modalités de reclassement. La Commission des relations du travail ne peut donc pas interdire à l'Association de signer la convention collective et ne peut accorder aux requérants des dommages en raison de sa conclusion.

En juillet 2000, à la suite de multiples interventions, notamment de la part de sept salariés (requérants) et de l'Association des juristes de l'État, les autorités de Revenu Québec reclassent les agents de recherche et de planification socio-économique de la Direction générale de la législation et des enquêtes dans la classe d'emploi des juristes de l'État. Cette décision a pour conséquence que ces salariés seront dorénavant représentés par l'Association des juristes de l'État.

En raison de l'échéance de la convention collective en 2002, l'Association entreprend des négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective avec le gouvernement. Elle demande entre autres l'intégration, dans l'échelle salariale des juristes, des personnes ayant obtenu leur reclassement comme juristes après l'entrée en vigueur de la convention collective échue. Il s'agit notamment de prévoir une compensation salariale qui tienne compte des années d'expérience non reconnues lors de leur reclassement. Les requérants font partie de ce groupe.

Au terme de ces négociations, une solution de compromis, qui prend la forme d'une entente de principe, est convenue entre les parties. Elle comporte une disposition particulière concernant l'intégration des personnes reclassées depuis l'entrée en vigueur de la convention collective échue. Elle est présentée aux membres de l'Association qui l'acceptent. Cette acceptation entraîne alors l'arrêt des moyens de pression.

Par la suite, les représentants de l'Association constatent une mécontente sur la portée que l'employeur entend donner à certaines dispositions de l'entente, notamment celles visant les modalités particulières d'intégration dans l'échelle de traitement des juristes. L'Association informe donc ses membres que l'employeur refuse notamment de considérer, dans le calcul de la durée d'emploi à des fins d'intégration dans l'échelle des juristes la durée d'emploi d'une personne ayant été libérée par son employeur à

des fins syndicales, celle d'une personne dont le statut était celui d'un occasionnel et celle d'une personne qui n'était pas membre du Barreau ou de la Chambre des notaires. La direction de l'Association considère alors que cette position de l'employeur dénature l'entente. Elle avise ses membres qu'elle estime que ces derniers doivent renoncer à ces demandes et les reporter à une prochaine négociation ou reprendre les moyens de pression pour contraindre le gouvernement à respecter l'entente de principe.

Certains requérants transmettent alors à la présidente du Conseil du trésor et au président de l'Association une lettre les mettant en demeure de se conformer à ce qu'ils estiment être les termes clairs de l'entente de principe. L'Association est aussi mise en demeure de refuser d'entériner la position de l'employeur.

Par la suite, le conseil exécutif de l'Association recommande de reporter les points de désaccord à la prochaine ronde de négociation. De plus, il décide que la convention collective à intervenir ne sera pas signée tant que la ratification des éléments constituant les points de désaccord ne sera pas soumise à des assemblées générales extraordinaires. Les requérants mettent alors l'Association en demeure de surseoir au processus de convocation de ces assemblées, arguant que la position de l'employeur est empreinte de malice, d'arbitraire et de discrimination. Ils soumettent que toute ratification par l'Association de la position patronale serait illégale et constituerait un manquement à ses obligations de juste représentation (art. 47.2 du *Code du travail*) et entraînerait une réclamation pour les dommages causés.

L'Association transmet tout de même à ses membres un avis de convocation aux assemblées générales extraordinaires et y joint le texte de la convention collective à intervenir. La Commission des relations du travail ayant rejeté la demande d'ordonnance provisoire visant l'ajournement de ces assemblées, celles-ci se tiennent les 14 et 15 juin suivants, les requérants n'ayant

pas réussi à démontrer que la tenue de ces assemblées constituait une violation apparente par l'Association de son devoir de juste représentation ou de quelque autres dispositions du *Code du travail*. Toutefois, la Commission ordonne à l'Association de surseoir à la signature de la convention collective à intervenir tant qu'elle n'a pas rendu de décision sur le fond de la requête en ordonnance de sauvegarde, de mesures de redressement ou de réparation (requête).

Finalement, les membres présents aux assemblées acceptent majoritairement les textes de la convention collective à intervenir. Ils appuient également la demande de l'Association et des syndicats de la fonction publique visant à reconnaître, à compter du 31 mars 2000, le crédit d'expérience des juristes à leur date de nomination aux fins de déterminer leur taux de traitement lors de leur reclassement ou au moment de l'embauche.

Décision sur la requête et motifs

La Commission doit donc examiner si le syndicat a manqué à son obligation de juste représentation. Depuis le 1^{er} janvier 2004, la compétence de la Commission, lorsqu'une violation à l'article 47.2 du *Code du travail* est alléguée, n'est plus limitée aux seuls cas de renvoi et de mesure disciplinaire. Jusqu'alors, c'était les tribunaux de droit commun qui avaient compétence pour disposer des plaintes alléguant un manquement à l'obligation de représentation du syndicat au stade de la négociation de la convention collective.

La jurisprudence de ces tribunaux a établi que la discrétion du syndicat, lorsqu'il s'agit de son obligation de représentation à l'étape de la négociation d'une convention collective, est encore plus grande que celle qu'on lui reconnaît dans la décision de formuler un grief à l'encontre d'un renvoi ou d'une mesure disciplinaire et de le porter ou non à l'arbitrage. Le syndicat exerce alors ses responsabilités en tenant compte de l'ensemble des membres de l'unité de négociation et cette obligation doit

nécessairement s'évaluer en tenant compte du cadre dynamique, complexe et parfois conflictuel du rapport de force qui existe en relations du travail entre le syndicat et l'employeur. Le syndicat peut difficilement garantir l'issue d'une négociation et devra parfois accepter un accord discutable plutôt qu'un conflit ou sa prolongation. La Commission doit donc examiner et interpréter les interdictions formulées à l'article 47.2 du *Code du travail*, lorsqu'il est question de la négociation d'une convention collective, en faisant preuve de prudence, de déférence et de grande retenue. Elle est justifiée d'agir ainsi par l'importante discrétion dont le syndicat doit jouir tant à l'égard de sa stratégie, des moyens qu'il choisit, que des compromis qu'il estime devoir faire. Certains de ces compromis auront parfois comme résultat d'avantager un groupe et d'en désavantager un autre. Dans d'autres occasions, certaines revendications devront être abandonnées malgré leur importance ou leur bien-fondé. En somme, le comportement syndical ne peut être jugé sur la base de résultats, mais bien sur celle du comportement dans la recherche de tels résultats. Seuls les comportements prohibés par l'article 47.2 du *Code du travail* peuvent lui être reprochés, encore là, dans le cadre de la grande discrétion dont l'association jouit en pareilles circonstances.

Dans le cas présent, l'entente de principe ne constitue pas une convention collective puisqu'elle n'a pas été signée. En fait, comme certaines dispositions, dont celle en cause, nécessitaient d'autres pourparlers, l'entente ne porte que sur le principe. C'est au moment de ces discussions que le désaccord sur la portée de ce principe est survenu. C'est manifestement à son corps défendant que l'Association des juristes de l'État se plie finalement aux exigences patronales. Il était non seulement légitime mais prudent pour elle de soumettre le résultat final à l'approbation des membres. Rien dans cette façon de faire ne contrevenait au *Code du travail*.

En outre, les requérants n'ont pas établi de conduite de mauvaise foi qui suppose une intention de nuire, un

comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile. Le comportement syndical ne peut non plus être taxé d'arbitraire ou de gravement négligent. Au contraire, l'Association a fait les démarches nécessaires et les gestes qu'elle croyait utiles pour obtenir gain de cause, et ce, à toutes les étapes.

On ne peut pas non plus lui reprocher d'avoir soumis la convention collective à l'acceptation de ses membres. Bien qu'elle ne satisfasse pas les revendications des requérants, elle comporte des avantages pour l'ensemble des membres et constitue le meilleur résultat que l'Association estime pouvoir obtenir, compte tenu de l'évaluation qu'elle fait du rapport de force entre les parties. Le fait que la convention collective se termine le 31 décembre 2005 et que l'Association a clairement manifesté son intention de maintenir ces revendications au cours de la prochaine ronde de négociation doit être pris en compte.

Et qu'en est-il de l'argument relatif à la discrimination basée sur le statut d'occasionnel ou du fait de bénéficier légitimement d'une libération syndicale prévue au *Code du travail* et dans la convention collective? L'Association n'est pas la seule responsable de la situation dans laquelle se trouvent les requérants. Elle ne peut donc être tenue responsable d'un résultat qui parfois favorise un groupe au détriment d'un autre ou, en d'autres circonstances, lui commandera de tenir compte de l'intérêt général des salariés au prix, dans certains cas, de la non-obtention pour certains d'entre eux d'avantages ou de conditions de travail par ailleurs légitimes. Il pourrait en être autrement si le comportement syndical démontrait une attitude arbitraire ou était dicté par des motifs inavouables. Ceci n'est cependant pas le cas puisque l'Association a déployé des efforts sincères et soutenus pour obtenir gain de cause.

Finalement, puisque l'Association n'a pas enfreint son devoir de représentation à l'endroit des requérants, la Commission ne peut lui interdire de signer la convention

collective et elle ne peut accorder aux requérants le paiement des dommages en raison de la conclusion de cette convention collective.

Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la région de Drummondville — CSN c. Municipalité de St-Charles de Drummond [Ville de Drummondville] et Commission de l'équité salariale

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0370.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0370; DTE 2005T-67; AZ-50322526; Alain Turcotte, commissaire, le 29 juin 2005.

La Commission des relations du travail reconnaît qu'une « déclaration de satisfaction de jugement » signée par le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la région de Drummondville (CSN) couvre toutes les salariées visées par ce jugement, et ce, malgré le fait qu'elles ne soient pas toutes nommées à cette entente. En ce sens, le syndicat ne peut plus contester cette décision de la Commission de l'équité salariale pour le poste occupé par une salariée non nommée dans l'entente. De plus, la Commission précise que la *Loi sur l'équité salariale* confie un rôle actif à l'association accréditée dans le processus d'équité salariale. Étant conforme à ce rôle, la déclaration de satisfaction de jugement doit s'appliquer d'autant plus que celle-ci n'est ni contraire à l'ordre public ni le résultat d'un désir des parties d'é luder cette loi.

La municipalité de Saint-Charles-de-Drummond assujettie à la *Loi sur l'équité salariale* a affiché les résultats de sa démarche d'équité salariale. À la suite de cet affichage, le Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la région de Drummondville (CSN) a déposé une plainte à la Commission de l'équité salariale qui a fait enquête et déposé un rapport. Le syndicat conteste alors les conclusions de ce rapport. À la suite de cette contestation, la Commission de l'équité salariale

détermine entre autres, dans une décision datée du 29 septembre 2004, que la partie de la plainte relative à l'évaluation de la catégorie d'emploi d'inspecteur en bâtiment est non fondée.

Le syndicat signe ensuite une « Déclaration de satisfaction de jugement ». Le texte prévoit que la municipalité a satisfait en entier au jugement de la Commission de l'équité salariale et il contient une quittance des salariées concernées par cette décision. Cette quittance est complète, totale et finale de toute somme ou droit découlant du processus d'équité salariale. Néanmoins, le nom de M^{me} Bégin et son poste ne sont pas nommés dans le préambule de cette déclaration. Par la suite, le syndicat dépose une demande à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 104 de la *Loi sur l'équité salariale* afin de contester cette décision de la Commission de l'équité salariale en ce qui concerne le poste d'inspecteur en bâtiment, poste syndiqué, occupé par M^{me} Bégin. L'employeur soumet alors une requête en irrecevabilité sur le fondement que les représentants du syndicat ont signé la « Déclaration de satisfaction de jugement » quelques jours avant le dépôt de cette demande.

Décision et motifs

La Commission des relations du travail s'interroge d'abord sur ce qui est couvert par le libellé de la déclaration. En fait, la règle de base en droit est qu'un texte clair n'a pas besoin d'interprétation et qu'il faut lui donner plein effet. La lecture de la décision de la Commission de l'équité salariale, combinée à celle de la déclaration, ne relève aucune ambiguïté. Il découle de sa décision pour le poste d'inspecteur en bâtiment que la municipalité n'a rien d'autre à faire puisqu'elle a obtenu l'aval de ladite commission. Par conséquent, il n'y a aucune action à relater dans la déclaration. De plus, le titre de l'entente est éloquent et est indissociablement lié à la décision de ladite commission. La mention que les salariées concernées donnent quittance complète, totale

et finale des sommes ou droits découlant de l'équité ne laisse subsister aucun doute : M^{me} Bégin, titulaire du poste d'inspecteur en bâtiment, est une salariée. Elle est visée par la décision et la déclaration couvre son poste.

La Commission se demande ensuite si une association accréditée a le pouvoir de donner une quittance au nom des salariés en matière d'équité salariale. En obtenant l'accréditation en vertu du *Code du travail*, l'association de salariés obtient le monopole de représentation de tous les salariés compris dans l'unité de négociation. La *Loi sur l'équité salariale* est une loi postérieure au *Code du travail*. Il faut donc dans l'interprétation de cette loi tenir compte du principe de cohérence de l'ensemble des lois qui traitent d'un même sujet. Selon l'article 1 de la Loi, celle-ci a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine. De plus, la Commission estime que l'article 2 de la Loi n'empêche pas un employeur et une association accréditée de conclure une convention collective ou une entente portant sur les salaires. Il vise plutôt à empêcher qu'une clause de convention collective ou qu'un article d'une loi ou d'un décret écarte l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Cette clause serait alors inopérante.

Or, non seulement la *Loi sur l'équité salariale* n'évacue pas l'association accréditée du processus d'équité salariale, elle lui confie un rôle actif (art. 11, 18, 20, 32, 96, 97, 99, 100 et 104). Le législateur a expressément voulu la participation de l'association accréditée dans le processus d'équité salariale, sachant fort bien qu'elle a la responsabilité exclusive de négocier et de faire appliquer la convention collective pour l'unité de négociation qu'elle représente. D'autant plus que le résultat de l'équité salariale est intégré dans la convention collective (art. 74).

L'article 15 de la Loi, qui rappelle l'article 47.2 du *Code du travail*, maintient, en contrepartie du rôle traditionnel

de porte-parole exclusif des salariés, l'interdiction d'agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou de faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise. On ne peut donc voir une incompatibilité fondamentale entre le pouvoir exclusif de représentation et la protection des droits fondamentaux. Par conséquent, on ne peut affirmer que toute entente entre l'association accréditée et l'employeur est d'office inopposable à la salariée représentée. Il s'agit de cas par cas.

Dans la présente affaire, c'est le syndicat qui a déposé une plainte et porté la contestation. Ce faisant, il représentait la salariée, M^{me} Bégin. Bien que les noms des salariées apparaissent dans l'entente, seule la signature du syndicat y est apposée. Il n'y a aucune preuve de vice de consentement de la part du syndicat. De ce document il découle nécessairement que le syndicat accepte la décision de la Commission de l'équité salariale pour la catégorie d'emploi d'inspecteur en bâtiment. Il était donc inutile de soumettre cette partie de l'entente à la cette commission. On peut difficilement conclure que les parties cherchaient à passer outre à leur obligation en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* ou que cette déclaration est contraire à l'ordre public. La déclaration de satisfaction de jugement doit en conséquence s'appliquer.

Bernard c. Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada (IATSE), section locale 523, Québec et les Cinémas Famous Players inc.

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2005/2005QCCRT0388.pdf>

[C.R.T.] 2005 QCCRT 0388; DTE 2005T-717; Raymond Gagnon, commissaire, le 8 juillet 2005.

Un syndicat doit recevoir et répondre à la demande d'adhésion d'un salarié en expliquant les motifs de toutes décisions autres qu'une admission inconditionnelle en raison de son mandat de représentation exclusive.

L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada, section locale 523, Québec est accréditée depuis le 21 avril 2004 pour représenter tous les salariés au sens du *Code du travail*, à l'exception des projectionnistes et du personnel de bureau de l'employeur, les Cinémas Famous Players.

Les parties patronale et syndicale négocient depuis juin 2004 une première convention collective.

M. Bernard, le plaignant, qui n'a pas été sollicité par l'Alliance lors de la campagne d'organisation syndicale, s'est adressé à plusieurs reprises aux représentants de l'Alliance pour adhérer à l'association et pour obtenir des informations sur le déroulement des négociations. Le 30 mars 2005, il leur transmet même une demande, par courrier électronique, pour avoir des précisions sur la démarche à suivre pour ce faire. Le 11 avril suivant, l'employeur demande à la Commission des relations du travail d'ordonner la tenue d'un scrutin secret sur ses dernières offres. N'ayant pas encore reçu de réponse quant à sa demande d'adhésion, M. Bernard dépose, le même jour, une plainte à la Commission. Il allègue que l'Alliance refuse sans droit de l'admettre comme membre en règle et qu'en agissant ainsi il ne pourra participer au scrutin sur les dernières offres patronales, le cas échéant. Le 15 avril, un dirigeant de l'Alliance l'informe qu'il lui fera parvenir prochainement un formulaire d'adhésion. Le 20 avril, jour de l'audience, le plaignant ne l'avait pas encore reçu.

Décision et motifs

Pour établir s'il y a contravention au *Code du travail*, en l'espèce, il faut circonscrire l'essence du litige pour déterminer s'il est visé par le régime législatif prévu au Code, en considérant tout le contexte factuel, et appliquer les dispositions législatives pertinentes, le cas échéant.

Dans cette affaire, le plaignant soutient que le retard ou le refus de l'admettre comme membre en règle constitue une contravention à l'obligation d'égalité de traitement que l'Alliance doit assumer envers tous les salariés compris dans l'unité pour laquelle elle a été accréditée. Il renvoie ainsi à l'obligation de représentation d'une association accréditée qui est prévue à l'article 47.2 du *Code du travail*. Selon la Cour suprême, dans l'affaire *Noël c. Société d'énergie de la Baie-James*, (2001) 2 R.C.S. 207, l'obligation de représentation s'étend à l'ensemble des actes qui influent sur le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise. Or, selon la Commission, l'appartenance syndicale ou le traitement par une association accréditée d'une demande d'adhésion qui lui est adressée par un salarié compris dans l'unité de négociation ne sont pas inclus ou visés par l'obligation de représentation puisque l'appartenance syndicale, à moins qu'elle fasse l'objet d'une disposition de la convention collective, fait partie de la relation entre l'association de salariés et ces derniers et non pas de la relation entre le salarié et son employeur. Cependant, lorsque l'on regarde le contexte du présent litige, on constate qu'il résulte de l'application du Code, pour lequel la Commission a compétence, puisqu'il est question de la négociation de la première convention collective et du droit d'association protégé par celui-ci. Les faits montrent en effet que l'Alliance formule certains reproches à M. Bernard, laissant entendre que sa présence et son influence dans les rangs syndicaux seraient néfastes à l'action syndicale, laquelle porte essentiellement sur la négociation et la conclusion d'une première convention collective, toutes des matières relevant du Code. La relation qu'entretient M. Bernard avec l'association relève

de l'exercice par l'Alliance des prérogatives que lui confère l'accréditation pour négocier et mettre en place un régime de conditions de travail qui s'appliquera obligatoirement à lui. Il a donc intérêt à participer aux décisions syndicales relatives à l'établissement de ce régime.

L'appartenance syndicale et la participation aux activités syndicales relèvent de la liberté d'association reconnue par les chartes canadienne et québécoise de même que du droit d'association des salariés prévu à l'article 3 du *Code du travail*. La liberté d'association prévue à l'alinéa 2 d) de la Charte canadienne protège la liberté de constituer une association, de la maintenir et d'y appartenir. Elle comprend la liberté d'organisation, de fonctionnement et celle de prévoir les modalités mêmes de l'association dans le but de lui assurer la plus grande autonomie. Ces principes constitutionnels valent également en regard de la liberté d'association reconnue à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Par ailleurs, le *Code du travail* reconnaît et protège l'exercice du droit d'association. En application des principes de liberté d'organisation et de fonctionnement, les associations peuvent, notamment, définir les règles d'appartenance, incluant les conditions d'adhésion, et les circonstances pouvant entraîner l'expulsion.

Dans le présent cas, à l'étape de l'organisation syndicale, soit avant le dépôt de la requête en accréditation et jusqu'à ce que la Commission en décide, l'Alliance n'avait aucune obligation, contractuelle ou légale, à l'endroit du plaignant autre que l'obligation d'égalité de traitement ou de non-discrimination prévue aux articles 10 et 17 de la Charte québécoise. L'adhésion des salariés à l'association qui recherche une accréditation est entièrement libre. De même, l'association de salariés jouit d'une complète marge de manœuvre dans la poursuite de ses activités d'organisation syndicale et peut recruter les salariés qui souscrivent à ses objectifs.

Cependant, la reconnaissance de l'Alliance comme « association accréditée » lui confère un statut unique qui fait en sorte qu'elle ne peut être considérée comme une association exclusivement privée dont l'adhésion serait régie par les seules règles de la liberté contractuelle. Ses décisions, ou même l'absence de décisions, concernant l'appartenance syndicale sont sujettes à certaines limites et peuvent être contrôlées par la Commission quant à leur conformité aux règles propres aux rapports collectifs du travail. Autrement dit, lorsque l'association est reconnue par la Commission, il lui est conféré un caractère public et les décisions qu'elle prend peuvent être contrôlées par celle-ci.

Selon la Commission, une association doit recevoir et examiner avec soin et selon les règles de fonctionnement dont elle s'est dotée, toute demande d'adhésion qui lui est adressée par un salarié, en raison de son mandat de représentation exclusive. Dans le cadre de cette analyse, elle ne doit pas faire preuve de discrimination, de partialité ou de mauvaise foi, ce qui serait contraire aux exigences de légalité dans l'exercice, par un organisme investi d'une fonction institutionnelle, de son pouvoir discrétionnaire.

Le caractère public et le « statut unique » de l'association accréditée font en sorte qu'elle ne peut ignorer la demande d'adhésion d'un salarié, la différer indéfiniment ou la rejeter sans fournir un motif raisonnable.

La Commission exerce un pouvoir de « sauvegarde des droits des parties » sur les actes d'une association accréditée dans la mesure où celle-ci exerce des fonctions rattachées à la mise en œuvre du régime des rapports collectifs du travail, en application du Code. Or, la fonction dévolue à l'association accréditée de recevoir et d'examiner les demandes d'adhésion qui lui sont présentées se rattache à l'application du Code.

Dans la présente affaire, la Commission est d'avis que l'Alliance n'a pas exercé sa discrétion de façon

raisonnable à la suite de la demande d'adhésion faite par M. Bernard. Tous les obstacles et délais que les représentants ont mis dans le traitement de sa demande ne constituent pas un simple retard, mais bien un refus de la traiter. Ils ne l'ont tout simplement pas reçue et traitée avec diligence. Ils auraient dû l'évaluer conformément aux statuts de l'Alliance, la soumettre aux instances décisionnelles et fournir au plaignant une réponse motivée, dans la mesure où les dirigeants de l'Alliance avaient des motifs de refuser de l'admettre comme membre. Elle estime par ailleurs qu'il n'est pas opportun, malgré ces manquements, qu'elle décide de la demande d'adhésion à la place des dirigeants de l'Alliance afin de respecter l'autonomie décisionnelle de cette dernière. L'Alliance devra donc traiter la demande d'adhésion de M. Bernard dans les 60 jours suivant la présente décision, en accord avec ses statuts et règlements, et lui fournir une réponse motivée à défaut de l'admettre.

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal (arrondissement Côte-Saint-Luc/Hampstead/Montréal-Ouest)

[T.A.] 2004-2269; DTE 2005T-507; Carol Jobin, arbitre, le 14 avril 2005.

Un employeur ne peut installer des caméras de surveillance qui sont constamment braquées sur des salariés, épiant systématiquement leurs faits et gestes; il s'agit d'une forme de harcèlement et d'une condition de travail qui contrevient à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dans cette affaire, l'employeur a fait installer des caméras de surveillance qui captent en permanence certains salariés à leur poste de travail aux garages municipaux de Montréal-Ouest et de Hampstead. Il soutient que cette surveillance est nécessaire pour les

motifs suivants : l'intrusion de citoyens dans les immeubles et les garages pour toutes sortes de raisons, un conflit de personnalité entre deux salariés, l'exercice de moyens de pression par les cols bleus dont la pose d'autocollants sur les véhicules de la Ville, les bris d'équipement dont ceux qui se sont produits lors de la fête de la Confédération, la demande expresse d'un salarié, l'intimidation d'un entrepreneur, les vols ou emprunts non autorisés d'outils et de stocks, la sécurité des travailleurs et les discussions entre les salariés au travail.

La partie syndicale allègue que la surveillance constante par caméra des aires de travail des salariés, sans justification légitime, constitue une condition de travail déraisonnable et en demande le retrait.

L'employeur soutient que les caméras ont été installées pour un motif de sécurité en général et qu'elles n'ont qu'une fonction préventive. Selon lui, le procédé de surveillance constitue l'exercice normal de ses droits de direction.

Décision et motifs

Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables est protégé par les conventions collectives applicables en l'espèce. Ce droit est également protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* qui prévoit, à son article 46, que toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Depuis l'arrêt *Parry Sound*, il est reconnu que les droits et les obligations substantiels prévus dans des instruments comme la Charte québécoise sont incorporés à la convention collective.

Par ailleurs, les droits de direction de l'employeur sont subordonnés à la convention collective et aux lois, dont la Charte québécoise. Ainsi, l'arbitre a le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations

substantiels qui y sont prévus comme s'il s'agissait de parties intégrantes de la convention collective.

Les principes qui se dégagent de la jurisprudence en matière de surveillance par caméra indiquent que ce procédé doit se fonder sur des motifs réels et sérieux. L'employeur doit démontrer qu'il existe un problème actuel, contemporain, substantiel et continu, comme dans le cas d'une épidémie de vol ou de sabotage à répétition. Il doit également exister une forte probabilité que la surveillance par caméra aidera à solutionner le problème. Les autres moyens d'enquête devraient, dans ce contexte, être inaccessibles ou inefficaces. Il doit au surplus exister un lien direct entre le problème à résoudre et l'utilisation que l'on fait de la caméra. Une surveillance générale à tous égards n'est pas permise. Elle doit être dirigée sur le foyer du problème, aux endroits clés. Enfin, la surveillance doit porter le moins possible atteinte au droit des salariés d'exercer leurs fonctions sans être constamment captés par la caméra.

En l'espèce, il a été démontré que les caméras étaient installées en permanence et qu'elles capturaient et enregistraient constamment les aires de travail de certains salariés alors qu'ils travaillaient. L'arbitre en conclut qu'il y a eu atteinte au droit de ne pas être surveillé de façon constante par caméra, lequel est protégé par l'article 46 de la Charte.

Par la suite, l'arbitre examine les différents motifs invoqués par l'employeur, sur qui repose maintenant le fardeau de la preuve, afin de savoir s'il était justifié, dans les circonstances, d'installer et d'opérer les caméras comme il l'a fait. Il en conclut que ce n'est pas le cas pour les raisons suivantes.

Il n'y a aucune preuve d'intrusion de citoyens à l'intérieur des garages. Un témoin a admis que l'installation de caméras n'est aucunement indiquée pour régler un conflit de personnalité entre deux salariés. Les moyens de pression des cols bleus invoqués n'ont pas été prouvés

et ne peuvent être considérés comme un fait dont l'arbitre aurait eu une connaissance d'office. Les mauvaises relations du travail et les moyens de pression étant invoqués comme motifs justifiant l'installation de caméras, ils sont générateurs de droit et auraient dû être prouvés. Les bris d'équipement à l'occasion de la fête de la Confédération s'étant produits un an avant l'installation des caméras, il ne s'agit donc pas d'un problème actuel et continu. Le sabotage de la laveuse à pression et la destruction d'une cage de chariot élévateur ont fait l'objet d'une enquête et ce moyen a permis de faire toute la lumière sur ces situations. L'intimidation d'un entrepreneur s'étant produite à l'extérieur du garage dans une aire où il n'y a aucune caméra, il n'y a donc pas de lien logique entre cet événement et l'installation des caméras. Aucune preuve ne permet de croire qu'il y ait eu des vols à un point tel que l'installation de caméras aurait été nécessaire pour solutionner le problème. Une caméra peut s'avérer utile dans certaines circonstances. À une occasion, par exemple, un salarié est tombé dans un trou dont il s'est sorti seul. Cependant, cela ne justifie pas de capter un salarié à son poste de travail en permanence et rien dans la preuve n'a démontré que ce procédé est le seul moyen efficace à cet égard. En ce qui a trait à la pose d'autocollants, il n'y a aucune preuve que de tels gestes ont été faits à l'intérieur des garages de telle sorte que le critère de l'existence d'un problème actuel et continu à l'endroit où sont installées les caméras n'est pas satisfait. La preuve démontre que le problème lié aux discussions entre les salariés au travail n'est pas résolu par les caméras. Des directives écrites et claires seraient un préalable de nature à régler la question, mais la preuve ne démontre pas qu'un tel moyen a été utilisé. Il en résulte que l'utilisation de caméras pointant des délégués syndicaux est un moyen disproportionné pour résoudre le problème allégué. Aucun salarié n'a demandé qu'une caméra soit installée en direction de son poste de travail. L'employeur est en droit de sécuriser les lieux compte tenu de la valeur des stocks et des possibilités de circulation injustifiée dans le magasin.

Toutefois, il n'y a aucune raison pour que la caméra fixe le poste de travail du magasinier en permanence.

En conclusion, l'arbitre rappelle qu'il n'est pas interdit à l'employeur d'installer des caméras de surveillance en permanence, à l'extérieur ou à l'intérieur de ses bâtiments, pour protéger les biens et les personnes à titre préventif, s'il existe un problème important et continu et si l'utilisation de la caméra se fait de façon cohérente et raisonnable. Ce qui est interdit, parce qu'il s'agit d'une condition de travail déraisonnable, c'est que ces caméras soient constamment braquées sur des individus, épiant systématiquement leurs faits et gestes. Il s'agit alors d'une forme de harcèlement.

Enfin, l'employeur n'ayant pas démontré de motifs suffisants justifiant l'usage qu'il a fait des caméras, il devra les retirer, les déplacer ou en changer l'orientation étant donné que cet usage constitue une condition de travail déraisonnable.

Commission scolaire des Sommets et Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Sommets (CSN) (Josée Blais)

[T.A.] 2004-3721; DTE 2005T-617; AZ-50319038; Claude Rondeau, arbitre, le 17 juin 2005.

Un syndicat dépose deux griefs pour une salariée temporaire syndiquée à la suite d'une suspension et d'une radiation de son nom de la liste de priorité d'embauche. L'employeur s'objecte à ces deux griefs puisque la convention collective prévoit qu'un salarié temporaire ne peut bénéficier de la procédure de grief et d'arbitrage en matière disciplinaire. Le syndicat allègue alors que ce grief est fondé sur l'article 124 de la Loi sur les normes du travail et sur l'arrêt Parry Sound. L'arbitre de grief rejette le grief portant sur la suspension, puisque ne portant pas sur un congédiement il ne peut être justifié en vertu de l'article 124 de la Loi. Toutefois, il reconnaît que la radiation de la liste produit les mêmes effets qu'un congédiement. Les articles 93 et 124 de la Loi sur les normes du travail, le Code du travail ainsi que l'arrêt Parry Sound, qui ne se limite pas aux seuls droits fondamentaux, ont alors pour effet d'invalider les dispositions de la convention collective qui ne permettent pas à un salarié temporaire de déposer un grief et octroient, en conséquence, compétence à l'arbitre de grief.

M^{me} Blais est une salariée temporaire au service de la commission scolaire depuis au moins deux ans de façon continue. Elle a été inscrite à la liste de priorité d'embauche le 19 mars 2002. Cette liste permet à certaines catégories de salariés de bénéficier d'une priorité basée sur l'ancienneté et les capacités professionnelles lorsque l'employeur comble un besoin temporaire (poste vacant, surcroît de travail, etc.). Les salariés voient leur nom inscrit sur cette liste d'après l'évaluation de leurs capacités et ils peuvent en être radiés pour les motifs prévus par les parties, incluant des « raisons disciplinaires ».

M^{me} Blais a été affectée à un poste de secrétaire, à titre de salariée temporaire, pour un remplacement au Service des ressources humaines du 9 février au 1^{er} octobre 2004. Le 30 septembre 2004, l'employeur lui impose une suspension sans traitement d'une journée qui sera effectuée le 1^{er} octobre 2004. Les raisons disciplinaires décrites dans cette lettre du 30 septembre reprochent à M^{me} Blais un comportement jugé inacceptable (manque de ponctualité, manque de présence au poste de travail, bavardage inutile, manque d'attention au travail et erreurs inutiles, pauses prolongées, défaut de se conformer aux directives au sujet du renvoi des appels, etc.). Le premier grief déposé par le syndicat demande l'annulation de cet avis disciplinaire et de la suspension.

Le 1^{er} octobre 2004, l'employeur avise M^{me} Blais de la radiation de son nom de la liste de priorité d'embauche pour deux motifs, soit une « évaluation non concluante en fonction des mécanismes d'évaluation du rendement et des compétences établis par la commission » et des « raisons disciplinaires ». Le formulaire d'évaluation du 1^{er} octobre rappelle certains des reproches mentionnés ci-dessus. D'ailleurs, au sujet de ces raisons disciplinaires, l'avis du 1^{er} octobre renvoie à celui du 30 septembre. De plus, d'autres éléments de l'évaluation du 1^{er} octobre suggèrent la présence, de l'avis de l'employeur, de lacunes professionnelles, ce qui donne aussi à la décision de l'employeur une connotation administrative possible. Le second grief demande l'annulation de la radiation de M^{me} Blais de la liste de priorité d'embauche. L'arbitre est saisi de ces deux griefs.

L'employeur soulève alors une objection à l'arbitrabilité des griefs pour absence de juridiction du tribunal d'arbitrage. Il se fonde sur le fait que la convention collective n'accorde pas à un salarié temporaire le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en matière disciplinaire. Le syndicat invoque à cet égard le droit de M^{me} Blais, comme salariée justifiant de deux ans de service continu à la commission scolaire, d'exercer le recours à l'encontre d'un congédiement qu'elle croit sans

cause juste et suffisante (art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*). Le syndicat a ainsi soumis à l'employeur, par la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective, les griefs en vue de faire annuler les mesures disciplinaires du 30 septembre et du 1^{er} octobre 2004. M^{me} Blais exerçait de cette manière le recours qui lui est reconnu par l'article 124 de la Loi. Elle n'a pas soumis de plainte à la Commission des normes du travail. Les parties demandent à l'arbitre de rendre une décision sur cette objection avant de procéder au mérite et il accepte.

Décision et motifs

Il est clair que la mesure prise à l'endroit de M^{me} Blais le 30 septembre 2004 est une mesure disciplinaire. Pour la présente décision interlocutoire, l'arbitre traite aussi la mesure prise à l'endroit de M^{me} Blais le 1^{er} octobre 2004 comme une mesure disciplinaire. La radiation du nom de M^{me} Blais de la liste apparaît en effet comme un congédiement, tant par les motifs disciplinaires invoqués qu'en raison de la conséquence de la radiation qui est la perte de la priorité d'embauche et donc, en pratique, la cessation du travail de M^{me} Blais à la commission scolaire, ce qui constitue un congédiement. Bref, comme le litige se situe sur le terrain disciplinaire, il est de la compétence de l'arbitre de grief.

Lorsque le litige, dans son essence et dans son contexte factuel, ressort de l'interprétation et de l'application de la convention collective, implicitement ou explicitement, l'arbitre de grief a compétence exclusive, et ce, même en l'absence d'une disposition expresse dans la convention. Ce principe possède des exceptions, mais dans des circonstances particulières qui ne se retrouvent pas dans le présent cas.

Dans ce litige, la convention collective contient des dispositions qui encadrent l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur. Elle prévoit aussi le recours à la procédure de grief et d'arbitrage à l'encontre d'une

mesure disciplinaire. Cependant, le champ d'application de la convention collective pour les salariés temporaires ne renvoie pas à ces dispositions. Ainsi, par exception, les parties à la convention collective n'accordent pas à un salarié temporaire le droit à la procédure de grief et d'arbitrage en matière disciplinaire.

À ce propos, l'arbitre indique qu'il faut faire une importante distinction entre les deux griefs. La mesure visée par le premier grief est une suspension, tandis que celle visée par le second grief est un congédiement. D'un côté, la convention collective exclut M^{me} Blais du droit à la procédure de grief et d'arbitrage en matière disciplinaire. De l'autre côté, l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* lui reconnaît un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, mais non à l'encontre d'une suspension. Il est donc clair que le premier grief ne peut pas être protégé par le recours à l'article 124 de ladite loi. Le sort de ce grief est en conséquence régi par la clause qui n'accorde pas à M^{me} Blais le droit à la procédure de grief et d'arbitrage. Ce grief ne peut avoir aucun fondement dans la convention collective. L'arbitre se conforme donc à la volonté des parties à cet égard et décline compétence sur ce litige. En conséquence, le premier grief n'est pas recevable, et il est rejeté. Par ailleurs, il ne découle pas nécessairement de cette décision que le second grief devient sans objet puisque le rejet du premier grief est un rejet technique qui n'implique pas une admission des faits.

L'article 100.12 a) du *Code du travail* permet à l'arbitre d'interpréter et d'appliquer une loi dans la mesure où cela est nécessaire pour décider d'un grief. L'arbitre ne peut exercer ce pouvoir que s'il est valablement saisi d'un grief en vertu de la convention collective. L'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* stipule que le salarié exerce le recours à l'encontre d'un congédiement qu'il croit sans cause juste et suffisante par une plainte à la Commission des normes du travail, « sauf si une procédure de réparation [...] est prévue ailleurs dans la présente loi,

dans une autre loi ou dans une convention ». Il y a donc deux voies distinctes pour l'exercice de ce recours, et on peut constater que la compétence de la Commission des normes du travail en la matière n'est pas exclusive. De plus, l'utilisation de la préposition « sauf » signifie qu'il s'agit de deux voies mutuellement exclusives et que la procédure de réparation prévue dans une convention, lorsqu'elle existe, est substituée à la plainte à ladite commission et doit être utilisée. Il y a d'autres indications au même effet dans la *Loi sur les normes du travail* (art. 102 et 126.1).

De plus, la procédure de grief et d'arbitrage est plus avantageuse que celle prévue à l'article 124, car la convention collective impose à l'employeur des contraintes en matière disciplinaire qui constituent des avantages importants pour les salariés. De plus, l'arbitre de grief doit tenir compte des autres dispositions de la convention collective comme l'ancienneté qui est inexistante dans la Loi. Dans un même ordre d'idées, on peut aussi remarquer que les pouvoirs de réparation de l'arbitre de grief en matière disciplinaire, prévus à l'article 100.12 f) du *Code du travail*, sont équivalents à ceux que peut exercer la Commission des relations du travail selon les articles 128 et 130 de la *Loi sur les normes du travail* lorsqu'elle accueille une plainte en vertu de son article 124. Bref, c'est par l'entremise de la procédure de réparation prévue à la convention collective que M^{me} Blais non seulement peut mais doit exercer le recours à l'encontre d'un congédiement qu'elle croit sans cause juste et suffisante.

Son exclusion de cette procédure de grief fait-elle obstacle à ce recours? La référence à l'arrêt *Parry Sound* n'est pas la seule voie pouvant conduire à une réponse à cette question. L'article 124 accorde à un salarié le droit de faire vérifier si son congédiement a été fait pour une cause juste et suffisante. L'article 93, pour sa part, stipule que cette norme du travail est d'ordre public, et qu'une « disposition d'une convention [...] qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue ». M^{me} Blais

est une salariée représentée par un syndicat et visée par une convention collective qui comprend une procédure de réparation en matière de congédiement. L'article 124 ne dit pas que la salariée doit être admissible à cette procédure, il prévoit que le recours s'exerce par cette procédure, s'il en est une. En excluant M^{me} Blais, comme salariée temporaire, du droit à cette procédure de grief et d'arbitrage, l'employeur et le syndicat se trouvent à l'empêcher d'exercer le recours que lui accorde l'article 124 de la manière prévue par le législateur, et donc à l'en priver. Ils se trouvent ainsi à déroger à une norme du travail d'ordre public. En conséquence, la disposition de la convention collective en vertu de laquelle M^{me} Blais est exclue de la procédure de grief et d'arbitrage en matière de congédiement est nulle de nullité absolue, et cette dernière a le droit d'exercer le recours que lui reconnaît la *Loi sur les normes du travail* à l'encontre de son congédiement par l'entremise de cette procédure de grief et d'arbitrage, comme si ce droit lui était expressément reconnu par la convention collective. Ainsi, l'article 124 est incorporé à la convention collective. Il va de soi que cette modification ne saurait viser d'autres mesures disciplinaires qu'un congédiement pouvant faire l'objet du recours prévu à l'article 124.

Selon l'arrêt *Parry Sound*, les parties à une convention collective ne peuvent convenir de priver les salariés des droits fondamentaux ou des normes minimales du travail qui leur sont accordés par les lois applicables en matière d'emploi, et elles ne peuvent donc pas reconnaître à l'employeur un droit de direction qui irait à l'encontre d'une norme du travail d'ordre public. La Cour n'a pas voulu limiter aux chartes des droits ou aux droits fondamentaux ses remarques sur les effets des lois sur les conventions collectives. Dans le présent cas, la *loi sur les normes du travail* ne dit pas que les normes du travail sont incorporées aux conventions collectives, mais elle interdit qu'une convention déroge à une norme du travail d'ordre public. Dans une telle éventualité, la disposition de la convention est nulle, et la norme du travail prévue dans la ladite loi s'applique. Le résultat est le même : les

parties ne peuvent priver une salariée visée par la convention collective d'un recours qui constitue une norme du travail d'ordre public en l'excluant de la procédure prévue par le législateur pour s'en prévaloir. Ainsi, vu les articles 93 et 124 de ladite loi, et vu l'objet de ce grief, l'arrêt *Parry Sound* trouve application dans le présent cas.

Finalement, comme la reconnaissance du droit de M^{me} Blais, comme salariée temporaire, à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester un congédiement est le résultat de l'application du *Code du travail*, de la *Loi sur les normes du travail* et de l'arrêt *Parry Sound*, et non de l'application d'une « stipulation négociée et agréée à l'échelle locale », telle l'entente sur la « Liste de priorité d'embauche », elle ne contrevient pas aux dispositions de l'article 67 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Le second grief est donc valablement soumis à l'arbitrage, et l'arbitre de grief est compétent pour l'examiner et en décider. En conséquence, l'arbitre convoque les parties à la poursuite de l'enquête sur ce grief, au mérite, à une date à être fixée par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, ou convenue avec l'arbitre si les parties en font la demande.

Conseil des services essentiels

Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF) et Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)

<http://www.cses.gouv.qc.ca/information/documents/enseignantsdecision.doc>

[C.S.E.] DTE 2005T-370; AZ-50303198; Richard Parent, vice-président, Laurette Laurin, Pierre Boileau et Raymond Désilets, membres, le 11 mars 2005.

Le Conseil des services essentiels a compétence pour intervenir lorsqu'il s'agit d'un conflit en dehors de l'exercice légal du droit de grève, s'il en vient à la conclusion qu'il existe un conflit entre les parties, que ce conflit se traduit par une action concertée, et que cette action a pour conséquence de porter préjudice au service auquel le public a droit. Lorsque ces trois conditions sont réunies, le Conseil peut alors rendre les ordonnances prévues au *Code du travail*. Or, dans la présente cause, le Conseil des services essentiels est d'avis que ces moyens de pression ne portent pas préjudice au service de l'éducation auquel les élèves ont droit et qu'il n'y a pas non plus vraisemblance de préjudice. Il recommande néanmoins à la Fédération des syndicats de l'enseignement de faire connaître aux enseignants la teneur de cette décision et réserve sa compétence pour rendre toute ordonnance qu'il jugera appropriée si l'exercice des moyens de pression devait porter préjudice, ou être susceptible de le faire, aux services auxquels les élèves ont droit.

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones est chargé de négocier et d'agréer les conventions collectives s'appliquant dans les commissions scolaires francophones qu'il représente. La Fédération des syndicats de l'enseignement, affiliée à la Centrale des syndicats du Québec, est, quant à elle, une organisation formée de syndicats représentant les enseignants des commissions scolaires francophones du Québec travaillant à l'éducation préscolaire, à l'enseignement primaire et secondaire de même qu'aux secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Elle est chargée de négocier les conventions collectives pour ces enseignants. En vertu de la *Loi sur l'instruction publique*, les commissions scolaires francophones sont les employeurs des salariés membres des syndicats de la Fédération et traitent avec ceux-ci en matière d'application des conventions collectives auxquelles elles sont liées par l'effet de l'article 25 de la *Loi sur le régime de négociation des*

conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

Le 23 février 2005, le Comité dépose une demande d'intervention au Conseil des services essentiels afin de faire cesser les moyens de pression exercés ou devant être exercés par les enseignants représentés par la Fédération. Cette demande vise l'ensemble des moyens de pression contenus dans un plan de mobilisation qui aurait été adopté et publicisé par la partie syndicale. Elle vise plus particulièrement les moyens de pression suivants : journée raccourcie de dix minutes, absence de devoirs et de leçons, retenue des notes, refus de transmettre les communications de la direction aux parents et finalement, refus d'admettre, dans le cadre de la formation générale aux adultes, plus de 24 élèves dans la classe ou, selon le cas, plus de 12 élèves dans les classes laboratoires. Le Comité allègue que ces moyens de pression, pris isolément ou dans leur ensemble, portent préjudice ou sont susceptibles de porter préjudice au service auquel les élèves et les parents ont droit, notamment en privant les élèves de recevoir une partie des services éducatifs, en perturbant et fragilisant le cadre éducatif nécessaire à leur motivation et à leur réussite ainsi qu'en portant atteinte à la collaboration significative entre la famille et l'école. Il explique que les dispositions législatives, le régime pédagogique et la convention collective établissent un lien entre le droit de l'élève à des services éducatifs de qualité et la responsabilité des enseignants à donner ces services dans le cadre des programmes offerts par les commissions scolaires. La partie syndicale admet quant à elle qu'il y a effectivement une action concertée, mais non pas fondée sur le plan de mobilisation qui a servi à consulter ses membres, comme le prétend l'employeur, mais plutôt sur les moyens de pression indiqués au plan d'action adopté après consultation de ceux-ci, et dont la mise en œuvre est précisée dans le témoignage de la présidente de la Fédération.

Décision et motifs

Le rôle dévolu au Conseil au cours de l'exercice légal du droit de grève est de s'assurer que la population continue de bénéficier, pendant la grève, des services essentiels, et ce, à partir de critères différents selon le secteur d'activité visé (services publics assujettis, services fournis par la fonction publique, services rendus par les établissements des secteurs public et parapublic). Or, dans la présente situation, aucun avis de grève n'a été transmis à l'employeur. Si tel avait été le cas, le Conseil n'aurait pas compétence pour s'assurer du maintien des services essentiels puisque le législateur n'a pas prévu un tel maintien pour les enseignants du secteur public. Ainsi donc, en cas de grève, les enseignants n'auraient aucun service à maintenir de manière obligatoire.

Toutefois, le Conseil a compétence pour intervenir lorsqu'il s'agit, comme dans le présent cas, d'un conflit en dehors de l'exercice légal du droit de grève s'il en vient à la conclusion 1) qu'il existe un conflit entre les parties, 2) que ce conflit se traduit par une action concertée et 3) que cette action a pour conséquence de porter préjudice au service auquel le public a droit. Lorsque ces trois conditions sont réunies, le Conseil peut alors exercer ses pouvoirs de redressement et rendre les ordonnances prévues aux articles 111.17 et 111.18 du *Code du travail*.

1) Tout d'abord, les parties admettent qu'il s'agit d'un conflit lié aux négociations en cours quant au renouvellement de la convention collective échue depuis le mois de juin 2003.

2) Après quoi, le Conseil conclut, à la suite des observations des parties, des documents produits et des admissions de la partie syndicale, qu'il y a effectivement une action concertée de la part du syndicat et de ses membres quant à l'exercice de moyens de pression qui s'échelonnent sur une période de cinq semaines, soit du 7 mars au 8 avril 2005. Le Conseil comprend de la

preuve de la partie syndicale que les moyens de pression qui seront exercés et leurs modalités seront :

- *Refus de transmettre les communications de la direction aux parents des élèves du primaire et du secondaire, et ce jusqu'au 8 avril 2005.*
 - Ce refus ne vise que les communications à caractère social et n'empêche pas la direction de transmettre ces informations par un autre moyen. Les enseignants continueront de transmettre les communications portant sur la conduite d'un élève, ou sur l'évolution de son apprentissage et les documents ayant un caractère d'urgence ou de santé publique.
- *Journée raccourcie de 10 minutes les mercredis 23 et 30 mars 2005.*
 - Au primaire, les enseignants sortiront dans la cour de récréation avec les élèves 10 minutes avant le signal de cette période et en assureront la surveillance. Au secondaire, les enseignants termineront les cours de la première période 10 minutes avant la fin et continueront d'assurer la surveillance de leurs élèves pendant ces 10 minutes, en sus des surveillants habituels.
- *Congé de devoirs et de leçons pour les élèves du primaire et du secondaire durant la semaine du 4 au 8 avril 2005.*
 - Les élèves pourront apporter leur sac d'école à la maison et les parents seront en mesure, à partir de l'agenda ou du portfolio, de leur donner du travail. Les échéanciers des travaux des élèves du secondaire seront planifiés en conséquence.
- *Aucun contact verbal avec la direction ou des interventions soutenues et répétées, port du tatouage FSE et de vêtements noirs le mardi de chaque semaine pendant quatre semaines, à compter du 14 mars 2005.*

- L'absence de contact verbal avec la direction ne doit pas toucher les élèves. Ainsi, advenant une situation d'urgence ou de crise, ou relative à la santé ou la sécurité, les enseignants pourront parler avec les membres de la direction.
 - *Limitation de l'accès aux classes à 24 élèves et à 12 pour les classes laboratoires pour la formation générale des adultes durant la semaine du 7 au 14 mars 2005.*
- Aucun élève ne sera exclu des classes. Lorsque le nombre d'élèves dépassera celui précédemment ciblé, l'enseignant invitera les élèves à signifier leur insatisfaction à la direction.

Le Conseil comprend également que la retenue des notes de l'élève n'est pas un moyen de pression retenu par la Fédération puisqu'il est actuellement soumis à la consultation, et que ce n'est que le 30 mars 2005 que l'on saura si ce moyen de pression est adopté.

3) Finalement, le Conseil est d'avis que ces moyens de pression ne portent pas préjudice au service de l'éducation auquel les élèves ont droit. Quant à l'appréciation de la vraisemblance du préjudice que ces moyens de pression pourraient porter aux services auxquels ont droit les élèves, il s'agit d'une question d'appréciation. Il suffit que le Conseil estime qu'il y ait vraisemblance de préjudice à un service auquel le public a droit pour qu'il puisse intervenir. Le Conseil n'a pas à développer une « certitude » de préjudice pour intervenir puisqu'il doit le faire afin de prévenir qu'un tel préjudice ne soit causé. L'éloignement dans le temps du préjudice n'empêche pas non plus le Conseil d'évaluer et d'intervenir pour en empêcher la réalisation. C'est après avoir apprécié les faits révélés de part et d'autre que le Conseil doit décider s'il y a « vraisemblance de préjudice à un service auquel le public a droit ».

Le Conseil reconnaît, dans son appréciation des impacts des moyens de pression envisagés, qu'il y aura des

inconvenients, principalement pour les directions d'école, et que le climat de travail risque d'être perturbé. Il reconnaît aussi que les élèves subiront des inconvenients sans qu'ils ne soient vraisemblablement susceptibles de porter préjudice au service d'éducation qu'ils ont le droit de recevoir. Ce risque d'inconvénient peut être minimisé par le fait que la nature et la date des moyens de pression sont connus à l'avance pour éviter de prendre les parents et les élèves par surprise et de cette façon leur permettre, ainsi qu'aux enseignants et à la direction, d'y pallier le cas échéant.

Contrairement à la situation qui existait en 2001, alors que le Conseil concluait que les moyens de pression des enseignants étaient susceptibles de priver les élèves et leurs parents du service auquel ils avaient droit, les moyens de pression envisagés se limitent dans le temps et dans leur ampleur et s'inscrivent dans un tout autre contexte. De plus, les moyens de pression s'exerçaient dans un contexte où les parties étaient liées par des conventions collectives en vigueur contrairement à la situation actuelle où elles sont expirées et font l'objet de négociation entre les parties.

Le Conseil est par ailleurs préoccupé par le fait que l'interprétation des consignes puisse varier d'une école à l'autre, ce qui risque de compromettre l'objectif du plan d'action qui consiste à perturber l'école sur le plan administratif sans causer de préjudice aux élèves. Il recommande à la Fédération de faire connaître aux enseignants la teneur de cette décision et de prendre les moyens nécessaires pour les informer des balises précisées par le Conseil quant à la mise en application des moyens de pression. Finalement, il réserve sa compétence pour rendre toute ordonnance qu'il jugera appropriée si l'exercice des moyens de pression devait porter préjudice, ou être susceptible de le faire, aux services auxquels les élèves ont droit.

Commissaire de l'industrie de la construction

Construction Yvan Boisvert inc. c. Régie du bâtiment du Québec et Michel Gagnon, en qualité de régisseur à la Régie du bâtiment du Québec

[C.I.C.] RN-410-002676 et 2676A; DTE 2005T-43; AZ-50275419; Kim Legault, commissaire adjointe, le 6 octobre 2004.

Considérant que les délais administratifs qui découlent du traitement des demandes de renouvellement de licence sont difficiles à prévoir et peuvent avoir de lourdes conséquences, la Régie du bâtiment doit prendre les moyens nécessaires pour assurer aux entrepreneurs que leurs droits seront préservés. De plus, l'application de la *Loi sur le bâtiment* ne doit pas constituer une entrave à la liberté des entrepreneurs de conduire leurs affaires, particulièrement dans les cas où la sécurité du public n'est pas menacée.

Dans la présente affaire, Construction Yvan Boisvert (l'appelante) conteste une décision de la Régie du bâtiment du Québec rendue le 27 août 2004 par l'intimé Michel Gagnon, régisseur, siégeant en révision d'une décision de la Régie rendue le 13 août 2004, concernant le renouvellement de sa licence d'entrepreneur de construction.

L'appelante détient une licence d'entrepreneur en construction depuis une vingtaine d'années, dont la période de validité vient à échéance le 7 août 2004. Le 28 mai précédent, la Régie lui a transmis une demande de renouvellement de licence à remplir pour le 8 juillet suivant. Le formulaire est retourné par l'appelante dans le délai imparti. Le 29 juillet, un préposé de la Régie lui écrit et lui demande de fournir des renseignements supplémentaires avant le 19 août, étant donné que les informations apparaissant dans sa demande de renouvellement ne concordaient pas avec celles déclarées auprès du Registraire des entreprises du

Québec. Tel qu'il appert des données inscrites au registre des entreprises, les actions de l'appelante sont détenues, depuis juin 2002, par une compagnie alors que la demande de renouvellement de M. Boisvert indique qu'il en est toujours l'actionnaire unique.

L'appelante reçoit cet avis le 2 août et, le 12 août, elle transmet à la Régie, par télécopieur, les renseignements demandés. Le 13 août, elle reçoit la décision de la Régie. Sa licence est renouvelée mais elle constate qu'elle n'est valide qu'à compter de ce jour. Sa licence précédente ayant pris fin le 7 août, l'appelante était donc considérée comme non détentrice d'une licence entre le 8 et le 12 août 2004. Ayant déposé le 12 août 2004, auprès du ministère des Transports, une soumission qui s'avère être la plus basse reçue, l'appelante a demandé à la Régie de réviser sa décision du 13 août. Son défaut de détenir une licence en vigueur à cette date pouvant lui faire perdre un important contrat, elle a donc demandé que sa licence soit considérée comme ayant été renouvelée pour une période d'une année débutant le 8 août 2004, comme par le passé.

Le 27 août 2004, le régisseur Michel Gagnon, intimé en l'espèce, siège en révision de cette décision. S'appuyant sur l'article 8 du *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction et des constructeurs-propriétaires*, il conclut que la demande de renouvellement de l'appelante a été « reçue » le 12 août 2004 et qu'ayant été traitée dès le lendemain la Régie avait agi de façon équitable et avait été diligente dans le dossier.

Insatisfait de ces conclusions, l'appelante se porte en appel de cette décision devant le Commissaire de l'industrie de la construction afin qu'il accueille sa requête voulant que sa licence soit renouvelée pour la période du 8 août 2004 au 7 août 2005, comme par le passé, ou, subsidiairement, pour la période du 12 août 2004 au 11 août 2005.

Décision et motifs

Dans la présente affaire, pour déterminer si la période de validité de la licence doit être fixée du 8 août 2004 au 7 août 2005, le Commissaire doit décider si la Régie a respecté la *Loi sur le bâtiment* et si elle a agi équitablement envers l'appelante en renouvelant sa licence à compter du 13 août 2004 seulement.

Au préalable, le Commissaire a établi que les décisions de la Régie rendues en matière de renouvellement de licence étant des « décisions administratives », il avait compétence, en l'instance, en tant que tribunal d'appel, pour décider de toute question de droit ou de fait et pour substituer entièrement sa décision à celle de la Régie. Il a également indiqué que la *Loi sur la justice administrative* s'appliquait ici à la décision initiale et à la décision révisée. Cette loi prévoit qu'une autorité administrative, comme la Régie, qui s'apprête à rendre une décision défavorable à un administré doit l'informer de son intention, lui donner l'occasion de présenter ses observations et motiver ses décisions. Elle doit également s'assurer que les procédures sont conduites dans le respect des normes avec prudence et célérité et que les décisions sont prises avec diligence.

Selon le Commissaire, le régisseur Gagnon ne pouvait pas conclure que la Régie avait agi équitablement et qu'elle avait été diligente dans le traitement du dossier, ni déterminer la date de réception de la demande sans tenir compte, d'une part, des circonstances particulières de la transmission des documents supplémentaires et, d'autre part, du fait que la date d'expiration de la licence précédente soulevait la question de l'application de l'article 45 du règlement précité. Comme le régisseur ne pouvait pas s'abstenir de discuter de ces questions, le Commissaire conclut que cette décision a été rendue à l'encontre des principes de justice naturelle qui exigent que le décideur réponde, sinon à tous les arguments soumis par l'appelante, à tout le moins à l'argument principal au soutien de son recours. Il y avait donc lieu,

selon lui, d'intervenir en l'espèce pour procéder à une nouvelle détermination de l'affaire et rendre la décision qui aurait dû être rendue. Il poursuit donc son analyse en évaluant les dispositions applicables et leurs effets.

L'article 8 du Règlement, sur lequel repose la décision du régisseur Gagnon, prévoit, notamment, qu'aucune demande de renouvellement n'est réputée avoir été « reçue » à moins qu'elle ne contienne tous les renseignements requis. L'article 45 du Règlement, lequel a été soulevé par le Commissaire, prévoit par ailleurs que le titulaire doit faire parvenir sa demande de renouvellement à la Régie au moins 30 jours avant la date d'expiration de sa licence, sinon cette dernière constituera une demande de délivrance de licence. Il énonce également que la Régie pourra toutefois accepter une demande de renouvellement reçue après ce délai, mais avant la date d'expiration de la licence, si le titulaire établit qu'il avait un motif raisonnable de ne pas avoir respecté le délai de 30 jours.

Comme le constate le Commissaire, pour l'application du Règlement, le moment de « réception » de la demande est déterminant. En vertu de l'article 8 dudit règlement, la demande sera « réputée reçue » lorsqu'elle sera « complète » et, en vertu de l'article 45, la demande sera traitée comme une demande de renouvellement ou comme une demande de délivrance de licence, selon la date à laquelle elle sera « réputée reçue ». Cela signifie, par exemple, que si la demande est « incomplète » le requérant en sera informé seulement lorsqu'il recevra un avis à cet effet et, ainsi, la date à laquelle la demande sera « réputée reçue » dépendra en bonne partie du temps que l'analyste aura mis à traiter le dossier et à émettre son avis. L'article 8 pose donc, selon le Commissaire, un premier problème : celui du délai que mettra l'analyste de la Régie pour transmettre un avis à celui qui demande une licence afin qu'il fournisse des renseignements supplémentaires.

L'article 8 pose également un deuxième problème : celui de l'interprétation à donner aux mots « à moins qu'elle ne contienne tous les renseignements ». En l'espèce, par exemple, la demande transmise fournissait tous les renseignements demandés mais, comme elle contenait certaines inexactitudes, l'analyste et le régisseur ont déterminé qu'elle était incomplète.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, le moment de « réception » de la demande est déterminant pour savoir si on est face à une demande de renouvellement ou à une demande de délivrance de licence. Par ailleurs, cette distinction est importante en raison de l'article 46 du Règlement qui prévoit qu'une personne ne peut exercer les fonctions d'entrepreneur s'il n'est pas titulaire d'une licence. Ainsi, celui qui fait une demande de renouvellement dans les délais peut continuer à exercer ses fonctions d'entrepreneur puisqu'il est déjà titulaire d'une licence alors que celui qui fait une demande de renouvellement après l'expiration de sa licence sera considéré comme une personne qui fait une demande de délivrance et sera empêché d'exercer ses fonctions d'entrepreneur entre le moment de la transmission de la demande et celui de la délivrance de la nouvelle licence.

Toutes ces questions d'interprétation relatives à l'application des dispositions précitées nous ramènent, selon le Commissaire, aux objectifs visés par le Règlement et aux fins pour lesquelles les renseignements sont demandés. L'article 8 prévoit que ces informations sont exigées par la Régie pour lui permettre de vérifier si le demandeur remplit toutes les conditions nécessaires à sa qualification à titre d'entrepreneur professionnel, notamment quant à ses connaissances et à sa solvabilité. Si les informations sont manquantes, la Régie ne peut en vérifier l'exactitude. Par contre, si elles ont été fournies mais qu'elles sont inexactes ou imprécises, l'organisme peut quand même faire enquête et découvrir, comme en l'espèce, que le dossier n'avait pas été mis à jour depuis deux ans. Selon le Commissaire, si une telle demande devait être

considérée comme non reçue parce qu'incomplète, aucune demande ne serait jamais réputée reçue tant que la Régie n'aurait pas obtenu réponse à toutes ses interrogations.

Le Commissaire note au passage que le régisseur Gagnon n'a pas discuté de ces questions d'interprétation de l'article 8 du Règlement dans sa décision. Mais il y a plus selon lui puisqu'un entrepreneur qui a respecté les délais pourrait être privé de sa licence pendant une certaine période selon le délai de traitement de son dossier.

Prenons l'exemple suivant : supposons qu'un entrepreneur transmet sa demande 30 jours avant son expiration mais que celle-ci est « remplie » le jour avant l'expiration de la licence, donc qu'elle est « reçue » à ce moment, et que l'analyste prend 48 heures pour la traiter. Dans un tel cas, la licence venant à échéance expirera le lendemain de la demande, la licence renouvelée sera délivrée le surlendemain et, ainsi, l'entrepreneur aura automatiquement été privé de sa licence pendant 24 heures sans avoir préalablement été avisé du problème. Ainsi, même si l'analyste et l'entrepreneur n'ont commis aucune faute, cet entrepreneur sans reproche sera considéré de la même façon que celui qui a transmis sa demande hors délai puisque sa demande sera traitée comme une demande de délivrance de licence. Le Commissaire est d'avis que le législateur n'a pas souhaité un tel résultat.

Dans le cadre de son analyse, le Commissaire soulève un autre questionnement relativement à l'article 45 du Règlement. Puisque cette disposition prévoit que la Régie « peut » accepter une demande de renouvellement lorsque reçue complète avant la date d'expiration de la licence, c'est donc qu'à compter de cette date la Régie « refusera » cette demande et la traitera comme une demande de délivrance de licence. Que se passera-t-il alors? Le demandeur en sera-t-il avisé? Sa licence sera-

t-elle maintenue en vigueur entre ce moment et celui de la délivrance de sa licence?

Pour répondre à ces questions, le Commissaire renvoie à l'article 75 de la *Loi sur le bâtiment*. Cet article prévoit que le refus de renouvellement de toute licence doit faire l'objet d'une décision écrite et motivée de la part de la Régie et qu'un délai d'au moins 10 jours (préavis) doit être accordé à l'entrepreneur pour présenter ses observations, délai pendant lequel la licence sera maintenue en vigueur. Autrement dit, l'entrepreneur sans reproche n'aurait pas droit à un préavis et pourrait être privé de sa licence pendant le traitement de sa demande alors que celui dont le dossier a fait l'objet d'une décision de refus écrite et motivée y aurait droit et sa licence serait maintenue pendant 10 jours.

Compte tenu de ce qui précède, le Commissaire est d'avis que les dispositions du Règlement précitées révèlent des inégalités de traitement entre les entrepreneurs et que, dans certains cas, leurs droits dépendraient de situations hors de leur contrôle. Dans ce contexte, il estime que le préavis de l'article 75 de la *Loi sur le bâtiment* est requis autant dans le cas où le refus de renouvellement de la licence a fait l'objet d'une décision écrite et motivée de la part de la Régie que dans le cas où la demande de renouvellement reçue hors délai est refusée par le seul effet de l'article 45 du Règlement, laquelle est alors traitée comme une demande de délivrance de licence.

Par ailleurs, à la lumière des principes en matière d'interprétation des lois, le Commissaire est d'avis que l'article 75 de la *Loi sur le bâtiment* et les articles 8 et 45 du Règlement, lorsque lus conjointement, sont conciliables et assujettissent la Régie à un certain nombre d'obligations lorsqu'elle analyse une demande de délivrance ou de renouvellement de licence. À cet égard, le Commissaire rappelle que l'article 4 de la *Loi sur la justice administrative* prévoit que les procédures de l'administration doivent être conduites avec « prudence et

célérité ». Les délais administratifs étant parfois difficiles à prévoir, il est d'avis que la Régie devrait mettre en place une procédure permettant au fonctionnaire d'assurer un suivi efficace des échéances. S'il s'avère que les délais administratifs sont tels que les demandes ne peuvent faire l'objet de décision en temps opportun, elle devrait prendre les moyens nécessaires pour assurer aux entrepreneurs que leurs droits seront préservés.

Dans cette optique, l'appelante propose que la date d'entrée en vigueur de sa licence soit fixée au 8 août 2004, bien qu'elle ait finalement été émise le 13 août. De l'avis du Commissaire, donner ainsi un effet rétroactif à une licence serait susceptible de mettre en péril la stabilité juridique des relations entre justiciables et cela n'est pas requis, en l'espèce, puisque l'article 57 de la *Loi sur le bâtiment* offre une autre solution. Cette disposition prévoit en effet que, lorsque la Régie est placée devant l'impossibilité de répondre à ses obligations dans les délais, elle a le pouvoir de délivrer à l'entrepreneur, dans les jours précédant l'expiration de sa licence, une licence « pour une période moindre ». Le Commissaire considère que ce pouvoir n'est pas discrétionnaire et que la Régie « doit » délivrer cette licence lorsque la sauvegarde des droits de l'entrepreneur le requiert. À son avis, toutes les dispositions des lois et du Règlement précitées impliquent qu'aussi longtemps qu'une demande dûment remplie dans les délais n'a pas été traitée la Régie doit maintenir la licence de l'entrepreneur en vigueur. Aussi, si elle décide par la suite de refuser le renouvellement demandé, elle doit maintenir la licence en vigueur pendant 10 jours de plus.

Dans la présente affaire, l'avis du 29 juillet 2004 signifiant que la demande de renouvellement de l'appelante était incomplète était tardif. Pour que celle-ci puisse bénéficier d'un délai de 10 jours pour présenter ses observations, comme le prévoit l'article 75 de la *Loi sur le bâtiment*, l'avis aurait dû lui parvenir au plus tard le 27 juillet 2004, soit le 11^e jour précédant l'expiration de sa licence et non

le 2 août, comme ce fut le cas en l'espèce. De plus, le contenu de cette lettre du 29 juillet était ambigu. D'une part, il n'expliquait pas à l'appelante ce qui adviendrait de sa demande de renouvellement à l'expiration de sa licence. D'autre part, il indiquait qu'elle devait fournir des renseignements supplémentaires « avant le 19 août », ce qui pouvait lui laisser croire qu'un délai de grâce lui était accordé jusqu'à cette date et que la demande continuerait alors à être traitée comme une demande de renouvellement. Le 2 août 2004, lorsque l'appelante a reçu cette lettre, il ne lui restait plus que cinq jours pour réagir. Or, selon le Commissaire, ce délai ne répond pas aux prescriptions de l'article 4 de la *Loi sur la justice administrative* qui prévoient que l'administré doit « avoir eu l'occasion » de compléter son dossier, ce qui implique qu'il ait pu disposer d'un délai raisonnable pour ce faire. Compte tenu de la gravité des conséquences, un délai de cinq jours était inéquitable.

Le Commissaire conclut que la Loi n'a pas été respectée et que l'appelante n'a pas été traitée équitablement. Il constate que la Régie n'a aucune procédure propre à sauvegarder les droits des entrepreneurs lorsqu'ils subissent préjudice des délais occasionnés par des impératifs administratifs ou par la maladresse d'un fonctionnaire. Selon lui, l'importance pour un entrepreneur de détenir, en tout temps, une licence valide ne peut pas être ignorée par la Régie. De plus, les délais de traitement des demandes par celle-ci ne peuvent faire perdre des droits à un entrepreneur. Par sa demande de renouvellement de licence, un entrepreneur émet le souhait qu'une nouvelle licence lui soit délivrée le jour suivant l'expiration de sa licence précédente. En l'espèce, en délivrant la licence le 13 août 2004, alors que la précédente était expirée depuis le 7 août, la Régie n'a pas fait droit à la demande de l'appelante qui désirait une licence valide à compter du 8 août 2004. Cette décision de la Régie était défavorable à l'appelante et, en vertu de l'article 75 de la *Loi sur le bâtiment*, un préavis était requis. Le Commissaire est d'avis que, si l'appelante avait été clairement informée de la situation, elle se serait

conformée aux exigences de la Régie, dans les délais, pour s'assurer d'avoir une licence valide le 8 août 2004.

Compte tenu des délais administratifs et de leurs conséquences, le Commissaire conclut que la Régie aurait dû délivrer à l'appelante, à compter de cette date, une licence valide pendant le temps nécessaire à l'analyse du dossier. L'application de la *Loi sur le bâtiment* ne doit pas, selon lui, constituer une entrave à la liberté des entrepreneurs de conduire leurs affaires, particulièrement dans les cas, comme en l'espèce, où la sécurité du public n'est pas menacée.

Suivi des bilans des relations du travail au Québec

La présente section fait état des décisions résumées dans les bilans des relations du travail précédents qui ont fait l'objet de développements ultérieurs (appel, demande d'autorisation d'appel, requête en révision judiciaire, etc.).

Bilan des relations du travail au Québec en 2003

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

- Les décisions résumées dans le bilan des relations du travail en 2003 ne nécessitent pas de suivi au présent bilan puisque toutes ces affaires sont terminées. Le seul commentaire à apporter concerne le dossier suivant.

Accréditation dans certains centres de la petite enfance (CPE) – Le Bilan des relations du travail de l'année 2004 contenait le résumé suivant au sujet de ce dossier. « La décision du Bureau du commissaire général du travail, résumée dans le Bilan des relations du travail 2002, visait trois centres de la petite enfance (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 La Rose des vents, la décision est résumée dans le Bilan des relations du travail 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 (CS-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). » Les procédures devant la Cour supérieure sont actuellement suspendues et l'audition sur la validité du projet de loi n^o 8 n'est pas prévue avant l'automne de 2006.

Bilan des relations du travail au Québec en 2004

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2004-1.pdf>

- Les décisions résumées dans le bilan des relations du travail en 2004 ne nécessitent pas de suivi au présent bilan puisque ces affaires sont terminées, à l'exception des trois décisions suivantes.
- *Gouvernement du Québec (Conseil du trésor) et Association des juristes de l'État, Conseil des services essentiels*, CSE, 2004-03-10, AZ-50225403, DTE 2004T-516, MM. Normand Gauthier, président,

Richard Parent, vice-président, et Osvaldo Nuñez, membre dissident, Montréal. Dans cette décision rendue le 10 mars 2004, le Conseil des services essentiels a décidé à la majorité qu'il n'est pas limité par le seul critère de la santé ou de la sécurité du public dans la détermination des services essentiels à maintenir au cours d'une grève, dans la fonction publique, des avocats et notaires, membres de l'Association des juristes de l'État. Le 27 février précédent, le Conseil des services essentiels avait rendu une autre décision mettant en cause les mêmes parties au sujet des services essentiels à maintenir durant une grève appréhendée de trois jours de ces juristes (voir CSE, 2004-02-27, AZ-50222595, DTE 2004T-415). Par la suite, ces deux décisions ont fait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure qui a été rejetée (voir C.S. Montréal 500-17-019948-044, 2004-12-03, AZ-50283712, DTE 2005T-175). Une requête pour permission d'en appeler de cette dernière décision a été accueillie par la Cour d'appel le 17 janvier 2005 (CA-500-09-015190-044).

- *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.), DTE 2004T-197, juge Carole Julien, le 9 janvier 2004. Dans cette affaire, la Cour supérieure a déclaré que les dispositions du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* étaient invalides, nulles, inopérantes et sans effet en ce qu'elles violaient l'article 15 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le 6 février 2004, une requête pour permission d'en appeler de cette décision a été déposée devant la Cour d'appel (CA-500-09-014189-047). Le 11 mars 2004, le procureur général s'est désisté de son appel.

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., 2004 QCCRT 0183, M^{me} Andrée St-Georges, commissaire, le 31 mars 2004. Dans cette décision, la Commission des relations du travail rejette trois requêtes formulées en vertu des articles 39 et 45 du *Code du travail* par lesquelles le syndicat demandait de constater la transmission partielle des droits et obligations de la SAQ aux intimées et de déclarer que la SAQ est l'employeur des salariés occupant chez les intimées des fonctions comparables à celles des employés de la SAQ couverts par son accréditation. La Commission conclut que l'autorisation de la SAQ aux intimées de vendre des boissons alcooliques artisanales à titre d'agences n'est pas une concession partielle d'entreprise, mais tout au plus un contrat de fourniture de services. L'obligation pour les intimées de se procurer une autorisation de la SAQ leur permet d'acheter et de vendre certains produits dont elle est devenue le distributeur exclusif. Cette décision trouve appui sur le fait que les intimées effectuaient la mise en marché de produits alcooliques artisanaux avant l'autorisation formelle de la SAQ. De plus, les intimées possédaient déjà la main-d'œuvre, le savoir-faire, la clientèle, les actifs, les locaux, les installations, le matériel et les autres équipements requis pour la vente de ces produits. En somme, la Commission a conclu 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* au cours 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. Cette décision a fait l'objet d'une demande de révision interne qui a été rejetée le 14 juillet 2004 (2004 QCCRT 0403) ainsi que d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure qui elle aussi a été rejetée le 5 avril 2005 (CS-500-17-021746-048). Enfin, la requête pour permission d'en appeler de cette décision devant la Cour d'appel (CA-500-09-021746-048) a été rejetée le 27 juillet 2005.