

**COMITÉ DE TRAVAIL INTERMINISTÉRIEL
SUR LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL
EN MILIEU FORESTIER**

RAPPORT

**Jean Bernier, président
Professeur titulaire
Département des relations industrielles
Université Laval**

23 novembre 1999

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec - 1999
ISBN : 2-550-35303-X

Table des matières

Introduction	1
La formation du Comité de travail interministériel et son mandat	1
Les activités du Comité	2
Le retard du Comité	4
I - État de la question	7
1.1 L'exploitation forestière et la politique publique	7
1.2 Les modifications survenues dans la mécanisation, l'organisation du travail et les effectifs, de même que dans le niveau de présence syndicale	17
1.2.1 La mécanisation, l'organisation du travail et les effectifs	18
1.2.1.1 La mécanisation du travail en forêt	18
1.2.1.2 L'organisation du travail	25
• Avant 1987: la professionnalisation du travail en forêt	25
• Après 1987: la prépondérance du travail fait en sous-traitance	31
1.2.1.3. Les effectifs	37
1.2.1.4 L'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs	41
1.2.1.5 La professionnalisation de la sylviculture	45
1.2.2 La présence syndicale	51
1.3 Le cadre juridique des rapports collectifs de travail en forêt	69
1.3.1 Le régime des concessions	70
1.3.2 Le régime des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier	75
II - Le point de vue des parties	80

2.1	Les tenants du statu quo	81
2.1.1	Les employeurs	81
2.1.2	Les coopératives	89
2.2	Les tenants d'un changement	92
2.2.1	Les organisations syndicales	92
2.2.2	Les salariés propriétaires de machinerie	99
2.3	Les principaux résultats de la phase de consultation	103
III	- Analyse de la situation	110
3.1	L'état et l'évolution de la jurisprudence	110
3.1.1	Le concept d'exploitation forestière (art. 1 par. n) du <i>Code du travail</i> ..	110
3.1.2	La présomption d'employeur de l'article 2 du <i>Code du travail</i>	112
3.1.3	Les exceptions visant les salariés employés au transport routier et les salariés membres d'une coopérative	114
3.1.4	L'application de l'article 45 du <i>Code du travail</i>	115
3.2	Les questions soulevées et les hypothèses de solution	117
3.2.1	La définition d'exploitation forestière	118
3.2.2	L'identification de l'employeur	124
3.2.2.1	L'accréditation vise l'employeur réel	126
3.2.2.2	L'accréditation vise l'ensemble des bénéficiaires de CAAF	127
3.2.2.3	L'extension juridique de la convention collective	128
3.2.2.4	Le maintien du recours à la technique dite de « l'employeur présumé »	130
3.2.3	Le statut de certains types de salariés	134
3.2.3.1	Les salariés membres des coopératives	134
3.2.3.2	Les salariés employés au transport routier	142

3.2.3.3	Les salariés propriétaires de machinerie	144
3.2.4	Le droit de suite	151
	Rappel des recommandations	155
Annexes :	1 - Liste des groupes rencontrés, par ordre de rencontre	
	2 - Modèle de lettre d'invitation	
	3- Bibliographie	

Liste des graphiques et tableaux

Tableau 1 -	Répartition des modes de production en forêt publique selon le pourcentage du volume du bois récolté, Québec 1981-1988	21
Tableau 2 -	Évolution des procédés de récolte sur les terres publiques de 1984 à 1997	22
Tableau 3 -	Importance des activités de récolte et d'aménagement effectuées par les coopératives forestières, en forêt publique, de 1981 à 1995	29
Tableau 4 -	Indicateurs économiques de l'industrie de l'exploitation forestière au Québec, 1985-1994	34
Tableau 5 -	Conventions collectives en vigueur et salariés assujettis à ces conventions dans l'exploitation forestière; emploi des salariés à rémunération fixe et taux de présence syndicale correspondant, 1983-1991	54
Tableau 6a -	Taux de présence syndicale - Exploitation forestière et services forestiers (données brutes)	58
Tableau 6b -	Taux de présence syndicale - Exploitation forestière et services forestiers (données pondérées)	58
Tableau 7 -	Taux de présence syndicale - Exploitation forestière	61
Tableau 8 -	Taux de présence syndicale - Services forestiers	63

Graphique 1 -	Exploitation forestière au Québec : nombre d'employés dans les entreprises à leur compte et à contrat, de 1985 à 1994	33
Graphique 2a -	Taux de présence syndicale dans l'exploitation forestière et les services forestiers	59
Graphique 2b -	Présence syndicale dans le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers (taux pondéré)	60
Graphique 3 -	Taux de présence syndicale dans le secteur de l'exploitation forestière (taux pondéré)	62
Graphique 4 -	Taux de présence syndicale dans les services forestiers (taux pondéré)	64
Notes d'accompagnement des tableaux et graphiques		65

INTRODUCTION

La formation du Comité de travail interministériel et son mandat

Ce document expose les travaux et les recommandations du Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier. Le Comité tire son origine de l'une des recommandations produites en janvier 1997 par un groupe mandaté par le ministre du Travail pour étudier les problèmes d'application des articles 45 et 46 du *Code du travail*¹. Présidé par M. Réal Mireault, alors arbitre de griefs et de différends, ce groupe recommandait notamment :

« Nous recommandons au ministre du Travail de mettre sur pied un comité interministériel — de concert avec son collègue, le ministre des Ressources naturelles — et dont le mandat consisterait à entendre les représentations de toutes les parties concernées, sur les difficultés de fonctionnement du régime des rapports collectifs du travail dans l'industrie forestière, et à formuler les recommandations appropriées »².

Sensibilisé aux particularités de l'industrie forestière par certains des intervenants qu'il avait entendus lors de ses travaux — la Confédération des syndicats nationaux³ (CSN) et, à un moindre degré, le Conseil du patronat du Québec⁴ (CPQ) — quant à

¹ *Rapport du Groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail* (Rapport Mireault, du nom du président du Groupe), ministère du Travail, janvier 1997, 199 pages plus annexes.

² *Id.*, à la page 199.

³ Confédération des syndicats nationaux, *L'article 45 du Code du travail*, mémoire complémentaire acheminé au groupe Mireault, le 8 juillet 1996, 10 pages. Ce document a été produit à la demande du groupe, après une rencontre avec les représentants de cette centrale.

⁴ Dans une lettre adressée à M. Mireault le 3 septembre 1996, le président du Conseil du patronat du Québec (continued...)

l'application des articles 45 et 46 dans ce milieu ainsi qu'à certaines difficultés d'arrimage entre le *Code* et la *Loi sur les forêts*⁵, le groupe de travail avait estimé qu'il ne pouvait correctement se prononcer sur ces questions sans entendre le point de vue de toutes les parties impliquées et sans y associer des représentants du ministère des Ressources naturelles.

Les ministres concernés ont, au printemps 1997, donné une suite favorable à cette recommandation et en juillet de la même année, les membres du Comité se sont réunis pour la première fois. Formé de messieurs Réal Mireault — qui en assuma à l'origine la présidence —, Jean Bernier, professeur titulaire au Département de relations industrielles de l'Université Laval, d'abord membre, puis ensuite président; Denis Béland, agent de recherche attaché au bureau du sous-ministre associé au ministère des Richesses naturelles; François Delorme, conseiller au bureau du sous-ministre au ministère du Travail; Gaston Nadeau, agent de recherche et juriste à la Direction des études et des politiques au même ministère et Michel Tremblay, directeur intérimaire de la Direction de l'assistance technique au ministère des Richesses naturelles, le Comité dressa un plan d'action qui devait initialement conduire au dépôt d'un rapport au printemps 1998.

Les activités du Comité

Ce plan d'action comportait essentiellement trois phases. Il s'agissait d'abord de se familiariser et de se documenter, les uns avec le cadre légal régissant l'industrie forestière,

⁴(...continued)

Québec (CPQ) soumet quelques exemples concrets des difficultés soulevées par l'application de l'article 45 du *Code du travail*. S'agissant de l'industrie forestière, le président commente les décisions rendues par le Commissaire du travail et le Tribunal du travail dans l'affaire *Barrette-Fortin*, *infra*, note 172. Il met en cause autant le libellé de l'article 2 du *Code* que celui de l'article 45, lorsque le syndicat choisit de procéder par voie de requête en vertu de l'article 45.

⁵ Adoptée en décembre 1986, la *Loi sur les forêts* (L.R.Q., c. F-4.1) est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1987.

les autres avec le régime des rapports collectifs du travail, établi par le *Code du travail*, ainsi qu'avec ses particularités pour cette industrie.

Sans avoir approfondi toutes les facettes de l'évolution de l'industrie forestière et des effets de l'encadrement juridique introduit par la *Loi sur les forêts* en 1986 sur les relations du travail et l'institution syndicale, nous avons convenu très tôt de la nécessité de recueillir l'avis des acteurs intéressés par cette thématique. C'est ainsi que nous avons élaboré un canevas de questions — non limitatif, il va de soi —,⁶ destiné à alimenter les échanges avec les intervenants et que nous les avons invités à participer à une rencontre. Cette seconde phase des travaux a eu lieu en octobre et novembre 1997, alors que le Comité a tenu neuf rencontres avec autant d'associations⁷ qui ont également bien voulu nous transmettre, séance tenante, des notes sur l'un ou l'autre des points soulevés par le Comité ou encore sur d'autres éléments jugés pertinents.

Très enrichissantes, ces rencontres ont notamment mis en lumière la diversité des opinions formulées, diversité qui va au-delà de la traditionnelle ligne de démarcation entre les positions patronales et syndicales. Elles nous ont aussi permis de découvrir des aspects particuliers de l'industrie, par exemple le statut apparemment flou des propriétaires de machinerie forestière, l'importance des coopératives forestières et, enfin, la place accordée aux statistiques sur l'emploi et la syndicalisation dans le débat entourant les effets sur la main-d'oeuvre de la politique gouvernementale forestière établie en 1986 à la suite de l'adoption de la *Loi sur les forêts*.

Ces nouveaux éléments nous ont invités à élargir le champ initial de nos préoccupations

⁶ On trouvera à l'annexe 2 l'énumération des questions proposées aux associations ou aux regroupements que nous avons invités à une rencontre ainsi qu'un modèle de lettre d'invitation.

⁷ La liste de ces groupes figure à l'annexe 1.

et, en troisième lieu à convenir, en avril 1998, d'un plan de rapport plus élaboré que prévu. Ainsi, le premier chapitre, « État de la question », porte-t-il non seulement sur l'organisation de l'exploitation forestière avant et après la loi de 1986 mais il esquisse également — à larges traits il va de soi — les changements survenus sur le plan de l'organisation du travail et de la présence syndicale en raison de l'introduction de nouvelles machines et de l'abandon des opérations forestières par les entreprises papetières. La deuxième partie expose le point de vue exprimé par les groupes sur les divers aspects soulevés lors des rencontres tandis que la troisième partie, de loin la plus importante, analyse les principaux éléments dont il faut disposer et elle présente les avenues de solution proposées par le Comité. Pour l'essentiel, il s'agit de la définition d'exploitation forestière et de ce qu'elle comprend, de l'identification de l'employeur aux fins de la tenue des rapports collectifs du travail dans un secteur où une présomption légale a été établie à cet effet et de l'application du droit de suite, lorsqu'existe une telle présomption d'employeur comme c'est actuellement le cas.

Le retard du Comité

Bien que le Comité ait arrêté son plan de travail en avril 1998 et qu'il aurait dû, dans des circonstances normales, rendre son rapport avant le début de la période estivale de cette même année, il n'a pas été possible de respecter cet échéancier pour les motifs suivants. Un problème de disponibilité s'était d'abord posé en décembre 1997 alors que l'un de ses membres, Jean Bernier, dut prendre la relève comme président du Comité en raison de la nomination de M. Réal Mireault au poste de sous-ministre du Travail, ce qui créa une nouvelle dynamique et entraîna des modifications dans la répartition des tâches. Il faut également convenir que les deux personnes-ressources du ministère du Travail, affectées à ce dossier, n'ont pu, dans le délai qui leur avait été initialement imparti, compléter les travaux de recherche convenus et rédiger des projets de texte, tout

simplement parce qu'on leur confia, de manière concomitante, d'autres mandats mobilisant une bonne partie de leur temps. En juin 1998, au moment où les orientations du Comité venaient à peine d'être tracées sur les questions les plus controversées, trois des groupes entendus au cours de l'automne précédent, en l'occurrence l'Association des industries forestières du Québec, l'Association des propriétaires de machinerie forestière et la Conférence des coopératives forestières du Québec, ont manifesté le désir de rencontrer de nouveau les membres du Comité. Nous avons acquiescé à cette demande, conscients que nous ne pouvions valablement refuser un éclairage supplémentaire par rapport au fonctionnement d'une industrie dont nous avons pu saisir la complexité, du moins en partie. Enfin, dès le début de l'automne de cette même année, deux des membres du Comité, dont le président, ont dû délaissier temporairement ce dossier et consacrer une partie importante de leur temps, jusqu'en avril 1999, à la problématique du statut des camionneurs-propriétaires.

Au moment de terminer ses travaux, le Comité tient à remercier tous les groupements qui ont accepté avec empressement de le rencontrer et de lui soumettre des observations écrites. Nous avons grandement apprécié leur disponibilité et la franchise de leurs propos. Nous tenons enfin à témoigner notre gratitude à l'égard des personnes suivantes : M^{mes} Huguette Bertrand, alors du bureau du sous-ministre du Travail, Bertrande Jean de la Direction des études et des politiques et, de manière toute particulière, Louise Boulay, de la même Direction, qui se sont occupées avec célérité et compétence du traitement de texte; M^{mes} Lyne Joncas et Linda Bonenfant de la Direction des études et des politiques pour la vérification des conventions collectives expirées, de même que M. Claude Samson de la même direction pour la cueillette des données sur le taux de présence syndicale; messieurs Paul Comtois et André Desjardins, alors de la Direction de l'analyse des conditions de travail et de la rémunération, pour leur apport inestimable à la cueillette des données statistiques sur l'emploi, ainsi que

monsieur Gaston Nadeau du même Ministère, le secrétaire du Comité qui a accepté d'en être membre et, à ce titre, d'apporter une expertise professionnelle indispensable tout au long de nos travaux.

- I -

ÉTAT DE LA QUESTION

Dans ce premier chapitre, nous traitons brièvement du mode de fonctionnement de l'industrie forestière en référant surtout aux modifications introduites en 1986 au moment de l'adoption de la *Loi sur les forêts*. Nous abordons par la suite certaines des mutations survenues depuis une quarantaine d'années environ dans la main-d'oeuvre forestière et qui résultent notamment de l'évolution technologique et de l'apparition de nouvelles interrelations entre les divers acteurs économiques de l'industrie. Ce survol conduit à examiner, sur le plan des rapports collectifs du travail, les modifications apportées au *Code du travail* pour tenir compte du changement fondamental apporté à la politique gouvernementale de gestion de la ressource ligneuse, changement qui s'est concrétisé lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les forêts* en 1987.

1.1 L'exploitation forestière et la politique publique

Sans qu'il soit nécessaire ou pertinent d'exposer ici l'historique de la gestion des forêts au Québec, surtout sous l'angle des politiques publiques, il importe néanmoins d'aborder brièvement cette question en raison de son importance sur la main-d'oeuvre forestière elle-même et l'aménagement des rapports collectifs du travail.

Avant 1974, année au cours de laquelle des amendements significatifs furent apportés à la loi régissant l'exploitation des forêts, l'État, propriétaire d'environ 85 % de l'ensemble du territoire forestier, se contentait, pour l'essentiel, d'octroyer des concessions à l'industrie forestière, très largement composée de quelques grandes usines de pâte et papier. Par ces concessions, l'État attribuait à ses détenteurs un droit exclusif de propriété et de coupe sur toute la matière ligneuse ou sur tout le bois situé sur un

territoire géographique bien délimité. Ce système permettait aux usines de pâte et papier de s'assurer d'un approvisionnement stable en matière première; en contrepartie, les entreprises devaient verser à l'État des redevances ou des droits de coupe, établis selon le volume du bois effectivement coupé.

Mais au milieu des années 1960, les pouvoirs publics tracent un bilan critique du système des concessions forestières qui ne laisse finalement à l'État québécois que peu de prise sur la gestion et l'allocation des ressources forestières⁸. À la suite de la publication d'un livre vert en 1965, puis d'un livre blanc en 1972 sur la politique forestière et enfin, de pressions de plus en plus grandes exercées par l'industrie du sciage pour obtenir des garanties d'approvisionnement beaucoup plus importantes en matière ligneuse, le gouvernement est amené à introduire dans la loi⁹ des mécanismes lui permettant notamment de révoquer les concessions forestières et d'affecter des forêts domaniales, gérées directement par l'État, aux besoins d'approvisionnement exprimés par l'industrie du sciage¹⁰.

Sous le régime des concessions forestières, à tout le moins jusqu'au début des années 1970, les concessionnaires eux-mêmes, en l'occurrence les divisions forestières des compagnies de pâte et papier, effectuaient souvent la récolte du bois dont elles avaient

⁸ Ces éléments d'information sont tirés de plusieurs sources mais de manière plus particulière, des auteurs suivants : Pierre Brochu, « Le régime juridique du contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier », *Les Cahiers de droit*, vol. 31, n° 3, septembre 1990, p. 731 à 767, aux pages 734 à 737; Daniel Mercure, *Le travail déraciné; l'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Les Éditions du Boréal, 1996, 232 p., aux pages 49 à 55; Jacques Robitaille, « Le régime forestier du Québec », *Écodécision*, n° 13, juillet 1994, p. 67 à 69.

⁹ Il s'agit de la loi modificative suivante : *Loi modifiant la Loi des terres et forêts*, Projet de loi n° 27, devenu le chapitre 28 des lois de 1974.

¹⁰ Ces éléments sont rappelés dans le texte suivant : Gilbert G. Paillé et Robert Deffrasnes, « Le nouveau régime forestier du Québec », *The Forestry Chronicle*, vol. 64, n° 1, février 1988, p. 3 à 8, aux pages 3 et 4.

besoin et elles disposaient à cette fin d'une main-d'oeuvre salariée, composée notamment d'abatteurs et de manoeuvres. Dans d'autres cas, les concessionnaires retenaient les services d'entrepreneurs locaux — appelés couramment « *jobbers* » — ou bien de permissionnaires qui veillaient au recrutement, à l'embauche et à la supervision de la main-d'oeuvre salariée. Dans l'une et l'autre formule cependant¹¹, les concessionnaires restaient non seulement les maîtres d'oeuvre quant à la construction des routes et des campements forestiers, mais au surplus ils étaient considérés, aux fins de la tenue des rapports collectifs du travail, comme les employeurs de la main-d'oeuvre salariée affectée aux opérations forestières, sans égard aux liens contractuels que les concessionnaires pouvaient nouer avec des sous-traitants ou des entrepreneurs locaux.

L'entrée en vigueur, le 1^{er} avril 1987, de la *Loi sur les forêts*¹² a pour effet immédiat d'entraîner la révocation de toutes les concessions forestières alors existantes de même que celle des autres conventions d'approvisionnement. Dans une perspective moins prosaïque, elle marque aussi l'aboutissement d'un long processus d'élaboration d'une nouvelle politique publique sur l'aménagement et l'exploitation de la forêt publique. Cette nouvelle politique vise l'atteinte d'objectifs généraux qui peuvent se résumer de la manière suivante¹³. Il s'agissait d'abord de favoriser une meilleure intégration dans

¹¹ Il est à noter qu'au plan théorique, à tout le moins, ces scénarios ne s'excluent mutuellement pas.

¹² Il s'agit du Projet de loi n° 150, devenu le chapitre 108 des lois de 1986 et subséquemment, le chapitre F- 4.1 des *Lois refondues du Québec*.

¹³ Pour plus de détails sur cette question, on consultera avec profit : Marco Fournier, *La problématique des aires communes dans la gestion des forêts publiques au Québec*, mémoire présenté à la Faculté de foresterie et de géomatique en vue de l'obtention du grade de maître es sciences, Sainte-Foy, École des gradués, Université Laval, miméo, avril 1992, 140 pages, aux pages 11 à 26; Daniel Mercure, *op.cit.*, 1996, aux pages 53 à 55; Gilbert P. Paillé, « Les objectifs du régime forestier et les moyens mis en oeuvre pour les atteindre », dans *Recueil des conférences et texte d'animation*, 75^e Congrès de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec, *Bilan et devenir du régime forestier du Québec*, Rivière-du-Loup, 20, 21 et 22 septembre 1995, 3 pages.

l'utilisation du territoire et l'aménagement des ressources forestières, notamment au moyen de l'élaboration des plans d'affectation des terres publiques et de la délivrance obligatoire d'un permis d'intervention, selon la finalité recherchée par l'exploitant.

Il était devenu impératif, en second lieu, de favoriser un rendement plus soutenu des forêts de manière à pouvoir y prélever un volume stable de matière ligneuse. Pour concrétiser cette orientation, la loi introduit un nouvel outil juridique, le contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier (CAAF), parfois qualifié de pierre angulaire du nouveau régime¹⁴, lequel accorde à son titulaire le droit d'obtenir un permis annuel d'intervention pour la récolte d'un volume prédéterminé de bois, nécessaire à son usine de transformation (pâte et papier ou sciage). L'instauration de ce contrat constitue en effet l'un des pivots du nouvel encadrement car non seulement cet instrument entraîne-t-il la disparition des concessions et autres conventions d'approvisionnement qui existaient jusqu'alors, mais il oblige aussi le titulaire du CAAF à utiliser les autres sources d'approvisionnement disponibles avant de prélever la matière ligneuse¹⁵.

La loi entend, en troisième lieu, responsabiliser les bénéficiaires de CAAF à l'égard de l'aménagement et de la régénération des ressources forestières. C'est ainsi que le législateur leur confie le soin de préparer un plan d'aménagement à intervalles fixes¹⁶, le mandat d'intégrer les coupes lorsque plusieurs contrats doivent s'exécuter sur un même territoire¹⁷ ainsi que l'obligation de procéder aux traitements sylvicoles pour atteindre le

¹⁴ C'est le sous-titre donné à une partie de l'étude produite en 1990 par Pierre Brochu. Voir *supra*, à la note 8.

¹⁵ *Loi sur les forêts*, a. 36, 43 et 44.

¹⁶ *Id.*, a. 51, 52 et 57.

¹⁷ *Id.*, a. 55 et 67.

rendement prévu au plan annuel et, si nécessaire, pour y améliorer la qualité des bois produits¹⁸.

En résumé, le nouveau cadre législatif introduit une véritable révolution en ce que la forêt publique cesse d'être, pour l'État, une simple source de financement intéressante pour devenir une ressource nécessaire au développement socio-économique dans son ensemble et, pour reprendre les termes d'un auteur, « un héritage collectif dont il faut assurer la pérennité »¹⁹. Dans ce contexte, il incombe aux pouvoirs publics d'en gérer l'usage et de prendre en compte diverses considérations écologiques, parfois ou trop souvent délaissées par les industriels avant la mise en oeuvre du nouveau concept d'aménagement forestier²⁰. Nous songeons en particulier au maintien du couvert forestier, à la protection des habitats fauniques, au développement de sites à des fins récréatives et touristiques ou encore aux effets d'une récolte trop intensive sur la qualité des sols, considérations dont fait d'ailleurs état la disposition préliminaire de la loi.

Comme l'introduction des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier dans la *Loi sur les forêts* a modifié la base du régime des rapports collectifs du travail, nommément au regard de la notion d'employeur, il importe d'en décrire brièvement les caractéristiques.

¹⁸ *Id.*, a. 46, 60 et 61.

¹⁹ Voir à ce sujet : Jacques Robitaille, « Le développement des régions et la sociale-foresterie », dans *Recueil des conférences et texte d'animation*, septembre 1995, *op.cit.* note 13, 5 pages, à la première page (texte non paginé).

²⁰ L'article 3 de la *Loi sur les forêts* donne de l'aménagement forestier une conception large, à la mesure du dispositif public qu'elle structure. Cet article se lit comme suit : « L'aménagement forestier comprend l'abattage et la récolte de bois, l'implantation et l'entretien d'infrastructures, l'exécution de traitements sylvicoles y compris le reboisement et l'usage du feu, la répression des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente de même que toute autre activité ayant un effet sur la productivité d'une aire forestière ».

Conclu entre le ministre des Ressources naturelles et une personne autorisée à construire ou à exploiter une usine de transformation du bois²¹, le CAAF accorde à ses bénéficiaires le droit d'obtenir sur un territoire donné un permis annuel d'intervention pour la récolte d'un volume de bois prédéterminé, nécessaire au fonctionnement de son usine. D'une durée de 25 ans, renouvelable pour une tranche de cinq ans à tous les cinq ans, ce contrat — incessible par ailleurs — revêt presque un caractère perpétuel dans la mesure où le cocontractant satisfait aux obligations légales qui en découlent, notamment au regard du respect du volume de bois alloué sur *l'unité d'aménagement* délimitée dans le contrat, du paiement des droits afférents à la matière ligneuse récoltée et de la réalisation des travaux sylvicoles prévus au plan annuel d'intervention.

Bien que relative, la stabilité temporelle du CAAF et des sources d'approvisionnement de la matière première vise à garantir les investissements des propriétaires d'usines de transformation, mais à la différence fondamentale du régime des concessions, l'octroi d'un CAAF ne garantit pas d'exclusivité territoriale ni de droit de propriété sur tous les arbres qui se retrouvent sur la surface du territoire désigné par contrat (*unité d'aménagement*). Il n'est donc plus permis aux industriels de vendre du bois debout situé sur une unité d'aménagement, même s'il s'agissait d'essences dont la récolte lui aurait été accordée sur une base annuelle et dont, par hypothèse, une partie du volume serait excédentaire.

Sur le terrain, il y a d'abord lieu de noter que les *unités d'aménagement* ne sont pas rattachées à un seul bénéficiaire de CAAF, la même unité pouvant donner lieu à plusieurs contrats, selon la superficie en cause, les volumes attribués et les essences considérées.

²¹ La loi contenait d'ailleurs des dispositions ayant pour effet d'accorder un CAAF aux détenteurs d'une concession forestière ou d'un permis d'exploitation d'une usine de transformation, lesquels étaient révoqués à compter du 1^{er} avril 1987. Voir les articles 213, 214 et 219.

Ces unités peuvent également se subdiviser en *aires forestières*, c'est-à-dire en parcelles de territoire destinées à l'exploitation de la ressource ligneuse, lesquelles peuvent aussi faire l'objet de plusieurs contrats, le plus souvent sur la base des groupes d'essences qu'on y retrouve ou la répartition des peuplements par classe d'âge²². On parlera alors, dans le langage courant, d'aires communes (d'exploitation), même si l'expression n'est pas, comme telle, utilisée dans la loi.

On observe, en second lieu, que l'existence de ces aires communes est largement répandue : sur l'ensemble du territoire forestier considéré comme accessible au Québec, les 120 aires communes qu'on pouvait dénombrer au 30 septembre 1999 représentaient environ 80 % de la superficie en cause!²³ Cette statistique prend encore plus de relief quand on constate qu'il y avait au Québec, à la même période, 262 bénéficiaires de CAAF. Vu son importance et ses effets potentiels sur la tenue des rapports collectifs du travail, il importe maintenant d'expliquer le mode d'organisation prévu par le législateur à l'égard des bénéficiaires d'un contrat d'approvisionnement sur une même aire commune. À ce propos, l'article 55 de la loi est libellé de la manière suivante :

« Lorsque plusieurs contrats s'exécutent sur une même aire forestière, les bénéficiaires doivent s'entendre sur les modalités d'intégration des activités d'aménagement forestier, sur les activités de transport du bois et sur l'imputation des coûts de ces activités.

Ils doivent également s'entendre sur la proportion des droits prescrits que chaque bénéficiaire acquittera en traitements sylvicoles ou par la réalisation d'autres activités d'aménagement forestier.

²² Loi sur les forêts, a.48 et 49.

²³ Voir à ce sujet : Ghislain Charest, *Répertoire des bénéficiaires de CAAF (version du 30 septembre 1999)*, Direction de la gestion des stocks forestiers, ministère des Ressources naturelles, miméo, pagination par section, à la page de l'introduction intitulée « Bulletin du SEO, 30 septembre 1999 ».

Tout différend sur un objet prévu au premier et deuxième alinéas est soumis à l'arbitrage à la demande d'un bénéficiaire intéressé conformément aux dispositions du livre VII du Code de procédure civile (chapitre c-25). La décision de l'arbitre a l'effet de stipulations convenues entre les parties sur l'objet du différend. »

Cet article et les dispositions de l'article 55.1 montrent clairement que les divers bénéficiaires de CAAF sur une aire commune ont l'obligation de procéder à une intégration de leurs activités d'aménagement, y compris celles qui ont trait aux traitements sylvicoles. Les modalités d'intégration convenues entre les parties doivent d'ailleurs apparaître aux plans d'aménagement — général (a. 5.1), quinquennal (a. 52) et annuel (a. 57) — de chaque bénéficiaire. Elles peuvent parfois donner lieu à la désignation de ce que l'on appelle un « mandataire d'opérations ». Pour faciliter l'établissement des rapports administratifs entre le groupe de bénéficiaires sur une aire commune²⁴ et le ministère des Ressources naturelles, la loi oblige les titulaires de CAAF à identifier l'un d'entre eux comme personne désignée²⁵. Appelée usuellement « mandataire de gestion » dans le milieu forestier²⁶, la personne désignée reçoit et transmet des informations en provenance du Ministère ainsi que du groupe de bénéficiaires qu'elle représente. Cependant, l'identification d'un tel interlocuteur de même que les obligations légales faites quant aux modalités d'intégration des activités

²⁴ D'après les informations obtenues lors d'une communication téléphonique avec M. Charest de la Direction de la gestion des stocks forestiers du ministère des Ressources naturelles, en septembre 1998, le nombre de bénéficiaires par aire commune varierait entre un et vingt, avec une moyenne provinciale de 7,2, ce qui justifie d'autant la nécessité, pour chacun des groupes de bénéficiaires, d'identifier un interlocuteur ou un intermédiaire auprès du Ministère.

²⁵ *Loi sur les forêts*, a. 55.2.

²⁶ Par exemple, c'est l'expression utilisée par Marco Fournier pour décrire le rôle de cet intervenant, *supra*, note 13, aux pages 30 et 31.

d'aménagement forestier ne constituent pas une garantie de réalisation d'une telle intégration²⁷.

On ne peut compléter cette section sans s'interroger brièvement sur la question de savoir si le régime forestier établi en 1987 et, surtout, si les modifications du *Code du travail* qui ont accompagné l'introduction de ce nouveau régime apportent des précisions au chapitre des relations du travail. Alors qu'auparavant, le concessionnaire forestier était réputé l'employeur des salariés affectés à l'abattage des arbres, peu importe s'il effectuait ou non la récolte, la situation s'avère maintenant plus floue, surtout dans un contexte où existent de nombreuses et d'importantes aires forestières (aires communes). À cet égard, l'application de la loi s'en trouve compliquée par l'existence de divers scénarios possibles. Il peut arriver que la personne désignée ou le « mandataire de gestion » procède, par suite d'une entente entre les bénéficiaires, à la récolte de la matière ligneuse sur toute la superficie de l'aire commune ou encore qu'elle confie l'exécution des travaux à un ou plusieurs entrepreneurs. En ce cas, le mandataire de gestion agit également comme mandataire des opérations. On pourrait aussi imaginer des situations où, malgré l'objectif de l'intégration des activités d'aménagement forestier, certains des bénéficiaires, titulaires d'un permis annuel d'intervention sur une même aire commune, choisissent de procéder eux-mêmes à la récolte ou de la donner en sous-traitance. Au surplus, rien dans la loi actuelle n'oblige formellement les titulaires de permis annuels d'intervention à divulguer l'identité de la personne ou des personnes chargées de la récolte comme telle.

²⁷ Traçant un bilan du régime forestier après cinq ans, Claude Godbout, doyen de la Faculté de foresterie et de géomatique de l'Université Laval, écrivait d'ailleurs à ce sujet : « De plus, même après cinq ans, il semble que l'intégration des coupes dans les aires communes pose encore par endroits certaines difficultés, les différents bénéficiaires oeuvrant sur un même territoire ne partent pas toujours du même raisonnement (*i.e.* aménagement ou récolte) pour s'entendre ». Voir : Claude Godbout, « Bilan du régime forestier après cinq ans », dans *Recueil des conférences et texte d'animation*, septembre 1995, *op. cit.*, note 13, 5 pages, à la troisième page (texte non paginé).

Malgré le peu de renseignements formels sur cette question et l'existence possible d'un phénomène de sous-traitance en cascade, il semble bien que l'industrie ait recours à la notion de « mandataire d'opérations » pour désigner le titulaire du permis annuel d'intervention à qui incombe la tâche de réaliser ou de faire réaliser les activités de récolte²⁸, au nom de l'ensemble des bénéficiaires sur une aire commune. Le Comité s'est particulièrement intéressé à cette question et à son pendant au regard de l'exécution des travaux sylvicoles — maintenant comprise dans la notion d'aménagement forestier — en raison de leur incidence sur la détermination de l'employeur aux fins du *Code du travail*. Nos inquiétudes viennent, pour une bonne part, — comme on aura l'occasion de le voir plus loin²⁹ —, de ce que les mandataires d'opérations sur les aires communes peuvent, en théorie à tout le moins, changer régulièrement du fait que les permis d'intervention sont délivrés sur une base annuelle et que leurs titulaires peuvent, selon une règle d'alternance, procéder à tour de rôle dans l'exercice de cette responsabilité. Aussi théorique que puisse être la question du roulement des mandataires d'opérations³⁰, la question continue quand même de se poser en contexte où la désignation des territoires couverts par des aires communes subit régulièrement des modifications³¹.

²⁸ C'est l'expression en usage dans le milieu et dans le texte de Marco Fournier, 1992, *supra*, note 13, aux pages 29 à 31. Comme on pourra le constater plus loin, les décideurs en matière d'accréditation (Commissaires du travail et juges du Tribunal du travail) reprennent également cette expression à leur compte.

²⁹ Voir *infra*, à la section 1.3 de ce chapitre.

³⁰ Dans une note de service adressée en décembre 1997 à Michel Tremblay, membre de notre Comité, on confirmait, à la suite d'une communication adressée à des répondants du ministère des Ressources naturelles dans huit régions, que les « mandataires d'opérations » demeureraient presque toujours les mêmes d'une année à l'autre en raison des investissements consacrés à l'achat de la machinerie.

³¹ Comment expliquer autrement que le ministère des Ressources naturelles publie trimestriellement un répertoire des bénéficiaires de CAAF, si ce n'est pour informer de ces changements et des modifications dans l'allocation des ressources?

Enfin, il appert que dans la plupart des cas, les bénéficiaires de CAAF ne réalisent pas eux-mêmes les traitements sylvicoles et qu'ils en confient — ensemble ou pris individuellement — l'exécution à des entrepreneurs différents de ceux qui font la récolte proprement dite. Il en résulte une augmentation du phénomène de la sous-traitance dans l'industrie, du moins par rapport à la situation qui prévalait avant 1987, alors que de tels traitements n'étaient pas requis ou, du moins, qu'ils étaient pris en charge par le gouvernement. Cette recrudescence s'accompagne, semble-t-il, de l'émergence de conditions de travail difficiles et pénibles pour la main-d'oeuvre affectée à la sylviculture³², étant entendu qu'on réfère ici principalement aux opérations relatives au reboisement et aux traitements non commerciaux.

1.2 Les modifications survenues dans la mécanisation, l'organisation du travail et les effectifs, de même que dans le niveau de la présence syndicale

Depuis une cinquantaine d'années, l'industrie forestière a connu des mutations d'une ampleur sans précédent qui ont touché non seulement le mode d'exploitation de la ressource et son encadrement juridique mais tout autant, sinon davantage, l'organisation du travail ainsi que la main-d'oeuvre de l'industrie.

Par ailleurs, sans qu'il soit possible d'en dégager une relation de cause à effet, on observe que ces multiples changements qui surviennent dans le mode de production s'accompagnent de variations importantes dans la représentation syndicale de ce secteur d'activité.

³² Voir à ce propos : Claude Godbout, « Bilan du régime forestier après cinq ans », dans *Recueil des conférences et texte d'animation*, septembre 1995, *op. cit.*, note 13, 5 pages, à la troisième page (texte non paginé); Jacques Robitaille, « Le développement des régions et la sociale-foresterie » *ibid.*, 5 pages, à la troisième page (texte non paginé).

1.2.1 La mécanisation, l'organisation du travail et les effectifs

L'examen de cette évolution rapide, qui a été marquée par l'introduction d'un nouveau régime juridique en 1986, prend en compte les changements observés au plan de la mécanisation et de l'organisation du travail de même qu'à celui des effectifs. En effet, la mécanisation presque intégrale, au fil des ans, des diverses opérations reliées à l'exploitation forestière va s'accompagner d'autres phénomènes non moins importants tels qu'une réorganisation du travail en forêt, une réduction de la main-d'oeuvre affectée à l'exploitation, l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs, à savoir les salariés propriétaires de leur machinerie et, finalement, la professionnalisation naissante de la sylviculture.

1.2.1.1 La mécanisation du travail en forêt

Pendant longtemps, au Québec, l'exploitation forestière est demeurée artisanale rattachée, qu'elle était, à l'exploitation agricole dont elle constituait une sorte de complément durant la saison morte.³³ C'était donc un travail largement saisonnier. Les outils les plus courants, soit la hache et la scie, demeuraient le plus souvent rudimentaires et leur utilisation faisait appel à une grande force physique. Le transport du bois se faisait au moyen des chevaux de la ferme³⁴.

³³ Sur la fin de cette période où on observait une complémentarité entre le travail agricole et le travail forestier, on consultera avec profit: Gérald Fortin et Émile Gosselin, « La professionnalisation du travail en forêt », dans *Recherches sociographiques*, volume 1, n° 1, 1960, pages 33 à 60. Et sur toute la question de l'évolution des modes de production et de la main-d'oeuvre, voir l'intéressant ouvrage de Daniel Mercure, *op. cit.*, *supra* note 8, en particulier le chapitre 3 « Main-d'oeuvre, techniques de production et relations de travail », d'où sont tirées plusieurs des informations rapportées ici.

³⁴ Voir Daniel Mercure, *op. cit.*, aux pages 59 à 62.

Malgré que l'apparition d'outils mécaniques, tels que la scie à chaîne, remonte aussi loin qu'en 1926, c'est, en fait, à partir des années 1950 qu'a commencé de s'opérer ce qu'il est convenu d'appeler un début de mécanisation de l'activité d'exploitation forestière.

Alors que la scie mécanique prend le relais des outils manuels, le tracteur assure, pour sa part, la relève du cheval comme moyen de transport dans les aires de coupe. Puis, dans les premières années de la décennie 1960, on assiste à un début d'accélération du changement avec l'apparition des abatteuses et des tronçonneuses de première génération. Au plan du transport, on voit apparaître des équipements capables de charger des arbres par troncs entiers plutôt que par pièces tronçonnées.³⁵

Et de 1965 à 1975, le mouvement de mécanisation déjà amorcé prend une ampleur que Daniel Mercure décrit de la façon suivante :

« De nouveaux engins à fonctions simples ou multiples font leur apparition. Des abatteuses coupent et empilent les arbres au même endroit, opération qui facilite le débusquage, tandis que d'autres machines les ébranchent et les tronçonnent sur les parterres de coupe ou le long des routes carrossables. Selon le type de procédé utilisé, le transport des tiges sur les aires de coupe est assuré soit par des débardeurs à câble ou à grappin, aussi appelés « débusqueurs », soit par des semi-porteurs ou des porteurs. Au début des années 1970, de nombreuses divisions forestières font l'acquisition d'engins à fonctions multiples. En guise d'exemple, l'abatteuse porteuse de bois court coupe l'arbre, l'étête, l'ébranche et le tronçonne pour ensuite transporter et empiler les rondins le long des routes carrossables. L'introduction de ces engins multifonctionnels permet un début de mécanisation intégrale des opérations d'exploitation, accroît la productivité du travail et supplée aux problèmes de pénurie de main-d'oeuvre. »³⁶

³⁵ *Id.*, aux pages 62 et 63.

³⁶ *Id.*, page 64.

Puis, entre 1975 et 1987, la mécanisation d'une partie importante des opérations forestières se poursuit³⁷ à telle enseigne que le mode d'exploitation mécanisé sera responsable, au terme de cette période, de 59 % des volumes récoltés (voir tableau 1, ci-après).

³⁷ *Ibid.*

Tableau 1
Répartition des modes de production en forêt publique
selon le pourcentage du volume du bois récolté, Québec 1981-1988³⁸

Mode d'exploitation	Volume du bois récolté (%)						
	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Manuel (manuel et partiellement mécanisé)*	68,0	59,0	57,0	53,0	55,0	41,0	41,0
Mécanisé	32,0	41,0	43,0	47,0	45,0	59,0	59,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

* Note : Le Service des techniques d'intervention forestière du ministère des Forêts du Québec regroupe les divers procédés d'exploitation en deux grandes catégories : « manuel » et « mécanisé », selon le mode d'abattage (scie à chaîne ou engin forestier automoteur). Aussi la catégorie « mode d'exploitation manuel » du Ministère correspond-elle, à peu de choses près, aux catégories « manuel » et « partiellement mécanisé » de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers.

Source : Ministère de l'Énergie et des Ressources et ministère des Forêts, *Ressource et industrie forestières. Portrait statistique*, Québec, MER, 1984, 1988, 1990.

Après 1987, la mécanisation des opérations forestières se poursuit. Dans les forêts du domaine public, les volumes récoltés de façon entièrement mécanisée passent de 59 à 80 % des volumes récoltés (Voir tableau 2, ci-après). On notera que, malgré une comptabilisation légèrement différente de celle du tableau précédent, la tendance lourde est manifestement la même.

³⁸ Tiré de Daniel Mercure, *loc. cit.*, page 66.

Tableau 2 : Évolution des procédés de récolte sur les terres publiques de 1984 à 1997

Mode d'exploitation	Volumes de bois récoltés au Québec ('000 m3)													
	1984-85 %	1985-86 %	1986-87 %	1987-88 %	1988-89 %	1989-90 %	1990-91 %	1991-92 %	1992-93 %	1993-94 %	1994-95 %	1995-96 %	1996-97 %	
Arbre entier	6 721 68	10 71	20 054 79	21 336 79	21 340 79	21 507 84	17 944 84	16 586 86	18 409 84	20 239 80	23 187 79	23 500 81	21 102 73	
Mécanique	0 40	10 42	15 59	15 394 57	16 208 60	17 410 68	14 313 67	13 886 72	15 341 70	17 709 70	20 545 70	20 839 72	19 079 66	
Manuel	6 721 28	7 29	5 20	5 942 22	5 132 19	4 096 16	3 632 17	2 700 14	3 068 14	2 530 10	2 642 9	2 661 8	2 023 7	
Tronc entier	0 25	0 24	5 18	4 861 18	4 052 15	2 816 11	2 777 13	1 929 10	2 411 11	3 542 14	3 816 13	3 573 12	3 468 12	
Mécanique	0 1	0 1	0 0	270 1	1 081 4	256 1	214 1	193 1	438 2	759 3	587 2	546 2	1 156 4	
Manuel	0 24	5 23	5 18	4 591 17	2 971 11	2 560 10	2 563 12	1 736 9	1 972 9	2 783 11	3 229 11	3 027 9	2 312 8	
Bois tronçonné	0 7	0 5	762 3	810 3	1 621 6	1 280 5	641 3	771 4	1 096 5	1 518 6	2 348 8	4 169 14	4 336 15	
Mécanique	0 2	0 2	0 0	270 1	810 3	512 2	214 1	193 1	438 2	1 012 4	2 055 7	3 651 11	4 047 14	
Manuel	0 5	1 3	1 3	540 2	810 3	768 3	427 2	579 3	657 3	506 2	294 1	518 2	289 1	
Total	24 005 100	23 100	25 100	27 007 100	27 013 100	25 603 100	21 362 100	19 286 100	21 915 100	25 299 100	29 350 100	31 242 100	28 908 100	
Mécanique	0 43	10 45	15 59	15 934 59	18 099 67	18 178 71	14 740 69	14 272 74	16 217 74	19 480 77	23 187 79	25 036 80	24 282 84	
Manuel	6 721 57	13 55	10 41	11 073 41	8 914 33	7 425 29	6 622 31	5 014 26	5 698 26	5 819 23	6 164 21	6 206 20	4 625 16	

Source : Portrait statistique du MRN de 1984 à 1997 et procédés de récolte des bois du Québec
1996-97.

De plus, l'évolution des différents procédés de récolte montre que « le procédé par arbre entier constitue le principal système de récolte utilisé au Québec; cependant, depuis 1992, son utilisation diminue au profit du procédé par bois tronçonné de manière mécanique lequel est passé de 2 % à 11 % au cours des dernières années seulement »³⁹. En effet, « l'utilisation croissante des machines à tête multifonctionnelle est sans contredit le phénomène majeur qui a caractérisé l'évolution des procédés mécaniques de récolte dans les forêts publiques du Québec »⁴⁰. On qualifie ces machines de multifonctionnelles car elles peuvent accomplir deux ou plusieurs opérations de façon successive ou simultanée, c'est-à-dire, tout à la fois, couper, ébrancher et tronçonner un arbre pratiquement en « une seule opération ».

Et, selon des écrits plus récents encore, il semble bien que le mouvement n'est pas près de s'arrêter. En effet, dans une communication prononcée lors du congrès l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ) de 1996, Daniel Y. Gumier, directeur - Division de l'Est - de l'Institut canadien de recherches en génie forestier, fait le point sur la situation et jette un regard sur l'avenir. Référant à une étude de Gingras (1992)⁴¹, il rappelle les trois principales méthodes de récolte, soit : « la récolte par arbres entiers avec ébranchage en bordure de route, la récolte par troncs entiers (ébranchage d'arbres en

³⁹ Béland, Denis et autres, *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, Québec, ministère des Ressources naturelles, 1997, paginé par section, Annexe 2, « Portrait des travailleurs forestiers », page 15.

⁴⁰ *Id.*, page 16.

⁴¹ J.-F. Gingras, M. Ryans, *Besoins futurs en équipements forestiers dans l'est du Canada: 1992-2001*, Institut canadien de recherches en génie forestier (FERIC), Pointe-Claire, 1992, fiche technique FT-193, 12 pages.

longueur à la souche) et la méthode par bois courts (machine à tête multifonctionnelle). »⁴²

Puis, il ajoute :

« La tendance actuelle indique que les systèmes utilisant des machines à tête multifonctionnelle continueront à remplacer les systèmes par arbres entiers durant les cinq prochaines années. »⁴³

De plus, il donne bien des raisons de croire que cette évolution n'est pas terminée et qu'elle se poursuivra au delà de l'an 2000 :

« Nous avons répertorié dix de ces technologies qui, à notre avis, occuperont une bonne place dans la vie de l'opérateur (*sic*) forestier de l'an 2000. Ce sont:

- les systèmes de contrôle des machines,
- l'assistance à l'opérateur/robotique,
- les composantes allégées,
- les systèmes de positionnement,
- les systèmes informatisés d'aide à la décision,
- les simulateurs pour la formation,
- la vision artificielle,
- les fluides respectueux de l'environnement,
- les technologies environnementales pour la protection des sols,
- les communications. »⁴⁴

Selon l'auteur, toutes ces technologies feront appel aux domaines les plus avancés du savoir, qu'il s'agisse de systèmes de contrôle « intelligents », d'automatisation des

⁴² Daniel Y. Gumier, « Les opérations forestières des années 2000 », Allocution au Congrès annuel de l'OIFQ, octobre 1996, texte non paginé.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

fonctions, d'utilisation de matériaux composites légers, ou bien de positionnement par satellites (GPS), de systèmes d'information à référence spatiale (SIG), de simulateurs d'opérations ou encore de moyens modernes de transmission des données (modems) et bien d'autres encore.

1.2.1.2 L'organisation du travail

Évidemment, cette évolution considérable dans la machinerie et l'équipement de même que les changements introduits par la *Loi sur les forêts* en 1986 auront une grande influence sur l'organisation du travail.

En raison des modifications importantes apportées par cette loi de 1986, il apparaît pertinent de considérer de façon distincte la période qui a précédé l'entrée en vigueur de cette loi et celle qui l'a suivie.

- **Avant 1987: la professionnalisation du travail en forêt**

D'artisanal et manuel qu'il était, requérant des outils peu coûteux, le travail en forêt deviendra non seulement plus productif mais il nécessitera aussi de plus grandes qualifications professionnelles et des investissements considérables pour l'acquisition des équipements nécessaires. Il deviendra aussi le principal moyen de subsistance de ceux qui le pratiquent.

Le travail en forêt a représenté pendant longtemps une source de revenus d'appoint pour les agriculteurs. La complémentarité du cycle des activités agricoles et forestières caractérise le système agroforestier traditionnel. Celui-ci a pris fin progressivement au

milieu des années 1950, avec la professionnalisation du travail en forêt⁴⁵. Dans son ouvrage, Daniel Mercure rapporte que, dans ce système agroforestier, l'exploitation forestière repose sur l'emploi des travailleurs forestiers par des entrepreneurs locaux :

« Des contrats leur sont octroyés par des concessionnaires afin qu'ils prennent en charge l'exploitation de territoires définis; le rôle des compagnies se limite à la construction des routes et des camps. La force du système réside dans la capacité de l'entrepreneur à recruter des équipes de travail stables. Les travailleurs rassemblés dans un camp proviennent en général d'une même paroisse; il existe souvent un lien de parenté entre eux ou avec l'entrepreneur. Un tel mode de recrutement local vise à favoriser un climat de coopération et à établir un rapport de loyauté envers l'employeur. »⁴⁶

L'auteur explique la fin graduelle de ce système d'exploitation intégrant des entrepreneurs locaux par les difficultés de recrutement de la main-d'oeuvre, occasionnées par l'industrialisation et l'exode rural.

Daniel Mercure décrit bien le passage, en quelque sorte définitif, vers la professionnalisation⁴⁷ du travail en forêt :

« Après La deuxième Guerre mondiale, (...) les compagnies (établissent) des bureaux d'embauche dans les centres urbains afin de suppléer à la pénurie de main-d'oeuvre. L'arrivée de travailleurs inexpérimentés et souvent mal préparés à affronter les rigueurs du travail en forêt produit des résultats peu satisfaisants: faible productivité, hausse des coûts de production, haut taux de roulement dans les camps, augmentation du nombre des accidents. (...)

⁴⁵ Voir Gérald Fortin et Émile Gosselin, *op. cit.*, *supra*, note 33.

⁴⁶ Daniel Mercure, *op. cit.*, *supra*, note 8, aux pages 60 et 61.

⁴⁷ Il définit cette professionnalisation comme « la transformation d'une activité de travail secondaire et saisonnière en occupation principale, en métier, dont le travailleur tire l'essentiel de ses moyens d'existence », *op. cit.*, page 209.

L'industrie réagit à la pénurie de main-d'oeuvre en prolongeant de manière substantielle la période de travail en forêt. Elle rompt ainsi l'équilibre séculaire avec le secteur agricole. Aussi au milieu des années 1950, l'exploitation forestière devient-elle l'occupation principale, sinon la seule occupation de la majorité des travailleurs employés par les divisions forestières. Ils en tirent l'essentiel de leurs revenus. Cette professionnalisation du travail contribue de façon significative à la modernisation de tout le secteur. »⁴⁸

Par ailleurs, dans un article sur *Le nouveau régime forestier au Québec*, Gilbert G. Paillé et Robert Desfranes mentionnent qu'à la fin des années 1960, « l'industrie du sciage, face à une demande croissante, cherche les moyens d'assurer son expansion alors que dans le même temps, les volumes de bois disponibles dans les concessions forestières, détenus majoritairement par des papetiers, demeurent largement sous utilisés. »⁴⁹

En 1974, le gouvernement modifie la *Loi sur les terres et forêts*, permettant aux pouvoirs publics de révoquer des concessions forestières et de créer des forêts domaniales. Jacques Robitaille soulignera, dans un article sur *Le régime forestier au Québec*, qu'en vertu de cette réforme, « on précisait les volumes de bois alloués aux usines et les travaux sylvicoles à effectuer sur les territoires considérés. Le gouvernement assumait la responsabilité de ces travaux et laissait à l'industrie le loisir de récolter la matière ligneuse. La dualité des rôles de l'État et de l'industrie se perpétuait. »⁵⁰

En une dizaine d'années s'étendant de 1974 à 1984, le tiers de la superficie des concessions forestières sera révoquée, ce qui permettra à l'industrie du sciage, grâce aux approvisionnements ainsi libérés, d'accroître sa production de façon importante, soit de

⁴⁸ *Id*, page 62.

⁴⁹ Gilbert G. Paillé et Robert Deffrasnes, *op. cit.*, *supra*, note 10, à la page 3.

⁵⁰ Jacques Robitaille, « Le régime forestier du Québec », *op. cit.*, *supra*, note 8, à la page 68.

l'ordre de deux cent cinquante pour-cent, et de devenir le plus important exploitant forestier.⁵¹ Les papetières elles-mêmes vont faciliter cette évolution. Grâce à de nouveaux procédés pour obtenir de la pâte et vu leur souci de rationaliser leurs opérations, les papetières vont acheter de grandes quantités de copeaux et d'autres résidus de l'industrie du sciage et du bois et, par voie de conséquence, diminuer la taille de leur appareil d'exploitation.⁵²

Par ailleurs, et c'est là un fait non négligeable, de 1970 à 1987, les coopératives de travailleurs forestiers accroîtront leur présence dans la réalisation de travaux sur les terres publiques. Entre 1981 et 1995, la participation des coopératives forestières dans la récolte des bois de la forêt publique montre que leur part du volume récolté est passée de 7 à 19 % (Voir tableau 3, ci-après).

⁵¹ Voir Gilbert G. Paillé et Robert Deffrasnes, *loc. cit.*, page 4.

⁵² Voir Daniel Mercure, *op. cit.*, *supra*, note 8, aux pages 71-72.

Le profil des coopératives de travailleurs du secteur forestier, établi en 1989 par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, mentionne aussi que « dans plusieurs cas, la mécanisation a été rendue possible grâce à l'insertion des coopératives dans les conventions d'approvisionnement d'usines et à l'augmentation des volumes de bois coupés par plusieurs entreprises forestières. »⁵³ Le gouvernement appuie le développement des coopératives forestières pour la réalisation de travaux sylvicoles et leur accorde, entre 1980 et 1985, la possibilité de négocier directement avec le Ministère, dans chaque unité de gestion, jusqu'à 50 % des travaux d'aménagement devant être réalisés par celui-ci en forêts publiques. Les coopératives connaîtront donc une forte croissance s'accompagnant d'une certaine concentration résultant de fusions. De 1970 à 1989, leur nombre diminuera de 62 à 46 tandis que leur chiffre d'affaires passera de 9 M \$ à 188 M \$ au cours de la même période.⁵⁴ Poursuivant sur la même lancée, le chiffre d'affaires des coopératives continuera de croître pour atteindre 266 M \$ en 1993-1994 et 344 M \$ en 1994-1995, alors que leur nombre tend à se stabiliser (41 en 1993-1994 et 45 en 1994-1995).⁵⁵ Il en va de même pour le nombre de membres qui tend

⁵³ *Profil des coopératives de travailleurs de secteur forestier en 1987-1988*, Direction générale des coopératives, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1989, 44 pages plus annexes, cité dans *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, op cit., supra, note 39, Annexe 1, « Effets de la Loi 150 sur la main-d'oeuvre », page 45.

⁵⁴ *L'évolution du mouvement coopératif forestier de 1970 à 1990*, Direction des coopératives, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Document miméo, 17 mai 1991, 7 pages, tableau 1 Les coopératives du secteur forestier, à la page 7. Voir aussi Claude Turcotte, « Des bûcherons devenus entrepreneurs - Un exemple de réussite à Laterrière », *Le Devoir*, 28 avril 1997.

⁵⁵ *Ressource et industrie forestières*, portrait statistique, édition 1996, ministère des Ressources naturelles, 1996, 142 pages, à la page 16.

à se maintenir autour de 3 500⁵⁶ en ces deux années, c'est-à-dire à peu près au même niveau qu'il était déjà en 1989.⁵⁷

La situation évolue et plusieurs éléments sont à l'origine du projet de réforme du mode de gestion et d'aménagement des forêts au Québec en 1985 : « une demande industrielle (de matière ligneuse) en progression constante, la coupe dépassant déjà largement la possibilité naturelle des forêts publiques, une multitude de formules de tenure ou d'allocation, des pressions de plus en plus fortes pour l'utilisation polyvalente de la forêt et un effort d'aménagement largement déficient. »⁵⁸ Selon M. Jacques Robitaille, le gouvernement et l'industrie constatent « que les interventions de récolte et d'aménagement devraient être intégrées dès l'étape de la planification. »⁵⁹ Un nouveau partage de responsabilité entre l'État et l'industrie de même qu'une nouvelle organisation du travail deviennent nécessaires et les bases du nouveau régime forestier font l'objet d'un livre blanc intitulé *Bâtir une forêt pour l'avenir*.⁶⁰

- **Après 1987: La prépondérance du travail fait en sous-traitance**

Après l'adoption et la mise en oeuvre du régime forestier créé par la *Loi sur les forêts*, la nouvelle caractéristique dominante de l'organisation du travail dans le secteur de l'exploitation forestière, c'est la place prépondérante qu'y occupe la sous-traitance. En

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *L'évolution du mouvement coopératif forestier de 1970 à 1990, loc. cit.*

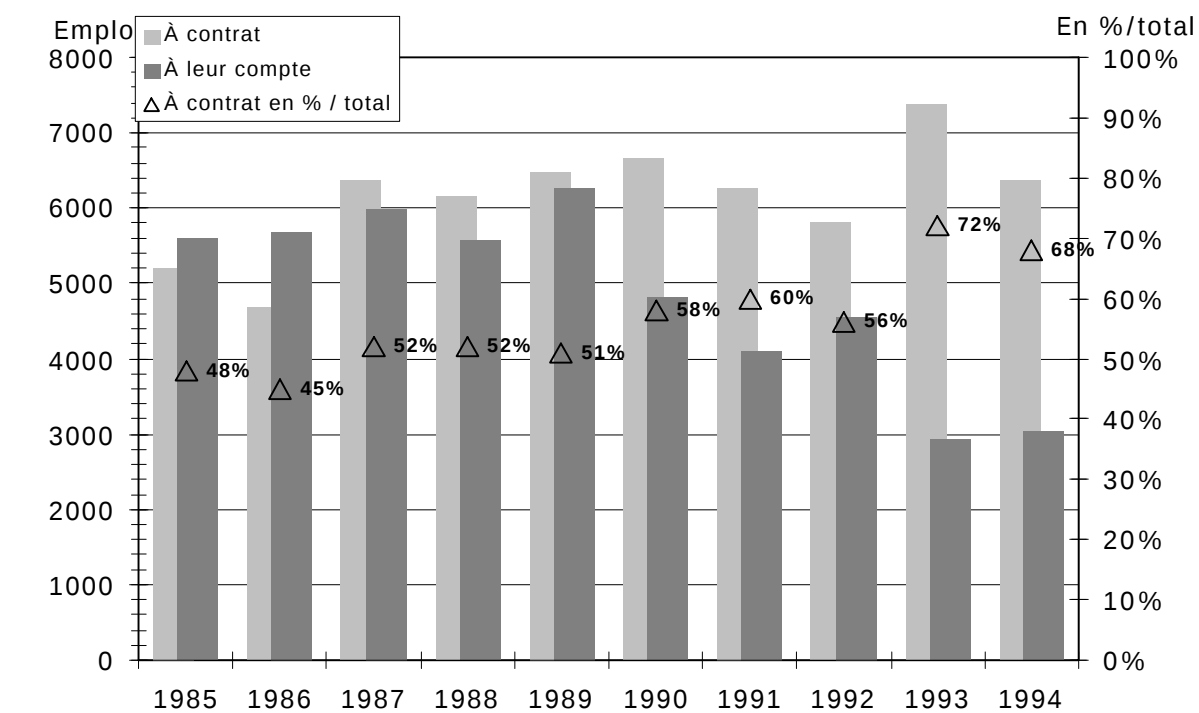
⁵⁸ G. Paillé, R. Deffrasnes, *op. cit.*, *supra*, note 10, à la page 4.

⁵⁹ Jacques Robitaille, *op. cit.*, *supra*, note 8, à la page 68.

⁶⁰ Ministère de l'Énergie et des Ressources, *Bâtir un forêt pour l'avenir. La politique forestière*, juin 1985, 98 pages plus lexique.

effet, la main-d'oeuvre affectée à l'exploitation forestière est majoritairement à l'emploi des entreprises à contrat et ce, sans interruption depuis 1987. Selon des données de Statistique Canada, en 1985, cette main-d'oeuvre représentait déjà 48 % des emplois totaux, pour atteindre 68 % en 1994 (Voir graphique 1 et tableau 4, ci-après).

Graphique 1
Exploitation forestière au Québec: nombre d'employés dans les entreprises à leur compte et à contrat, de 1985 à 1994



Source: Statistique Canada, compilation spéciale, déc. 1996

Source : Statistique Canada, compilations spéciales, décembre 1996.

Tableau 4 : Indicateurs économiques de l'industrie de l'exploitation forestière au Québec 1985-1994

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
0411 Établissements à leur compte										
Nombre d'établissements	67.0	97.0	1055.0	1279.0	1319.0	517.0	656.0	920.0	534.0	495.0
Revenus -mfg - (millions)	665.4	785.2	911.1	950.3	1088.7	975.7	863.6	923.8	798.4	788.1
Revenus -total - (millions)	949.6	1107.3	1263.9	1363.1	1514.2	1392.8	1286.5	1344.1	1172.9	1079.3
Traitements et salaires -(millions)	164.1	173.9	197.4	186.8	213.6	181.7	157.4	169.5	108.0	108.4
Nombre d'employés	5598.0	5686.0	5974.0	5580.0	6268.0	4815.0	4105.0	4563.0	2921.0	3032.0
Valeur ajoutée -totale -(millions)	278.1	297.3	387.1	393.4	506.7	388.3	328.6	360.6	285.8	288.8
0412 Établissements à contrat										
Nombre d'établissements	654.0	712.0	1359.0	1456.0	1584.0	1553.0	1362.0	1123.0	1505.0	1178.0
Revenus -mfg - (millions)	292.3	311.2	530.4	589.9	644.1	673.6	656.9	656.9	781.5	745.3
Revenus -total - (millions)	292.3	311.2	530.4	589.9	644.1	673.6	656.9	656.9	781.5	745.3
Traitements et salaires -(millions)	93.4	94.0	144.0	171.2	195.9	201.0	188.6	183.4	244.3	179.8
Nombre d'employés	5204.0	4677.0	6368.0	6154.0	6483.0	6649.0	6274.0	5819.0	7377.0	6382.0
Valeur ajoutée -totale -(millions)	168.8	166.8	292.5	305.1	318.3	315.7	296.7	295.8	389.8	333.0
Total										
Nombre d'établissements	721.0	809.0	2414.0	2735.0	2903.0	2070.0	2018.0	2043.0	2039.0	1673.0
Revenus -mfg - (millions)	957.7	1096.4	1441.5	1540.2	1732.8	1649.3	1520.5	1580.7	1579.9	1533.4
Revenus -total - (millions)	1241.9	1418.5	1794.3	1953.0	2158.3	2066.4	1943.4	2001.0	1954.4	1824.6
Traitements et salaires -(millions)	257.5	267.9	341.4	358.0	409.5	382.7	346.0	352.9	352.3	288.2
Nombre d'employés	10802.0	10363.0	12342.0	11734.0	12751.0	11464.0	10379.0	10382.0	10298.0	9414.0
Valeur ajoutée -totale -(millions)	446.9	464.1	679.6	698.5	825.0	704.0	625.3	656.4	675.6	621.8

Statistique Canada - Division de l'industrie compilation spéciale, 11/22/96.

Note : À partir de 1987, les données incluent les sociétés qui ne sont pas incorporées.

Il en va de même en forêt publique où la plupart des entreprises forestières bénéficiaires de CAAF ne sont pas engagées directement dans l'exécution des traitements sylvicoles, surtout ceux qui ne comportent pas de récolte de bois marchand.

À cet égard, le ministère des Ressources naturelles a conduit, en 1995, une enquête auprès des unités de gestion sur l'organisation du travail en forêt, laquelle a permis de mieux saisir l'importance de la sous-traitance et de faire certains constats intéressants.

« L'enquête (...) révèle deux niveaux de sous-traitance. Le premier comprend tous les intervenants qui sont liés directement au mandataire d'opération. Le second représente plutôt ceux qui sont liés par contrat aux intervenants du premier niveau de sous-traitance.

(...) Comme on doit s'y attendre, on retrouve des bénéficiaires dans la planification de toutes les aires communes. Ils sont en moyenne 6,7 bénéficiaires par aire commune, leur nombre variant de 1 à 17. »⁶¹

Les résultats partiels de 1995 pour les travaux effectués à contrat, pour le compte d'un bénéficiaire de CAAF, révèlent que près de 100 % des travaux de reboisement, d'entretien, de plantation et d'éclaircie précommerciale sont exécutés en sous-traitance. Pour la récolte et le transport du bois, les taux de sous-traitance seraient respectivement de l'ordre de 85 % et de 75 %.⁶²

En conclusion de leur analyse du phénomène de la sous-traitance et malgré le caractère parcellaire des données, les auteurs du rapport déjà cité écrivent ceci :

« Quel que soit le type d'intervention, on retrouve environ 70 % des contracteurs privés parmi les entreprises exécutant des travaux en forêt publique. On constate que le nombre d'entreprises et surtout les quantités

⁶¹ *La main-d'oeuvre en milieu forestier, op. cit., supra*, note 39, Annexe 2, « Portrait des travailleurs forestiers », page 10.

⁶² *Id.*, à la p. 11

de travaux exécutés sont plus importants au premier niveau d'exécution. En effet, 80 % des entreprises oeuvrent au premier niveau d'exécution et elles effectuent environ 90 % des travaux. Cependant, on ne connaît pas l'impact des niveaux d'exécution sur les conditions de travail ».⁶³

Par ailleurs, pour ce qui est des travaux sylvicoles en particulier, les changements apportés par la loi de 1986 ont eu un impact direct en terme d'accroissement de la sous-traitance.

« Le fait de confier la responsabilité de l'exécution des travaux sylvicoles aux industriels a eu une incidence directe sur l'augmentation de la sous-traitance. Tous les résultats présentés le confirment. D'ailleurs, les coopératives soulignaient dans le profil 88/89 que « ce revirement reflète bien les effets de l'application de la nouvelle *Loi sur les forêts* qui crée un transfert des travaux d'aménagement du MRN vers l'industrie et Rexfor. »

Toutefois, la stabilité de la sous-traitance décrite par les industriels à partir de 1987 ainsi que la tendance observée chez les papetières dès les années 70, laquelle est bien décrite dans « Le travail déraciné » (Mercure, D. 1996), démontrent que la pratique de la sous-traitance par les industriels était entamée bien avant 1987. Le nouveau régime forestier n'est donc pas à l'origine de la sous-traitance dans les forêts publiques; il a cependant contribué à son expansion. »⁶⁴

Bien qu'il soit difficile d'estimer tous les effets qu'a pu avoir ce mode d'organisation du travail accordant une place prédominante à la sous-traitance, on ne peut s'empêcher de citer cet extrait d'une communication de M. Claude Godbout, alors doyen de la Faculté de foresterie et de géomatique de l'Université Laval :

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *La main-d'œuvre en milieu forestier, op. cit., supra, note 39, Annexe 1, « Effets de la Loi 150 sur la main-d'oeuvre », pages 35 et 36.*

« Enfin, l'industrie ayant choisi de faire effectuer un grand nombre de travaux d'aménagement (la récolte aussi bien que la sylviculture) par des contracteurs, ceci n'a pas contribué à sa responsabilisation et a amené certaines critiques quant aux conditions de travail offertes aux travailleurs. »⁶⁵

À la même occasion, M. Jacques Robitaille, alors sous-ministre associé aux forêts, tenait sensiblement le même langage :

« Il faut aussi constater qu'encore aujourd'hui, le travail en forêt demeure saisonnier. Que les conditions de santé, sécurité et de rémunération demeurent très variables d'un employeur à l'autre. Bien que certaines entreprises se comportent en bons citoyens corporatifs, dans bien des cas, les conditions offertes à certains travailleurs forestiers, en particulier les travailleurs sylvicoles, n'ont rien à voir avec la société moderne dans laquelle nous évoluons. »⁶⁶

1.2.1.3 Les effectifs

Après avoir connu une période de décroissance très prononcée du début des années 1960 jusqu'au début de la décennie 1980, déclin attribuable notamment à la mécanisation rapide des moyens d'exploitation⁶⁷, la main-d'oeuvre forestière amorcera, après la mise en vigueur de la loi de 1986, un mouvement vers la hausse sans toutefois jamais atteindre les niveaux d'antan.

⁶⁵ Claude Godbout, *op. cit. supra*, note 27, à la troisième page (non paginée).

⁶⁶ Jacques Robitaille, « Le régime forestier », *Recueil des conférences et textes d'animation*, septembre 1995, *op. cit.*, *supra*, note 13.

⁶⁷ Voir Daniel Mercure, *op. cit.*, pages 69 à 72.

En effet, d'un niveau de 22 449 qu'elle était en 1963, la main-d'oeuvre du secteur passera à 12 363 en 1972 et remontera à 17 288 en 1975 pour se situer à un niveau inférieur à 9 000 en 1982.⁶⁸

Même si on reconnaît que la mécanisation a pu jouer un rôle important dans la diminution de la main-d'oeuvre, elle n'en constitue pas le seul facteur explicatif. En effet, les emplois dans l'exploitation proprement dite fluctuent également en fonction des volumes récoltés, lesquels sont fonction de la demande de produits forestiers. Ces facteurs s'exercent indépendamment de l'évolution des régimes forestiers et du mode de tenure, privée ou publique, des terres forestières.

En effet, selon les données rapportées dans l'étude sur *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, le niveau d'emploi dans la forêt publique est demeuré relativement stable entre 1984 et 1994, les chiffres oscillant entre 7 299 (1984) et 7 233 (1993) avec un plancher de 5 521 (1991) et une remontée à 8 384 (1994).⁶⁹

Toutefois, ce qui paraît le plus significatif dans les variations observées, c'est l'inversion des tendances entre le secteur de l'exploitation et celui de l'aménagement et de la sylviculture. En effet, alors que la main-d'oeuvre affectée aux travaux commerciaux décroît légèrement (de 6 876 en 1984 à 6 452 en 1994 avec des « creux » inférieurs à 5 000 en 1995 et 1991), celle qui est affectée aux travaux non commerciaux connaît une progression constante. En fait, elle a presque quintuplé au cours de la même période, passant de 442 à 1932.⁷⁰

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *La main-d'oeuvre en milieu forestier, loc. cit.*, Sommaire exécutif, page 4.

⁷⁰ *Ibid.*

De 1984 à 1994, l'augmentation de la productivité des procédés de récolte attribuable à la croissance de la mécanisation des opérations forestières, a eu pour effet de diminuer en forêt publique la main-d'oeuvre affectée à l'exploitation forestière et ce, malgré l'augmentation de la quantité des travaux commerciaux réalisés, c'est-à-dire ceux qui sont relatifs à la récolte du bois, ce qui inclut l'abattage, la première transformation du bois sur le terrain et le transport. Au cours de cette même période, le volume des travaux non commerciaux, c'est-à-dire ceux qui touchent la sylviculture ou l'aménagement forestier – incluant le reboisement – et qui sont nécessaires pour atteindre le rendement forestier escompté, ont triplé, ce qui a contribué à une augmentation de la quantité de main-d'oeuvre affectée à ce type de travail. Au total, il y a augmentation des emplois en forêt au cours de cette période. En effet, « l'obligation des bénéficiaires (de CAAF) à respecter la possibilité à rendement soutenu des forêts sur une base annuelle s'est traduite par une stabilisation du prélèvement de matière ligneuse et la détermination d'une quantité de travaux sylvicoles nécessaires pour atteindre le rendement escompté. En conséquence, de 1984 à 1995, la quantité de travaux a augmenté ».⁷¹

Durant la période 1984 à 1986, il y a eu diminution des emplois, de 6 876 à 6 382 personnes-année pour les travaux commerciaux, soit une baisse de 7,2 % alors que les volumes coupés ont crû de 5,7 %. Cette situation résulte de l'augmentation du pourcentage de mécanisation de la récolte (de 43 à 59 %) conjuguée à la hausse de la productivité à la récolte (de 21,7 à 25,7 mètres cubes par jour par personne). Les emplois en sylviculture amorcent une croissance significative à partir de 1986. Toutefois, au cours de cette période, ces emplois ne représentent, en moyenne, qu'à peine 6,9 % des emplois totaux.

⁷¹ *La main-d'oeuvre en milieu forestier, op. cit., supra, note 39, Sommaire exécutif, page 1.*

La période 1987 à 1989 est marquée par une augmentation de 9,7 % du volume de matière ligneuse prélevée par rapport à la période 1984 à 1986. Malgré la croissance des travaux commerciaux, la main-d'oeuvre en exploitation forestière connaît, pour cette période, une diminution de près de 5 % par rapport à la moyenne des emplois de la période précédente. La comparaison des années 1986 et 1989 (pour une quantité semblable de travaux) montre une chute des emplois en exploitation forestière de 10%. Ces diminutions résultent de l'augmentation de la mécanisation des travaux de récolte et de la productivité des procédés de récolte. Par ailleurs, les emplois en sylviculture doublent et représentent 13 % des emplois forestiers, en raison d'une augmentation moyenne de 40 % de la quantité des travaux non commerciaux par rapport à 1986. Au total, l'emploi en forêt augmente de 2 % par rapport à la période précédente.

Les années 1990 à 1992 sont marquées par une récession économique et une réduction de la demande des produits forestiers. Les volumes récoltés diminuent de 21 % par rapport aux années 1987 à 1989. Le pourcentage de mécanisation et la croissance de la productivité à la récolte augmentent cependant plus légèrement qu'au cours de la période précédente. Les emplois chutent de près de 25 % pour s'établir en moyenne à 4 728 personnes-année pour la période. La quantité des traitements non commerciaux augmente de près de 3 % et les emplois en sylviculture poursuivent leur croissance et représentent alors 20 % de l'emploi total. Au bilan, cet indicateur chute cependant de près de 18 % par rapport à la période 1987 à 1989.

Les années 1993 à 1995 montrent une reprise économique et une augmentation de la demande des produits forestiers. Les volumes récoltés s'accroissent en moyenne de plus de 35 %, de sorte que l'emploi en exploitation forestière atteint en moyenne 6 312 personnes-année. Le niveau des emplois des années 1987 à 1989 est retrouvé. Les volumes récoltés étant supérieurs de près de 8 % à cette période, les emplois en

exploitation continuent lentement de s'éroder en raison de la hausse continue du pourcentage de mécanisation de la récolte et de la productivité plus élevée des procédés d'exploitation. Au total, les emplois augmenteront en raison de la hausse des emplois en sylviculture.

La comparaison des années 1993 à 1995 avec la période 1984 à 1986 montre que l'emploi diminue légèrement en exploitation forestière alors que les volumes de bois récoltés sont supérieurs d'environ 18 %. L'augmentation des emplois sylvicoles résultant de la croissance des traitements non commerciaux a eu pour effet d'accroître globalement le nombre des emplois en forêt.⁷²

Malgré les fluctuations de la demande des produits forestiers, on peut globalement estimer que le régime forestier comportera, à long terme, des effets stabilisateurs sur la main-d'œuvre en raison de l'obligation faite au bénéficiaire de respecter les possibilités à rendement soutenu de la forêt et d'effectuer les travaux nécessaires à cette fin.

1.2.1.4 L'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs

Au cours de la première grande période de mécanisation, ce sont les compagnies forestières qui acquièrent les équipements lourds et les entretiennent. Toutefois, ces mêmes compagnies vont vite encourager les travailleurs à se doter de leur propre équipement et, compte tenu du coût très élevé de telles machines, elles vont mettre sur pied des programmes de financement pour en faciliter l'achat.⁷³

⁷² *La main-d'œuvre en milieu forestier, op. cit. supra*, note 39, Annexe 1, « Effets de la Loi 150 sur la main-d'œuvre », pages 18 et 19: « Cette main d'œuvre s'est accrue d'environ 20 % par année soit 1 165 personnes-année sur la période 1987 à 1994 ».

⁷³ Voir Daniel Mercure, *op. cit., supra*, note 8, à la page 72.

Cette politique va connaître un réel succès chez bon nombre de salariés qui ne tarderont pas à devenir propriétaires d'équipements parfois très coûteux. Selon Mercure, dès 1981 (donc bien avant la nouvelle loi sur les forêts), les compagnies ne posséderont plus que 21,6 % des équipements, soit la moitié moins que 10 ans plus tôt.

Cette formule comporte de nombreux avantages pour les entreprises : cela réduit leurs immobilisations, fidélise et responsabilise la main-d'oeuvre et fait porter sur les salariés le temps et les coûts d'entretien des équipements.

Ainsi est née une nouvelle catégorie de travailleurs forestiers : les salariés propriétaires de leur machinerie.

Selon l'enquête du MNR sur la main-d'oeuvre forestière, plus de la moitié des travailleurs qui oeuvrent dans la forêt étaient des conducteurs propriétaires d'au moins une machine en 1994, lesquels consacrent entre 6 et 11 heures par semaine à leur entretien et à leur réparation.⁷⁴

À partir des résultats de cette dernière enquête⁷⁵, il est possible de dégager quelques traits caractéristiques de ces travailleurs eu égard à leurs activités, à leur lieu de travail principal et selon le type de machinerie qu'ils possèdent.

L'apparition des travailleurs propriétaires de leur machinerie est liée à la mécanisation des opérations forestières. Aujourd'hui, la majorité des travailleurs conduisent de la

⁷⁴ Henriel Poulin, Sylvain Masse et Doris Audet, *Enquête sur la main-d'oeuvre forestière au Québec en 1994, Rapport synthèse*, ministère des Ressources naturelles, Gouvernement du Québec et Ressources naturelles Canada, 1998, 51 pages plus annexes, tableaux 11 et 12, à la page 18.

⁷⁵ *Id.*, section 3.2.3, « Lieu de travail, statut du travailleur, mode de rémunération et opération de machinerie », pages 17 à 19.

machinerie forestière ou un camion en forêt publique et privée. Cette mécanisation des opérations est plus marquée dans les activités de transport du bois, de voirie, de récolte et de préparation de terrain où la proportion des conducteurs dépasse souvent les 80 %.⁷⁶ Parmi les travailleurs qui évoluent principalement en forêt publique, 9 % travaillent à leur compte, 58 % conduisent une machine et 28 % sont des conducteurs qui possèdent au moins une machine.⁷⁷ En forêt privée, les travailleurs à leur compte représentent 22 %, ceux qui conduisent une machine représentent 52 % alors que les conducteurs qui possèdent au moins une machine comptent pour 26 %.⁷⁸ C'est donc dire que plus de 50 % des conducteurs sont propriétaires d'au moins une machine.

Selon le type de machine considérée, la proportion des conducteurs propriétaires de leur équipement est de 60 % et plus pour les chargeuses, débusqueuses ou débardeuses et un peu plus du tiers pour les abatteuses, ébrancheuses ou tronçonneuses et le camion.⁷⁹ À la propriété des équipements, se rattachent normalement les heures consacrées à leur entretien et à leur réparation. La durée moyenne d'entretien de la machinerie est de l'ordre de 7,5 heures par semaine. Dans le cas des abatteuses et des chargeuses, le temps consacré à l'entretien et à la réparation atteint 10,7 heures par semaine en moyenne.⁸⁰

⁷⁶ *Id.*, tableau 10, « Profil des travailleurs selon l'activité principale », page 17.

⁷⁷ *Id.*, tableau 11, « Profil des travailleurs selon le lieu de travail principal », page 18.

⁷⁸ *Ibidem.*

⁷⁹ *Id.*, tableau 12, Opération et entretien de la machinerie, page 18.

⁸⁰ *Ibidem.*

Toutefois, cette pratique a entraîné un certain nombre d'inconvénients qui n'ont pas fini de produire leurs effets, notamment au plan du statut de ces travailleurs et à celui des relations du travail.

En effet, nombre de ces travailleurs ont un statut hybride. D'une part, lorsqu'ils conduisent eux-mêmes leur équipement, ils sont considérés comme des salariés au sens du *Code du travail*, sont compris, le cas échéant, dans l'unité d'accréditation et bénéficient des avantages de la convention collective, notamment au plan de la rémunération. Toutefois, afin de rentabiliser l'investissement que peut représenter l'acquisition de certains engins, lequel peut atteindre plusieurs centaines de milliers de dollars, ils feront appel à un autre salarié qui conduira la machine durant d'autres quarts de travail et qui sera, lui aussi, couvert par la convention collective.

Si le salaire du conducteur, qu'il s'agisse du propriétaire de l'équipement ou d'un autre salarié, est déterminé par la convention collective, le « salaire » de la machine, lui, ne l'est pas la plupart du temps. En effet, les syndicats n'ont, pour ainsi dire, jamais réussi à négocier et à faire inclure dans la convention collective de travail la part de « rémunération » versée en compensation de l'usage, l'entretien et la dépréciation de l'équipement. Cette « rémunération » fait le plus souvent l'objet d'une entente individuelle entre le propriétaire de la machine et le donneur d'ouvrage.

D'autre part, ce qui complique la situation encore davantage, c'est le fait que, si ces propriétaires sont considérés comme des salariés pour les fins du *Code du travail* lorsqu'ils agissent comme conducteurs de leur machine ou celle de quelqu'un d'autre, ils ne sont plus considérés comme tels face à certaines lois. C'est ainsi, par exemple, que leur admissibilité aux prestations de l'assurance emploi a été mise en doute considérés qu'ils seraient comme des entrepreneurs autonomes. Également, vis à vis la *Loi sur la santé et*

la sécurité du travail, ils seront plutôt assimilés à des employeurs desquels la CSST réclamera des cotisations lorsqu'ils font appel à un autre salarié qu'eux-mêmes comme conducteur de leur machine.

Qui plus est, ce ne sont pas tous les propriétaires de machinerie qui conduisent eux-mêmes ces engins. En effet, certains travailleurs sont propriétaires de plusieurs machines qu'ils font conduire par d'autres, la plupart du temps, et qui n'agissent jamais ou très rarement comme conducteurs.

Dès lors, selon la lorgnette avec laquelle on les regarde, ces travailleurs propriétaires de machinerie peuvent être vus tantôt comme des salariés, tantôt comme des entrepreneurs dépendants, voire, à l'occasion, comme des entrepreneurs indépendants.

Ils ont cependant ceci en commun qu'ils sont dans une situation de dépendance économique face aux donneurs d'ouvrage, à défaut d'être toujours en situation de subordination juridique, et il se trouve présentement bien peu d'organismes prenant en charge l'ensemble de leurs revendications.

1.2.1.5 La professionnalisation de la sylviculture

L'une des conséquences majeures de l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier instauré par la *Loi sur les forêts* de 1986, a été l'émergence et le développement constant des travaux non commerciaux. En effet, l'obligation faite à l'industrie d'assurer le rendement soutenu de la ressource et d'effectuer en conséquence les travaux sylvicoles nécessaires a contribué à accroître de façon considérable l'emploi dans ce type d'activité.

Comme cela a été rappelé plus tôt dans ce rapport, le niveau d'emploi a, pour ainsi dire, presque quintuplé dans une période 10 ans s'étendant de 1984 à 1994.⁸¹

Et, parmi l'ensemble des travaux non commerciaux, c'est la sylviculture qui est particulièrement touchée par cette augmentation. En effet, selon l'étude du ministère des Richesses naturelles,

« De 1987 à 1994, le taux des emplois affectés aux travaux non commerciaux est passé de 13 à 30 % sur les terres publiques (...). Cette modification des emplois concerne particulièrement la catégorie « ouvrier sylvicole » ». ⁸²

Par ailleurs, ces changements semblent de nature plus profonde encore, en ce qu'ils touchent non seulement le niveau d'emploi mais également la structure et la nature des emplois. On nous permettra de citer un peu longuement ici cette partie de l'analyse présentée dans l'étude du MRN qui explicite d'autres indicateurs de l'émergence d'une véritable professionnalisation de la sylviculture.

« Dans le Répertoire des profils de formation professionnelle de 1991, on mentionne qu'« il est probable que l'application de la *Loi sur les forêts* modifie grandement la fonction type de technicien en exploitation forestière. Ce dernier devra posséder des compétences en aménagement afin d'assurer le renouvellement de la forêt sur une base de rendement soutenu. (...) De sorte qu'une seule fonction de type plus polyvalente (*sic*) pourrait bientôt les regrouper sous l'appellation de technicien forestier ». La nouvelle classification nationale comprend maintenant la catégorie « technicien et technologue en sciences forestières », elle confirme par le fait même le regroupement prévu des deux types de techniciens qui découle principalement du nouveau régime forestier.

⁸¹ *La main-d'œuvre en milieu forestier, loc. cit.*, Sommaire exécutif, page 5.

⁸² *La main-d'œuvre en milieu forestier, loc. cit.*, Annexe 1, « Effets de la Loi 150 sur la main-d'œuvre », page 23.

Le Répertoire précité indiquait aussi que « Malgré les incertitudes, certaines tendances se dessinent nettement : le rôle accru que sera appelé à jouer le sylviculteur dans les travaux de reboisement, d'entretien de plantation et de traitement précommercial et l'importance croissante de l'ouvrier forestier qui les effectuera ». Les données sur l'emploi en regard de l'évolution croissante des travaux non commerciaux depuis 1987 confirment aussi cette hypothèse ».⁸³

Cette professionnalisation naissante de la sylviculture, comme résultante de la mise en application de la loi de 1986, a également retenu l'attention d'un observateur de première ligne :

« Outre les impacts positifs à long terme sur la disponibilité forestière et sur l'activité qui y est reliée, ce changement radical génère également des effets bénéfiques à court terme. Ainsi, la création récente de nouvelles compagnies axées sur la production de plans, sur la réalisation de travaux de préparation de terrain et de plantation et même sur la conception de machinerie adaptée à la réalisation de travaux sylvicoles sont autant d'éléments indicatifs de l'émergence d'une nouvelle industrie au Québec, celle de la sylviculture ».⁸⁴

Toutefois, la professionnalisation croissante de ce type d'activité ne paraît pas avoir permis à ceux et celles qui le pratiquent de sortir de leur situation d'acteurs plutôt marginalisés, au plan des conditions de travail à tout le moins.

D'ailleurs, messieurs Claude Godbout et Jacques Robitaille rappelaient, chacun à sa manière, lors du congrès de septembre 1995, combien les conditions de travail, en

⁸³ *Id.*, pages 23 et 24.

⁸⁴ Gilbert G. Paillé et Robert Deffrasnes, *op. cit.*, *supra*, note 10, à la page 8.

particulier dans la sylviculture, ne sont pas comparables à celles d'autres catégories de travailleurs.⁸⁵

Cette situation de marginalisation a survécu à la loi de 1986 et a suscité plus récemment certaines observations fort pertinentes de la part des auteurs de l'étude sur la main-d'oeuvre forestière :

« Rappelons que la définition de « l'exploitation forestière » du *Code du travail* comprend « la coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation en dehors de la forêt ». Elle ne comprend donc pas les travaux d'aménagement non commerciaux, comme le reboisement, le dégagement et l'éclaircie précommerciale tel que décrit dans l'article 3 de la *Loi sur les forêts*. L'article 242 de la Loi 150 de concert avec l'article 256 visaient le statu quo des relations de travail au regard des travailleurs à la récolte et au transport du bois principalement et excluaient explicitement les ouvriers sylvicoles affectés aux travaux d'aménagement.

Cette dichotomie partielle des termes dans le *Code du travail* est venue confirmer le fossé qui sépare les travailleurs à la récolte des travailleurs aux traitements sylvicoles non commerciaux au regard des conditions de travail. Une consultation auprès d'entreprises et de travailleurs de la région du Saguenay-Lac Saint-Jean en 1996 a permis de décrire cette situation : « Il y a un mur entre les ouvriers sylvicoles et les opérateurs (*sic*) de machinerie lourde forestière. Le travail sylvicole est considéré de haut par les autres, comme quelque chose de pas important ».⁸⁶

⁸⁵ Claude Godbout, 75^e Congrès, *op. cit. supra*, note 27, et Jacques Robitaille, 75^e Congrès, *op. cit. supra*, note 19.

⁸⁶ *La main-d'œuvre en milieu forestier, loc. cit.*, Annexe 1, « Effets de la Loi 150 sur la main-d'œuvre », pages 41 et 42.

On verra plus loin que cette exclusion de la définition d'exploitation forestière n'aura pas été sans effet sur le taux de syndicalisation des salariés affectés à la sylviculture, qui constitue une part très importante de ce qu'il est convenu d'appeler les services forestiers.

En guise de conclusion à la présente section, on peut tenter de rappeler à grands traits ce qui a marqué toute cette période qui a suivi l'adoption et la mise en oeuvre de la *Loi sur les forêts* de 1986. Bien que la plupart des éléments caractéristiques de cette évolution étaient présents bien avant cette réforme du régime forestier, il semble bien qu'on ait assisté à une sorte d'accélération du mouvement.

- 1- D'abord en ce qui concerne la mécanisation, les progrès de la science et de la technologie permettent le développement et la mise en opération de pièces d'équipement extrêmement performantes qui contribuent à accroître la productivité tout en réduisant la main-d'oeuvre dans le secteur de l'exploitation proprement dite, à savoir les travaux commerciaux. Ce sont des équipements qui nécessitent des investissements importants, de l'ordre de plusieurs centaines de milliers de dollars, notamment pour des machines multifonctionnelles, de même qu'un niveau de formation plus élevé de la part de ceux qui les conduisent et les entretiennent.
- 2- Ensuite, la mise en place du nouveau régime forestier accélère le mouvement vers la sous-traitance des travaux forestiers, aussi bien au plan de l'exploitation qu'à celui de l'aménagement. En effet, dans le secteur des travaux non commerciaux (reboisement, entretien de plantation et éclaircie précommerciale), les statistiques les plus récentes révèlent que la totalité de ces travaux sont exécutés en sous-traitance. Du côté des travaux commerciaux, le taux de sous-traitance atteint 85 % pour la récolte et 75 %, pour le transport du bois.

- 3- Par ailleurs, la part des coopératives s'accroît sans cesse quant au chiffre d'affaires, si ce n'est à celui des effectifs et du nombre de coopératives. Diverses opérations, notamment des fusions, contribuent à réduire le nombre de coopératives d'une soixantaine qu'elles étaient en 1970 à environ 45 en 1994. Quant aux effectifs, ils se maintiendront autour de 3 500 membres en 1993 et en 1994, chiffre correspondant à celui de 1989. Toutefois, leur chiffre d'affaires connaît une montée vertigineuse passant de 188 M \$ en 1989 à 344 M \$ en 1993-1994.
- 4- Au plan de la main-d'oeuvre, si on observe une relative stabilité, voire une légère augmentation depuis l'adoption de la loi de 1986, cela est dû surtout à un accroissement important de la main-d'oeuvre dans les travaux non commerciaux, qui vient compenser pour une réduction non négligeable des emplois dans les travaux commerciaux.
- 5- L'acquisition des équipements par les travailleurs de la forêt a conduit à l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs forestiers : les salariés propriétaires de leur machinerie. En effet, plus de la moitié des conducteurs de machinerie sont propriétaires d'au moins une machine. Au chapitre des relations du travail, ces travailleurs ont un statut hybride : à certains égards, ils ressemblent à d'autres salariés, notamment lorsqu'ils conduisent leur propres équipements, bénéficiant alors des avantages de la convention collective; à d'autres égards, on tend à les assimiler davantage à des entrepreneurs plus ou moins indépendants, notamment en ce qu'ils doivent recourir à d'autres salariés pour conduire ces machines et en ce qu'ils doivent eux-mêmes assumer les coûts d'entretien et d'amortissement de l'équipement.
- 6- Enfin, la professionnalisation de la sylviculture est une des conséquences du transfert de responsabilité en matière de reboisement, résultant de la loi de 1986. Cette

tendance s'observe par l'accroissement de la main-d'oeuvre affectée aux travaux non commerciaux mais aussi, et peut-être surtout, par une redéfinition des profils de formation professionnelle, par la spécialisation de certaines entreprises dans ce type de travaux, ainsi que par la conception de machinerie adaptée aux travaux sylvicoles. Toutefois, il semble bien qu'en matière de conditions de travail et de syndicalisation, ce sous-secteur continue de marquer un écart important avec le statut et les conditions de travail des salariés affectés aux travaux commerciaux.

1.2.2 La présence syndicale

L'an dernier, le ministère du Travail rendait publics les résultats de ses calculs sur le taux de présence syndicale au Québec en 1997⁸⁷. On y indique que le taux global de présence syndicale est de 40,3 %, alors qu'il se situe à 42,7 % pour le secteur primaire et à 32,7 % dans la sylviculture (exploitation forestière et services forestiers cumulés).

Dès à présent, quelques précisions terminologiques s'imposent puisque, comme on sera à même de le constater dans les pages qui suivent, les concepts et leur définition diffèrent, selon que l'on consulte les données québécoises ou les données produites par le gouvernement fédéral sur le sujet. Le ministère du Travail du Québec utilise encore aujourd'hui les codes d'activité économique de 1973, où le grand ensemble qui concerne les activités forestières est appelé la sylviculture. Ce grand ensemble se sous-divise en deux autres, l'exploitation forestière proprement dite (ou si l'on préfère, les activités de prélèvement de la ressource) et les services forestiers (pépinières, reboisement et protection de la forêt). Pour leur part, l'Institut de la statistique du Québec (auparavant le Bureau de la statistique du Québec) et Statistique Canada utilisent les codes de la

⁸⁷ Roger Shawl, « La présence syndicale au Québec en 1997 », dans *Le Marché du Travail*, Les publications du Québec/CRSMT, Québec, vol. 19, n° 9, septembre 1998, pages 6 à 10.

Classification type des industries (1980). En vertu de cette classification, le grand ensemble « Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers » se sous-divise également en deux groupes, l'exploitation forestière et les services forestiers. Les activités comprises dans chacun de ces groupes sont, pour l'essentiel, les mêmes que celles que l'on retrouve dans les données du ministère québécois du Travail. Là où les concepts diffèrent toutefois, c'est lorsque le grand ensemble « Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers » de l'Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada, au contraire du grand ensemble de la « sylviculture », retenu par le ministère du Travail du Québec, exclut notamment « les établissements dont l'activité principale est le transport du bois par véhicules motorisés » et le « remorquage de billots »⁸⁸

Or, la donnée servant de numérateur dans la formule permettant d'établir le taux de présence syndicale, soit l'étendue de la couverture des salariés par les conventions collectives, provient des banques de données du ministère québécois du Travail alors que celle sur l'emploi, qui sert de dénominateur, est fournie par Statistique Canada. Il y a donc là une source de distorsion dont l'ampleur est difficilement mesurable, mais dont l'effet est de surestimer le taux de présence syndicale.

Revenant aux données de départ, le taux de présence syndicale en 1997 dans le grand ensemble de la sylviculture se situe donc à 32,7 %, un écart défavorable variant entre 8 à 10 % par rapport au taux mesuré dans l'ensemble des secteurs d'activités ou dans le secteur primaire. S'appuyant pour leur part sur des données couvrant la période de 1983 à 1991, données apparaissant dans un tableau d'une étude du ministère des Ressources naturelles, dont le tableau 5 ci-après constitue une réplique fidèle, les groupements patronaux du secteur soutiennent, comme on le verra plus loin, que les travailleurs du

⁸⁸ Extrait de la *Classification type des industries, 1980*, Statistique Canada, catalogue 12-501F.

secteur forestier jouissent d'une situation enviable avec un taux de présence syndicale qui aurait même augmenté entre 1983 et 1991, pour atteindre 79,6 %.

Tableau 5

Conventions collectives en vigueur et salariés assujettis à ces conventions dans l'exploitation forestière; emploi des salariés à rémunération fixe et taux de présence syndicale correspondant, 1983-1991⁸⁹

Année	Conventions collectives en vigueur (nombre)	Salariés assujettis (nombre)	Emplois dans l'exploitation forestière	Taux (%)
1983	84	10 853	14 739	73,8
1984	79	8 493	13 275	64
1985	84	9 769	12 565	98,1*
1986	85	9 089	92 628	69,6
1987	87	8 991	12 924	75,1
1988	94	8 636	11 506	74,2
1989	82	7 615	10 262	84,7
1990	87	7 719	9 108	79,6
1991	88	7 728	9 706	

* Une correction serait nécessaire par Statistique Canada (inexplicable).

1. Conventions collectives en vigueur à un moment ou l'autre de l'année.
2. Salariés assujettis : seuls des emplois de cols bleus ont été retenus bien que quelques employés de soutien peuvent faire partie d'une unité d'ouvriers en majorité; le nombre de salariés assujettis correspond à celui qui est communiqué lors du dépôt de la convention au Ministère.
3. Dans l'exploitation forestière seulement, à l'exclusion des services forestiers.
4. Selon Statistique Canada, « Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail » sont exclus les « employés », *i.e.* les personnes à rémunération fixe; exploitation forestière seulement, à l'exclusion des services forestiers.
5. Salariés assujettis/emploi (en %).

Source : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 20 novembre 1992.

⁸⁹ Denis Béland et autres, *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, *op. cit.*, *supra*, note 39, tableau 18, à la page 40.

Que s'est-il donc passé entre 1991 et 1997? Plus fondamentalement encore, les données pour la période de 1983 à 1991 ont-elles été établies sur une base comparable? À cette dernière question, la réponse est, semble-t-il, négative. En premier lieu, pour des motifs qui nous échappent, le titre du tableau n'est pas exact, puisque la donnée portant sur l'emploi devrait indiquer que ne sont concernés que les emplois des salariés non à rémunération fixe. Cette réalité ressort clairement de la note d'accompagnement n° 4 de même que du tableau-source du ministère du Travail transmis au président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre le 20 novembre 1992. Or, puisque dans une forte proportion, les « salariés » au sens du *Code du travail* sont, à n'en pas douter, des employés à rémunération fixe, on se trouve à exclure du dénominateur une clientèle pourtant visée par le numérateur (« salariés assujettis »). En effet, la banque de données duquel sont extraites les informations sur les salariés assujettis à une convention collective ne permet pas de distinguer les employés à rémunération fixe, de ceux qui ne le sont pas. En conséquence, le taux de présence syndicale ainsi calculé s'en trouve fortement surestimé. Comme si cela ne suffisait pas, on doit aussi se rappeler que les données sur l'emploi ont été révisées à deux reprises depuis la production des données du tableau 5, soit en mars 1994 et en mai 1996. Enfin, le changement de la classification dont nous traitons précédemment a été implanté en 1992; selon toute vraisemblance, ce changement n'a pas été pris en compte dans des données compilées au cours de l'année 1992 pour une période antérieure. Pour tous ces motifs, nous avons donc entrepris d'effectuer notre propre collecte de statistiques, notre intention n'étant pas de poser un jugement de valeur sur la suffisance ou l'insuffisance du niveau de présence syndicale dans la sylviculture, mais de mesurer l'évolution de ce taux en tenant compte des modifications apportées aux diverses banques de données au cours des ans. Pour les mêmes raisons, on comprendra qu'il est périlleux de comparer les données historiques qui suivent avec celles établies antérieurement.

Pour le Comité, les données présentées dans les pages qui suivent devaient permettre de vérifier si l'écart entre les indices globaux de présence syndicale et le taux sectoriel pour la forêt s'est maintenu, ce qui porterait à penser que ce secteur n'a pas subi différemment les pressions découlant des bouleversements économiques et des changements dans le monde du travail. Nous souhaitions aussi vérifier, dans la mesure où l'on peut isoler ce facteur des autres, si la présence syndicale dans le secteur de la sylviculture (récolte et reboisement) avait varié sensiblement depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier.

Or, comme l'illustrent clairement les graphiques 2a) et 2b) et les tableaux 6a) et 6b), que l'on retienne comme dénominateur l'emploi moyen ou l'emploi maximal, ou un concept étroit ou large du nombre de salariés, une constante ressort clairement : le taux de présence syndicale est en baisse significative depuis la seconde moitié des années 80 dans les secteurs de l'exploitation forestière et des services forestiers. Cette baisse est également plus prononcée que la baisse du taux applicable à l'ensemble des secteurs d'activité au Québec. Sans qu'il nous soit possible d'isoler ce seul facteur, on ne peut faire autrement que constater que la chute semble s'être sinon amorcée, du moins s'être accentuée à l'époque de l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier, en 1987⁹⁰. Qualifier pareille variation de « chute » n'a rien d'excessif s'agissant, au mieux, d'une baisse de 25 points de pourcentage, au pire, d'une baisse de 51 points. En comparaison, le taux global de présence syndicale au Québec, tout en atteignant un sommet de 49,7 % en 1992, s'établit en 1997 à 40,3 %, soit 3,7 % de moins qu'en 1985. Dans le secteur forestier, la présence syndicale a donc régressé entre sept et quatorze fois plus que dans l'ensemble des secteurs d'activité au Québec.

⁹⁰ Même si nous ne disposons pas de données pour la période antérieure à 1985, on risque peu de se tromper en supposant que l'atteinte d'un taux de 81,9 % en 1985 (ou de 75,3 % en 1986, selon la donnée retenue pour établir le nombre de salariés) constitue un sommet.

Si l'on essaie de tracer un portrait en distinguant les deux principaux sous-secteurs du grand ensemble de la sylviculture (connue sous le vocable de « Exploitation forestière et services forestiers » pour l'Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada), c'est-à-dire l'« Exploitation forestière » et les « Services forestiers », la baisse du niveau de présence syndicale est également apparente (voir les tableaux 7 et 8).

À la lecture de toutes ces données, une conclusion inéluctable s'impose : la présence syndicale a fortement régressé dans le secteur global de la sylviculture au Québec, une situation à laquelle la réforme du régime forestier de 1987 et les changements de pratiques qu'elle a inspirés ne sont sans doute pas étrangers.

Ces changements avaient peut-être été mal jaugés au moment de modifier les dispositions législatives concernant l'introduction et le maintien de rapports collectifs du travail.

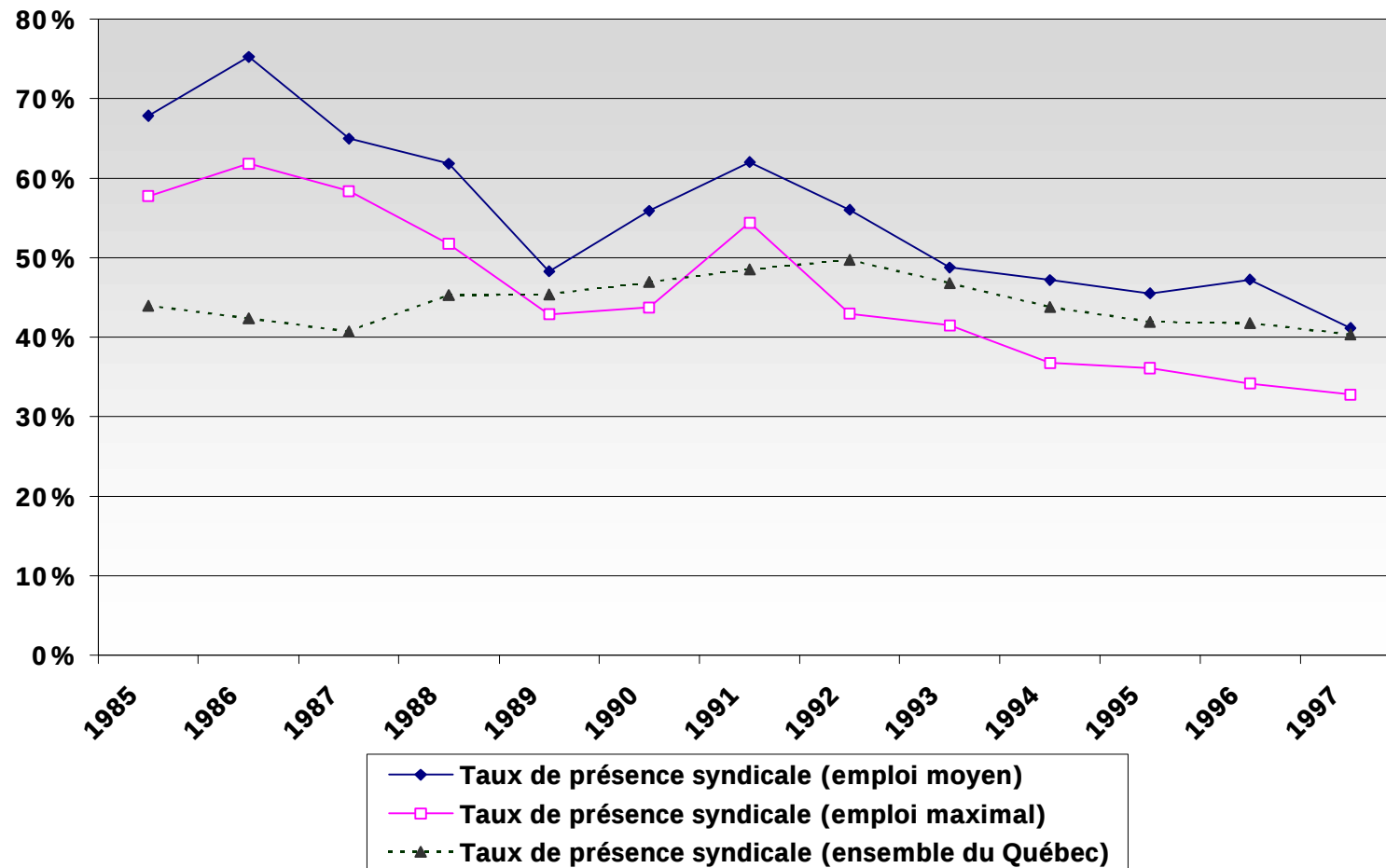
Tableau 6a - Taux de présence syndicale - Exploitation forestière et services forestiers ¹

Année	Emploi moyen ²	Emploi maximal ²	Nombre de salariés (donnée brute) ³	Présence syndicale (emploi moyen) ⁴	Présence syndicale (emploi maximal) ⁴	Présence syndicale (ensemble du Québec) ⁵
1985	16100	18910	10921	67,8%	57,8%	44,0%
1986	14800	18011	11139	75,3%	61,8%	42,4%
1987	17100	19036	11106	64,9%	58,3%	40,7%
1988	16200	19359	10015	61,8%	51,7%	45,3%
1989	17200	19351	8298	48,2%	42,9%	45,4%
1990	15200	19438	8493	55,9%	43,7%	46,9%
1991	14000	15953	8679	62,0%	54,4%	48,5%
1992	14300	18643	8010	56,0%	43,0%	49,7%
1993	15600	18333	7604	48,7%	41,5%	46,8%
1994	15600	20030	7356	47,2%	36,7%	43,8%
1995	15700	19793	7147	45,5%	36,1%	41,9%
1996	15000	20746	7089	47,3%	34,2%	41,8%
1997	16400	20623	6753	41,2%	32,7%	40,3%

Tableau 6b - Taux de présence syndicale - Exploitation forestière et services forestiers ¹

Année	Emploi moyen ²	Emploi maximal ²	Nombre de salariés (donnée pondérée) ³	Présence syndicale (emploi moyen) ⁴	Présence syndicale (emploi maximal) ⁴	Présence syndicale (ensemble du Québec) ⁵
1985	16100	18910	13184	81,9%	69,7%	44,0%
1986	14800	18011	11202	75,7%	62,2%	42,4%
1987	17100	19036	12083	70,7%	63,5%	40,7%
1988	16200	19359	9762	60,3%	50,4%	45,3%
1989	17200	19351	8320	48,4%	43,0%	45,4%
1990	15200	19438	8332	54,8%	42,9%	46,9%
1991	14000	15953	9238	66,0%	57,9%	48,5%
1992	14300	18643	7314	51,1%	39,2%	49,7%
1993	15600	18333	7041	45,1%	38,4%	46,8%
1994	15600	20030	5075	32,5%	25,3%	43,8%
1995	15700	19793	4278	27,2%	21,6%	41,9%
1996	15000	20746	5026	33,5%	24,2%	41,8%
1997	16400	20623	4935	30,1%	23,9%	40,3%

Graphique 2a - Taux de présence syndicale dans l'exploitation forestière et les services forestiers. ¹



Graphique 2b - Présence syndicale dans le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers (taux pondéré).¹

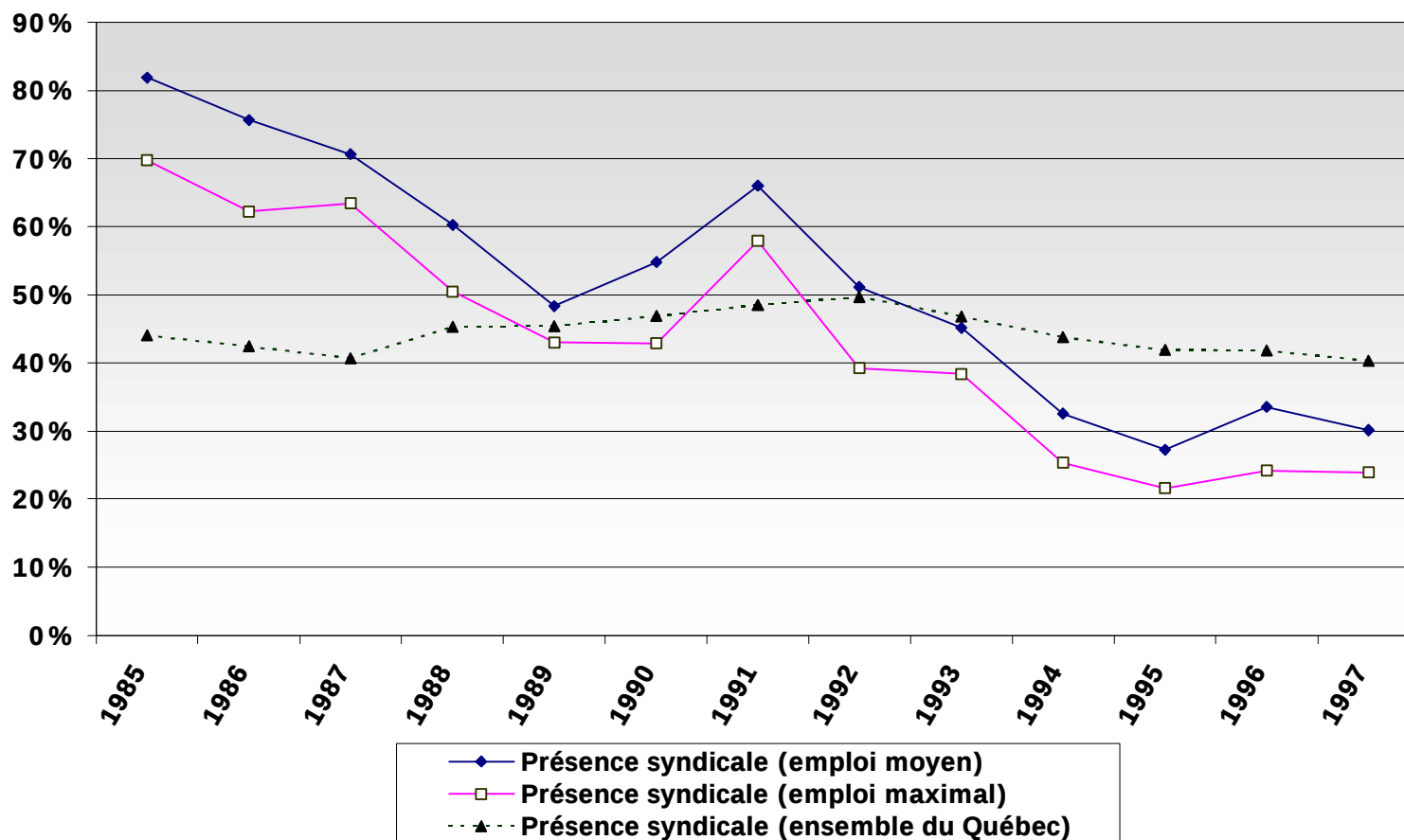


Tableau 7 - Taux de présence syndicale - Exploitation forestière ¹					
Année	Emploi moyen ²	Emploi maximal ²	Nombre de salariés (donnée pondérée)	Présence syndicale (emploi moyen) ⁶	Présence syndicale (emploi maximal)
1985	12 272	18 764	12 895	105,1%	68,7%
1986	10 895	18 230	10 886	99,9%	59,7%
1987	13 140	16 398	11 661	88,7%	71,1%
1988	12 474	18 604	9 359	75,0%	50,3%
1989	13 245	17 036	8 025	60,6%	47,1%
1990	11 150	17 975	8 113	72,8%	45,1%
1991	10 200	15 444	8 885	87,1%	57,5%
1992	9 640	15 405	6 853	71,1%	44,5%
1993	11 053	13 383	6 604	59,7%	49,3%
1994	*	*	4 812		
1995	11 364	*	4 119	36,2%	
1996	10 653	20 746	4 710	44,2%	22,7%
1997	11 914	14 397	4 753	39,9%	33,0%

Graphique 3 - Taux de présence syndicale dans le secteur de l'exploitation forestière (taux pondéré). ¹

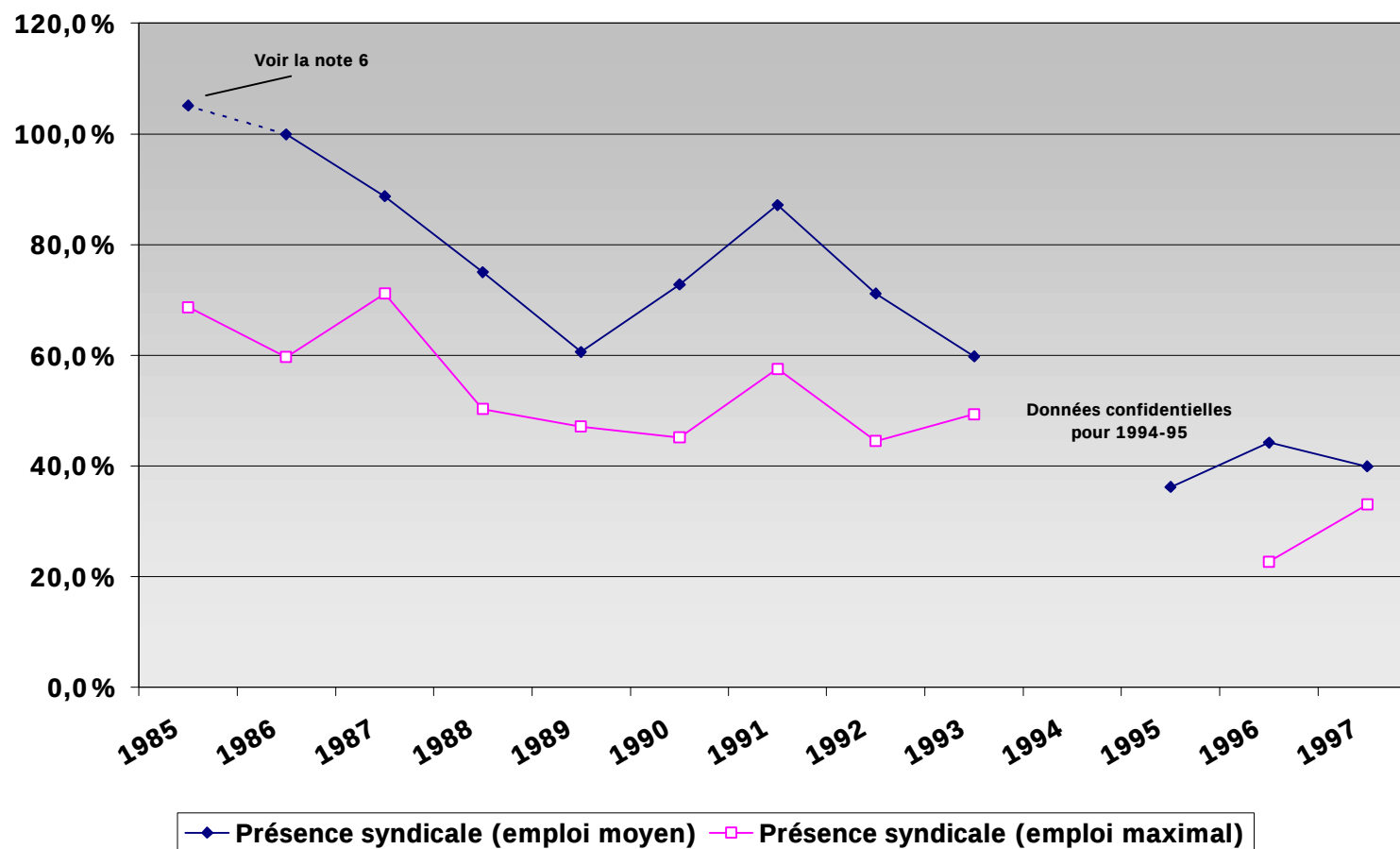
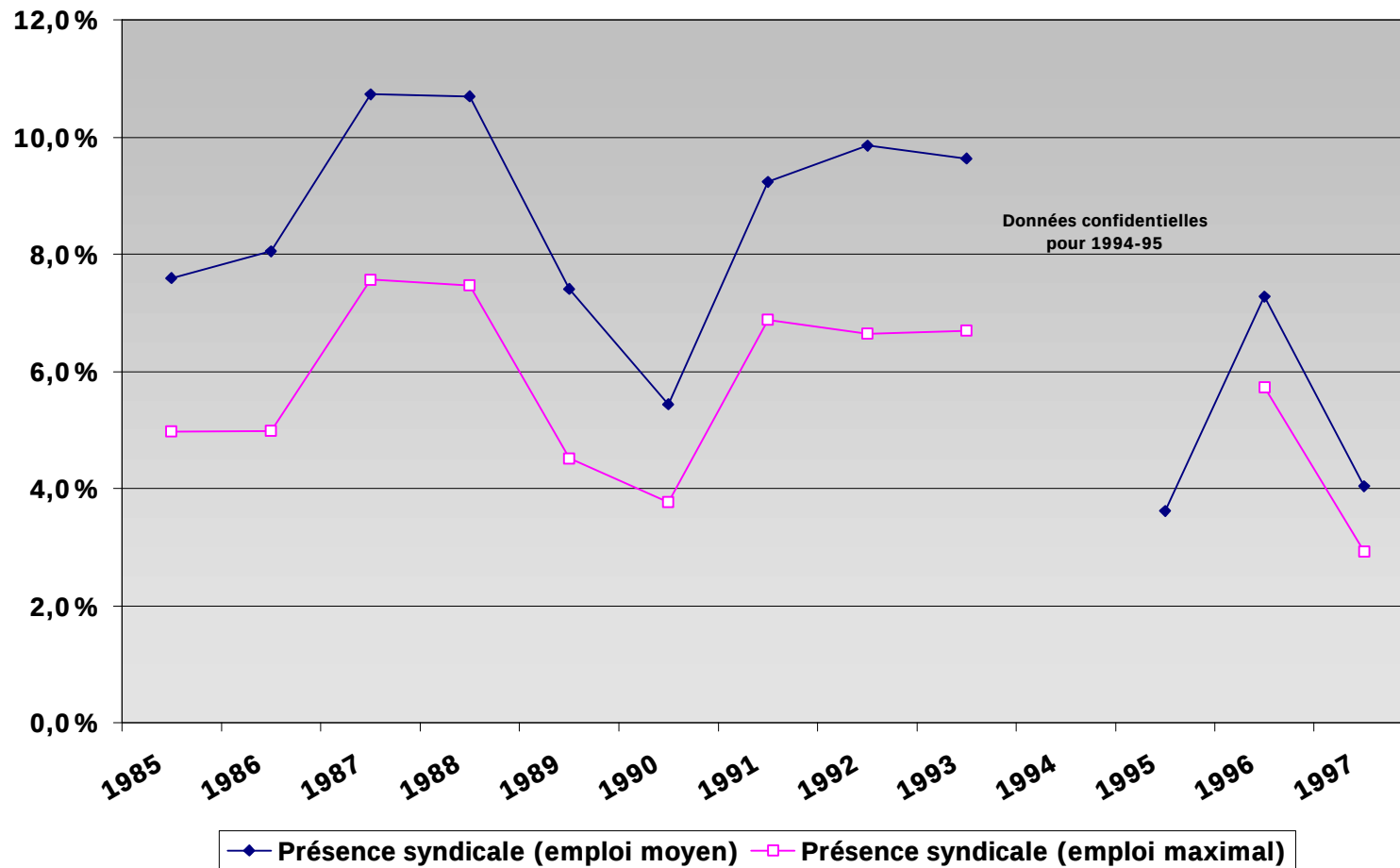


Tableau 8 - Taux de présence syndicale - Services forestiers ¹

Année	Emploi moyen ²	Emploi maximal ²	Nombre de salariés (donnée pondérée)	Présence syndicale (emploi moyen)	Présence syndicale (emploi maximal)
1985	3 805	5 809	289	7,6%	5,0%
1986	3 925	6 335	316	8,1%	5,0%
1987	3 932	5 576	422	10,7%	7,6%
1988	3 767	5 390	403	10,7%	7,5%
1989	3 982	6 530	295	7,4%	4,5%
1990	4 027	5 807	219	5,4%	3,8%
1991	3 822	5 125	353	9,2%	6,9%
1992	4 676	6 940	461	9,9%	6,6%
1993	4 535	6 525	437	9,6%	6,7%
1994	*	*	263		
1995	4 386	*	159	3,6%	
1996	4 341	5 509	316	7,3%	5,7%
1997	4 498	6 226	182	4,0%	2,9%

**Graphique 4 - Taux de présence syndicale dans les services forestiers
(taux pondéré).¹**



Notes d'accompagnement des tableaux et graphiques

Données pertinentes à l'analyse de l'ensemble des tableaux et graphiques :

- **Quelques remarques méthodologiques**

En premier lieu, ce dont il est question ici, c'est bien de présence syndicale et non d'un véritable taux de syndicalisation, ce dernier nécessitant qu'on fasse le décompte des cartes d'adhésion à une association, comme le fait le Bureau du commissaire général du travail au moment d'accorder l'accréditation au syndicat majoritaire dans l'entreprise, pour un groupe de salariés donné. Cette présence syndicale est celle qui nous est révélée au moment du dépôt d'une convention collective en vertu de l'article 72 du *Code du travail*, dont le dernier alinéa oblige le déposant à indiquer le nombre de salariés régis par la convention (et non pas le nombre de salariés membres en règle de l'association)*. La donnée nous indique donc la taille de l'unité d'accréditation et non pas la véritable représentativité de l'association. Au surplus, puisqu'il s'agit d'une photo prise à un moment précis dans le temps, dans une industrie en changement profond** où les cycles d'activités sont très prononcés, et que cette donnée n'est ni rafraîchie, ni remplacée tant qu'il n'y a pas conclusion d'une nouvelle convention collective ou révocation de l'accréditation, on saisit, sans l'appréhender complètement, la distorsion engendrée par le procédé de cueillette. À seul titre d'illustration, indiquons qu'en date du 13 novembre 1998, 44 des 111 conventions collectives « en vigueur », au sens de la banque de données du ministère québécois du Travail servant à l'établissement du taux de présence syndicale, étaient expirées depuis au moins le 31 décembre 1996, en dépit du fait que, quelques mois auparavant, une recherche menée par téléphone nous avait appris que la plupart de ces conventions expirées visaient des entreprises fermées ou qu'on n'avait pu joindre, faute de service téléphonique.

En second lieu, le taux de présence syndicale s'obtient en divisant le nombre de salariés couverts par convention, établi selon la méthode décrite précédemment, par une donnée sur l'emploi provenant d'une enquête de Statistique Canada, l'Enquête sur la rémunération et les heures travaillées (ERH). Cette enquête est utilisée, de préférence à une autre, l'Enquête sur la population active (EPA), parce que cette dernière, en couvrant les travailleurs autonomes, introduirait au

* L'article 72 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, est complété par les articles 40 à 44 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, R.R.Q., 1981, c. C-27, r.3.

** André Desjardins, « Les conditions de travail négociées en 1996-1997 : une analyse par secteur d'activité économique. Exploitation forestière », *Le Marché du Travail*, Les Publications du Québec, Québec, vol. 19, n° 2, mars 1998, pages 6 à 8 et 81.

dénominateur des personnes qui, de toutes façons n'ont pas accès à la syndicalisation pratiquée dans le cadre du *Code du travail*. Sans entrer dans le détail des données techniques de l'enquête, il importe de retenir que la définition que retient l'ERH de l'exploitation forestière et des services forestiers diffère du concept de « sylviculture » utilisé par le Québec dans le cadre du système d'analyse des conventions collectives. Autrement dit, les concepts retenus au numérateur diffèrent de ceux du dénominateur en ce que, principalement, les seconds excluent les établissements dont l'activité principale est le transport du bois par véhicules motorisés et le remorquage de billots. Il y a donc là une source additionnelle de distorsion, qui est amplifiée du fait que les données de l'ERH sont révisées mensuellement, contrairement aux données québécoises utilisées au numérateur, comme nous l'avons vu précédemment.

Le taux global de présence syndicale (l'ensemble du Québec) doit être lu en ayant à l'esprit qu'en 1988 et 1989, la revue « *Le Marché du Travail* » a publié deux taux de présence syndicale pour les sous-secteurs de l'enseignement, des services médicaux et sociaux et, conséquemment, pour le secteur tertiaire. Cette double donnée avait été rendue nécessaire afin de tenir compte d'une modification quant à la comptabilisation du nombre de salariés dans les deux sous-secteurs mentionnés et ainsi permettre une comparaison avec les années antérieures. Les taux présentés depuis 1990 ont été calculés à partir des données relatives au nombre de salariés, sans aucune référence, à la notion d'équivalence à temps complet, et ce contrairement à la situation antérieure. Toute comparaison entre des taux postérieurs et antérieurs à 1988 devrait en tenir compte. Cela n'a toutefois aucun impact sur les données sectorielles, comme celles des secteurs qui nous intéressent ici.

• **Sources :** **pour le niveau de l'emploi :**

Statistique Canada, Enquête sur la rémunération et les heures travaillées (ERH), données révisées, de janvier 1983 à décembre 1997, séries CANSIM n^{os} L-69512, L-69513 et L-69514;

pour le nombre de salariés :

Ministère du Travail du Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Système d'analyse des conventions collectives, extractions des 23 et 24 novembre 1998;

pour le taux de présence syndicale (partie) :

Shawl, R. (et Courchesne R., pour les années antérieures à 1997), « La présence syndicale au Québec en (publication annuelle), *Le Marché du Travail*, Publications du Québec/ministère du Travail, 1985 à 1998.

- **Compilation :** Gaston Nadeau, Direction des études et des politiques.

Notes des tableaux :

1. Les travailleurs autonomes sont exclus, en raison de la source retenue pour établir l'emploi (ERH de Statistique Canada).
Le taux de présence syndicale correspond au nombre de salariés dont les conditions de travail sont déterminées par une convention collective, sans égard à leur statut de membre ou non d'une association accréditée.
2. L'emploi moyen correspond à la moyenne des données mensuelles sur l'emploi, dans le secteur concerné, entre juillet d'une année et juin de l'année suivante. L'emploi maximal correspond au niveau mensuel le plus élevé atteint au cours de la période.

Pour tenir compte du fait que les niveaux d'effectifs syndicaux publiés pour l'ensemble du secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers furent établis, d'année en année, sur la base des données sur l'emploi maximal alors disponibles, ces dernières données sont ici reproduites telles quelles, même si des mises à jour ultérieures par Statistique Canada ont donné lieu à une augmentation des chiffres sur l'emploi. Par contre, la donnée sur l'emploi moyen des tableaux 6a) et 6b) et graphiques 2a) et 2b), de même que les tableaux 7 et 8 et graphiques 3 et 4 tiennent compte des données actualisées de mai 1998.

3. La donnée sur le nombre de salariés est dite « brute » lorsqu'elle inclut des personnes couvertes par le champ d'application d'une convention collective, même expirée, tant que l'accréditation syndicale n'aura pas été révoquée. À la date de la production de ces tableaux, presque 40 % des conventions collectives du secteur étaient dans cette situation. Parce que cette donnée est utilisée depuis toujours pour établir le niveau de présence syndicale dans les publications du ministère du Travail, nous l'avons utilisée ici, pour maintenir une même base de comparaison.

À l'inverse, la donnée est dite « pondérée » lorsque, pour tenir compte des écarts de cycle d'activités très prononcés dans le secteur de la forêt, nous avons établi une définition plus étroite du « salarié », ne visant que les personnes couvertes par une convention collective dont la date d'expiration se situe au cours ou après la fin d'une année donnée. Ainsi, un groupe de salariés dont la convention collective expire en février 1996 sera comptabilisé pour les fins de la détermination du taux de présence syndicale pour cette année 1996. Toutefois, et tant et aussi longtemps que ce groupe n'aura pas renouvelé sa convention collective, il ne sera pas à nouveau compté.

4. La distinction entre le « Taux de présence syndicale (emploi moyen) » et le « Taux de présence syndicale (emploi maximal) » tient au dénominateur utilisé (voir la note 2).
5. Il s'agit du taux publié pour l'ensemble des secteurs d'activité économique au Québec.
6. La donnée étonnante pour l'année 1985 tient au fait que le niveau annuel moyen de l'emploi fut inférieur au niveau de la présence syndicale.

1.3 Le cadre juridique des rapports collectifs de travail en forêt

Le cadre juridique des rapports collectifs du travail dans le secteur forestier ne répond pas, à proprement parler, à la définition d'un régime particulier. En fait, sauf pour quelques exceptions, les rapports collectifs du travail en forêt sont assujettis au régime général du *Code du travail*. Au titre des particularités essentiellement justifiées par les caractéristiques propres à l'industrie forestière, à son organisation et à son fonctionnement, on retrouve tout d'abord la présomption d'employeur visant l'exploitant forestier⁹¹. Par l'effet de cette présomption, tout salarié affecté à l'exploitation forestière⁹² d'un exploitant donné, ce dernier étant défini comme le bénéficiaire d'un CAAF, le titulaire d'un permis d'intervention pour l'approvisionnement d'une usine de transformation du bois ou un producteur qui alimente une usine à partir d'une forêt privée⁹³, est présumé être le salarié de l'exploitant, bien qu'il soit en réalité l'employé de quelqu'un d'autre. On a voulu de la sorte remédier aux difficultés d'identification de l'employeur réel ou le roulement de tels employeurs sur une aire forestière donnée, en ciblant le premier responsable de l'activité économique sur un territoire. Cette présomption d'employeur connaît toutefois deux limites : elle ne vaut que dans le cadre de l'application d'une partie seulement du *Code du travail*, l'accréditation et la négociation collective; de plus, elle ne s'applique pas aux salariés affectés au transport routier et à ceux membres d'une coopérative. Notons aussi qu'il est possible, en vertu de l'article 2 précité, et par exception au régime d'accréditation « unipatronal » du *Code*, de faire reconnaître une association d'employeurs comme l'employeur de tous les salariés affectés à l'exploitation forestière.

⁹¹ *Code du travail*, a. 2.

⁹² Au sens du *Code du travail*, l'exploitation forestière comprend « la coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation en dehors de la forêt », a. 1, par. n).

⁹³ *Id.*, a. 1, par. o).

D'autres dispositions propres au secteur se retrouvent aux articles 7 (modulation de l'interdit de tenir une réunion « syndicale » sur les lieux du travail, par rétrécissement du concept de « lieu de travail »), 8 (accès aux salariés par le représentant syndical; gîte et couvert du représentant; avance de la première cotisation syndicale et autorisation de précompte de la cotisation), 61.1 (subrogation d'association dans les exploitations forestières) et 111.0.16 (organisme reconnu de protection de la forêt contre les incendies compris dans la notion de « service public » pour les fins de fourniture des services essentiels en cas de conflit de travail) ainsi qu'au *Règlement sur l'accréditation dans les exploitations forestières et sur le permis d'accès à des campements forestiers*⁹⁴ qui modifie dans une certaine mesure, mais surtout complète le *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*⁹⁵.

Dans le cadre de notre mandat, ce sont les dispositions prévues aux articles 1 et 2 du *Code* qui retiennent plus particulièrement notre attention, les autres ne fixant, somme toute, que des modalités menant à la reconnaissance de droits dont l'existence dépend au premier chef de l'application des premières. En effet, l'enclenchement du processus d'accréditation présuppose l'identification de l'employeur qui sera visé par la requête, ce que permet de déterminer l'application des articles 1, paragraphes n) et o) et 2 du *Code*.

1.3.1 Le régime des concessions

Les dispositions particulières concernant le secteur forestier qu'on retrouve au *Code du travail* datent de l'adoption de cette loi, en 1964, en remplacement de la *Loi sur les relations ouvrières*⁹⁶. Auparavant, il semble bien que le principal outil de détermination des

⁹⁴ R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 1.

⁹⁵ R.R.Q., 1981, c. C-27, r. 3.

⁹⁶ S.R.Q. 1941, c. 162A, remplacée par le *Code du travail*, S.Q. 1964, c. 45.

conditions de travail des salariés du secteur forestier ait été la *Loi du salaire minimum*⁹⁷, dont l'ordonnance n° 39 (1942) concernait précisément les exploitations forestières. On n'est donc pas étonné de constater que, pour une bonne part, les débats entourant l'adoption par l'Assemblée nationale des dispositions du nouveau *Code du travail* intéressant le secteur forestier aient porté sur la nécessité d'importer, au *Code*, l'essentiel de la définition d'exploitation forestière de l'ordonnance 39⁹⁸. Par rapport au texte actuel du *Code* apparaissant tel quel dans la proposition gouvernementale du temps, les représentants patronaux réclamaient que soient également couverts le travail d'usine en forêt et les travaux de déboisement en lien avec les infrastructures (déboisement en vue de la construction de chemins, autoroutes, barrages, lignes de transmission ou ouvrage semblable), du moment qu'ils étaient exécutés par un concessionnaire forestier.

À la suggestion patronale, la proposition syndicale ajoutait les travaux de reboisement, d'amélioration et d'entretien de la forêt (sylviculture), de même que la construction et l'entretien des infrastructures (chemins forestiers, camps, écluses, piliers et autres travaux du genre), ce qui équivalait à importer, presque intégralement, le champ d'application et la définition d'exploitation forestière de l'ordonnance n° 39⁹⁹.

S'exprimant sur l'opportunité d'un tel emprunt, le représentant de l'Association des industries forestières du Québec justifiait l'opposition de son association par le risque

⁹⁷ S.R.Q. 1941, c. 164.

⁹⁸ *Débats de l'Assemblée législative du Québec*, Première session, 27^e Législature, Comité des relations industrielles, séances des 18, 19, 20, 21, 26 et 27 juin 1963, mercredi le 26 juin, intervention de Léopold Lévesque au nom de la CSN, de la FTQ et de l'UCC, à la p. 176 et celle de Jean-H. Gagné, au nom de l'Association des industries forestières du Québec (AIFQ), à la p. 175.

⁹⁹ *Id.*, à la p. 176; *Ordonnance n° 39 (1962), Exploitations forestières*, de la Commission du salaire minimum, A.C. n° 711 du 26 avril 1962, 1962 GOQ II 2428. En vigueur depuis 1942 et amendée périodiquement jusqu'à son remplacement en 1981 par certaines dispositions particulières du *Règlement sur les normes du travail* (1981 GOQ II 1418, devenu R.R.Q. 1981, c. N-1.1, r. 3), cette ordonnance énonçait les conditions minimales de travail du travailleur en forêt (semaine normale de travail, contenu du bulletin de paie, coût de la nourriture et du logement, salaire minimum, etc.).

qu'on finisse de la sorte par couvrir également l'ouverture des chemins en forêt pratiquée par Hydro-Québec ou par le Canadien National. Il trouvait inapproprié qu'une entreprise forestière puisse contrôler « (...) les conditions de travail des employés du gouvernement ou des grandes compagnies ferroviaires »¹⁰⁰. Au surplus, puisque rien n'empêchait que les salariés effectuant des travaux non visés par le concept d'exploitation forestière bénéficient du régime général d'accréditation du *Code du travail*, il n'y avait aucune raison qu'on cherche à tout prix à définir ce concept de manière extensive¹⁰¹.

En ce qui concerne la portée de la présomption d'employeur, la proposition gouvernementale identifiait le concessionnaire forestier comme l'employeur présumé de tous les salariés oeuvrant à l'exploitation forestière de ses terres. Tout comme c'est le cas encore aujourd'hui, seuls étaient exclus du bénéfice de la présomption les salariés affectés au transport routier et les salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière¹⁰². Ni le gouvernement, ni les représentants des travailleurs ou ceux des employeurs devant le Comité des relations industrielles n'ont donné d'indication sur le sens de ces exclusions. Il n'y eut que quelques mots du représentant des travailleurs portant sur l'exclusion relative au transport routier, des paroles qui laissent à penser que n'était alors concerné que le transport en dehors de la forêt. Ainsi comprise, l'exclusion ne posait pas de problème¹⁰³. Aucun commentaire ne permet de comprendre les justifications à la source de l'autre exclusion visant les salariés membres d'une coopérative. Des recherches entreprises aux Archives nationales du Québec, à

¹⁰⁰ *Id.*, M. Gagné, aux pages 176 et 177.

¹⁰¹ Donat Quimper, *Résumé des débats devant le Comité des relations industrielles, re : Bill 54*, texte dactylographié, 100 pages, non daté (probablement 1963 compte tenu des observations qui y sont notées), à la p. 10. M. Quimper était à l'époque le sous-ministre adjoint du travail.

¹⁰² Bill 54 (première lecture, 5 juin 1963), *Code du travail*, Assemblée législative de Québec, première session, vingt-septième Législature, 12 Eliz. II, 1963, a. 2.

¹⁰³ *Débats de l'Assemblée législative du Québec, op. cit., supra* à la p. 27.

même le patrimoine documentaire du ministère du Travail, et des appels pressants aux groupes et personnes que nous avons rencontrés ne nous ont pas permis d'en savoir davantage à ce sujet.

Sans qu'elle soit explicitement motivée¹⁰⁴, l'introduction d'une présomption d'employeur fut reçue positivement par le groupe des travailleurs, parce qu'elle reflétait la réalité du temps en matière de « certification » :

« (...) le concessionnaire , c'est ce qu'on veut. Que ce soit lui qui soit considéré comme l'employeur réel, puis en réalité c'est lui aussi. D'ailleurs, jusqu'à présent, la pratique a fait cas de ça puisque enfin je crois qu'il y a très peu de contracteurs certifiés à date. Ce sont les concessionnaires, en réalité, les employeurs réels, les industries forestières, les compagnies ont été certifiées à venir jusqu'à date ¹⁰⁵. »

Au surplus, il leur apparaissait illusoire qu'une négociation véritable puisse se tenir entre une association de salariés et un « contracteur » dont les revenus dépendaient du bon vouloir des concessionnaires. De leur côté, les représentants de l'industrie ne s'objectèrent pas à l'introduction de la présomption, mais proposèrent qu'on inscrive

¹⁰⁴ Certains croient qu'elle fut justifiée par un long débat juridique découlant de la tentative d'une association d'être « certifiée » auprès de la Canadian International Paper : *Commission des relations ouvrières c. CIP*, (1963) B.R. 181. Dans cette affaire, la Commission des relations ouvrières (C.R.O.) avait décidé, conformément aux prétentions de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, que c'était CIP, le concessionnaire forestier, qui était l'employeur des salariés travaillant aux opérations forestières visés par la demande d'accréditation (certification), et non pas les divers sous-traitants oeuvrant pour CIP, bien que ces derniers avaient embauché et payaient eux-mêmes les salariés. Quoique confirmée par la Cour suprême, cette décision avait donné lieu à une expression d'opinion ambiguë de la Cour du Banc de la Reine, qui rétablissait la décision de la C.R.O. cassée par la Cour supérieure. Voir : Phil Cutler, *Code du travail du Québec*, 3^e édition (1979), Les livres Toundra, Montréal, 567 pages, pp. 90, 91, 153 et 154; *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 287, bûcherons et employés de scierie, c. Dent Lumber*; (1964) R.D.T. 423, rapporté par J.-Gaston Descôteaux, *Répertoire des décisions en application du Code du travail*, tome 1, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1972, 526 pages, p. 238 et 239; F. Morin et J. Dupont., *Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec*, La Société des éditions sociales et juridiques du Québec inc., Sainte-Foy, 1968, à feuilles mobiles, aux pages CT/2.00/1 à 6.

¹⁰⁵ *Débats de l'Assemblée législative du Québec, op. cit.*, intervention de M. Lévesque de l'UCC, à la p. 26.

clairement que la Commission des relations ouvrières puisse reconnaître comme employeur, malgré la présomption, celui qui faisait l'exploitation des terres du concessionnaire¹⁰⁶. Autrement, indiquait le représentant d'un groupe de petits employeurs forestiers :

« (...) si le concessionnaire forestier a toutes les responsabilités en vertu du *Code du travail* au point de vue de son application, s'il a, de fait, toutes les responsabilités, à ce moment-là, ce qui arrivera, c'est que le concessionnaire n'aura plus besoin des entrepreneurs et devra lui-même contrôler, jusque dans le détail, les opérations forestières que font actuellement les entrepreneurs.

Or, si ce contrôle-là est pris par le concessionnaire forestier, la raison d'être des entrepreneurs n'existera plus. »¹⁰⁷

En terminant sur la loi de 1964, soulignons qu'à défaut de retenir une définition d'exploitation forestière conforme à celle de l'ordonnance 39 de la Commission du salaire minimum, le *Code du travail* importait le concept de concessionnaire forestier en usage dans l'industrie forestière à cette époque¹⁰⁸.

Bien que le gouvernement, qui présenta trois autres versions du projet de la loi¹⁰⁹, en ait eu largement l'occasion, ses propositions originales demeurèrent inchangées sur les aspects qui nous intéressent ici. Le *Code du travail* adopté en 1964 comportait donc une définition de l'exploitation forestière plus étroite que celle de l'ordonnance 39 de la Commission du salaire minimum. Il introduisait une présomption d'employeur visant le

¹⁰⁶ *Id.*, à la page 175, proposition d'amendement au second alinéa de l'article 2 du Bill 54 soumise par l'AIFQ.

¹⁰⁷ *Id.*, à la page 178, M. Lajoie pour le compte d'employeurs forestiers de la Mauricie, de la Baie-des-Chaleurs, de la Haute-Outaouais et de la Gatineau.

¹⁰⁸ *Loi de l'utilisation des ressources forestières*, S.R.Q. 1964, c. 93, a. 1, par. a), « concession forestière ».

¹⁰⁹ Gérard Hébert, « Le *Code du travail* du Québec : principales orientations », *Relations industrielles*, vol. 20, n° 1, 1965, p. 52 à 64, aux pages 53 et 54. Ces versions sont celles du 15 janvier (une nouvelle première lecture), du 30 avril et du 9 juillet 1964.

concessionnaire forestier, mais dont ne pouvaient bénéficier les salariés employés au transport routier ou ceux membres d'une coopérative. La Commission des relations ouvrières se trouvait investie du pouvoir de reconnaître comme employeur une association d'employeurs faisant l'exploitation de tout ou partie des terres d'un concessionnaire, comme seule solution de rechange à l'application systématique de la présomption d'employeur. Ces dispositions ont survécu dans leur forme initiale jusqu'en 1986, année de l'adoption de la nouvelle *Loi sur les forêts*¹¹⁰.

1.3.2 Le régime des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier

À l'occasion de l'importante réforme du régime forestier résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les forêts*¹¹¹, le *Code du travail* dut à nouveau être amendé, dans un souci de concordance, en raison de la disparition du régime des concessions forestières auquel renvoyait le *Code*, puisqu'il définissait et utilisait le terme « concessionnaire forestier » au paragraphe o) de l'article 1 et aux articles 2 et 8. Là où elles se trouvaient, ces expressions, en lien avec les anciennes réalités de l'attribution de la ressource forestière, furent remplacées. Aucun autre ajustement ne fut apporté au régime d'accréditation, malgré le fait que les nouvelles règles d'attribution de la ressource forestière rendaient possible, sur un même territoire, la présence de plusieurs employeurs présumés (plusieurs titulaires de contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier sur une même aire forestière : l'aire commune), au contraire de la situation antérieure où l'employeur présumé, le concessionnaire, avait l'entier contrôle du territoire (la concession). Cet état de fait, joint à l'ampleur de la réforme de 1986, nécessita l'adoption, moins de deux ans après l'entrée en vigueur du nouveau régime, d'un certain

¹¹⁰ Précitée à la note 5.

¹¹¹ *Ibid.* Les modifications de concordance du *Code du travail* sont inscrites aux articles 242 à 244 de la loi.

nombre d'amendements¹¹². Comme ce fut le cas en 1986, ces amendements qui concernent la *Loi sur les forêts* et le *Code du travail* furent proposés par les ministres responsables de la ressource forestière, le ministre délégué aux Forêts et son collègue de l'Énergie et des Ressources.

Au chapitre des difficultés que ce dernier projet de loi entendait solutionner, le mémoire adressé au Conseil des ministres identifiait la « nécessité d'apporter des éclaircissements concernant l'exécution des modalités d'intégration des activités d'aménagement forestier lorsque plusieurs contrats s'exercent sur une même aire forestière ». En relation avec le *Code du travail*, on constatait le besoin de « solutionner les difficultés de reconnaissance des accréditations syndicales se posant lorsque plusieurs bénéficiaires de CAAF interviennent dans une même aire forestière, considérant l'obligation qu'ils ont d'intégrer leurs activités d'aménagement forestier »¹¹³.

En guise de solution, le mémoire suggérait de modifier la *Loi sur les forêts* de manière à :

(...) « obliger, dans les aires où s'exercent plusieurs contrats, la désignation par les bénéficiaires de celui ou ceux responsables, pour chacune des parties de l'aire commune, de l'exécution des activités d'aménagement forestier découlant de l'intégration des travaux »¹¹⁴.

Parfaitement conséquents avec cette première proposition, les deux ministres signataires du mémoire suggéraient de modifier le *Code du travail* afin de :

« (...) reconnaître les bénéficiaires de CAAF, responsables dans une aire commune de l'exécution des activités d'aménagement, à titre d'exploitants

¹¹² *Loi modifiant la Loi sur les forêts et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1988, c. 73.

¹¹³ *Mémoire au Conseil des ministres* de M. John Ciaccia, ministre de l'Énergie et des Ressources et de M. Albert Côté, ministre délégué aux Forêts, concernant le projet de loi modifiant la *Loi sur les forêts*, le 13 juillet 1988, pp. 2-3.

¹¹⁴ *Id.*, à la p. 3.

forestiers au sens du *Code du travail* (solutionner les problèmes de reconnaissance des accréditations syndicales) »¹¹⁵.

D'une part, on perçoit donc la ferme volonté des ministres de s'assurer que l'obligation pour les bénéficiaires de CAAF oeuvrant sur une même aire forestière de « s'entendre sur les modalités de réalisation des activités d'aménagement forestier dans les aires communes, notamment sur les modalités d'intégration des coupes »¹¹⁶ débouche effectivement sur la désignation d'un ou de quelques responsable parmi les bénéficiaires. D'autre part, on devine également la préoccupation de ne pas nuire davantage, sinon même de faciliter l'exercice du droit d'association dans un contexte aussi encadré, en faisant en sorte que la présomption d'employeur du *Code* s'applique à ce ou ces responsables désignés.

Respectant les règles qui gouvernent le cheminement d'un projet de loi intéressant un autre ministère que le proposeur, la partie visant le ministre du Travail fut soumise à son attention. Il s'agissait d'un texte qui modifiait la définition d'exploitant forestier du paragraphe o) de l'article 1 du *Code du travail*. Avant d'y intégrer la proposition, ce texte se lisait comme suit :

« o) « exploitant » : un titulaire d'un permis d'intervention pour l'approvisionnement d'une usine de transformation du bois délivré en vertu de la *Loi sur les forêts* (chapitre F-4.1) ou un producteur forestier qui alimente une usine de transformation du bois à partir d'une forêt privée; »

Une fois intégrée au texte, la suggestion du ministre délégué aux Forêts et de son collègue de l'Énergie et des Ressources aurait produit l'effet suivant :

o) « exploitant forestier » : un titulaire d'un permis d'intervention pour l'approvisionnement d'une usine de transformation du bois délivré en vertu de la *Loi sur les forêts* (chapitre F-4.1), **le bénéficiaire responsable de**

¹¹⁵ *Id.*, à la p. 6.

¹¹⁶ Extrait de l'article 55 de la *Loi sur les forêts*, tel qu'il se lisait depuis 1986.

l'exécution de l'ensemble des activités d'aménagement forestier pour chacune des parties de l'aire commune visée à l'article 55 (NDLR : de cette loi) ou un producteur forestier qui alimente une usine de transformation du bois à partir d'une forêt privée; (...)

Comme on le constate, les proposeurs voulaient s'assurer que, lorsque plusieurs bénéficiaires de CAAF se partageaient la ressource forestière sur une aire commune, celui d'entre eux qui serait l'employeur présumé, pour les fins des rapports collectifs du travail, soit celui obligatoirement désigné par ses cobénéficiaires comme responsable des activités d'aménagement forestier sur cette aire ou partie d'aire commune.

Plutôt que d'accepter cette proposition, le ministre du Travail, percevant que le problème d'accréditation dans le secteur forestier avait d'autres causes que celles identifiées par ses collègues, proposa qu'on adopte le texte qu'on connaît aujourd'hui. En effet, dans un projet d'avis du 14 octobre 1988 au Comité ministériel permanent au développement économique¹¹⁷, il indiquait que les problèmes d'accréditation étaient plutôt liés à la durée limitée du permis d'intervention (un an) qui conférait à son titulaire la qualité d'employeur présumé, plutôt qu'à l'identification de cet employeur. Il suggéra donc, pour conférer davantage de stabilité aux accréditations, que la notion d'exploitant forestier vise aussi le bénéficiaire du CAAF, ce contrat ayant une durée de 25 ans, renouvelable à tous les cinq ans.

Avec le recul, nous avons de la peine à mesurer l'impact pratique de cet ajout au texte du paragraphe o) de l'article 1 du *Code*. En effet, l'intérêt premier de détenir un CAAF n'est-il pas d'obtenir un permis d'intervention pour l'approvisionnement d'une usine de transformation du bois¹¹⁸, un permis qui confère déjà à son titulaire le statut d'exploitant forestier au sens du *Code*?

¹¹⁷ *Mémoire au Comité ministériel permanent au développement économique* de M. Yves Séguin, ministre du Travail, « Avis concernant le projet de loi modifiant la Loi sur les forêts », le 14 octobre 1988.

¹¹⁸ *Loi sur les forêts*, *op. cit.*, *supra*, note 5, a. 42.

Comme on le verra plus loin, c'est la jurisprudence qui a permis, dans une certaine mesure et après de longs débats, d'atteindre le résultat recherché par la proposition originale de modification du *Code du travail* appuyée par les ministres responsables de la ressource forestière. On sait toutefois que la volonté exprimée de ces ministres quant à l'intégration des activités d'aménagement sur une aire forestière commune, le pendant nécessaire de la solution proposée au problème d'identification de l'employeur dans ce secteur, ne s'est jamais concrétisée, en ce qu'elle ne donne pas lieu à la désignation d'un responsable des activités d'aménagement forestier, dans une partie ou pour l'ensemble d'une aire commune. Pour reprendre une expression à la mode disons que, dans la plupart des cas, la cible de la présomption d'employeur n'est de ce fait que virtuelle.

- II -

LE POINT DE VUE DES PARTIES

Ce chapitre présente le point de vue exprimé par les parties aux rapports collectifs du travail en milieu forestier qui ont accepté de rencontrer le Comité au cours de l'automne 1997. Nous avons alors convié ces groupements à aborder cinq questions précises dont la formulation nous avait été suggérée, pour l'essentiel, par la lecture du mémoire déposé par la CSN en juillet 1996 dans le cadre des audiences du Groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du *Code du travail*¹¹⁹.

Bien que carrément orientées sur l'évolution récente des rapports collectifs du travail et les effets de la *Loi sur les forêts* sur l'aménagement des relations du travail, ces interrogations ne revêtaient pas de caractère limitatif, tout comme la lettre de convocation l'exprimait d'ailleurs clairement. Comme on le verra plus loin, certains groupements n'ont d'ailleurs pas hésité, de manière tout à fait légitime, à nous faire part de problèmes ayant davantage trait à leur statut ou à leur place à l'intérieur du système des relations professionnelles.

Malgré son caractère réducteur, nous avons opté pour une présentation générale, par groupe d'intervenants, de l'ensemble des positions exprimées selon qu'elles justifiaient ou non le maintien du cadre législatif actuel, plutôt que d'examiner, de façon successive, l'avis des intervenants sur chacun des cinq thèmes abordés. Les liens entre les éléments de réponse fournis et le caractère global des prises de position au regard du régime des rapports collectifs du travail expliquent le choix de la structure de présentation retenue, même si nous ne manquons pas, au passage, de souligner les particularités mises en lumière par un groupe ou l'autre.

¹¹⁹ Voir *supra*, à la note 3.

2.1 Les tenants du statu quo

2.1.1 Les employeurs

À la première question de savoir si les difficultés d'établir ou de maintenir des rapports collectifs du travail s'étaient accentuées depuis l'entrée en vigueur, en 1987, de la *Loi sur les forêts* et des amendements de concordance alors apportés au *Code du travail*, tant l'Association des industries forestières du Québec (AIFQ) et l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec (AMBSQ) dans leurs notes communes, que l'Association déroulage et sciage de feuillus du Québec (ADSFQ) et le CPQ ont répondu par la négative. Dans sa présentation orale, le CPQ indique que les prémisses à la source de cette question sont fausses puisque les difficultés — s'il en est — de représentation des intérêts collectifs des salariés de l'industrie viendraient essentiellement de la prématurité des requêtes en accréditation et il cite notamment à cet effet deux décisions rendues par le Tribunal du travail¹²⁰.

Les représentants du CPQ prétendent en effet que la précipitation des organisations syndicales à déposer leurs requêtes en accréditation a pour conséquence de les priver du bénéfice de la présomption facilitant l'identification de l'employeur (art. 2 du *Code du travail*), présomption qui ne produit des effets qu'une fois engagée l'exploitation forestière comme telle, ce qui exclut les travaux préparatoires à la coupe elle-même (dégagement de l'emprise des chemins, des aires d'empilement, etc...). De deux choses l'une : si les organisations syndicales ont indiqué, comme employeur visé, celui découlant de l'application de la présomption, elles auront commis une erreur; si, au contraire, la requête vise l'employeur réel, ce dernier sera, dès le début de l'exploitation forestière proprement dite, détrôné par l'employeur présumé, avec la conséquence qu'on imagine

¹²⁰ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c. Produits forestiers Coulonges inc. et autres, T.T., n° 500-28-000441-97, le 9 octobre 1997 (j. Langlois), Scierie Davidson inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 et autres, T.T., infra, note 167.

sur l'amorce d'un processus de négociation au lendemain de l'accréditation. De plus, ajoute-t-on, les données officielles disponibles sur le taux de présence syndicale dans l'exploitation forestière — données citées dans les notes produites par l'AIFQ et l'AMBSQ¹²¹, auxquelles renvoie le CPQ et dont nous avons précédemment indiqué les lacunes (chapitre 1, section B, paragraphe 2) — attestent qu'entre 1983 et 1991, ce taux a quelque peu progressé de 73,8 à 79,6 %, alors qu'il oscillait autour de 30 % dans le secteur privé de l'économie.

L'AIFQ et l'AMBSQ partagent la même vision d'ensemble que le CPQ, mais de manière plus explicite. S'appuyant en effet sur l'idée que « ... c'est le régime d'allocation forestière qui, en premier lieu, détermine le cadre dans lequel les rapports collectifs et individuels de même que l'organisation du travail doivent évoluer et non l'inverse »¹²², ces groupements patronaux soutiennent que le régime d'allocation de la matière ligneuse, introduit en 1987, n'a pas évacué la notion d'exploitation forestière. En effet, les activités décrites à l'article 1 du *Code du travail* et auxquelles s'applique la présomption d'employeur de l'article 2, se sont poursuivies là où s'effectue la récolte du bois. De ce point de vue, estiment l'AIFQ et l'AMBSQ, il s'avère erroné d'invoquer un problème d'arrimage entre les deux régimes, d'autant que les dispositions transitoires introduites dans la *Loi sur les forêts* ont eu pour effet de maintenir le champ d'application de la présomption légale prévue au *Code*. À l'appui de leur thèse, l'AIFQ et l'AMBSQ donnent quelques indices, en l'occurrence celui de la plupart des décisions rendues par les tribunaux qui ont eu pour effet de faire jouer pleinement la présomption d'employeur, la légère hausse de la main-d'oeuvre forestière visée par convention collective entre 1986

¹²¹ Notes pour la présentation de l'Association des industries forestières du Québec et de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, exposées devant le Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, le 27 octobre 1997, 12 pages, à la page 8.

¹²² *Id.*, à la page 5.

et 1991, ainsi que le nombre de conventions collectives en vigueur au cours de la même période.

L'ADSFQ s'interroge à son tour sur le libellé de la question portant sur les liens entre les difficultés d'établir ou de maintenir un régime de rapports collectifs du travail et l'adoption de la *Loi sur les forêts*. Invoquant aussi des statistiques sur le taux de présence syndicale publiées par le ministère québécois du Travail, cette association patronale observe que ce taux est sensiblement identique, sinon supérieur, à celui observé pour l'ensemble de la main-d'oeuvre québécoise. L'Association estime que ce sont des considérations économiques plutôt que légales qui peuvent rendre compte des variations observées dans le taux de présence syndicale, entre autres l'appropriation des moyens de production par les travailleurs forestiers et l'essor des coopératives forestières réalisant des travaux d'exploitation forestière¹²³.

La convergence des positions patronales quant aux conséquences de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les forêts* sur le régime des rapports collectifs du travail s'est également maintenue lorsque notre comité s'est intéressé, en deuxième lieu, à l'harmonisation du champ d'application de la définition d' « exploitation forestière », prévue au *Code du travail*, et celle d' « aménagement forestier », décrite à l'article 3 de la *Loi sur les forêts*. Dans le premier cas, la définition en usage (a.1, par. n), — beaucoup plus limitative que la seconde en ce qu'elle exclut notamment les travaux de préparation des infrastructures (v.g. : construction des routes forestières, des ponceaux et aménagement des aires d'empilement) et l'exécution des travaux sylvicoles — sert, entre autres, à déterminer la

¹²³ *Mémoire de l'Association déroulage et sciage de feuillus du Québec*, présenté au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, le 13 novembre 1997, 14 pages, à la page 6.

portée de la présomption d'employeur¹²⁴, tandis que l'expression utilisée dans la *Loi sur les forêts* vise plus globalement à délimiter le champ d'application de la loi.

Saisi de cette question d'harmonisation, le CPQ affirme qu'un tel élargissement de la définition du *Code* ne réglerait rien, dans la mesure où les salariés affectés à la réalisation de travaux sylvicoles ne partagent pas beaucoup d'intérêts communs avec les salariés spécialisés dans la récolte de la matière ligneuse. Un tel changement pourrait d'ailleurs tourner au désavantage de ces derniers, car intégrés dans de plus larges unités, ils pourraient voir leurs intérêts particuliers sacrifiés à ceux de la majorité. De façon plus explicite, l'ADSFQ soutient que l'harmonisation de ces deux concepts, tirés de lois différentes, n'est pas appropriée pour des raisons de finalité. La règle relative à la présomption d'employeur introduit un régime d'exception par rapport au modèle général prévu au *Code du travail*; elle vise en effet à surmonter des difficultés particulières d'identification du véritable employeur dans un secteur où interviennent plusieurs acteurs. Or, il se trouve, argumente l'ADSFQ, que l'implantation et l'entretien des infrastructures de même que la réalisation des travaux sylvicoles appartiennent au concept d'aménagement forestier, sans pour autant poser de problème d'identification quant au véritable employeur. Pourquoi alors élargir la portée du régime de présomption, d'autant que ces activités — entendre ici les travaux sylvicoles¹²⁵ — restent différentes de celles, plus classiques, de l'abattage des arbres et de la récolte du bois?

L'AIFQ et l'AMBSQ rejettent aussi l'hypothèse de l'harmonisation de la définition de ces deux termes car, indiquent ces deux associations, la présomption d'employeur qui

¹²⁴ Cette présomption, formulée au premier alinéa de l'article 2 du *Code*, confère à l'exploitant forestier, c'est-à-dire au titulaire d'un permis annuel d'intervention, le statut d'employeur à l'égard de tous les salariés affectés à son exploitation forestière, que ce titulaire récolte lui-même le bois qui lui est octroyé, qu'il sous-traite cette fonction auprès d'un tiers ou encore qu'il soit mandaté pour ce faire par l'ensemble des bénéficiaires de CAAF sur une aire forestière commune.

¹²⁵ C'est du moins l'interprétation que donne le Comité à cet argument, vu la nature des travaux concernés.

introduit une règle d'exception, n'a jamais visé toutes les activités économiques réalisées en forêt, et ce, sans égard au régime d'allocation de la ressource forestière. Ces groupements signalent, de manière complémentaire, que dans bon nombre d'activités d'aménagement forestier, les travailleurs ont opté en faveur d'un mode de représentation différent de celui de l'organisation syndicale. Il importe alors de respecter cette réalité, même s'il en résulte un niveau de syndicalisation que d'aucuns estiment trop bas dans l'industrie¹²⁶.

En troisième lieu, le Comité s'est interrogé sur les motifs qui justifiaient l'exclusion visant les salariés affectés au transport routier et celle qui concerne les salariés membres d'une coopérative, du champ d'application de la présomption d'employeur. Ces exceptions sont respectivement consacrées aux premier et dernier alinéas de l'article 2 du *Code*. Il s'agissait, en somme, de s'enquérir du caractère toujours actuel des motifs ayant justifié l'introduction de ces deux particularités au moment de l'adoption du *Code du travail* en 1964. Sur cette question, le CPQ signale que ce sont les parties elles-mêmes qui avaient convenu de ces exceptions au moment de l'étude du projet de loi portant sur l'adoption du *Code du travail*. Au surplus, ces exclusions apportées à la présomption d'employeur ne poseraient pas de difficulté lors de la négociation des conventions collectives. Le CPQ recommande donc le statu quo à cet égard. L'AIFQ et l'AMBSQ soutiennent la même position. Le transport routier n'a jamais été véritablement intégré à l'exploitation forestière, jugent-elles, sans compter qu'il s'agit-là d'une activité appartenant à un secteur économique obéissant à ses propres règles. Quant à l'organisation coopérative, on estime que c'est une formule de représentation des intérêts collectifs, différente du modèle

¹²⁶ De ce dernier argument, le Comité retient qu'aux yeux de l'AIFQ et de l'AMBSQ, l'élargissement de la portée de la présomption d'employeur aux travaux sylvicoles risquerait de heurter deux modes de regroupement des travailleurs, les modèles coopératif et syndical, puis de défavoriser le premier, sachant que les coopératives réalisent une part importante des travaux sylvicoles. Il s'agit, pour le moins, d'un raisonnement discutable qui tient pour acquis une opposition formelle entre les formules coopérative et syndicale de représentation collective.

syndical et astreinte à des règles de fonctionnement de nature à justifier son exclusion de la présomption d'employeur.

L'ADSFQ reprend fidèlement la position exprimée par les deux autres associations patronales, mais de manière plus explicite. Pour justifier l'introduction et le maintien de ces deux exceptions, elle réfère expressément aux débats parlementaires du Comité des relations industrielles¹²⁷, chargé en juin 1963, de prendre en considération la première version du futur *Code du travail* (projet de loi n° 54). L'argumentation développée par l'ADSFQ repose, dans le cas du transport routier, sur l'absence d'intérêts communs entre les travailleurs concernés et ceux affectés à l'exploitation forestière. S'agissant des salariés membres d'une coopérative, le même argument du modèle distinct de représentation collective est repris, en évoquant « la confusion de l'employeur et de l'employé, ce qui a pour effet de rendre inappropriée toute référence à des rapports collectifs de travail »¹²⁸. Mais il y a plus : l'ADSFQ souhaite ou réclame l'abrogation pure et simple de la présomption établie à l'article 2 et ce n'est qu'à défaut pour le législateur d'emprunter cette voie, qu'elle prône le maintien des deux exclusions.

Par rapport à cette présomption d'employeur, nous nous sommes demandés, avec l'expérience acquise depuis dix ans avec le régime des CAAF, si celle-ci ciblait le bon acteur ou s'il valait mieux en changer la portée. Rappelons, pour mémoire, qu'à l'heure actuelle, cette présomption vise le bénéficiaire d'un CAAF s'il exploite seul la matière ligneuse sur une aire forestière donnée ou, lorsqu'il s'agit d'aires forestières communes sur lesquelles plusieurs titulaires de CAAF ont un droit annuel de récolte, celui d'entre

¹²⁷ *Débats de l'Assemblée législative du Québec*, Première session, 27^e législature, Comité des relations industrielles, précité à la note 98, intervention de M. Jean-H. Gagné, représentant de l'Association des industries forestières du Québec.

¹²⁸ Voir, *supra*, note 123, à la page 10.

eux qui est responsable des activités de récolte¹²⁹. En cette matière, le CPQ laisse aux associations patronales spécialisées le soin de disposer de cette question. D'un côté, l'AIFQ et l'AMBSQ estiment que la présomption d'employeur n'est aucunement décrochée de la réalité et, de ce fait, qu'elle n'a pas à être remise en cause, d'autant que l'adoption du régime d'exploitation forestière en 1986 n'a pas entraîné de remise en cause de sa portée ou suscité de nombreux litiges. De l'autre côté, l'ADSFQ soutient que cette présomption de la notion d'employeur devrait être abrogée, essentiellement pour deux motifs : cette technique juridique de détermination de l'employeur ne correspond plus à la réalité économique du secteur et, seconde considération, la jurisprudence récente a développé une approche qualifiée d'objective pour faciliter l'identification du véritable employeur, même en contexte de sous-traitance. Par son premier argument, l'ADSFQ réfère à l'augmentation du nombre d'intervenants en milieu forestier, attribuable à une plus grande spécialisation des fonctions et à l'accroissement du phénomène de la sous-traitance. L'Association conçoit mal, dans cette perspective, qu'une même personne morale ou qu'une seule entreprise puisse gérer toutes les activités rattachées à l'aménagement forestier. Par son second argument, elle renvoie simplement à un arrêt de la Cour suprême¹³⁰, rendu en vertu des règles générales du régime des rapports collectifs du travail.

À défaut de maintenir la présomption d'employeur ou d'en modifier la portée et afin de surmonter les difficultés inhérentes à la présence de plusieurs intervenants sur un même

¹²⁹ Même si la *Loi sur les forêts* impose aux bénéficiaires de CAAF sur une aire forestière commune l'obligation de s'entendre sur les modalités d'intégration des activités d'aménagement forestier — y compris l'abattage et la récolte du bois — elle ne force pas ces bénéficiaires, aux fins de cette intégration, à désigner un seul responsable de la récolte. Qu'advierait-il s'il devait y avoir plus d'un responsable? Selon la jurisprudence établie, il y aurait, au moins théoriquement, autant de bénéficiaires de CAAF présumés employeurs que de responsables ou de « mandataires d'opérations ».

¹³⁰ *Ville de Pointe-Claire c. Tribunal du Travail*, (1997) 1 R.C.S. 1015. Dans cet arrêt majoritaire, la Cour a refusé de réformer un jugement du Tribunal du travail ayant conclu que la ville — plutôt que l'agence — était le véritable employeur d'une salariée temporaire, embauchée par le biais d'une agence de location de main-d'oeuvre.

territoire géographique, le Comité s'est intéressé, en dernier lieu, à l'accréditation multipatronale territoriale et à l'obligation corrélative des employeurs et des associations accréditées de se regrouper pour entamer une négociation sur une base régionale. Il a donc formulé une question sur la valeur d'une telle hypothèse de solution. Le CPQ, qui a fait porter ses commentaires écrits sur cette seule interrogation¹³¹, rejette d'emblée cette avenue pour des motifs idéologiques et pratiques. L'accréditation dite sectorielle entraînerait d'abord une centralisation des relations du travail et elle conduirait à une uniformisation des conditions de travail, alors que nous vivons, plaide le CPQ, dans un monde en mutation axé sur le décloisonnement, la libéralisation et la souplesse de fonctionnement. Un tel modèle introduirait un carcan et une rigidité inacceptables, d'autant que le gouvernement du Québec s'est engagé sur la voie de l'allégement réglementaire.

« Bref, pour des raisons qui tiennent à la fois des principes fondamentaux et à des réalités incontournables, le Conseil du patronat ne voit pas comment l'accréditation sectorielle ou multipatronale serait un pas en avant »¹³².

L'ADSFQ reprend à peu près les mêmes arguments que ceux du CPQ pour écarter l'hypothèse de l'accréditation multipatronale sur la base d'un territoire défini, en y ajoutant toutefois le fait qu'un tel mécanisme pourrait compromettre la paix industrielle en raison des intérêts divergents des nombreux intervenants. Quant à l'AIFQ et l'AMBSQ, elles ne voient pas la pertinence de discuter plus avant du principe de l'accréditation territoriale dans la mesure où elles considèrent qu'une discussion de cette nature doit s'engager dans un cadre beaucoup plus général, celui d'une révision générale du *Code du travail*. Ces deux associations tiennent toutefois à signaler que l'idée d'une

¹³¹ Conseil du patronat du Québec, *En forêt comme dans tout autre domaine, le CPQ s'oppose à toute forme d'accréditation sectorielle*, Commentaires présentés au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, octobre 1997, 3 pages.

¹³² *Id.*, à la page 2.

accréditation multipatronale, appliquée au fonctionnement dans une aire commune, modifierait grandement les droits conférés à chacun des bénéficiaires d'un CAAF, la *Loi sur les forêts* consacrant « le principe d'égalité et d'autonomie de tous les bénéficiaires sur une même aire commune »¹³³.

2.1.2 Les coopératives

Nous regroupons, dans cette sous-section, les points de vue exprimés par la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) et l'Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides (AHL). Bien que formée minoritairement de coopératives forestières — deux composantes sur un total de douze —, l'AHL est un organisme à but non lucratif qui ne saurait être assimilé, de l'avis du Comité, à une association patronale comme telle. Soucieuse d'assurer la pérennité de la ressource forestière et sa diversité ainsi que le développement d'emplois durables dans l'industrie, l'AHL présente un exemple de partenariat réussi entre les intervenants socio-économiques d'une région donnée, partenariat fondé sur une vision partagée du développement¹³⁴.

Conjuguée à la problématique particulière rattachée au statut des coopératives de travailleurs forestiers — problématique longuement exposée par la Conférence des

¹³³ Voir *supra*, note 121, à la page 11.

¹³⁴ Dans ce contexte, on ne s'étonnera pas de ce qu'une partie importante des notes déposées devant nous soit consacrée à l'origine de l'Association et au rôle qu'elle a joué depuis lors. Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides, *Les rapports collectifs de travail et l'évolution du secteur forestier vu sous l'angle du développement économique local : le cas des Hautes-Laurentides*, notes présentées au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, octobre 1997, 19 pages. Voir en particulier aux pages 3 à 8.

coopératives forestières du Québec¹³⁵ et sur laquelle nous reviendrons¹³⁶ —, la situation décrite plus haut donne une teinte singulière aux prises de position exprimées par les deux organismes concernés. C'est ainsi que l'AHL ne traite que de certains des sujets suggérés par le Comité et que la Conférence des coopératives forestières n'aborde qu'assez brièvement chacun de ces thèmes.

Concernant d'abord les difficultés d'établir ou de maintenir des rapports collectifs du travail depuis la mise en oeuvre, en 1987, de la *Loi sur les forêts*, tant l'Association que la Conférence des coopératives n'en partagent pas la prémisse. Pour l'AHL, l'évolution des rapports collectifs du travail n'est pas d'abord tributaire du cadre législatif et réglementaire, mais bien davantage des possibilités pour les entreprises stables et performantes du secteur de se développer, notamment dans le domaine sylvicole. Elle note à ce propos que le taux de présence syndicale dans l'exploitation forestière, tel que reproduit dans un rapport publié récemment par le ministère des Ressources naturelles¹³⁷, montre une certaine progression de la pénétration syndicale et ce, en dépit de facteurs tels que la mécanisation plus poussée des opérations et la hausse de productivité de la main-d'oeuvre. Par contre, ce taux est à peu près nul dans le domaine sylvicole parce que les conditions de marché qui s'offrent aux entreprises sont précaires. S'appuyant sur le même rapport, la Conférence soutient que l'évolution naturelle du secteur a entraîné des effets plus ou moins importants sur les divers intervenants du milieu, notamment au chapitre de la sous-traitance. Elle n'en estime pas moins que dans bon nombre de cas où

¹³⁵ *Mémoire de la Conférence des coopératives forestières du Québec*, présenté au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, le 27 octobre 1997, 8 pages. Voir aux pages 1 à 5.

¹³⁶ *Infra*, à la section 2.3, où nous dégageons les faits saillants du résultat de l'étape de consultation.

¹³⁷ *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, op. cit., note 89, annexe 4, aux pages 37 à 40. Il est à noter que dans un rapport synthèse sur le même sujet, aucune donnée n'est publiée sur cette question de la syndicalisation. Voir : Gouvernement du Québec, *Enquête sur la main-d'oeuvre forestière au Québec en 1994, Rapport synthèse*, ministère des Ressources naturelles et Ressources naturelles Canada, 1997, 40 pages plus annexes.

les coopératives forestières agissent comme sous-traitants, leurs rapports avec les donneurs d'ouvrage sont excellents.

Quant aux notions d'exploitation forestière et d'aménagement forestier, la Conférence écarte la possibilité d'en harmoniser les définitions car on se trouverait, estime-t-elle, à créer des emplois automatiquement syndiqués par une disposition législative, alors que l'intention première consistait à introduire un régime particulier de relations du travail à l'égard des salariés réalisant certaines activités dans le domaine forestier.

S'agissant ensuite des deux exclusions législatives — celle des salariés affectés au transport routier et celle visant les salariés membres d'une coopérative forestière — du bénéfice de la présomption d'employeur, la Conférence se prononce évidemment en faveur du maintien de la situation actuelle, d'autant qu'elle réclame d'autres modifications au *Code du travail* de manière à donner un statut particulier à la coopérative de travail et à ses travailleurs-membres, un statut qui exclurait le salariat. Sur cette même question des exceptions, l'AHL propose expressément¹³⁸ de maintenir celle relative au transport routier car, sur la base de l'expérience acquise dans les Hautes-Laurentides, l'Association considère qu'il s'agit d'un secteur qui se structure surtout de manière autonome et n'entretient pas de liens étroits avec l'exploitation forestière et la transformation du bois.

En ce qui concerne la présomption d'employeur, la Conférence affirme, sans argument spécifique, la nécessité de ne pas en modifier la portée, non plus que les activités couvertes par le terme d'« exploitation forestière ».

¹³⁸ Cela ne signifie pas pour autant que l'Association serait disposée à ce qu'on lève l'exclusion relative aux salariés membres de coopératives. Au contraire, l'ensemble des notes soumises au Comité laisse clairement entendre qu'il faut préserver la spécificité des coopératives. Ainsi, peut-on lire : « L'encadrement rigide d'un seul et unique modèle d'organisation (N.D.L.R. : entendre le modèle syndical) constituerait, selon nous, une erreur d'appréciation des échanges fructueux qui naissent de la coexistence de la diversité ». Voir *supra*, note 134, à la page 11.

Finalement, au regard de l'accréditation multipatronale et de la négociation collective à l'échelle territoriale, la Conférence note qu'il s'agit-là d'un sujet dont les implications débordent le seul secteur de la forêt mais en tout état de cause, elle inscrit son opposition à cette avenue de solution. Tout comme la Conférence, l'AHL rejette cette hypothèse car, à son avis, elle entre en contradiction avec le développement local observé depuis près de vingt ans dans les Hautes-Laurentides, dont le dynamisme repose sur la diversité des exploitants, de la PME à la multinationale, en passant par la coopérative et la société d'État. L'Association ajoute que pareil concept serait en opposition avec la philosophie d'ensemble de la *Loi sur les forêts* qui reconnaît l'autonomie de tous les bénéficiaires de CAAF.

2.2 Les tenants d'un changement

2.2.1 Les organisations syndicales

Comme on pouvait l'imaginer, la perspective des organisations syndicales sur les coordonnées du régime des rapports collectifs du travail en milieu forestier diverge considérablement de celui des intervenants patronaux. Ainsi, à la première question relative aux difficultés d'établir ou de maintenir des relations du travail depuis l'adoption de la *Loi sur les forêts*, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Fédération des travailleurs forestiers du Québec (FTFQ) confirment, à des degrés divers, l'existence de ces obstacles. La CSN attribue ces problèmes d'abord et avant tout au fait que depuis l'arrêt Bibeault en 1988¹³⁹, se trouve anéantie l'efficacité de l'article 45 du *Code du travail* dans les cas de sous-traitance successive, en raison de l'absence de lien de droit ou d'accord de volonté entre les sous-traitants eux-mêmes. Dans l'exploitation forestière, les effets de ce jugement et de l'inaction du législateur, conjugués aux nouvelles règles permettant

¹³⁹ U.E.S., local 298 c. Bibeault, (1988) 2 R.C.S. 1048.

l'intervention de plusieurs exploitants sur un même territoire, mettent en péril les accréditations existantes, sans compter qu'ils rendent pratiquement impossible la délivrance de nouveaux certificats d'accréditation :

« Il est de plus évident qu'advenant la révocation de CAAF ou d'un permis d'intervention en vertu de l'article 83 de la *Loi sur les forêts*, nous perdons l'accréditation pour le territoire couvert par l'accréditation.

Il est clair pour nous que la jurisprudence du Tribunal du travail et maintenant celle des tribunaux supérieurs, depuis la décision de la Cour suprême dans CSRO, est à l'effet que le remplacement d'un exploitant forestier par un autre sur un territoire donné alors qu'il s'agit d'un transfert de territoire émanant du gouvernement n'entraîne pas l'application de l'article 45 du *Code du travail*, de sorte que nous perdons l'accréditation pour ce territoire »¹⁴⁰.

Bien qu'elle ne traite pas explicitement de l'article 45, la FTQ partage essentiellement le même diagnostic lorsqu'elle affirme qu'avec l'adoption de la *Loi sur les forêts* en 1986, on a modifié, à la suite de l'introduction des CAAF, les méthodes d'exploitation de la ressource ligneuse sans adapter du même coup le régime d'accréditation syndicale. Elle indique toutefois que le problème est beaucoup plus aigu sur les territoires où de petits exploitants ont remplacé ceux de plus grande taille, notamment dans l'Outaouais, car il en est résulté « un chaos indescriptible qui rend virtuellement impossible toute forme de syndicalisation »¹⁴¹. En effet, sur une aire forestière donnée, plusieurs bénéficiaires de CAAF, mandataires d'opérations et alors présumés employeurs, peuvent procéder eux-mêmes à la récolte du bois ou en confier le mandat à des entrepreneurs spécialisés. Ces derniers peuvent réaliser des travaux pour le compte d'un ou plusieurs mandataires, sur

¹⁴⁰ Confédération des syndicats nationaux (CSN). *L'article 45 du Code du travail en forêt*, mémoire présenté au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, sous la présidence de M. Réal Mireault, le 11 novembre 1997, 10 pages, à la page 8.

¹⁴¹ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), *Mémoire présenté au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier*, sans date, 17 pages, à la page 5. Voir aussi aux pages 10 et 11 où l'on décrit diverses situations réelles.

un même territoire mais dans différents secteurs d'intervention, de manière simultanée ou non. Au surplus, l'identité des mandataires d'opérations peut changer sur une base annuelle, voire même au cours de la même année, sans que les syndicats n'en soient informés et comme on peut difficilement conclure à une aliénation ou à une concession de l'entreprise, l'accréditation et, le cas échéant, la convention collective deviennent éphémères.

La FTFQ soutient, de son côté, qu'à la suite des amendements de concordance apportés à l'article 2 du *Code*, les tribunaux¹⁴² ont réduit la portée de la présomption d'employeur, en la limitant à l'exploitant lui-même engagé dans des activités de récolte, sauf dans les cas où celui-ci agit comme mandataire d'opération sur une aire commune. En pareilles circonstances, pour parer aux difficultés de syndicalisation pouvant naître du changement de mandataire visé par une requête en accréditation et du remplacement du sous-traitant, la Fédération recommande de redonner à la présomption d'employeur toute sa portée¹⁴³, sans autre précision.

Sur la question de l'harmonisation des notions d'exploitation forestière, définie à l'article 1, par. n) du *Code* avec celle d'aménagement forestier, décrite à l'article 3 de la *Loi sur les forêts*, les trois groupements syndicaux en préconisent une intégration totale ou partielle. Tant la CSN que la FTFQ soutiennent la nécessité d'élargir la définition actuelle d'exploitation forestière pour établir une correspondance complète avec celle d'aménagement forestier. De cette manière, le bénéfice de la présomption d'employeur,

¹⁴² Pour soutenir sa thèse, la FTFQ réfère expressément aux affaires suivantes : *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 2995 (F.T.Q. - C.T.C.) c. Industries James MacLaren*, (1990) T.T. 469. Requête en évocation rejetée par la Cour supérieure en novembre 1990. *Syndicat des travailleurs forestiers du Témiscamingue - CSN c. Produits forestiers Tembec inc. (Division Béarn) et Scierie TKL inc.* (1993) T.T. 155.

¹⁴³ Fédération des travailleurs forestiers du Québec, lettre adressée à M. Réal Mireault, président du Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier, le 27 octobre 1997, 8 pages, à la page 3.

établie au premier alinéa de l'article 2 du *Code*, s'étendrait et viserait les détenteurs de CAAF, titulaires d'un permis annuel d'intervention lorsqu'ils exécutent aussi des travaux d'implantation et d'entretien d'infrastructures (v.g. : routes forestières, préparation d'aires d'empilement), des traitements sylvicoles ainsi que des activités visant à réprimer des épidémies d'insectes et des maladies cryptogamiques sur les végétaux.

Cette harmonisation réglerait certaines difficultés d'interprétation au regard des travaux de récolte réalisés à des fins d'aménagement sylvicole, considère la CSN et elle permettrait d'obtenir des accréditations plus stables dans le domaine sylvicole, notamment. En effet, les bénéficiaires de CAAF — hormis les coopératives forestières — procèdent rarement aux travaux de cette nature, rendus obligatoires par la loi¹⁴⁴, et ils en confient la réalisation à des entrepreneurs spécialisés — les employeurs réels — chez qui il faut obtenir l'accréditation. Mais ces accréditations syndicales risquent de ne pas être viables dans la mesure où les bénéficiaires de CAAF n'ont qu'à changer de sous-traitant pour que le certificat d'accréditation et la convention collective obtenus auprès du premier ne suivent pas chez le second, vu les effets de l'arrêt *Bibeault*. À ces arguments, la FTFQ ajoute que les termes en usage dans la *Loi sur les forêts* correspondent bien davantage à la réalité que ceux employés dans le *Code*; par exemple, les mots « flottage », « écorçage » et « charroyage » renvoient à des activités qui n'ont plus cours aujourd'hui dans l'exploitation forestière. De ce seul point de vue, un effort de modernisation s'impose dans la définition de ce terme et peut-être vaudrait-il la peine, demande la FTFQ, de définir dans le *Code* l'expression « personne désignée », dans la mesure où le législateur désire refléter les conclusions des décisions rendues dans les affaires *Barrette Fortin inc.* et *Produits forestiers Tembec inc.*¹⁴⁵.

¹⁴⁴ *Loi sur les forêts*, a. 55, deuxième alinéa, 60 et 65.

¹⁴⁵ Voir *supra*, à la note 142.

La FTQ diverge d'opinion avec les deux organisations précédentes puisqu'elle ne souhaite qu'une harmonisation partielle entre les deux définitions. En effet, l'expression « exploitation forestière », en usage dans le *Code*, devrait recevoir une acception large et englober toutes les tâches qui se greffent à ce concept, y compris l'implantation et l'entretien des infrastructures, de manière à rejoindre les travailleurs partageant une même communauté d'intérêts. On ne trouve aucune justification au fondement de deux décisions du Tribunal du travail¹⁴⁶, lequel a statué que les travaux d'infrastructure n'étaient pas compris dans l'« exploitation forestière », lorsqu'effectuées avant que ne débute la coupe véritable alors qu'ils le sont lorsque réalisés en cours d'opération. Par ailleurs, la FTQ propose de ne pas ajouter à la définition d'exploitation forestière les travaux sylvicoles ainsi que les activités visant à réprimer des épidémies d'insectes et des maladies cryptogamiques, précisément parce que les salariés affectés à ces tâches n'entretiennent pas des intérêts communs avec les travailleurs forestiers comme tels. Au surplus, les travaux sylvicoles s'exercent à une période de l'année différente de celle où sont réalisées les autres activités d'exploitation.

Au sujet des exceptions législatives à la présomption d'employeur, les trois groupements syndicaux en souhaitent l'élimination. La position de la CSN s'inscrit dans le cadre de la solution qu'elle préconise, à savoir la délivrance d'un seul certificat d'accréditation par territoire forestier, obtenu auprès d'un regroupement obligatoire de tous les exploitants. La FTFQ et la FTQ sont encore plus affirmatives quant à la levée de ces deux exceptions. Au regard du transport routier, c'est la disparition du flottage comme mode de transport du bois — sauf à des fins de récupération — associée au fait, ajoute la FTQ, que les salariés de sous-traitants s'acquittent maintenant du transport qui justifieraient le retrait de cette exception. La position de ces deux organisations syndicales est identique en ce qui concerne les salariés membres d'une coopérative : cette seconde exclusion ne serait

¹⁴⁶ *Produits forestiers Coulonges*, T.T., *supra*, note 120 et *Scierie Davidson inc.*, T.T., *infra*, note 167.

pas davantage fondée à l'heure actuelle, d'autant que, estime la FTQ, contrairement à la situation antérieure où aucune coopérative n'était titulaire d'une concession forestière, certaines d'entre elles sont maintenant des bénéficiaires de CAAF — et donc propriétaires d'usines de transformation du bois — et détentrices d'un droit annuel de récolte qu'elles peuvent exercer sur les aires communes¹⁴⁷.

S'agissant de savoir sur qui devrait peser la présomption d'employeur, la solution préconisée par la CSN et la FTQ se rapproche beaucoup. Sans mettre en cause le principe selon lequel la présomption devrait continuer de viser l'exploitant, bénéficiaire de CAAF — que ce dernier s'adonne ou non à l'exploitation forestière —, les deux centrales réclament qu'il n'y ait qu'un seul exploitant portant le chapeau d'employeur, pour régler le problème de la pluralité des exploitants forestiers sur un même territoire géographique. De plus, on demande au législateur d'introduire une disposition¹⁴⁸ ayant pour effet de garantir l'application du droit de suite en cas de changement d'exploitant forestier reconnu comme employeur. Du côté de la FTFQ, on ne traite pas du droit de suite mais on indique ou on confirme la pertinence de cibler le ou les titulaire(s) du permis d'intervention dans un secteur donné, que celui ou que ceux-ci fasse (fassent) ou non de l'exploitation forestière.

¹⁴⁷ Selon un document interne de la Direction des coopératives du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, il y avait, au 31 mars 1995, 14 scieries appartenant entièrement ou en partie à l'une ou l'autre des 45 coopératives forestières alors recensées. Voir : *Le coopérateur forestier. Politique de développement des nouvelles coopératives forestières*, s.d., photocopié, 8 pages, à la page 7. En date du 2 novembre 1998, la CCFQ dénombrait 12 de ses 31 membres qui étaient titulaires d'un CAAF, soit directement, soit par le truchement de l'une de leurs filiales ou encore qui détenaient des actions dans une entreprise bénéficiaire de CAAF (entretien téléphonique avec M. Carl-Éric Guertin, directeur général de la Conférence). De plus, la *Loi sur les forêts* prévoit expressément, au second alinéa de l'article 55.2, la possibilité pour les bénéficiaires d'une aire commune de choisir une coopérative forestière comme personne désignée, lorsque la coopérative se voit confier le mandat d'exécuter des travaux d'aménagement.

¹⁴⁸ Dans l'esprit du mémoire de la CSN, il vaudrait mieux parler de la restauration de l'article 45, tel qu'il pouvait être interprété avant l'arrêt *Bibeault*, plutôt que de l'introduction d'une nouvelle disposition, propre au secteur de l'industrie forestière.

Concernant enfin l'hypothèse d'une accréditation territoriale qui entraînerait le regroupement obligatoire des employeurs aux fins de la négociation collective, la FTFQ n'y voit pas d'intérêt particulier, compte tenu des caractéristiques des territoires sur lesquels ses membres évoluent. La CSN et la FTQ souscrivent toutes deux au principe d'une négociation élargie, pourrions-nous dire, mais selon un modèle différent. Du côté de la CSN, on demande un virage tout à fait fondamental puisque le territoire québécois serait divisé en régions naturelles d'exploitation, définies à partir des divisions en usage au ministère des Ressources naturelles, secteur Forêts. Une seule accréditation devrait être accordée, par région, qui viserait tous les salariés affectés à l'aménagement forestier, entendu dans son sens large, et la totalité des exploitants forestiers évoluant sur le territoire. Ces divers exploitants seraient alors forcés de se regrouper et de désigner un interlocuteur patronal, peut-on en déduire, pour la tenue des rapports collectifs du travail. Moins encadrée, la solution préconisée par la FTQ passe aussi par la désignation, sur chaque aire commune, d'un seul exploitant forestier, réputé employeur, et dont l'identification relèverait de l'application d'un principe simple : le titulaire du permis d'intervention à qui serait attribué le volume le plus élevé de bois à récolter sur l'aire commune deviendrait l'employeur pour les fins de la négociation.

« Pour les fins de l'exercice du droit d'association, nous suggérons donc en conséquence, que dans une aire commune, territoire clairement identifiable, il n'y ait désormais qu'un seul bénéficiaire qui soit désigné mandataire d'opération pour l'ensemble des bénéficiaires détenant des droits d'approvisionnement à partir de cette aire commune, et nous pensons que ce mandataire d'opération doit être le bénéficiaire ayant annuellement le plus important volume de bois attribué, puisque c'est lui qui bénéficie le plus des aménagements forestiers réalisés dans l'aire commune. Donc, son intérêt est supérieur à celui des autres bénéficiaires. »¹⁴⁹

¹⁴⁹ Voir *supra*, note 141, aux pages 11 et 12.

Pareille solution se distingue de celle avancée par la CSN, d'abord parce qu'elle s'appuie sur le découpage des aires communes, ensuite parce qu'elle s'accommode d'une pluralité d'associations accréditées au lieu de consacrer un monopole par région.

2.2.2 Les salariés propriétaires de machinerie

Certaines particularités des travailleurs propriétaires de leur machinerie ont incité le Comité à distinguer l'avis des salariés propriétaires de machinerie forestière de celui des autres regroupements syndicaux. L'apparition de cette catégorie de travailleurs, considérés le plus souvent comme des salariés au plan des rapports collectifs du travail¹⁵⁰, est attribuable à la vague de mécanisation des travaux de récolte de la matière ligneuse, amorcée depuis 1965, et à la mise en place, au cours de la décennie 1970, d'une politique de transfert de la propriété d'une partie de la machinerie forestière vers les travailleurs¹⁵¹.

En adoptant une telle politique, attrayante au premier abord pour les salariés, les entreprises forestières réduisent le montant de leurs immobilisations, elles externalisent certaines fonctions comme celles de l'entretien mécanique et la réparation des engins

¹⁵⁰ C'est ce que rappelle de manière tout à fait pertinente la FTQ dans le mémoire qu'elle a déposé au Comité (Voir *supra*, note 141, à la page 3), prenant soin cependant d'indiquer que les travailleurs conservent leur statut de salarié au sens du *Code du travail* lorsqu'ils font eux-même fonctionner leur machinerie et ce, même s'ils s'adjoignent les services d'un autre travailleur pour assurer une utilisation continue des machines. Pourtant, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) a, en avril 1997, conclu une « entente de coopération », d'une durée de deux années, avec l'Association des propriétaires de machinerie forestière (APMF) – le regroupement qui a tenu à faire connaître son point de vue au Comité –, précisément pour soutenir les travailleurs « autonomes » de l'industrie forestière. Voir à ce sujet : « Première pour les travailleurs autonomes de la forêt. Le SCEP signe une entente de coopération », *Le monde ouvrier*, n° 18, mai-juin 1997, à la page 10. La conclusion d'une entente de cette nature s'inscrit – du moins peut-on le penser – dans le contexte où les travailleurs propriétaires ne sont sans doute pas tous visés par une convention collective et où leur statut devient probablement plus flou lorsqu'ils possèdent plus d'une machinerie. Or, selon les propos tenus devant le Comité en novembre 1997, environ 40 % des membres de l'APMF seraient propriétaires de deux engins ou plus.

¹⁵¹ Voir à ce propos : Daniel Mercure, 1996, *supra*, note 8, aux pages 62 à 73 en particulier.

ainsi vendus et elles s'associent de plus près à une main-d'oeuvre spécialisée, surtout lorsqu'elles financent l'achat de ces équipements dispendieux.

Cette nouvelle réalité, encore plus présente aujourd'hui¹⁵², a sans doute modifié les rapports collectifs du travail en milieu forestier et suscité certaines tensions. On se rappellera, par exemple, qu'au cours des années 1980 et 1981, la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN) avait mené une longue grève dans l'espoir d'obtenir l'abolition du travail à forfait et la fixation, par une disposition de la convention collective, du coût de location des machines par les exploitants forestiers¹⁵³. Toujours actuelle, l'impossibilité concrète pour les propriétaires de machinerie de convaincre les parties négociantes de la nécessité d'en arriver à des ententes collectives sur la location de la machinerie forestière plutôt que de laisser ce sujet à la négociation individuelle, les pressions exercées par les exploitants forestiers sur la productivité des machines et, par ricochet, celles qui s'exercent sur les travailleurs non propriétaires, parfois par le biais des propriétaires eux-mêmes, ont, à certains égards, diminué la communauté d'intérêts de la main-d'oeuvre forestière. De là, la nécessité de prendre en compte, dans cet exposé, le particularisme du point de vue exprimé par l'Association des propriétaires de machinerie forestière du Saguenay Lac St Jean¹⁵⁴ (APMF).

¹⁵² Voir à ce propos : Gouvernement du Québec, 1997, *supra*, note 137, aux pages 18 et 19. Dans ce rapport sur la main-d'oeuvre forestière au Québec en 1994, on y apprend notamment que la proportion des travailleurs qui sont propriétaires de machinerie varie entre un tiers et deux tiers, selon le type d'engin considéré.

¹⁵³ Voir à ce propos : Daniel Mercure, 1996, *supra*, note 8, aux pages 83 et 84 ainsi qu'à la page 146. Pour une idée de la manière dont les enjeux de cette grève ont été présentés, on lira avec intérêt : Service d'information de la CSN, *Les forestiers. C'est le coeur du Québec qui est en grève*, automne 1980, la Centrale, brochure de 50 pages.

¹⁵⁴ Dans l'introduction du mémoire qu'elle a déposé à notre Comité, l'Association s'exprime d'ailleurs de la manière suivante : « Le propriétaire de machinerie forestière est confronté avec la réalité sans toutefois être en mesure de se faire représenter adéquatement et efficacement auprès de son employeur pour exprimer librement ses problèmes et les difficultés auxquelles il doit faire face. C'est plus qu'une observation, c'est l'illogisme de la situation des propriétaires de machinerie forestière qui, en accédant
(continued...)

Sans répondre directement à la question de savoir si et dans quelle mesure la *Loi sur les forêts* est responsable de la difficulté d'établir ou de maintenir des rapports collectifs de travail, l'APMF n'en constate pas moins que dans certains territoires de coupe, on observe des changements assez fréquents chez les bénéficiaires de CAAF et mandataires des opérations de récolte. Leur roulement de même que la possibilité, pour ces derniers, de confier la récolte en sous-traitance selon une chaîne plus ou moins élaborée, engendrent une instabilité qui pourrait être corrigée par la désignation, dans chaque aire commune, d'un seul responsable de la coupe. De l'avis de l'Association, cette façon de procéder faciliterait l'identification de l'employeur principal.

En ce qui concerne l'harmonisation des concepts d'aménagement et d'exploitation forestière, l'Association est d'avis que le transport du bois fait partie intégrante des opérations forestières et ne devrait pas en être dissocié. Dans cette perspective, elle comprend mal que la notion d'exploitation forestière, définie au *Code*, comprenne expressément le transport routier alors que les salariés affectés à cette fonction sont privés du bénéfice de la présomption d'employeur qui pèse sur l'exploitant forestier. L'APMF souhaite aussi que les travaux d'infrastructure, par exemple ceux qui se rattachent à la voirie, soient considérés comme partie intégrante des opérations forestières. Elle est moins affirmative au regard des travaux sylvicoles même si elle constate que ces tâches sont surtout réalisées en sous-traitance et dans des conditions difficiles qui se traduisent notamment par de faibles salaires.

¹⁵⁴(...continued)

à la propriété d'équipement, ont perdu tout droit de représentation, de négociation et même de contestation en cas de litige avec leur employeur en ce qui concerne leurs contrats de machinerie. Ces difficultés sont maintenues et constituent des réalités en raison d'une absence à l'intérieur du *Code du travail* sur la définition et du statut des propriétaires de machinerie forestière ainsi que leur droit (*sic*) en tant que travailleur investisseur ». Voir : Association des propriétaires de machinerie forestière du Saguenay Lac St-Jean ltée, *Mémoire adressé au Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier*, 11 novembre 1997, 15 pages, à la page 2.

Par rapport aux exclusions de la présomption d'employeur, exceptions qui sont consacrées aux premier et troisième alinéas de l'article 2 du *Code*, l'APMF ne se prononce pas clairement dans le cas du transport routier mais elle note tout de même que les salaires versés aux travailleurs contractuels sont beaucoup moins élevés que ceux octroyés aux salariés des entreprises forestières. Quant aux coopératives, l'Association ne voit pas pourquoi ces entreprises devraient bénéficier d'une exemption lorsqu'elles sont bénéficiaires de CAAF et titulaires d'un permis d'intervention.

L'Association ne propose pas de solution de rechange ou de modification à la cible visée par la présomption établie par le *Code*; elle constate en effet que l'acteur principal du système actuel d'allocation de la ressource forestière est le bénéficiaire du CAAF à qui la matière première est destinée. Pour ce qui est de l'hypothèse relative à des accréditations territoriales et au regroupement obligatoire des employeurs pour les fins de la négociation collective, l'APMF ne manifeste pas d'opposition à cette avenue, dans la mesure où le cadre de l'accréditation correspondrait à celui du territoire d'une aire commune. Ce choix se justifie par le fait que les bénéficiaires de CAAF ont déjà l'obligation de s'entendre entre eux sur les modalités d'intégration des activités d'aménagement forestier — entendu au sens large du terme, conformément à l'article 3 de la *Loi sur les forêts* —. Une solution de cette nature contribuerait, estime ce regroupement, à uniformiser les conditions de travail sur une base géographique et elle aplanirait les difficultés juridiques rattachées à l'identification de l'un des exploitants forestiers ayant qualité d'employeur.

2.3 Les principaux résultats de la phase de consultation

Plusieurs observations peuvent être tirées de la phase de consultation.

1. Dans l'ensemble, les associations patronales et les représentants des coopératives forestières — y compris l'Association des intervenants des Hautes-Laurentides — réclament le maintien de la situation actuelle en ce qui concerne l'aménagement des rapports collectifs du travail dans l'industrie forestière.

Afin de justifier le statu quo, ils se fondent essentiellement, pour la plupart d'entre eux, sur leur perception de l'évolution du taux de présence syndicale dans le secteur de l'exploitation forestière au cours des années 1983 à 1991, constatée dans des données dont nous avons déjà indiqué les lacunes. Considérée sous cet angle, on conteste la prémisse selon laquelle la mise en oeuvre du régime forestier, établi en 1986 par la *Loi sur les forêts* et les amendements de concordance apportés au *Code du travail*, auraient contribué à faire naître des obstacles à l'aménagement des rapports collectifs du travail. On ne décèle pas de dysfonctionnement particulier, sauf aux yeux de l'Association déroulage et de sciage de feuillus du Québec (ADSFQ), pour qui la présomption d'employeur n'a plus sa raison d'être, notamment parce que cet artifice juridique ne correspond plus à la réalité économique du secteur.

2. En ce qui a trait à l'hypothèse d'accréditations de portée territoriale conduisant à des regroupements obligatoires d'employeurs, aucune des associations patronales ou coopératives n'accorde de valeur à cette proposition, à la fois pour des raisons qui tiennent à l'économie de la *Loi sur les forêts*, fondée notamment sur la reconnaissance de l'autonomie des bénéficiaires de CAAF, et pour des motifs de nature idéologique. Craignant en effet qu'on ne se serve du particularisme de l'industrie forestière quant au nombre d'exploitants forestiers susceptibles de se retrouver sur une même aire forestière, le monde patronal et celui des coopératives

estiment, ou bien que tout concept de négociation sectorielle doit être rejeté — c'est le point de vue développé par le CPQ —, ou bien qu'une discussion sur ce thème doit prendre place dans le cadre d'une réflexion plus large sur le *Code du travail*.

3. Du côté syndical, on observe une position d'ensemble assez cohérente qui appellerait des changements assez substantiels au *Code du travail* et, peut-être, à la *Loi sur les forêts*. Cette opposition tranchée des points de vue se situe en parfaite continuité avec la constatation antérieurement formulée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM), à la suite des travaux du Comité du Conseil chargé, à l'automne 1992, d'étudier le dossier de l'accréditation dans l'industrie forestière. Dans la lettre de transmission du rapport de ce comité de travail au ministre du Travail d'alors, M. Normand Cherry, le président du CCTM s'exprimait de la manière suivante :

« Lors de sa séance du 3 décembre 1992, le Conseil a dû constater qu'il y a désaccord sur la teneur du problème et sur la façon de le solutionner »¹⁵⁵.

4. Toujours d'actualité, ce constat d'opposition marqué repose d'abord sur un diagnostic de la situation qui n'est pas partagé. Tant les groupements syndicaux que l'Association des propriétaires de machinerie forestière (APMF) considèrent que l'avènement du régime d'exploitation forestière en 1986 a contribué à amplifier le phénomène de la sous-traitance et à augmenter le nombre d'exploitants forestiers sur les aires communes. Il en résulterait des difficultés considérables de syndicalisation des travailleurs parce que l'employeur présumé

¹⁵⁵ Lettre d'accompagnement du rapport du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, intitulé *Rapport du Comité qui a étudié le dossier de l'accréditation dans l'industrie forestière* (le 3 décembre 1992), adressée par M. Yves Dulude, président du CCTM à M. Normand Cherry, ministre du Travail, le 8 décembre 1992.

sur une aire commune — le mandataire des opérations au sens de la jurisprudence — pourrait ne pas être unique et changer d'identité sur une base annuelle. D'où le caractère éphémère, au moins sur le plan théorique, des accréditations accordées, surtout que le droit de suite ne s'applique pas, à l'heure actuelle, en cas de permutation des mandataires d'opération ou de l'arrivée d'un nouvel intervenant à qui incomberait la responsabilité de la coupe.

5. Sur cette toile de fond, on comprendra alors que les groupements en cause (APMF, CSN, FTQ et FTFQ) apportent des réponses à peu près similaires aux questions relatives à l'harmonisation des termes, à la levée des exceptions au champ d'application de la présomption d'employeur ainsi qu'à l'instauration d'un droit de suite. Les positions syndicales (CSN et FTQ) s'écartent quelque peu cependant, non pas au regard du principe d'une négociation élargie, mais davantage quant à sa formule d'application. Alors que la CSN préconise le modèle d'une seule accréditation territoriale — dont le découpage coïnciderait avec celui des régions naturelles d'exploitation — et d'une négociation sectorielle menée sur la base régionale, la FTQ et la FTFQ optent pour un schéma différent, harmonisé avec le concept des aires communes. Selon cette solution, il ne saurait y avoir plus d'un employeur présumé pour chacune de ces aires, mais étant entendu que par une règle connue à l'avance, il appartiendrait au titulaire du permis d'intervention à qui est attribué le volume le plus élevé de matière ligneuse de jouer le rôle d'employeur aux fins de la tenue des rapports collectifs de travail.
6. Il nous a été aussi donné, lors de l'étape de consultation, d'être saisi de problèmes particuliers par trois groupes d'intervenants : l'Association des propriétaires de machinerie forestière (APMF), la Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) et l'Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides (AHL). Nous en faisons maintenant état dans les paragraphes suivants.

7. L'APMF réclame, à l'intérieur du *Code du travail*¹⁵⁶, la reconnaissance officielle des travailleurs investisseurs dans le secteur forestier. Elle demande d'abord au Comité de faire en sorte que les syndicats accrédités, présents dans l'industrie, modifient leurs règles de fonctionnement et s'acquittent du mandat de négocier auprès des entreprises de transformation du bois, bénéficiaires de CAAF, les conditions d'utilisation des machines des propriétaires, lorsque ceux-ci les conduisent eux-mêmes. L'Association revendique aussi, sans toutefois en indiquer le sens précis, des amendements au *Code* qui auraient pour effet, peut-on en déduire, de clarifier le statut juridique des propriétaires de machinerie qui ne conduisent pas la ou les machines dont ils sont propriétaires.

Ces réclamations tiennent à l'ambiguïté du rôle de ces travailleurs dans le système d'exploitation forestière et celui de l'organisation du travail. Appelés de plus en plus à prendre des responsabilités qui incombent généralement à des employeurs réels — par exemple dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail¹⁵⁷ ou encore celui du service de paie¹⁵⁸ —, ces travailleurs vivent des situations difficiles sur le plan financier lorsqu'on leur refuse des avances de fonds sur leur production ou encore quand ils ne peuvent exercer de contrôle sur les résultats du mesurage du volume de la matière ligneuse prélevée. Bref, plaide l'APMF, il s'agit de travailleurs autonomes, dépendants des donneurs d'ouvrage au niveau économique, qui n'ont guère voix au chapitre dans la détermination de leurs

¹⁵⁶ Voir *supra*, note 154, à la page 13.

¹⁵⁷ Ces travailleurs autonomes seraient tenus de s'inscrire à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et certains d'entre eux ne l'auraient pas fait. Comment autrement expliquer qu'en 1994, sur douze accidents mortels survenus dans ce secteur d'activité, seulement cinq d'entre eux avaient fait l'objet d'une indemnisation? Voir à ce sujet : Pierre Dubois, « Branle-bas de prévention dans les forêts du Québec », *Prévention au travail*, vol. 10, n° 5, octobre-novembre-décembre 1997, pages 8, 9, 11, 13 et 14, à la page 8.

¹⁵⁸ Voir *supra*, à la note 154, aux pages 12 et 13.

conditions de travail et qu'on considère souvent, à tort, comme des employeurs¹⁵⁹.

8. La Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) consacre, pour sa part, plus de la moitié de son mémoire à la problématique des coopératives de travail, telle que définies et encadrées par la loi¹⁶⁰, et de leurs difficultés de fonctionnement à l'intérieur du régime de relations du travail prévu au *Code du travail*.

S'appuyant sur le fait que la coopérative de travail se présente comme un type d'entreprise spécifique dont la philosophie, le fonctionnement et les règles d'action offrent une solution de rechange aux rapports plus classiques qui se nouent, dans une entreprise standard, entre employeur et employés, la CCFQ conclut au caractère irréconciliable de la formule coopérative avec le mode syndical de représentation des salariés. En d'autres termes et malgré l'existence d'associations accréditées en milieu coopératif¹⁶¹, la Conférence plaide l'incompatibilité entre ces deux modèles d'organisation, sachant que les travailleurs membres sont également les seuls propriétaires de l'entreprise. Elle a d'ailleurs étayé son argumentation en référant, de manière plus particulière, à

¹⁵⁹ Un indice supplémentaire de la difficulté de certaines lois à caractère social à appréhender la réalité de ces travailleurs autonomes et des préjudices qui peuvent en résulter concerne le régime d'assurance-emploi. Malgré l'existence d'une directive particulière émise par Revenu Canada sur l'admissibilité des « opérateurs-propriétaires de machinerie forestière » (CE 97-01), se pose encore cette question de protection sociale. Voir à ce sujet : « Réclamations à l'assurance-emploi. Avis aux travailleurs forestiers propriétaires de leur équipement », *Le Resam forestier*, décembre 1997 - janvier 1998, à la page 3; Lucie Charest, « Assurance-emploi : alerte chez les débusqueurs », *La terre de chez-nous*, vol. 69, n° 3, semaine du 26 février au 4 mars 1998, à la page 16.

¹⁶⁰ *Loi sur les coopératives*, L.R.Q., c. C-67.2, a. 3, 4 et 222 à 226 en particulier.

¹⁶¹ Certains aspects de la vie syndicale en milieu coopératif ont déjà fait l'objet d'analyses syndicales. Voir par exemple : Claude Saint-Georges, « Y-a-t-il une vie syndicale après la coopérative? », *Nouvelles CSN*, n° 434, 12 décembre 1997, aux pages 8 et 9.

des cas d'espèce qui font l'objet de représentations devant le commissaire du travail.¹⁶²

En conclusion, elle demande au législateur d'apporter une clarification législative qui aurait pour effet d'assurer que la coopérative de travail soit considérée comme une association de salariés, au sens de l'article 1, par. a), du *Code du travail*¹⁶³. Signalons, pour terminer, qu'une pareille revendication avait déjà été portée à l'attention du ministre du Travail en 1988 et qu'elle avait donné lieu à la production d'un rapport interne¹⁶⁴ ayant conclu à la pertinence de maintenir le statu quo.

9. L'Association des intervenants forestiers des Hautes-Laurentides (AHL) a, dans son mémoire, sensibilisé notre Comité à l'importance de mieux encadrer les conditions d'exercice des métiers du secteur forestier et à celle de dispenser aux travailleurs une formation adéquate. Elle constate que les travaux de reboisement et de sylviculture sont le plus souvent exécutés en sous-traitance et, dans un contexte de désengagement graduel de l'État, il n'y a pas lieu de se surprendre si les emplois ainsi créés restent précaires et si les conditions de travail des salariés en cause sont plutôt mauvaises. Les programmes de création d'emplois sur les terres publiques, conçus et développés par le ministère des Ressources naturelles depuis 1987, contribuent, selon l'Association, « à propager une image de

¹⁶² Voir par exemple : *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-St-Jean (F.T.F.Q.) c. Coopérative Fernand-Boileau*, (1999) R.J.D.T. 195 (C.T.), confirmée T.T. (Qué.), n° 200-28-000035-97, 11 mai 1999 (J. Morin). Requête en révision judiciaire déposée le 28 juin 1999.

¹⁶³ Voir *supra*, à la note 135, aux pages 2 et 3.

¹⁶⁴ Ministère du Travail, *Rapport du Comité sur l'application du Code du travail et la Loi sur les forêts, le cas des coopératives forestières*, Benoît Lyrette, responsable, le 21 décembre 1988, polycopié, 9 pages plus annexes.

dépendance; l'image d'un métier que l'on peut exercer sans compétences particulières »¹⁶⁵.

L'Association estime qu'il est difficile, pour les entreprises qui s'adonnent à la sylviculture, notamment les coopératives forestières, les groupements forestiers et les sociétés sylvicoles, de modifier cette image dans la mesure où la gestion de ces programmes de création d'emplois reste centralisée et où seulement une petite partie des fonds publics dégagés à cet effet est consacrée à la formation de la main-d'oeuvre.

Enfin, et sans en faire une revendication formelle, elle remet en cause la politique gouvernementale qui fixe un taux uniforme, sur l'ensemble du territoire québécois, pour le paiement au moyen de traitements sylvicoles, et ce, sans prendre en compte leurs difficultés de réalisation et l'éloignement des territoires. Pourtant, dans le calcul des redevances forestières associées au droit de coupe, le ministère des Ressources naturelles a établi plus de 60 zones de tarification. Il est clair, aux yeux de l'Association, que cette politique d'uniformité, pratiquée au regard du paiement des droits pour les traitements sylvicoles, contribue notamment à précariser les conditions de travail et la rémunération de la main-d'oeuvre affectée à de tels travaux.

¹⁶⁵ Voir *supra*, à la note 134, à la page 13.

- III -

ANALYSE DE LA SITUATION

3.1 L'état et l'évolution de la jurisprudence

Au plan jurisprudentiel, même si l'on peut comprendre que les solutions retenues ne satisfont pas l'ensemble des intéressés, la situation n'en est pas moins claire et prête peu, sinon pas du tout, à interprétation. En effet, on a trouvé réponse à toutes les questions soulevées depuis l'introduction du nouveau régime, soient : la portée de la définition d'exploitation forestière; la présomption d'employeur et, notamment, son application à un exploitant forestier qui n'effectue pas lui-même l'exploitation forestière; le sens et surtout l'impact des exceptions visant le transport routier et les salariés membres d'une coopérative et, finalement, la possible application de l'article 45 du *Code du travail* à l'occasion d'une transmission d'entreprise dans ce secteur.

La production jurisprudentielle n'ayant pas été très importante — on ne dénombre, à titre d'illustration, qu'une quinzaine de décisions rendues par le Tribunal du travail depuis l'introduction du nouveau régime, il y a 12 ans — on comprend mieux qu'aux yeux de certains, l'élaboration de règles juridiques claires ait pu prendre les allures d'un processus lent et laborieux. Force est toutefois de reconnaître, comme nous le verrons dans les paragraphes qui suivent, que l'état du droit sur chacune de ces questions est maintenant bien arrêté.

3.1.1 Le concept d'exploitation forestière (art. 1 par. n) du *Code du travail*)

Demeurée inchangée, malgré le passage du régime des concessions à celui des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier, la définition d'exploitation forestière

du paragraphe n) de l'article 1 du *Code du travail*, un temps jugée non limitative¹⁶⁶, est maintenant perçue comme restrictive¹⁶⁷, parce qu'elle donne lieu à l'application de la présomption d'employeur de l'article 2 du *Code*. Au départ, on a donc décidé qu'une usine de sciage en forêt, les activités de mesurage, d'entretien mécanique, de gardiennage et de cuisine étaient partie intégrante de l'exploitation forestière¹⁶⁸. On doit craindre cependant que ces décisions ne tiennent plus depuis qu'on a décidé, plus récemment et conformément à la vision restrictive de la définition d'exploitation forestière, que les travaux préliminaires d'infrastructure (l'abattage, le défrichage ou le débroussaillage dans le seul dessein de dégagement des emprises de chemin; la construction ou la réfection de chemins et de ponts; le dégagement des jetées et des aires d'empilement) étaient exclus de la portée du concept d'exploitation forestière¹⁶⁹. Dans l'état actuel du droit, si les travaux concernés par la requête en accréditation ne sont pas inscrits dans l'énumération du paragraphe n) de l'article 1 du *Code*, ils échappent à l'application du régime particulier d'accréditation applicable aux travaux d'exploitation forestière, sauf si ces travaux accessoires se greffent ou ont cours pendant l'exploitation véritable de la forêt, au lieu de la précéder pour la faciliter, comme l'indique la Commissaire St-Georges dans une décision récente :

¹⁶⁶ *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique - L'Union des bûcherons et employés de scierie - local 2399 c. Howard Bienvenu inc. et autre*, (1983) T.T. 106; *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay - Lac Saint-Jean c. Métallurgistes unis d'Amérique, syndical local 8692*, (1985) T.T. 139, conf. C.S.; *Syndicat des mesureurs, assistants-mesureurs, section Manouan (FTPF-CSN) c. Bûcherons et employés de scieries, local 2817*, *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique*, T.T. (Québec), n° 200-28-000051-91, 18 nov. 1991 (j. Morin), 92T114, aux pages 8 et 9.

¹⁶⁷ *Scierie Davidson inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 et Procureur général du Québec*, T.T. (Montréal), n° 500-28-000015-941, 25 mai 1994 (j. Saint-Arnaud), aux pages 19 et 20, conf. C.S. (Montréal), n° 500-05-007171-943, 21 sept. 1994 (j. Viau); *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1995 c. Les produits forestiers Coulonges inc. et autres*, C.T. (Montréal), n° CM9306S188, 24 février 1997 (c.t. St-Georges) aux pages 58 et 59, conf. T.T. (Montréal), *supra*, note 120, aux pages 19 et 20.

¹⁶⁸ Voir les affaires citées à la note 166.

¹⁶⁹ *Supra*, note 167.

« Bien qu'en dégageant des jetées, on y coupe certes des arbres, il faut voir que ce type de coupe ne constitue pas lui non plus de « l'exploitation forestière » visée par la présomption de l'article 2 du *Code* d'autant plus que dans le dossier qui nous occupe, telle activité se situait justement au stade de l'implantation des infrastructures dont elle revêt alors les caractéristiques principales. Elle ne se situe pas, en effet, en cours de chantier — auquel cas elle serait alors devenue une « activité accessoire » à la « coupe sur pied » et donc assimilable à de la coupe véritable (...)»¹⁷⁰ »

3.1.2 La présomption d'employeur de l'article 2 du *Code du travail*

La jurisprudence fait état de deux questionnements particuliers relativement à l'application de la présomption d'employeur de l'article 2 du *Code* : l'identification de la cible de la présomption et sa force contraignante.

Très tôt, dans une décision qui demeure d'actualité puisque les principes applicables sont demeurés inchangés malgré les modifications législatives, on établissait ainsi la portée de la présomption :

« (...) j'estime que l'article 2 n'a pas pour but, par fiction juridique, uniquement de déclarer « salariés du concessionnaire » les salariés du sous-traitant qui ne s'engage qu'à couper le bois, mais tous « salariés employés à l'exploitation forestière de ses terres ». Que le concessionnaire engage un entrepreneur pour couper le bois ou vendre à un tiers le bois à charge par lui de le couper et de le livrer à quelqu'un de déterminé, ne semble pas être déterminant dans l'application de l'article 2 (...) ».¹⁷¹

Était donc clairement posé le principe voulant qu'il ne soit pas nécessaire que l'employeur présumé effectue lui-même, par ses propres salariés, les travaux d'exploitation forestière. La proposition contraire, appuyée sur l'utilisation du possessif « son » devant les mots « exploitation forestière » du premier alinéa de l'article 2, a certes

¹⁷⁰ *Les Produits forestiers Coulonges inc.*, C.T. *supra* note 167.

¹⁷¹ *Compagnie internationale de papier du Canada (division forestière de la Mauricie) c. Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie (C.S.N.)*, (1980) T.T. 40, à la p. 45.

connu quelques succès,¹⁷² mais l'état actuel de la jurisprudence est plutôt à l'effet de reconnaître comme employeur présumé la personne qui, en plus de répondre à la définition d'exploitant forestier, est responsable des opérations forestières.¹⁷³ L'employeur présumé n'a pas, selon cette interprétation, à effectuer lui-même les travaux. Il suffit donc, dans une aire commune donnée, d'être désigné responsable de la coupe pour être l'employeur présumé, même si l'ensemble des travaux est confié à des sous-traitants ce qui, du même souffle, écarte pour les employés de ce sous-traitant l'application du régime général d'accréditation¹⁷⁴ et l'application de l'article 45 du *Code* vis-à-vis cette sous-traitance. Comme l'exprime clairement la commissaire à la page 57 de sa décision dans l'affaire des Produits forestiers Coulonges :

« (...) la jurisprudence actuelle du Tribunal du travail est à l'effet que l'« exploitant forestier » du *Code* c'est la personne désignée par les bénéficiaires d'un CAAF - titulaires d'un même permis d'intervention applicable sur un même territoire donné - pour couper du bois en leur lieu et place. Sont alors réputés ses salariés, vu la présomption de l'article 2 du *Code du travail*, tous ceux qui sont employés à ce qui devient dès lors son « exploitation forestière » et ce, qu'elle choisisse de faire les travaux elle-

¹⁷² *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 2995 (FTQ-CTC) c. Industries James Maclaren, groupe Maniwaki et Barrette Fortin Ltée*, (1990) CT 15, à la p. 22, conf. T.T., (1990) T.T. 469, à la p. 472, évocation refusée, C.S. (Montréal), n° 500-05-010919-908, 14 nov. 1990 (j. Vaillancourt), à la p. 29; *Industries James Maclaren inc. c. Jasmin et autres*, C.S. (Montréal), n° 500-05-015150-921, 1^{er} juin 1993 (j. Benoît), à la p. 9.

¹⁷³ *C.I.P. du Canada (div. for. de la Mauricie)*, T.T. précité à la note 171; *Syndicat des mesureurs, assistants-mesureurs (section Manouan) (FTPF-CSN)*, T.T., précité à la note 166, voir p. 2; *Syndicat des travailleurs forestiers du Témiscamingue - CSN c. Produits forestiers Tembec inc. (division Béarn) et Scierie TKL inc.*, (1993) T.T. 155, pp. 160-161; *Scierie Davidson inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 et Procureur général du Québec*, T.T. (Montréal), à la p. 14, précité à la note 167, confirmant la commissaire du travail sur cette partie de la décision en appel, requête en évocation rejetée par la Cour supérieure; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c. Produits forestiers Coulonges inc.*, C.T., précité à la note 167, voir la p. 57, décision confirmée par le Tribunal du travail.

¹⁷⁴ *Syndicat national des travailleurs de la Consolidated Bathurst Ltée, section manutention du bois (CSN) c. Consolidated Bathurst inc.*, (1980) T.T. 371, à la p. 380; *Howard Bienvenu inc.*, T.T. (28 janvier 1982), *infra* à la note 175, voir à la p. 10.

même ou qu'elle choisisse de les faire accomplir par d'autres, tel un contractant. Auquel dernier cas, les employés dudit contractant sont aussi présumés les siens.»

Enfin, en ce qui concerne la force contraignante de la présomption, on l'a toujours qualifié d'irréfragable, c'est-à-dire qu'on n'accepte aucune preuve tendant à exclure son application lorsque les conditions factuelles requises sont établies.¹⁷⁵

3.1.3 Les exceptions visant les salariés employés au transport routier et les salariés membres d'une coopérative

Le *Code du travail* exclut l'application du régime de la présomption, lorsqu'il s'agit d'identifier l'employeur des salariés affectés au transport routier et ceux membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière. Nous n'avons pas trouvé de décision concernant les salariés affectés au transport routier, mais, puisque les deux exceptions sont traitées sur le même pied dans le cadre de l'article 2, nous croyons que les principes dégagés dans les affaires mettant en cause les salariés membres de coopérative s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au transport routier.

Pour l'essentiel, retenons que l'exclusion prévue à l'article 2 du *Code* vis-à-vis les salariés membres d'une coopérative n'a qu'une portée limitée. On a bien tenté d'y voir une exception totale à l'application du *Code* aux coopératives, celles-là ne pouvant, prétendait-on, être l'employeur de leurs membres,¹⁷⁶ un argument rapidement écarté par les instances du travail. En réalité, l'exclusion ne concerne que la présomption d'employeur,

¹⁷⁵ *Howard Bienvenu inc. c. L'Union des bûcherons et employés de scieries, FUCMA local 2399*, T.T. (Montréal), n° 500-28-000830-810, 28 janvier 1982 (j. Brière), à la p. 9; *Scierie Davidson*, T.T., précité à la note 167. Voir la p. 20.

¹⁷⁶ *Industries James Maclaren, groupe Maniwaki, C.T.*, *supra* note 172, à la p. 24, décision confirmée par le Tribunal du travail, évocation refusée par la Cour supérieure; *Association coopérative forestière de Saint-Louis c. Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, section locale 2817*, (1986) T.T. 330; *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.F.Q.) c. Coopérative Fernand-Boileau C.T.*, *supra*, note 162, décision confirmée par le Tribunal du travail, requête en évocation.

de sorte que rien n'empêche les salariés membres d'une coopérative de requérir l'accréditation vis-à-vis la coopérative qui les emploie, puisqu'ils ne peuvent être présumés les salariés de l'exploitant forestier.¹⁷⁷ N'est-ce pas d'ailleurs conséquent avec le fait que le législateur parle des « salariés » membres d'une coopérative?

3.1.4 L'application de l'article 45 du *Code du travail*

Deux interrogations se soulèvent eu égard à l'application de l'article 45 du *Code du travail* lors d'une transmission d'entreprise dans l'industrie forestière. D'une part, lorsque la présomption d'employeur de l'article 2 s'applique, y a-t-il lieu d'appliquer concurremment l'article 45 du *Code*, lorsque les conditions nécessaires sont réunies? D'autre part, doit-on considérer que l'article 256 de la *Loi sur les forêts*¹⁷⁸ écarte définitivement l'article 45, parce qu'au même effet?

Sur la première question, le Tribunal du travail a donné une réponse claire dès 1981. Il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 45 du *Code*, dans un cas où la présomption de l'article 2 permet d'identifier un titulaire de CAAF comme employeur présumé des salariés d'un sous-traitant auquel, en d'autres circonstances, on aurait appliqué les règles relatives à la transmission d'entreprise de l'article 45 du *Code*.¹⁷⁹ De même, si celui qui agit comme entrepreneur pour le compte d'un titulaire de CAAF continue, malgré le changement de titulaire et le fait que ses employés aient eu le premier titulaire du CAAF comme employeur présumé, d'exercer le même rôle auprès du nouveau titulaire sur le même territoire, il n'y a pas lieu de constater une transmission partielle d'entreprise du premier au second titulaire de CAAF. L'arrivée du nouveau titulaire de CAAF donne plutôt lieu

¹⁷⁷ *Syndicat des travailleurs forestiers du Témiscamingue - CSN c. Produits forestiers Tembec inc. (division Béarn) et Scierie TKL*, (1993) T.T. 155, à la p. 161.

¹⁷⁸ Précitée à la note 5.

¹⁷⁹ *Howard Bienvenu inc.*, T.T., précité à la note 175, voir les pages 7 à 9.

à l'apparition d'une autre relation juridique et à l'application de la présomption d'employeur visant le nouvel exploitant forestier¹⁸⁰. L'accréditation visant le premier titulaire de CAAF est demeurée la sienne et l'a suivi sur un autre territoire. Les employés de l'entrepreneur sont, à compter du changement de titulaire, les employés présumés de ce dernier et soumis à l'accréditation le visant s'il en est.

Sur la seconde question, le caractère transitoire de l'article 256 de la *Loi des forêts* ne fait aucun doute. Il n'avait pour seul objet que d'assurer une transition du régime forestier des concessions à celui des CAAF. L'article 45 du *Code du travail* demeure donc applicable, le cas échéant, à toute transaction postérieure à la première « ronde » provoquée par le changement de régime¹⁸¹. En ces occasions, on aurait tort de prendre appui sur le caractère incessible du CAAF pour écarter l'application de cette disposition du *Code du travail*¹⁸² qui nécessite, comme on le sait, un acte de disposition de l'entreprise, d'un employeur au profit d'un autre.

En définitive, l'application de l'article 45 dans le secteur de l'exploitation forestière dépend du respect des mêmes conditions que dans tout autre secteur d'activité¹⁸³, *sauf*

¹⁸⁰ *Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie (CSN) c. Gérard Crête et fils inc. et C.I.P. inc., division forestière du Saint-Maurice*, T.T. (Québec), n° 200-52-000019-90, 13 juin 1990 (j. Morin).

¹⁸¹ *Industries James Maclaren, C.T.*, confirmé par le Tribunal du travail, évocation refusée par la Cour supérieure, décisions précitées à la note 172; *Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie c. Gérard Crête et fils et Produits forestiers Canadien Pacifique*, T.T. (Québec), n° 200-28-000006-92, 28 juillet 1992 (j. Auclair), même si non appliqué ici parce qu'il manque une des conditions prévues à l'article 45.

¹⁸² À titre d'illustration, voir : *Les entreprises forestières du Lac Saint-Jean inc. et Consolidated Bathurst inc. c. Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay, Lac Saint-Jean et autre*, T.T. (Québec), n° 200-28-000009-90 et 200-28-000010-90, 11 juillet 1990 (j. Auclair).

¹⁸³ *Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers forestiers et travailleurs d'usines c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2817 et Produits forestiers Tembec (1990) inc. et Philippe Day inc.*, T.T. (Québec), n° 200-28-000064-91, 6 février 1992 (j. Yergeau), à la p. 11.

lorsque s'applique la présomption d'employeur de l'article 2, puisqu'alors celle-ci a préséance et écarte tout recours aux articles 45 et 46.

3.2 Les questions soulevées et les hypothèses de solution

Quoique la jurisprudence ait permis d'apporter, au strict plan du droit, des réponses à chacune des questions juridiques ou légales qui ont pu être soulevées, depuis la mise en vigueur du régime forestier, en 1987, cela ne signifie pas pour autant qu'au regard du fonctionnement des rapports collectifs du travail, il ne subsiste pas certaines difficultés qui ont, d'ailleurs, été portées à l'attention du Comité et qu'il convient maintenant d'analyser dans le détail.

En fait, quatre grands ordres de questions ont retenu l'attention des membres du Comité.

D'abord, celle de l'harmonisation des définitions d'exploitation forestière dans le *Code du travail* et la *Loi sur les forêts*. En effet, on a pu constater précédemment que les définitions du même terme sont différentes dans l'une et l'autre loi, celle utilisée dans le *Code du travail* étant plus étroite que celle qui apparaît dans la *Loi sur les forêts*. Cette absence d'harmonisation pose-t-elle des difficultés particulières en pratique ? Lesquelles ? Y aurait-il lieu d'opter pour des définitions semblables ou, du moins, plus rapprochées ?

La deuxième question est celle de l'identification de l'employeur. L'audience des parties intéressées a permis, à cet égard, de dégager deux courants opposés, l'un visant à faire disparaître du *Code du travail* la notion d'employeur présumé pour ne retenir que l'employeur réel comme agent de négociation patronal, l'autre visant à élargir la notion d'employeur pour introduire, sous une forme ou sous une autre, une accréditation multipatronale définie sur une base territoriale et débouchant sur une négociation élargie. Cette notion d'employeur présumé serait-elle donc devenue désuète ou inappropriée ? Devrait-elle être remplacée par celle d'employeur réel ou par une forme de regroupement volontaire ou forcé des employeurs pour les fins de négociation collective ? Cette cible

que constitue l'employeur présumé, est-elle si mobile que certains le prétendent ? Cela pose-t-il des inconvénients réels ou appréhendés ?

La troisième question réfère au statut de certains types de salariés du secteur de la forêt : d'abord ceux qui présentement ne peuvent, au moment de requérir l'accréditation, bénéficier du régime permettant d'identifier un employeur présumé, ensuite ceux qui sont propriétaires de leur machinerie ou de leur équipement. En effet, on sait que les salariés affectés au transport routier ainsi que ceux qui sont membres d'une coopérative sont exclus de la portée du régime de la présomption. Y a-t-il lieu de maintenir ces exclusions ? Par ailleurs, les salariés, propriétaires de leur machinerie, ont fait grand état des difficultés particulières auxquelles ils font face. Y a-t-il lieu d'introduire dans le *Code du travail* des dispositions qui leur seraient spécifiquement applicables ?

Enfin, se pose la question du droit de suite d'un employeur à un autre, dans le cas où il y aurait maintien de la notion d'employeur présumé. Même si la jurisprudence a confirmé que les articles 45 et 46 du *Code du travail* ne trouvent pas leur application dans les situations de changement ou de permutation entre les exploitants lorsque la présomption s'applique, qu'en est-il lorsqu'un employeur présumé succède à un autre ? Ce type de situation justifierait-il une modification au *Code* ?

3.2.1 La définition d'exploitation forestière

Malgré les efforts qui furent déployés pour harmoniser les dispositions du *Code du travail* et de la *Loi sur les forêts*, comme cela a été expliqué précédemment¹⁸⁴, les définitions retenues dans l'une et l'autre de ces deux lois recouvrent des réalités fort différentes. En effet, l'une s'intéresse de manière plus étroite à l'exploitation forestière proprement dite, l'autre est davantage préoccupée d'aménagement forestier au sens large.

¹⁸⁴ Voir *supra*, section 1.3.2.

Aussi, afin de bien mettre en lumière ces différences, est-il utile d'en rappeler le libellé.

Ainsi selon le *Code du travail* (article 1. n), l'expression « exploitation forestière » signifie :

« La coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation à l'extérieur de la forêt ».

La *Loi sur les forêts* (article 3), quant à elle, définit ainsi « l'aménagement forestier », lequel inclut notamment l'exploitation forestière au sens donné à cette expression par le *Code du travail* :

« l'aménagement forestier comprend l'abattage et la récolte de bois, l'implantation et l'entretien d'infrastructures, l'exécution de traitements sylvicoles y compris le reboisement et l'usage du feu, la répression des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente de même que tout autre activité ayant un effet sur la productivité d'une aire forestière. »

En clair, cela signifie que ce que l'on appelle communément les travaux non commerciaux, c'est-à-dire les travaux préparatoires à la récolte, comme l'implantation d'infrastructures (la construction de routes et de ponts, l'aménagement des aires d'empilement), et les travaux postérieurs à la coupe (entre autres la plantation et les travaux qui l'accompagnent), sont compris dans la définition d'aménagement au sens de la *Loi sur les forêts*. Mais, au même moment, ces travaux s'en trouvent exclus de la définition d'« exploitation forestière » du *Code du travail*, avec notamment la conséquence que l'on verra plus loin relativement à l'identification de l'employeur visé par une requête en accréditation.¹⁸⁵

¹⁸⁵ Les activités de protection contre les incendies et de répression des épidémies d'insectes et des maladies cryptogamiques sont exercées par des sociétés spécialisées, bénéficiaires d'une reconnaissance à cet effet du ministre des Ressources naturelles en vertu des articles 125, 126, 146 et 147 de la *Loi sur les forêts* : la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) et la Société de protection des forêts contre les insectes et les maladies (SOPFIM). Elles ne sont pas touchées par les dispositions du
(continued...)

On aura noté aussi le caractère suranné de certains termes toujours présents dans la définition du *Code du travail* tels que « écorçage en forêt » et « flottage du bois », lesquelles réfèrent à des pratiques aujourd'hui disparues.

De plus, au strict plan de la réalité appréhendée par l'une et l'autre définition, on a tôt fait d'en noter l'incohérence. En effet, alors que dans la *Loi sur les forêts*, le législateur montre sa volonté de voir considérer de façon intégrée l'ensemble des activités relatives à l'exploitation et à l'aménagement de la forêt, - la disposition préliminaire de la loi l'exprimant aussi de manière non équivoque -, le *Code du travail* ne tient pas compte de cette volonté d'intégration. Il maintient, aux fins de l'aménagement des rapports collectifs, la distinction qui prévalait antérieurement à la loi de 1986 entre les activités d'exploitation à des fins commerciales et les activités qui ne sont pas directement reliées à la coupe ou qui lui sont postérieures.

De façon plus concrète, cela veut dire que, pour les fins de l'exercice du droit d'association et de négociation collective, les salariés affectés à des travaux commerciaux, c'est-à-dire à l'exploitation en tant que telle, bénéficient du régime particulier d'accréditation prévu au *Code du travail*, alors que les salariés réalisant d'autres types de travaux d'aménagement de la forêt, comme prévu dans la *Loi sur les forêts*, y échappent et demeurent assujettis au régime général. Si ces derniers veulent se prévaloir du droit de négocier leurs conditions de travail, ils doivent donc rechercher une accréditation auprès de leur employeur réel, avec les difficultés que cela pose dans ce contexte, marqué par la prédominance du travail fait en sous-traitance.

¹⁸⁵(...continued)

Code du travail applicables de façon spécifique à l'industrie de l'exploitation forestière, mais demeurent néanmoins régies par les dispositions communes du *Code*.

Alors que la *Loi sur les forêts* traduit une intention ferme d'assurer, sous une même autorité, le développement harmonieux de la ressource et donc, celui de l'ensemble des travaux réalisés en forêt, le *Code du travail* assujettit à deux régimes différents les travailleurs affectés à l'exécution de ces travaux. En effet, les règles applicables ne sont pas les mêmes, selon qu'il s'agit de travaux qui se situent au milieu du processus d'aménagement forestier (la récolte) ou bien au début (les travaux préparatoires) ou à la fin (notamment les travaux de régénération, lorsqu'ils sont requis). Les premiers bénéficient d'un régime qui a été conçu pour faciliter l'exercice du droit syndical de négociation, dans un milieu où le nombre d'intervenants en rend parfois difficile l'exercice, en prévoyant le recours à la technique juridique dite de « l'employeur présumé », alors que les seconds n'y ont pas accès, ce qui ne va sans conséquence comme on le verra plus loin.

Au-delà de l'incohérence dans les termes, cette absence d'harmonisation n'a pas été sans entraîner des effets pratiques.

D'abord, ainsi que le révèle la jurisprudence, cela pose la difficulté d'établir la frontière précise entre les travaux préparatoires à la récolte et la récolte elle-même. En effet, puisque la notion d'employeur présumé trouve son application uniquement dans le cas des travaux directement reliés à la récolte, il devient important de bien savoir à quel moment s'arrêtent les travaux préparatoires et quand commence la récolte proprement dite, puisque pour des fins d'accréditation, dans la première situation c'est l'employeur réel qui doit être visé alors que dans la seconde, c'est « l'employeur présumé ». À cet égard, la distinction actuelle semble bien artificielle et paraît coller de moins en moins à la réalité : sur le terrain, on a peine à déterminer clairement quand s'arrêtent les travaux de préparation (construction de routes et de ponceaux, préparation des aires d'empilement) et quand commence la récolte proprement dite. On a parfois tenté de tracer la ligne de démarcation au moyen d'un changement dans le mode de rémunération

(à l'heure, pour les travaux préparatoires et à forfait, pour l'opération de coupe) mais cette distinction est bien fragile et ne résiste guère à l'analyse car il se fait parfois aussi du travail de coupe rémunéré à l'heure. Bien plus, une fois la récolte commencée, les travaux du même type que ceux qui sont qualifiés en d'autres moments de « préparatoires » (v. g. construction de routes et de ponceaux et préparation des aires d'empilement) sont alors assimilés à de l'exploitation. Enfin, et à toutes fins utiles, tout le bois ainsi récolté s'en va chez les mêmes destinataires, peu importe qu'il ait été coupé durant la phase dite préparatoire ou lors de la coupe.

Non seulement cette distinction, qui tient à bien peu de choses, entraîne-t-elle, notamment devant le Commissaire du travail, des débats judiciaires aussi coûteux qu'inutiles mais elle assujettit les mêmes travailleurs, affectés aux mêmes tâches à deux régimes d'accréditation différents, selon la phase où en est rendue l'exécution des travaux.

Voilà pour ce qui concerne les activités réalisées « en amont » de la récolte du bois.

S'il est plus facile d'identifier les travaux « en aval » de la récolte, c'est-à-dire tout ce qui est relié, entre autres, à la régénération de la forêt (préparation du terrain, plantation, dégagement de la régénération), leur exclusion de la définition d'exploitation forestière au sens du *Code du travail* ne va pas non plus sans conséquence.

D'abord, elle apparaît comme une incohérence manifeste face à la volonté du législateur d'intégrer, eu égard à l'application du régime forestier, les activités d'exploitation et d'aménagement en responsabilisant les bénéficiaires des contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestier. À cette fin, le législateur fait obligation aux bénéficiaires de CAAF de préparer des plans d'aménagement et de réaliser les traitements sylvicoles

nécessaires.¹⁸⁶ De ce point de vue, les travaux sylvicoles sont considérés au même titre que la récolte elle-même et ils sont placés sous la responsabilité du même détenteur d'un permis d'intervention.

S'agissant cette fois de l'application du *Code du travail*, le fait que les travaux sylvicoles soient exclus de la définition d'exploitation forestière du *Code du travail* conduit à séparer, entre un employeur présumé, le bénéficiaire du CAAF responsable des opérations, et un employeur réel, celui qui a charge des travaux sylvicoles, l'autorité patronale sur les salariés occupés à des activités pourtant traitées en bloc dans le cadre de la *Loi sur les forêts*.

Dans les faits, cette situation explique, au moins partiellement, le taux de syndicalisation très faible dans le sous-secteur de la sylviculture. En effet, alors que le niveau de l'emploi s'accroît dans ce sous-secteur en expansion, le taux de présence syndicale, calculé sur la base de l'emploi maximal, observé sur une base annuelle, diminue de façon radicale passant de 7,6 % en 1987 à 5,7 % en 1996 et à 2,9 % en 1997.

Ces données tendent à confirmer combien le droit d'association paraît plus difficile à exercer selon les règles communes définies au *Code du travail*, dans le contexte où les travaux s'effectuent presque exclusivement en sous-traitance.

On a fait valoir devant le Comité qu'il ne serait pas approprié d'élargir en ce sens la notion d'exploitation forestière consignée au *Code du travail* car cela aurait pour effet d'assujettir à un même employeur présumé, des salariés dont le mode d'organisation du travail (horaires, tâches, étendue de la saison d'activités) et les intérêts sont bien différents de ceux qui sont affectés à la récolte du bois. Sans nier pour autant cette réalité, le Comité estime qu'il s'agit là bien davantage d'une question qui concerne la

¹⁸⁶ Voir *supra*, pages 9 ss.

détermination de l'unité de négociation appropriée sous laquelle il conviendrait de les regrouper, ce qui est de la compétence du Commissaire du travail. Cette dernière question est distincte de celle de savoir s'il y a lieu ou non d'aménager, pour les fins de l'exercice du droit d'association, un cadre qui soit adapté au contexte particulier de l'industrie dans laquelle ces salariés évoluent. Or, selon les statistiques disponibles, l'expérience a démontré que la syndicalisation par voie d'accréditation auprès de l'employeur réel est, à toutes fins utiles, extrêmement difficile à réaliser dans une industrie de plus en plus caractérisée par la sous-traitance, avec toute la mobilité que cela peut entraîner aussi bien du côté des employeurs que des salariés.

Pour toutes ces raisons, il apparaît éminemment souhaitable que les définitions dans l'une et l'autre loi recouvrent les mêmes réalités, étant toutefois entendu que ne seraient pas visées les activités couvertes par la SOPFIM et la SOPFEU.

C'est pourquoi, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #1

QUE la définition d'exploitation forestière dans le *Code du travail* soit harmonisée avec celle qui est contenue dans la *Loi sur les forêts*, de façon à ce qu'elle englobe aussi bien les travaux commerciaux que l'ensemble des travaux non commerciaux incluant les travaux préparatoires à la récolte ainsi que les travaux sylvicoles reliés notamment à la régénération de la forêt.

3.2.2 L'identification de l'employeur

Dès la mise en place du nouveau régime forestier, le ministre responsable des Forêts de l'époque, de même que son collègue du Travail avaient été sensibilisés aux difficultés découlant de la cohabitation sur un même territoire, de plusieurs employeurs différents. À telle enseigne que deux ans plus tard, en l'occurrence en 1988, il avait été proposé que soit reconnu comme employeur présumé celui ou ceux que les bénéficiaires de CAAF

auraient obligatoirement désigné comme responsable(s) de l'ensemble des opérations d'aménagement pour une aire ou pour une partie d'une aire commune donnée¹⁸⁷. Pour des raisons qui ont été exposées précédemment, ce ne fut pas cette voie qui, en définitive, fut retenue malgré la volonté commune d'aller dans cette direction.

Bien que la jurisprudence ait permis, néanmoins, d'identifier techniquement l'employeur présumé, il subsiste un certain nombre de difficultés qui ont été portées à l'attention du Comité.

D'abord, malgré ce que peut laisser entendre l'article 55 de la *Loi sur les forêts*¹⁸⁸, on n'exige pas des bénéficiaires de CAAF qu'ils désignent un véritable responsable des opérations sur une aire commune ou sur un territoire donné.

Ensuite, à la lecture du seul texte du *Code du travail* et en faisant abstraction de l'interprétation qu'en a faite la jurisprudence, rien n'interdit que puisse être reconnu comme employeur présumé un bénéficiaire de CAAF qui n'exerce aucune responsabilité eu égard aux opérations d'exploitation et d'aménagement.

Enfin, les bénéficiaires de CAAF ont, selon leur gré, la faculté de changer de responsable des opérations dans un territoire donné. Bien qu'il ait été impossible d'apprécier ou de mesurer, en pratique, la fréquence de ces changements, il demeure qu'en raison de l'inapplicabilité de l'article 45 du *Code du travail*¹⁸⁹ en pareille circonstance, - c'est ce qu'on a appelé le problème de la « cible mobile » - il n'y a pas de transfert de

¹⁸⁷ Voir la section 1.3.2.

¹⁸⁸ « Lorsque plusieurs contrats s'exécutent sur une même aire forestière, les bénéficiaires doivent s'entendre sur les modalités d'intégration des activités d'aménagement forestier, sur les activités de transport de bois et sur l'imputation des coûts de ces activités. Ils doivent également s'entendre sur la proportion des droits prescrits que chaque bénéficiaire acquittera en traitements sylvicoles ou par la réalisation d'autres activités d'aménagement forestier.»

¹⁸⁹ Voir *supra*, section 3.1.4.

l'accréditation ni de la convention collective. Cette situation introduit une instabilité potentielle dans les rapports collectifs du travail et est susceptible de rendre plus difficile que dans d'autres secteurs d'activité, l'exercice du droit d'association. C'est d'ailleurs ce que semblent confirmer les statistiques rapportées précédemment sur l'évolution de la présence syndicale dans l'industrie de l'exploitation forestière¹⁹⁰.

Face à cette question de l'identification de l'employeur et aux différents problèmes qu'elle soulève, plusieurs voies de solution ont été proposées et sur lesquelles le Comité s'est penché.

Elles vont du retour à la notion d'employeur réel jusqu'à la mise en place d'un régime d'accréditation multipatronale, en passant par le recours à l'extension juridique des conventions collectives ou encore le resserrement de la notion d'employeur présumé.

3.2.2.1 L'accréditation vise l'employeur réel

Cette hypothèse rejoint les souhaits exprimés par des porte-parole d'associations d'employeurs.

En pratique, cette avenue signifie que le syndicat accrédité négocierait toujours avec un employeur qui embauche des salariés, un employeur bien réel, qu'on identifierait sans avoir recours à la technique de la présomption. Par rapport à la situation actuelle, cela implique aussi un morcellement de la négociation dans une multitude d'unités, puisque, comme on l'a vu, l'employeur présumé est traité comme tel vis-à-vis de l'ensemble des salariés affectés à l'exploitation forestière et non pas à l'égard de ses propres employés. Se poseront également des difficultés d'identification de l'employeur réel en temps utile,

¹⁹⁰ Voir *supra*, section 1.2.2.

des recours très fréquents à l'application de l'article 45 du *Code du travail* et partant, une plus grande instabilité dans les rapports collectifs du travail.

Pour ces raisons, le Comité estime que cette voie doit être écartée, d'autant qu'elle est la moins susceptible de permettre l'exercice, dans ce secteur d'activité, des droits prévus au *Code du travail* et de favoriser la paix industrielle.

3.2.2.2 L'accréditation vise l'ensemble des bénéficiaires de CAAF

Une autre hypothèse consiste à envisager un régime d'accréditation multipatronale visant tous les bénéficiaires de CAAF sur un territoire donné, titulaires ou non d'un permis annuel d'intervention, ou encore l'ensemble des mandataires d'opérations sur une aire commune. Cette hypothèse répond aux attentes des organisations syndicales, notamment la CSN et la FTQ, bien que les modèles présentés par l'une et l'autre proposent des modes de regroupement, à certains égards, bien différents. Néanmoins, la mise en place d'un tel régime obligerait les bénéficiaires de CAAF à se regrouper et à négocier une seule convention collective applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés qui exécutent des travaux sur une aire commune ou un territoire donné. Il s'agirait alors d'une accréditation multipatronale et territoriale.

Dans ce cas également, le recours à la technique de « l'employeur présumé » deviendrait inutile, puisque la présomption ne se conçoit que dans le cadre d'une négociation uni patronale – celle consacrée par le *Code* - et non pluripatronale. En effet, la présomption qui conduit à une accréditation vis-à-vis d'un employeur « fictif », tout comme la négociation multipatronale (c'est-à-dire celle qui est accordée à l'égard d'un regroupement volontaire ou forcé d'employeurs réels), sont des solutions mutuellement exclusives pour, du moins en ce qui nous concerne, résoudre les problèmes associés à l'identification du véritable titulaire de l'autorité patronale.

Un régime d'accréditation multipatronale serait-il donc la meilleure solution ?

Cela peut sembler, aux yeux de certains, une solution facile, en apparence tout au moins, mais elle comporte l'inconvénient de ne pas prendre en compte la très grande diversité des acteurs qui évoluent dans le domaine de l'aménagement forestier.

De plus, une telle approche constitue un grand bouleversement dans l'aménagement des rapports collectifs du travail par rapport à une tradition québécoise et nord-américaine de négociation décentralisée.¹⁹¹

Pareille modification constituerait un virage important, non seulement par rapport à la situation prévalant actuellement dans l'industrie de la forêt, mais elle introduirait un changement capital au *Code du travail* pour un petit segment de la population qu'il vise.

Le Comité estime donc que l'examen d'un secteur en particulier n'est pas le lieu approprié pour introduire un si grand changement qui, par ailleurs, ne fait pas partie de la tradition québécoise des relations du travail.

Sans doute, vaudrait-il mieux se pencher sur cette question à l'occasion d'un examen plus global du *Code* et ce, dans la mesure où pourrait se manifester, de la part des acteurs patronaux et syndicaux, une adhésion minimale aux contours de ce nouveau modèle.

3.2.2.3 L'extension juridique de la convention collective.

Même si elle n'a pas été évoquée par les parties lors des audiences, il y a une autre approche sur laquelle le Comité s'est penché. C'est celle qui consisterait à introduire, dans le secteur de la forêt, une forme de convention collective étendue, ainsi que cela

¹⁹¹ Mis à part, bien entendu, le cas de l'industrie de la construction au Québec et celui des secteurs public et parapublic.

existe dans d'autres branches d'activité en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2).

Il serait possible, en effet, d'élaborer des règles de représentativité inspirées de cette loi et qui seraient propres au secteur de la forêt. Pourrait alors intervenir une entente entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, laquelle pourrait ensuite être étendue à l'ensemble des employeurs et des salariés oeuvrant sur un territoire donné, par exemple, une aire commune ou plusieurs aires communes contiguës.

Cette formule comporte toutefois l'inconvénient de reposer sur le volontariat des parties : en somme, il n'y aurait de convention collective étendue que dans la mesure où les parties dites représentatives seraient d'accord pour s'en prévaloir et pour autant que les conditions de travail ainsi négociées auraient acquis une « signification et une importance prépondérantes », selon les termes mêmes de la loi. Dans le cas contraire, c'est la règle de la négociation avec l'employeur réel qui s'appliquerait avec les inconvénients qu'elle entraîne, tel que cela a été montré dans les paragraphes qui précèdent.

Par ailleurs, même dans l'état actuel du droit, rien n'interdirait aux parties de négocier de façon regroupée sur une base volontaire et de demander ou non l'extension juridique de leur convention collective. Cependant, compte tenu de la position soutenue par les associations d'employeurs lors des audiences du Comité, rien ne permet de croire qu'une telle avenue constitue une voie d'avenir.

Pour toutes ces raisons, le Comité estime qu'il n'y a pas lieu de privilégier cette voie.

3.2.2.4 Le maintien du recours à la technique dite de « l'employeur présumé »

Le recours à une technique comme la présomption d'employeur reste exceptionnel. En fait, il s'agit d'une technique utilisée lorsqu'on ne peut, pour ainsi dire, faire autrement, c'est-à-dire lorsque l'identification de l'employeur véritable pose des difficultés particulières ou qu'elle rend illusoire le processus de la négociation collective.

Selon la présomption d'employeur et son interprétation jurisprudentielle, l'exploitant forestier, titulaire d'un permis annuel d'intervention et responsable de la réalisation des opérations forestières sur une aire commune donnée, est réputé l'employeur de tous les salariés affectés à la coupe des arbres, qu'il s'agisse de ses propres salariés, de ceux d'autres exploitants ou de sous-traitants. Telle présomption, dérogatoire et exceptionnelle par rapport au cadre mono-employeur fixé par le *Code* aux fins de la tenue des rapports collectifs du travail, trouve ici son fondement dans le fait que faute de recourir à cette notion, il serait difficile d'identifier lequel des exploitants est l'employeur véritable et tout aussi impraticable de retrouver sur une aire commune autant d'unités d'accréditation qu'il y aurait d'exploitants forestiers responsables de l'accomplissement de travaux similaires. S'agissant de traiter d'une même matière première, en l'occurrence de la matière ligneuse provenant de plusieurs essences d'arbres, on imagine mal comment le travail pourrait être organisé et réparti sans qu'il n'y ait qu'un seul maître d'œuvre - ce qui ressort pleinement à la notion d'employeur - et sans que les conditions d'exécution ne soient harmonisées entre elles.

Malgré certaines difficultés qu'a pu soulever la mise en œuvre de cette technique dans le secteur de l'exploitation forestière, elle demeure, selon l'avis des membres du Comité, la plus appropriée dans les circonstances, notamment à cause du mode d'organisation et de fonctionnement de ce type d'exploitation.

Dans ce milieu où le travail en sous-traitance est une des grandes caractéristiques de l'organisation du travail et où les responsables des opérations sont susceptibles de changer plus ou moins fréquemment et, à la limite, sur une base annuelle, cette technique doit être privilégiée et maintenue comme mode de structuration des rapports collectifs du travail.

En effet, elle permet de faciliter l'identification de l'employeur, d'assurer une plus grande stabilité dans les rapports collectifs du travail et d'éviter, dans une certaine mesure, une concurrence entre exploitants ou entre contractuels ou entre sous-traitants qui pourrait s'exercer au seul détriment de la main-d'œuvre.

C'est pourquoi, le comité recommande :

RECOMMANDATION #2

QUE soit maintenu le recours à la technique de la présomption pour l'identification de l'exploitant forestier qui sera réputé l'employeur de tous les salariés de son exploitation aux fins de l'application des chapitres II et III du *Code du travail*.

Toutefois, afin de permettre que soient mieux réalisées les intentions premières de ceux qui ont conçu le régime d'aménagement forestier mis en place au milieu des années 80 et d'assurer une plus grande stabilité des rapports collectifs du travail, il apparaît que certaines modifications s'imposent.

D'abord, afin de préciser la notion même d'employeur présumé, ensuite afin de prendre en compte les difficultés résultant du changement d'employeur présumé.¹⁹²

¹⁹² Cette dernière question sera étudiée à la section 3.2.4 : « Le droit de suite ».

Dans la situation actuelle, l'employeur présumé, c'est l'exploitant forestier (*Code du travail*, art. 2), c'est-à-dire « un bénéficiaire d'un contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier consenti en vertu de la *Loi sur les forêts*, un titulaire d'un permis d'intervention (..) » (*Code du travail*, article 1 par.^o).

Comme cela a été expliqué plus haut, cette définition d'exploitant forestier paraît peu appropriée et constitue une source de confusion en ce qu'elle considère comme employeur présumé potentiel aussi bien le bénéficiaire de CAAF qui n'est pas titulaire d'un permis d'intervention que celui qui détient un tel permis. En effet, comme l'intérêt premier d'un bénéficiaire de CAAF est d'obtenir un permis d'intervention afin de pouvoir récolter du bois et ainsi approvisionner, qu'une scierie, qu'une usine de papier, il semble peu cohérent que l'actuel texte de loi laisse entendre qu'un bénéficiaire de CAAF, non-détenteur d'un permis d'intervention, donc un bénéficiaire qui n'exploite pas, puisse être reconnu comme employeur présumé.

De plus, dans le texte de loi, rien n'oblige, comme on l'a vu, les bénéficiaires de CAAF à désigner parmi eux un responsable des opérations qui soit clairement identifié comme tel, malgré la volonté exprimée d'assurer l'intégration de l'ensemble des activités d'exploitation et d'aménagement dans une aire commune ou un territoire donné. Il en résulte des difficultés plus ou moins fréquentes d'identification de l'« employeur » pour fins d'accréditation, sans compter les situations de changement de responsable qui peuvent survenir sur une base annuelle et sur lesquelles nous reviendrons à la dernière section de ce chapitre.

Au plan de l'identification de « l'employeur présumé », suivant en cela la jurisprudence du Commissaire du travail et du Tribunal du travail qui applique la présomption à celui qui a la responsabilité de l'exploitation, le Comité estime inutile de laisser entendre que

la présomption s'applique à un bénéficiaire de CAAF qui ne serait pas également titulaire d'un permis d'intervention.

C'est pourquoi, pour des fins de clarification, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #3

QUE la définition « d'exploitant forestier » soit modifiée de façon à préciser qu'il s'agit d'un bénéficiaire d'un contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier détenteur d'un permis d'intervention et qui, de ce fait, est responsable des opérations.

Par ailleurs, il n'est pas toujours facile de savoir, pour les fins de l'accréditation, qui est réputé l'employeur d'un groupe donné de salariés puisqu'il peut ne pas être l'employeur réel, du moins pour un certain nombre d'entre eux, sinon pour tous.

Il apparaît donc opportun, afin de faciliter aux organisations de salariés l'identification de celui qui sera réputé l'employeur d'un groupe de salariés sur un territoire donné, de prévoir un mécanisme simple de désignation d'un responsable des opérations et de rendre cette information publique et facilement accessible aux intéressés, aussi bien les salariés que les organisations syndicales.

C'est pourquoi, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #4

QUE soit introduite, dans la *Loi sur les forêts*, une disposition faisant obligation aux titulaires d'un permis d'intervention sur une aire commune de désigner un responsable des opérations et de transmettre les coordonnées de celui-ci au Bureau du commissaire général du travail dans les quinze jours de sa désignation.

3.2.3 Le statut de certains types de salariés

Certains types de salariés du secteur de la forêt méritent une attention particulière. Il s'agit d'abord de ceux qui sont présentement exclus de la présomption d'employeur selon l'article 2 du *Code du travail*, c'est-à-dire les salariés membres des coopératives faisant des travaux d'exploitation forestière ainsi que ceux affectés au transport routier. Cela signifie que ces travailleurs ne peuvent être légalement représentés qu'auprès de leur employeur véritable et, par voie de conséquence, qu'en contexte de rapports collectifs du travail, ils peuvent uniquement bénéficier des avantages de la convention collective que leur association accréditée aurait conclue, dans un cas avec le responsable du transport routier, dans l'autre avec la coopérative comme telle.

Nous traitons aussi, sous cette rubrique, des salariés qui sont propriétaires de leur machinerie ou de leur équipement, lesquels ne sont pas exclus de la présomption, mais qui vivent, au plan de leur représentation et de la détermination de leurs conditions de travail, une situation qui les distingue des autres salariés.

3.2.3.1 Les salariés membres des coopératives

Les coopératives occupent une place importante dans l'industrie forestière, tant sur les plans économique que social. Par exemple, sous l'angle de la production forestière, les statistiques présentées au premier chapitre montrent que la part du volume de bois récolté sur le territoire public par les coopératives est à peu près en constante progression annuelle, puisqu'elle est passée de 7 % en 1981-1982 à 19 % en 1994-1995, par rapport au volume total de bois prélevé¹⁹³. Quant à leur chiffre d'affaires, il a connu une

¹⁹³ *La main-d'œuvre en milieu forestier, op. cit., supra*, note 39, Annexe 1, page 47, tableau 19.

progression non moins significative, passant de 188 à 429 M\$ entre 1988-1989 et 1996-1997.¹⁹⁴

Dans une perspective davantage sociale, le profil officiel le plus récent tracé sur les coopératives de travailleurs au Québec¹⁹⁵ révèle qu'en 1993 - année pour laquelle on y présentait des renseignements de cette nature -, les coopératives forestières de travail avaient directement fourni du travail à 4 300 personnes, qu'elles en fussent membres ou non. Cet effectif s'était partagé une masse salariale évaluée à 104 M\$. Mais il y a plus : dans plusieurs localités du Québec, il appert que la coopérative forestière contribue à maintenir et à développer le tissu économique et communautaire du fait qu'il s'agit souvent, surtout dans les régions excentriques, du principal sinon du seul employeur.

En ce qui concerne les dispositions législatives applicables dans le domaine des rapports collectifs du travail, signalons d'abord que les membres travailleurs d'une coopérative, forestière ou autre, ne sont pas écartés de l'application du *Code du travail*, comme nous en faisons d'ailleurs état dans la première partie de ce chapitre¹⁹⁶. Cependant, le troisième alinéa de l'article 2 du *Code* introduit vis-à-vis ces personnes une exception au principe général de cette disposition qui consacre une présomption d'employeur. En vertu de la règle d'exception prévue au *Code*, les salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière sont assujettis au régime général en ce qui

¹⁹⁴ Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction coopératives, *L'évolution du mouvement coopératif forestier de 1970 à 1990*, document miméo, 17 mai 1991, 7 pages, tableau 1; ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction des coopératives, données non publiées sur le profil des coopératives forestières déclarantes en 1993, 1994, 1995, 1996 et 1997, 98-12-14.

¹⁹⁵ Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction des coopératives, *Les coopératives de travailleurs au Québec. Profil du mouvement coopératif de travail au Québec*, Québec, novembre 1995, 84 pages, à la page 42.

¹⁹⁶ Voir *supra*, à la section 3.1.3.

concerne l'identification de l'employeur visé par l'accréditation, au contraire du régime applicable aux autres salariés non-membres de la coopérative.

Cette exemption remonte à l'adoption du *Code du travail* en 1964 et au surplus, au texte de la première version du projet de loi n° 54 ! Mais à l'instar d'autres chercheurs, nous n'avons pu retracer de texte exposant sa raison d'être, un peu comme si cette exclusion allait de soi, à tout le moins à l'époque. Pourtant, il aurait été utile d'en connaître explicitement les motifs puisque tous les groupes rencontrés se sont prononcés sur la pertinence de maintenir ou non cette exception à la notion d'employeur présumé. En second lieu, il faut indiquer que la CCFQ, qui représente la presque totalité des coopératives forestières, réclame une modification générale au *Code*, laquelle aurait pour effet d'établir que toute coopérative de travail forme une association de salariés¹⁹⁷, mais qu'en contrepartie, son existence est incompatible avec le statut d'association accréditée¹⁹⁸, également définie par le *Code*. Sur le plan de la logique, le Comité estime nécessaire de disposer d'abord de cette question en raison de son implication fondamentale par rapport au *Code du travail* dans son ensemble.

Le Comité veut bien admettre que la coopérative de travail constitue un modèle d'organisation du travail particulier mais il ne peut suivre la Conférence sur la voie consacrant éventuellement une incompatibilité de nature ou le caractère irréconciliable entre les formules coopérative et syndicale de représentation des intérêts collectifs des travailleurs. Bien qu'elle ne soit pas nouvelle¹⁹⁹, cette revendication ne manque pas

¹⁹⁷ *Code du travail*, a. 1, par. a).

¹⁹⁸ *Id.*, a. 1, par. b).

¹⁹⁹ Sans faire un historique approfondi de cette réclamation, rappelons cependant qu'en 1985, la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail avait écarté une demande visant à supprimer « l'éligibilité » des coopératives à se syndiquer. De cette manière, la Commission n'avait pas retenu la conclusion générale d'une étude qu'elle avait commandée sur le statut des
(continued...)

d'étonner quand on sait que plusieurs des coopératives de travail apparues ces dernières années ont démarré grâce à l'institution syndicale, précisément pour permettre aux salariés de mieux contrôler le devenir de leur emploi.²⁰⁰ De manière plus précise, nous savons que l'argument de fond de la Conférence sur le caractère mutuellement exclusif de la formule syndicale de regroupement avec celle de la coopérative de travail repose sur deux considérations. D'abord, la CCFQ affirme que cette dernière institution répond pleinement à la définition de l'expression « association de salariés », consacrée par le *Code*, puisque la coopérative regroupe exclusivement des travailleurs pour des fins professionnelles. La Conférence omet cependant de considérer les derniers mots de la définition « et particulièrement la négociation et l'application de la convention collective » et surtout, les liens indissociables entre cette notion et celle d'association accréditée. En effet, seule cette dernière, formée exclusivement de salariés, peut, dans le cadre du *Code du travail*, obliger l'employeur à négocier le contenu d'une convention collective et en faire appliquer le contenu. Du point de vue de leur finalité, rien ne permet en effet, en l'état actuel du droit, de séparer l'association accréditée de l'association de salariés.

Deuxième considération : la CCFQ estime que plusieurs des dispositions de la *Loi sur les coopératives*²⁰¹ assurent aux membres travailleurs une protection analogue à celle que le *Code* reconnaît aux salariés, notamment par le truchement du recours à l'arbitrage de

¹⁹⁹(...continued)

membres des coopératives de travailleurs. Voir à ce propos : Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, *Le travail. Une responsabilité collective*, Québec, Les Publications du Québec, 1985, 490 pages, à la page 188 ; Centre de gestion des coopératives, *Rapport de recherche sur le statut des membres des coopératives de travailleurs dans les lois du travail au Québec*, polycopié, 75 pages plus annexes, juin 1985, aux pages 10 et 11 en particulier.

²⁰⁰ Voir à ce propos : Claude Saint-Georges, *op.cit.*, *supra*, note 161, 12 décembre 1997, aux pages 8 et 9.

²⁰¹ On invoque notamment les articles 57, 58, 59, 224.2 et 224.5 de la loi.

griefs, lorsque sont exercés des droits inhérents à la fonction de direction, par exemple celui d'organiser le travail, de le répartir, de mettre à pied voire de licencier. En réalité, si les membres de la coopérative de travail peuvent, lors d'une réunion convoquée pour disposer de leur sort, exercer leur droit de vote et s'objecter, conformément à l'article 58 de la loi, à une décision les affectant de manière négative, nous sommes davantage face à ce qui ressemble à une procédure interne de réclamation. Pareil mécanisme ne présente pas, du moins à première vue, les mêmes garanties d'indépendance et d'impartialité qui sont généralement associées à l'arbitrage de griefs, dont parle le *Code* aux articles 100 et suivants, et qui confère à un tiers neutre le pouvoir de trancher les litiges qui peuvent naître de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

Bien que toutes les personnes concernées en soient membres, il est possible d'imaginer des situations où les intérêts de la coopérative, considérée comme collectivité, ne coïncident pas nécessairement avec ceux de ses membres vus comme salariés et qu'ils peuvent même se révéler conflictuels en certaines occasions. Comment autrement expliquer le maintien de l'institution syndicale dans des coopératives de travail et surtout, le recours à la négociation collective ? Dans les circonstances, il apparaît plus sage de laisser aux salariés, membres ou non de la coopérative, le soin de déterminer s'ils désirent former une association accréditée pour promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux.

Dernière considération : même si notre Comité avait reconnu le bien-fondé de la position présentée par la Conférence des coopératives forestières du Québec, il aurait été périlleux pour ne pas dire déplacé, de recommander qu'on fasse droit à une réclamation de cette nature, sans qu'on ne sollicite auparavant l'avis de tous les acteurs sociaux et au premier chef, celui de toutes les coopératives de travail, sans égard à leur secteur de rattachement.

Cela dit, nous revenons maintenant à la question initiale de l'exclusion des salariés membres d'une coopérative de la portée de la présomption d'employeur, lorsque ceux-ci réalisent des travaux d'exploitation forestière. Sur ce thème particulier, rappelons simplement que les positions patronales penchent toutes en faveur du maintien de l'exception, en faisant notamment écho au particularisme du modèle coopératif. Quant aux organisations syndicales, elles optent au contraire pour la levée de l'exemption parce que cette dernière contrecarre, dans une certaine mesure, l'idée d'un seul certificat d'accréditation obtenu auprès d'un regroupement obligatoire de tous les exploitants forestiers sur un territoire donné. Qui plus est, cette exception serait moins justifiée à l'heure actuelle, par contraste avec la situation qui prévalait sous le régime des concessions forestières, dans la mesure où certaines coopératives sont maintenant bénéficiaires de CAAF et donc, propriétaires d'usines de transformation du bois, en plus d'agir, dans d'autres situations, comme sous-traitants d'exploitants forestiers.

Pour disposer de cette problématique particulière, nous prenons en compte deux aspects fondamentaux : la finalité même de la présomption légale du rôle d'employeur et celle de la coopérative de travail au regard des conditions de travail.

Le recours à la technique juridique de la présomption pour identifier un exploitant forestier appelé à jouer le rôle de l'employeur dans le cadre des rapports collectifs du travail, vise à aplanir les difficultés d'identification de l'employeur véritable, vu les liens entre les exploitants eux-mêmes sur un territoire donné et les possibilités de rendre inopérante la procédure d'accréditation syndicale, par l'effet du nombre d'employeurs réels et de leur roulement possible.

Or, l'exclusion visant les coopératives qui est prévue au troisième alinéa de l'article 2 du *Code du travail* s'adresse « aux salariés membres d'une coopérative ». Ces travailleurs, dont le statut de salarié est ici affirmé, ne se retrouvent donc pas dans une situation

juridique floue ou imprécise, à tout le moins quand il s'agit d'identifier leur employeur, c'est-à-dire la coopérative dont ils sont membres. Dès lors, on comprend mieux, du moins de ce strict point de vue, pourquoi la présomption légale ne s'applique pas à cette catégorie de salariés.

Sous l'angle de sa finalité par rapport aux conditions de travail, c'est le propre de la formule coopérative que de fournir du travail à ses membres et de leur permettre d'accéder, à parts égales, à la propriété de l'entreprise. Ils participent ainsi, dans les paramètres fixés par la loi, à la détermination des orientations de la coopérative et de leurs conditions de travail. Par exemple, sur le plan de la rémunération, il paraît raisonnable de croire que le salaire versé aux membres coopérateurs tient compte du versement des ristournes annuelles qui sont calculées en fonction du volume de travail effectué par chacun des membres, alors que de manière générale, les salaires fixés par convention collective reposent sur des critères plus impersonnels, sauf là où on trouve des bonis au rendement individuel.

C'est pourquoi on peut comprendre la réticence des salariés coopérants à se voir intégrer dans une unité beaucoup plus vaste, sous la coupe d'un employeur présumé qui ne serait pas leur coopérative, incapable de refléter leurs caractéristiques et dont le contrôle pourrait leur échapper. C'est un peu ce qu'indiquait le Tribunal du travail dans l'affaire de l'Imprimerie coopérative Harpell :

« De l'avis du Tribunal, le texte ne mène pas à l'ambiguïté que l'on invoque. Il apparaît manifeste que c'est en raison de la spécificité du monde des coopératives que le législateur n'a pas voulu mettre en application la présomption absolue de l'article 2 pour éviter précisément que ces salariés, englobés dans le bassin de tous les employés affectés à l'exploitation forestière d'un concessionnaire forestier, ne perdent le pouvoir qu'ils peuvent avoir dans l'orientation de leur coopérative ainsi que

leur liberté, comme groupe, de doubler leur structure coopérative d'une structure syndicale »²⁰².

Dans les circonstances et vu les difficultés pratiques d'harmoniser des conditions de travail définies uniquement par la voie d'une convention collective avec d'autres conditions qui résultent du fonctionnement propre aux coopératives de travail, le Comité estime plus sage de recommander le maintien de l'exclusion relative aux salariés membres de coopératives.

Le Comité recommande donc :

RECOMMANDATION #5

QUE l'exclusion de l'application de l'article 2 du *Code du travail*, visant la présomption d'employeur, soit maintenue dans le cas des salariés membres d'une coopérative.

À l'inverse, la présomption légale pourrait-elle s'appliquer, cette fois du côté de la coopérative et toujours en relation avec ses membres, lorsque celle-ci est bénéficiaire de CAAF et titulaire d'un permis annuel d'intervention et qu'elle est choisie comme entité responsable des opérations forestières sur une aire commune donnée ? En théorie, la réponse à cette question devrait être positive, la coopérative agissant alors comme l'employeur présumé à l'égard de tous les salariés des entrepreneurs forestiers ou des sous-traitants, y compris les siens. Mais en réalité, admettre une telle possibilité juridique ne présenterait aucun intérêt pratique pour les salariés membres des coopératives puisque, de toute manière, ils auraient le même employeur, réel et présumé. Elle comporterait toutefois le désavantage que lorsque cette dernière agirait comme mandataire d'opérations sur une aire commune, et donc comme employeur présumé, les salariés

²⁰² *Imprimerie Coopérative Harpell c. Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, section locale 145*, 82 CLLC 14, 178, à la page 12, 878, D.T.E. 82T-225, (j. Saint-Arnaud). Le jugement fait référence à la notion de concessionnaire forestier parce qu'il a été rendu avant l'adoption, en 1986, de la *Loi sur les forêts*.

membres de la coopérative devraient changer d'unité d'accréditation, passant d'un employeur réel à un employeur présumé !

Pour des raisons pratiques, le Comité estime donc qu'il n'est pas nécessaire ni opportun de tempérer l'exclusion relative à la présomption d'employeur visant les salariés membres de la coopérative, même lorsque cette dernière joue le rôle de responsable des opérations forestières sur une aire commune.

Le Comité recommande donc :

RECOMMANDATION #6

QUE l'exclusion visant les salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière soit maintenue, même lorsque la coopérative de travail joue le rôle de responsable des opérations forestières sur une aire commune.

3.2.3.2 Les salariés employés au transport routier

Dès l'origine des dispositions particulières relatives au secteur de la forêt,²⁰³ les salariés affectés au transport routier ont, eux aussi, été exclus de l'application de la présomption d'employeur, sans que les motifs de cette exclusion n'aient été clairement exprimés. Des propos tenus par certains intervenants devant le Comité des relations industrielles de l'Assemblée législative à l'occasion du débat sur l'adoption du *Code du travail* donnent à penser que cela pourrait être en raison du fait qu'on semblait davantage préoccupé par le transport du bois en dehors de la forêt.

D'ailleurs, cette activité n'est pas le fait des seuls « transporteurs forestiers », si tant est qu'une telle catégorie existe. Au contraire, elle est assurée par toute une variété de transporteurs, soit pour une part, par certains grands exploitants forestiers qui sont propriétaires de leur propre flotte de camions et qui ont leurs propres salariés, soit pour

²⁰³ Voir la section 1.3.1.

une autre part, par des camionneurs artisans, desquels les exploitants forestiers louent parfois le camion et embauchent le chauffeur pour le conduire, soit enfin, par des compagnies de transport indépendantes. Ajoutons à cela, que mis à part certains équipements hors normes, qui ne peuvent circuler sur la voie publique, il n'est pas rare que des transporteurs par camion, surtout chez les artisans et les indépendants, s'adonnent également au transport d'autres types de marchandises, notamment le vrac, au gré des saisons et des opportunités.

C'est dans ce contexte que se pose la question de savoir s'il y a lieu de maintenir ou non l'exclusion relative à la présomption d'employeur qui vise les « salariés employés au transport routier ».

Lors des audiences tenues par le Comité, un argument a été évoqué en faveur de l'élargissement de la présomption au bénéfice de ces salariés. C'est le fait que depuis la disparition du transport par flottage du bois, le transport par route soit devenu le mode privilégié pour ne pas dire exclusif de la matière ligneuse. Ce mode de transport est maintenant bien intégré aux activités régulières de l'exploitation forestière.

Néanmoins, le Comité estime que l'exclusion devrait être maintenue car, en raison de l'hétérogénéité des transporteurs et la diversité de leurs activités, lesquelles sont rarement confinées au seul secteur de la forêt, le retrait de l'exclusion risque de poser des problèmes plus grands que ceux qu'on veut régler.

On peut seulement penser aux difficultés auxquelles pourraient faire face un transporteur indépendant, véritable employeur de ses salariés camionneurs qui se verraient ainsi retirer le statut d'employeur réel des chauffeurs de ses propres camions pour le voir ainsi transférer à quelqu'un d'autre, l'employeur présumé. De plus, est-ce à dire que les salariés d'un transporteur donné pourraient se voir assujettis à deux conventions collectives différentes, selon le type d'activité à laquelle celui-ci se livrerait ?

À la limite, pourrait-on songer à retirer de l'exclusion uniquement les salariés qui sont embauchés aux seules fins du transport à l'intérieur de la forêt ? Compte tenu du morcellement de l'industrie du transport et du fait qu'une même personne peut exercer cette activité sous diverses formes, il ne paraît pas que cette façon de la fractionner, pour en arriver à tout prix à inclure une partie du transport dans la présomption, rendrait service à qui que ce soit ni contribuerait en quelque manière à faciliter l'exercice du droit d'association.

Par définition, le recours à la technique de la présomption doit être quelque chose d'exceptionnel qu'on ne devrait pas étendre pour de seules raisons de commodité.

Pour ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #7

QUE l'exclusion relative à la présomption d'employeur soit maintenue dans le cas des salariés employés au transport routier.

3.2.3.3 Les salariés propriétaires de machinerie

Les rencontres que le Comité a eues avec certains représentants de cette catégorie particulière de salariés ont permis de bien percevoir leur malaise. Ces travailleurs vivent une situation inconfortable où n'existerait pas de mécanisme permettant de prendre en compte l'ensemble de leurs problèmes, largement décrits au deuxième chapitre²⁰⁴.

Il s'agit d'un monde hétérogène et divisé. En effet, certains sont propriétaires d'une seule machine, d'autres en possèdent plusieurs ; certains conduisent les équipements dont ils sont propriétaires, d'autres ne les conduisent pas et ont plutôt recours à d'autres salariés. De plus, la nature des équipements varie de l'un à l'autre, allant du simple camion à la machine à tête multifonctionnelle en passant par toute une panoplie de chargeuses,

²⁰⁴ Voir la section 2.2.2.

débusqueuses ou débardeuses ou encore d'abatteuses, ébrancheuses ou tronçonneuses. C'est aussi un monde divisé où les perceptions face à leur propre statut varient d'un travailleur à un autre ou d'un groupe à un autre. En effet, certains se perçoivent plutôt comme de véritables « ouvriers » de la forêt, tirant leur gagne-pain de leur propre travail exécuté au moyen de l'équipement qu'ils fournissent. D'autres ressemblent davantage à des entrepreneurs qui peuvent compter sur le travail d'autrui pour s'assurer les revenus nécessaires à leur propre subsistance et au maintien de leur entreprise.

C'est donc dire que se retrouvent, à l'intérieur de cette grande catégorie des propriétaires de machinerie, des personnes dont les intérêts sont non seulement différents mais peuvent parfois être divergents.

De plus, nombre de ces travailleurs ont un statut hybride. D'une part, lorsqu'ils conduisent eux-mêmes leur équipement, ils sont considérés comme des salariés au sens du *Code du travail* et bénéficient des avantages de la convention collective, notamment au plan de la rémunération. Toutefois, afin de rentabiliser l'investissement que peut représenter l'acquisition de certains engins, lequel peut atteindre plusieurs centaines de milliers de dollars, ils feront appel à un autre salarié pour conduire la machine et dont l'identité pourra être déterminée suivant les règles établies par la convention collective.

Si le salaire du conducteur, qu'il s'agisse du propriétaire de l'équipement ou d'un autre salarié, est déterminé par la convention collective, le « salaire » de la machine, lui, ne l'est pas la plupart du temps et fait plutôt l'objet d'une entente individuelle entre le propriétaire de la machine et le donneur d'ouvrage.

Comme un certain nombre de ces propriétaires ne conduisent pas eux-mêmes leur engin, nous sommes en présence d'un groupe de personnes où, pour un certain nombre d'entre

elles, le lien de salariat, selon la conception traditionnelle ou classique, est de moins en moins significatif.

Bien souvent, il s'agira davantage d'un lien de dépendance économique plutôt que d'un lien de subordination juridique : c'est qu'on appelle des travailleurs atypiques. Pour ces raisons, ils s'apparentent davantage, soit à des travailleurs autonomes, soit à des entrepreneurs dépendants voire à de véritables entrepreneurs.

Quoi qu'il en soit, les rencontres que les membres du Comité ont pu avoir avec les représentants de ces salariés propriétaires a permis de faire ressortir qu'ils ont au moins une caractéristique commune, peu importe qu'ils soient propriétaires d'une ou de plusieurs machines : ils ont peu ou pas à dire lors de la détermination de la compensation à laquelle ils auront droit pour l'utilisation de leur machine. En effet, même si théoriquement, c'est la libre négociation, sur une base individuelle, qui sert de mécanisme de détermination de cette compensation, même là où une convention collective établit les autres conditions de travail, il demeure qu'en pratique, le plus souvent, cela prend plutôt la forme d'un contrat d'adhésion proposé par le donneur d'ouvrage. Cela paraît difficilement acceptable dans la mesure où ces personnes évoluent dans un marché captif et se retrouvent dans une situation où elles n'ont guère d'autre choix que d'accepter les conditions proposées, au risque de se voir affectées à une parcelle de territoire ingrate.

À l'analyse, il apparaît que trois ordres de difficultés se trouvent entremêlés au cœur de cette discussion. D'abord, celle de détermination de la « rémunération » des équipements ou de la compensation qui devrait être versée pour leur utilisation; ensuite, celui de l'hétérogénéité des intérêts en présence ; enfin, le statut légal de ces personnes.

Comme solution au premier problème soulevé, c'est-à-dire la difficulté, voire l'impossibilité pour ces travailleurs d'amener leurs employeurs ou donneurs d'ouvrage à négocier les conditions de « rémunération » de la machine, certains ont proposé que le *Code du travail* soit modifié de façon à préciser que la notion de « conditions de travail » comprenne des allocations ou des compensations pour l'équipement (entretien, réparation, amortissement) et qu'elle constitue donc un objet obligatoire de négociation.

Sur ce point, le Comité estime que cette voie de la précision du champ des matières négociables doit être rejetée pour diverses raisons.

D'abord, parce que cette pratique serait tout à fait contraire à la philosophie de notre régime de relations du travail qui laisse aux parties, sous réserve de la limite posée par l'article 62 du *Code*, le soin de déterminer elles-mêmes ce qu'elles considèrent comme négociable et ce qui ne l'est pas.

Ensuite, parce que cela n'est pas nécessaire. En effet, la notion actuelle de « conditions de travail », telle que définie par la jurisprudence, reçoit une acception assez large pour englober cette dimension.

Aussi, parce que ce précédent comporterait le risque, en introduisant des précisions dans une définition déjà large, d'ouvrir la porte à des interprétations restrictives de ce qui peut être considéré comme négociable.

Enfin, parce que le véritable problème des salariés propriétaires de machinerie a davantage trait à d'autres objets, notamment au caractère très hétérogène de ce groupe et à leur inclusion dans des unités d'accréditation couvrant un large spectre de travailleurs forestiers.

À cet égard, il importe d'abord de s'assurer qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante entre les « salariés » regroupés au sein d'une même unité d'accréditation. En effet, le fait qu'on retrouve dans cette catégorie de travailleurs aussi bien des salariés que des personnes dont le statut réel s'apparente davantage à celui d'entrepreneurs ne va pas sans poser certaines difficultés, lorsqu'il s'agit de déterminer les conditions éventuellement applicables aussi bien à ceux qui sont salariés qu'à ceux qui les embauchent et aux autres qui, bien qu'étant aussi couverts par l'accréditation et la convention collective, n'exercent aucune activité impliquant l'utilisation de leur machinerie.

De ce point de vue, il appartient aux premiers intéressés de se poser la question de savoir s'il n'y aurait pas lieu d'admettre que seuls les salariés propriétaires d'une seule machine puissent être inclus dans la même unité de négociation. Il va de soi, bien entendu, que le fait de recourir aux services d'un autre salarié pour conduire la machine lorsqu'on ne le fait pas soi-même ne devrait pas faire perdre le statut de salarié eu égard aux bénéfices que procure la convention collective. Au besoin, si ces salariés se sentent mal représentés dans les unités générales auxquelles ils appartiennent, rien ne les empêche de demander d'être regroupés dans une unité distincte qui leur apparaîtrait mieux appropriée pour les fins de la négociation.

Pour toutes ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #8

QUE les salariés propriétaires de machinerie amorcent une réflexion sur le caractère approprié ou non de l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent et qu'ils entreprennent, le cas échéant, les démarches nécessaires pour faire modifier leur unité d'accréditation, voire pour demander une unité d'accréditation qui leur soit propre.

Par ailleurs, pour ce qui est des propriétaires de plusieurs machines et qui tirent leur subsistance, en partie tout au moins, du travail d'autrui, c'est-à-dire de salariés dont ils louent les services pour conduire les machines dont ils sont les propriétaires, on se demande s'il ne serait pas opportun de les exclure, non seulement de l'unité de négociation mais également de la portée du *Code* en leur qualité d'employeurs. En effet, il apparaît que nous sommes ici bien davantage en présence de véritables entrepreneurs dont les liens avec les donneurs d'ouvrage sont de l'ordre des rapports d'affaires par opposition à des relations d'emploi.

Force est de constater que les salariés propriétaires d'une seule machine sont souvent apparentés à des travailleurs autonomes ou à des entrepreneurs dépendants. Leur statut particulier met une fois de plus en lumière l'opportunité de poursuivre la réflexion déjà engagée sur la notion de « salarié » et sur celle « d'entrepreneur dépendant », dans le cadre des discussions à venir sur d'éventuelles modifications au *Code du travail*.

Pour ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #9

QUE les instances habilitées poursuivent la réflexion déjà engagée sur la notion de « salarié » et sur celle « d'entrepreneur dépendant » dans le cadre des discussions à venir sur d'éventuelles modifications au *Code du travail*, afin de prendre en compte la situation propre aux salariés propriétaires de machinerie.

Enfin, la détermination des conditions d'utilisation de la machinerie fait plutôt l'objet d'un contrat d'adhésion que d'une véritable négociation. De plus, ces conditions dépassent largement les questions d'amortissement de l'équipement pour englober aussi celles qui sont relatives au temps consacré à l'entretien et à la réparation et aux autres coûts qu'entraîne le fonctionnement de ces pièces d'équipement. Il y aurait donc lieu de prévoir un contrat-type précisant l'ensemble des éléments qui doivent être pris en compte dans la détermination de la compensation appropriée. Ce contrat-type s'appliquerait à

tous les propriétaires de machinerie, sans égard au nombre de machines qu'ils possèdent. Dans le cas des salariés propriétaires représentés par un syndicat accrédité, il est raisonnable de penser que ce contrat-type pourrait également servir de base en vue de la négociation des conditions effectives de compensation pour l'usage de la machine.

Il serait souhaitable que ce contrat-type soit élaboré et mis au point par les acteurs eux-mêmes, c'est-à-dire les donneurs d'ouvrage d'une part, et les associations de propriétaires de machinerie d'autre part, qui devraient convenir entre eux de la forme et du contenu le plus approprié à la situation.

Pour ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #10

QUE les donneurs d'ouvrages de l'industrie de l'exploitation forestière et les propriétaires de machinerie forestière, par l'intermédiaire de leurs associations respectives, élaborent un contrat-type qui définirait des éléments qui devraient être pris en compte dans la détermination de la compensation versée pour l'usage de la machinerie et qui s'appliquerait à tous les propriétaires de machinerie, sans égard au nombre de machines qu'ils possèdent.

Dans le cas où les parties intéressées n'arriveraient pas à s'entendre sur cette question, il apparaît utile de mettre à leur disposition les données et l'expertise dont dispose le ministère des Ressources naturelles afin de les aider à définir les éléments constitutifs et la forme que devrait prendre un tel contrat-type.

Pour ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #11

*QU'*à la demande de l'une ou l'autre des associations intéressées, le ministère des Ressources naturelles fournisse toute l'assistance nécessaire à la poursuite des discussions en vue de la mise au point d'un contrat-type devant servir à la

détermination de la compensation versée pour l'usage de la machinerie fournie par un salarié propriétaire.

À défaut par eux d'en venir à une entente sur cette question dans un délai raisonnable, le désaccord devrait être soumis à la procédure d'arbitrage déjà prévue dans la *Loi sur les forêts*, aux articles 55 et 106.1, pour d'autres types de litiges susceptibles de survenir entre les divers acteurs impliqués dans l'aménagement forestier. Il apparaît en effet inacceptable que les propriétaires de machinerie qui évoluent dans un marché captif, non seulement au plan sectoriel mais souvent au plan territorial, n'aient pas un minimum de garanties quant à la compensation à laquelle ils ont droit pour l'utilisation de leur équipement.

Pour ces raisons, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #12

QU'à défaut pour les donneurs d'ouvrage et les propriétaires de machinerie forestière d'en venir à une entente sur cette question, le désaccord soit soumis à la procédure d'arbitrage déjà prévue aux articles 55 et 106.1 de la *Loi sur les forêts*.

3.2.4 Le droit de suite

La question du droit de suite ne se pose pas pour les sous-traitants dans la mesure où il y a un employeur présumé. En effet, par définition, celui-ci devient l'employeur de tous les salariés œuvrant dans l'aire pour laquelle il détient un CAAF ou un permis d'intervention. D'ailleurs, la jurisprudence a permis de bien clarifier cette notion et de déclarer l'article 45 du *Code* inapplicable au changement d'employeur résultant de l'application des règles particulières au secteur forestier.

En conséquence, selon l'état actuel du droit, en cas de changement du responsable des opérations, ni l'accréditation ni la convention collective ne passent d'un employeur présumé à un autre.

Si la jurisprudence ne voyait pas d'incompatibilité entre l'application de la présomption et celle concurrente de l'article 45, peut-on penser que la situation serait, en pratique, différente ? Il y a tout lieu de craindre que non puisqu'on pourrait soutenir assez aisément qu'il n'y a pas, nécessairement dans tous les cas, de lien de droit ou d'accord de volonté entre le premier et le second responsable des opérations et que, dès lors, en raison de l'interprétation qui a été donnée par la Cour suprême à l'article 45 du *Code du travail*, dans l'affaire CSRO²⁰⁵, le nouveau responsable des opérations ne serait pas lié par l'accréditation et la convention collective conclue par son prédécesseur.

On pourrait aussi se demander si ce qui est transféré de l'un à l'autre est bien une « entreprise » puisqu'il s'agit, en réalité, de confier temporairement à un tiers un droit de coupe obtenu en vertu d'un permis annuel d'intervention sur un territoire donné. En d'autres termes, un droit de coupe confirmé par l'existence d'un permis annuel est-il assimilable à une entreprise susceptible de faire l'objet d'une concession totale ou partielle, visée par l'article 45 ?

En l'absence de modification au *Code* visant à clarifier ce point, on peut normalement s'attendre à ce qu'à chaque changement du responsable des opérations, il y ait retour à la case départ en matière de rapports collectifs. Il appartient alors aux salariés intéressés de se regrouper à nouveau et de chercher une nouvelle accréditation vis-à-vis du nouveau responsable (et, de ce fait, nouvel employeur présumé) et, le cas échéant, de négocier une nouvelle convention collective.

²⁰⁵ *Infra*, à la note 139.

Cette situation n'est guère acceptable puisqu'elle ouvre la porte à une instabilité dans les rapports collectifs du travail qui n'est pas désirable et qui, du reste, n'a pas été voulue par les concepteurs du régime d'exploitation mis en place en 1986 et qu'on a même souhaité faire disparaître lors d'amendements ultérieurs en 1988, comme on l'a vu. N'y aurait-il donc pas lieu de prévoir qu'en cas de changement de responsable des opérations, l'accréditation et la convention collective suivent ?

Aux yeux des membres du Comité et malgré la conclusion à laquelle devrait nous conduire l'application stricte de la décision CSRO, il n'en demeure pas moins que, dans les faits, c'est une situation à laquelle il n'y a pas de raison d'appliquer un régime moins favorable que celui consacré par l'article 45, eut-il été applicable. En effet, le responsable des opérations qui est l'employeur présumé ne détient-il pas, en réalité, son mandat de l'expression de la volonté commune de l'ensemble des détenteurs de CAAF sur un territoire donné ? De plus, les activités qui sont transférées d'un employeur présumé à l'autre ne constituent-elles pas une partie de l'entreprise commune des détenteurs nécessaire à l'atteinte de leurs objectifs et fins ? Comment, dès lors, valablement soutenir qu'il n'y a pas accord de volonté dans le transfert d'une partie ou de l'entièreté de ce qu'il y a lieu de qualifier d'entreprise ?

C'est pourquoi, le Comité recommande :

RECOMMANDATION #13

QUE soit introduite, dans le *Code du travail*, une disposition d'exception prévoyant qu'en cas de changement d'employeur présumé, le nouvel employeur présumé soit lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et devienne, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place du responsable précédent.

Et, au plan instrumental :

RECOMMANDATION #14

QUE le Commissaire du travail soit reconnu compétent pour trancher toute difficulté résultant de l'application de la disposition visée par la recommandation précédente.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

Au terme de ses travaux, le Comité recommande :

1. *QUE* la définition d'exploitation forestière dans le *Code du travail* soit harmonisée avec celle qui est contenue dans la *Loi sur les forêts*, de façon à ce qu'elle englobe aussi bien les travaux commerciaux que l'ensemble des travaux non commerciaux incluant les travaux préparatoires à la récolte ainsi que les travaux sylvicoles reliés à la régénération de la forêt.
2. *QUE* soit maintenu le recours à la technique de la présomption pour l'identification de l'exploitant forestier qui sera réputé l'employeur de tous les salariés de son exploitation aux fins de l'application des chapitres II et III du *Code du travail*.
3. *QUE* la définition « d'exploitant forestier » soit modifiée de façon à préciser qu'il s'agit d'un bénéficiaire d'un contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier détenteur d'un permis d'intervention et qui, de ce fait, est responsable des opérations.
4. *QUE* soit introduite, dans la *Loi sur les forêts*, une disposition faisant obligation aux titulaires d'un permis d'intervention sur une aire commune de désigner un responsable des opérations et de transmettre les coordonnées de celui-ci au Bureau du commissaire général du travail dans les quinze jours de sa désignation.
5. *QUE* l'exclusion de l'application de l'article 2 du *Code du travail*, visant la présomption d'employeur, soit maintenue dans le cas des salariés membres d'une coopérative.
6. *QUE* cette exclusion soit maintenue, même lorsque la coopérative de travail joue le rôle de responsable des opérations forestières sur une aire commune.
7. *QUE* l'exclusion relative à la présomption d'employeur soit également maintenue dans le cas des salariés employés au transport routier.
8. *QUE* les salariés propriétaires de machinerie amorcent une réflexion sur le caractère approprié ou non de l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent et qu'ils entreprennent, le cas échéant, les démarches nécessaires pour faire modifier leur unité d'accréditation, voire pour demander une unité d'accréditation qui leur soit propre.

9. *QUE* les instances habilitées poursuivent la réflexion déjà engagée sur la notion de « salarié » et sur celle « d'entrepreneur dépendant » dans le cadre des discussions à venir sur d'éventuelles modifications au *Code du travail*, afin de prendre en compte la situation propre aux salariés propriétaires de machinerie.
10. *QUE* les donneurs d'ouvrages de l'industrie de l'exploitation forestière et les propriétaires de machinerie forestière, par l'intermédiaire de leurs associations respectives, élaborent un contrat-type qui définirait des éléments qui devraient être pris en compte dans la détermination de la compensation versée pour l'usage de la machinerie et qui s'appliquerait à tous les propriétaires de machinerie sans égard au nombre de machines qu'ils possèdent.
11. *QU'*à la demande de l'une ou l'autre des associations intéressées, le ministère des Ressources naturelles fournisse toute l'assistance nécessaire à la poursuite des discussions en vue de la mise au point d'un tel contrat-type devant servir à la détermination de la compensation versée pour l'usage de la machinerie fournie par un salarié propriétaire.
12. *QU'*à défaut pour les donneurs d'ouvrage et les propriétaires de machinerie forestière d'en venir à une entente sur cette question, le désaccord soit soumis à la procédure d'arbitrage déjà prévue aux articles 55 et 106.1 de la *Loi sur les forêts*.
13. *QUE* soit introduite, dans le *Code du travail*, une disposition d'exception prévoyant qu'en cas de changement d'employeur présumé, le nouvel employeur présumé soit lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et qu'il devienne, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place du responsable précédent.
14. *QUE* le Commissaire du travail soit reconnu compétent pour trancher toute difficulté résultant de l'application de la disposition visée par la recommandation précédente.

Jean Bernier, président

Denis Béland, ministère des Richesses naturelles

François Delorme, ministère du Travail

Gaston Nadeau, ministère du Travail

Michel Tremblay, ministère des Richesses naturelles

Signé à Québec le 23 novembre 1999.

ANNEXE 1

LISTE DES GROUPES RENCONTRÉS, PAR ORDRE DE RENCONTRE

- Fédération des travailleurs forestiers du Québec
- Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec
- Association des industries forestières du Québec
- Conférence des coopératives forestières du Québec
- Conseil du patronat du Québec
- Association des intervenants forestiers des Hautes Laurentides
- Association des propriétaires de machinerie forestière du Saguenay - Lac St-Jean
- Confédération des syndicats nationaux
- Syndicat canadien de l'énergie et du papier
- Association du déroulage et du sciage de feuillus du Québec
- Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

ANNEXE 2

MODÈLE DE LETTRE D'INVITATION

Québec, le

M.

Monsieur,

Au nom du Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier que je préside, je vous remercie sincèrement d'avoir accepté l'invitation de nous rencontrer. Comme il fut convenu lors d'un récent échange téléphonique, cette rencontre aura lieu le à h au :

200, chemin Ste-Foy, 6^e étage, Québec
à la salle de conférence 6.75

Sans s'y limiter, nous apprécierions, au cours de l'entretien (d'une heure environ), aborder avec vous et les personnes vous accompagnant les questions suivantes :

1. Il semble que, pour l'essentiel, les difficultés d'établir ou de maintenir des rapports collectifs du travail en forêt se sont accentuées depuis l'adoption, en 1986, de la *Loi sur les forêts* (L.R.Q., c. F-4.1) et des modifications rendues nécessaires aux dispositions du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27, art. 1 par. ⁿ) et ^o) et art. 2).

Dans quelle mesure ces modifications législatives, ou encore les nouvelles pratiques qu'elles ont encouragées, sont-elles responsables de cette situation? Quelles solutions proposeriez-vous à ces problèmes?

2. Croyez-vous qu'on devrait harmoniser les concepts * d'aménagement forestier + (art. 3 de la *Loi sur les forêts*) et celui * d'exploitation forestière + (art. 1 par. ⁿ)) du *Code du travail*, de manière à rendre la présomption d'employeur de l'article 2 du *Code* applicable à l'ensemble des travaux en forêt (par exemple : l'implantation et l'entretien d'infrastructures, les traitements sylvicoles, le reboisement, etc.)?
3. Comment expliquer l'exclusion visant les salariés employés au transport routier et celle qui concerne les salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière, du bénéfice de la présomption de l'article 2, lorsqu'il s'agit d'identifier l'employeur aux fins du *Code du travail*? Ces exclusions sont-elles toujours pertinentes?

4. Si la présomption d'employeur de l'article 2 du *Code du travail* vous apparaît décrochée de la réalité des rapports du travail et du travail en forêt lui-même, qui cette présomption devrait-elle cibler?
5. Alternativement, que pensez-vous de la proposition à l'effet que l'accréditation, au lieu de viser un employeur, soit accordée pour un territoire donné et s'applique à tout employeur et à tout salarié oeuvrant sur ce territoire, les employeurs étant forcés de se regrouper pour les fins de négociation?

J'anticipe le plaisir de vous rencontrer et vous prie d'agréer mes cordiales salutations.

Gaston Nadeau
Tél. : (418) 643-2902
pour Réal Mireault*
Président
Comité de travail interministériel sur les
rapports collectifs du travail en milieu
forestier

P.S. : Si cela vous est possible, nous apprécierions que vous nous soumettiez des notes au moment de la rencontre; le secrétariat du Comité vous en serait reconnaissant.

* N.D.L.R. : ultérieurement remplacé par M. Jean Bernier.

ANNEXE 3
BIBLIOGRAPHIE

Articles de revues

- Brochu, Pierre, « Le régime juridique du contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier », *Les cahiers de droit*, vol. 31, n° 3, septembre 1990, pages 731 à 767.
- Charest, Lucie, « Assurance-emploi : alerte chez les débusqueurs », *La terre de chez-nous*, vol. 69, n° 3, semaine du 26 février au 4 mars 1998, p. 16.
- Desjardins, André, « Les conditions de travail négociées en 1996-1997 : une analyse par secteur d'activité économique. Exploitation forestière », *Le Marché du travail*, Les Publications du Québec, Québec, vol. 19, n° 3, mars 1998, pages 6 à 8 et 81.
- Dubois, Pierre, « Branle-bas de prévention dans les forêts du Québec », *Prévention au travail*, vol. 10, n° 5, octobre - novembre - décembre 1997, pages 8, 9, 11, 13 et 14.
- Fortin, Gérald et Émile Gosselin, « La professionnalisation du travail en forêt », *Recherches sociographiques*, vol. 1, n° 1, 1960, pages 33 à 60.
- Hébert, Gérard, « Le Code du travail du Québec : principales orientations », *Relations industrielles*, vol. 20, n° 1, 1965, pages 52 à 64.
- Paillé, Gilbert G. et Robert Deffrasnes, « Le nouveau régime forestier du Québec », *The Forestry Chronicle*, vol. 64, n° 1, février 1988, pages 3 à 8.
- « Première pour les travailleurs autonomes de la forêt. Le SCEP signe une entente de coopération », *Le monde ouvrier*, n° 18, mai-juin 1997, à la p. 10.
- « Réclamations à l'assurance-emploi. Avis aux travailleurs forestiers propriétaires de leur équipement », *Le Resam forestier*, décembre 1997 - janvier 1998, p. 3.
- Robitaille, Jacques, « Le régime forestier du Québec », *Écodécision*, n° 13, juillet 1994, pages 67 à 69.
- Saint-Georges, Claude, « Y a-t-il une vie syndicale après la coopérative? », *Nouvelles CSN*, n° 434, 12 décembre 1997, pages 8 et 9.
- Shaw, Roger, « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, Les Publications du Québec, Québec, vol. 19, n° 9, septembre 1998, pages 6 à 10.
- Turcotte, Claude, « Des bûcherons devenus entrepreneurs - Un exemple de réussite à Laterrière .», *Le Devoir*, 28 avril 1997.

Jurisprudence

Association coopérative forestière de Saint-Louis c. Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, section locale 2817, (1986) T.T. 330.

Commission des relations ouvrières c. C.I.P., (1963) B.R. 181.

Compagnie internationale de papier du Canada (division forestière de la Mauricie) c. Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie (C.S.N.), (1980) T.T. 40.

Coopérative Fernand-Boileau c. Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay - Lac-St-Jean (F.T.F.Q.), T.T. (Qué.), n° 200-28-000035-97, 11 mai 1999 (j. Morin).

Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers forestiers et travailleurs d'usines c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2817 et Produits forestiers Tembec (1990) inc. et Philippe Day inc., T.T. (Qué.), n° 200-28-000064-91, 6 février 1992 (j. Yergeau).

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 287 c. Dent Lumber, (1964) R.D.T. 423.

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique - L'Union des bûcherons et employés de scierie - Local 2399 c. Howard Bienvenu inc. et autre, (1983) T.T. 106.

Howard Bienvenu inc. c. L'Union des bûcherons et employés de scieries, FUCMA local 2399, T.T. (Mtl), n° 500-28-000830-81, 28 janvier 1982 (j. Brière).

Imprimerie coopérative Harpell c. Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, section locale 145, 82CLLC 14 178 (T.T., j. Saint-Arnaud).

Industries James Maclaren inc. c. Jasmin et autres, C.S. (Mtl), no 500-05-015150-92, 1^{er} juin 1993 (j. Benoît).

Les entreprises forestières du Lac St-Jean inc. et Consolidated Bathurst inc. c. Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean et autres, T.T. (Qué.), n° 200-28-000009-90 et 200-28-000010-90, 11 juillet 1990 (j. Auclair).

Scierie Davidson inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 et autres, T.T. (Mtl), n° 500-28-000015-94, 25 mai 1994 (j. Saint-Arnaud).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c. Produits forestiers Coulonges inc. et autres, T.T. (Mtl), no 500-28-999441-97, 9 octobre 1997 (j. Langlois).

Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.F.Q.) c. Coopérative Fernand-Boileau, (1999) R.J.D.T. 195 (C.T.).

Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 2995 (F.T.Q. - C.T.C.) c. Industries James Maclaren, groupe Maniwaki et Barrette-Fortin Ltée, (1990) C.T. 15.

Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 2995 (F.T.Q. - C.T.C.) c. Industries James MacLaren (1990) T.T. 469.

Syndicat des travailleurs forestiers du Témiscamingue - CSN c. Produits forestiers Tembec inc. (division Béarn) et Scierie TKL inc., (1993) T.T. 155.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c. Les produits forestiers Coulonges inc. et autres, C.T. (Mtl), n° CM9306S188, 24 février 1997 (c.t. Saint-Georges).

Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean c. Métallurgistes unis d'Amérique, syndicat local 8692, (1985) T.T. 139.

Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie (CSN) c. Crête et fils inc. et C.I.P. inc., division du Saint-Maurice, T.T. (Québec), n° 200-52-000019-90, 13 juin 1990 (j. Morin).

Syndicat des travailleurs en forêt de la Mauricie c. Gérard Crête et fils et Produits forestiers Canadien Pacifique, T.T. (Qué.), n° 200-28-000006-92, 28 juillet 1992 (j. Auclair).

Syndicat des mesureurs, assistants-mesureurs, section Manouan (FTPF-CSN) c. Bûcherons et employés de scieries, local 2817, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, T.T. (Qué.), n° 200-28-000051-91, 18 novembre 1991 (j. Morin), 92T114.

U.E.S., local 298 c. Bibeault, (1988) 2 R.C.S. 1048.

Ville de Pointe-Claire c. Tribunal du travail, (1997) 1 R.C.S. 1015.

Législation

Loi sur les forêts, L.R.Q., c. F-4.1.

Loi modifiant la Loi des terres et forêts, L.Q. 1974, c. 28.

Code du travail, L.R.Q., c. C-27.

Règlement sur l'accréditation dans les exploitations forestières et sur le permis d'accès à des campements forestiers, R.R.Q. 1981, c. C-27, r. 1.

Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail, R.R.Q. 1981, c. C-27, r. 3.

Loi sur les relations ouvrières, S.R.Q. 1941, c. 162A.

Code du travail, S.Q. 1964, c. 45.

Loi du salaire minimum, S.R.Q. 1941, c. 164.

Ordonnance no 39 (1962), Exploitations forestières, de la Commission du salaire minimum, A.C. n° 711, 26 avril 1962, 1962GOQII2428.

Règlement sur les normes du travail, R.R.Q. 1981, c. N-1.1, r. 3.

Code du travail, Bill 54, première lecture, 5 juin 1963, Assemblée législative du Québec, première session, vingt-septième Législature, 12 Eliz. II, 1963.

Loi de l'utilisation des ressources forestières, S.R.Q. 1964, c. 93.

Loi sur les forêts, L.Q. 1986, c. 108, devenue L.R.Q., c. F-4.1.

Loi modifiant la Loi sur les forêts et d'autres dispositions législatives, L.Q. 1988, c. 73.

Loi sur les coopératives, L.R.Q., c. C-67.2.

Monographies/Ouvrages collectifs

Mercure Daniel, *Le travail déraciné : l'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Les Éditions du Boréal, 1996, 232 pages.

Gingras, J.-F. et M. Ryans, *Besoins futurs en équipements forestiers dans l'Est du Canada : 1992-2001*, Institut canadien de recherches en génie forestier, Pointe-Claire (Québec), 1992, Fiche technique FT-193, 12 pages.

Béland, Denis et autres, *La main-d'oeuvre en milieu forestier*, Québec, ministère des Ressources naturelles, 1997, paginé par section.

Cutler, Phil, *Code du travail du Québec*, 3^e édition (1979), Montréal, Les livres Toundra, 567 pages.

Descôteaux, J.-Gaston, *Répertoire des décisions en application du Code du travail*, tome 1, Ottawa, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1972, 526 pages.

Morin, F. et J. Dupont, *Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec*, Sainte-Foy, La Société des éditions sociales et juridiques du Québec, 1968, à feuilles mobiles.

Rapports/Mémoires/Rapports de congrès/Allocutions/ Débats parlementaires/Documents d'orientation

Bâtir une forêt pour l'avenir. La politique forestière, Québec, ministère des Richesses naturelles, juin 1985, 98 pages.

Centre de gestion des coopératives, *Rapport de recherche sur le statut des membres de coopératives de travailleurs dans les lois du travail au Québec*, juin 1985, 75 pages plus annexes.

Charest, Ghislain, *Répertoire des bénéficiaires de CAAF (version du 30 septembre 1999)*, Direction de la gestion des stocks forestiers, ministère des Richesses naturelles, pagination par section.

Commission consultative sur le travail, *Le travail une responsabilité collective*, Québec, Les Publications du Québec, 1985, 490 pages.

Débats de l'Assemblée législative du Québec, première session, 27^e Législature, Comité des relations industrielles, séances des 18, 19, 20, 21, 26 et 27 juin 1963.

Direction des coopératives, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, *L'évolution du mouvement coopératif forestier de 1970 à 1990*, 17 mai 1991, 7 pages.

Enquête sur la main-d'oeuvre forestière au Québec en 1994, Rapport synthèse, ministère des Ressources naturelles et Ressources naturelles Canada, 1997, 40 pages plus annexes.

Fournier, Marco, *La problématique des aires communes dans la gestion des forêts publiques au Québec*, mémoire présenté à la Faculté de foresterie et de géomatique en vue de l'obtention du grade de maître es-sciences, Sainte-Foy, École des gradués, Université Laval, avril 1992, 140 pages.

Gumier, Daniel Y., « Les opérations forestières des années 2000 » Allocution au Congrès annuel de l'O.I.F.Q., octobre 1996, 6 pages.

Le coopérateur forestier. Politique de développement des nouvelles coopératives forestières, non daté, 8 pages.

Lettre d'accompagnement du rapport du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, intitulé *Rapport du Comité qui a étudié le dossier de l'accréditation dans l'industrie forestière (le 3 décembre 1992)*, adressée par M. Yves Dulude, président du CCTM à M. Normand Cherry, ministre du Travail, 8 décembre 1992.

Mémoire au Comité ministériel permanent au développement économique de Yves Séguin, ministre du Travail, « Avis concernant le projet de loi modifiant la Loi sur les forêts », 14 octobre 1988.

Mémoire au Conseil des ministres de M. John Ciaccia, ministre de l'Énergie et des Ressources et de M. Albert Côté, ministre délégué aux Forêts, concernant le projet de Loi modifiant la Loi sur les forêts, le 13 juillet 1988.

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Direction des coopératives, *Les coopératives de travailleurs au Québec. Profil du mouvement coopératif de travail au Québec*, Québec, novembre 1995, 84 pages.

Ministère des Ressources naturelles, *Ressource et industrie forestières, portrait statistique, édition 1996*, 142 pages.

Ministère du Travail, *Rapport du Comité sur l'application du Code du travail et la Loi sur les forêts, le cas des coopératives forestières*, 21 décembre 1988, 9 pages plus annexes.

Paillé, Gilbert P., « Les objectifs du régime forestier et les moyens mis en oeuvre pour les atteindre », 3 pages; Jacques Robitaille, « Le développement des régions et la sociale-foresterie », 5 pages; Claude Godbout, « Bilan du régime forestier après cinq ans », 5 pages, *Recueil des conférences et texte d'animation, 75^e Congrès de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec, Bilan et devenir du régime forestier du Québec*, Rivière-du-Loup, 20, 21 et 22 septembre 1995.

Poulin, Henriel, Sylvain Masse et Doris Audet, *Enquête sur la main-d'oeuvre forestière au Québec en 1994*, Rapport synthèse, ministère des Ressources naturelles et Ressources naturelles Canada, 1998, 51 pages plus annexes.

Quimper, Donat, *Résumé des débats devant le Comité des relations industrielles, re : Bill 54*, non daté, 100 pages.

Rapport du Groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail (Rapport Mireault), ministère du Travail, janvier 1997, 199 pages plus annexes.

Service d'information de la C.S.N., *Les forestiers. C'est le cœur du Québec qui est en grève*, C.S.N., automne 1980, 50 pages.