

BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL

AU QUÉBEC EN 2006

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction des études et des politiques

Juin 2007

Québec 

Recherche et rédaction

Direction des études et des politiques :

Louise Allen

Lise Boisclair

Diane Boisvert

Luc Desmarais

Alexis Labrosse

Julie Massé

Gaston Nadeau

Coordination

Direction des études et des politiques :

Louise Allen

Léon Samuel

Comité de lecture

Louise Allen, Direction des études et des politiques

Daniel Charbonneau, sous-ministre adjoint des relations du travail

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

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

Léon Samuel, directeur, Direction des études et des politiques

Secrétariat

Louise Godbout, Direction des études et des politiques

Éditeurs Internet

Lucien Paquin, édimestre

Bernard Bignell, webmestre

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2007

ISBN – 978-2-550-49586-4 (version imprimée)

ISBN – 978-2-550-49587-1 (PDF)

ISSN – 1712-9702 (version imprimée)

ISSN – 1712-9710 (PDF)

SOMMAIRE

Le *Bilan des relations du travail au Québec en 2006* comprend trois parties : les événements qui ont marqué le domaine des relations du travail, les principales lois et les principaux règlements adoptés, ainsi que les décisions marquantes rendues par les tribunaux au cours de l'année.

Les événements marquants

Dans la section traitant du contexte économique, on relate que l'économie québécoise a enregistré une performance moindre qu'en 2005. La croissance du produit intérieur brut a atteint 1,7 % en 2006, comparativement à 2,2 % en 2005. Il s'est créé 48 100 nouveaux emplois, dont 35 800 à plein temps, et la valeur des sommes investies dans l'économie québécoise a connu une progression moindre en regard de 2005, pour atteindre 50,7 milliards de dollars. On note également une faible augmentation de la population active ainsi qu'une tendance à la baisse du taux d'activité et du taux de chômage qui atteint 8 %. Enfin, 1 837 faillites commerciales ont été enregistrées au Québec en 2006, ce qui correspond à une hausse de 7,4 % par rapport à 2005.

En ce qui concerne les activités du ministère du Travail, notons le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction qui a eu lieu les 11 et 12 septembre. Le Ministère a également produit son étude annuelle sur la présence syndicale au Québec de même qu'un portrait statistique des conventions collectives analysées en 2005. De plus, deux nouvelles études ont été publiées dans le site Internet du Ministère. L'une dresse un portrait statistique des conventions collectives québécoises quant aux congés sociaux tandis que l'autre s'intéresse plus particulièrement au congé de maternité. Enfin, les périodiques du Ministère, *Regards sur le travail* et *Info travail*, lesquels couvrent la recherche et l'actualité dans le domaine du travail, ont été publiés sur une base régulière.

Sur le plan des enjeux en matière de conditions et de relations du travail, l'année 2006 aura été marquée par des développements importants dans plusieurs dossiers. L'entente conclue au chapitre de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic en est un exemple concret. En outre, le ministre du Travail a déposé un rapport à l'Assemblée nationale qui dresse un bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dix ans après son adoption. Par ailleurs, en décembre 2006, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi n° 30, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, lequel vise notamment à améliorer le provisionnement des caisses de retraite pour sécuriser les rentes des participants et des bénéficiaires.

En novembre, le dépôt du projet de loi n° 51, intitulé *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, a été bien accueilli. Ce projet de loi, adopté le 13 décembre 2006, propose notamment d'intégrer le Commissaire de l'industrie de la construction (CIC) à la Commission des relations du travail (CRT) et d'apporter des modifications techniques au *Code du travail*.

Les questions liées au vieillissement de la population et à la pénurie de main-d'œuvre dans divers secteurs d'activité économique ont également retenu l'attention. Des groupes patronaux et syndicaux ont en effet multiplié leurs efforts pour mieux comprendre les problématiques qui en découlent et pour trouver des solutions novatrices permettant d'en contrer les effets négatifs. À la suite des commentaires formulés par plusieurs organisations syndicales et patronales concernant le « Rapport quinquennal 2000-2005 » sur la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, un mandat visant notamment à simplifier

l'application de cette loi, à renforcer le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre et à trouver des moyens de soutenir les petites et moyennes entreprises a été confié à la Commission des partenaires du marché du travail. Par ailleurs, en décembre 2006, le projet de loi n° 65, intitulé *Loi modifiant la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, était déposé à l'Assemblée nationale. Ce projet de loi vise à améliorer la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail.

Le monde du travail a également été interpellé par des enjeux visant un seul ou quelques secteurs d'activité en particulier. La signature de l'entente concernant la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction par les gouvernements du Québec et de l'Ontario a été accueillie favorablement par les organisations syndicales et le monde patronal. La campagne d'adhésion syndicale dans l'industrie de la construction a conduit à un changement de la représentation syndicale. C'est maintenant la nouvelle alliance intersyndicale regroupant le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSD-Construction et la CSN-Construction qui a le mandat de négocier les prochaines conventions collectives des quatre secteurs de l'industrie, soit les secteurs résidentiel, institutionnel/commercial, voirie-génie civil et industriel. Tous les intervenants du monde de la construction ont par ailleurs eu l'occasion de participer au Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction organisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en septembre 2006, en collaboration avec le ministère du Travail. Les participants ont fait un bilan positif de ce forum qui aura permis, selon eux, d'amorcer un dialogue entre les divers intervenants et d'échanger sur les diverses facettes de l'industrie. Ils souhaitent par ailleurs que le dialogue se poursuive.

Dans le secteur forestier, l'entente conclue dans le dossier du bois d'œuvre entre le Canada et les États-Unis a été accueillie favorablement. Toutefois, tant les organisations syndicales que le Conseil de l'industrie forestière du Québec ont sollicité les gouvernements provincial et fédéral pour qu'ils viennent en aide aux travailleurs et à l'industrie forestière durement touchés par la crise du bois d'œuvre. Leurs revendications ont été entendues puisque le gouvernement du Québec a annoncé, en octobre 2006, un plan d'aide de 722 millions de dollars qui vise à soutenir tant les entreprises que les travailleurs et les municipalités. Les syndicats ont unanimement accueilli avec satisfaction les mesures annoncées. Ce plan d'aide a également été apprécié par le monde patronal. Cependant, certains de ses représentants ont estimé que ce plan était loin de permettre à l'industrie forestière de redevenir dynamique et compétitive. Enfin, les organisations syndicales ont déploré l'inaction du gouvernement fédéral dans la mise en place de mesures de soutien aux travailleurs âgés.

Dans le secteur de l'alimentation, l'adoption de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* en décembre 2006 a reçu un accueil mitigé. Alors que les grandes chaînes d'alimentation sont satisfaites de cette loi, d'autres groupes patronaux et les syndicats en sont mécontents. Par ailleurs, l'inquiétude est toujours manifeste devant la situation qui continue de se dégrader, en matière de pertes d'emplois, dans le secteur manufacturier, principalement dans les domaines du vêtement, du textile et du meuble.

En octobre 2006, un regroupement de plusieurs organisations syndicales et communautaires ont demandé le retrait du projet de loi n° 33, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, estimant qu'il favorise la privatisation dans le domaine de la santé. Cette loi a cependant été adoptée en décembre 2006. Par ailleurs, à la suite de l'adoption de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* en décembre 2005, les organisations syndicales concernées ont intenté des recours devant les

tribunaux et le Bureau international du travail (BIT) pour la faire déclarer inconstitutionnelle. En juin 2006, le gouvernement a adopté la *Loi concernant la prestation des services de santé par les médecins spécialistes*. Toutefois, une entente intervenue le 21 décembre 2006 relativement à la rémunération de ces derniers prévoit l'abrogation de cette loi en 2007.

Par ailleurs, le BIT a rendu sa décision à l'égard des plaintes qui lui avaient été formulées par les grandes centrales syndicales à la suite de l'adoption, en décembre 2003, de la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* et de la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*. Il a demandé au gouvernement d'amender les dispositions législatives visées pour qu'elles respectent les principes de la liberté syndicale.

La section relative aux faits saillants se termine par une esquisse du portrait des arrêts de travail survenus en 2006 et traite des principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale ainsi que des grandes négociations en 2007. On y apprend notamment que le nombre de conflits de travail (42) au Québec a été beaucoup plus faible qu'en 2005 (130) et que seulement 4 942 salariés ont été impliqués dans ces conflits, soit 116 480 salariés de moins qu'en 2005. En ce qui a trait aux grandes négociations, la Société de transport de Montréal a vu les conventions collectives de plusieurs de ses employés échoir le 6 janvier 2007 alors que celles des villes de Sherbrooke, Gatineau, Saguenay et Laval expireront le 31 décembre 2007. L'année 2007 sera encore une année importante pour les universités québécoises sur le plan de la négociation collective. Des négociations se tiendront également dans le secteur des industries des aliments, notamment entre Olymel Société en commandite et ses employés d'usine et de production qui voient leurs conventions collectives échoir en 2006 et en 2007. Les secteurs du matériel de transport et des services aux entreprises donneront également lieu à plusieurs grandes négociations.

La législation et la réglementation

La deuxième partie du Bilan présente les principales lois et les principaux règlements adoptés en 2006 dans le domaine des relations du travail.

Les lois et règlements exposés dans cette section ont trait à des modifications au *Code du travail*, à la *Loi sur l'équité salariale* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à la prestation des services de santé par les médecins spécialistes, aux régimes de retraite, aux heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation, à l'Entente entre l'Ontario et le Québec sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (2006), au *Règlement modifiant le Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec*, au taux général du salaire minimum, aux normes particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement, au rapatriement des services de communication des différents ministères sous la responsabilité du ministère du Conseil exécutif, au nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, au *Règlement modifiant la Constitution et règlements du Comité paritaire des coiffeurs du district de Hull* et à quelques décrets de convention collective.

La jurisprudence

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

Deux jugements de la Cour suprême du Canada ont fait l'objet d'un résumé. Dans le premier résumé, cette cour juge que seules les dispositions du *Code civil du Québec* qui sont compatibles avec le régime des rapports collectifs du travail sont implicitement incorporées à toute convention collective. Dans le second résumé, elle rejette l'exercice d'un recours collectif à la Cour supérieure concernant un régime de retraite et rappelle que la réclamation d'un salarié syndiqué qui conteste l'administration que fait l'employeur de la caisse de retraite, alors qu'une disposition de la convention collective renvoie à l'existence et à l'applicabilité aux employés syndiqués d'un régime de retraite établi en marge de cette convention, constitue une question d'interprétation ou d'application de la convention collective qui relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

Dans le résumé de la décision de la Cour d'appel du Québec, cette dernière est d'avis que, malgré la conclusion d'un contrat d'entreprise entre un employeur et un sous-traitant, l'employeur peut être condamné en matière pénale lorsque, dans les faits, le sous-traitant est un travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et non un entrepreneur indépendant.

Par ailleurs, selon le jugement de la Cour supérieure qui a été résumé, lorsqu'un tiers requiert d'intervenir dans un litige devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), cette dernière peut lui imposer des modalités d'intervention sans contrevenir à son droit d'être entendu.

Deux décisions de la Commission des relations du travail ont fait l'objet d'un résumé. Une première décision accueille une plainte pour harcèlement psychologique. Dans cette affaire, la Commission conclut que les critiques répétées et les reproches injustifiés d'un directeur à l'endroit du plaignant, un cadre intermédiaire, ont constitué une conduite vexatoire ayant porté atteinte à son intégrité psychologique et à sa dignité. Dans la deuxième décision, deux commissaires sur trois sont d'avis que la révision faite en vertu de l'article 127 du *Code du travail* ne peut porter que sur une décision qui tranche, au moins partiellement, la plainte, le recours ou la demande de la partie qui souhaite s'en prévaloir.

Au Tribunal d'arbitrage, une décision a été résumée. Dans cette affaire, l'arbitre est d'avis que, même si la convention collective nie à une salariée temporaire le droit de contester son congédiement par grief, cette salariée peut malgré tout demander à un arbitre qu'il s'assure du respect par l'employeur, à cette occasion, de l'obligation de bonne foi inscrite au *Code civil du Québec*.

La troisième partie du Bilan se termine par le suivi des décisions présentées dans les bilans des relations du travail au Québec en 2003, 2004 et 2005.

AVANT-PROPOS

Le présent bilan regroupe les principaux sujets qui ont marqué la scène des relations du travail au cours de l'année 2006. À noter que toutes les publications du ministère du Travail mentionnées ici apparaissent dans son site Internet.

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

De façon particulière, la rubrique relative aux enjeux en matière de conditions et de relations du travail puise principalement son contenu dans les mémoires et les communiqués émis par les diverses associations représentatives et les organismes communautaires. Les propos du Bilan constituent la traduction la plus fidèle possible des positions des représentants du monde patronal, du monde syndical et des organismes communautaires.

La deuxième partie résume les principales lois et règlements adoptés en matière de relations du travail en 2006. Le choix des textes légaux est guidé par leur incidence sur le domaine du travail et ne se limite pas nécessairement aux seules lois sous l'autorité du ministre du Travail. La *Gazette officielle du Québec*, Les Publications du Québec, les notes explicatives et les communiqués de presse émis par les différents ministères en constituent les principales sources d'information.

Finalement, la dernière partie est entièrement consacrée à la jurisprudence. Les décisions recensées proviennent des publications de la Société québécoise d'information juridique, du *Droit du travail express* et de la Commission des relations du travail. Les décisions résumées ont été sélectionnées en comité après un examen préliminaire d'une quarantaine d'entre elles rapportées ou rendues en 2006. Celles retenues l'ont été en raison de leur caractère novateur ou de leur importance en droit du travail.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS	1
1. Le contexte économique	2
La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord	2
L'emploi	3
Les salaires et l'inflation	5
Les investissements	5
Les faillites, les mises à pied et les fermetures d'usine	7
Perspectives et conclusion	8
2. Les activités ministérielles	10
Les nominations	10
Les études, le bilan et les analyses statistiques	11
Les périodiques du Ministère	12
Le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale	12
Le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction	13
Les événements nationaux et internationaux	13
3. Certains enjeux en matière de conditions et de relations du travail	14
L'équité salariale	14
Les régimes de retraite	15
Les modifications au Code du travail	16
Le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre	16
La formation	17
Le secteur de la construction	19
Le secteur forestier	21
Les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation	22
Les autres secteurs névralgiques	23
Les services de santé et les services sociaux	23
Les conditions de travail dans le secteur public	24
La décision du Bureau international du travail	24
Les congrès, les nominations et les autres événements	25

4. La négociation collective	26
Les arrêts de travail en 2006	26
Les principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale	28
Les grandes négociations en 2007	31

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION	35
Le Code du travail	36
L'équité salariale	36
La santé et la sécurité du travail	36
Les médecins spécialistes	36
Les régimes de retraite	37
Les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation	37
L'industrie de la construction	37
Les normes du travail	38
Le rapatriement des services de communication sous la responsabilité du ministère du Conseil exécutif	39
Le nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux	39
Les décrets de convention collective	39

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE	41
La Cour suprême du Canada	42
La Cour d'appel du Québec	44
La Cour supérieure du Québec	45
La Commission des relations du travail	47
Le Tribunal d'arbitrage	51
Le suivi des bilans des relations du travail au Québec	52
Bilan des relations du travail au Québec en 2003	52
Bilan des relations du travail au Québec en 2004	53
Bilan des relations du travail au Québec en 2005	53

PARTIE I

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

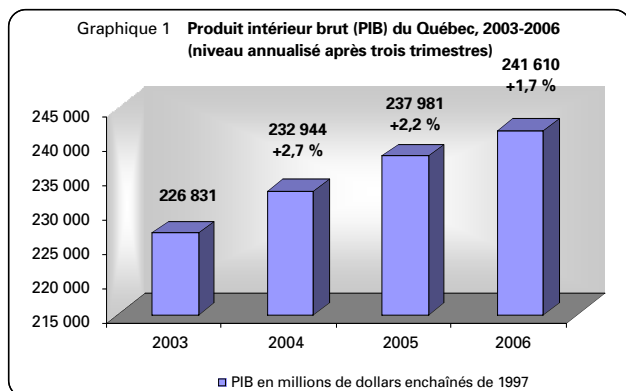
La présente partie expose les faits saillants qui ont marqué la scène des relations du travail au Québec au cours de l'année 2006. Elle se compose de quatre sections : le contexte économique, les activités ministérielles, certains enjeux en matière de conditions et de relations du travail et la négociation collective.

1. Le contexte économique

En 2006, l'économie, tant canadienne que québécoise, continue d'être influencée par les cours élevés du prix du pétrole et par la force du dollar canadien qui exerce un frein sur les exportations. À cela s'ajoute le ralentissement économique observé aux États-Unis qui vise plus particulièrement la contribution des secteurs manufacturiers à la croissance du Québec et de l'Ontario.

La croissance économique au Québec et ailleurs en Amérique du Nord

Le rythme de croissance de l'économie québécoise a donc légèrement diminué en 2006. Ainsi, la croissance du produit intérieur brut (PIB)¹ québécois s'est chiffrée à 1,7 % après les trois premiers trimestres de 2006, comparativement à 2,2 % en 2005.



Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2006-12-20.

Le Canada, pour sa part, a enregistré un taux de croissance identique à l'année 2005, celui-ci se maintenant à 2,9 % après les trois premiers trimestres de 2006. L'économie étasunienne, de son côté, a subi un ralentissement marqué de sa

croissance à partir du second trimestre de 2006. Le taux de croissance du PIB, qui était de 3,5 % en 2005, s'est chiffré à 2,6 % au second trimestre, puis à 2,2 %² au troisième trimestre de 2006.

Au Québec comme au Canada, la croissance économique a été soutenue par une demande intérieure qui est demeurée vigoureuse. Ainsi, au Canada, la croissance de la demande intérieure est passée de 4,3 % en 2005 à 4,4 % après les trois premiers trimestres de 2006. Au cours de cette même période, la croissance des investissements, pour sa part, est passée de 7,1 % en 2005 à 6,7 %. Dans le cas du Québec, la croissance de la demande intérieure a maintenu le même rythme qu'en 2005, se chiffrant à 2,6 % après les trois premiers trimestres de 2006. Durant cette même période, la consommation des ménages, qui correspond à environ 60 % du PIB, a légèrement régressé, passant de 3,3 à 3 %, tandis que les investissements des entreprises en capital fixe³ ont connu une progression de 0,4 %, comparativement à 0,3 % en 2005.

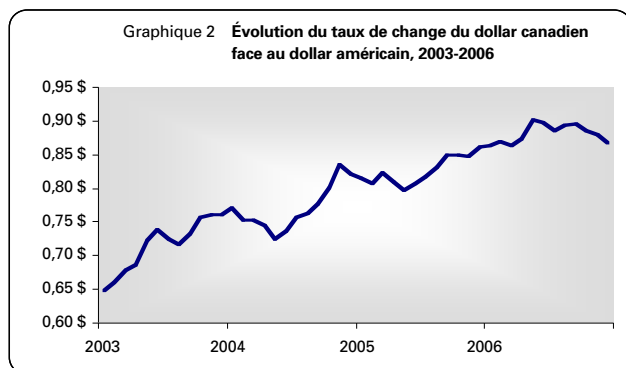
À l'opposé, la croissance économique continue d'être ralentie par l'augmentation de la valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine. Si la force du dollar canadien contribue à augmenter notre pouvoir d'achat pour les biens importés, elle freine en contrepartie l'essor des exportations et, par le fait même, le secteur manufacturier. Notre industrie manufacturière, dont le dynamisme est étroitement lié à la performance de ses exportations⁴, continue en effet de composer avec un dollar beaucoup plus fort que par les années précédentes. Ainsi, au cours des quatre dernières années, le huard s'est apprécié de près de 36 %, passant d'environ 65 cents américains au début de 2003 à un niveau moyen de plus de 88 cents en 2006, comme l'indique le graphique 2.

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

2. Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of commerce, 29 novembre 2006.

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

4. Le Québec expédie environ 82 % de ses exportations internationales aux États-Unis.



Source : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2006-12-20.

Il a même franchi le cap des 91 cents américains en mai 2006, soit le plus haut niveau observé depuis 1978. Cette tendance à la hausse s'explique notamment par le cours élevé des produits de base, dont le pétrole, mais aussi par la faiblesse relative du dollar américain par rapport à l'ensemble des devises.

Il en résulte que la part des livraisons manufacturières exportées⁵ a très peu augmenté en 2006. De fait, ces dernières, qui avaient progressé de 4,7% en 2005, sont passées de 70,5 milliards de dollars en 2005 à 70,9 milliards à la fin de décembre 2006, pour une faible hausse de 0,5%. De son côté, la valeur des expéditions manufacturières du Québec, qui n'avait augmenté que de 2,9% en 2005, a progressé de 3% en 2006, atteignant un niveau de 141,1 milliards de dollars⁶ à la fin de décembre 2006.

Par ailleurs, le secteur de la construction, qui connaît un essor considérable depuis 2002, s'est avéré encore en 2006 dynamique et créateur d'emplois. Ainsi, la Commission de la construction du Québec (CCQ) estime à 124 millions le nombre d'heures travaillées dans ce secteur, représentant

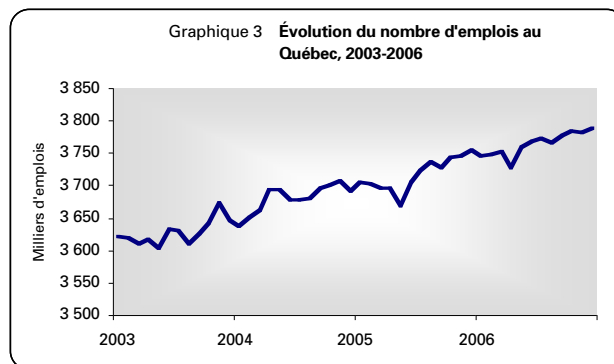
une baisse d'environ 1% par rapport au record de 125,7 millions d'heures comptabilisées en 2005.

RÉSUMÉ

Tout comme en 2004 et 2005, l'économie québécoise a été notamment soutenue en 2006 par l'ampleur de sa demande intérieure (dont la consommation des ménages) et le dynamisme de son secteur de la construction. Le haut niveau du dollar canadien et du prix du pétrole a toutefois continué de ralentir la croissance de ses exportations et de son secteur manufacturier.

L'emploi

Le marché de l'emploi ne s'est que légèrement amélioré en 2006, affichant un taux de croissance modeste de 1,3%. Néanmoins, à l'exception du mois d'avril 2006, le nombre d'emplois a suivi une tendance à la hausse, atteignant un sommet de 3,79 millions en décembre 2006.



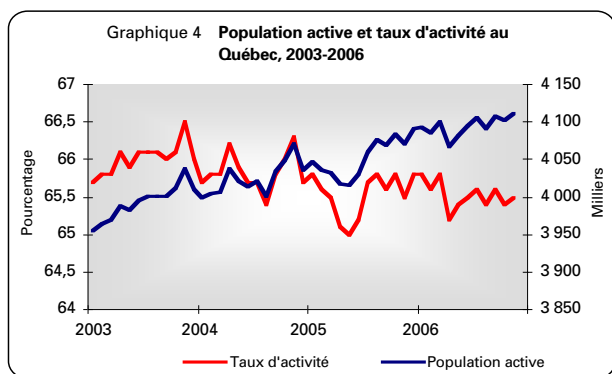
Source : Emploi-Québec, L'emploi au Québec, bulletin mensuel, volume 22, numéro 12, décembre 2006.

Cependant, la croissance de l'emploi s'annonce semblable à 2005 en ce qui a trait aux postes à plein temps. Ainsi, entre 2004 et 2005, le niveau moyen d'emploi a augmenté de 1% (36 800 nouveaux emplois dont 31 400 à plein temps), tandis qu'en 2006 il a augmenté de 1,3% (48 100 nouveaux postes dont 35 800 à plein temps) par rapport à la moyenne observée en 2005. Ainsi, à la fin de décembre 2006, cette moyenne s'élevait

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

à 3,77 millions d'emplois, dont environ 82 % étaient des postes à plein temps.

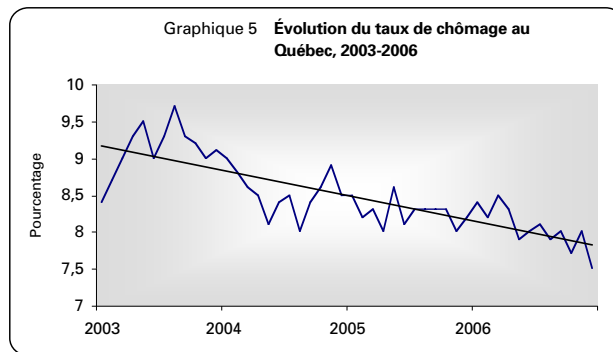
Parallèlement, la croissance de la population active⁷, qui avait connu des hauts et des bas en 2005, s'avère légèrement supérieure en 2006 comme l'illustre le graphique 4. De fait, en 2005, la population active a connu un niveau annuel moyen s'élevant à 4,05 millions de personnes, soit une augmentation de 0,7 % par rapport à l'année 2004. À la fin de décembre 2006, elle atteint un sommet de 4,1 millions de personnes pour une augmentation de 1 % par rapport à la moyenne observée au cours de la même période en 2005. Le taux d'activité⁸ a quant à lui poursuivi sa tendance à la baisse, si bien que son niveau moyen observé a diminué au cours des deux dernières années. Ainsi, il se situait à 65,5 % à la fin de décembre 2006, comparativement à 65,6 % en 2005 et à 65,8 % en 2004.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 22, numéro 12, décembre 2006.

La baisse du taux d'activité, combinée à une croissance plus faible de la population active comparativement à celle de l'emploi, a permis de maintenir un taux de chômage aux alentours de 8 %. Ce dernier a ainsi oscillé en 2006 entre 8,5 % en mars et 7,5 % en décembre (graphique 5), pour se situer à un niveau moyen de 8 % à la fin de décembre.

7. Statistique Canada définit la population active comme étant « les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus qui ont un emploi (personnes occupées) ou qui sont en chômage ».
8. Le taux d'activité correspond à la proportion de la main-d'œuvre au travail ou à la recherche d'un emploi par rapport à la population civile âgée de 15 ans et plus.



Source : Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, bulletin mensuel, volume 22, numéro 12, décembre 2006.

En ce qui a trait à la répartition régionale de l'emploi, la majorité des régions administratives ont bénéficié d'une création nette d'emplois en 2006. En tête de liste, nous retrouvons celle de Montréal avec 19 900 nouveaux emplois, représentant une hausse de 2,2 %. Elle est suivie des régions de la Montérégie avec 15 500 nouveaux emplois (+2,3 %) et de l'Outaouais avec 6 600 (+3,7 %).

Le secteur qui a généré davantage de nouveaux emplois en 2006 est celui de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location, avec 18 500 emplois (+9,1 %) de plus.

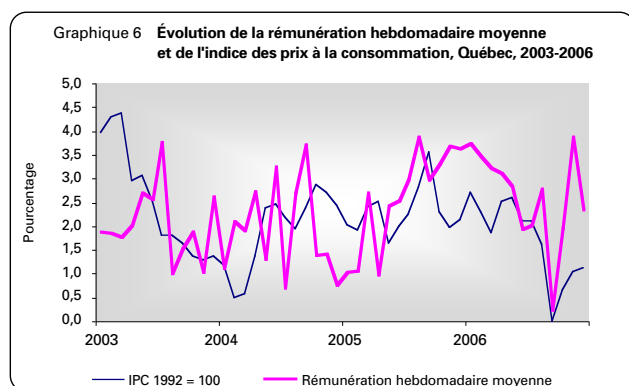
Il est suivi du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques avec 17 600 postes supplémentaires (+7,9 %) et du secteur des services d'enseignement avec 17 100 nouveaux emplois (+7 %). Signalons que le secteur du transport et de l'entreposage, qui avait été touché en 2005 avec des pertes de 13 300 emplois, n'a enregistré qu'un faible gain de 2 800 emplois en 2006.

En ce qui concerne les pertes nettes d'emplois, cinq régions ont été atteintes en 2006. La région de Lanaudière, qui avait enregistré un gain de 7 500 emplois en 2005, a essuyé une légère perte de 200 emplois en 2006. Les quatre autres régions, soit celles de la Mauricie, des Laurentides, de la Capitale-Nationale et de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, ont subi en 2006 des pertes variant entre 1 500 et 3 600 emplois.

Le secteur de la fabrication a essuyé le plus de pertes avec 34 400 emplois (-5,6%) de moins qu'en 2005, suivi du secteur de l'information, de la culture et du loisir avec 7 500 emplois (-4,5%) de moins.

Les salaires et l'inflation

Le salaire hebdomadaire moyen était estimé au Québec à 706,11\$ à la fin de décembre 2006, comparativement à 749,56\$ pour l'ensemble du Canada. Le graphique 6 présente le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne, toutes industries confondues, et l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec entre 2003 et 2006. Depuis le début de l'année 2003, nous constatons que le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne est généralement supérieur au taux de croissance de l'IPC. C'est plus particulièrement le cas à partir du second trimestre de 2005.



Sources : Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, cat. n° 72-002-XIB, et *L'indice des prix à la consommation*, 2006, cat. n° 62-001-XPB.

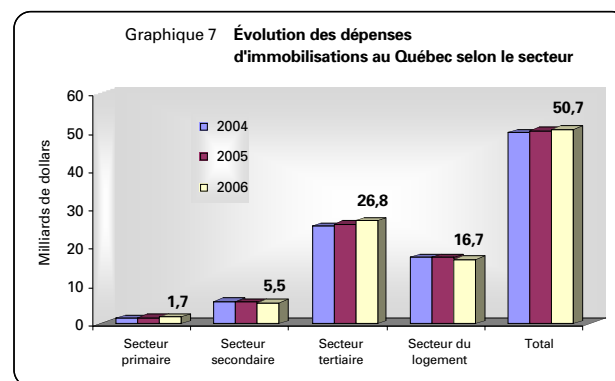
De fait, entre janvier 2003 et décembre 2006, le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne s'élève à 2,31%, comparativement à 2,12% dans le cas de l'IPC. Si le cours élevé du pétrole a continué d'alimenter l'inflation en 2006, la force du dollar canadien l'a atténuée en réduisant le prix des biens et des services importés.

RÉSUMÉ

Le marché de l'emploi s'est faiblement amélioré en 2006 et le taux de chômage poursuit sa tendance à la baisse. C'est le secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location qui s'est avéré le plus créateur d'emplois. À l'opposé, le secteur manufacturier a continué de subir les contrecoups d'un dollar canadien plus fort et d'une concurrence mondiale accrue, affichant des pertes substantielles de plus de 34 000 emplois.

Les investissements

Selon les prévisions de Statistique Canada⁹, les dépenses d'immobilisations¹⁰ au Québec ont connu une faible progression, tout comme en 2005. Alors que celles-ci avaient augmenté de 13% en 2004, passant de 43,5 à 49,1 milliards de dollars, elles ont atteint un peu plus de 50 milliards en 2005 et en 2006, pour des hausses respectives de 1% et 0,9%. Les investissements n'ont pas crû autant que dans l'ensemble du pays, où les prévisions font état d'une croissance de 6,1% pour l'année 2006 par rapport aux données réelles de 2005 (graphique 7).



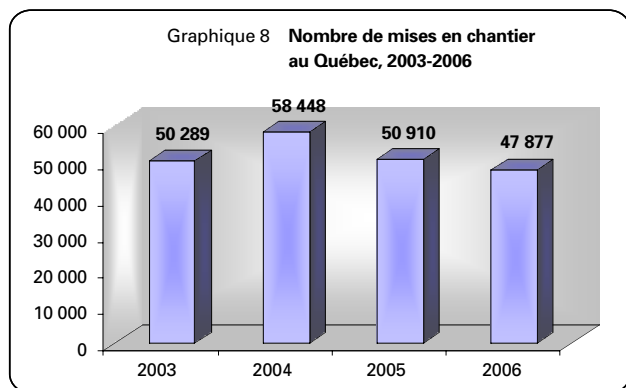
Source : Institut de la statistique du Québec, Dépenses en immobilisations et en réparations de l'industrie primaire, secondaire, tertiaire et du logement, par secteur SCIAN, Québec, 2006-07-17.

9. Statistique Canada, *Investissements privés et publics au Canada, perspectives 2006*, cat. 61-205-XIF.

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

En nombre absolu, c'est l'Alberta qui occupe le premier rang avec 9,5 milliards de dépenses supplémentaires en 2006, suivie de l'Ontario (3,4 milliards), de la Colombie-Britannique (2,6 milliards) et du Québec (0,45 milliard). La valeur totale des sommes investies au Québec représente près du cinquième (18%) du total canadien (281,6 milliards), ce qui le place au troisième rang à ce chapitre, derrière l'Alberta, avec 23,4 %, et l'Ontario, avec un peu plus du tiers (33,9%).

L'habitation a continué au Québec de générer la plus grande part des investissements en immobilisations avec environ un tiers de l'ensemble des dépenses. Ce secteur avait connu deux très bonnes années en 2004 et 2005, avec 17,2 milliards de dollars consacrés annuellement à la construction de logements, une hausse de 20 % par rapport à 2003. En 2006, les investissements ont toutefois fléchi à 16,7 milliards. Parallèlement, nous pouvons observer que le nombre de mises en chantier, qui poursuit sa tendance à la baisse, n'a pas atteint les 50 000 unités pour la première fois depuis 2003 (graphique 8).



Source: Institut de la statistique du Québec, Principaux indicateurs économiques désaisonnalisés, 2007-01-19.

Ainsi, alors que ce nombre avait diminué de 12,9 %, passant de 58 448 unités en 2004 à 50 910 en 2005, il a fléchi de 6 % pour atteindre 47 877 unités en 2006. Il était prévisible qu'après le sommet enregistré en 2004 une baisse de régime survienne au cours des années suivantes.

Outre le secteur du logement, le secteur manufacturier a maintenu sensiblement le même niveau d'investissement au cours des trois dernières années. Ainsi, les dépenses d'immobilisations dans l'industrie manufacturière se sont maintenues à un niveau se situant entre 5 et 6 milliards de dollars par année entre 2004 et 2006. Parmi les projets majeurs, mentionnons celui de la raffinerie **Ultramar** qui investit dans son usine de Saint-Romuald plus de 600 millions de dollars entre 2004 et 2007 dans le but d'augmenter sa capacité de production et de se conformer aux exigences environnementales. Un projet de construction d'oléoduc entre Lévis et Montréal est également en processus d'approbation. Signalons en outre quelques projets amorcés en 2005 et qui se termineront cette année ou l'an prochain :

- celui de 110 millions de dollars de **Quebecor Média** pour la modernisation et le déménagement de son imprimerie du *Journal de Montréal*;
- celui de la société **Les Alcools de commerce** qui implante une usine de fabrication d'éthanol à Varennes, au coût de 110 millions de dollars;
- celui de la papeterie **Kruger** qui investit 85 millions de dollars pour la construction d'une usine de cogénération à Bromptonville.

En ce qui concerne les nouveaux investissements annoncés en 2006 dans le secteur manufacturier, mentionnons celui d'**IBM Canada** qui injecte 85 millions de dollars afin de moderniser son usine de Bromont.

Par ailleurs, les investissements dans le secteur tertiaire continuent d'être portés par des mégaprojets dont certains seront terminés cette année ou l'an prochain. Il s'agit des projets d'**Hydro-Québec à Eastmain 1** (2,3 milliards de dollars entre 2002 et 2006), à **Péribonka IV** (1,1 milliard entre 2003 et 2007), et à la **chute Allard** et aux **rapides des Cœurs** (700 millions entre 2005 et 2008). Ajoutons à cela le projet de centrale électrique au gaz de **Trans-Canada Énergie** à Bécancour, qui nécessite des investissements de 550 millions entre 2004 et 2006.

Enfin, parmi les nouveaux investissements amorcés en 2006 dans le secteur tertiaire,

soulignons celui du **ministère des Transports** qui allouera plus de 700 millions de dollars entre 2006 et 2008 pour l'élargissement de la route 175, ainsi que ceux de **Cartier Énergie Éolienne** qui consacrera plus de 300 millions pour implanter deux parcs d'éoliennes en Gaspésie.

RÉSUMÉ

Tout comme en 2005, la croissance des investissements s'est avérée plutôt faible au Québec. Son niveau a cependant été soutenu par le secteur de l'habitation encore dynamique et par de grands projets, notamment dans le domaine hydroélectrique.

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

• Les faillites

Les informations publiées par le Bureau du surintendant des faillites du Canada indiquent que le nombre de faillites commerciales enregistrées au Québec a atteint 1 837 en 2006 (tableau 1), ce qui correspond à une hausse de 7,4 % par rapport à l'an dernier (1 711). L'industrie du commerce de détail occupe le premier rang pour le nombre de faillites avec 271, suivie de l'industrie de l'hébergement et de la restauration (241) et de l'industrie manufacturière (213).

Tableau 1 Secteurs qui présentent le plus grand nombre de faillites au Québec, 2006 et 2005

Industrie	Nombre de faillites	
	2006	2005
Commerce de détail	271	257
Hébergement et restauration	241	204
Manufacturière	213	261
Construction	183	168
Transport et entreposage	154	129
Total toutes industries	1 837	1 711

Source: Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, février 2007.

Un peu plus d'un quart (27,2 %) des faillites canadiennes a été enregistré au Québec, contre plus du tiers (39,6 %) en Ontario. Cependant, en termes de pertes financières, le Québec a enregistré 23,4 % (913,6 millions de dollars) des pertes canadiennes en 2006, comparativement à 47,8 % (1,99 milliard) en 2005 (tableau 2).

De son côté, l'Ontario a subi 59,8 % (2,3 milliards de dollars) des pertes financières au pays en 2006 contre 29,4 % (1,2 milliard) en 2005. Deux secteurs ont particulièrement contribué à cette hausse considérable, soit le secteur de la finance et des assurances, avec des pertes de 823,1 millions de dollars en 2006 contre seulement 12,3 millions en 2005, puis celui de la gestion de sociétés et d'entreprises dont les pertes ont bondi de 20,5 millions de dollars en 2005 à 270,3 millions en 2006.

Tableau 2 Secteurs qui présentent le passif¹¹ le plus élevé au Québec, 2006 et 2005

Industrie	Passif (\$)	
	2006	2005
Finance et assurances	332 615 078	1 184 366 410
Manufacturière	135 770 650	167 369 449
Construction	68 015 710	42 314 443
Commerce de détail	59 718 343	81 551 236
Commerce de gros	49 601 052	43 217 519
Total toutes industries	913 628 414	1 986 116 084

Source: Bureau du surintendant des faillites du Canada, statistiques mensuelles, février 2007.

Au Québec, la baisse marquée (-54 %) du passif s'explique en grande partie par les résultats de l'industrie de la finance et des assurances, alors que les sommes perdues au cours de l'année 2006 ont fortement diminué, chutant de 1,18 milliard de dollars en 2005 à 332,6 millions en 2006. De plus, les pertes du secteur manufacturier ont diminué de 167,4 millions de dollars l'an dernier à 135,8 millions cette année, tandis que celles du secteur du commerce de détail, qui étaient de 81,6 millions l'an dernier, ont atteint 59,7 millions cette année.

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

• Les mises à pied et les fermetures d'usine

Tout comme en 2005, les mises à pied les plus importantes en 2006 se retrouvent dans le secteur manufacturier. De fait, selon les données d'Emploi-Québec¹², plus de 60 % des travailleurs touchés par des fermetures ou des réductions de personnel l'ont été dans ce secteur. De nombreuses entreprises continuent d'absorber des pertes de revenus découlant de la force de notre dollar et de la concurrence accrue de pays comme la Chine et l'Inde. À cela s'ajoute le ralentissement de l'économie étasunienne à partir du deuxième trimestre de 2006.

Le secteur du bois d'œuvre a d'ailleurs été particulièrement atteint en 2006. De fait, la plupart des grandes entreprises de ce secteur ont réduit les opérations de leurs usines de sciage. Par exemple, la forestière **Domtar** a fermé quatre scieries pour une durée indéterminée, entraînant la mise à pied de 950 travailleurs. De même, **Abitibi Consolidated** en a fermé autant, provoquant la mise à pied de 400 travailleurs en usine et de 300 travailleurs en forêt. Enfin, **Tembec** a fermé trois usines en Abitibi, touchant environ 435 employés. Les coûts élevés d'approvisionnement en bois et une baisse de la demande sur le principal marché d'exportation, les États-Unis, sont les principales causes à l'origine de cette vague de fermetures.

Par ailleurs, le fabricant d'avions **Bombardier Aéronautique** a licencié temporairement plus de 1 300 travailleurs, dont 485 aux usines de Dorval et de Mirabel, afin d'ajuster sa cadence de production à la demande pour ses jets régionaux.

Enfin, parmi les fermetures qui ont retenu l'attention en 2006, mentionnons celle du centre d'appels **Telexperts** de **Quebecor** qui a entraîné la perte de 477 emplois. Les coûts d'exploitation et le fort taux de roulement du personnel seraient à l'origine de cette fermeture définitive.

RÉSUMÉ

Après les onze premiers mois de l'année 2006, le nombre de faillites enregistrées au Québec a été d'environ 6 % plus élevé qu'en 2005. Les pertes financières ont cependant été beaucoup plus faibles (-56,6 %), notamment parce que le secteur de la finance et des assurances n'en a pas subi d'aussi substantielles en 2006. Finalement, des réductions de personnel et des fermetures d'usines ont été observées majoritairement dans le secteur manufacturier, tout comme en 2005. Cependant, c'est le secteur du bois d'œuvre qui a été le plus touché.

Perspectives et conclusion

À nouveau portée par le dynamisme des économies de la Chine et des États-Unis, la croissance de l'économie mondiale s'est accélérée, passant d'un taux de 4,3 % en 2005 à 5 % en 2006. Cependant, ces deux moteurs de l'économie mondiale ne maintiendront pas le même rythme l'an prochain, si bien que le taux de croissance observé à l'échelle de la planète pourrait redescendre à environ 4,3 % en 2007, selon les prévisions du Fonds monétaire international (FMI) présentées au tableau 3. Ralentis durant la seconde moitié de l'année 2006, les États-Unis continueront d'être touchés par la faiblesse de son secteur de l'immobilier résidentiel qui freinera les dépenses de consommation. Cela se traduira par un taux de croissance d'environ 2,5 % en 2007, comparativement à 3,4 % en 2006.

12. Emploi-Québec, *Listes hebdomadaires des avis de licenciement*, 2006.

Tableau 3 Croissance du PIB réel en pourcentage au Québec et dans le monde, 2005-2007¹³

	2005	2006p	2007p
Québec	2,2	1,6	De 1,1 à 2,1
Canada	2,9	2,7	De 2,1 à 2,5
États-Unis	3,2	3,4	2,5
Chine	9,9	10,5	9,3
Zone Euro	1,5	2,6	1,9
Monde	4,3	5,0	4,3

p: prévisions.

Sources: FMI, Consensus Forecasts et Études économiques Desjardins, *Prévisions financières trimestrielles*, vol. 11, n° 4, hiver 2007; *En perspective, spécial prévisions 2006-2007*, vol. 16, n° 9, novembre 2006; *Perspectives économiques à moyen terme 2007-2010*, février 2007; RBC Groupe Financier et ministère des Finances du Québec.

La Chine, de son côté, continue d'accroître son importance sur l'échiquier mondial et elle est maintenant responsable de plus du quart de la production manufacturière de la planète. Stimulée par l'essor remarquable de son commerce extérieur, son économie¹⁴ continue d'enregistrer des taux de croissance considérables, atteignant 9,9% en 2005 et plus de 10% en 2006.

Au Canada, le prix du pétrole a continué de profiter largement aux provinces de l'Ouest qui en sont productrices, mais il s'est s'avéré encore néfaste pour les secteurs manufacturiers de l'Ontario et du Québec¹⁵. Combiné à la force du dollar canadien, le prix élevé du pétrole continue de ralentir la croissance des exportations canadiennes et québécoises, en dépit d'une conjoncture mondiale tout de même favorable. En 2007, l'économie tant québécoise que canadienne sera soutenue par le dynamisme de sa demande intérieure, à l'opposé de la faiblesse du commerce extérieur qui la freinera. De fait, nos exportations, déjà touchées par la concurrence

étrangère et la force du dollar canadien, risquent de composer avec une demande moindre de notre principal marché que sont les États-Unis. Ceci fait en sorte que les économies canadienne et québécoise doivent s'attendre à une performance sensiblement identique ou moindre en 2007. Ainsi, selon différentes sources, le taux de croissance du PIB au pays devrait se situer entre 2,1 et 2,5% en 2007, alors qu'il devrait se situer entre 1,1 et 2,1% au Québec¹⁶.

Le tableau 4 présente l'évolution des principaux indicateurs pour le Québec entre 2004 et 2006, accompagnée de prévisions d'institutions financières pour l'année 2007. Nous remarquons que la croissance du PIB, qui est en constante diminution depuis 2004, devrait se maintenir à un taux avoisinant ceux de 2005 et 2006. Nous constatons également que la majorité des indicateurs seront à la baisse en 2007. Ainsi, les prévisions indiquent une plus faible croissance du nombre d'emplois (1%) en 2007 qu'en 2006, ainsi qu'une légère hausse du taux de chômage (0,3 point de pourcentage).

Tableau 4 Évolution des principaux indicateurs au Québec, 2004-2007¹⁷

	2004	2005	2006	2007p
PIB (M\$)	232 944	237 981	241 610	entre 1,1 et 2,1
Taux de croissance	2,7	2,2	1,7	
Population active (000)	4 024,1	4 052,7	4 094,2	4 158,7
Taux de croissance	0,8	0,7	1,0	1,1
Emploi (000)	3 680,5	3 717,3	3 765,4	3 803,3
Taux de croissance	1,4	1,0	1,3	1,0
Mises en chantier (000)	58,4	50,9	47,9	39
Taux de croissance	16,2	-12,9	-6,0	-14,3

13. Les prévisions présentées dans les tableaux 3 et 4 ne correspondent pas nécessairement aux estimations de l'ISQ qui apparaissent dans d'autres sections du Bilan.

14. En 2005, l'économie chinoise représentait 15,4% du PIB mondial, comparativement à 20,1% pour celle des États-Unis (selon les données du Fonds monétaire international).

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

16. Études économiques Desjardins (1,1%), RBC Groupe Financier (2,1%), ministère des Finances du Québec (1,8%).

17. Les prévisions des institutions financières pour l'année 2007 qui figurent à la dernière colonne de ce tableau ne sont pas basées sur les données réelles de 2006 de l'ISQ, mais sur leurs propres prévisions pour 2006 qui ne sont pas ici présentées.

Tableau 4 Évolution des principaux indicateurs au Québec, 2004-2007¹⁷ (suite)

	2004	2005	2006	2007p
Taux de chômage	8,5	8,3	8,0	8,3
Taux d'activité	65,8	65,6	65,5	N/d
Rémunération hebdomadaire moyenne (\$)	670,56	688,10	706,11	722
Taux de croissance	1,9	2,6	2,6	2,2
Taux d'inflation	1,9	2,3	1,7	2,0
PIB manufacturier	1,5	1,0	0,9	(-0,5)

p: prévisions.

Sources: Institut de la statistique du Québec, Études économiques Desjardins, RBC Groupe Financier.

De même, le nombre de mises en chantier, qui a excédé les 50 000 unités au cours des années 2003 à 2005, devrait poursuivre sa tendance à la baisse pour se chiffrer à environ 39 000 unités en 2007, soit une baisse d'environ 14 % par rapport à 2006.

RÉSUMÉ

En 2006, l'économie québécoise a été soutenue, de façon moindre qu'en 2005, par la vigueur de sa demande intérieure et le dynamisme du secteur de la construction. Elle a également continué de profiter d'investissements majeurs (mégaprojets publics et privés). Cependant, sa croissance a été, encore une fois, ralentie par son commerce extérieur qui continue d'être malmené par une conjoncture moins favorable. Les cours élevés du pétrole et du dollar canadien et la concurrence accrue de la Chine sont autant de facteurs qui ont contribué à freiner l'essor du secteur manufacturier, marqué par des fermetures d'usines et des pertes d'emplois, plus particulièrement dans les industries du bois et des pâtes et papiers. Ainsi, pour la première fois depuis 2003, la croissance du PIB a chuté sous les 2 % pour se situer à 1,7 % en 2006 comparativement à 2,2 % en 2005. Le taux de chômage a maintenu sa tendance à la baisse, passant d'un niveau

moyen de 8,3 % en 2005 à 8 % en 2006. Finalement, l'économie, tant celle du Québec que du Canada, devrait, selon les prévisions, connaître une performance similaire ou légèrement moindre en 2007¹⁸, tant du point de vue de la croissance de la production que de celle de l'emploi.

2. Les activités ministérielles

Les nominations

- Nomination de M^{me} Julie Gosselin à titre de sous-ministre du Travail

M^{me} Julie Gosselin est entrée en fonction le 3 avril 2006 à titre de sous-ministre du Travail, en remplacement de M. Jean-Paul Beaulieu qui a occupé ce poste du 6 octobre 2003 au 16 janvier 2006. M. Daniel Charbonneau, sous-ministre adjoint des relations du travail, a assuré l'intérim du 16 janvier au 31 mars 2006. M^{me} Gosselin occupait depuis 2001 le poste de sous-ministre adjointe aux réseaux au ministère de l'Éducation, devenu en 2005 le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

- Nomination de M. Réal Bisson à la direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Le 7 août 2006, M. Réal Bisson a été nommé président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) par intérim, en remplacement de M. Gérard Bibeau. M. Bisson occupait depuis 2003 le poste de vice-président aux opérations à la CSST.

18. Selon les prévisions d'Études économiques Desjardins et de RBC Groupe Financier.

- Nomination de M. Fernand Matteau à la présidence du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Le 6 décembre 2006, M. Fernand Matteau a été nommé président du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et il entrera en fonction le 8 janvier 2007. Ce dernier succède à M. Daniel Villeneuve qui avait assumé l'intérim pendant quatre ans. En poste depuis quinze ans au ministère du Travail, M. Matteau était directeur général des relations du travail depuis trois ans.

Les études, les bilans et les analyses statistiques¹⁹

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

Ce document a pour objectif de dresser le profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs mentionnés en rubrique et dont l'aboutissement a résulté en la signature de conventions collectives durant l'année 2006. Ces données sont tirées du fichier central d'information du Ministère, appelé « Gestion des relations du travail (GRT) ». Une comparaison des arrêts de travail entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces canadiennes est également effectuée.

- La présence syndicale au Québec en 2005

Ce document établit le nombre de personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire celles faisant partie d'une unité de négociation, qu'elles soient ou non membres d'un syndicat. Bien que les informations décrivent la situation au Québec, le taux de présence syndicale est comparé avec ceux de l'Ontario et du reste du Canada ainsi qu'avec celui des États-Unis. Enfin, certains facteurs susceptibles d'expliquer les différences entre les régions canadiennes et l'évolution de la situation québécoise sont examinés. L'étude présente pour cette année une analyse plus approfondie des taux de présence syndicale en Ontario et dans le reste du Canada.

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

- Les arrêts de travail au Québec: bilan de l'année 2005

Cette étude dresse le bilan des arrêts de travail survenus au Québec au cours de l'année 2005. Présentées sous forme de tableaux statistiques, les données ciblent particulièrement les trois principales mesures associées aux arrêts de travail, à savoir le nombre de conflits, le nombre de travailleurs visés et le nombre de jours-personnes perdus. On y trouve également un portrait statistique des dix dernières années ainsi qu'une liste chronologique des conflits de plus de 100 travailleurs.

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

Soucieux d'exploiter à des fins informatives les résultats de l'analyse du contenu des conventions collectives, le Ministère a publié deux études dans son site Internet qui rendent compte de l'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles. La première porte sur les congés sociaux alors que la seconde traite des congés de maternité. Ainsi, l'étude intitulée *Un aperçu de certains congés sociaux offerts aux salariés conventionnés du Québec* s'intéresse aux caractéristiques et à l'occurrence des clauses suivantes:

- les congés payés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié;
- les congés payés en cas de décès dans la famille immédiate du salarié;
- les congés payés à l'occasion du mariage du salarié;
- les congés payés à la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Par ailleurs, l'étude intitulée *Le congé de maternité offert aux salariées conventionnées du Québec* dresse un portrait de ce type de congé et s'intéresse aux trois aspects suivants:

- la durée du congé de maternité;
- la rémunération au cours du congé de maternité;
- la participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé de maternité.

- Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2005 au Québec

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

Les périodiques du Ministère

- Regards sur le travail

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

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

Fort de l'engouement suscité par la parution électronique de la revue *Regards sur le travail*, le Ministère a publié, en format imprimé, une compilation des articles de fond parus dans les trois numéros du volume deux. Issus d'une collaboration des intervenants du monde du travail, ces textes abordent différentes thématiques propres au domaine du travail.

- InfoTravail

Avec l'objectif d'informer sa clientèle, le Ministère produit cinq fois l'an un bulletin électronique mensuel sur l'actualité dans le domaine du travail intitulé *InfoTravail*. Cette publication fait notamment état des actualités relatives au monde

du travail, et des publications et des événements à venir.

Le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale

Le 21 novembre 2006, le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, déposait à l'Assemblée nationale le rapport intitulé « La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir – Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale ».

Ce document dresse un bilan de l'application de la Loi dix ans après son adoption et présente ses effets sur les entreprises et les travailleuses québécoises. Dans l'ensemble, les entreprises du Québec avaient jusqu'au 21 novembre 2001 pour déterminer les ajustements salariaux requis et jusqu'au 21 novembre 2005 pour les verser.

La Commission de l'équité salariale a été chargée de la production du rapport. À cette fin, elle a notamment mené des consultations auprès de ses principaux partenaires incluant les groupes de femmes représentant les travailleuses non syndiquées. Les experts du domaine de l'équité salariale ont aussi été consultés.

La principale conclusion du rapport est que la Loi doit être maintenue en vigueur et que les efforts doivent être poursuivis afin que sa mise en œuvre soit complétée dans toutes les entreprises assujetties au Québec. Le rapport présente également des pistes de réflexion et des voies d'avenir qui pourraient apporter des solutions aux problèmes éprouvés dans l'application de la Loi depuis son entrée en vigueur ainsi qu'à ceux envisagés quant au maintien de l'équité salariale. Certaines de ces hypothèses de solution comportent des propositions de modifications à la Loi.

À cet égard, mentionnons que le rapport sera étudié par la commission parlementaire de l'économie et du travail, fort probablement au printemps de 2007. À cette occasion, les groupes intéressés par la question de l'équité salariale pourront être invités à présenter leur point de vue. Ces travaux permettront par la suite au ministre du Travail de recommander au gouvernement les modifications législatives qu'il

jugera les plus appropriées afin que la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* soit complétée dans toutes les entreprises assujetties au Québec.

Le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction

Les 11 et 12 septembre 2006 a eu lieu, à Saint-Sauveur, le premier forum portant sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction. Instauré par le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, et organisé à sa demande par la Commission de la construction du Québec (CCQ), ce forum a réuni quelque 400 représentants patronaux, syndicaux et gouvernementaux. Près d'une dizaine d'ateliers thématiques ou d'études de cas, répartis sur deux journées, ont permis aux représentants des diverses organisations d'exposer les faits saillants de leur expérience afin de répondre au défi de la productivité dans cette industrie. L'organisation du travail, la gestion de projets, la formation de la main-d'œuvre, l'innovation, la santé et la sécurité, le développement durable et le maillage des entreprises étaient à l'ordre du jour de cet événement. Notons que les textes produits pour les participants de ce forum sont maintenant disponibles dans le site Internet de la CCQ.

Les événements nationaux et internationaux

Le 2 juin dernier, une entente a été signée par les ministres du Travail du Québec et de l'Ontario, MM. Laurent Lessard et Steve Peters, par M. Benoît Pelletier, ministre responsable des Affaires intergouvernementales canadiennes, de la Francophonie canadienne, de l'Accord sur le commerce intérieur, de la Réforme des institutions démocratiques et de l'accès à l'information, et par M^{me} Marie Bountrogianni, ministre des Affaires intergouvernementales et ministre responsable du Renouveau démocratique, pour leur gouvernement respectif. Il s'agit d'une entente portant sur la mobilité de la main-d'œuvre et la

reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction. Le résumé de cette entente est présenté plus loin dans la section « La législation et la réglementation ».

Par ailleurs, la 95^e Conférence internationale du travail, organisée par le Bureau international du travail (BIT), a eu lieu à Genève en juin 2006. D'une part, la Commission de la sécurité et de la santé a adopté une nouvelle convention comportant des mesures qui ont pour but de développer une culture préventive de sécurité et de santé et qui place celle-ci en tête des ordres du jour nationaux. D'autre part, dans le cadre de la Commission de la relation de travail, il a été question de la définition de la relation de travail qui n'englobe pas nécessairement toutes les formes de relation que l'on peut observer aujourd'hui (exemples: recours accru à la sous-traitance, aux agences de travail temporaire et à des travailleurs indépendants) dans un contexte de mondialisation et de mobilité accrue de la main-d'œuvre. M. Normand Pelletier, directeur général des politiques et de la construction au ministère du Travail, a agi comme porte-parole du gouvernement du Canada au sein de la Commission de la relation de travail. Cette commission a adopté une recommandation permettant de faciliter la définition de la relation de travail.

Finalement, avait lieu à Whistler, en Colombie-Britannique, le 17 mars 2006 la rencontre annuelle fédérale-provinciale-territoriale des ministres du Travail du Canada. La promotion d'un milieu de travail sain, sécuritaire et productif figurait à l'ordre du jour. Il a aussi été question de la problématique des travailleurs vulnérables et de l'emploi atypique ainsi que du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). Cette réunion est organisée par l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

RÉSUMÉ

Les activités ministérielles ont été marquées par plusieurs études récurrentes portant notamment sur le processus de négociation et la présence syndicale au Québec. La revue *Regards sur le travail*, le portrait statistique des conventions collectives analysées en 2005 au Québec de même que l'incidence statistique de certaines dispositions contractuelles dans les conventions collectives ont également été publiés. L'entente portant sur la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction a aussi retenu l'attention en 2006. Enfin, les 11 et 12 septembre 2006 s'est tenu pour la première fois le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction.

3. Certains enjeux en matière de conditions et de relations du travail

Dans la présente section du bilan, nous traitons sommairement des enjeux en matière de conditions et de relations du travail qui ont marqué l'actualité en 2006, en présentant une synthèse des débats qu'ils ont suscités dans la presse écrite. Certains d'entre eux ont touché à la majorité des secteurs d'activité, soit les dossiers relatifs à l'équité salariale, aux régimes de retraite, au *Code du travail*, au vieillissement de la population, à la pénurie de main-d'œuvre et à la formation. D'autres ont visé un seul ou quelques secteurs d'activité en particulier. Il s'agit des dossiers relatifs au secteur de la construction, au secteur forestier, au secteur de l'alimentation, aux autres secteurs névralgiques, ainsi que ceux ayant trait aux services de santé et aux services sociaux, aux conditions de travail dans le secteur public et à la décision du Bureau international du travail (BIT) concernant la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* ainsi que la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, adoptées en décembre 2003. Par

ailleurs, quelques informations sur les congrès, les nominations et divers événements complètent la section.

L'équité salariale

Au cours de la dernière année, l'équité salariale est demeurée un dossier majeur pour les grandes centrales syndicales et le monde patronal. D'une part, au printemps de 2006, des modifications ont été apportées à la *Loi sur l'équité salariale* pour favoriser l'atteinte de cette équité dans les secteurs public et parapublic. Ces changements sont plus amplement décrits plus loin dans la section « Législation et réglementation ». D'autre part, après plusieurs années de pourparlers, les organisations syndicales et le gouvernement du Québec en sont arrivés à une entente au chapitre de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic. Les organisations syndicales se sont dites heureuses de constater qu'au terme de cinq ans de travaux et de mobilisation un grand pas vers la reconnaissance de la valeur du travail des femmes avait été franchi. Pour le gouvernement, ces ententes sont historiques. Elles corrigent les injustices du passé, reconnaissent la pleine valeur du travail effectué et consacrent l'égalité des hommes et des femmes.

En ce qui a trait à la question de l'étalement des remboursements des sommes dues aux salariées visées, le Conseil du trésor a proposé de payer en huit versements, sur sept ans, les montants nécessaires pour atteindre l'équité salariale, au lieu d'étaler les ajustements salariaux sur une période maximale de quatre ans comme il est prévu à l'article 70 de la *Loi sur l'équité salariale*. Le 21 août, le gouvernement a formulé une demande en ce sens à la Commission de l'équité salariale (CÉS) en s'appuyant sur l'article 72 de cette loi qui prévoit que la CÉS peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements. En plus d'invoquer l'incapacité financière de l'État, le Conseil du trésor a notamment fait valoir les obligations législatives du gouvernement en ce qui a trait à la *Loi sur l'équilibre budgétaire* de même qu'à la *Loi sur la réduction de la dette et instituant le Fonds des générations*. Il a également indiqué que le gouvernement se devait de tenir compte de la réaction des marchés financiers.

Toutes les grandes centrales et organisations syndicales se sont opposées à cette demande en s'adressant directement à la CÉS. Elles ont rappelé que le recours prévu à l'article 72 doit être exceptionnel et qu'il ne devrait être permis que lorsqu'il est démontré que le droit à l'équité salariale met en péril la survie d'une entreprise et l'existence des emplois. Elles ont également indiqué que les informations qu'elles possédaient sur les finances publiques ne permettaient pas de conclure que le gouvernement du Québec était dans une situation financière l'empêchant de se soumettre aux obligations de la Loi.

Le 7 novembre 2006, la décision de la CÉS a été rendue. À la majorité, la Commission a autorisé le gouvernement du Québec à prolonger de deux ans la période d'étalement permise par la *Loi sur l'équité salariale* pour le versement des ajustements salariaux. Le gouvernement pourra donc étaler les paiements sur une période de six ans plutôt que sur la période de quatre ans prévue par la Loi. Les organisations syndicales se sont dites déçues par cette décision. Selon elles, en acceptant une telle prolongation de l'étalement des ajustements salariaux, la Commission laisse durer la discrimination salariale vécue par les femmes du secteur public, et ce, jusqu'en novembre 2007. Toutefois, cette décision n'a été contestée par aucune des parties.

Du côté des centres de la petite enfance (CPE), c'est en septembre 2006 que le gouvernement du Québec a conclu une entente avec l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPÉ), représentant des employeurs, et la Centrale des syndicats nationaux (CSN), permettant ainsi le règlement de l'équité salariale dans ce réseau. Cette entente s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2007 et le versement total des augmentations salariales devra être complété en avril 2011. Les hausses salariales moyennes devraient être de 8,79 % pour l'ensemble des travailleuses des CPE et de 8,95 % pour les éducatrices. L'AQCPÉ est satisfaite d'avoir effectué l'exercice d'équité de façon juste et rigoureuse et d'être parvenue à un règlement harmonieux avec l'ensemble des parties.

Par ailleurs, le 21 novembre 2006, le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, déposait à l'Assemblée nationale le rapport intitulé « La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir

– Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale ». Ce document dresse un bilan de l'application de la Loi dix ans après son adoption et présente ses effets sur les entreprises et les travailleuses québécoises. Rappelons que ce rapport devrait être étudié par la commission parlementaire de l'économie et du travail au printemps de 2007 et qu'à cette occasion les groupes intéressés par la question de l'équité salariale pourront être invités à présenter leur point de vue.

Les régimes de retraite

Le 14 juin, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M^{me} Michelle Courchesne, déposait le projet de loi n^o 30, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Ce projet de loi vise d'abord à améliorer le provisionnement des caisses de retraite de façon à sécuriser les rentes des participants et des bénéficiaires. Il vise également à améliorer la gouvernance des régimes de retraite et à préciser l'étendue de la responsabilité des membres de comités de retraite et des autres intervenants dans l'administration des régimes de retraite. À la suite du dépôt de ce projet de loi, le gouvernement a tenu six journées de consultation à l'automne et l'a finalement adopté, avec quelques amendements, le 13 décembre 2006 (devenu le chapitre 42 des lois de 2006).

Le mouvement syndical a réagi favorablement au dépôt du projet de loi n^o 30, estimant qu'il s'agissait d'un projet de loi bien équilibré qui allait améliorer la sécurité des fonds de pension. Par ailleurs, lors des journées de consultation, plusieurs représentants patronaux ont indiqué qu'ils partageaient les objectifs du projet de loi mais qu'ils n'adhéraient pas à certaines mesures d'application contenues dans celui-ci, dont la constitution d'une provision pour écarts défavorables qui, selon eux, entraînerait des coûts importants pour les entreprises et serait un frein à l'investissement. Ces représentants patronaux étaient également d'avis qu'avec les mesures prévues les coûts des régimes de retraite à prestations déterminées augmenteraient de façon telle que cela pourrait compromettre la survie de plusieurs de ceux-ci, les entreprises décidant d'y mettre fin. Toutefois, à la suite de l'adoption du projet de loi, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a reconnu que les

amendements apportés au projet de loi avaient éliminé les pires irritants.

Les modifications au Code du travail

Le 14 novembre 2006, le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, déposait le projet de loi n° 51, intitulé *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*. Ce projet a été adopté le 13 décembre (chapitre 58 des lois de 2006). Une des principales modifications prévoit l'abolition du Commissaire de l'industrie de la construction, dont les responsabilités seront dorénavant assumées par la Commission des relations du travail. La Commission siègera en deux divisions, soit celle de la construction et de la qualification professionnelle et celle des relations du travail. Pour plus de détails sur cette loi, voir plus loin la section « La législation et la réglementation ».

Quelques jours après le dépôt du projet de loi, l'Association de la construction du Québec (ACQ) s'est dite favorable à une intégration du Commissaire de l'industrie de la construction à la Commission des relations du travail. Toutefois, l'ACQ a indiqué qu'elle aurait souhaité qu'une telle intégration soit appuyée par un mécanisme pouvant garantir la nomination de décideurs entièrement voués à la construction. Selon elle, les questions soumises à l'organisme adjudicateur nécessitent en effet non seulement des connaissances techniques, mais également une certaine familiarité avec le milieu de la construction. Cette préoccupation a donc été prise en compte, le projet de loi adopté prévoyant que l'acte de nomination d'un commissaire détermine la division à laquelle il est affecté. Ceci permettra de maintenir le niveau d'expertise requis et directement lié au secteur de la construction.

Le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre

Malgré les nombreuses pertes d'emplois dans les secteurs forestier et manufacturier en 2006, les associations patronales et syndicales s'inquiètent de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée actuelle et future et ont publié des études sur ce sujet. Le vieillissement de la main-d'œuvre, le faible taux de fécondité et le peu d'intérêt démontré par les jeunes envers les métiers spécialisés font partie des raisons expliquant cette pénurie.

Selon une étude publiée par les Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ) en mars 2006, qui s'intitule « Pénurie de main-d'œuvre et valorisation des métiers spécialisés: enquête, constats et recommandations élaborés à partir du projet Portes ouvertes des manufacturiers », 56% des entreprises manufacturières interrogées à l'été de 2005 vivaient une pénurie de main-d'œuvre. En limitant la capacité de production, cette pénurie influe sur la croissance de plusieurs entreprises et leur aptitude à attirer des investissements. L'étude recense cinq principales causes de cette pénurie: l'exode des jeunes vers les grands centres, la difficulté pour les entreprises de trouver des employés ayant la formation et les compétences de base pour exercer adéquatement leur métier, les conditions de travail parfois difficiles, les nombreux préjugés envers le secteur manufacturier et les métiers spécialisés ainsi que la méconnaissance de ces derniers.

Afin de mieux faire connaître ces emplois, les MEQ organisent chaque année à la grandeur du Québec l'activité « Portes ouvertes des manufacturiers » qui permet aux jeunes du secondaire de découvrir les différents métiers exercés en entreprise. Ce projet est réalisé grâce à la collaboration de plusieurs intervenants, dont Emploi-Québec, les commissions scolaires, la Commission des partenaires du marché du travail et divers partenaires régionaux. Selon les MEQ, c'est un bon exemple du type de collaboration qui doit exister entre les différents intervenants liés aux mondes de la formation et du travail pour contrer cette pénurie.

De son côté, la FCEI a réalisé une étude intitulée « Du travail à revendre: les postes vacants à long terme posent un défi majeur aux PME », publiée en avril. Basée sur un sondage auprès de ses membres, cette étude indique qu'il existe une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée au Québec et au Canada. Selon cette étude, en 2005, 37 000 emplois sont demeurés vacants quatre mois et plus dans les petites et moyennes entreprises québécoises. Tous les secteurs d'activité économique sont touchés par cette pénurie, mais ceux de la construction, de l'agriculture et du commerce de détail le sont davantage. Cette pénurie menace le potentiel de croissance de ces entreprises. La FCEI envisage

d'entreprendre d'autres recherches sur des solutions potentielles comme le recours à des bassins de travailleurs sous-représentés, tels les personnes plus âgées ou les immigrants. Elle recommande aussi aux gouvernements de revoir leurs politiques dans le but de s'assurer que les règlements, les charges sociales et les programmes sociaux ne posent pas d'obstacles à un marché du travail actif.

En 2006, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a complété un projet intitulé « Vieillissement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle » qui visait à concilier les intérêts des jeunes et des moins jeunes travailleurs, dans une perspective de solidarité intergénérationnelle. Ce projet échelonné sur trois ans, s'est articulé autour de cinq grands axes : l'adaptation des milieux de travail aux travailleurs âgés, le transfert des compétences des plus âgés vers les plus jeunes, une meilleure transition de la vie de travail à la retraite, le droit à une retraite décente et l'intégration des jeunes au marché du travail. La CSD a également produit un guide d'intervention intitulé « Perspectives intergénérationnelles et vieillissement de la population » qui brosse le portrait de la situation et présente des expériences novatrices afin d'alimenter la réflexion dans les milieux de travail quant aux enjeux liés au vieillissement de la main-d'œuvre et aux rapports intergénérationnels. La CSD considère que cette nouvelle réalité du marché du travail devrait devenir un enjeu majeur de société puisqu'elle va engendrer des transformations dans la société québécoise et dans chaque milieu de travail.

De son côté, à l'occasion de son 38^e Congrès, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) s'est engagée dans une réflexion face à la problématique des pénuries de personnel qui guettent le monde de l'enseignement. La CSQ a indiqué que près de 20 % des jeunes enseignants quittent la profession au cours de leurs cinq premières années de carrière, alors que ce taux est d'environ 6 % pour l'ensemble des professions. Pour la CSQ, des problèmes de pénurie de personnel sont à prévoir en raison du phénomène de désertion professionnelle, conjugué aux problèmes de recrutement vécus par les facultés des sciences de l'éducation. Il est

donc primordial pour la Centrale de mieux accompagner les jeunes et de revaloriser la profession afin qu'ils y soient attirés et y demeurent par la suite.

La formation

En février 2006, plusieurs groupes ont déposé un mémoire à la Commission de l'économie et du travail à l'occasion de l'examen du « Rapport quinquennal 2000-2005 » sur la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Ce rapport a été publié par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en juin 2005.

Pour les organisations syndicales, la formation et la qualification de la main-d'œuvre sont devenues un enjeu central de la société où les leviers de développement économique, social et personnel passent par l'éducation et par la formation d'une main-d'œuvre compétente. Ainsi, lors de la consultation, plusieurs organisations syndicales²⁰, auxquelles s'est jointe l'Union des producteurs agricoles (UPA), toutes membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), ont présenté un mémoire commun à la Commission de l'économie et du travail, réclamant le maintien et des bonifications à cette loi, appelée communément la loi du 1 %. Selon ces organisations, cette loi a eu des effets positifs sur le développement et la qualification de la main-d'œuvre puisqu'elle a contribué à accroître l'effort général de formation. Cependant, dix ans après son adoption, les syndicats constatent que la loi du 1 % doit répondre davantage aux nouvelles réalités et exigences du marché du travail. Pour eux, il importe qu'elle soit maintenue et bonifiée en fonction du contexte actuel.

Les associations patronales, quant à elles, reconnaissent l'importance de la formation mais sont plutôt en désaccord avec le moyen retenu par la Loi, soit l'obligation de dépenser 1 % de la masse salariale en formation. Selon elles, cette loi devrait plutôt s'assurer d'une obligation de résultats, à savoir l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre.

20. La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Ainsi, pour les Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ), même si la Loi vise le développement des compétences de la main-d'œuvre, elle n'est orientée que vers un seul moyen, dépenser 1 % de la masse salariale, alors qu'elle devrait plutôt s'assurer que toutes les entreprises aient en place un processus de développement des compétences reconnu. Selon la FCEI, il faut mettre l'accent sur l'objectif de la Loi, soit la formation de la main-d'œuvre, plutôt que sur les moyens pour l'atteindre. Cette fédération demande aussi d'alléger le fardeau administratif qui est imposé aux petites et moyennes entreprises dans le contexte de l'application de cette loi. Pour le CPQ, la formation est l'un des piliers sur lesquels repose la réussite économique du Québec. Il constate que le Québec devra faire mieux à ce chapitre et demande au gouvernement de repenser sa stratégie en matière de formation de la main-d'œuvre et de travailler à l'élaboration d'une politique plus large visant aussi bien les entreprises que les réseaux de l'éducation et de la formation. Même si le Conseil est sceptique quant à l'utilité de la Loi, il se dit prêt à travailler avec la Commission des partenaires du marché du travail pour alléger le fardeau administratif créé par celle-ci. Enfin, la FCCQ invite le gouvernement à ne pas renforcer les obligations réglementaires liées à cette loi, mais plutôt à concentrer ses efforts à enrichir l'offre de formation aux petites et moyennes entreprises et à permettre un meilleur accès à la formation, notamment pour les travailleurs en région.

À la suite de cette consultation, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M^{me} Michelle Courchesne, a confié à la Commission des partenaires du marché du travail un mandat comprenant plusieurs volets, dont ceux de simplifier l'application de la Loi, de renforcer le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre et de trouver des moyens pour soutenir les petites et moyennes entreprises. Le 15 septembre, la Commission remettait ses recommandations à la ministre. Finalement, le 14 décembre 2006, M^{me} Courchesne a déposé à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 65, intitulé *Loi modifiant la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Celui-ci vise à améliorer la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail.

Le mouvement syndical a accueilli avec satisfaction ce projet de loi. Pour les syndicats, celui-ci répond à plusieurs attentes et reflète le consensus dégagé à la Commission des partenaires du marché du travail. Ils précisent que l'intégration des nouveaux modes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences va désormais permettre à des salariés de se faire reconnaître des compétences acquises en milieu de travail et d'avoir accès à une qualification. Selon eux, plusieurs changements souhaités se retrouvent dans ce projet de loi, notamment le renforcement des comités sectoriels et la possibilité pour les employeurs de participer à des mutuelles de formation. Pour sa part, le Conseil du patronat du Québec a réagi favorablement au dépôt de ce projet de loi. Les mesures énoncées vont dans le sens souhaité, soit un plus grand accent sur le développement et la reconnaissance des compétences. L'organisation regrette toutefois que l'obligation du 1 % de dépenses annuelles de formation soit maintenue.

Sur un autre plan, à l'occasion de la Semaine québécoise des adultes en formation qui s'est déroulée du 1^{er} au 7 avril 2006, la CSD, la CSQ, la CSN et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) se sont engagées, dans une déclaration commune, à promouvoir le droit de toutes et de tous à l'éducation et à la formation continue. Elles ont également réclamé du gouvernement du Québec qu'il assume pleinement son rôle en cette matière, et ont demandé aux employeurs un engagement accru en formation. Les centrales estiment que, malgré les avancées réalisées en alphabétisation, en formation de la main-d'œuvre et en formation continue au cours des dernières décennies, le retard du Québec demeure. Selon elles, des actions prioritaires doivent être adoptées afin d'obtenir le droit des adultes à l'alphabétisation, à la formation de base, à la reconnaissance des acquis et des compétences, à la francisation et à la formation continue. De plus, elles se sont engagées à faire de l'éducation et de la formation continue une priorité, et à développer différents moyens pour soutenir et accompagner les syndicats dans le développement d'une culture de formation. Enfin, elles souhaitent que les employeurs du Québec et le gouvernement assument également leur part de responsabilité.

À l'automne de 2006, une vaste coalition québécoise issue des mouvements communautaires, syndicaux et de l'ensemble du secteur de la lutte contre l'analphabétisme a dénoncé les compressions fédérales en alphabétisation. La coalition espère réussir à sensibiliser le gouvernement fédéral aux impacts désastreux de sa décision sur les efforts d'alphabétisation et obtenir le retrait de ces compressions.

Le secteur de la construction

Entente Québec-Ontario

En juin 2006, les gouvernements du Québec et de l'Ontario ont signé une entente concernant la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction. Celle-ci facilitera l'accès aux marchés des deux provinces pour les travailleurs et les entreprises de la construction. En général, les organisations syndicales ont réagi favorablement à cette entente. De leur côté, l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ), la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO) se sont dites satisfaites de la signature de cette entente qui vient mettre un terme au problème de la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction, particulièrement dans la région de l'Outaouais. Elle permettra aussi une collaboration plus harmonieuse qui saura bénéficier à l'économie des deux provinces. Ainsi, l'entente prévoit, entre autres, l'abolition de la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction)* et un meilleur accès aux grands projets publics des sociétés d'État.

Campagne d'adhésion syndicale

La campagne d'adhésion syndicale dans l'industrie de la construction a débuté le jour de la Fête internationale des travailleuses et des travailleurs, soit le 1^{er} mai 2006. Comme à tous les trois ans, ce processus permet à plus de 140 000 travailleurs de l'industrie de choisir leur allégeance syndicale.

Au début de cette campagne, la CSD-Construction a réitéré sa satisfaction à la suite de l'adoption par le gouvernement, en décembre 2005, de la *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Selon la CSD, cette loi, qui propose plusieurs modifications principalement liées à l'exercice de la liberté syndicale, a donné suite à ses principales revendications.

À la suite du vote d'allégeance syndicale, c'est la nouvelle alliance intersyndicale regroupant le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSD-Construction et la CSN-Construction qui représentera les salariés pour les prochaines négociations. La Loi prévoit que seul un syndicat ou un regroupement représentant plus de 50 % des syndiqués peut négocier les conventions collectives. À l'issue du vote d'allégeance syndicale, l'alliance intersyndicale, qui a obtenu la majorité représentative avec 51,5 % des voix, a reçu le mandat de mener les négociations pour le renouvellement des prochaines conventions collectives, comme le prévoit la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, communément appelée la loi R-20.

L'alliance intersyndicale a précisé que son objectif était de moderniser les relations du travail et de promouvoir une nouvelle vision au cours des prochaines années. Les trois organisations syndicales souhaitent notamment mettre fin à l'iniquité salariale des travailleurs dans le secteur résidentiel en négociant une entente satisfaisante pour l'ensemble des travailleurs.

Le 12 octobre, un nouveau pas a été franchi en vue du renouvellement des conventions collectives de l'industrie de la construction. L'alliance intersyndicale ainsi que les associations patronales de l'industrie ont signé les protocoles de négociation. En ratifiant ces protocoles, les associations syndicales et patronales s'assurent du bon fonctionnement et du bon déroulement des négociations.

En décembre 2006, une autre étape de cette ronde de négociations a été franchie lors du dépôt des demandes syndicales communes. En vertu de la loi qui régit l'industrie de la construction au Québec, l'alliance intersyndicale a le mandat de négocier les prochaines conventions des quatre secteurs de l'industrie: résidentiel, institutionnel-commercial, voirie-génie civil et industriel. Ces conventions se terminent le 30 avril 2007 et régissent les conditions de travail de près de 146 000 salariés, travaillant pour les quelque 25 000 employeurs de l'industrie.

Forum sur la productivité et l'emploi

Le Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, organisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) à la demande du ministre du Travail, M. Laurent Lessard, s'est tenu les 11 et 12 septembre 2006 à Saint-Sauveur. Ce forum regroupait, pour la première fois, tous les intervenants du monde de la construction, soit la CCQ, le gouvernement, des représentants du monde patronal et syndical, des donneurs d'ouvrage, des architectes et des ingénieurs et il leur a fourni l'occasion de partager leur vision respective afin d'améliorer la productivité dans l'industrie de la construction au Québec.

Pour la CSD, la tenue de ce forum a été l'occasion d'échanger sur les diverses facettes de l'industrie, sur son statut particulier, mais également de mettre en valeur sa façon de concevoir la notion de productivité. Lors de ce forum, il a été reconnu que l'industrie de la construction au Québec avait un niveau de productivité supérieur à celui des États-Unis et du reste du Canada. La CSD souligne que c'est tout à l'honneur des travailleurs de tous les métiers. Selon elle, le régime qui a été développé au cours des décennies n'est certes pas parfait, mais représente une belle réussite, un modèle souvent envié. La CSD considère qu'on ne peut pas améliorer la productivité sans se pencher sérieusement sur la question de la santé et de la sécurité du travail sans s'attaquer dès maintenant à l'amélioration des volets formation et transfert des compétences et sans accorder plus d'importance aux concepts d'autonomie et d'implication des travailleurs sur les chantiers. Pour la CSD, il est toujours réjouissant de voir

tous les intervenants du milieu échanger dans le but d'améliorer leur industrie.

Dans le même ordre d'idées, la CSN a mentionné que ce forum constituait la première étape d'un long processus d'amélioration de la productivité qui ne peut se faire que dans la mesure où tous les acteurs en retiennent une définition large qui prend en compte les intérêts de tous, y compris ceux des travailleurs. La CSN a trouvé fort encourageant d'entendre des spécialistes affirmer que l'industrie de la construction au Québec avait une performance enviable en matière de productivité et de formation professionnelle. Selon cette dernière, il est possible de faire mieux et elle est disposée à agir en ce sens à condition que ce soit dans le respect des travailleurs. Pour la CSN, le respect signifie moins de précarité, l'amélioration de la stabilité de l'emploi et une réelle implication des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

Enfin, la FTQ a fait un bilan positif de ce forum. Selon elle, la concertation est primordiale lorsqu'on parle d'organisation du travail et il importe que les partenaires de l'industrie, tant du côté patronal que syndical, se rencontrent plus régulièrement afin d'améliorer la planification et la séquence d'exécution des travaux ainsi que la gestion des chantiers de construction.

Pour leur part, les associations patronales sont satisfaites de la tenue de ce forum qui aura permis d'amorcer un dialogue entre les divers intervenants. Toutefois, selon elles, ceci n'est que le début d'un long processus vers l'amélioration de la productivité puisque aucune solution à moyen terme ne s'en est dégagée. Ainsi, selon l'ACQ, il y a lieu de prévoir certains changements dans l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre afin de maintenir la compétitivité, tels que la réalisation de plans complets et précis, l'implication des entrepreneurs avant la phase de réalisation d'un projet et le respect du droit de gérance des entrepreneurs. Pour l'ACRGTO, le Forum a été un lieu d'échanges intéressants qui met en valeur le dialogue entre les parties. Cette association propose d'ailleurs un mode de gestion participative dans des grands projets, ce qui permettrait à tous d'être imputables à l'égard de la productivité. Enfin, selon l'Association patronale des entreprises en construction du

Québec (APECQ), le Forum était un premier pas dans la bonne direction, mais il faut y donner suite. En ce sens, elle suggère de tenir d'autres événements sur les thèmes suivants : les relations du travail et la gestion de la main-d'œuvre, ainsi que la gestion et la planification des projets et la réalisation des travaux.

Le secteur forestier

La CSN, la FTQ et la CSD ont accueilli favorablement l'entente conclue dans le dossier du bois d'œuvre qui devrait mettre fin à cinq années de conflits entre le Canada et les États-Unis. Cette entente conclue entre Washington et Ottawa permet à l'industrie canadienne du bois d'œuvre de récupérer 78 % des droits punitifs de 5,3 milliards de dollars versés aux États-Unis depuis quatre ans, soit environ 4 milliards de dollars. La portion qui revient au Québec se chiffre à environ un milliard.

Les trois organisations syndicales sont d'avis que cette entente permettra une certaine stabilité pour les prochaines années, mais qu'elle ne réglera pas tous les problèmes de l'industrie, comme le coût élevé de la fibre, le taux du dollar canadien et le prix de l'énergie. Elles considèrent que le conflit du bois d'œuvre n'est qu'un élément dans le dossier du secteur forestier au Québec. Elles signalent que cette crise a déjà engendré de nombreuses pertes d'emplois au Québec et estiment qu'il reste beaucoup à faire pour soutenir une industrie qui est essentielle à la survie de nombreuses communautés. Elles ont donc demandé une intervention d'urgence des gouvernements pour venir en aide aux travailleurs ainsi qu'à l'industrie forestière durement touchés par cette crise sans précédent.

Selon les organisations syndicales, un comité de crise sectoriel provincial devrait être mis en place rapidement afin de faire un suivi serré des besoins en matière de formation, dans le contexte actuel de fermetures, de mises à pied et de reconversion industrielle. Par ailleurs, elles sont d'avis que le gouvernement fédéral doit absolument implanter un programme de soutien du revenu et un nouveau programme pour les travailleurs âgés afin d'assurer une transition complète vers leur retraite. De plus, elles souhaitent que les entreprises de cette industrie exposent clairement aux organisations syndicales

et aux gouvernements leurs intentions pour les prochains mois ainsi que les plans de restructuration de leurs activités afin de prévoir un plan de modernisation des usines québécoises.

Pour le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ), cette crise s'explique par le ralentissement du marché de la construction résidentielle aux États-Unis et la concurrence internationale féroce. La position non concurrentielle de l'industrie québécoise repose sur plusieurs facteurs dont le coût des matières premières, le coût de l'énergie et du carburant, la vigueur du dollar canadien et les coûts de production et de transport. Selon le Conseil, il faudra l'aide du gouvernement et une consolidation de cette industrie pour permettre une amélioration de la situation.

Pour faire face à cette crise forestière, le gouvernement québécois a annoncé, en octobre 2006, un plan d'aide de 722 millions de dollars. Les diverses mesures prévues dans ce plan d'urgence visent à aider tant les entreprises que les travailleurs et les municipalités. Entre autres, ce plan d'aide offre aux salariés de 55 ans et plus qui ne pourront pas se trouver un emploi ailleurs un soutien du revenu qui leur servira de pont financier jusqu'à la retraite. Unaniment, les syndicats ont accueilli avec satisfaction les mesures annoncées par le gouvernement du Québec. Ils considèrent que les stratégies d'aide du gouvernement vont dans la bonne direction pour les travailleurs âgés, pour la formation et le reclassement des jeunes, pour les familles ainsi que pour les régions durement touchées par cette crise dans le secteur forestier.

De leur côté, les représentants patronaux se sont déclarés assez satisfaits de ce plan même si certains d'entre eux ont proposé des modifications. Ainsi, le CIFQ considère que ce plan représente un pas dans la bonne direction autant du côté de l'aide aux travailleurs que pour l'accompagnement des entreprises dans la restructuration de ce secteur. Toutefois, ce plan d'aide est loin de permettre à l'industrie forestière de redevenir dynamique et compétitive. Il reste du travail à faire, notamment du côté de la réduction de la lourdeur administrative. Quant à eux, les deux regroupements de municipalités,

L'Union des municipalités du Québec (UMQ) et la Fédération québécoise des municipalités (FQM), ont réagi favorablement à ce plan gouvernemental qui accorde une aide ponctuelle aux travailleurs et à l'industrie. Cependant, ils souhaitent que le gouvernement les associe aux discussions visant à relancer l'industrie forestière : l'avenir de plusieurs communautés est étroitement lié à l'avenir de la forêt québécoise.

Pour la FCCQ, le gouvernement a visé juste en portant son action sur l'aide aux communautés et en offrant aux travailleurs les outils de formation qui leur permettent de se replacer plus rapidement sur le marché du travail. De plus, les montants alloués pour la gestion forestière permettront aux entreprises québécoises de devenir plus concurrentielles. Enfin, le plan d'aide répond aux critères émis par le CPQ pour qui les travailleurs doivent être prioritairement soutenus, notamment en leur permettant de se recycler. Du côté des entreprises, l'aide doit être temporaire et très ciblée car, selon le CPQ, la restructuration relève principalement de ces dernières.

En ce qui a trait au plan d'aide du gouvernement fédéral, les syndicats ont déploré son inaction dans la mise en place de mesures de soutien aux travailleurs âgés. Selon les syndicats, le gouvernement fédéral a limité son aide uniquement à un programme d'aide à la formation et au reclassement d'une valeur de 19 millions de dollars.

Les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation

Au cours de l'automne, les propriétaires des grandes chaînes d'alimentation ont fait part au gouvernement par divers moyens de leur insatisfaction et de celle de leurs clients vis-à-vis de la diminution du nombre d'employés après 17 h les samedis et dimanches, comme le prévoyait la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*. Cette prise de position a provoqué un débat entre les divers représentants patronaux du milieu du commerce de détail et les syndicats. Les diverses parties n'ayant pu s'entendre sur les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation, le ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, M. Raymond Bachand, a déposé

en décembre 2006 le projet de loi n° 57, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*. Avec ces nouvelles dispositions, le gouvernement a retenu une solution qui permet de répondre de façon satisfaisante aux nouvelles habitudes de consommation des Québécois et d'améliorer les conditions de travail des employés aux heures de pointe les samedis et les dimanches.

Ce projet de loi, adopté le 13 décembre (devenu le chapitre 47 des lois de 2006), a provoqué des réactions assez opposées parmi les représentants patronaux. Alors que les grandes chaînes d'alimentation sont satisfaites de cette loi, d'autres groupes comme la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, l'Association des marchands dépanneurs et épiciers du Québec, la Coalition des détaillants de petites surfaces en alimentation et l'Association nationale des distributeurs aux petites surfaces alimentaires s'y opposent. Ces derniers croient que cette loi ne peut être qu'une solution temporaire aux problèmes vécus dans cette industrie. Ils préconisent plutôt que les grandes chaînes aient des heures d'ouverture fixes, en dehors desquelles elles seraient fermées, ainsi qu'un certain nombre de jours fériés à respecter. Ceci permettrait d'assurer une clientèle aux plus petits commerces. De son côté, le Conseil québécois du commerce de détail est également déçu de cette loi. D'une part, le Conseil dit regretter ne pas avoir été consulté lors de la préparation du projet de loi et, d'autre part, il croit que cette loi privilégie le secteur alimentaire et crée une concurrence déloyale à l'égard des autres secteurs commerciaux.

Cette loi a également engendré le mécontentement des organisations syndicales qui reconnaissent l'existence d'un problème les samedis et dimanches, mais elles auraient souhaité retrouver dans la Loi une restriction des heures d'ouverture pour obliger les grandes chaînes d'alimentation à fermer la nuit et certains jours fériés. De plus, les syndicats ont souligné qu'en raison de ce prolongement des heures de travail les employés des supermarchés risquent d'avoir de la difficulté à concilier le travail et la famille.

Les autres secteurs névralgiques

En plus du secteur forestier qui vit une crise de l'emploi sans précédent, d'autres secteurs sont également concernés par de nombreuses pertes d'emplois. Les organisations syndicales ont manifesté leur inquiétude par rapport à la situation qui a continué de se dégrader dans le secteur manufacturier, principalement dans les domaines du vêtement, du textile et du meuble. Elles sont d'avis que des mesures de sauvegarde devraient être prises dans l'industrie du textile et du vêtement pour venir en aide à ce secteur d'activité. Selon les syndicats, il est prioritaire que les gouvernements viennent en aide aux travailleurs ainsi qu'aux secteurs en difficulté.

Les services de santé et les services sociaux

Le projet de loi n° 33, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, déposé à l'Assemblée nationale en juin 2006 par le ministre de la Santé et des Services sociaux, M. Philippe Couillard et adopté le 13 décembre 2006 (devenu le chapitre 43 des lois de 2006), fait suite au jugement Chaoulli de la Cour suprême du Canada rendu en juin 2005. Ce jugement concluait que l'interdiction faite aux Québécois d'obtenir une assurance privée pour des soins couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) contrevenait aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

Cette loi vise notamment à garantir aux Québécois une intervention chirurgicale dans un délai jugé médicalement acceptable n'excédant pas neuf mois. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement a annoncé qu'il mettra en place un système standardisé de gestion des listes d'attente et qu'il créera un réseau de cliniques spécialisées affiliées à des hôpitaux. Toutefois, les Québécois qui jugent les délais encore trop longs pourront éventuellement contracter une assurance privée pour certains types d'interventions chirurgicales.

Rappelons qu'en octobre 2006, lors d'une conférence de presse, un regroupement de plusieurs organisations syndicales et communautaires²¹, toutes membres de la Coalition Solidarité Santé, avait demandé au gouvernement du Québec de retirer le projet de loi n° 33 qui favorisait, selon lui, la privatisation dans le domaine de la santé. Le regroupement estimait également que l'assurance privée ne réglerait pas le problème des listes d'attente. Selon ces organisations, l'idée de multiplier les lieux de pratique médicale est une mauvaise solution, surtout dans un contexte de pénurie de ressources. Pour elles, la formation des cliniques spécialisées en gestion privée nécessitera des infrastructures très coûteuses qui, par ailleurs, sont déjà disponibles dans le réseau public de la santé. La mise en place de ces cliniques aura également pour effet, selon elles, de drainer vers le secteur privé des ressources humaines déjà rares dans le secteur public. Les organisations syndicales et communautaires sont d'avis que la voie de solution réside plutôt dans le développement de cliniques ambulatoires publiques.

De leur côté, les groupes patronaux se sont exprimés positivement sur cette question lors de la consultation organisée au printemps de 2006 par la Commission des affaires sociales sur le document du ministère de la Santé et des Services sociaux intitulé «Garantir l'accès: un défi d'équité, d'efficience et de qualité». Selon la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), la pérennité du système de santé passe par une plus grande ouverture vers le secteur privé. Cette ouverture ne menace pas l'intégrité du système public, mais permet plutôt d'accroître l'efficacité de la livraison des soins de santé tout en respectant la capacité de payer des Québécois. Pour sa part, la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) salue l'ouverture du gouvernement au secteur privé dans la prestation des services de santé. Selon elle, une hausse des impôts ne permettra

21. Les organisations présentes à la conférence de presse : Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN); Centrale des syndicats du Québec (CSQ); Centrale des syndicats démocratiques (CSD); Confédération des syndicats nationaux (CSN); Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ); Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM).

pas d'assurer la pérennité des soins de santé. D'ailleurs, une majorité de ses membres sont en accord avec l'imposition d'un ticket modérateur et avec la possibilité de souscrire à une assurance privée. Enfin, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) désire que soient préservées l'universalité et l'équité du régime public des soins de santé. Selon lui, l'ouverture au financement privé dans des cas précis et balisés et les économies générées par une réorganisation des services de santé permettront de garantir l'accès à des soins de santé de qualité.

Les conditions de travail dans le secteur public

Le 15 décembre 2005, le gouvernement du Québec a adopté, lors d'une session extraordinaire de l'Assemblée nationale, une loi spéciale, intitulée *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43, fixant jusqu'en mars 2010 les salaires et conditions de travail des 500 000 salariés d'hôpitaux, enseignants, fonctionnaires, personnel de soutien et autres employés des secteurs public et parapublic.

À la suite de l'adoption de cette loi, les organisations syndicales concernées ont intenté divers recours devant les tribunaux et le Bureau international du travail (BIT) pour contester cette décision. Leurs requêtes visent à faire déclarer cette loi inconstitutionnelle et invalide en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Les organisations syndicales invoquent que cette loi est contraire aux principes des droits fondamentaux garantis par les conventions internationales, notamment la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

En juin 2006, une autre loi spéciale a été adoptée, la *Loi concernant la prestation des services de santé par les médecins spécialistes* (projet de loi n° 37, devenu le chapitre 16 des lois de 2006). La Fédération des médecins spécialistes du Québec (FMSQ) a mentionné que l'adoption de cette loi d'exception venait envenimer le conflit qui durait depuis quelques mois entre elle et le gouvernement du Québec. De plus, les médecins spécialistes ont entrepris des moyens de pression qui se sont intensifiés à l'automne de 2006. Finalement, en décembre 2006, le gouvernement et les médecins spécialistes en sont venus à une

entente de principe. Afin d'entamer les négociations sur le rattrapage salarial et les conditions de pratique des médecins spécialistes, le gouvernement abrogera cette loi spéciale. En contrepartie, la FMSQ a décidé de lever les moyens de pression et d'accepter le cadre financier du gouvernement du Québec. À la fin décembre 2006, un médiateur a été nommé dans le but d'amorcer le processus de négociation pour concilier les demandes salariales des médecins spécialistes et la capacité de payer du gouvernement. Par ailleurs, la décision du gouvernement d'abroger la *Loi concernant la prestation des services de santé par les médecins spécialistes* a suscité des demandes de certains syndicats qui souhaitent maintenant que le gouvernement abroge la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*.

La décision du Bureau international du travail

Le 30 mars 2006, le Bureau international du travail (BIT) a rendu une décision concernant deux lois québécoises, la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.Q. 2003, c. 12, et la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, L.Q. 2003, c. 13, que le gouvernement du Québec avait fait adopter en décembre 2003. Rappelons que ces deux lois contiennent des dispositions qui viennent exclure les responsables de services de garde en milieu familial et les ressources intermédiaires qui travaillent dans les familles d'accueil du champ d'application du *Code du travail* en leur conférant le statut de travailleurs autonomes alors que des décisions du Tribunal du travail avaient auparavant reconnu certaines d'entre elles à titre de salariées. À la suite de l'adoption de ces deux lois, les grandes centrales syndicales (CSN, FTQ, CSQ et CSD) avaient porté plainte devant le BIT.

Dans sa décision, le BIT a jugé que ces deux lois privent des milliers de travailleuses du statut de salariées au sens du *Code du travail*, tel qu'il est établi par les tribunaux du Québec, en leur imposant le statut de travailleuses autonomes. Pour le BIT, il s'agit dans les faits d'une annulation par voie législative d'accréditations existantes, ce qui est contraire aux principes de la liberté syndicale. Par ailleurs, il a demandé au gouvernement d'amender les dispositions

législatives visées afin que les travailleuses concernées puissent bénéficier du régime général de droit du travail collectif et constituer des organisations jouissant des mêmes droits, prérogatives et voies de recours que les autres organisations de travailleurs, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale. Ce jugement du BIT a été accueilli positivement par les quatre centrales syndicales qui avaient porté plainte. Le gouvernement québécois n'a pas encore fait connaître sa réaction à la suite de cette décision.

Les congrès, les nominations et les autres événements

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a tenu son 38^e congrès triennal sous le thème « Collectivement pour un monde syndical différent », du 26 au 30 juin, au Palais des congrès de Montréal. Lors de ce congrès, il a notamment été question des conditions de travail difficiles des salariés dans les secteurs de l'éducation et de la santé, du rôle d'influence joué par les organisations syndicales dans les débats de société et des priorités de la CSQ pour les trois prochaines années.

Par ailleurs, au printemps dernier, une crise interne a secoué la CSQ. Neuf syndicats dissidents ont voté pour se désaffilier de la centrale. Ces syndicats, qui étaient affiliés à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), représentaient près de 27 000 membres. Par la suite, un nouveau regroupement syndical a été formé par les enseignants sous le nom de Fédération autonome de l'enseignement (FAE). Cependant, à la fin du mois de juin, la CSQ a contesté devant les tribunaux les résultats des référendums sur la désaffiliation de sept des neuf syndicats autrefois affiliés à la FSE. En 2006, aucune décision n'a été rendue à ce sujet. En ce qui concerne ces sept syndicats, la CSQ considère qu'ils sont toujours affiliés et, par le fait même, elle a décidé de continuer à leur offrir les services d'agent négociateur et l'ensemble des services découlant de l'affiliation.

Pour sa part, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ+) a décidé de joindre les rangs du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) le 22 juin 2006. Le Secrétariat est un regroupement d'organisations syndicales

vouées à la défense et à la promotion des services publics depuis mars 2005. Pour la FIIQ+, qui place la défense de services publics de qualité au cœur de ses préoccupations, il est apparu important d'adhérer aux principes défendus par les trois syndicats fondateurs du SISP, soit la CSQ, le SPGQ et le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ). Enfin, en décembre 2006, la FIIQ+ a changé son nom. Elle s'appellera désormais la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, dont le sigle sera FIQ.

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) a tenu son premier congrès en mai 2006, soit deux ans après que cette nouvelle organisation syndicale ait vu le jour en avril 2004. À cette occasion, M^{me} Dominique Verreault a été élue, par acclamation, première présidente de l'APTS.

En juin dernier, M. Gilles Dussault a été élu à la présidence du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) pour un mandat de trois ans. Il succède ainsi à M^{me} Carole Roberge qui occupait la présidence depuis 2003.

Quelques changements ont aussi eu lieu chez les dirigeants de certaines organisations patronales. Ainsi, à la suite du départ de M. Gilles Taillon, M. Michel Kelly-Gagnon a été nommé président du Conseil du patronat du Québec (CPQ). Auparavant, M. Kelly-Gagnon, qui est membre du Barreau du Québec, était président de l'Institut économique de Montréal. Il est entré en fonction le 3 avril 2006. Du côté des Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ), MM. José Jacome et Jean-Michel Laurin ont assumé conjointement l'intérim au poste de président-directeur depuis le départ de M. Daniel Charron le 14 juillet 2006, et ce, jusqu'au 4 décembre, date d'entrée en fonction de M. Jean-Luc Trahan. Ce dernier était jusqu'à récemment le directeur de cabinet du maire de Montréal et du comité exécutif de la Ville de Montréal.

RÉSUMÉ

Tout comme les années précédentes, le dossier de l'équité salariale a été un enjeu important en 2006. Après plusieurs années de négociation, le gouvernement et les organisations syndicales en sont arrivés à une entente au chapitre de l'équité dans les secteurs public et parapublic. De plus, en novembre 2006, le ministre du Travail a déposé un rapport dressant le bilan de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* au cours des dix dernières années. De façon générale, les groupes patronaux sont en désaccord avec les pistes de réflexion envisagées dans ce rapport car non seulement elles ne prévoient pas corriger les problèmes d'application soulevés par les employeurs, mais elles ajouteraient de nouvelles obligations pour ces derniers. De leur côté, les modifications législatives à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, adoptées à la fin de 2006, ont également généré plusieurs réactions des groupes patronaux et syndicaux. Le secteur de la construction est aussi régulièrement revenu dans l'actualité : l'entente Québec-Ontario intervenue en juin, la campagne d'adhésion syndicale en mai et le Forum sur la productivité et l'emploi en septembre. Au sujet de ce dernier point, autant les groupes patronaux que syndicaux ont manifesté leur satisfaction à l'égard de la tenue de ce forum qui a permis des échanges sur diverses facettes de l'industrie. La crise dans le secteur forestier a été un enjeu important en 2006 : les pertes d'emplois, les fermetures d'entreprises de même que les programmes gouvernementaux adoptés pour répondre à la situation ont suscité plusieurs réactions tant du monde patronal que syndical. Au cours de l'automne, le débat entourant les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation et les négociations portant sur les conditions de travail des médecins spécialistes se sont terminés par l'adoption d'une loi dans le premier cas et d'une entente dans le second. Les problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre, à la pénurie de main-d'œuvre

qualifiée et à la formation (dont la consultation et la publication du rapport sur la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*) ont aussi été soulignés. Enfin, cette section du bilan se termine par des informations sur la vie des associations patronales et syndicales.

4. La négociation collective

Les arrêts de travail en 2006

L'année 2006 s'est avérée une année exceptionnellement calme en matière d'arrêts de travail. Le nombre de conflits de travail est de beaucoup inférieur à celui de l'année 2005 ainsi qu'aux moyennes observées au cours des quatre dernières décennies (tableau 5). Ce phénomène est également observable pour le nombre de travailleurs touchés et le nombre de jours de travail perdus. Les données²² enregistrées en 2006 se retrouvent ainsi au plus bas niveau depuis quarante ans. Parallèlement, cette situation est observable aussi pour l'ensemble du Canada où l'on a enregistré un total de 114 conflits.

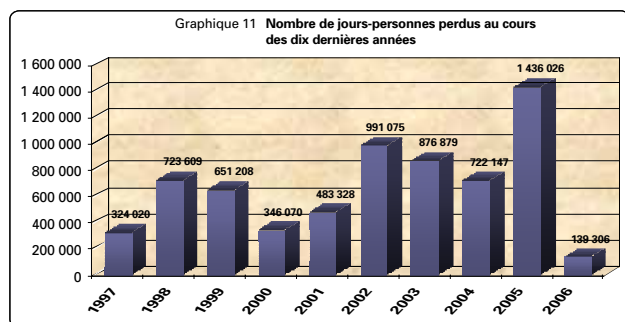
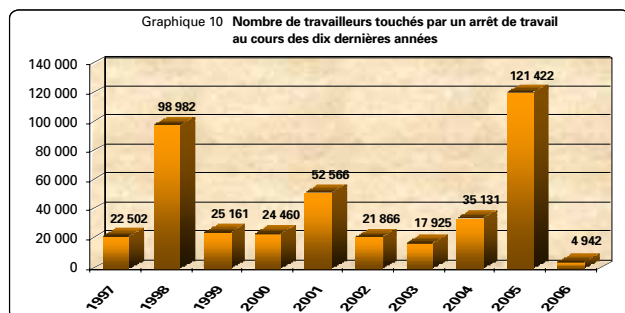
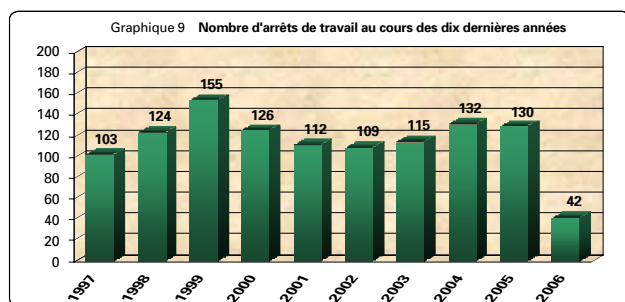
Tableau 5 Moyenne de conflits de travail au cours des quatre dernières décennies

Quatre dernières décennies	Moyenne de conflits de travail par décennie
1966 à 1975	194,6
1976 à 1985	320,3
1986 à 1995	195,9
1996 à 2005	121,0

Au cours de la dernière année, le Québec a connu le plus petit nombre de conflits de travail avec 42 conflits, comparativement à 130 en 2005

22. La compilation des statistiques sur les arrêts de travail au Québec est tirée de données obtenues à partir des informations fournies par la Direction générale des relations du travail du ministère du Travail et de diverses autres sources. Par la suite, elles sont comptabilisées dans le système Gestion des relations du travail (GRT) par la Direction des données sur le travail et des décrets du ministère du Travail.

(graphique 9). Le deuxième plus bas niveau a été noté en 1995 avec 96 conflits alors que le sommet a été atteint en 1974 avec 412 conflits. En 2006, seulement 4 942 salariés ont été impliqués dans un conflit, soit 116 480 salariés de moins que l'année précédente (graphique 10). En ce qui a trait au nombre de jours-personnes perdus, les arrêts de travail de la dernière année ont occasionné la perte de 139 306 jours de travail, soit une diminution de 90 % par rapport à 2005 alors que ce nombre atteignait 1 436 026 (graphique 11). Pour l'année 2005, il importe de préciser que ce nombre élevé était en grande partie attribuable aux conflits de travail dans les secteurs public et parapublic.



Au Québec, plusieurs lois encadrent les rapports collectifs du travail, notamment le *Code du travail* du Québec et le *Code canadien du travail* (CCT), selon les activités des entreprises visées. Au

cours de la dernière année, la ventilation des arrêts de travail selon cette variable a démontré que la très grande majorité des arrêts de travail survenus au Québec provenait d'entreprises et d'organismes dont les relations du travail sont régies par le *Code du travail*, donc de compétence provinciale. Seulement deux conflits de travail de compétence fédérale ont été enregistrés au Québec dans des entreprises dont les rapports collectifs du travail sont encadrés notamment par le *Code canadien du travail*. Rappelons que les secteurs où l'encadrement des relations du travail relève du CCT sont, entre autres, ceux des communications, des transports extraprovinciaux et des intermédiaires financiers.

Lorsque l'on considère les conflits de travail de compétence québécoise selon le secteur d'origine, on observe que leur répartition est scindée en deux parties inégales : 95 % d'entre eux, soit 38 des 40 conflits de compétence provinciale, sont associés au secteur privé comparativement à 5 % (2 conflits) pour le secteur public. La très grande majorité des travailleurs touchés (3 715) et des jours-personnes perdus (133 111) proviennent du secteur privé, avec des proportions respectives de 75 % et 96 %. Ces proportions sont analogues à la moyenne enregistrée au cours des dernières décennies. Parmi ces 38 conflits du secteur privé, 3 ont été largement médiatisés : celui au Manoir Richelieu ltée (93 salariés et 6 964 jours perdus), celui à la Station Mont-Tremblant Société en commandite (1 071 salariés et 3 214 jours perdus) et celui au Journal de Montréal, une division de Corporation Sun Media (80 salariés et 7 040 jours perdus). De plus, certains conflits se sont démarqués en occasionnant un grand nombre de jours-personnes perdus. C'est le cas notamment des conflits de travail à la Scierie Max Meilleur et fils ltée avec 120 salariés et 16 200 jours perdus et celui chez ABB division des transformateurs avec 215 salariés et 10 105 jours perdus.

Au regard des arrêts de travail qui visaient le secteur public, les deux seuls conflits touchaient le secteur municipal, soit à Windsor et Montréal. Il est important de souligner que ce dernier conflit à la Ville de Montréal a impliqué une unité de négociation de grande taille avec 1 144 salariés, soit 23 % de l'ensemble des salariés touchés par des arrêts de travail en 2006.

En ce qui a trait à la durée moyenne des conflits de travail qui se sont terminés au cours de l'année 2006, on note une importante hausse par rapport à l'année précédente. Ainsi, en 2006, la durée moyenne s'est élevée à 46 jours ouvrables comparativement à 29 en 2005, ce qui représente une augmentation de près de 59 %. Par contre, ce résultat est légèrement inférieur à la moyenne des dix dernières années qui se situe à 49,1 jours ouvrables.

À l'instar des dix dernières années, c'est lors de la négociation du renouvellement des conventions collectives que la majorité des arrêts de travail sont survenus au Québec. Cette circonstance est à la source de près de 91 % de l'ensemble des conflits de travail, soit 38 des 42 conflits. De plus, ceux-ci ont visé 3 743 salariés (76 %) et provoqué la perte de 136 469 jours de travail (98 %). En 2006, trois arrêts de travail sont survenus lors d'une première négociation de convention collective tandis qu'un seul conflit a été déclenché en cours de convention, soit celui de la Ville de Montréal. Ce dernier a cependant regroupé 1 144 salariés, soit 23 % de l'ensemble des salariés touchés par des arrêts de travail.

Finalement, quant à la nature des conflits de travail, il ressort que la tendance observée au cours de la dernière décennie s'est maintenue en 2006. L'analyse de la répartition des arrêts de travail selon le type de conflits révèle que le nombre de grèves a diminué en importance au cours de la dernière année, représentant près de 74 % de l'ensemble des arrêts de travail comparativement à 85 % en 2005. Les lock-out et les conflits qui se sont traduits à la fois par une grève et un lock-out constituent respectivement quant à eux 14 % et 12 % de l'ensemble des arrêts de travail. Dans les deux cas, on peut constater

une hausse de ces types de conflits par rapport à l'année 2005. Enfin, pour l'ensemble des arrêts de travail survenus au Québec, ce sont également les grèves qui ont entraîné les plus fortes concentrations de travailleurs touchés (85 %) et de jours de travail perdus (77 %).

Les principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale

La présente section fait état des principaux règlements qui sont intervenus au cours de l'année 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale. Les critères considérés pour déterminer les principaux règlements sont le nombre de salariés visés, le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entreprise dans une région donnée de même que l'évolution et l'impact de la négociation sur le public. Seules les conventions collectives du secteur privé ayant été signées au cours de l'année 2006 ont été retenues. L'information est présentée au tableau 6.

Par ailleurs, soulignons qu'en 2006 plusieurs négociations ont donné lieu à des renouvellements de conventions collectives sans conflits de travail avec le soutien de médiateurs-conciliateurs du Ministère : c'est le cas notamment de l'entreprise Rolls-Royce avec ses 830 salariés, de l'Université de Montréal, impliquant 2 078 salariés de bureau, de la Mine Falconbridge (Fonderie Horne) et de l'entreprise Alcan. Soulignons également que la négociation des conditions de travail des employés du Chantier maritime Davie a été réalisée avec le soutien d'un médiateur-conciliateur du ministère du Travail.

Tableau 6 Les principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date de la signature de la conv. coll.
Université de Montréal	Services d'enseignement	Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244 (SCFP-FTQ)	2 078	Techniciens, infirmiers et gardien de sécurité	31-10-2006
		Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal	1 100	Enseignants et chargés de cours	14-02-2006
Université de Sherbrooke	Services d'enseignement	Association des ingénieurs-professeurs des sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke	100	Professionnels	04-07-2006
		Association des professeurs d'enseignement clinique de la faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (CSQ)	500	Professionnels	05-07-2006
Université du Québec à Montréal	Services d'enseignement	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (CSN)	1 650	Enseignants et chargés de cours	13-02-2006
		Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (CSN)	1 000	Enseignants et chargés de cours	01-03-2006
Université du Québec à Trois-Rivières	Services d'enseignement	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1800 (FTQ)	272	Techniciens	01-05-2006
		Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661 (FTQ)	650	Enseignants et chargés de cours	05-06-2006
Hydro-Québec	Autres services publics	Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 (SCFP-FTQ)	3 381	Professionnels	26-06-2006
Alcan inc. (énergie électrique)	Autres services publics	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada, FTQ)	411	Employés d'usine ou de production	30-06-2006
Société en commandite Gaz Métro	Autres services publics	Syndicat des employés et employées de Gaz Métro inc. (CSN)	403	Employés d'usine ou de production	20-09-2006
Loto-Québec ou Société des loteries du Québec	Services de divertissements et de loisirs	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Loto-Québec (CSN)	427	Techniciens, soutien administratif et mécaniciens	27-06-2006
Station Mont-Tremblant Société en commandite	Services de divertissements et de loisirs	Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)	1 400	Personnel de service, techniciens, soutien administratif et ouvriers	23-01-2006
Société de transport de Laval	Transports	Syndicat des chauffeurs de la Société de transport de Laval (CSN)	450	Chauffeurs de véhicule	04-04-2006
Société de transport de Longueuil	Transports	Syndicat des employés d'entretien de la Société de transport de la Rive-Sud de Montréal (CSN)	200	Mécaniciens et employés de garage	28-09-2006
		Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 (FTQ)	585	Chauffeurs de véhicule, vendeurs ou commis	28-03-2006
Rolls-Royce (Canada) Ltée	Industrie des aéronefs et des pièces d'aéronefs	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 869 (FTQ)	830	Employés d'usine ou de production et mécaniciens	22-11-2006
Bombardier inc.	Automobile et aérospatiale	Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA-FTQ)	5 200	Employés d'usine ou de production, techniciens et ouvriers	09-06-2006

Tableau 6 Les principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale (suite)

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date de la signature de la conv. coll.
Prévost Car inc.	Automobile et aérospatiale	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada, FTQ)	950	Employés d'usine ou de production	31-10-2006
			235	Professionnels, techniciens et soutien administratif	13-11-2006
Alcan inc.	Industries de première transformation des métaux	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada, FTQ)	1 646	Employés d'usine ou de production	30-06-2006
			186	Techniciens et soutien administratif et de bureau	30-06-2006
Falcon bridge limitée, Fonderie Horne	Industries de première transformation des métaux	Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN)	365	Employés d'usine ou de production	16-03-2006
Chantier maritime Davie	Industrie de la construction et de la réparation de navires	Fédération de la métallurgie (CSN)	700	Techniciens, employés d'usine et de production et ouvriers	18-08-2006
Falcon bridge limitée, Mine Raglan	Mines	Syndicat des Métallos, section locale 9449 (FTQ)	300	Techniciens, mécaniciens et ouvriers	30-05-2006
Tembec inc.	Industries du bois	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 233 (SCEP-FTQ)	800	Employés d'usine ou de production	24-03-2006
Cercueils Vic Royal inc.	Industries des cercueils	Syndicat des employés de Vic Royal (Prévic)	452	Employés d'usine ou de production	20-04-2006
Groupe Lacasse inc.	Meubles	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2799 (SCEP-FTQ)	450	Employés d'usine ou de production	13-07-2006
Domtar inc., Usine de Windsor	Industries du papier et des produits en papier	Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor inc. (CSN)	723	Employés d'usine ou de production et personnel de service	08-09-2006
Kruger inc., Division des papiers pour publications Brompton (Québec)	Industries du papier et des produits en papier	Syndicat des travailleurs et travailleuses des pâtes et du papier de Brompton (CSN)	396	Techniciens, soutien administratif et employés d'usine ou de production	15-06-2006
Québecor World inc.	Imprimerie	Syndicat des travailleurs de l'imprimerie Lebonfon (CSN)	120	Pressiers et métiers de l'imprimerie	02-03-2006
		Teamsters-Conférence des communications graphiques, section locale 555M (FTQ)	250	Mécaniciens de machines fixes et pressiers	30-03-2006
Librairie Renaud-Bray	Autres commerces de détail	Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPBC CTC-FTQ)	350	Caissiers et personnel du commerce	13-01-2006
Goodyear Canada inc., Manufacture de la Cité de Québec	Industrie des produits du caoutchouc	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 149 (SCEP-FTQ)	120	Employés d'usine ou de production	26-06-2006
Waterville T.G. inc.	Industrie des produits du caoutchouc	Syndicat des Métallos, section locale 696 (FTQ)	1 150	Employés d'usine ou de production	13-02-2006

Tableau 6 Les principaux règlements intervenus en 2006 dans des dossiers de relations du travail de compétence provinciale (suite)

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date de la signature de la conv. coll.
Expro technologies inc.	Industries chimiques	Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (CSN)	350	Employés d'usine ou de production	14-07-2006
Vêtements Peerless inc.	Industries de l'habillement	Syndicat du vêtement, du textile, de la couture et des industries connexes, section locale 1998 (Teamsters-FTQ)	2 500	Employés d'usine ou de production	02-06-2006
Électrolux Canada corp., (Usine de L'Assomption)	Industries des produits électriques et électroniques	Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11 (FTQ)	1 550	Employés d'usine ou de production	09-06-2006
Coca-Cola	Industries des boissons	Teamsters Québec, local 1999 (FTQ)	431	Employés d'usine ou de production	04-07-2006
Manoir Richelieu ltée	Hébergement	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)	146	Personnel des services	06-07-2006
		Syndicat des employé-es du Manoir Richelieu (CSN)	150	Personnel des services	15-03-2006
Mont-Orford inc.	Hébergement	Syndicat canadien de la fonction publique, local 1232 (FTQ)	200	Personnel des services	22-06-2006
Resto-Casino inc.	Restauration	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull (CSN)	234	Personnel des services	05-04-2006

Les grandes négociations en 2007

Comme pour les années passées, les critères considérés pour définir les grandes négociations au cours de la prochaine année sont le nombre de salariés visés, le secteur d'activité, le caractère névralgique d'une entreprise dans une région donnée de même que l'incidence potentielle de la

négociation sur le public. Seules les conventions collectives venant à échéance à la fin de l'année 2006 et au cours de l'année 2007 ont été retenues. L'information est exposée en fonction des grands secteurs d'appartenance, publics ou privés²³, et elle est présentée au tableau 7.

23. La subdivision dans le cas du secteur privé est présentée par industrie, sauf pour les universités. En ce qui concerne le secteur public, il comprend les sous-secteurs de la fonction publique proprement dite, celui des réseaux

publics de santé, des services sociaux et d'éducation, autrement appelé secteur parapublic, et les autres organismes gouvernementaux.

Tableau 7 Les grandes négociations en 2007

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date d'échéance de la conv. coll.
Société des Casinos du Québec inc.	Public	Syndicat des employé-e-s de la Société des casinos du Québec (CSN)	1 004	Gardiens de sécurité, mécaniciens de machines fixes, personnel des services, techniciens, ouvriers et caissiers	31-03-2007
Société de transport de Montréal	Public	Syndicat des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la STM (SCFP-FTQ)	3 541	Chauffeurs de véhicule	06-01-2007
		Syndicat du transport de Montréal (CSN)	2 000	Mécaniciens et employés de garage	06-01-2007
		Syndicat des professionnelles et professionnels de la Société de transport de Montréal	207	Professionnels	06-01-2007
		Syndicat des travailleuses et travailleurs de la STM (CSN)	185	Vendeurs, commis et caissiers	06-01-2007
		Syndicat du personnel administratif, technique et professionnel du transport en commun (SCFP-FTQ)	690	Professionnels, soutien administratif et de bureau et techniciens	06-01-2007
Université de Sherbrooke	Enseignement	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke	2 000	Enseignants et chargés de cours	31-12-2007
Université du Québec à Montréal	Enseignement	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)	1 300	Professionnels, soutien administratif et de bureau et techniciens	31-05-2007
Université Laval	Enseignement	Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval	1 250	Enseignants et chargés de cours	26-11-2006
Université McGill	Enseignement	L'Association accréditée du personnel non-enseignant de l'Université McGill	1 586	Soutien administratif et de bureau, techniciens et infirmiers	30-11-2007
		Association des étudiant-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill (CSN)	1 000	Professionnels	30-06-2007
Ville de Sherbrooke	Municipal	Syndicat des fonctionnaires municipaux et professionnels de la Ville de Sherbrooke	391	Soutien administratif et de bureau et techniciens	31-12-2007
		Association des policiers et policières de Sherbrooke	191	Policiers	31-12-2007
		Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)	401	Ouvriers	31-12-2007
Ville de Gatineau	Municipal	Syndicat des cols blancs de Gatineau	700	Soutien administratif et de bureau	31-12-2007
		Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN)	265	Ouvriers	31-12-2007
Ville de Saguenay	Municipal	Syndicat des employés municipaux de la ville de Saguenay (CSN)	420	Soutien administratif et de bureau et ouvriers	31-12-2007
Ville de Montréal	Municipal	Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-FTQ)	6 158	Ouvriers	30-08-2007
		Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)	700	Personnel des services	14-08-2007

Tableau 7 Les grandes négociations en 2007 (suite)

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date d'échéance de la conv. coll.
Ville de Québec	Municipal	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1179 (FTQ)	150	Techniciens administratifs	31-12-2006
			443	Pompiers	31-12-2006
			700	Policiers	31-12-2006
			1 784	Professionnels	31-12-2006
			1 400	Cols bleus	31-12-2006
			700	Soutien administratif et de bureau	31-12-2006
Ville de Laval	Municipal	Syndicat des travailleuses et travailleurs en loisirs de Ville de Laval (CSN)	862	Personnel des services	31-12-2007
		Association des pompiers de Laval	190	Pompiers	31-12-2007
		Fraternité des policiers de la ville de Laval	400	Policiers	31-12-2007
Les entrepreneurs des quatre secteurs de la construction : résidentiel, institutionnel-commercial, voirie-génie civil et industriel	Construction	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSD-Construction et la CSN-Construction (Alliance intersyndicale) avec la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC)	146 000	L'ensemble des travailleurs de l'industrie de la construction	30-04-2007
Lab, Société en commandite, Opérations Black Lake	Mines	Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)	525	Autres	28-02-2007
Noranda inc., CEZ inc.	Mines	Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)	510	Autres	31-10-2007
Bombardier inc.	Matériel de transport	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-FTQ)	1 100	Chauffeurs de véhicule, techniciens, ouvriers et mécaniciens de machines fixes	05-12-2007
		Le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN)	450	Employés d'usine ou de production et ouvriers	30-09-2007
Manac (division du groupe Canam Manac inc.)	Matériel de transport	Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)	525	Chauffeurs de véhicule, techniciens, ouvriers, mécaniciens de machines fixes et employés d'usine ou de production	30-04-2007
Alcoa Itée	Industries de première transformation des métaux	Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau (CSN)	1 620	Employés d'usine ou de production, ouvriers et pompiers	31-03-2007
Camco inc.	Commerces de gros d'articles ménagers	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC-FTQ)	850	Employés d'usine ou de production	04-03-2007
Provigo Distribution inc.	Commerces de détail des aliments	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FTQ)	1 694	Caissiers, vendeurs et commis	01-08-2007
Saputo boulangerie inc. (Usine de Sainte-Marie)	Industries des aliments	Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie (FTQ)	600	Employés d'usine ou de production, ouvriers et mécaniciens de machines fixes	31-12-2007

Tableau 7 Les grandes négociations en 2007 (suite)

Employeur	Secteur	Syndicat et affiliation	Nombre de salariés visés	Catégorie	Date d'échéance de la conv. coll.
Aliments Prince S.E.C. Division Bacon	Industries des aliments	Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-América (CSN)	550	Employés d'usine ou de production	01-03-2007
Salaisons Brochu inc.	Industries des aliments	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FTQ)	560	Employés d'usine ou de production	31-10-2006
Exceldor coopérative avicole	Industries des aliments	Syndicat démocratique des salariés de la Coop de Dorchester (CSD)	450	Ouvriers	31-07-2007
Olymel, Société en commandite	Industries des aliments	Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville (CSN)	426	Employés d'usine ou de production	28-02-2007
		Syndicat des travailleurs d'Olymel Vallée-Jonction (CSN)	1 080	Employés d'usine ou de production	30-09-2007
		Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)	582	Employés d'usine ou de production	30-09-2007
		Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FTQ)	546	Employés d'usine ou de production	01-05-2007
Groupe de sécurité Garda inc.	Services aux entreprises	Union des agents de sécurité du Québec, Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)	875	Gardiens de sécurité	01-07-2007
Corps canadien des commissionnaires			3 250	Gardiens de sécurité	01-07-2007
J.P. Sécurité du Québec inc.			150	Gardiens de sécurité	01-07-2007
Pinkerton du Québec Itée (Sécuritas Québec)			9 965	Gardiens de sécurité	01-07-2007
Sécurité et Protection Sec-Pro inc.			1 025	Gardiens de sécurité	01-07-2007
Sécurité & Investigation Cartier Itée			575	Gardiens de sécurité	01-07-2007
Sécurité Kolossal inc.			1 700	Gardiens de sécurité	01-07-2007

PARTIE II

LA LÉGISLATION ET LA RÉGLEMENTATION

La présente partie fait état des principales lois et des principaux règlements adoptés en 2006 dans le domaine des relations du travail. Les sujets traités concernent le *Code du travail*, l'équité salariale, la santé et la sécurité du travail, les médecins spécialistes, les régimes de retraite, les heures d'ouverture dans les commerces de détail du secteur de l'alimentation, l'industrie de la construction, les normes du travail, le rapatriement des services de communication sous la responsabilité du ministère du Conseil exécutif, le nouveau régime de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux et quelques décrets de convention collective.

La législation et la réglementation

Le Code du travail

Le 13 décembre 2006, la *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives* (projet de loi n° 51 devenu le chapitre 58 des lois de 2006), présentée par le ministre du Travail, a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Les principales modifications concernent la disparition du Commissaire de l'industrie de la construction et du comité consultatif de la construction. Les responsabilités du commissaire seront assumées par la Commission des relations du travail (CRT) à compter d'une date à déterminer par décret du gouvernement. La CRT siègera en deux divisions, soit celle de la construction et de la qualification professionnelle et celle des relations du travail. La Commission se voit aussi accorder le pouvoir de dissoudre une association de salariés ayant participé à une contravention relative à l'interdiction de domination d'une association ou d'ingérence dans ses activités. Par ailleurs, la Loi comporte des dispositions assouplissant les règles touchant la conciliation ainsi que l'approbation des accords intervenus entre les parties. Autre changement, le dépôt des conventions collectives et des sentences arbitrales s'effectuera auprès du ministre du Travail, et non plus à la CRT, à compter du 1^{er} avril 2007. Enfin, cette loi définit les agences de santé et de services sociaux comme étant des services publics au regard du maintien des services essentiels prévu au *Code du travail*. Elle est entrée en vigueur le 13 janvier 2007.

L'équité salariale

Le 25 mai 2006, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (projet de loi n° 28 devenu le chapitre 6 des lois de 2006), présentée par le ministre du Travail.

Cette loi vise à faciliter l'application de la Loi sur l'équité salariale dans l'entreprise gouvernementale. À cette fin, la Loi précise que le Conseil du trésor deviendra l'employeur de deux entreprises distinctes : la fonction publique et le secteur parapublic (secteurs de la santé et de l'éducation). Dans le secteur parapublic, elle prévoit l'établissement d'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par une association accréditée et elle

détermine aussi la composition du comité d'équité salariale chargé d'établir le programme pour ce secteur.

De plus, cette loi prévoit que les associations de salariés non syndiqués reconnues à des fins de relations du travail par le gouvernement sont assimilées à une association accréditée aux fins de désigner les membres du comité d'équité chargé d'établir le programme d'équité applicable à ces salariés. Cette loi est entrée en vigueur le 25 mai 2006.

La santé et la sécurité du travail

Le 14 décembre 2006, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les accidents du travail* (projet de loi n° 40 devenu le chapitre 53 des lois de 2006), présentée par le ministre du Travail. Elle modifie la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* principalement en matière de financement. C'est ainsi que la Loi clarifie les dispositions touchant la couverture d'assurance qui s'applique aux membres du conseil d'administration d'une personne morale. Cette loi permet aussi aux employeurs de prévoir le paiement de la cotisation par des versements périodiques calculés à partir des salaires versés aux travailleurs au cours d'une période. Finalement, elle modifie certaines dispositions concernant les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations. L'entrée en vigueur de cette loi se fait à des dates différentes selon les articles visés.

Les médecins spécialistes

Le 13 juin 2006, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi concernant la prestation des services de santé par les médecins spécialistes* (projet de loi n° 37 devenu le chapitre 16 des lois de 2006), présentée par le ministre de la Santé et des Services sociaux. Cette loi a pour objet de pourvoir aux conditions de la participation des médecins spécialistes au régime d'assurance maladie et autres programmes administrés par la Régie de l'assurance maladie du Québec et d'assurer la continuité de la prestation des services professionnels des médecins spécialistes.

À cette fin, la Loi prévoit le renouvellement de l'Accord-cadre conclu entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et la Fédération des médecins spécialistes du Québec jusqu'au

31 mars 2010, tout en ajoutant de nouvelles dispositions concernant la rémunération des médecins pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2010. Elle énonce aussi certaines dispositions relatives à la continuité des services de santé, dont diverses mesures de nature administrative, civile, disciplinaire et pénale, si cette continuité n'est pas assurée. Cette loi est entrée en vigueur le 13 juin 2006.

Toutefois, le 21 décembre 2006, une entente est intervenue entre le gouvernement du Québec et la Fédération des médecins spécialistes du Québec relativement à leur rémunération. Un des points prévus à cette entente prévoit que le gouvernement abrogera cette loi en 2007.

Les régimes de retraite

La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration* a été adoptée le 13 décembre 2006 (projet de loi n° 30 devenu le chapitre 42 des lois de 2006). Cette loi, en vigueur le 1^{er} janvier 2010, à l'exception de quelques articles qui entreront en vigueur à des dates différentes, a été présentée par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la Régie des rentes du Québec. Cette loi poursuit plusieurs objectifs. Elle vise notamment à resserrer les règles de financement des régimes à prestations déterminées, à introduire un principe d'équité entre les travailleurs et les retraités lorsque des améliorations sont apportées au régime de retraite et qu'elles sont financées par des surplus et à préciser les responsabilités des membres des comités de retraite et de leurs conseillers professionnels.

Parmi les modifications touchant le financement, la Loi prévoit qu'un régime à prestations déterminées devra créer, à même les surplus actuariels, une provision pour écarts défavorables. Tant que ce coussin de sécurité n'aura pas été constitué, il sera impossible de prendre des congés de cotisation et les améliorations devront être financées par des cotisations particulières. De plus, la Loi prévoit la production d'une évaluation actuarielle chaque année plutôt qu'à tous les trois ans, permettant ainsi d'assurer un meilleur suivi et la possibilité de réagir plus rapidement à toute situation problématique.

Par ailleurs, la Loi prévoit un processus favorisant le dialogue entre employeurs, travailleurs et retraités afin de permettre à chacune des parties de se faire entendre au moment des discussions sur les améliorations à apporter aux régimes de retraite lorsqu'elles sont financées à même les surplus. Finalement, des mesures ont été adoptées pour encadrer davantage le rôle et les responsabilités des membres des comités de retraite, tout en les protégeant mieux en cas de poursuite. Certaines dispositions de la Loi obligent les comités de retraite à se donner des règles de fonctionnement et de régie interne en vue de favoriser une meilleure circulation de l'information au sein des comités et de faciliter la formation.

Les heures d'ouverture des commerces de détail dans le secteur de l'alimentation

Le 12 décembre 2006, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* (projet de loi n° 57 devenu le chapitre 47 des lois de 2006), présentée par le ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation. Par cette loi, entrée en vigueur le 13 décembre 2006, le gouvernement modifie les heures d'ouverture des commerces de détail du secteur de l'alimentation, leur permettant de prolonger de 17 h à 20 h, le samedi et le dimanche, les périodes où ils pourront avoir plus de quatre employés pour assurer leur fonctionnement. Cette loi prévoit aussi que, dorénavant, le gouvernement pourra modifier les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux par règlement. Enfin, elle hausse le minimum des amendes prévues en cas de récidive pour une infraction commise par l'exploitant d'un établissement en les faisant passer de 3 000 à 6 000 \$ pour une première récidive et en créant une amende pour toute autre récidive au montant de 9 000 \$.

L'industrie de la construction

Par le décret n° 490-2006 du 30 mai 2006, le gouvernement a approuvé l'Entente entre l'Ontario et le Québec sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (2006). Cette entente a été signée par les représentants des deux provinces le 2 juin de la même année. Elle remplace les dispositions de toutes les ententes bilatérales précédentes en

matière de mobilité de la main-d'œuvre et de reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction. De manière générale, elle vise à concilier les différents systèmes de qualification des entrepreneurs et des travailleurs de l'industrie de la construction afin d'améliorer l'accessibilité des chantiers de chaque province. Elle prévoit notamment :

- l'abrogation de la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction)*, connue aussi sous le nom de la loi 17, qui causait préjudice aux entrepreneurs québécois en leur fermant l'accès aux contrats de construction des municipalités et des entités des secteurs public et parapublic ontariens;
- la définition d'un ensemble de principes qui encadrent l'ouverture des contrats de construction de certaines sociétés d'État aux entreprises du Québec et de l'Ontario;
- un élargissement de la liste des métiers accessibles à une procédure de délivrance d'un certificat de travail au Québec sur la base de l'expérience et non plus sur la base de la seule qualification professionnelle;
- l'introduction d'une procédure allégée de qualification des travailleurs pour les travaux de construction spécialisés ainsi que des mécanismes simplifiés de règlement des différends.

Cette entente est entrée en vigueur le jour de l'abrogation de la loi 17, soit le 30 juin 2006. De plus, dans le cadre de l'application de cette dernière, le Règlement modifiant le *Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec* est en vigueur depuis le 30 juin 2006 (décret n° 677-2006).

Les normes du travail

- Taux général du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2006, le salaire minimum augmentait de 0,15 \$, passant de 7,60 \$ à 7,75 \$ l'heure. Cette modification se retrouve dans le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* (décret n° 306-2006) que le gouvernement a adopté le 13 avril 2006. Toujours à la même date, le salaire minimum applicable aux travailleurs au pourboire augmentait du même montant, passant de 6,85 \$ à 7,00 \$ l'heure. Enfin, le salaire minimum des cueilleurs de certains fruits a aussi été modifié le 1^{er} mai 2006 :

- framboises : de 0,467 \$ à 0,476 \$ du contenant de 250 ml;
- fraises : de 0,213 \$ à 0,216 \$ du contenant de 551 ml;
- pommes : de 1,13 \$ à 1,15 \$ du minot pour les pommiers nains;
de 1,39 \$ à 1,42 \$ du minot pour les pommiers semi-nains;
de 1,60 \$ à 1,63 \$ du minot pour les pommiers standards.

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

Le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*, adopté le 13 avril 2006 par le décret no 307-2006, prévoit une hausse du salaire minimum payable aux salariés visés par ce règlement, le faisant passer de 8,10 \$ à 8,25 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2006. Ce taux est supérieur de 0,50 \$ au taux horaire minimum général fixé par le *Règlement sur les normes du travail*, taux qui a été augmenté à 7,75 \$ à la même date.

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

Le rapatriement des services de communication sous la responsabilité du ministère du Conseil exécutif

Le gouvernement du Québec a décidé, en février 2006 (décret n° 42-2006), de rapatrier sous la responsabilité du premier ministre (ministère du Conseil exécutif) l'ensemble des services de communication des différents ministères.

Comme la définition de « salarié » prévue au *Code du travail* (sous-paragraphe 3.1° du paragraphe 1° de l'article 1) ne comprend pas les fonctionnaires du ministère du Conseil exécutif, sauf dans les cas que le gouvernement peut déterminer par décret, ce dernier a adopté le décret n° 204-2006 (29 mars 2006) pour que cette définition inclut dorénavant les fonctionnaires relevant du Secrétariat à la communication gouvernementale du ministère du Conseil exécutif qui exercent leurs fonctions dans les services de communication des ministères du gouvernement autres que le ministère du Conseil exécutif et le Secrétariat du Conseil du trésor. Ainsi, les employés de ces services demeurent syndiqués.

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

La *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (L.R.Q., c. U 0.1), adoptée en 2003, prévoit un nouveau régime de représentation syndicale dans ce secteur. Ainsi, il ne pourra y avoir que quatre unités de négociation par établissement: le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires; le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers; le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration; les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

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

vote sous la responsabilité de la Commission des relations du travail.

En 2006, un arrêté ministériel (n° 2006-010 du 12 avril 2006) a été adopté et publié à la *Gazette officielle du Québec*. Le texte de l'arrêté mentionne que les articles 72 à 92 de la Loi prennent effet à compter du 30 avril 2006 pour le Centre de santé et de services sociaux de Beauce.

Les décrets de convention collective

Le décret n° 60-2006 concernant le *Règlement modifiant la Constitution et règlements du Comité paritaire des coiffeurs du district de Hull* vient procéder à quelques changements dont le principal est le changement de nom du comité paritaire qui devient « Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais ». Il est entré en vigueur le 1^{er} février 2006.

Le décret n° 84-2006 modifie le *Décret sur l'industrie des matériaux de construction*. Il actualise les taux de salaire et étend à l'ensemble des métiers la possibilité d'employer un apprenti pour chaque compagnon pour favoriser le recrutement de la main-d'œuvre. Il harmonise également le libellé de certaines dispositions avec celui de la *Loi sur les normes du travail* et abroge ou modifie les articles faisant référence aux métiers de tailleur de marbre et de préposé au fonctionnement des machines à carborundum. Il est entré en vigueur le 22 février 2006.

Le décret modifiant le *Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec* (n° 83-2006), en vigueur le 1^{er} mars 2006, prévoit des augmentations de salaire pour l'année 2006.

Le décret n° 118-2006, en vigueur le 15 mars 2006, modifie le *Décret des agents de sécurité*. Les principales modifications prévues à ce décret visent à rendre certaines dispositions conformes aux nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, dont celles se rapportant aux jours fériés et chômés et aux congés pour raisons familiales.

Le décret n° 351-2006 modifie le *Décret sur l'installation d'équipement pétrolier*. Les modifications visent à préciser ou à modifier quelques définitions et certaines conditions de travail dont la durée du travail, les congés

annuels payés et la définition d'équipement. Le décret prévoit aussi l'augmentation des indemnités de repas, des salaires et des contributions au fonds de retraite. Il est entré en vigueur le 26 avril 2006 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 2007.

Le décret n° 352-2006 vient modifier le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*. Il prévoit notamment des augmentations de salaires, l'instauration d'un régime enregistré d'épargne retraite collectif ainsi que des dispositions sur la durée du Décret. Il est entré en vigueur le 3 mai 2006 et le demeurera jusqu'au 1^{er} juin 2010.

Le *Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski* est modifié par le décret n° 800-2006. Le décret modificatif, en vigueur le 6 septembre 2006, vise à rendre certaines dispositions conformes aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Il modifie ou introduit notamment des dispositions portant sur la définition de conjoint, le repos hebdomadaire, l'indemnité de jour férié, le congé annuel et les congés pour raisons familiales. Le décret prévoit aussi des augmentations de salaires. Enfin, à la suite de fusions municipales, le champ d'application territorial a été précisé.

PARTIE III

LA JURISPRUDENCE

La présente et dernière partie du bilan fait état d'un certain nombre de décisions marquantes ayant été rendues au cours de l'année 2006. Il s'agit de sept résumés de jugements classés selon l'instance : deux de la Cour suprême du Canada, un de la Cour d'appel du Québec, un de la Cour supérieure, deux de la Commission des relations du travail et un du Tribunal d'arbitrage. Finalement, un suivi est présenté en regard des décisions résumées dans les bilans 2003, 2004 et 2005.

La Cour suprême du Canada

Isidore Garon Itée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat des employés de garage du Québec inc.

<http://csc.lexum.umontreal.ca>

2006 CSC 2; [2006] 1 R.C.S. 27; D.T.E. 2006T-132; jj. Bastarache, Binnie, Deschamps et Charron; McLachlin (juge en chef), LeBel et Fish, dissidents, le 27 janvier 2006.

Seules les dispositions du *Code civil du Québec (Code civil)* qui sont compatibles avec le régime des rapports collectifs du travail sont implicitement incorporées à toute convention collective.

Deux entreprises avisent leurs employés syndiqués qu'elles cesseront leurs activités. Ni l'une ni l'autre des deux conventions collectives applicables ne comporte de règles régissant la fermeture de l'entreprise. Toutefois, l'une d'elles comporte des dispositions qui obligent l'employeur à donner l'avis de cessation d'emploi prévu à la *Loi sur les normes du travail* (art. 82 et suiv.) en cas de mise à pied pour une durée de plus de six mois. Jugeant ces conditions insuffisantes, les syndicats concernés formulent des griefs réclamant, pour chacun de leurs membres, le versement d'une indemnité correspondant au délai de congé raisonnable prévu à l'article 2091 du *Code civil*. La question posée à la Cour suprême du Canada était de savoir si le délai de congé prévu à cet article, pour mettre fin à un contrat de travail d'une durée indéterminée, est implicitement incorporé à toute convention collective, en raison de son caractère d'ordre public. Si tel est le cas, un arbitre de griefs peut en assurer le respect, selon la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective ou en application du *Code du travail*. À l'inverse, les salariés concernés devront se satisfaire du préavis d'une durée vraisemblablement plus courte de la *Loi sur les normes du travail*, puisque aucune convention collective ne peut déroger aux normes de cette loi (selon le cas : art. 82, 84.0.1 et suiv. et 93).

La Cour observe que toutes les règles du droit civil ne sont pas automatiquement incorporées aux conventions collectives, encore faut-il qu'elles soient compatibles avec le régime des rapports collectifs du travail. Jugeant qu'une telle incompatibilité existe entre le délai de congé du *Code civil* et le régime collectif, la Cour écarte la compétence d'un arbitre à se saisir d'un grief réclamant l'application de l'article 2091 de ce code. Du même souffle, elle conclut à l'inapplicabilité de cette mesure à un salarié régi par une convention collective.

Les juges de la majorité (à quatre contre trois), par la voix de la juge Deschamps, invoquent trois raisons pour proclamer cette incompatibilité. En premier lieu, alors que le préavis prévu par le *Code civil* s'établit individuellement au moment de la rupture du contrat et en tenant compte de la situation propre à chaque salarié concerné, les règles conventionnelles, s'il en est, sont négociées d'une seule venue, en prévision d'un événement éventuel et au bénéfice d'une collectivité de salariés. Ensuite, le droit au préavis constitue, pour le salarié, la seule contrepartie que le droit civil met à sa disposition en échange du droit de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi sans devoir justifier d'une cause juste et suffisante. À l'opposé, le droit des rapports collectifs limite plutôt l'employeur dans son droit de congédier et permet au salarié, en cas de violation des règles établies par la loi ou par la convention collective, de réclamer sa réintégration. Enfin, l'historique législatif de cet article 2091 – le législateur ayant choisi d'écarter un libellé qui aurait prononcé le caractère fondamental et obligatoire du nouveau *Code civil* – démontre bien qu'il n'avait pas l'intention d'en faire le substrat de toute convention collective.

Les juges dissidents, par la voix du juge LeBel, sont aussi d'avis que certains droits individuels qui découlent du contrat de travail peuvent survivre, même en présence d'une convention collective. Il est depuis longtemps établi en effet que la liberté contractuelle des parties aux rapports collectifs du travail n'est pas absolue. En guise d'illustration, les juges rappellent les limites qui découlent de l'application des Chartes (principe de non-discrimination), des règles de droit établies par le législateur (salaire minimum) et même des principes généraux du droit

commun qui ont un caractère d'ordre public (le droit à un délai de congé raisonnable que le salarié ne peut pas refuser en vertu du *Code civil*). Or, puisque les articles 2091 et 2092 du *Code civil* sont d'ordre public de direction – on ne peut y renoncer et leur violation se trouve sanctionnée par la nullité absolue – et que l'article 62 du *Code du travail* précise qu'une convention collective ne doit contenir aucune disposition qui soit contraire à l'ordre public, l'arbitre peut être saisi d'un grief où il évaluera la suffisance des indemnités tenant lieu de délai de congé au regard du *Code civil*, dont les dispositions s'imposent au contenu de toute convention collective.

Bisaillon c. Université Concordia

<http://csc.lexum.umontreal.ca>

2006 CSC 19; [2006] 1 R.C.S. 666; D.T.E. 2006T-508; jj. LeBel, Deschamps, Abella et Charron; McLachlin (juge en chef), Bastarache et Binnie, dissidents, le 18 mai 2006.

Parce qu'une disposition de la convention collective renvoie à l'existence et à l'applicabilité aux employés syndiqués d'un régime de retraite établi en marge de cette convention, l'arbitre de grief est le seul tribunal compétent pour entendre une réclamation d'un salarié assujéti qui conteste l'administration que fait l'employeur de la caisse de retraite.

Insatisfait de la manière dont son employeur gère la caisse de retraite, un salarié syndiqué demande à la Cour supérieure du Québec de l'autoriser à intenter un recours collectif au nom de l'ensemble des participants au régime, au lieu de formuler un grief en respectant la procédure d'arbitrage prévue à sa convention collective. La Cour supérieure a rejeté la demande, en accueillant l'objection portant sur sa compétence à se saisir du dossier. L'objection avait été soulevée par une autre association que celle dont le réclamant est membre, puisqu'elle acceptait les décisions de gestion prises par l'université. La Cour d'appel, du fait que le régime de retraite existe indépendamment de toute convention collective et qu'un seul arbitre n'a pas la compétence pour entendre et régler les

réclamations de l'ensemble des employés, syndiqués et non syndiqués, était plutôt d'avis que le litige relevait de la compétence résiduelle de la Cour supérieure.

La question soulevée devant la Cour suprême consiste à déterminer le forum compétent pour exercer le recours. La réponse dépend de l'essence du litige : s'agit-il d'un problème d'interprétation ou d'application d'une convention collective, auquel cas l'arbitre de grief constitue le tribunal compétent, ou s'agit-il plutôt d'une question qui intéresse directement le régime de retraite, dont l'existence ne dépend nullement de la convention collective, et qui interpelle dès lors la Cour supérieure? Au titre des éléments à considérer, notons que neuf conventions collectives couvrant des employés regroupés dans autant d'unités de négociation, et des centaines de contrats individuels de travail liant l'université à ses employés non syndiqués, renvoient tous à l'application du même régime de retraite.

À la majorité (quatre juges contre trois), la Cour suprême conclut que l'arbitre de grief est le seul compétent pour entendre la réclamation, du moins lorsqu'elle provient, comme c'est le cas ici, d'un des salariés assujéti à l'une des conventions collectives en vigueur.

Au nom des juges majoritaires, le juge LeBel exprime l'opinion que la procédure de recours collectif devant la Cour supérieure ne saurait priver un autre tribunal d'une compétence qui lui reviendrait autrement, sur l'objet du litige et sur les personnes concernées. Or, il n'existe aucun doute dans leur esprit que le recours collectif entrepris par un employé syndiqué est incompatible avec la compétence exclusive d'un arbitre de grief d'être saisi d'un désaccord entre des salariés assujéti à une convention collective et leur employeur, sur l'interprétation et sur l'application d'une de ses dispositions dont l'effet est d'inclure au texte les conditions d'application du régime de retraite. Par ailleurs, le fait d'attribuer à ce salarié un statut de représentant collectif fait violence au droit de représentation exclusif que le *Code du travail* confère aux neuf associations accréditées au regard des personnes couvertes par les diverses conventions collectives.

Pour les juges dissidents, le juge Bastarache souligne que la compétence exclusive de l'arbitre de grief se limite toutefois aux litiges portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou l'exécution d'une convention collective. Il ne suffit donc pas qu'une convention collective mentionne l'existence d'un régime de retraite pour conférer à un arbitre nommé en vertu de celle-ci l'autorité pour rendre une décision qui aura des répercussions sur toutes les autres conventions collectives et sur tous les contrats individuels de travail des travailleurs non syndiqués bénéficiaires du même régime de retraite. Le régime et la caisse de retraite ne sont pas le fruit de négociations collectives bilatérales. Leur mise en place a précédé la conclusion des ententes et des contrats qui s'y réfèrent. S'il fallait, comme le suggère la majorité, prononcer la compétence arbitrale exclusive dans la situation à l'étude, ce serait s'exposer à ce que chaque groupe cherche à obtenir une sentence arbitrale qui soit favorable à son interprétation, aux dépens de la sécurité juridique des parties qui découlerait d'une seule décision de la Cour supérieure. Cela suffit, selon ce groupe de juges, pour faire ressortir que la demande, dans son essence, découle véritablement du régime de retraite et qu'elle échappe à la compétence arbitrale.

La Cour d'appel du Québec

Structures universelles inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail

<http://www.jugements.qc.ca>
2006 QCCA 559; D.T.E. 2006T-441; jj. Pelletier, Doyon, Côté, le 21 avril 2006.

Malgré la conclusion d'un contrat d'entreprise entre un employeur et un sous-traitant, l'employeur peut être condamné en matière pénale lorsque, dans les faits, le sous-traitant est un travailleur au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et non un entrepreneur indépendant.

Le 10 juillet 2002, un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

constate qu'un travailleur qui effectue le montage de structures n'est pas attaché avec un harnais de sécurité. La CSST intente une poursuite contre Structures universelles inc., lui reprochant d'avoir, en tant qu'employeur, agi de manière à compromettre directement et sérieusement la santé et la sécurité du travailleur, contrevenant ainsi à l'article 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Structures universelles inc. prétend que le travailleur n'est pas un de ses employés, mais un sous-traitant avec lequel elle a dûment conclu un contrat d'entreprise.

La Cour du Québec a déclaré Structures universelles inc. coupable d'avoir enfreint l'article 237 de la LSST en permettant au travailleur d'exécuter des travaux en hauteur sans être muni d'un cordon d'assujettissement. En appel, la Cour supérieure a confirmé le verdict de culpabilité.

Dans cette affaire, la Cour d'appel devait déterminer si le fait pour un employeur de donner un ouvrage à un sous-traitant touche sa qualité d'employeur à l'égard de ce travailleur selon la LSST. Le pourvoi porte uniquement sur la question de droit relative à la qualification juridique de la relation entre l'appelante et le travailleur visé. Pour qualifier le rapport juridique entre les deux parties, il faut tenir compte à la fois de la relation du travail telle qu'elle se présentait dans les faits ainsi que des objectifs de la Loi qui vise à éliminer les dangers pour la sécurité des travailleurs en établissant des mécanismes de prévention et de surveillance.

La Cour est d'avis que ce rapport est de la nature d'un contrat de travail compte tenu de l'existence d'un lien de subordination dans l'accomplissement du travail du sous-traitant. C'est le contremaître de Structures universelles inc. qui, en effet, donnait l'ouvrage aux employés du chantier, y compris au sous-traitant, et en vérifiait l'exécution chaque jour. C'est donc l'appelante qui assumait la direction des travaux et qui avait le choix des moyens d'exécution du contrat. En intégrant le sous-traitant à son équipe, elle utilisait les services d'un travailleur selon la définition d'employeur prévue à l'article 1 de la LSST.

La Cour confirme les décisions antérieures en concluant que la preuve établissait hors

de tout doute raisonnable que l'appelante avait contrevenu à l'article 237 de la Loi. Une demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême a été rejetée le 12 octobre 2006.

La Cour supérieure du Québec

McDonald c. Suicco

<http://www.jugements.qc.ca>
2006 QCCS 3022; [C.S.] Montréal 500-17-027218-059; D.T.E. 2006T-604; AZ-50376166; j. Lanctôt, le 31 mai 2006.

Lorsqu'un tiers requiert d'intervenir au moment d'un litige devant la Commission des lésions professionnelles, celle-ci peut lui imposer des modalités d'intervention sans contrevenir à son droit d'être entendu.

Le 7 avril 2004, un salarié dépose une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) afin de faire déclarer qu'il a été victime d'un accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Le trouble d'adaptation dont le salarié souffrirait découlerait d'un abus de pouvoir, de harcèlement et de racisme de la part de son superviseur immédiat, le requérant en l'espèce. Le 23 juin 2004, la CSST accepte la réclamation du salarié. Le 22 octobre suivant, à la suite d'une révision administrative, la CSST confirme cette décision. Le 29 novembre 2004, l'employeur conteste cette dernière devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Le 1^{er} décembre 2004, le superviseur immédiat dépose à la CLP une requête en intervention agressive²⁴. Le 27 juillet 2005, la CLP l'autorise à intervenir de façon restreinte en déclarant qu'il a le droit d'assister à toutes les étapes de l'audience

devant la CLP, qu'il a le droit d'être représenté par procureur, que ce procureur a le droit de l'interroger, de l'interroger à nouveau et de faire des objections au cours de l'interrogatoire ou du contre-interrogatoire de ce dernier et de plaider concernant la preuve relative à la réputation de son client. Insatisfait de cette décision interlocutoire, le requérant en demande la révision judiciaire. Il réclame ainsi à la Cour supérieure de déclarer qu'il a la qualité et l'intérêt légal requis pour être partie à ce litige et qu'il a le droit d'y plaider et de faire valoir tous ses moyens de droit ou de fait sur toute question pouvant affecter le litige.

Décision et motifs

Tout d'abord, il faut déterminer si le recours à l'analyse pragmatique et fonctionnelle est approprié dans ce cas. En l'espèce, le droit d'être entendu n'est pas nié puisque la CLP reconnaît au requérant le droit d'intervenir. Il s'agit plutôt de déterminer si les modalités d'exercice de ce droit sont suffisantes pour reconnaître qu'il est respecté. Or, selon la Cour d'appel²⁵, les modalités de l'intervention ne représentent pas une question de justice naturelle, mais plutôt une question d'application ou une question mixte de fait et de droit. Il s'agit en effet d'une question d'appréciation par le décideur de l'intérêt de la personne qui demande le statut d'intervenant. Par conséquent, il y a lieu de procéder à l'analyse pragmatique et fonctionnelle afin de décider si la Cour doit intervenir ou non sur les modalités d'intervention imposées par la CLP au requérant.

L'analyse pragmatique et fonctionnelle consiste en l'examen de quatre facteurs contextuels, soit 1) la présence ou non dans la loi d'une clause privative ou d'un droit d'appel, 2) l'expertise du décideur par rapport à celle du juge réviseur, 3) l'objet de la loi et de la disposition particulière en cause et 4) la nature de la question en litige.

La LATMP prévoit qu'une décision de la CLP, comme celle du 27 juillet 2005, est finale et sans appel. Cette loi prévoit aussi une clause privative complète, donc à l'abri de toute forme de contrôle

24. Il s'agit d'une procédure incidente, dans un procès civil, par laquelle un tiers demande que lui soit reconnu un droit sur lequel la contestation est engagée.

25. *Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet*, J.E. 2005-427 (C.A.).

judiciaire, sauf pour une question de compétence. Il est également clair que la CLP est un tribunal spécialisé lorsqu'elle est appelée à interpréter les dispositions de la LATMP. Cette loi met en place un régime d'indemnisation sans faute, financé par les employeurs et visant la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. Ce régime comporte un processus décisionnel visant à ce que les litiges soient d'abord soumis à la CSST et, en dernier ressort, à la CLP. Cette dernière est maître de ses règles de preuve et de procédure. En l'espèce, le recours intenté par l'employeur est prévu à la LATMP. L'interprétation et l'application des dispositions de cette loi relèvent de la compétence de la CLP, et ce, d'autant plus qu'elles peuvent requérir une connaissance particulière du régime mis en place par la Loi. En conséquence, la norme applicable à cette question d'application est la norme de la décision manifestement déraisonnable.

Il y a lieu d'interpréter généreusement la portée du droit d'être entendu consacré par les articles 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. La CLP est un organisme administratif spécialisé à vocation strictement juridictionnelle, dont le fonctionnement s'apparente à celui des tribunaux judiciaires et dont les décisions doivent être prises dans le respect des règles de justice naturelle. La CLP doit donc agir judiciairement. Les lois et règlements qui régissent son activité confirment d'ailleurs cette exigence²⁶.

Le respect du droit d'être entendu s'impose donc à la CLP, ce qui inclut le droit pour chaque partie de présenter son point de vue, mais aussi de réfuter celui de la partie adverse, dans les deux

cas de façon pleine et entière, en faisant valoir tous ses moyens de fait et de droit. Toutefois, les tribunaux administratifs jouissent d'une certaine latitude dans l'application concrète des règles de justice naturelle, en étant maîtres de la preuve et de la procédure²⁷, afin de l'adapter au contexte.

En l'espèce, en tenant compte du contexte particulier du litige, le commissaire accorde au requérant le droit et l'opportunité de faire valoir son point de vue à l'encontre des représentations de harcèlement, d'abus de pouvoir et de racisme dont il aurait fait preuve à l'égard du salarié, tout en retenant que le requérant n'est pas une partie au litige et que la décision à être rendue par la CLP ne liera pas ce dernier. En décidant ainsi, la CLP évite que l'audience ne devienne le forum d'un litige entre le salarié et son superviseur immédiat alors que d'autres recours en faveur de ce dernier existent.

Par ailleurs, le requérant connaît depuis plus de deux ans les allégations à son égard et il n'a rien fait auparavant afin de faire valoir ses droits. Il ne s'agit donc pas d'une situation nouvelle où les appréhensions du requérant risquent de se manifester au cours de l'audience, mais plutôt d'une situation connue pour laquelle le mal est déjà fait. En outre, rien n'indique que la CLP ne modifiera pas sa décision interlocutoire si le besoin s'en fait sentir.

Finalement, puisque la révision judiciaire d'une décision interlocutoire doit être l'exception, les tribunaux devraient normalement s'abstenir d'intervenir. Le tribunal est donc d'avis que la décision du 27 juillet 2005 non seulement ne peut être qualifiée de manifestement déraisonnable, mais est également correcte. Il rejette en conséquence la requête avec dépens.

26. *Loi sur la justice administrative*, L.R.Q., c. J-3, art. 9, 10 et 12 paragr. 2; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, art. 429.13; Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles, (2000) G.O. II, 1627, art. 29.

27. *Loi sur la justice administrative*, *supra* note 26, art. 11.

La Commission des relations du travail

Allaire c. Research House Inc.

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2006>
2006 QCCRT 0161; D.T.E. 2006T-380; AZ-50364666;
c.t. Denis, le 22 mars 2006.

La participation d'un cadre à la campagne de syndicalisation des salariés qu'il supervisait le place en conflit avec les intérêts de l'employeur et brise définitivement le lien de confiance et de loyauté qu'il devait lui assurer. Il s'agit donc d'un motif suffisant de congédiement.

Toutefois, un employeur doit accorder à son cadre la marge de manœuvre nécessaire pour satisfaire aux normes de rendement demandées et éviter de lui imposer des conditions supplémentaires qui mettent en péril cette obligation. L'utilisation de ce dilemme par l'employeur, soit de fournir le rendement escompté ou de satisfaire à une nouvelle condition, ainsi que la formulation de critiques répétées fondées sur le dilemme portent atteinte à l'intégrité psychologique du cadre. Cette conduite vexatoire constitue en conséquence du harcèlement psychologique.

Le plaignant travaille depuis janvier 1997 dans une société d'études de marché spécialisée dans la collecte de données. Depuis septembre 1998, il est directeur de la centrale téléphonique de Montréal. Le 6 décembre 2004, le plaignant dépose une plainte en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. La Commission des normes du travail défère cette plainte à la Commission des relations du travail le 15 avril 2005. Le plaignant dépose également, les 6 décembre 2004 et 12 janvier 2005, des plaintes en vertu de l'article 124 de la LNT pour congédiement sans cause juste et suffisante en date du 30 novembre 2004 et du 7 janvier 2005 respectivement.

L'employeur fonde le congédiement du plaignant sur les reproches suivants :

- le non-respect des mesures de contrôle des quotas hommes-femmes lors de sondages les 26 septembre, 27 octobre et 11 décembre 2004;
- la productivité de l'équipe du plaignant inférieure au minimum requis lors d'un sondage effectué conjointement avec Toronto, le 24 octobre 2004;
- l'absence du plaignant, sans autorisation, le 30 novembre 2004, pour participer à une manifestation contre la visite du président des États-Unis au Canada;
- le défaut du plaignant de suivre une instruction écrite visant à vérifier les versions anglaise et française d'un sondage, le 3 décembre 2004;
- le défaut du plaignant, constaté le 6 décembre 2004, de respecter les rappels dans le contexte d'un sondage et d'avoir délégué cette responsabilité à un interviewer;
- le défaut du plaignant de faire d'autres rappels le 6 décembre 2004;
- la sollicitation par le plaignant des employés afin qu'ils joignent les rangs d'un syndicat, sollicitation faite dans certains cas sur les heures du travail.

Le plaignant confirme cette sollicitation. Il met néanmoins en contexte la situation dans laquelle celle-ci s'est produite. De plus, pour chacun des autres motifs de congédiement, il explique le contexte entourant les événements.

Par ailleurs, le vice-président de la compagnie reconnaît qu'il y avait un conflit entre le plaignant et le directeur des opérations pour l'établissement de Montréal (directeur) depuis plus d'un an et qu'il avait décidé de les laisser régler leurs différends. Le plaignant allègue, pour sa part, avoir transmis un courriel à son vice président le 14 juillet 2004 à la suite de la nomination de ce directeur, afin de lui rappeler qu'il avait depuis plus de sept ans de mauvaises relations avec le directeur et qu'il craignait que ce dernier profite de son nouveau statut pour lui couper le cou dans un proche avenir. Avec cette promotion, ce directeur, en plus de demeurer le supérieur administratif du plaignant, obtenait une autorité professionnelle sur le travail de celui-ci.

Le plaignant témoigne que sa relation avec le directeur s'est alors détériorée, ce dernier lui donnant des ordres qui l'empêchaient de respecter les normes de rentabilité qui lui étaient imposées. Il mentionne aussi que l'attitude du directeur l'humiliait et lui faisait douter de ses capacités, ce qui avait un effet sur sa qualité de vie et celle de son couple et lui causait du stress. Il rapporte certains événements à cet effet.

Décision et motifs sur les plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante

En tant que cadre, la participation du plaignant à la campagne de syndicalisation des salariés qu'il supervisait, compte tenu qu'il n'était pas un salarié au sens du *Code du travail* et qu'il n'exerçait pas un droit prévu à ce Code, le plaçait en conflit avec les intérêts de l'employeur et brisait définitivement le lien de confiance et de loyauté qu'il devait lui assurer. Il y a donc un motif suffisant de congédiement. Les plaintes de congédiement, en vertu de l'article 124 de la LNT, doivent donc être rejetées.

Décision et motifs sur la plainte de harcèlement psychologique au travail

La LNT garantit à tout salarié le « droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique » qu'elle définit comme toute « conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». Cette loi prévoit que « [l']employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ».

Les manifestations de cette conduite vexatoire se retrouvent, en bonne partie, dans les reproches faits au plaignant durant les derniers mois de son emploi.

De façon générale, dans la mesure où le plaignant était un cadre, l'employeur devait lui accorder la marge de manœuvre nécessaire pour satisfaire

aux normes de rendement et éviter de lui imposer des conditions supplémentaires qui mettaient en péril cette obligation de rendement. Au cas où de telles conditions devenaient nécessaires, l'employeur devait, à tout le moins, en informer le plaignant et lui donner les moyens de satisfaire ces nouvelles conditions et la productivité qu'il devait atteindre.

Sur la question des quotas, les explications données par le plaignant apparaissent des plus fondées. Ses supérieurs n'ont donné aucune solution de rechange à la stratégie utilisée par le plaignant pour s'acquitter de son obligation de rendement. Ils se sont contentés de déplorer qu'il ne réussissait pas à respecter les quotas sur une base quotidienne et lui ont laissé croire que l'établissement de Toronto avait réussi cet exploit. Le courriel du directeur daté du 11 décembre 2004 démontre le contraire. Leurs critiques répétées sur cette question constituent conséquemment une pression induite qui est une atteinte à l'intégrité psychologique du plaignant.

Le reproche fait au plaignant le 24 octobre 2004 voulant que son équipe avait une productivité inférieure à celle de l'établissement de Toronto, étant donné le peu d'interviewers maîtrisant la langue anglaise requise pour ce sondage, ne peut que démontrer la volonté du directeur de miner indûment le moral du plaignant et constitue, encore une fois, une atteinte à l'intégrité psychologique de ce dernier.

Au sujet de son absence le 30 novembre 2004, le plaignant a respecté la consigne d'informer l'employeur de son absence et ce dernier n'a jamais refusé cette demande. C'est donc à tort que l'employeur accuse le plaignant de ne pas avoir demandé d'autorisation. Il ressort clairement de la preuve que ce n'est pas son absence qui était inacceptable pour l'employeur, mais ce qu'il a fait pendant cette absence. Or, le plaignant a droit à la liberté d'expression, y compris celle de manifester au cours d'un congé auquel les heures supplémentaires accumulées lui donnaient droit. La menace de congédiement qui a suivi cette absence est démesurée et constitue une atteinte à l'intégrité psychologique du plaignant.

Quant au reproche du 6 décembre 2004, sur les rappels, parmi les 107 clients de l'organisme fédéral, seuls 7 n'avaient pas été joints et une centaine d'appels avaient été faits pour y arriver. Malgré ces faits, le directeur a mis en doute le travail fait par le plaignant et l'intervieweur d'expérience sur le projet. Cela apparaît comme une attaque injustifiée et, pour cette raison, constitue une autre atteinte à l'intégrité psychologique du plaignant.

Quant à l'autre reproche portant aussi sur les rappels le 6 décembre 2004, le directeur place de nouveau le plaignant devant un dilemme : fournir le rendement escompté ou satisfaire à une nouvelle condition sur les rappels. L'utilisation de ce dilemme par le directeur est une atteinte à l'intégrité psychologique du plaignant.

Les ordres donnés au plaignant, soit d'être seul au bureau le 23 décembre, de laver la vaisselle et de sortir les ordures ainsi que sa mise à l'écart pour un repas du personnel sont des gestes non désirés qui portent atteinte à la dignité du plaignant.

L'attitude du vice-président de rester à l'écart du conflit appréhendé entre le directeur et le plaignant alors que ce dernier craint pour son emploi n'est pas vexatoire, mais elle demeure inacceptable pour un haut représentant de l'employeur qui ne prenait pas les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

Compte tenu de cette conduite vexatoire des représentants de l'employeur, qui s'est manifestée de façon répétée, il y a lieu de faire droit à la plainte déposée en vertu de l'article 123.6 de la LNT. La preuve révèle en effet qu'il y a eu harcèlement psychologique de la part du directeur à l'endroit du plaignant, et ce, à la connaissance d'un haut dirigeant de l'employeur, soit le vice président. La Commission des relations du travail réserve sa compétence pour déterminer le mode de réparation qu'elle jugera le plus approprié.

9089-2167 Québec inc. et Autobus Transco (1988) inc. c. Syndicat des travailleurs des Autobus Léo Auger (CSN)

<http://www.crt.gouv.qc.ca/decisions/2006>
2006 QCCRT 0191; D.T.E. 2006T-422; c.t. Flageole (vice-président), Bussière et Vignola, le 11 avril 2006.

Une décision qui ne tranche pas le litige, au moins en partie, peut-elle faire l'objet d'une demande de révision en vertu de l'article 127 du *Code du travail*? Les avis des commissaires quant à cette possibilité sont partagés.

En avril 2005, deux syndicats affiliés à la CSN (ci-après : syndicats CSN) déposent à la Commission des relations du travail (CRT) des requêtes en accréditation visant des salariés qui travaillent chez les employeurs « 9089-2167 Québec inc. » (ci-après : 9089-2167) et « Autobus Transco (1998) inc. » (ci-après : Transco).

En mai 2005, chacun des syndicats CSN dépose une requête auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour représenter les mêmes salariés chez ces mêmes employeurs. Ils demandent alors à la CRT, par lettre, de suspendre le traitement des requêtes en accréditation en attendant que le CCRI se prononce. Les employeurs 9089-2167 et Transco contestent cette demande de suspension par écrit.

Le 17 mai 2005, constatant qu'elle est en présence de dossiers où la compétence constitutionnelle soulève un doute, la CRT, appliquant une pratique établie avant même son existence à l'effet de privilégier le choix du requérant sauf circonstances spéciales, fait droit à la demande des syndicats CSN et reporte les audiences prévues jusqu'à ce que le CCRI se soit prononcé.

Dans la présente affaire, les employeurs 9089-2167 et Transco demandent la révision de cette décision en vertu de l'article 127 du *Code du travail*, invoquant notamment qu'elle est entachée d'un vice de fond de nature à l'invalidier.

Décision et motifs

Motifs des commissaires Bussière et Vignola

Pour les commissaires Bussière et Vignola, la présente affaire soulève la question suivante : une décision interlocutoire de nature administrative, comme celle rendue par la CRT le 17 mai 2005, peut-elle faire l'objet d'une demande de révision en vertu de l'article 127 du *Code du travail*? Ils répondent à cette question de la façon suivante.

La CRT agit essentiellement en rendant des décisions. Cependant, ces décisions ne sont pas toutes de même nature et n'ont pas la même portée. Certaines décisions concernent la gestion du dossier ou de l'instance. D'autres décisions sont prises en cours d'instance et, tout en touchant le fond du dossier, ne disposent pas de la requête, de la plainte ou de la demande. C'est le cas notamment des décisions rendues sur des questions de preuve ou de procédure. Enfin, des décisions tranchent le fond des litiges et déterminent les droits des parties.

Selon les commissaires Bussière et Vignola, la section IV du chapitre II du *Code du travail*, soit les articles 124 à 129 qui portent sur la décision de la CRT, ne concerne manifestement que les décisions de ce dernier type, c'est-à-dire celles qui tranchent le fond d'une requête, d'une plainte ou d'un recours. La possibilité de demander à la CRT de réviser une décision qu'elle a elle-même rendue, prévue à l'article 127, se retrouvant dans cette section du Code, il doit s'agir, dans l'un ou l'autre des cas qui y sont prévus, d'une décision qui dispose, au moins partiellement, de la plainte, du recours ou de la demande de la partie qui souhaite s'en prévaloir. Dans le cas des paragraphes 1 et 2 de l'article 127, il peut être remédié à la situation sans qu'il soit nécessaire de demander une révision, tant que la décision finale n'a pas été rendue. Quant au paragraphe 3 de l'article 127, la formulation même de cette disposition, qui permet à la CRT de réviser une décision lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider, en restreint l'application aux seules décisions qui disposent du litige, du moins en partie. La définition même de ce que constitue un vice de fond de nature à invalider une décision impose cette interprétation.

À leur avis, une décision qui fixe une date d'audience ou la retarde ne saurait être affectée d'un vice de fond. Tout au plus, une telle décision pourrait constituer un vice de fond ou de procédure de nature à invalider la décision finale. Celle-là sera révisable en vertu de l'article 127. En somme, il faut éviter de confondre la décision qui peut constituer le vice de fond avec celle que ce vice est susceptible d'invalider. Seule cette dernière est révisable en vertu du paragraphe 3 de l'article 127.

Les commissaires Bussière et Vignola sont d'avis que les requérants ne sont pas complètement dépourvus puisque le report des audiences jusqu'à ce que le CCRI ait rendu sa décision peut être « reconsidéré » à tout moment par la CRT. C'est d'ailleurs, selon eux, une procédure plus simple, plus rapide et plus appropriée que ce qui est prévu aux articles 127 et 128 du Code du travail et cela est conforme au Code, à la philosophie d'accessibilité, de simplicité et de rapidité qu'on y décèle.

Motifs du commissaire Flageole

Le commissaire Flageole est d'accord avec la conclusion de ses confrères à l'effet de rejeter la requête en révision, mais pour des motifs différents.

Selon lui, si le législateur avait voulu que seules les décisions « qui tranchent au moins en partie le litige » puissent être révisées, il l'aurait écrit, mais ce n'est pas le cas. Il est également d'avis qu'il y a des décisions qui ne tranchent pas le litige, même en partie, et qui peuvent faire l'objet d'une révision immédiate. Si, par exemple, une décision interlocutoire répond aux critères mentionnés dans le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Gauthier-Cashman* (1984 RDJ 385), il sera opportun que la CRT puisse intervenir en révision immédiatement, et ce, même si la décision ne tranche pas le litige même en partie. Ainsi, suivant ces critères, si une décision interlocutoire omet, de façon manifestement et grossièrement erronée, d'accueillir un moyen préliminaire bien fondé portant sur sa compétence, la CRT pourra intervenir pour éviter une longue audition. Dans d'autres cas, et la présente affaire aurait pu en être un exemple, elle

pourra intervenir en révision si la décision interlocutoire rendue, sans trancher le litige, ni en tout ni en partie, équivaut à un refus d'exercer sa compétence.

Par ailleurs, le commissaire Flageole est d'avis que le recours en reconsidération auquel se réfèrent ses confrères n'existe pas dans le Code et que même si on le considérait comme un pouvoir inhérent, il ne permettrait pas d'écarter le recours prévu à l'article 127 du Code.

Enfin, il est d'avis que la décision contestée n'est pas affectée d'un vice de fond. En l'espèce, rappelle-t-il, on est en présence d'un cas où la compétence constitutionnelle fait l'objet d'un doute et où les syndicats CSN ont déposé des requêtes devant la CRT et le CCRI. La pratique établie par le Bureau du commissaire général du travail (BCGT) avant même l'existence de la CRT veut qu'en pareil cas et en l'absence d'entente le choix du syndicat-requérant soit privilégié, sauf circonstances spéciales. Or, c'est précisément ce qui a été décidé dans le présent cas. Faire droit à une demande de suspendre l'audience jusqu'à ce que l'instance fédérale se soit prononcée, dans un tel cas, n'est ni une erreur ni un refus d'exercer sa compétence. Il s'agit d'une simple décision administrative de saine gestion du rôle et de judicieuse utilisation des ressources de la CRT.

Le Tribunal d'arbitrage

Union des employés de service, local 800 (FTQ) c. Mc Gill University

[T.A.] 2005-6195; D.T.E. 2006T-775; AZ-50387506; arb. Foisy, le 12 juin 2006.

Même si la convention collective lui nie le droit de contester son congédiement par grief, une salariée temporaire peut malgré tout demander à un arbitre qu'il s'assure du respect par l'employeur de l'obligation de bonne foi inscrite au *Code civil du Québec (Code civil)*, à cette occasion.

Cette affaire illustre la mise en application des critères élaborés par la Cour suprême du Canada

dans l'affaire Isidore Garon, résumée dans cette rubrique du bilan, sur l'incorporation dans une convention collective des règles du droit civil qu'on peut qualifier de conditions de travail.

Il s'agit d'un grief contestant le congédiement d'une employée temporaire, dans un contexte où la convention collective applicable lui retire le droit de faire grief. L'employeur conteste donc la compétence de l'arbitre à se saisir de la réclamation.

Suivant l'enseignement de la Cour suprême, l'arbitre doit donc déterminer si, en plus d'être d'ordre public, les prescriptions des articles 6 et 7 du *Code civil* sont, comme le prétend le syndicat, compatibles avec le régime des rapports collectifs du travail et, conséquemment, parties intégrantes de toute convention collective, ce qui lui donne l'autorité d'entendre la plainte.

Ces articles prescrivent que toute personne est tenue d'exercer ses droits selon les exigences de la bonne foi, sans intention de nuire à autrui et d'une manière qui ne soit ni excessive, ni déraisonnable.

Exprimant l'avis que ces dispositions du *Code civil* sont d'ordre public et que les normes qu'elles comportent sont parfaitement compatibles avec les relations collectives du travail, l'arbitre conclut à l'illégalité de la disposition de la convention collective sur laquelle l'employeur appuie son argument de non-arbitrabilité du grief. Il constate également que la plaignante a été victime d'un comportement abusif, arbitraire et de mauvaise foi, notamment en raison du fait que les motifs annoncés de congédiement ne trouvent pas écho dans le comportement des représentants de l'employeur pendant sa période d'emploi. Il faut toutefois noter que l'arbitre souligne que, dans ce contexte, son rôle se limite à déterminer si l'employeur a violé les règles précitées du droit civil et qu'il n'a donc pas le pouvoir de déterminer si le motif invoqué constitue une cause juste et suffisante de mettre un terme à l'emploi.

Conformément au souhait exprimé par la plaignante, l'arbitre ne rend aucune ordonnance, réservant plutôt sa compétence pour intervenir à nouveau, dans l'éventualité où les parties ne parviendraient pas à s'entendre entre elles.

Le suivi des bilans des relations du travail au Québec

La présente section fait le suivi du cheminement des décisions résumées dans les bilans des relations du travail précédents. Les décisions qui ont fait l'objet de développements (appel, demande d'autorisation d'appel, requête en révision judiciaire, etc.) dans l'année du bilan ainsi que celles pour lesquelles de nouveaux développements sont attendus dans les prochaines années y sont présentées.

Bilan des relations du travail au Québec en 2003

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

- **Accréditation dans certains centres de la petite enfance (CPE)** – Dans des jugements rendus en 2003, la juge Suzanne Handman du Tribunal du travail confirmait les décisions d'un commissaire du travail concernant les CPE La

Rose des vents (1^{er} mai), Marie Quat'Poches et L'Arche de Noé (6 mai) qui reconnaissaient le statut de salarié des responsables d'un service de garde (RSG) en milieu familial et qui accueilleraient les requêtes en accréditation déposées par l'Alliance des intervenantes en milieu familial – Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ) qui les visaient. Une requête en révision judiciaire de la décision concernant le CPE La Rose des vents a été déposée devant la Cour supérieure le 4 juin 2003 (CS-500-17-015715-033). Les procédures relatives à cette requête qui ont débuté le 4 décembre 2003 ont été suspendues dès le lendemain. Elles le resteront d'ailleurs jusqu'à ce que soit rendue la décision sur l'action déclaratoire déposée devant la Cour supérieure par la CSQ (CS-500-17-018968-043 et CS 500-17-018969-041). Par cette action, la Centrale demande à la Cour de déclarer que la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, L.Q. 2003, c. 13, est invalide. Rappelons que cette loi a été adoptée en décembre 2003 et qu'elle nie le statut de salariés des RSG. Il n'y a eu aucun développement dans ces dossiers en 2006.

Bilan des relations du travail au Québec en 2004

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

- **Gouvernement du Québec (Conseil du trésor) et Association des juristes de l'État, Conseil des services essentiels**, CSE, 2004-03-10, AZ-50225403, D.T.E. 2004T-516, MM. Gauthier (président) et Parent (vice-président); Nuñez (membre), dissident, le 10 mars 2004. Dans cette affaire, le Conseil des services essentiels avait décidé à la majorité qu'il n'était pas limité par le seul critère de la santé ou de la sécurité du public dans la détermination des services essentiels à maintenir au cours d'une grève, dans la fonction publique, des avocats et notaires, membres de l'Association des juristes de l'État. Le 27 février précédent, il avait rendu une autre décision mettant en cause les mêmes parties au sujet des services essentiels à maintenir durant une grève appréhendée de trois jours de ces juristes (voir CSE, 2004-02-27, AZ 50222595, D.T.E. 2004T-415). Par la suite, ces deux décisions ont fait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure qui a été rejetée (voir C.S. Montréal 500-17-019948-044, 2004-12-03, AZ-50283712, D.T.E. 2005T-175). Une requête pour permission d'en appeler de cette dernière décision a été accueillie par la Cour d'appel le 17 janvier 2005 (CA-500-09-015190-044). L'audition dans cette affaire s'est tenue le 2 octobre 2006. La cause a été prise en délibéré.

Bilan des relations du travail au Québec en 2005

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilanrt/bilanrt2005-1.pdf>

- **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1229 c. Tribunal du travail et le juge Gilles Plante et Unisaco et Boisaco et 2430-1657 Québec inc. et Procureur général du Québec**, D.T.E. 2005T-392; AZ-50301934; j. Bouchard, le 17 février 2005 (rectifié le 11 mars 2005). Dans cette affaire, le Syndicat demandait à la Cour supérieure de réviser deux décisions du Tribunal du travail rendues par le juge Gilles Plante, par lesquelles il infirmait une décision du Commissaire du travail et rejetait la requête en accréditation visant les mises en cause, Boisaco inc. et Unisaco, à titre d'employeurs. Devant la Cour supérieure, le Syndicat reprochait notamment au juge Plante d'avoir érigé en règle de droit un *obiter dictum*²⁸, une remarque incidente émise par le juge dans l'affaire «Coop de réparation de camions diesels Cadiex de Québec» et, ce faisant, d'avoir écarté une jurisprudence unanime du Tribunal du travail voulant que les dispositions du *Code du travail* sont applicables à une coopérative de travail ainsi qu'à ses membres. Considérant que les motifs donnés par le juge Plante n'étaient pas soutenables comme assise de sa décision, qui était dès lors déraisonnable, la Cour supérieure a accueilli les requêtes en révision judiciaire, cassé les jugements rendus par le juge Plante et retourné le dossier au Tribunal du travail afin qu'un de ses membres détermine l'employeur dans le cadre de la requête en accréditation. Une requête pour permission d'en appeler de cette décision a été accueillie par la Cour d'appel le 31 mai 2005 (C.A. 200-09-005147-050). L'audition s'est tenue le 2 novembre 2006. La cause a été prise en délibéré.

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

- **Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière inc. (Usine pâte) – CSN c. Cascades Fjordcell, division de Cascades Canada inc.**, 2005 QCCRT 0132; D.T.E. 2005T-351; AZ-50300334; c.t. Daigle, le 14 mars 2005. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail déclarait que l'employeur avait manqué à son obligation de négociier de bonne foi et lui ordonnait de poursuivre, sans condition préalable, sans délai et de bonne foi, les négociations avec le syndicat en vue de la conclusion d'une convention collective et de cesser d'entraver les activités du syndicat. Elle y soulignait notamment que l'accréditation étant la seule condition préalable à la négociation d'une convention collective, l'employeur ne pouvait exiger que le syndicat renonce à ses recours ou qu'il mette fin à certains comportements avant d'entreprendre des négociations ou de poursuivre celles déjà entamées. Le 14 avril 2005, une requête en révision judiciaire a été déposée dans ce dossier par Cascades Canada inc. devant la Cour supérieure (CS 150 17 000942-059). Le 29 mars 2006, la Cour supérieure a accueilli cette requête. Le 30 mai 2006, la Cour d'appel a accordé au syndicat la permission d'interjeter appel de cette dernière décision (200-09-005583-064). La cause a été mise en état le 2 octobre 2006. Les parties sont donc en attente d'une date d'audition.
- **Hébergement d'urgence violence conjugale Vaudreuil-Soulanges c. Vallée**, 2005 QCCRT 0243; D.T.E. 2005T-474; c.t. Flageole (vice-président), Couture et Denis, le 4 mai 2005. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail rejetait la requête en révision interne, formulée par l'employeur, d'une décision ayant refusé d'accorder la remise de l'audience pour cause de tardivité. Le 7 juin 2005, une requête en révision judiciaire a été déposée dans ce dossier à la Cour supérieure (CS-500-17-026069-057). L'audition a été remise à une date indéterminée. Il n'y a donc pas eu de développement dans ce dossier en 2006.
- **Boutin et al. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales 501, 503 et 486 c. Wal-Mart Canada inc. (magasins de Sainte Hyacinthe, Brossard, Saint-Bruno, Rouyn, Val-d'Or,**

Jonquière, Sainte Foy, Gatineau et Hull), 2005 QCCRT 0269; D.T.E. 2005T-495; AZ-50313070; c.t. Flageole, le 11 mai 2005. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail était saisie d'une ordonnance provisoire de réouverture de l'établissement de Jonquière de l'employeur, fermé selon les requérants pour contrer la syndicalisation. Selon la Commission, un employeur conserve le droit de fermer son entreprise quels que soient ses motifs. Toutefois, cette fermeture doit être réelle, véritable et définitive. La Commission était d'avis que les requérants n'avaient soumis aucun élément qui pourrait permettre de conclure que l'employeur continuerait les activités de cet établissement indirectement, ou encore après l'écoulement d'un laps de temps pour sauver les apparences, et qu'en l'absence d'une telle preuve une ordonnance de réouverture provisoire ne saurait être accordée. La demande de révision déposée à l'encontre de cette décision devant la Commission des relations du travail a été rejetée le 27 juillet 2005 (2005 QCCRT 0385; D.T.E. 2005T-702; AZ-50323571). Cette dernière décision a fait l'objet d'une demande de révision judiciaire devant la Cour supérieure (CS-500-17-027002-057). L'audition a été fixée au 31 janvier 2007. Il n'y a donc pas eu de développement dans ce dossier en 2006.

- **Bourgeois, Desbiens, Ratté, Beaumont et Pedneault c. Compagnie Wal-Mart Canada**, 2005 QCCRT 0502; D.T.E.-2005T-840; AZ-50333563; c.t. Flageole, le 15 septembre 2005. Dans cette affaire, la Commission des relations du travail examinait les plaintes de quatre salariés qui ont perdu leur emploi au moment où Wal-Mart a fermé son établissement de Jonquière. Elle confirmait alors que trois des plaignants bénéficiaient de la présomption simple en vertu de l'article 17 du *Code du travail*, à savoir que leur congédiement leur a été imposé puisqu'ils ont exercé des droits prévus par le *Code du travail*, et ce, malgré que cet exercice se limitait à leur adhésion au syndicat. Cette dernière est suffisante car une relation entre le congédiement et l'activité syndicale peut être décelée. De plus, comme Wal-Mart a fait défaut de démontrer une autre cause juste et suffisante expliquant la terminaison de l'emploi, la Commission

accueillait les requêtes des trois salariées qui bénéficiaient de la présomption. Le fardeau de preuve, contrairement à l'arrêt du 11 mai 2005, appartenait en effet à Wal Mart. Or, celle-ci n'avait pas démontré que la fermeture de l'établissement de Jonquière était réelle, véritable et définitive puisqu'à l'époque où la décision a été rendue elle était toujours locataire de cet établissement. La Commission a considéré qu'il s'agissait là d'une indication que Wal Mart se gardait une porte ouverte pour reprendre la même entreprise. La demande de révision interne (2006 QCCRT 0209) ainsi que la requête en révision judiciaire (CS 500 17 027848 053) déposées à la suite de cette décision ont été rejetées. La requête pour permission d'en appeler de cette dernière décision a été accueillie par la Cour d'appel (C.A. 500-09-016968-067). Les parties sont en attente d'une date pour l'audition au fond de la requête.

- ***Commission scolaire des Sommets et Syndicat du personnel de soutien de la Commission scolaire des Sommets (CSN) (Josée Blais)***, [T.A.] 2004-3721; D.T.E. 2005T 617; AZ 50319038; arb. Rondeau, le 17 juin 2005. Dans cette affaire, le Syndicat a déposé deux griefs d'une salariée temporaire syndiquée à la suite d'une suspension et d'une radiation de son nom de la liste de priorité d'embauche. L'employeur s'est objecté à ces deux griefs puisque la convention collective prévoyait

qu'un salarié temporaire ne pouvait bénéficier de la procédure de grief et d'arbitrage en matière disciplinaire. Le Syndicat a alors allégué que le deuxième grief était fondé sur l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* et sur l'arrêt *Parry Sound*. L'arbitre de grief a rejeté le grief portant sur la suspension puisque, ne portant pas sur un congédiement, il ne pouvait être justifié en vertu de l'article 124 de la Loi. Toutefois, il a reconnu que la radiation de la liste produisait les mêmes effets qu'un congédiement. Les articles 93 et 124 de la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* ainsi que l'arrêt *Parry Sound*, qui ne se limitent pas aux seuls droits fondamentaux, ont alors pour effet d'invalidier les dispositions de la convention collective qui ne permettent pas à un salarié temporaire de déposer un grief et octroient, en conséquence, compétence à l'arbitre de grief. Cette décision a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire qui a été accueillie par la Cour supérieure le 15 mars 2006 (CS-200-17-006014-054; AZ-50362225). La Cour supérieure a été d'avis que la décision rendue par l'arbitre Rondeau par laquelle il s'accordait compétence en incorporant l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* à la convention collective était manifestement mal fondée. Selon elle, l'arbitre devait décliner compétence et rejeter le grief de la salariée mise en cause. Cette décision de la Cour supérieure est maintenant portée en appel (200-09-005566-069).