



ARUC
INNOVATIONS
TRAVAIL ET EMPLOI

**LA RESTRUCTURATION
FINANCIÈRE DE
PAPIERS WHITE BIRCH
ET L'ANALYSE DE
L'ACTION SYNDICALE**

PIERRE THIBAUT

Équipe de recherche constituée de :

Paul-André Lapointe

Frédéric Hanin

François L'Italien

Luc Bouthillier

Josée Côté

Philippe Bergeron

Pierre Thibault

Sous la direction de :

Paul-André Lapointe

Avril 2014



**UNIVERSITÉ
LAVAL**

**Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi**

LA RESTRUCTURATION FINANCIÈRE DE PAPIERS WHITE BIRCH ET L'ANALYSE DE L'ACTION SYNDICALE

par

PIERRE THIBAULT

Équipe de recherche constituée de :

Paul-André Lapointe, Frédéric Hanin, François L'Italien, Luc Bouthillier,
Josée Côté, Philippe Bergeron et Pierre Thibault

Sous la direction de :

Paul-André Lapointe

Avril 2014

Il est possible d'avoir accès à plusieurs documents de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* ainsi que la liste des ouvrages publiés à l'adresse suivante :
<http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)
Cahier de transfert CT-2014-004

« **La restructuration financière de Papiers White Birch et l'analyse de l'action syndicale** »

Pierre Thibault

Équipe de recherche constituée de : Paul-André Lapointe, Frédéric Hanin, François L'Italien, Luc Bouthillier, Josée Côté, Philippe Bergeron et Pierre Thibault

Sous la direction de : Paul-André Lapointe

© ARUC – *Innovations, travail et emploi*, Université Laval, octobre 2014
Tous droits réservés

ISBN 978-2-923619-67-5 (Version PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

PRÉSENTATION DE L'ARUC-*INNOVATIONS, TRAVAIL ET EMPLOI*

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* est une alliance de recherche permettant de mieux comprendre les innovations en milieu de travail et leurs conditions associées, soit la formation et les protections sociales, en vue de contribuer à une amélioration des performances économiques et sociales.

Dans le contexte actuel de la mondialisation, de la financiarisation, des nouvelles technologies et de l'économie du savoir, les sociétés québécoise et canadienne sont contraintes à l'innovation dans la production des biens et des services, y compris dans l'administration publique. Toutefois, ces innovations ne peuvent porter fruit sans l'accès à une main-d'oeuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*.

Bénéficiant d'un soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour une période de cinq ans (2010-2015), cette Alliance de recherche universités-communautés, localisée au Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle fait appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronal, syndical, gouvernemental que communautaire, et a pour objectif de mieux comprendre les innovations, la formation et les protections sociales et d'agir sur ces dernières.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* aspire au développement d'un véritable partenariat entre les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi qui sont interpellés par les innovations dans les milieux de travail et dans le domaine des politiques publiques de l'emploi de même que par l'amélioration de la capacité des intervenants à développer des stratégies efficaces de mise en oeuvre de ces innovations. À cet effet, elle veut maximiser le partage des compétences et des connaissances acquises et développées de part et d'autre par les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Enfin, l'ARUC souhaite aussi offrir aux étudiants un environnement de formation stimulant leur permettant de développer une expertise de recherche et de pratique adaptée aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi.

Un vaste programme de recherche

Les changements structurels actuellement en cours soulèvent de nombreux défis dans le monde du travail et de l'emploi. La mondialisation, la financiarisation des entreprises, le progrès soutenu des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui incitent les organisations productives de biens et de services ainsi que les organismes publics à innover tant dans leurs pratiques de gestion du travail et de l'emploi que dans les politiques publiques censées les encadrer. La nature de ces innovations sociales, le processus de leur diffusion et leur impact sur les conditions de travail et d'emploi sont au coeur des préoccupations qui animent l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* dont les travaux de recherche s'articulent autour de cinq objets : les caractéristiques du travail contemporain, la diversité de la main-d'oeuvre, les formes de représentation, la qualité du travail et de l'emploi et le processus de diffusion des innovations. Dans ses travaux, l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* fait appel à la recherche partenariale.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

Caractéristiques du travail contemporain : Cet objet de recherche porte sur les contextes et les caractéristiques du travail contemporain. Dans un contexte de large diffusion des TIC et de formes nouvelles d'organisation et de gestion du travail faisant appel à une responsabilisation accrue des travailleurs, nos préoccupations concernent notamment les questions d'autonomie au travail, de qualifications du travail et de formation. Alors que le travail atypique est en voie de devenir la norme, de nouveaux enjeux relatifs à l'employabilité, à la formation et aux protections sociales revêtent une importance cruciale. Pendant que le travail de « prendre soin » (le care) représente enfin une part croissante de l'emploi, les problèmes de santé psychologique au travail, en particulier chez les infirmières, prennent des proportions endémiques.

Diversité de la main-d'oeuvre : Cet objet de recherche privilégie l'étude de la diversité de la main-d'oeuvre au regard de ses caractéristiques sociodémographiques, de son statut d'emploi ainsi que de la qualité de ses conditions de travail et d'emploi. Une attention particulière sera accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'oeuvre immigrante, à la gestion du vieillissement en emploi et à l'insertion des jeunes en emploi. Sur le plan des innovations, il sera question de la gestion démocratique et équitable de la diversité et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Formes de représentation : Dans le contexte du plafonnement, voire du déclin, des formes traditionnelles de représentation, cet objet de recherche traite du renouvellement des formes actuelles de représentation et de l'émergence des formes nouvelles afin de mieux répondre aux réalités, aux aspirations et aux besoins des catégories de travailleuses et de travailleurs déjà représentés et aux catégories croissantes de ceux qui ne le sont pas. Sur le plan des innovations, il sera question d'étudier celles qui sont les plus susceptibles de favoriser l'action collective et d'améliorer, en conséquence, les conditions de travail et d'emploi, en accordant une attention spécifique aux politiques relatives à l'émergence de nouveaux droits sociaux.

Qualité du travail et de l'emploi : Cet objet de recherche s'intéresse à l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi au cours des dernières décennies qui ont suivi la fin du fordisme. Il concerne plus particulièrement les conditions d'emploi (la rémunération, la sécurité d'emploi, les protections sociales et, plus spécifiquement les régimes de retraite, la conciliation travail/famille et les perspectives de carrière) et de travail (l'autonomie, les qualifications, l'intensité, la santé et la sécurité du travail ainsi que les conditions de réalisation du travail). Il porte également sur les facteurs associés à cette évolution : organisation du travail, pratiques de gestion des ressources humaines, politiques publiques et dynamique des relations du travail (sur le plan micro, dans les milieux de travail et, sur le plan macro, au regard de l'équilibre du rapport de forces entre les acteurs).

Processus de diffusion des innovations : Cet objet de recherche accorde une grande importance à la compréhension des dynamiques d'émergence et de diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels. En effet, la nature des innovations sociales, leur contribution à la solution des problèmes, leur potentiel d'amélioration des situations ainsi que les facteurs associés à leur diffusion divergent selon les acteurs concernés. La dynamique des relations de pouvoir entre les acteurs sociaux, l'état du dialogue social et la capacité d'arriver à des compromis représentent en conséquence des dimensions primordiales à considérer afin de mieux comprendre les conditions favorables et les obstacles à la diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels.

Paul-André Lapointe, Université Laval
Louis Tremblay, ministère du Travail
Co-direction de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*

Table des matières

Introduction	1
1. Cadre d'analyse	3
2. Méthodologie de recherche	5
3. Contexte institutionnel	7
3.1 Structure de l'organisation syndicale du SCEP	7
3.2 Modèle de négociation	8
3.3 LACC et son impact sur la négociation collective	9
3.4 Historique des conventions collectives 1993-2009	10
4. CONVENTION COLLECTIVE 2009-2018 : RESTRUCTURATION ET NÉGOCIATION SOUS LA LACC	19
4.1 Rappel du contexte de négociation sous la LACC	19
4.2 Enjeux d'une restructuration sous la LACC	24
4.2.1 Enjeux du régime de retraite : au cœur de la négociation collective	24
4.2.2 Sous-traitance : porte grande ouverte	25
4.2.3 LACC : influence sur la négociation collective	26
4.2.4 Entente-cadre : plus qu'une illusion pour l'usine de Québec ?	26
4.2.5 Ampleur des concessions	26
4.2.6 Pérennité de l'usine de Québec	27
4.2.7 Représentativité des parties prenantes	27
Conclusion	29
Bibliographie	31

Liste des acronymes

BDWBI	BD White Birch Investments
ECNG	Eastern Canada Newsprint Group
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
LACC	Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies
MAGA	Maximum admissible des gains assurables
PWB	Papier White Birch
SCEP	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
SITP	Syndicat indépendant des travailleurs du papier
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile

RÉSUMÉ

Le texte s'intéresse à l'analyse de la restructuration de l'entreprise Papiers White Birch et plus particulièrement sous l'angle de l'action syndicale. À travers cette analyse de cas, nous souhaitons démontrer la fragilité du rapport de force syndical lorsque la restructuration survient sous la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies. Le rapport de force dans le secteur des pâtes et papiers s'est concrétisé, historiquement, par une centralisation des négociations collectives sur les items ayant une incidence monétaire dans la convention collective. Ce rapport de force est fragilisé par une forme de décentralisation de la négociation collective qui impute, en partie, à l'acteur syndical une forme de responsabilisation de la réussite de la restructuration.

Introduction

La mondialisation implique de grandes transformations dans les relations du travail. En effet, cette mondialisation est source d'augmentation de la concurrence et cette même concurrence oblige les acteurs en cause à reconsidérer l'ancien modèle qui régulaient leur relation du travail. En ce sens, l'acteur syndical se voit imposer un cadre qui diffère de celui prévalant avant les années 1990. Le contexte de financiarisation s'imisce dans tous les aspects du processus productif, particulièrement dans le secteur manufacturier, dans l'équation du rapport de force si importante dans la recherche de la paix industrielle (Duhaime et al., 2010). En fait, ce rapport de force est influencé par une forme d'invisibilité de la puissance du capitaliste financiarisé maintenant fortement représenté par la recherche du profit.

Le contexte de restructuration discuté dans ce présent cahier sera abordé sous son aspect global c'est-à-dire comme étant l'ensemble des questions économiques et sociales associé à cette forme de transformation (Hanin, 2013). Plus spécifiquement, nous retiendrons l'approche proposée par Didry et Jobert (2010) qui envisage la restructuration non pas seulement comme l'acceptation du discours managérial sur le caractère inéluctable de l'adaptation de l'entreprise, mais aussi comme une exigence de transformation des « règles du jeu » instituant une représentation des salariés. Ces règles du jeu se voient bousculées par le caractère impérial octroyé par le capitalisme et les mouvements de capitaux.

C'est donc dans un contexte de restructuration que nous aborderons la relation de pouvoir de l'acteur syndical. Celle-ci, auparavant typique du fordisme et du syndicalisme d'opposition, se voit aujourd'hui opprimée par une réalité économique. L'acteur syndical se voit dans l'obligation de maintenir un regard basé sur l'émergence d'une identité et appartenance productives qui, par une contribution volontaire aux performances économiques de l'entreprise, transforment la relation patronale-syndicale (Lapointe, 2014).

Grâce à l'étude de cas de l'usine Papiers White Birch (PWB) nous souhaitons susciter une réflexion sur cette capacité à maintenir un rapport de force qui permette à la fois la pérennité de l'entreprise et l'obtention de conditions de travail décentes et représentatives des efforts déployés par l'acteur syndical.

Ce présent cahier se structure selon différents thèmes. Nous débuterons par la proposition d'un modèle d'analyse afin d'appuyer la réflexion. Une hypothèse de recherche sera proposée. Puis, la méthodologie utilisée afin de tester l'hypothèse sera discutée. Le contexte institutionnel sera présenté en discutant de la structure du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), du modèle de négociation typique du secteur des pâtes et papiers et d'un historique des conventions collectives de l'usine de Québec depuis 1993. Une attention particulière sera accordée à la négociation collective sous la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC) telle que vécue par l'usine de Québec. Nous enchaînerons en proposant une réflexion sur les principaux enjeux d'une négociation en mode de restructuration sous la LACC.

1. Cadre d'analyse

Notre modèle d'analyse vise à cerner l'évolution du rapport de force à l'occasion de la restructuration sous la LACC tel que vécu par l'acteur syndical. En relations industrielles, le rapport de force renvoie à la relation qu'entretiennent les parties à la relation d'emploi, directement ou par l'intermédiaire de représentants collectifs¹.

Loin de nous limiter à un déterministe managérial comme si les décisions de l'acteur patronal s'imposaient d'elles-mêmes, nous insérons à cette définition sommaire du rapport de force le concept de l'analyse de la logique d'action. La logique d'action est un cadre de référence qui permet de définir les situations et les problèmes et qui permet également de formuler des solutions (Bernoux, 2009). L'analyse de la stratégie des acteurs qui est continuellement en interaction avec d'autres logiques d'action s'insère dans une dynamique sociale. Cette dynamique sociale, en constante mouvance, est influencée par le contexte et la situation d'action (Lapointe et coll., 2013). Dans le cadre de ce présent cahier de recherche, nous nous concentrerons sur deux acteurs, soit l'acteur syndical (SCEP) et l'acteur patronal représenté par les propriétaires et membres de la direction de l'entreprise PWB. Ces deux acteurs sont influencés par un contexte particulier, soit celui de la restructuration de l'entreprise sous la LACC.

L'hypothèse discutée dans ce présent cahier suppose l'analyse de l'impact d'une décentralisation des négociations sur les conditions de travail et d'emploi. Longtemps considérée comme un atout important du rapport de force par l'acteur syndical dans le secteur des pâtes et papier, la centralisation de la négociation collective sous forme d'entente-cadre régulant les clauses pécuniaires étendues à l'ensemble du secteur des pâtes et papiers s'est vue fragilisée par la tendance à la décentralisation et l'élaboration d'ententes par établissements imposées par la nature de la restructuration des usines. Nous tenterons donc de valider l'hypothèse voulant que la décentralisation de type désorganisée diminue encore davantage le rapport de force de l'acteur syndical.

Discuter de décentralisation, c'est d'abord comprendre le concept de centralisation des négociations. Celui-ci réfère au niveau auquel la convention collective est formellement négociée. Traxler (2003) propose un modèle d'opérationnalisation du concept de la centralisation plus précis encore et c'est spécifiquement sur son modèle que nous testerons l'hypothèse ici avancée. Dans son modèle, l'auteur soutient que la centralisation de la négociation fait intervenir le niveau auquel on réussit à faire accepter des ententes multi-employeurs et faire redescendre ces ententes au niveau local.

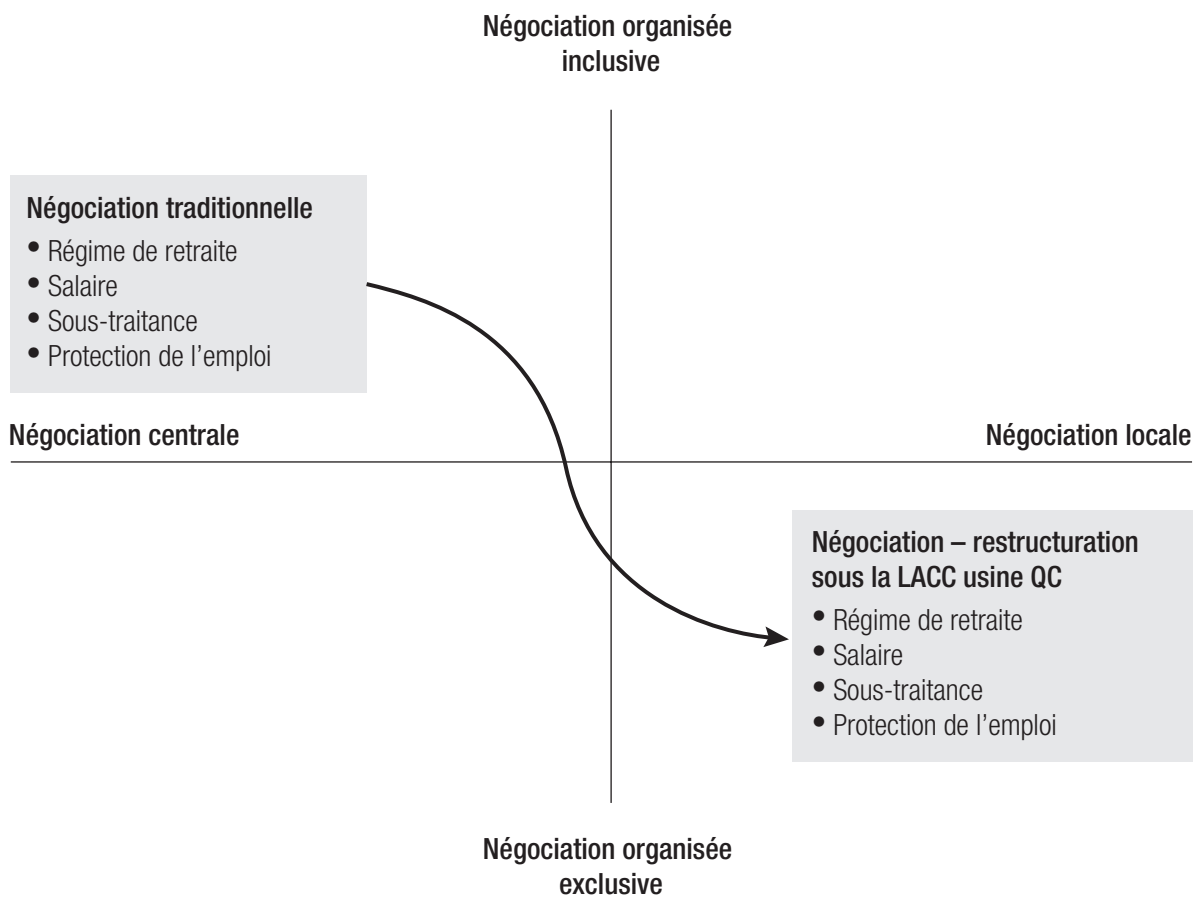
Il existerait deux trajectoires possibles de la décentralisation des ententes convenues au palier central. D'abord, une décentralisation organisée qui survient dans les cas d'une entente convenue au central qui est respectée dans son intégralité par l'établissement local. Sous cette formule, il n'existerait pas ou très peu de particularité dans les ententes locales eu égard à ce qui aura été convenu lors de l'entente centrale. Quant à la décentralisation désorganisée, elle réfère au fait que les ententes centrales sont, à plusieurs égards, adaptées à la baisse au niveau local pour faciliter la restructuration des établissements menacés de fermeture (Traxler, 1994; Marginson et coll., 2003). Ces deux formes de décentralisation correspondent à des modes différents de négociations

1. Tiré de la présentation de M. Pier-Luc Bilodeau, Professeur agrégé du Département des relations industrielles, Université Laval lors du 68^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval : « L'équilibre du rapport de forces dans la relation d'emploi : plus qu'une illusion », Printemps 2013.

collectives : la forme organisée appartient à un système inclusif, en ce sens que les améliorations des conditions de travail obtenues par les travailleurs ayant le plus grand pouvoir de négociation se diffusent chez les travailleurs ayant un faible pouvoir de négociation; la forme désorganisée est associée à un système exclusif au sein duquel les deux groupes sont isolés et en conséquence le pouvoir des uns n'a pas de retombées sur la situation des autres (Lapointe, 2013).

Notre hypothèse explorée dans ce cahier de recherche vise à valider le fait que la décentralisation désorganisée vécue dans la présente étude de cas affaiblit le rapport de force de l'acteur syndical et, par conséquent, engendre une détérioration des conditions de travail résultant d'une négociation collective sous le spectre d'une restructuration sous la LACC. Nous représentons graphiquement la transformation de la place de la négociation collective survenue dans le cas de l'usine de Québec. Du tableau ici proposé, on constate un déplacement des clauses de conventions collectives normalement incluses dans la négociation centralisée (entente-cadre dans le secteur des pâtes et papiers) vers une négociation très locale effectuée à l'usine de Québec dans le contexte de la restructuration sous l'effet de la LACC.

Représentation graphique du déplacement du niveau de la négociation collective : réalité de l'usine de Québec



2. Méthodologie de recherche

La méthodologie utilisée est de type monographique. Par monographie, nous entendons : « une description exhaustive d'une situation, d'un problème, d'une unité géographique » (Gauthier, 2009). Cette approche monographique permet, en utilisant l'étude de cas de l'usine Stadacona de Québec, d'explorer un volet de la restructuration peu exploré dans la littérature : l'action syndicale lors d'une restructuration d'entreprise sous la LACC. La tendance récente des employeurs à utiliser la LACC dans la cadre d'une restructuration d'entreprise vient modifier le cadre normalement convenu de la négociation collective. Nous tenterons d'explorer cette nouvelle dynamique de la négociation collective et ses enjeux.

L'étude de cas se concentre sur la situation que vit l'usine de Papiers White Birch à Québec. Afin d'appuyer notre réflexion en lien avec l'hypothèse avancée, nous avons utilisé différentes techniques de cueillette des données associées à l'approche qualitative.

Le rappel des faits historiques du cas par une revue de presse nous aura permis de poser un premier regard sur la situation complexe et d'en retirer les principaux événements séquentiels. De plus, l'analyse des documents légaux rendus disponibles par la Cour supérieure aura enrichi notre réflexion en nous permettant de constater les aspects légaux de l'évolution de la restructuration sous la LACC. À partir de cette première réflexion, nous avons pu débiter les rencontres avec les acteurs-clefs.

Les représentants syndicaux ont d'abord été rencontrés à l'occasion d'un groupe de discussion tenu au début de la recherche. Cette rencontre nous aura permis de regrouper la direction du SCEP, les responsables des unités d'accréditations de l'ensemble des trois usines du groupe (Québec, Gatineau et Rivière-du-Loup). De plus, un autre groupe de discussion rassemblant des acteurs associés à l'ancienne direction et des représentants des retraités a été organisé. Ces groupes de discussion auront permis à la fois de mieux comprendre la situation et aussi de mettre en place l'émergence d'enjeux cruciaux associés à la restructuration vécue dans la présente situation.

Nous avons effectué des entrevues de type semi-dirigé avec des acteurs-clefs impliqués dans la restructuration. Au moment d'écrire ce cahier de recherche, cinq entrevues individuelles ont été effectuées. Les entrevues ont toutes été enregistrées. Le statut des acteurs rencontrés est associé à la présidence des sections locales de l'usine de Québec ainsi qu'à la représentation régionale du SCEP. De plus, des dirigeants des instances décisionnelles du SCEP ont été rencontrés. À cela s'ajoute une entrevue avec le ministre responsable de la région de la Capitale nationale ayant été un acteur influent dans des moments importants de la restructuration sous étude. Nos entrevues individuelles ont toutes été d'une durée oscillant entre une heure et une heure trente.

3. Contexte institutionnel

3.1 Structure de l'organisation syndicale du SCEP

Nous discuterons ici de la structure syndicale ayant été en vigueur pour la grande majorité de la période de restructuration sous la LACC vécue par l'usine de Québec. Cette spécification temporelle est importante puisqu'en août 2013, le SCEP et les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) ont décidé de créer une nouvelle entité syndicale appelée Unifor². Afin de conserver la cohérence du propos de ce présent cahier de recherche, nous préférons discuter de la structure syndicale ayant effet pendant la période historique ciblée dans ce cahier. Les unités d'accréditation sous étude n'ont pas été modifiées à la suite de la création d'Unifor.

Le SCEP est le résultat de la fusion de plusieurs syndicats. Comme son appellation l'indique, la majorité de ses membres œuvrent dans trois grands secteurs d'activités : les communications, l'énergie et le papier. Si les fusions qui ont mené à la création du SCEP sont relativement récentes, chacun des syndicats d'origine possède une longue tradition d'engagement pour la cause des travailleurs et des travailleuses. Leur histoire, à l'image de tout le mouvement syndical, est marquée par des gains considérables en termes de conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux pour les membres³.

Au Québec, le SCEP compte près de 50 000 membres et est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Le SCEP siège au bureau de direction de la FTQ ainsi qu'au conseil d'administration du Fonds de solidarité FTQ.

Le syndicat national du SCEP comprend les quatre régions géographiques suivantes aux fins de l'administration et de la représentation :

- Région de l'Atlantique- Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse.
- Région de Québec- Québec.
- Région de l'Ontario- Ontario.
- Région de l'Ouest- Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut (Statuts et règlements SCEP, 2012).

Le SCEP accorde beaucoup d'importance à ses sections locales. Comme en fait foi l'énoncé du SCEP suivant (extrait du site internet du SCEP, 2013) :

Les sections locales constituent le coeur du syndicat. Dans tout le Canada, plus de 700 sections locales possèdent chacune une charte du syndicat national et couvrent plus de 1500 unités de négociation alors qu'au Québec, nous comptons près de 250 sections locales et plus de 450 unités de négociation. Chacune des sections locales est soumise aux statuts du SCEP en plus de ses propres statuts locaux. Toutes les sections locales bénéficient d'une large autonomie sur le contrôle de ses affaires et de ses biens.

2. Unifor a été officiellement formé le 31 août 2013 lors d'un congrès de fondation à Toronto, en Ontario. Cette journée a souligné l'union du syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), deux des plus grands syndicats au Canada ayant une grande influence.

3. Information provenant du site internet officiel de la SCEP : www.scepquebec.qc.ca

Dans le cas de l'usine de Québec étudié dans ce présent cahier de recherche, la structure syndicale locale est distribuée en trois sections locales.

- Section locale 137 : les travailleurs de l'entretien et de la production.
- Section locale 200 : les employés de bureau.
- Section locale 250 : les papetiers et les travailleurs se rattachant à cette occupation professionnelle (Commission des relations de travail, 2006).

Afin de cerner l'étendue du terrain de recherche, nous nous pencherons spécifiquement sur la convention collective et les unités locales des sections 137 et 250 puisque celles-ci sont représentatives de la réalité et comprennent la majorité des employés touchés par la restructuration vécue par l'usine de Québec. Il est à noter que le SCEP représente aussi l'usine de Gatineau et de Rivière-du-Loup de PWB.

3.2 Modèle de négociation

Dans l'industrie canadienne des pâtes et papiers, le SCEP qui est la principale organisation syndicale de l'industrie à l'échelle nationale, négocie un accord-cadre pour chacune des régions Ouest et Est du pays. Dans la région Est (Maritimes, Québec et Ontario), le SCEP désigne à chaque ronde de négociation une entreprise cible pour établir l'entente-cadre sur les salaires et les avantages sociaux qui sert ensuite de modèle pour les négociations avec les autres employeurs de l'industrie (Bourque et Rioux, 2001). Les autres conditions de travail sont négociées parallèlement dans chacun des établissements. Les négociations se déroulent donc en deux phases, l'une centralisée sous le Eastern Canada Newsprint Group (ECNG). C'est le National du SCEP qui siège à cette table afin de négocier pour l'entente cible. Les unités locales ont historiquement accueilli l'entente cible en insérant la grille salariale négociée dans la convention collective. Indépendamment de cette ronde de négociation centralisée, l'unité locale enclenche les négociations concernant les aspects normatifs.

L'entente-cadre a toujours été considérée comme étant essentielle aux yeux du SCEP. Ce constat est démontré par le pacte de solidarité que le National du SCEP a fait entériner par l'ensemble ses sections locales le 6 décembre 2006. Ce pacte de solidarité fait suite à plusieurs fermetures d'usines et des milliers de pertes d'emplois en 2005 et 2006. On y fait référence à l'incapacité des compagnies canadiennes à faire les investissements pour se préparer à la nouvelle réalité économique : hausse dramatique du dollar canadien, baisse de la demande pour le papier journal et absence de stratégie industrielle canadienne. Il est aussi admis que la réalité économique actuelle est de nature structurelle et demande un investissement en capital et une amélioration de la productivité. On y ajoute que ces conditions économiques ne résultent pas du coût de la main-d'œuvre ou des conventions collectives. Le SCEP en profite pour déplorer le fait que certains employeurs aient tenté d'exploiter ces nouvelles circonstances pour attaquer et le niveau de vie des travailleurs et le système de négociation type qui a fourni l'équité, la stabilité et le progrès pour l'industrie canadienne de l'Est pour plus de 50 ans⁴. Ce pacte de solidarité fait suite à des demandes de concessions importantes des compagnies Abitibi Consolidated et Bowater en lien avec l'entente type. En somme, le pacte renferme des engagements spécifiques que les sections locales s'engagent à respecter. Voici les cinq éléments contenus dans le pacte :

4. Cette présente section concernant le pacte de solidarité est basée sur le document remis par la SCEP : « pacte de solidarité ».

1. Nous défendrons l'entente type qui a été dûment négociée et signée par les employeurs de l'industrie canadienne. Nous appuierons de toutes les façons possibles toute section locale qui fait face à des tactiques de chantage et de menaces de la part des employeurs. Nous demanderons à toutes les sections locales de refuser de négocier toutes demandes de concessions qui touchent l'entente type et de référer ces demandes au Syndicat national.
2. Comme par le passé, nous travaillerons pour sauver les emplois lorsque nous croyons que les annonces de fermetures permanentes ou partielles sont authentiques. Si nécessaire, l'information financière fournie par la compagnie sera sujette à être vérifiée par le Syndicat. Nous demandons que les employeurs soient honnêtes et qu'ils fournissent aux travailleurs et travailleuses la même information qu'aux investisseurs et aux gouvernements locaux. Il doit y avoir des contributions de la part de toute partie intéressée dans les ententes spéciales pour sauver des emplois. Ces ententes doivent être temporaires et garantir que les standards de l'industrie sont protégés pour la durée de l'entente.
3. Nous sommes prêts à travailler avec les employeurs qui auront traité nos membres avec respect en établissant « des initiatives conjointes de productivité des travailleurs et travailleuses » dans le but d'accroître la productivité au niveau de l'usine. Ces initiatives seront basées sur une ébauche de paramètres qui sera préparée par le Syndicat national.
4. Nous aviserons les employeurs qui ont obtenu des gains à court terme par l'entremise de menaces et de chantage que le SCEP travaillera sans relâche et utilisera toutes les occasions pour rétablir des standards de l'industrie équitables pour nos membres.
5. Nous continuerons de faire campagne et de solliciter les gouvernements pour des mesures concrètes pour aider la viabilité économique de l'industrie et pour forcer les employeurs à prendre leur responsabilité sociale face à leur main-d'œuvre et leurs communautés (...).

Nous pouvons ressortir de ce pacte de solidarité une forme de présage des événements à venir pour les années subséquentes. L'importance de l'entente-cadre sera cruciale quant au maintien d'un rapport de force lors des restructurations à venir, particulièrement le cas qui nous intéresse ici, celui de l'usine de Québec.

3.3 LACC et son impact sur la négociation collective

L'objectif principal de la LACC est d'accorder une période de sursis à la compagnie débitrice insolvable en la protégeant des recours potentiels de ses créanciers (Desjardins, 2010).

Dans le cadre des relations du travail, l'article 33 de la LACC impose le maintien de la convention collective pendant le processus de restructuration, tout en reconnaissant l'opportunité d'une renégociation de ses termes dans un contexte de restructuration. Toutefois, il est stipulé que le tribunal peut, à la demande de la compagnie débitrice et suite à un constat d'échec d'une entente satisfaisante, imposer le déclenchement des négociations (article 33, LACC) :

33. (...) Demande pour que le tribunal autorise le début des négociations en vue de la révision (2) si elle est partie à une convention collective à titre d'employeur et qu'elle ne peut s'entendre librement avec l'agent négociateur sur la révision de celle-ci, la compagnie débitrice peut, après avoir donné un préavis de cinq jours à

l'agent négociateur, demander au tribunal de l'autoriser, par ordonnance, à donner à l'agent négociateur un avis de négociations collectives pour que celle-ci entame les négociations collectives en vue de la révision de la convention collective conformément aux règles de droit applicables aux négociations entre les parties.

(3) Le tribunal ne rend l'ordonnance que s'il est convaincu, à la fois :

- a. a) qu'une transaction ou un arrangement viable à l'égard de la compagnie ne pourrait être fait compte tenu des dispositions de la convention collective;
- b. b) que la compagnie a tenté de bonne foi d'en négocier de nouveau des dispositions;
- c. c) qu'elle subirait vraisemblablement des dommages irréparables si l'ordonnance n'était pas rendue.

Notons ici la nature du recours possible qui émane uniquement de l'entreprise débitrice. En effet, une certaine vulnérabilité du pouvoir de négociation semble ressortir de cet article pour l'acteur syndical. Nous verrons plus loin lors de l'analyse de la convention collective 2009-2018 que ce constat s'est ressenti tout au long de la négociation sous la LACC tant en termes de la qualité de la négociation que du résultat de la convention collective.

L'arrivée, en mode restructuration sous la LACC, de nouveaux acteurs vient modifier la nature habituelle de la négociation collective. Nous discuterons plus longuement de cet énoncé dans la section des enjeux prévus dans ce cahier, mais notons pour l'instant qu'à travers le processus de la LACC, de nouveaux acteurs viennent influencer la négociation collective : juges, contrôleurs, créanciers.

3.4 Historique des conventions collectives 1993-2009

La présente section vise à retracer l'évolution du contenu des conventions collectives depuis 1993. Cette analyse a été faite en reprenant les conventions collectives et en analysant des thèmes précis. De plus, nous proposons une réflexion sur le contexte dans lequel les conventions collectives ont été négociées pour l'usine.

Le choix des clauses de convention collective sous étude reflète le désir d'en arriver à une analyse de l'impact du rapport de force de l'acteur syndical lors d'une restructuration sous la LACC. Afin de tester l'hypothèse avancée dans ce cahier de recherche, nous nous concentrons sur les clauses ayant comme trame de fond les clauses normalement négociées à la table centrale. L'objectif, ici, est de jeter un regard sur l'effet de la décentralisation de la négociation qui a eu lieu lors de la négociation 2009-2018 pour l'usine de Québec. En effet, le modèle de négociation centralisé est fortement caractérisé par la négociation des clauses à incidence monétaire. Particulièrement dans l'industrie des pâtes et papiers où l'entente-cadre vise principalement :

- Augmentations des salaires
- Sécurité d'emploi
- Sous-traitance
- Régime de retraite

Nous ajoutons, aux fins d'analyse de l'évolution des clauses de convention collective, la notion de flexibilité au travail étant donné l'impact de la transformation de cette clause dans la nouvelle convention collective 2009-2018 de l'usine de Québec.

1993-1998 : FRAGILITÉ DE L'ENTENTE-CADRE ET NOUVELLES PERSPECTIVES SYNDICALES

Une fragilité apparente semble faire surface par rapport à l'entente-cadre convenue dans la négociation collective dans le secteur des pâtes et papiers. Il était d'usage que le SCEP identifiait un employeur avec qui il voulait négocier une convention collective type. Celle-ci servait ensuite de base pour les autres usines de l'industrie. On retrace que le 2 avril 1993, l'unité locale du SCEP qui représente les employés de l'usine de pâte de Domtar (Lebel-sur-Quévillon) a fait bande à part avant même le début des négociations formelles qui devaient débiter le 26 avril de la même année. Le choix de l'entreprise cible était alors pour la négociation Abitibi-Price.

L'exécutif de la section locale de Lebel-sur-Quévillon a fait fi des directives du SCEP et a préféré discuter directement avec la direction de l'usine. Le geste de l'usine sera interprété comme n'étant pas fidèle à la discipline syndicale, reconnaîtra André Foucault, adjoint au président du SCEP (Des Roberts, 1993).

À ce contexte, on peut ajouter la présence d'un nouveau joueur syndical. En effet, une nouvelle centrale a été fondée en juillet 1992, le Syndicat indépendant des travailleurs du papier (SITP). Cette centrale compte alors 500 membres regroupés dans quatre cartonneries de Domtar en Ontario. Ce nouveau syndicat a affiché ses couleurs en signant avec Domtar un contrat social qui va à l'encontre des principes dont le SCEP et la CSN ont fait leur cheval de bataille dans le passé. Une entente jusqu'en 1999 était alors signée.

En juin 1993, les 3500 syndiqués des papeteries d'Abitibi-Price en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve ont approuvé, dans une proportion de 86 pour cent, une nouvelle convention collective de trois ans. Ce nouveau contrat éventuellement étendu aux autres usines ne prévoit aucune augmentation de salaire la première année, mais des hausses d'un pour cent la deuxième année et de 1,5 pour cent la troisième.

Le principe de la flexibilité fonctionnelle que l'on retrouve dans la convention collective de 1989 est repris dans la convention collective de 1993. Cette flexibilité vise à maximiser l'utilisation des compétences et l'affectation des salariés selon les besoins de l'entreprise, en élargissant les définitions de tâches et la mobilité interne du personnel (Bourque et Rioux, 1994).

CONSTAT SUR LA CONVENTION COLLECTIVE USINE DE QUÉBEC (1993-1998)

Propriétaire (signataire de la convention)	Daishowa inc
Durée	1 ^{er} mai 1993 au 30 avril 1996 et prolongement de 2 ans (30 avril 1998) suite à la négociation des augmentations générales des salaires. Donc fin de la convention collective : 30 avril 1998 (art. 54)

Régime de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un comité conjoint (art. 30) • Intégration du régime de retraite à la convention collective (art. 31.01) et consentement à ce que les régimes de retraite fassent partie de la convention collective • Amendement au régime (31.09) : <ul style="list-style-type: none"> - Cotisations du participant : 3,5 % des gains réguliers jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles ET 5 % des gains réguliers en excédent du maximum admissible des gains assurables (MAGA) • Retraite anticipée avec au moins 20 ans de service : 58 ans sans pénalité --- 57 ans : 94 % --- 56 ans : 88 % --- <u>55 ans</u> : 82 %
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentations telles que convenu à la négociation de Eastern Canada Newsprint Group : <ul style="list-style-type: none"> - À compter du 1^{er} mai 93 : 0 % - À compter du 1^{er} mai 94 : 1 % - À compter du 1^{er} mai 95 : 1,5 %
Sous-traitance	<ul style="list-style-type: none"> • La compagnie accepte de modifier son droit de recourir aux contrats à forfait, en s'engageant à ne pas donner par contrats à forfait les travaux de réparation et d'entretien normalement confiés à l'équipe de réparation, pour l'accomplissement desquels l'usine est outillée et que les employés sont capables d'effectuer. (art. 7.01) • La Compagnie a maintenu un nombre à peu près stable de préposés à l'entretien et ceci a occasionné certains contrats à forfait. La Compagnie accepte d'augmenter les équipes au besoin pour effectuer le travail normalement confié aux équipes d'entretien et, lorsque le travail diminuera, la Compagnie devra réduire les équipes. (art. 7.02) • Pendant la durée de cette convention, la Compagnie aura pour principe de ne pas accorder sous contrats à forfait les procédés actuels de production dans l'usine, quoiqu'il soit bien entendu que ceci n'empêchera pas, par exemple, l'achat de copeaux, l'emploi de ciment préparé à l'avance, l'achat de tuyauterie préfabriquée, ou de tels achats de produits à demi fabriqués, etc. (art. 7.03) • La Compagnie informera le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance de son intention d'adjuger des contrats à forfait, excepté dans les cas d'urgence. (art 7.04)

Protection de l'emploi

Clause de sécurité d'emploi (art. 52)

- Tous les employés détenant un poste régulier au 1^{er} août 1993 demeurent à l'emploi de l'usine, sauf dans les situations suivantes :
 - a. Lors de changements technologiques;
 - b. Lors de fermeture totale de l'usine ou d'un département;
 - c. Lors de fermeture pour manque de commandes, et/ou conditions de marché;
 - d. Lors de cas fortuit ou tout autre situation en-dehors du contrôle de la Compagnie;
 - e. Lors de renvoi disciplinaire ou administratif;
 - f. Par attrition.

Cette sécurité d'emploi n'est pas une garantie d'un minimum d'heures de travail par semaine.

La liste des employés couverts par cette disposition, au 1^{er} août 1993 est définie pour l'usine et comprend les employés requis aux fins de remplacement de vacances, calculées sur une base annuelle.

Une liste des employés concernés sera remise aux deux sections locales.

- La convention collective prévoit des modalités en cas de mise à pied, promotion, permutation, rétrogradation et rappel (art. 13); en voici les extraits :
 - La direction se réserve le droit d'effectuer le remaniement de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison de changement de procédé ou d'outillage (art. 13.01)
 - En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression et celles-ci sont incluses dans la convention collective (art. 13.02)
 - Il est entendu que la direction doit sélectionner, pour les emplois à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression. (art 13.03)

Flexibilité

Annexe « F »

Entraide mutuelle – Homme de métier

Flexibilité – Hommes de métier

- Hommes de métier

- Entraide mutuelle – Homme de métier

Les hommes de métier sont normalement assignés à des tâches en relation avec leur métier de base. Cependant, les employés provenant de métiers différents et formés en équipe(s), s'entraident mutuellement lors de l'exécution de leurs tâches respectives, dans le but de réduire les pertes de temps occasionnées par le fait que l'homme de métier doit attendre avant et/ou après avoir effectué strictement la partie de travail concernant directement son métier.

- Flexibilité – Hommes de métier sur les quarts

- L'homme de métier sur les quarts travaille seul ou en équipe, accomplit tout travail pour lequel il a les capacités indépendamment de son métier.
 - Ses tâches premières sont liées aux urgences et aux travaux prévus à son calendrier de travail établi par la direction et ce, peu importe le département.
 - La compagnie fournira la formation et l'entraînement nécessaires pour que les changements proposés s'effectuent progressivement et sécuritairement.
 - Le texte en A et B qui précède remplace tout article, entente et/ou pratique existant qui contreviennent ou empêchent l'application de cette flexibilité dans l'usine de Daishowa Inc (usine de Québec).
-

CONVENTION COLLECTIVE 1998-2004 : GRÈVE DE CINQ MOIS ET REVENDICATION SUR L'ENTREPRISE CIBLE

C'est Abitibi-consolidated qui est la compagnie ciblée par le SCEP pour négocier la convention collective modèle qui doit s'appliquer à plus de 25 000 salariés de l'industrie dans tout l'Est du Canada pour le renouvellement de la convention collective 1998.

Deux litiges importants forceront le syndicat à déclencher une grève s'appliquant aux 12 usines d'Abitibi-consolidated lors de cette négociation. On peut retracer que ces litiges portent sur le choix des items à négocier avant même que le syndicat ait pu déposer son document exprimant les requêtes et le fait que l'employeur désirait négocier usine par usine. L'acteur syndical refuse catégoriquement cette vision et déclenche, à compter du 15 juin 1998, une grève. Celle-ci touchera principalement des travailleurs du Québec, membres de la FTQ, dans les régions de Québec (Beaupré) et de Gaspésie (Chandler), mais aussi de l'Ontario et de Terre-Neuve (Lafrenière, 1998).

Après cinq mois de grève et peu d'avancement dans les négociations, un médiateur-conciliateur a été désigné par le Ministre Matthias Rioux afin d'assister les parties dans une démarche de rapprochement. Un point de litige demeure malgré la présence d'un médiateur-conciliateur : la compagnie désire toujours négocier des contrats séparés avec chaque usine, invoquant le fait que chacune possède ses caractéristiques propres (Salvet, 1998). En effet, Abitibi insiste pour négocier usine par usine, et non sur la base d'une convention collective globale qui serait appliquée par la suite à chaque unité de production, comme le veut le syndicat. À la suite de la fusion d'Abitibi-Price et de Stone Consolidated, la nouvelle société s'est retrouvée avec une série d'usines dont les caractéristiques socio-économiques variaient considérablement. Ceci, selon l'entreprise, justifie le fait de négocier usine par usine.

C'est finalement après cinq mois de grève qu'à la mi-novembre de la même année les travailleurs sont appelés à se prononcer sur une proposition jugée acceptable par l'acteur syndical. L'un des principaux points de revendications, le régime de retraite, s'est vraisemblablement réglé à la satisfaction des négociateurs syndicaux (Langevin, 1998). Le mémoire d'entente entre Abitibi-Consolidated et le SCEP précise qu'au 1^{er} mai 1998, un travailleur verra le calcul de sa rente à un maximum de 7/35 des prestations du régime de retraite collectif, comparativement à 14/35 inscrit dans le précédent contrat de travail. Un gain annuel d'environ 3500 \$ pour un retraité. Le syndicat affirmera qu'il avait travaillé dur et avait maintenu un arrêt de travail long pour faire reconnaître le principe de la négociation type qui devrait s'étendre à l'ensemble de l'industrie des pâtes et papiers.

CONSTAT SUR LA CONVENTION COLLECTIVE, USINE DE QUÉBEC (1998-2004)

Propriétaire (signataire de la convention)	Daishowa inc.
Durée	1 ^{er} mai 1998 au 30 avril 2004 (art. 54)
Régime de retraite	Cotisations du participant : 4,5 % des gains réguliers jusqu'à concurrence du MAGA ET 6 % des gains réguliers en excédent du MAGA
Salaire	Augmentations telles que convenu à la négociation de Eastern Canada Newsprint Group : <ul style="list-style-type: none"> • Montant forfaitaire de 2 750 \$ • 0,50 \$ de l'heure à compter du 1^{er} mai 1999 • 0,50 \$ de l'heure à compter du 1^{er} mai 2000 • 2 % à compter du 1^{er} mai 2001 • 2 % à compter du 1^{er} mai 2002 • 2 % à compter du 1^{er} mai 2003
Sous-traitance	Même disposition de la convention collective 1993-1998
Protection de l'emploi	L'essentiel demeure identique à la convention collective 1993-1998; on y retrouve une nouvelle spécification au sujet des modalités de retour des employés mis à pied (art. 13.09) : <ul style="list-style-type: none"> • Les employés mis à pied seront sujets à réembauche en raison des occasions qui se présenteront, et ce, par ancienneté d'usine pour les employés d'opération dans la section locale 137 et dans l'ordre inverse des mises à pied pour la section locale 250. • Une augmentation du délai d'avis que doit émettre la direction en cas de mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements est augmenté par rapport à la convention 1993-1998. Ce délai était de 72 heures et passe à 96 heures (art. 13.12).
Flexibilité	Pas de modification par rapport à la convention 1993-1998

2004-2009 :

UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE AVEC LE NOUVEL ACQUÉREUR DE L'USINE DE QUÉBEC : PAPIERS WHITE BIRCH

Les négociations de l'entente-cadre pour le renouvellement de la convention collective des 25 000 employés de l'Abitibi-Consolidated se sont amorcées en mars 2004 alors que l'industrie forestière traverse une période difficile.

Abitibi-Consolidated, dont le siège social est à Montréal, est encore une fois la «cible» de ces négociations types qui devraient déterminer le contenu des conventions collectives des usines des autres sociétés du secteur forestier. La même entreprise avait été choisie pour la négociation d'un contrat type au cours d'une précédente ronde de négociations, lesquelles avaient donné lieu à une grève de cinq mois, suivie de la signature d'une convention d'une durée de six ans, qui vient à échéance le 30 avril (Couture, 2004).

Dès les premières semaines de négociation, on note un contexte de négociation qui semble être positif entre les parties comme en fait foi cette déclaration de Monsieur John Weaver, PDG de la compagnie forestière (Fortin, 2004) :

« Nous sommes très satisfaits des progrès accomplis et de la relation que nous avons établie avec les syndicats au cours des dernières années. »

C'est en juillet 2004 de la même année que l'entente sera confirmée entre les parties. La convention collective comprend, entre autres, une augmentation de salaire de 11 pour cent échelonnée sur la durée de la convention collective soit 5 ans. Des améliorations au niveau des avantages sociaux et de retraite, dont la possibilité d'une retraite pleine et entière à l'âge de 57 ans.

Pour l'usine de Québec, cette convention collective aura été signée avec le nouvel acquéreur soit Papiers White Birch. Après quelques tractations, la convention collective au niveau local est finalement signée. L'acteur syndical dénote une transformation des relations de travail avec l'arrivée du nouvel acquéreur et de la nouvelle équipe de gestion en place. La particularité la plus importante dans ce contexte réfère à la vie de la convention collective. On avance que les relations de travail sont passées d'une entente tacite et basée sur une confiance mutuelle à un contexte de confrontation et de méfiance. Une nouvelle philosophie de gestion, davantage autocratique, s'est mise en place pendant les années associées à la vie de cette convention collective. Comme une mise en place des événements difficiles à venir en 2010.

CONSTAT SUR LA CONVENTION COLLECTIVE USINE DE QUÉBEC (2004-2009)

Propriétaire (signataire de la convention)	Stadacona S.E.C Papiers White Birch
Durée	1 ^{er} mai 2004 au 30 avril 2009 (art. 54)
Régime de retraite	<p>Cotisations du participant (art 31.06 b) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cotisations obligatoires des participants : <ol style="list-style-type: none"> 1. À compter du 1^{er} janvier 2005 : 6 % des gains réguliers 2. À compter du 1^{er} mai 2007, 6,5 % des gains réguliers 3. À compter du 1^{er} mai 2008, 7 % des gains réguliers 4. À compter du 1^{er} mai 2009, 7,5 % des gains réguliers
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> • 0,70\$/heure à compter du 1^{er} mai 2004 • 2,5 % à compter du 1^{er} mai 2005 • 0,60\$/heure à compter du 1^{er} mai 2006 • 2 % à compter du 1^{er} mai 2007 • 0,60 %/heure à compter du 1^{er} mai 2008
Sous-traitance	Pas de modification dans le texte entre 1993-1998 et 1998-2004
Protection de l'emploi	L'essentiel des précédentes conventions collectives s'y retrouvent.

4. Convention collective 2009-2018 : restructuration et négociation sous la LACC

L'intensité d'une restructuration représente un enjeu important pour l'action syndicale. Loin de se limiter à se voir imposer cette forme de réorganisation de l'entreprise, l'acteur syndical souhaite protéger, voire bonifier, les conditions de travail de ses membres en étant un acteur actif. On peut affirmer que cette vision de la restructuration laisse aux représentants une part d'initiative, dont les mobilisations collectives se déploient en s'adossant à un ensemble de ressources institutionnelles aujourd'hui relativement étoffées (Didry et Jobert, 2010). Mais qu'en est-il de la réalité de l'action syndicale dans le cas d'une restructuration qui se déploie sous l'effet d'une loi spécifique à un contexte de restructuration, soit la LACC ?

Dans cette section, nous avons comme objectif de faire ressortir des enjeux particuliers associés à la négociation d'une convention collective sous la LACC tel qu'expérimenté par le syndicat (SCEP) lors de la restructuration de Papiers White Birch, et ce à compter de février 2010. Comme toile de fond, il faut rappeler que la LACC a comme principal objectif d'accorder une période de sursis à la débitrice insolvable en la protégeant des recours potentiels de ses créanciers.

4.1 Rappel du contexte de négociation sous la LACC

C'est en février 2010 que la Cour émet une ordonnance confirmant la recevabilité de restructuration sous la LACC du Groupe White Birch. Depuis cette date et tel que repris fréquemment dans les jugements de la Cour supérieure du Québec : « les diverses entreprises du Groupe White Birch continuent d'opérer et, là où le Groupe emploie des travailleurs syndiqués, les conditions de travail de ces derniers sont régies par les diverses conventions collectives en vigueur lors de l'émission de l'Ordonnance initiale ». (Cour supérieure du Québec, 24 février 2010).

C'est à la fin d'octobre 2010 que débutent les négociations avec les trois usines de Papiers White Birch (Québec, Gatineau et Rivière-du-Loup) sur les éléments normatifs. À ce moment, aucune demande syndicale ne peut être discutée. Une pression indue se formalise sur la nature de la négociation étant donné la présence d'un acheteur potentiel impliqué dans le processus. On avance même que les négociations des clauses normatives et monétaires doivent être réglées au plus tard à la mi-novembre afin d'éviter le retrait de l'acheteur potentiel et ainsi éviter la faillite. Finalement, après quelques jours de négociation, l'employeur quitte et se retire de la table de négociation. C'est à ce moment que le syndicat demande la présence d'un conciliateur pour les trois usines du groupe. L'objectif étant de favoriser une entente commune pour l'ensemble des usines de Papier White Birch Québec (Gatineau, Rivière-du-Loup et Québec).

Les négociations reprennent finalement quelques semaines plus tard. Des extensions de période sous la LACC ont été octroyées par la Cour supérieure du Québec⁵. Pour l'acteur syndical, on souhaite une entente qui reflèterait l'approche d'Abitibi Bowater afin que les régimes de retraite subissent le moins de perte possible. Plus

5. Au moment d'écrire ces lignes, en mars 2014, la débitrice est toujours sous l'effet de la LACC. 21 périodes de prolongement ayant été octroyées depuis le jugement initial de la Cour supérieure du Québec émis le 24 février 2010. C'est donc depuis plus de 4 ans que la restructuration s'effectue sous l'égide de la LACC (Cour supérieure, mars 2014).

spécifiquement, le syndicat avance que toute forme de réduction des rentes des retraités ne pourra conduire à une entente. Cette période de négociation fut bien courte, puisque dès le lendemain de la reprise des négociations, l'employeur refuse de poursuivre les pourparlers. Les négociations locales seront rompues par l'employeur jusqu'en avril 2011.

Pendant cette période d'interruption des négociations locales, l'employeur présente au niveau national du SCEP une proposition sur les régimes de retraite. On cherche alors à proposer une terminaison et résurrection partielle sur 5 ans; la résurrection complète pourra, selon l'employeur, attendre à la prochaine négociation. La réponse syndicale émise en mai 2011 visera davantage une terminaison des régimes avec une résurrection parfaite, dans l'espoir de minimiser le plus possible l'impact financier puisque les prestations escomptées seraient alors assurées à 100 % par le nouveau régime.

L'approche syndicale sera, tout au long des négociations, orientée vers une négociation regroupant les trois usines du Québec. L'objectif étant de favoriser un rapport de force plus grand et aussi de minimiser des pertes trop grandes d'une usine en lien avec les deux autres du Québec. Cette approche diminue l'impact de l'absence de l'entente-cadre habituellement étendue à l'usine de Québec. L'employeur aura montré une ouverture en ce sens en se disant disposé à reprendre dès septembre 2011 les négociations des trois usines en conciliation.

Puis, en novembre 2011, l'employeur suggère comme solution visant à faire avancer les choses de continuer un processus permettant l'ouverture des négociations séparées avec chacune des unités des usines séparément. Le syndicat rétorquera que la structure de négociation requiert une offre pour l'ensemble des trois usines.

Devant l'impasse des négociations, et ce, malgré l'intervention du ministre du développement économique du Québec et d'un conciliateur, la direction annonça la fermeture temporaire à venir de l'usine de Québec pour le 9 décembre 2011. Les usines de Rivière-du-Loup et de Gatineau demeurent cependant ouvertes. Pour l'acteur syndical, cela est un lock-out déguisé. Il demandera au Juge Mongeon de la Cour supérieure de trancher. La revendication du syndicat est à l'effet que la fermeture temporaire de l'usine s'apparente à un lock-out tel que décrit dans le Code du travail. En effet, le Code du travail définit le lock-out comme étant « le refus pour un employeur de fournir du travail à ses salariés dans le but de les contraindre à accepter ses offres au sujet des conditions de travail devant apparaître à la convention collective (Code du travail, article a. 1h) ». L'objectif syndical est de démontrer que l'employeur a créé une entorse à un principe sous-jacent à la LACC : le droit de grève et lock-out est suspendu pendant la période de restructuration. Advenant un jugement favorable à l'acteur syndical, celui-ci pourrait à nouveau négocier d'égal à égal. Monsieur Renault, vice-président SCEP-Québec, affirmera alors que la partie patronale a produit un rapport indiquant que ce sont pour des raisons économiques qu'on ferme, mais que l'acteur syndical maintient que c'est un lock-out déguisé pour forcer l'acceptation des concessions au niveau du régime de retraite.

Le jugement de la Cour supérieure (Cour supérieure, 9 décembre 2011) donnera raison à la partie patronale et l'acteur syndical considèrera cette décision comme étant cruciale pour la suite de la négociation : désormais, l'acteur syndical devra négocier une nouvelle convention collective alors que l'usine est fermée. La capacité du SCEP d'opposer un rapport de force est maintenant débalancée. En fait, on doit désormais négocier une nouvelle convention collective pendant que l'ensemble des employés est à la maison, sans emploi.

L'analyse du jugement nous permet de constater la vision avancée par White Birch justifiant la fermeture temporaire de l'usine. On y avance que la justification de White Birch de la fermeture temporaire est purement économique et reliée, entre autres, à un problème majeur de l'usine Stadacona associé au coût de la fibre recyclée. En effet, l'usine de Québec est la seule des usines du Québec (par rapport à Gatineau et à Rivière-du-Loup) à utiliser des matières recyclées. Le papier journal fabriqué à l'usine de Québec doit contenir 30 % de fibres recyclées et 70 % de copeaux de bois alors que les autres usines n'utilisent aucune matière recyclée et 100 % de copeaux. L'augmentation du prix de la fibre recyclée fait en sorte que les coûts de production d'une tonne de papier journal à Stadacona sont supérieurs de 65 \$ la tonne par rapport à la production des autres usines du groupe. Le juge, sur l'ensemble de la preuve avancera dans ce même jugement :

(61) de l'ensemble de la preuve, il faut retenir que :

- a. l'usine de Stadacona fonctionne à plein régime;
- b. malgré tout, elle perd de l'argent;
- c. le conflit opposant le syndicat et White Birch est essentiellement relié à la question des régimes de retraite;
- d. ce conflit bloque la conclusion d'une entente collective de travail et la conclusion de la vente des actifs de White Birch à BDWBI;
- e. la fermeture projetée de l'usine Stadacona est la conséquence à la fois de sa performance financière et du conflit de travail;
- f. le syndicat n'a pas véritablement contredit l'argument de justification économique menant à la fermeture projetée et n'a pas établi avec prépondérance que la fermeture projetée avait pour objet principal d'imposer un nouveau contrat de travail à ses employés.

Le juge admettra dans les conclusions de son jugement un aspect fort important relié à une restructuration sous la LACC :

(128) Dans un contexte de restructuration sous l'empire de la LACC, force est de constater que les rapports de force changent dramatiquement. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les entreprises qui obtiennent la protection de cette loi bénéficient de droits extraordinaires et disproportionnés à l'égard de leurs créanciers, qui eux se voient souvent forcés de prendre des décisions pouvant affecter leur propre survie (...)

Le juge admet ici la transformation du rapport de force dans le contexte de restructuration sous la LACC.

Le SCEP reçoit par courriel une offre finale le 9 janvier 2012. Celle-ci est présentée en assemblée à l'ensemble des employés syndiqués de l'usine de Québec le 11 janvier 2012. L'offre est rejetée à 91 % par les membres et le lendemain, le 12 janvier, l'employeur annonce la fermeture définitive de l'usine de Québec. L'acteur syndical s'est dit très déçu de cette action sans précédent. Voilà que soudainement l'ensemble des employés se faisait annoncer la fermeture de l'usine de façon définitive. L'action syndicale s'est rapidement mobilisée autour d'actions concrètes : représentation auprès des instances gouvernementales (M. Hamad en l'occurrence), dénonciation dans les médias, etc. Finalement et avec le support de Monsieur Hamad, l'on convient de la reprise des négociations. La dynamique du rapport de force étant déjà affaiblie par la fermeture temporaire annoncée le 9 décembre, voilà que l'acteur syndical se voit forcé de reprendre la négociation, mais cette fois-ci dans le contexte d'une annonce de fermeture définitive.

Le 18 janvier 2012, le SCEP s'est réjoui de la décision de la direction de White Birch qui a accepté, à l'invitation du ministre Sam Hamad, de participer aux travaux d'un comité de travail dont le mandat est de dégager des pistes de solutions dans la négociation des conventions collectives des trois usines. Ce n'est que le 29 janvier 2012 que la reprise des négociations sera effective et conditionnelle à ce que l'exercice permette la réouverture de l'usine de Québec. La tendance à vouloir négocier usine par usine se matérialise devant l'insistance de l'employeur malgré l'acceptation initiale de celui-ci à négocier pour les trois usines. Le syndicat insistera pour maintenir une entente pour les trois usines.

Ce n'est qu'à la fin du mois de mars 2012 que les membres du Syndicat canadien des communications et de l'énergie de l'usine Stadacona ont pu se prononcer sur une nouvelle offre finale présentée par le Groupe White Birch – Black Diamond⁶. L'employeur aura imposé des ententes différentes pour les trois usines. Les travailleurs de Québec ont accepté l'offre à 79 %. Cette acceptation est conditionnelle à ce que l'usine de Québec reprenne ses opérations aussitôt qu'une transaction finale sera conclue pour les trois usines. L'acceptation de l'offre demeure conditionnelle à ce que l'usine redémarre réellement. M. Gagné affirmera dans un communiqué de presse (Presse Canadienne, 26 mars 2012) :

Il faut absolument revoir les lois de ce pays, car ça n'a aucun bon sens. Nous avons été les témoins impuissants d'un vol en direct au su et au vu de tous et avec l'aval des tribunaux. On a spolié les retraités et les travailleurs de leur argent, c'est un vrai scandale et vous pouvez compter sur le SCEP pour mener la bataille afin que la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies soit modifiée.

Les gens avaient littéralement un pistolet pointé sur eux, ce qui rend leur décision compréhensible dans les circonstances.

C'est finalement en août 2012 que l'usine de Québec redémarre avec le rappel d'environ 200 employés soit moins que la moitié des employés toujours en lien d'emploi avant la fermeture.

Nous élaborerons maintenant sur les constats sur les résultats de la négociation collective pour l'usine de Québec pour ensuite discuter des principaux enjeux associés à cette négociation particulière.

6. Black Diamond est le prêteur intérimaire, à savoir le créancier qui a avancé de l'argent à PWB pour lui permettre de poursuivre ses activités et rencontrer les frais de restructuration pendant la procédure sous la LACC. Ce prêteur aura un rang de remboursement superprioritaire au terme de la restructuration, passant devant les autres créanciers.

CONSTAT SUR LA CONVENTION COLLECTIVE USINE DE QUÉBEC (2009-2018)

Propriétaire (signataire de la convention)	Stadacona S.E.C Papier White Birch
Durée	1 ^{er} mai 2009 au 30 avril 2018 (art. 53) *** Il est inscrit dans cet article que si la convention collective de travail se termine dans une année qui ne coïncide pas avec une année de négociation pour le renouvellement du contrat type, alors la convention collective de travail sera étendue jusqu'au renouvellement du prochain contrat type.
Régime de retraite	Art.30.01 : il est mis fin au Régime de retraite des employés syndiqués de Stadacona Nouveau régime entrera en vigueur à la clôture de la transaction de vente d'actifs à BD White Birch Investments L.L.C.; ce nouveau régime sera un régime de retraite à prestations cibles; ce nouveau régime de retraite sera en vigueur jusqu'au 30 avril 2018 ou jusqu'à la date d'expiration du contrat standard de l'industrie qui sera conclu en 2014 dans l'industrie, selon la plus tardive de ces deux dates (Lettre d'entente, juillet 2012).
Salaire	*** Les taux horaires en vigueur au <u>30 avril 2009</u> sont réduits de 10 % pour se conformer aux réductions générales de taux tel que convenu le 24 mars 2012 lors de la ratification par l'assemblée générale. La réduction des taux de salaire entrera en vigueur le <u>1^{er} juillet 2012 avec gel salarial</u> .
Sous-traitance	Le texte de la convention collective a été modifié; on peut y lire que l'application de la clause de contrats à forfait est suspendue jusqu'au renouvellement de cette convention collective (art. 7)
Flexibilité	L'annexe F associée à la flexibilité de la main-d'œuvre est modifiée. Une flexibilité totale de la main-d'œuvre est demandée; voici un extrait de l'annexe F : <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité totale de la main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> - Tout employé, travaillant seul ou en équipe, accomplit tout travail pour lequel il a les capacités sans aucune limitation soit de métiers, d'opérations, de lignes de progression et de départements. - Il est entendu que ladite flexibilité totale de la main-d'œuvre s'applique tant à l'intérieur de chacune des sections locales (137 et 250) que d'une section locale à l'autre (137 et 250).

4.2 Enjeux d'une restructuration sous la LACC

La prochaine section vise à faire ressortir les principaux enjeux de la négociation vécue par l'usine de Québec pendant la restructuration sous la LACC. Nous tenterons, à travers cette réflexion de tester l'hypothèse avancée dans ce cahier de recherche voulant que la négociation de type décentralisée désorganisée vécue dans l'étude de cas à l'étude **affaiblisse le rapport de force de l'acteur syndical et, par conséquent, engendre un affaiblissement des conditions de travail résultant d'une négociation.** Notre analyse du contexte institutionnel, de l'historique des conventions collectives et de la négociation en mode de restructuration sous la LACC nous permet de dégager des enjeux importants liés à l'action syndicale.

4.2.1 ENJEUX DU RÉGIME DE RETRAITE : AU CŒUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

C'est finalement après un long processus qu'une lettre d'entente concernant les modalités et conditions du nouveau régime de retraite offert aux employés syndiqués fut signée le 13 juillet 2012.

Dans certains paragraphes de la lettre d'entente, il est fait mention de la place de LACC et de l'importance des attentes de l'acheteur (BDWBI); on met l'accent sur la possibilité qu'avait le nouvel acquéreur de se soustraire à l'achat des actifs. Nous citons un extrait pour ensuite en commenter la teneur (lettre d'entente, 2012) :

Attendu que BDWBI peut refuser de conclure la transaction si des **conventions collectives satisfaisantes à BDWBI**, à sa **discrétion**, ne sont pas conclues avec les employés syndiqués concernés du Groupe Papiers White Birch;

Attendu que l'une des **conditions de travail ayant soulevé un empêchement majeur** au renouvellement de la convention collective entre Stadacona et le SCEP, sections locales 137, 200, et 250, est le **régime de retraite actuel des employés syndiqués** et les retraités (et/ou leurs bénéficiaires) ayant pris leur retraite en vertu de ce régime alors qu'ils étaient des employés syndiqués, et ce, en raison de l'ampleur importante du déficit de la caisse de retraite du régime;

Attendu que la résolution de la problématique relative au régime de retraite est essentielle pour permettre à la vente d'actifs d'aller de l'avant; (caractères gras ajoutés par l'auteur).

Il est intéressant de constater qu'à travers un document faisant partie intégrante de la convention collective soit une lettre d'entente, il est fait mention de la place de la LACC; comme pour rappeler à l'acteur syndical que sans sa capacité à négocier une nouvelle entente sur le régime de retraite, il pourrait porter le fardeau du retrait du nouvel acquéreur et ainsi fragiliser grandement la survie de l'entreprise et des emplois sous-jacents.

Essentiellement, les modalités du nouveau régime prévoient la terminaison du régime de retraite actuel par Stadacona avant la clôture de la transaction de la vente d'actifs et la mise en place, par le nouvel acquéreur, d'un nouveau régime de retraite qui entrera en vigueur à la clôture de la transaction de vente d'actifs. Ce nouveau régime de retraite sera désormais à prestation cible alors que l'ancien régime était à prestation déterminée. À ce jour, on évalue que les pertes sont de l'ordre d'environ 45 % des rentes des retraités. Pour les usines de Rivière-du-Loup et Masson, l'entente diffère beaucoup de l'offre finale à Stadacona. La rente étant réduite d'environ 10 % des rentes de retraite.

Il est aussi prévu des prestations pour services passés en vertu du nouveau régime afin d'amenuiser les pertes encourues par la fermeture du régime de retraite déficitaire. La valeur totale des prestations ainsi octroyées pour les services passés n'excèdera pas 35 millions de dollars et devrait être injectée par l'acquéreur. Encore une fois, on fait le rappel dans la lettre d'entente des conditions préalables à l'obtention de ces prestations pour services passés pouvant être injectées par le nouvel acquéreur. Les principales conditions énoncées font référence à l'obtention d'une quittance, à l'intervention gouvernementale quant à la possibilité du nouvel acquéreur de financer le déficit initial de solvabilité du nouveau régime au moyen de cotisations d'équilibre annuelles sur une période d'au moins 15 ans. Finalement, on rappelle l'importance pour Stadacona de la réception de la part du Gouvernement du Québec, d'une aide financière qui est à la satisfaction du nouvel employeur.

Une entorse au contrat standard de l'industrie est aussi prévue dans la lettre d'entente. On y stipule que la durée des dispositions du nouveau régime sera en vigueur jusqu'au 30 avril 2018. À l'article 9.2 de la lettre d'entente, on peut y lire :

(...) il est convenu qu'aucune modification ne sera effectuée au Nouveau régime pendant la période débutant à la Date d'effet et se terminant le 30 avril 2018 ou à la date d'expiration du « Contrat standard de l'industrie » qui sera conclu en 2014 dans l'industrie, selon la plus tardive de ces deux dates, et ce, même si des modifications relatives aux régimes de retraite étaient convenues dans le « Contrat standard de l'industrie ».

C'est donc dire que l'alignement du renouvellement des conditions de travail relatives aux régimes de retraite à être convenu dans l'entente-cadre qui sera négociée en 2014 ne sera pas appliqué pour l'usine de Québec. Ceci constitue une perte « collatérale » importante pour les employés de l'usine de Québec.

L'une des obligations pour que la lettre d'entente soit applicable réside dans la signature par chacun des employés touchés d'un document de consentement et quittance. Ce document confirme la présence de prestations à être versées pour les services passés lors de l'application du nouveau régime. L'employé et le syndicat doivent en contrepartie de telles prestations renoncer à des poursuites.

Au moment d'écrire ces lignes, la conclusion finale de la transaction n'étant pas effective, le nouveau régime n'est toujours pas en vigueur. En effet, l'employeur tarde à officialiser l'entente en prétextant des conditions non satisfaisantes à l'application du nouveau régime. Le SCEP suit toujours de près l'évolution de la situation afin de faire activer le nouveau régime.

4.2.2 SOUS-TRAITANCE : PORTE GRANDE OUVERTE

L'analyse des conventions collectives nous permet de constater que les clauses de travail à forfait sont désormais suspendues. L'acteur syndical nous renseigne même sur le retour de travailleurs anciennement à l'emploi de l'usine, mais cette fois-ci à titre de travailleurs autonomes. Le même travailleur autrefois sous l'accréditation syndicale revient désormais travailler, mais cette fois-ci à titre de travailleur autonome. Cette tendance était déjà présente lors de l'arrivée de Papiers White Birch à titre de propriétaire en 2004. La clause ainsi suspendue ouvre la porte à la sous-traitance. L'acteur syndical interprètera, à la lumière de nos entrevues, cette tendance comme étant des actions afin d'affaiblir le syndicat. La protection de l'emploi et la pertinence même de l'acteur syndical en sont ainsi fragilisées.

4.2.3 LACC : INFLUENCE SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Lors d'une restructuration telle que vécue sous la LACC, l'employé et son syndicat demeurent vulnérables face à l'employeur. En effet, la restructuration ainsi engagée peut se terminer sur une fin d'emploi. Tel que le décrit Annick Desjardins (2010), la LACC devrait centrer son objectif sur la régulation sociale de l'emploi tel qu'il se trouvait lors de son adoption en 1934. Le caractère unique de l'employé est caractérisé par son état de subordination juridique. De plus, une certaine forme de dépendance économique minimise ses capacités à maintenir un rapport de force lors de la négociation collective.

L'influence de la LACC au-delà de son article 33 discuté précédemment se fait sentir dès lors qu'une ordonnance initiale est émise par le Juge de la Cour supérieure autorisant la démarche de restructuration sous cette loi. Dans le cas de l'ordonnance initiale émise le 24 février 2010, on retrouve les limites exposées par la Juge au regard des poursuites envisageables. À l'article 9 de l'ordonnance initiale (Ordonnance initiale du 24 février 2010, Cour supérieure), on prévoit qu'aucun recours ou « proceeding » ne peut être institué contre les débitrices sans la permission du Tribunal. Ce genre d'ordonnance limite considérablement l'action syndicale. Le Juge Mongeon, dans sa décision portant sur le lock-out déguisé (Cour supérieure, décision du 9 décembre 2011) affirme en discutant de l'ordonnance initiale au paragraphe 118 que : « Ce genre d'ordonnance limite considérablement l'action syndicale, tant au niveau de la procédure de griefs ou autres recours contre l'employeur, mais va jusqu'à empêcher le processus même d'accréditation (...) ». À cela s'ajoute la présence de nouveaux acteurs implicites à la restructuration sous la LACC : créanciers, contrôleurs, tribunal. Ceci pose la question de la pertinence même du Code du travail pendant une restructuration sous la LACC étant donné la force de loi attribuée à la LACC et l'influence de la multitude d'acteurs impliqués pendant la démarche.

4.2.4 ENTENTE-CADRE : PLUS QU'UNE ILLUSION POUR L'USINE DE QUÉBEC ?

La situation telle que vécue par l'usine de Québec aura amené l'acteur syndical à accepter une entente locale ayant comme effet de mettre en « veilleuse » l'entente-cadre normalement reconnue dans le secteur. C'est au printemps 2014 que le processus de négociation pour l'entente-cadre doit débiter pour les usines habituellement sous l'effet de celle-ci. L'usine de Québec, par la durée de sa convention collective et le fait que celle-ci ne pourra être rediscutée avant sa conclusion se voit sortie du « pattern » normalement reconnu.

Plus encore, les trois usines de White Birch au Québec n'ont pas fait l'objet d'une entente commune. En effet, l'usine de Québec se voit octroyer les plus grandes pertes en termes de conditions de travail. Les conventions collectives de l'usine de Rivière-du-Loup et de Masson sont d'une durée de 5 ans avec une clause taxi pour appliquer le futur règlement modèle que le SCEP établira en 2014 avec un moratoire sur le régime de retraite. Qu'advient-il de la prochaine négociation collective pour l'usine de Québec étant donné son échéance (2018) par rapport à l'opportunité d'étendre les conditions de l'entente-cadre ?

5.2.5 Ampleur des concessions

Les concessions les plus importantes dans la convention collective sont celles reliées au régime de retraite. De plus, des concessions salariales totalisant près de 20 % de coupure ont dû être octroyées (10 % directement en salaire et 10 % en bénéfices marginaux). À cela s'ajoute la durée de la convention collective : 9 ans avec le gel salarial prévu.

Le rapport de force alors que la négociation collective s'effectue pendant la fermeture de l'usine a été grandement diminué. L'influence du groupe des trois usines n'aura pas survécu à la pression des propriétaires : on aura été obligé de convenir d'une convention collective pour l'usine de Québec et non pour le regroupement des trois usines. De surcroît, les concessions des autres usines du groupe sont moindres que celles convenues pour l'usine de Québec.

4.2.6 PÉRENNITÉ DE L'USINE DE QUÉBEC

Un investissement de 45 millions \$ dont 35 millions en prêt du Gouvernement et 10 millions \$ par l'entreprise devait permettre à l'usine d'innover (entre autres dans la cogénération). Le montant prévu par le Gouvernement est conditionnel à des investissements dans l'usine. À ce jour, ce montant n'a toujours pas été versé.

La survie de l'entreprise aux dires du SCEP passe par :

- a. des investissements dans de nouveaux créneaux de papier;
- b. diminution des coûts de la fibre vierge et recyclée, de la vapeur et de l'énergie;
- c. investissement dans la cogénération

La diminution des coûts de main-d'œuvre associée à la nouvelle convention collective 2009-2018 permettra-t-elle de favoriser la survie de l'entreprise, et ce malgré le déclin dans le papier journal et des coûts de fabrication de 65 \$ la tonne supérieurs à l'usine de Gatineau et Rivière-du-Loup ? Les prochaines années nous permettront de constater si les concessions dans les conditions de travail jumelées à un réel désir de relance de l'entreprise des nouveaux acquéreurs sauront redonner un nouveau souffle à l'usine de Québec. Est-ce que les montants prévus pour l'innovation seront réellement injectés dans l'usine ?

4.2.7 REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTIES PRENANTES

Différents comités se sont formés en parallèle à l'action syndicale pendant la période de restructuration. Un de ces comités aura été le comité de relance qui prônait en mars 2012 la formation d'une coopérative afin de favoriser la relance de l'usine. Selon le comité de relance, la création d'une coopérative apparaît comme une solution logique afin de relancer les activités de l'usine Stadacona et assurer la survie à long terme des régimes de retraite (Couture, 2012). Du point de vue de l'acteur syndical, ce comité n'aura pas permis de faire avancer les choses étant donné la complexité du processus et les exigences économiques associées à la création de la coopérative. Cette idée n'aura pas vu le jour.

Le Regroupement des employés retraités de la White Birch (ci-après le Regroupement) s'est constitué en juillet 2011. Les difficultés financières de l'usine de Stadacona incitèrent les retraités à se regrouper pour assurer la préservation de leur régime de retraite. Le Regroupement a déposé une plainte le 25 janvier 2013, alléguant que le Syndicat (SCEP) avait contrevenu à leur devoir de juste représentation dans le contexte de la vente de l'actif de l'employeur en négociant une entente relative à la terminaison du régime de retraite. Une plainte formelle en vertu de l'article 47,2 du Code du travail a été déposée. La décision de la Commission des relations du travail (Commission des relations du travail, Juge administratif, Madame Hélène Bédard, 2013) fait valoir que le recours à l'article 47,2 du *Code du travail* est, par sa nature, limité aux personnes comprises dans une unité d'accréditation. La juge administratif de la Commission ajoute dans sa décision:

(61) En somme, le présent recours n'a pas été entrepris par les personnes qui pouvaient se plaindre contre le SCEP et les sections locales d'un manquement au devoir de représentation. Il s'agit, ni plus ni moins, d'un recours pris par une personne morale, le Regroupement, qui n'a pas le mandat de le faire au nom de ses membres.

Il aura donc été difficile dans ce contexte de restructuration d'inclure les parties prenantes dans la négociation. L'acteur syndical aurait-il pu tirer profit de l'élargissement du groupe sous l'accréditation syndicale afin d'imposer une pression supplémentaire sur le propriétaire actuel et futur ? Une chose est certaine, la cadence imposée par la restructuration sous la LACC ne laisse pas de marge de manœuvre bien grande aux différents acteurs mis en cause.

Conclusion

L'hypothèse envisagée dans ce présent cahier voulant qu'une négociation décentralisée de type désorganisée fragilise le rapport de force syndical semble se confirmer. Les résultats sur la convention collective 2009-2018 démontrent l'ampleur des concessions exigées afin de tenter la relance de l'usine. L'impossibilité, de par le contexte de la négociation, à maintenir l'entente-cadre et, plus encore, à convenir d'une entente regroupant les trois usines du groupe Québec auront mené l'acteur syndical à accepter des concessions majeures afin d'espérer la relance de l'usine de Québec.

Les dispositifs de la LACC ne sont pas sans conséquence par rapport à la dynamique de la négociation collective. Pendant que le débiteur tente de restructurer l'entreprise, l'acteur syndical se voit tributaire, en partie, de la réussite de la survie de l'entreprise par l'acceptation de conditions de travail favorisant cette restructuration. Dans le contexte de financiarisation actuelle, ces conditions sont de toute évidence source d'économie et donc de pression sur les concessions par l'acteur syndical et ses membres.

Bibliographie

- Bernoux, P. 2009. *La sociologie des entreprises*, Édition du Seuil, Paris, 412 p.
- Bourque, Reynald et Claude Rioux. 1994. «Tendances récentes de la négociation collective dans l'industrie du papier au Québec», *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 49, numéro 4, p. 730-749.
- Bourque, Reynald et Claude Rioux. 2001. «Restructuration industrielle et action syndicale locale : le cas de l'industrie du papier au Québec». *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 56, numéro 2. 336-364.
- Code du travail du Québec, L.R.Q., c. C-27. Éditeur officielle du Québec.
- Commission des relations de travail. 2006. Dossier AQ-2000-2826; CQ-2006-4853, Décision unité d'accréditation Section locale 250, Québec le 26 septembre 2006.
- Commission des relations de travail. 2006. Dossier AQ-2000-2825; CQ-2006-4852, Décision unité d'accréditation Section locale 200, Québec le 2 octobre 2006.
- Commission des relations de travail. 2013. Division des relations du travail, Dossier CQ-2013-0480, AQ-2000-2828, AQ-2000-2827, AQ-2000-2826 et AQ-2000-2825, Décision de Madame Hélène Bédard, juge administratif, date de la décision 2013-08-12.
- Convention collective de travail entre Daishowa Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1993-1998), Sections locales 137 et 250, Entente conclue le 28 juillet 1993.
- Convention collective de travail entre Daishowa Inc. Et le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (1998-2004), Sections locales 137 et 250, Entente conclue le 12 décembre 1998.
- Convention collective de travail entre Stadacona S.E.C et le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (2004-2009), Sections locales 137 et 250, Entente conclue le 1^{er} juin 2005.
- Convention collective de travail entre Stadacona S.E.C et le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (2009-2018), Sections locales 137 et 250, Entente conclue le 13 juillet 2012.
- Cour supérieure du Québec. 2010, 24 février. Initial Order, no 500-11-038474-108, (WBInitialOrder24Feb2010FR.pdf).
- Cour supérieure du Québec. 2011. 9 décembre. Jugement sur requête du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-Québec), no 500-11-038474-108.
- Cour supérieure du Québec. 2014, 26 mars. Twenty-first motion for an extension of stay period, no 500-11-038474-108.
- Couture, P. 2004. «Abitibi-Consolidated, 25 000 employés en négociation», *Le Soleil CEDROM-SNI*.
- Couture, P. 2012. «Papier White Birch : le projet de coopérative n'est pas mort», *Le Soleil*, 6 mars 2012.
- Desjardins, A. 2010. «La cessation d'emploi dans le cadre d'une restructuration d'entreprise sous l'égide de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies». Dans *L'ABC des cessations d'emploi et des indemnités de départ* (volume 319), Éditions Yvon Blais, Service de la formation continue, Barreau du Québec. 181-220.

- Des Roberts, G. 1993. « Pâtes et papiers: les règles du jeu de la négociation sont modifiées », Les Affaires CEDROM-SNI
- Duhaime, Éric, Hanin Frédéric, François L'italien et Éric Pineault. 2010. « Financiarisation de la stratégie d'entreprise et restructuration de l'industrie forestière. Étude de l'entreprise Tembec ». Recherches sociographiques, vol. 51, numéro 1-2. 125-150.
- Dydry C., Jobert A. (dir). 2010. L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives, Rennes, PUR. 271 p.
- Fortin, K. 2004. « Négociations dans le secteur forestier: Abitibi ne prévoit pas de conflit », La Presse Affaires CEDROM-SNI
- Gauthier, B. 2009. « Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données ». Benoît Gauthier, dir. 5^e édition. Presses de l'Université du Québec, 745 p.
- Hanin, Frédéric, Josée Côté, Pierre Thibault, François L'italien, Paul-André Lapointe et Luc Bouthillier. 2013. « La restructuration financière de Papiers White Birch et les enjeux pour l'usine de Stadacona de Québec », ARUC Innovations travail et emploi, Cahier de transfert CT-2013-001.
- Lapointe, P.-A. 2013. « La qualité de l'emploi au Québec: portrait, évolution et causes ». P.A. Lapointe, dir. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec Données empiriques et cadres conceptuels*. Québec: Presses de l'Université Laval. 57-129.
- Lapointe, P.-A., Bouthillier, L., Hanin, F., L'italien, F., Audibert, V. 2013. À la croisée des chemins forestiers: Redéfinir les configurations productives et territoriales de l'industrie de la forêt de la région de Charlevoix-Est et du Bas-Saguenay, ARUC innovations travail et emploi, Cahier de transfert CT-2013-003.
- Lapointe, P.-A. 2014. « Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition », dans Travail et syndicalisme, origines, évolution et défis d'une action sociale, quatrième édition, Presse de l'université Laval. 691-725.
- Lafrenière, M. 1998. « C'est la grève, les employés d'Abitibi-Consolidated sont en arrêt de travail », Le Nouvelliste CEDROM-SNI
- Langevin, E. 1998. « Hausse des salaires et régime de retraite bonifié, Le prix du papier journal va chuter ». Le Nouvelliste CEDROM-SNI
- Lettre d'entente. 2012. Modalités et conditions du nouveau régime de retraite offert aux employés syndiqués du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 137, 200, 250 et 299. Entente conclue le 13 juillet 2012.
- Marginson, P., Sisson K. et James Arrowsmith. 2003. « Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and two sectors ». European Journal of industrial relations, 9 (2). 163-186.
- Presse Canadienne. 2012. « White Birch: les employés acceptent l'offre patronale », Presse Canadienne, 26 mars 2012.
- Salvet, J.-M. 1998. « Abitibi: un médiateur est nommé », Le Soleil CEDROM-SNI

Statuts du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. 2012. consulté sur le site internet du SCEP, Adresse (URL): <http://www.cep.ca/fr/c3a0-propos-du-scep/c3a0-propos-de-nous/statuts>. Consulté le 6 janvier 2013.

Traxler, F. 1994. « Collective bargaining: levels and coverage ». Dans *OECD Employment outlook*, Paris : OECD. 167-208.

Traxler, F. 2003. « Bargaining (De) centralization, Macroeconomic performance and control over the employment relationship ». *British Journal of industrial relations*, vol. 41 (1). 1-27.

