

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossiers : AQ-1004-4370, AQ-1003-6521, AQ-1004-2137, AQ-1003-6508, AM-1003-0313, AM-1003-0317, AM-1003-0318, AM-1003-0319, AM-1003-0334, AM-1004-9583, AM-1005-0463, AM-2000-6180, AQ-1004-0588, AQ-1003-6511, AQ-1003-6513, AM-1001-2553, AM-1001-2554, AM-2000-3034, AM-2000-3035, AM-2000-4972, AM-2000-5135, AM-2000-5136, AM-2000-5138, AQ-2000-5175, AQ-1003-6527

Cas : CQ-2006-0986, CQ-2006-0320, CQ-2006-1687, CQ-2006-0518, CQ-2006-1917, CQ-2006-0509, CQ-2006-1338, CQ-2006-0584, CQ-2006-0774, CQ-2006-0151, CQ-2006-0606, CQ-2006-1062, CQ-2006-1063, CQ-2006-1339, CQ-2006-0263, CQ-2006-0804, CQ-2007-0902

Référence : 2012 QCCRT 0043

Québec, le 30 janvier 2012

DEVANT LE COMMISSAIRE : **Louis Garant, juge administratif**

Association des juristes de l'État

Requérante de première part

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Requérant de deuxième part

Fraternité des constables du contrôle routier du Québec

Requérante de troisième part

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

Requérant de quatrième part

Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation (FPPE)

Requérante de cinquième part

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau – Québec (SEPB-Québec)

(Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, sections locales 571, 576, 577, 578 et 579, SIEPB- CTC - FTQ)

Requérants de sixième part

Syndicat des professionnel(le)s de la Régie régionale de Montréal-Centre

Requérant de septième part

Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec

Requérante de huitième part

APTS – Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ)

Requérante de neuvième part

Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité fonctionnaires)

Requérant de dixième part

Centrale des syndicats démocratiques

(Syndicat des salariés du Centre d'accueil de Dixville (CSD) Section infirmiers(es))

(Syndicat des salariés du Centre d'accueil de Dixville Affilié à la CSD)

(Syndicat des salarié-e-s du Centre de réadaptation Lisette-Dupras (CSD))

(Syndicat des salarié-e-s du Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Laurent (CSD))

(Syndicat des employés de l'Hôpital juif de réadaptation (CSD))

(Syndicat démocratique des employés du Centre de santé et de services sociaux d'Asbestos (CSD))

(Syndicat des travailleuses du CSSS de la St-Maurice (CSD))

Requérants de onzième part

Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA)

Requérante de douzième part

Fédération autonome du collégial (FAC)

Requérante de treizième part

Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec

Requérant de quatorzième part

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Requérante de quinzième part

c.

**Gouvernement du Québec
Direction des relations professionnelles
Conseil du trésor**

Intimé de première part

**Monique Jérôme-Forget, en sa qualité de ministre responsable de
l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor**

Intimée de deuxième part

Assemblée nationale du Québec

Intimée de troisième part

et

Procureur général du Québec

Mis en cause

DÉCISION

[1] Il s'agit de plusieurs plaintes portées à l'encontre du gouvernement du Québec, du Procureur général et de divers comités patronaux, de commissions scolaires, et du président de l'Assemblée nationale alléguant que ces derniers n'ont pas négocié de bonne foi pendant la période de négociation qui s'est terminée lors de l'adoption du projet de loi 142, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q., 2005 c. 43, le 15 décembre 2005 (la Loi 43).

[2] Parallèlement à ces plaintes de la part de multiples syndicats, l'employeur a lui aussi déposé des demandes dites reconventionnelles alléguant le même manquement, soit la négociation de mauvaise foi de la part des associations syndicales.

[3] Le 13 mars 2006, la Commission a tenu une conférence préparatoire dans ce dossier et, le 30 mai suivant, la première journée d'audience a été tenue en présence des parties. C'est 72 jours d'audiences plus tard, soit le 20 juin 2011, que la Commission entamait son délibéré.

[4] Les plaintes de négociation de mauvaise foi déposées par les parties syndicales touchent plusieurs volets. Dans un premier temps, on reproche aux parties patronales d'avoir négocié de mauvaise foi en ce qui a trait au règlement du dossier de l'équité salariale en incluant cette matière dans la négociation conclue en 2005 malgré que, selon leurs prétentions, cette matière ne soit pas négociable.

[5] Dans un deuxième temps, il y a la négociation proprement dite du volet salarial qui n'a pas fait, à proprement parler, l'objet de négociation selon la prétention syndicale, l'employeur étant intransigeant à ce chapitre.

[6] Certaines associations de salariés ont déposé des plaintes même si elles ont signé en tout ou en partie une convention collective pendant cette période de négociation. Pour celles-ci, on reproche à l'employeur de les avoir forcées à signer une convention collective avec le spectre d'une loi spéciale comme trame de fond.

[7] Quant à l'employeur, il est d'avis qu'il n'a pas négocié de mauvaise foi puisque la proposition salariale faite aux divers salariés de l'État a pris en compte l'état des finances publiques. De plus, l'État a proposé ou accédé à plusieurs demandes syndicales majeures qui se sont traduites par des gains importants pour ces associations de salariés.

[8] Sur l'équité salariale, la position de l'employeur est simple; il s'agit d'une augmentation de salaire, d'un déboursé d'argent, qui sort des coffres de l'État et il doit donc être calculé dans la proposition faite en ce qui a trait aux augmentations salariales.

[9] Une kyrielle de témoins sont venus devant la Commission afin d'étayer la preuve de chacune des parties dans cette affaire.

[10] De plus, la Commission a dû rendre plusieurs décisions interlocutoires au cours de ce long débat et, à une reprise, l'une de ces décisions a été contestée en révision judiciaire devant la Cour supérieure qui a cependant rejeté la demande.

[11] Par ailleurs, il serait inutile et fastidieux de relater toute la preuve déposée devant la Commission. Cependant, certains points clés s'en dégagent et il en est fait état.

[12] La partie syndicale a précisé en cours de route qu'elle ne recherchait aucune conclusion concernant l'Assemblée nationale. Les parties ont aussi convenu que la Commission n'avait pas à se prononcer sur la question touchant le rôle tantôt ministériel, tantôt législatif des membres de l'exécutif.

[13] Parmi les autres points où un accord est intervenu, mentionnons celui touchant aux redressements. En effet, si la Commission conclut à la présence de négociation de mauvaise foi, les parties ont demandé à la Commission de ne pas se prononcer sur cet aspect si tant est qu'il soit possible d'en imposer, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

LA PREUVE

[14] La ronde de négociation 2003-2005 peut être décrite sommairement de la façon suivante. Une table centrale où l'on négocie principalement les salaires et 56 tables sectorielles où des clauses dites « *normatives* » sont discutées.

[15] La table centrale a été scindée en deux, en mars 2005. D'un côté, on retrouve le SFPQ, le SPGQ et la CSQ; et de l'autre, la CSN et la FTQ.

[16] Les tables sectorielles négocient principalement avec sept grands interlocuteurs patronaux :

- Le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (9 tables);
- Le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (10 tables);
- Le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (10 tables);
- Le comité patronal de négociation des collèges (9 tables);
- Le comité patronal de négociation pour la commission scolaire Crie; (3 tables)

- Le comité patronal de négociation pour la commission scolaire Kativik (3 tables);
- Le comité patronal de négociation pour la fonction publique (12 tables).

[17] Plusieurs conventions collectives négociées (1998-2002), lors de la ronde de négociation précédente, ont fait l'objet d'entente de prolongation d'une durée d'un an, soit jusqu'au 30 juin 2003. C'est à cette période que la négociation débute. Parallèlement à ce processus de négociation, les parties avaient déjà amorcé des travaux portant sur l'évaluation des emplois, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001, entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

[18] Dès l'année 2003, le Conseil du trésor avise les diverses parties syndicales que les dissensions à l'intérieur de leur groupe ralentissent les travaux d'évaluation des catégories en matière d'équité salariale. Parallèlement à ces démarches, diverses associations de salariés des secteurs public et parapublic ont intenté une série de recours à l'encontre de certaines parties de la *Loi sur l'équité salariale*.

[19] Le 12 mars 2001, la Cour supérieure ordonne le regroupement de 67 dossiers. Puis, dans une longue décision rendue le 9 janvier 2004, la Cour déclare certaines parties de cette loi invalides et ordonne à l'État de refaire ses devoirs, [2004] R.J.Q. 524.

[20] Après étude de la décision, l'État décide de ne pas porter l'affaire devant la Cour d'appel. De nouvelles dispositions législatives sont proposées et adoptées par le législateur, conformément aux recommandations de la Cour. Le processus ne recommence cependant pas de zéro et les travaux d'évaluation se poursuivent, conformément à la loi.

[21] Monsieur Marcel Gilbert, responsable de la ronde des négociations et coordonnateur de celles-ci pour le gouvernement du Québec, ignore en juin 2004, tout comme le Conseil du trésor, combien coûtera le règlement de l'équité salariale. Il annonce à la partie syndicale que le règlement de la convention collective et celui de l'équité salariale sont reliés.

[22] À la même période, pour démontrer l'ampleur du fossé qui sépare les parties, le gouvernement estime que le coût de l'équité salariale est de 500 millions de dollars, mais qu'il réussira à récupérer 150 millions au cours de la négociation collective, ce qui se traduit par une dépense nette de 350 millions de dollars. Quant aux demandes syndicales, elles sont évaluées à un montant se situant entre 1,5 à 2 milliards de dollars sans qu'aucune récupération soit envisagée.

[23] C'est le 16 juin 2004 que la partie syndicale, notamment Brent Twedell, le directeur du service de la négociation nationale de la CSQ, responsable du dossier de l'équité salariale, apprend que celle-ci est incluse dans la proposition du 12,6 %, réparti sur six ans, du gouvernement. À ce moment, l'employeur évalue toujours à 500 millions de dollars, soit 2 % de la rémunération, le règlement de l'équité salariale.

[24] Monsieur Marcel Gilbert déclare aux représentants syndicaux en juin 2004 qu'il faut régler l'équité salariale à l'intérieur du cadre budgétaire. Il ajoute qu'il est crucial d'en connaître les coûts pour le gouvernement du Québec puisque cela paralyse les négociations. Cette position a été répétée fréquemment par monsieur Gilbert par la suite.

[25] Entre les mois de janvier et juin 2005, dans le cadre de la démarche d'équité salariale, l'employeur presse la partie syndicale de lui fournir son évaluation des 103 catégories d'emploi représentant une partie significative des salariés. La partie syndicale croit que le nombre de 57 catégories peut suffire pour satisfaire cet exercice.

[26] En juin 2005, le gouvernement dit faire une ouverture et ajoute un 2 % pour la dernière année. Marcel Gilbert confie alors à la partie syndicale que le gouvernement a pris un risque en ajoutant un 2 % vu l'incertitude créée par l'équité salariale, ce qui rend les finances publiques vulnérables. Toutefois, ce 2 % est puisé à même le 12,6 % annoncé précédemment.

[27] Il déclare aussi qu'on ne peut se fermer les yeux et faire abstraction du fait que les fonds relatifs à l'équité salariale seront puisés dans le même budget que celui disponible pour la négociation de la convention collective à venir.

[28] Le 8 août 2005, le premier ministre du Québec déclare que l'offre globale du 12,6 % du gouvernement inclut le règlement de l'équité salariale.

[29] Plus tard, le 24 août, lors d'une rencontre avec les vis-à-vis syndicaux, M^e Jean-François Munn, le négociateur en chef pour la partie patronale, affirme lui aussi que le 12,6 % est inclusif, soit 0 % d'augmentation salariale pour les deux premières années (2004-2005), 2 % pour les quatre années qui suivent (2006-2009), 3 % pour régler le dossier de l'équité salariale et 1 % pour résoudre le problème de rétention du personnel. Le 21 septembre, il affirme aux représentants syndicaux que si les coûts de l'équité salariale augmentent, il est évident que cela aura pour effet que le reste des offres patronales sera à la baisse.

[30] Monsieur Gilbert informe monsieur Twedell de la CSQ, en septembre 2005, qu'il n'a plus le mandat de négocier de la part du gouvernement compte tenu de l'écart d'un milliard de dollars qui subsiste toujours. Il dit avoir fait cette déclaration dans le but de faire bouger les choses compte tenu de la position irréaliste de la partie syndicale. Il

veut administrer un traitement-choc. Selon lui, l'absence de déblocage sur l'équité salariale conduit à l'absence d'avancement sur la négociation de la convention collective.

[31] M^e Munn fait état, à la même époque, aux représentants syndicaux que la présidente du Conseil du trésor, madame Monique Jérôme Forget, est préoccupée par le dossier de l'équité salariale. Il leur réitère que l'équité salariale c'est du salaire et qu'il faut en tenir compte dans la négociation de la convention collective à intervenir.

[32] Selon M^e Munn, comme il y aura des correctifs salariaux par le biais de l'équité salariale pour plus de trois cent mille salariés de l'État et que cela se traduira par des augmentations de salaire, il faut régler le dossier de l'équité en premier. La négociation de la convention collective sera ainsi plus attrayante. Il croit aussi que c'est en partie parce qu'il a réussi à convaincre les autorités gouvernementales de sa position qu'il n'y a pas eu appel de la décision de la Cour supérieure concernant l'équité salariale.

[33] Le 23 septembre 2005, la CSN et la FTQ font une nouvelle proposition où l'on offre de régler avec une augmentation de 13,5 % en excluant l'équité salariale. L'employeur rétorque, selon M^e Munn, qu'ils ne sont pas sur la même planète, mais que l'on va tout de même tenter de régler pour le 15 novembre.

[34] Du côté syndical, des représentants comme monsieur Raymond Forget, coordonnateur de la négociation, secteur public pour la FTQ, notent que M^e Munn a réitéré le 18 juin 2004 que le 12,6 % incluait tout ce qui sera discuté aux tables de négociation. Il rajoute même, le 21 octobre suivant, sur un ton arrogant que chaque dollar gagné à un endroit serait soustrait à un autre. Lors d'un nouveau dépôt le 23 septembre 2005, la CSQ propose de nouvelles offres et M^e Munn répond qu'il ne change pas d'idée et qu'on ne peut dissocier l'équité salariale de la proposition gouvernementale de 12,6 %.

[35] Le 3 novembre 2005, madame Jérôme Forget fait la déclaration suivante lors d'une conférence de presse : « *Je suis personnellement disponible, et ce, en tout temps, pour rencontrer les partenaires syndicaux et explorer avec eux des aménagements de règlement, toujours à l'intérieur du cadre financier* ».

[36] Le président de l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement, monsieur Michel Gagnon, demande, les 3 et 11 novembre suivant, un rendez-vous avec madame Jérôme Forget. Monsieur Pelletier, un attaché politique de la ministre, répond qu'on le rappellera plus tard. N'ayant pas obtenu un retour d'appel, le 15 novembre, monsieur Gagnon rejoint le chef de cabinet de la ministre, monsieur Lamoureux et il lui indique qu'il veut rencontrer la ministre, comme elle l'a suggéré. On lui répond que madame Jérôme Forget ne négociera pas avec eux. Après avoir insisté, on lui dit que l'on fera des vérifications. Le bureau de la ministre n'a jamais donné suite à cette demande.

[37] Le 29 novembre 2005, lors d'une rencontre avec messieurs Gilbert et Munn, les représentants de la CSQ apprennent que de l'avis de l'employeur, le règlement de l'équité se chiffre à 457 millions dollars pour l'intersyndicale (qui regroupe le SFPQ, le SPGQ et la CSQ) et à 600 millions de dollars pour tous les groupes visés par la négociation collective en cours.

[38] Plus tard, concernant l'équité salariale, les porte-parole gouvernementaux précisent qu'ils feront un dépôt d'évaluation d'emplois le 2 décembre, et que la partie syndicale aura sept jours pour y répondre en ce qui a trait aux cotes d'évaluation.

[39] Selon la partie syndicale, il y a 491 catégories d'emploi à évaluer en ce qui a trait à l'équité salariale dont seulement 44 sont réputées être sans prédominance masculine. La tâche est donc colossale.

[40] Le 2 décembre 2005, l'employeur dépose 317 évaluations dans le cadre de l'équité salariale pour une valeur de 505 millions de dollars pour les catégories d'emploi de l'intersyndicale, plus de 80 millions de dollars pour les autres syndicats. Il est prévu une réunion pour le 9 décembre 2005, mais elle est annulée par la partie syndicale qui s'est dite incapable de respecter l'échéancier. Le 12 décembre, monsieur Marcel Gilbert sait qu'il n'y aura pas de rencontres de façon rapprochée, mais on en envisage en janvier ou en février 2006. La partie syndicale a travaillé jusqu'au 14 décembre, au moment où on lui dit qu'un décret est imminent et à ce moment elle arrête ses travaux.

[41] L'entente en matière d'équité salariale sera finalement signée en juin 2006 pour un montant évalué à 825 millions de dollars.

[42] Monsieur Daniel Boyer, porte-parole du volet monétaire pour la FTQ, explique qu'au cours de l'automne 2005, malgré de nouvelles propositions syndicales sur le volet monétaire, la partie patronale n'a manifesté aucune ouverture. L'employeur offre 12,6 % en incluant l'équité, et ce, pour une période de six ans. Pendant toute cette période, monsieur Boyer constate que M^e Munn est inflexible.

[43] Le 14 décembre 2005, monsieur Boyer apprend l'imminence du dépôt d'un projet de loi et entre en contact avec M^e Munn. Celui-ci lui confirme la nouvelle tout en ajoutant qu'il n'y aura pas de rencontre à la table centrale puisque sur le volet monétaire, le gouvernement n'avait rien de nouveau à proposer.

[44] Madame Lucie Martineau, vice-présidente du SFPQ et responsable de la négociation, confirme en substance la conversation avec M^e Munn tenue le 14 décembre 2005. La rencontre est d'une durée d'une heure et M^e Munn discute avec les porte-parole syndicaux notamment ceux de la CSQ et du SFPQ puis, quant aux salaires, il dit que le cadre de 12,6 % est immuable et qu'il s'agit de la dernière journée de négociation qui se terminera à 18 h puisque le lendemain, le 15 décembre, le

gouvernement décrètera les conditions de travail pour les syndicats qui n'auront pas signé d'entente.

[45] Les porte-parole syndicaux sont stupéfaits et notamment le SFPQ qui avait déjà signé le volet normatif, il n'y a donc plus aucune possibilité de négociation pour les associations dans la même situation.

[46] Monsieur Gilbert témoigne que jamais, au cours de la négociation, il n'a obtenu le mandat de rajouter des augmentations au-delà du 12,6 % établis dès le départ. Au cours des journées des 14 et 15 décembre 2005, plusieurs conventions collectives seront signées quant au volet « *normatif* ». Pendant cette période, l'employeur fait diverses concessions qu'il juge importantes, mais la partie syndicale aurait aimé que ces propositions soient plus généreuses.

[47] La Loi 43 établit les conditions de travail des groupes de salariés qui ne se sont pas entendus avec l'employeur avant l'heure butoir. Pour certains, cela va jusqu'à la disparition de certains avantages ou l'abrogation de lettres d'ententes sur des points importants. Quant aux salaires, la loi les impose à tous les salariés.

[48] La Fraternité des constables du contrôle routier du Québec voulait régler le problème de la réévaluation de leur emploi et de la relativité salariale avant d'amorcer la négociation, et ce, dès avril 2004. Selon le syndicat, cela est nécessaire pour négocier des points importants comme les horaires de travail, la formation et l'équipement de travail.

[49] Ces salariés disent agir ainsi, car ils ont en mémoire des négociations antérieures où ils ont accepté trop rapidement les offres patronales et ont perdu au change comparativement à d'autres groupes.

[50] En vertu de la *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1, ils n'ont pas le droit de grève, mais peuvent recourir à l'arbitrage de différend. Toutefois, cette décision arbitrale n'est pas exécutoire.

[51] En avril 2005, ils refusent le dépôt patronal d'un projet de convention collective et toute négociation tant que la réévaluation de leur classification n'est pas réglée.

[52] Il n'y a pas eu de rencontres formelles de négociation par la suite avant l'adoption de la Loi 43.

[53] Plusieurs associations syndicales contestent actuellement la validité de la Loi 43 devant la Cour supérieure dont certaines ne sont pas parties à la présente affaire.

LES CONFÉRENCES DE PRESSE DE MADAME MONIQUE JÉRÔME FORGET

[54] Lors d'une conférence de presse donnée par madame Monique Jérôme Forget, alors présidente du Conseil du trésor et ministre responsable de l'administration gouvernementale, le mardi 15 juin 2004, elle déclare notamment :

(...) le gouvernement du Québec entend innover en se dotant d'un cadre budgétaire pour sa politique de rémunération qui balisera les différents processus de négociation et de consultation qui s'amorcent.

(...) J'annonce aujourd'hui que le gouvernement s'est doté en matière de rémunération d'un encadrement budgétaire à moyen terme et se donne comme politique de limiter à 12,6 % le redressement de la rémunération unitaire dans l'ensemble des secteurs public et parapublic au cours des six prochaines années. (...) J'indique d'emblée que cette réponse se situera à l'intérieur des paramètres et des contours du cadre budgétaire de la politique de rémunération que je viens d'exposer. (...) Il s'agit d'une enveloppe globale qui inclut tous les paramètres, y compris l'équité salariale, y compris le salarial.

[55] Et à une question de la journaliste, Marie-Paul Rouleau : « *Qu'est-ce qui reste à négocier, madame Jérôme Forget, si l'argent est sur la table point final?* » Madame Forget répond : « *Bien, il y a plusieurs choses qu'on peut négocier au niveau de la négociation. Vous avez d'abord le partage au niveau des années, vous avez également le partage à l'intérieur des groupes et vous avez plusieurs volets au niveau de la négociation* ».

[56] Elle ajoute plus loin, en réponse à une question du journaliste, monsieur Michel Hébert : « *Mais nous souhaitons également, au niveau de toute la politique de rémunération, limiter cette enveloppe à 12,6 %.* »

[57] Lors d'une autre conférence de presse tenue le 9 février 2005, cette dernière déclare : « *L'équité salariale ne se négocie pas. C'est là un droit.* »

[58] Puis, le journaliste Rémi Nadeau pose une question : « *Mais vous dites que Québec est ouvert aux compromis. Je ne vois pas vraiment les compromis. Depuis le départ, c'est 12,6 % sur six ans, incluant l'équité salariale, et c'est extrêmement rigide. Donc, je ne vois pas où il y a de l'ouverture du côté gouvernemental.* »

[59] Et madame Forget de répondre : « *Il est important de regarder le côté salarial, et effectivement le cadre financier du 12,6 % nous apparaît extrêmement raisonnable. Je vous dirai qu'il y a plusieurs personnes qui avaient recommandé que ce soit bien en deçà de ce qui est proposé, j'ai tenu à ce que nous fassions une proposition raisonnable. Par conséquent, au niveau du cadre financier, vous avez raison que, là, il y a un paramètre qui est très clair.* »

[60] À la fin de la conférence de presse, le journaliste Michel Hébert pose la question suivante : « *Est-ce que vous ne pouvez pas offrir plus? C'est ça? Vous n'avez pas de petite caisse?* »

[61] Et madame Forget de répondre : « *Je n'ai pas de petit cochon.* »

[62] Monsieur Hébert reprend : « *Donc, c'est 12,6 % puis c'est immuable?* » Et madame Forget de répondre : « *C'est 12,6 %.* »

[63] En ouverture de conférence de presse le jeudi 29 septembre 2005, madame Jérôme Forget déclare notamment : « *Rappelons-nous, dans le 12,6 %, il y a 8 % d'augmentation de salaire; de façon composée, ça fait 8,2 %, un peu plus de 2 milliards de dollars.* »

[64] Puis, en réponse à une question de monsieur Gérard Deltell alors journaliste : « *(...) je le répète constamment, que j'aille chercher l'argent dans les poches des contribuables pour payer des augmentations de salaire ou pour payer de l'équité salariale, il s'avère que je vais dans la même poche du contribuable. (...) Rappelons-nous que ce qu'il y a sur la table, ce sont des augmentations de salaire, c'est une augmentation de 3,2 milliards de dollars. Il faudra peut-être qu'on arrête de laisser croire que ce ne sont pas des augmentations de salaire. Ce sont des augmentations de salaire, effectivement, elles sont peut-être moins rapides pour certains cas, pour apporter le correctif à d'autres.* »

[65] Plus loin, madame Forget répond au journaliste Kevin Dougherty : « *Is this some, you know, room for manoeuver? Does that give you a room to manoeuver?* » Madame Jérôme Forget : « *In terms of...* »

[66] Monsieur Dougherty : « *Well, in terms of offering more than 8,2 %* ».

[67] Madame Jérôme Forget : « *I repeat it, what we have on the table is 12,6 %, 3,2 billion dollars. That's what on...* ». Monsieur Dougherty : « *In salaries.* »

[68] Madame Jérôme Forget : « *That's in terms...never mind salary, pay equity plus other benefits. That's a « cadre financier », that's our framework, and therefore we are not going to come out of that, if that is your question.* »

LES MOTIFS

[69] La Commission doit décider du sort des plaintes de négociation de mauvaise foi selon la règle de la **prépondérance de la preuve**. Elle n'agit pas dans le cadre d'une plainte pénale comme le faisait auparavant le Tribunal du travail où ce dernier devait être convaincu hors de tout doute raisonnable. Il s'agit là d'une distinction importante.

[70] Dans l'affaire *Health Services*, (2007) 2 R.C.S. 391, la Cour suprême du Canada écrit :

[101] Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un

effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable. (...) Comme l'a indiqué le juge Cory dans *Royal Oak Mines inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)* (1996) 1 R.C.S. 369 :

Dans le contexte du devoir de négociier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.

[102] Néanmoins les parties ne sont pas tenues à des efforts illimités pour parvenir à une entente. (traduction) « Les parties engagées dans la négociation peuvent en arriver à un point où la poursuite des discussions serait vaine. Dans ce cas, la décision de rompre la négociation ou d'adopter l'attitude « à prendre ou à laisser » ne serait probablement pas considéré comme aller à l'encontre des négociations de bonne foi » (Carter et autre, page 302).

(Soulignement ajouté)

[71] Le Tribunal du travail a écrit au sujet de l'obligation de négociier de bonne foi dans l'affaire *Nunez c. Lloyd's Electronics Ltd* (1978) T.T. 193, à la page 199 :

Négociier de bonne foi implique un comportement de nature à engager une discussion (ou négociation) positive en vue de conclure une convention collective de travail; une recherche apparente de solution bilatérale et synallagmatique, une attitude démontrant un effort véritable et réel d'entente.

[72] Compte tenu de **la preuve prépondérante soumise**, l'adoption, dès le départ des négociations, d'une position ferme à prendre ou à laisser, et de son maintien tout au long du processus dans les circonstances particulières relatées plus avant, ne constituent pas une négociation de bonne foi. Ce n'est pas un comportement où l'on s'engage « à *chercher honnêtement un compromis* » ou encore « *une attitude démontrant un effort véritable et réel d'entente* ».

[73] Par leurs déclarations, la ministre Jérôme Forget et les interlocuteurs patronaux ont bien fait sentir aux divers intervenants syndicaux que le cadre financier du gouvernement du Québec était une chose immuable et qu'on ne saurait y déroger.

[74] Monsieur Marcel Gilbert a d'ailleurs déclaré que jamais il n'avait eu le mandat d'aller au-delà du 12,6 % établis dès le départ par le Conseil du trésor. De même, **M^e Munn, malgré l'imminence du dépôt du projet de loi, refuse de rencontrer les représentants syndicaux sur le volet monétaire puisque, selon ses propos, le gouvernement n'a rien de nouveau à proposer.** Ici, par l'intermédiaire de M^e Munn, le gouvernement refuse carrément de négocier. Il ne s'agit plus de « *hard bargaining* », mais d'un signe que la négociation est terminée avant même que le législateur l'ait décidé. Il n'y a pas une « *discussion positive en vue de conclure une convention collective* ».

[75] Cette position de l'employeur d'adopter un cadre inflexible dès le début de la négociation et de le maintenir tout au long de celle-ci démontre bien sa véritable intention; celle de ne pas négocier le volet salarial. Il est passé de la parole aux actes. **Il ne s'agit pas d'une négociation ferme, mais d'une négociation fermée.** De ce fait, il n'a pas l'intention de conclure une convention collective, car il ne fait pas « *d'effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable* ». Rappelons que le cabinet de la ministre Jérôme Forget n'a pas cru bon de donner suite à l'appel de l'Association professionnelle des ingénieurs qui voulait répondre à l'offre de rencontre de la ministre.

[76] Cette façon de faire ne peut déboucher que sur deux avenues : la partie syndicale accepte cette proposition ou elle lui sera imposée. Cela ne laisse aucun doute.

[77] Le gouvernement ne pouvait se soustraire à l'obligation qui lui est faite par le *Code du travail* de négocier de bonne foi, à moins d'amender ce même Code :

53.

(...)

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

[78] Ce n'est pas la voie de la modification législative que le gouvernement a empruntée, même s'il s'agit là de la seule solution qui lui aurait permis d'échapper aux obligations du *Code du travail*. Non seulement l'obligation de négocier de bonne foi n'a pas été écartée aux fins de la négociation, mais la Loi 43 ne contient aucune disposition rétroactive à cet effet. Cette obligation a donc prévalu tout au long de la période de négociation qui s'est éteinte par l'adoption de cette loi.

[79] Malgré que les porte-parole gouvernementaux, incluant la ministre Jérôme Forget, aient exprimé publiquement leur désir de conclure une convention collective, les contraintes du cadre financier de 12,6 % faisaient en sorte qu'il s'agissait là d'un projet inatteignable.

[80] Qui plus est, la jurisprudence a déjà établi que l'on n'apprécie pas la négociation de mauvaise foi par sa volonté exprimée de vouloir conclure une convention collective. C'est par son comportement que la situation doit être évaluée. Contrairement à l'adage, ce n'est pas l'intention qui compte, mais bien le geste.

[81] En effet, la Cour supérieure dans l'affaire *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 TUAC c. Steinberg inc.*, (1989) R.J.Q. 603, à la page 608 écrit : « *Je n'ai aucun doute que le syndicat désirait conclure une convention collective, mais un tel désir n'est nullement le barème par lequel les gestes du syndicat doivent être mesurés* ».

[82] Puis, toujours dans cette décision, le juge cite avec approbation une décision de l'Ontario Labour Relations Board; *Graphic Arts International Union, local 28-B c. Ralph-Clark Stone Packaging*, [1950] O.L.R.B. REF. 1045 :

The duty reinforces the obligation of the employer to recognize the bargaining agent and, beyond this somewhat primitive though important purpose, it can be said that the duty is intended to foster rational, informed discussion thereby minimizing the potential « unnecessary » industrial conflict.

The narrow issue here is whether the respondent's conduct complied with the Board's order « to bargain in good faith and make every reasonable effort to make a collective agreement ». In our view, the respondent's insistence that the discussion be limited to those issues identified by it until solutions to those issues satisfactory to the respondent were achieved, limits the rational informed discussion which the Board's order was intended to foster. The respondent has therefore failed to comply with the Board's order of January 9, 1980.

(Reproduit tel quel)

[83] Ainsi, le fait de ne pas vouloir déroger au 12,6 % établis dès le départ empêche toute négociation et fait en sorte que cela « *limits the rational informed discussion* ».

[84] Rappelons qu'au cours de la période de négociation, jamais l'employeur n'a suggéré de modifications à son offre du début. Les contre-offres syndicales ont toutes été refusées et l'on est allé jusqu'à dire **qu'on n'était pas sur la même planète**.

[85] Dans l'arrêt *Royal Oak Mines*, la Cour suprême écrit :

45 Si une partie propose l'insertion d'une clause dans la convention collective ou, inversement, refuse même de discuter une condition fondamentale ou normale, qui est acceptable et incluse dans les autres conventions collectives dans ce secteur d'activités dans toutes les régions du pays, le conseil des relations du travail peut conclure à bon droit que la partie ne fait pas un « effort raisonnable pour conclure une convention collective ». (...)

46, Pour reprendre la conclusion du Conseil canadien des relations du travail dans *Iberia, Lignes aériennes d'Espagne* (1990), 80 di 165, à la p. 203, la position de négociation de l'appelante dans la présente espèce était « inflexible et intransigeante au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective ». Dans l'affaire *Iberia, Lignes aériennes*, le Conseil ajoute, à la p. 203 :

L'employeur n'a pas négocié de façon serrée (hard bargaining) en vue de protéger ses intérêts légitimes dans le cadre d'une relation de travail **collective** et **négociée**. L'employeur a négocié en surface. Au plan formel, il a adopté une attitude qui est à première vue irréprochable, dans la mesure où les gestes habituels y sont.

À l'examen, cette attitude s'avère illégitime, injustifiable et contraire à ce qui est admissible en matière de négociation de bonne foi.

À mon avis, cette conclusion est correcte et applicable à l'affaire qui nous occupe.

(Reproduit tel quel)

[86] La Commission a repris ce même raisonnement récemment dans l'affaire *Réseau de transport de la Capitale c. Syndicat des salarié(es) d'entretien du RTC, CSN inc.*, 2009 QCCRT 0420, où elle écrit :

[38] Malgré le discours d'ouverture et de collaboration qu'il tient, l'attitude qu'il affiche ne révèle aucun effort compromissaire pour en arriver à une entente. Il n'est pas disposé à échanger sur cette question des postes ni à prendre les dispositions permettant de trouver une solution. Sa position est inflexible. Il ne fait « *aucun effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable* » (voir *Health Services and Support*, précitée) sur cette question des « *postes fusionnés* » et ce qui en découle.

[87] Cette situation est tout à fait semblable à celle qui est à l'étude.

[88] Quant aux tables sectorielles, certaines ont déjà signé des ententes sur le volet « *normatif* » avant l'annonce de l'imminence de la loi. Pour d'autres, ce sera un blitz de négociation avec la menace de se voir imposer les conditions de travail. Certaines tables réussiront, d'autres, comme les ingénieurs, n'y arrivent pas; l'écart étant trop grand. Ils verront leurs conditions de travail imposées par la Loi, en plus de leur salaire.

[89] Dans certains cas, aux tables sectorielles, il n'y a eu que quelques séances de négociation proprement dites.

[90] En résumé, sur le seul volet des offres salariales, l'employeur a négocié de mauvaise foi.

L'INCLUSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

[91] De plus, en incluant dans le cadre budgétaire de 12,6 % l'équité salariale, le Conseil du trésor a aussi négocié de mauvaise foi.

[92] Le ministre du Travail avait une obligation de déposer un rapport à l'Assemblée nationale en 2006 sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*. Il y est écrit à la page 107 :

La loi rend donc suspect tout ce qui a été fait avant elle et instaure des façons nouvelles de fonctionner, notamment quant à la comparaison des emplois, au calcul de la rémunération, en ajoutant une contrainte de plus au droit de gérance et à la libre négociation. Dans les milieux syndiqués, les cultures syndicale et patronale sont chamboulées. **L'équité salariale ne doit pas constituer un enjeu de négociation, les mécanismes du Code du travail permettant un rapport de force ne s'appliquent pas** et le règlement des litiges échoit à la Commission de l'équité salariale.

(Reproduit tel quel. Caractères gras ajoutés)

[93] L'employeur est allé à l'encontre du contenu du rapport. Tout au long de la négociation, l'équité salariale a été un enjeu majeur de celle-ci. Les représentants patronaux n'ont cessé de le répéter et ont bien fait comprendre, à la partie syndicale, que tout était compris dans le 12,6 % : le règlement de l'équité salariale et les augmentations salariales. Cela constituait des vases communicants. Ce que l'on octroie à l'un, on le retire à l'autre.

[94] Dans son jugement invalidant certaines dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*, la Cour supérieure écrit :

[1081] La portée générale de la Loi se révèle par l'inclusion des employeurs des secteurs public et privé. Les employeurs ont tous une obligation de résultat dans l'atteinte de l'équité salariale.

[1070] **Selon le législateur, il s'agit de passer du principe de l'équité salariale à sa matérialisation. Il s'agit d'une loi d'application du droit à l'équité salariale protégé par la Charte québécoise. Une entreprise ne peut être justifié d'asseoir sa rentabilité sur la sous-évaluation du travail des femmes.**

[1064] Il ne s'agit pas d'amoindrir le droit protégé mais de le faire respecter en imposant une obligation de résultat sur l'employeur dans l'atteinte de l'équité salariale.

[1086] Nous savons que la loi proactive impose un processus de comparaison fondée sur la « **valeur** » constatée des emplois. Valeur et rémunération ne sont pas synonymes. Il s'agit de la « **valeur** » constatée en fonction de critères déterminés et universels. La rémunération devient une conséquence de la « **valeur** » de l'emploi.

[1089] Cet exercice demande un processus uniforme d'évaluation pour les emplois féminins et les emplois masculins afin que la valeur obtenue soit comparable. Il s'agit d'un processus conçu à cette fin et non en fonction d'autres enjeux.

[1090] Ce n'est pas d'hier que les employeurs, en toute bonne foi, procèdent à des évaluations d'emplois afin d'organiser un système cohérent de rémunération

au sein des entreprises. Les employeurs décident alors des critères applicables en fonction de leurs objectifs. Ils peuvent recourir à des experts en la matière. Ils tiennent compte des lois du marché et de leur capacité financière.

[1091] La Loi innove en ce qu'elle leur impose les critères et la démarche d'évaluation des emplois modulée, il est vrai, en fonction de la taille de l'entreprise. Cette modulation intègre une souplesse afin de tenir compte de la réalité vécue par les employeurs. L'objectif reste le même pour tous : une obligation de résultat quant à l'atteinte de l'équité salariale.

[1092] **La Loi écarte le plus possible une évaluation laissée à la seule discrétion de l'employeur et des experts. Le motif est évident. Puisque la discrimination salariale persiste, il faut conclure que les systèmes de rémunération sont suspects. La discrimination salariale systémique les a infiltrés et on ne peut s'y fier. Il faut concevoir une nouvelle démarche d'évaluation et de comparaison axée sur l'identification et l'élimination des conséquences de cette discrimination. Il faut donc penser autrement.**

[1096] La Loi encadre la démarche. Elle oblige tous les employeurs à une obligation de résultat. Ils doivent procéder à une évaluation des catégories d'emplois exempte de préjugés sexistes. Ils doivent, au terme de l'exercice, verser à leurs salariés un salaire égal pour un travail équivalent.

(Reproduit tel quel)

[95] Elle ajoute aussi :

[1189] **Un effort d'honnêteté sera nécessaire. Le Québec a ou n'a pas les moyens et la volonté de réaliser l'équité salariale.** Par le R.G. (régime général), le législateur a conclu que les employeurs incluant le secteur public, ont les moyens d'assumer les coûts de l'équité salariale suivant les mesures imposées à tous les employeurs. Il ne peut prévoir ensuite une dérobade au moment de reconnaître des exercices antérieurs qui ne rencontreraient pas les mêmes exigences. Des efforts méritoires peuvent avoir été accomplis. S'ils ne suffisent pas à réaliser l'équité salariale au même niveau que ceux exigés au R.G., ils doivent être écartés ou corrigés en concertation avec les parties.

(Reproduit tel quel. Soulignement ajouté)

[96] Conséquemment, l'employeur a une obligation de résultat dans l'atteinte de l'équité salariale. On ne peut donc la négocier à rabais puisqu'une entreprise ne peut être justifiée d'asseoir sa rentabilité sur la sous-évaluation du travail des femmes. Ceci s'applique aussi à l'État. Le ministre du Travail confirme l'importance de l'équité salariale en écrivant qu'elle ne doit pas constituer un enjeu de négociation.

[97] Or, le Conseil du trésor a fait tout autre. Les porte-parole patronaux ont déclaré sans ambages que l'équité salariale c'était du salaire. En effet, rappelons que la ministre responsable du Conseil du trésor, madame Jérôme Forget, a déclaré que ce qu'il y avait sur la table c'était des augmentations de salaire qui sont peut-être moins rapides dans certains cas pour apporter des correctifs à d'autres salariés. Comment peut-elle affirmer alors le 9 février 2005 que « *l'équité salariale ne se négocie pas!* »

[98] Le règlement de l'équité salariale obéissait aux règles du rapport de force, contrairement aux affirmations du ministre du Travail dans son rapport de novembre 2006. Pour les associations syndicales, trop recevoir en matière d'équité salariale est synonyme de moins bonnes augmentations salariales pour la masse des salariés. Bien sûr, les sommes versées pour réaliser l'équité salariale et les augmentations de salaire proviennent du même endroit. Cependant, le fait d'associer l'équité salariale à la négociation en fausse le déroulement et met en péril l'existence de celle-ci. La Commission ne se prononce pas sur l'exercice même de l'équité salariale et de sa validité. La situation fautive réside dans le fait de l'inclusion de cet exercice dans le cadre de la négociation collective en cours.

[99] Cet effet pervers risque de créer un mécontentement vis-à-vis d'autres groupes qui n'ont pas reçu le même correctif et qui, par conséquent, auront en bout de course une augmentation salariale moindre. Cela peut entraîner une rivalité entre les hommes et les femmes lors de la négociation de la convention collective, ce qui n'est sûrement pas l'objectif de la loi.

[100] Rappelons que la *Loi sur l'équité salariale* prévoit à son article 73 :

Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. (...)

[101] Le législateur prévoit donc que l'équité salariale doit se faire sans diminuer les salaires. Soit! Mais ici, le Conseil du trésor propose que l'équité salariale doive se faire à même le 12,6 %. Techniquement, il n'y aura pas de diminution de salaire, mais pour des groupes comme les ingénieurs, où il n'y a pas de rattrapage salarial, cela signifie qu'ils auront un enrichissement moindre, y compris pour leurs membres de sexe féminin. Étrange résultat.

[102] L'équité salariale devient, dans la présente affaire, un enjeu de négociation, contrairement à l'intention du législateur qui a voulu que cette anomalie systémique soit réglée et corrigée, et sûrement pas en créant de nouvelles iniquités parmi les salariés féminins ou masculins.

[103] Cette vision de l'employeur plombe la négociation collective et l'empêche de progresser à son propre rythme. Par son attitude, ses propos et son intransigeance, il a

donc négocié de mauvaise foi en ce qui concerne le volet salarial de la négociation collective.

[104] Compte tenu des conclusions auxquelles elle en arrive, la Commission croit inutile d'énumérer toutes les fois qu'une partie a négocié de mauvaise foi, que ce soit à la table centrale ou aux tables sectorielles, dans ce litige où la négociation a pris fin tant par la signature de textes de convention collective que par l'effet d'une loi qui est par ailleurs contestée devant la Cour supérieure. Rappelons aussi que les parties ont signé depuis des conventions collectives pour les années 2010 et suivantes sans mettre fin, sauf une exception, au présent débat.

LA PLAINTÉ CONTRE LES PARTIES SYNDICALES

[105] L'employeur reproche à la partie syndicale de s'être traîné les pieds dans le processus d'évaluation des catégories d'emploi. Ce n'est pas exact.

[106] Les deux parties sont à blâmer pour cette situation; les attentes étaient énormes et les moyens pour y arriver trop complexes, trop lourds et inefficaces.

[107] Tour à tour, les protagonistes ont fait du sur place. On analysait, évaluait, supputait et on se reportait aux commettants. Cela peut sembler caricatural, mais c'est ainsi que les choses se sont déroulées. Puis, point culminant, le 2 décembre 2005, l'employeur débarque avec un dépôt de 317 évaluations d'emplois et demande une réponse pour la semaine suivante...

[108] C'est irréaliste et illusoire.

[109] Pourquoi le Conseil du trésor n'a-t-il pas fait ce dépôt avant? Peu importe la raison, cela aurait fait progresser les travaux d'une façon importante, mais encore une fois, cela ne s'est pas produit. Un autre rendez-vous manqué!

[110] Si le règlement de l'équité salariale est à ce point important, et cela doit l'être, pourquoi agir de cette façon?

[111] La cause réside peut-être dans la complexité des structures décisionnelles des deux parties. Pour les associations de salariés, la démocratie syndicale rend la prise de décision rapide presque impossible.

[112] Du côté de l'employeur, les interlocuteurs doivent se reporter à une structure tout aussi complexe pour en arriver à une décision du Conseil du trésor.

[113] Ce n'est pas là un processus décisionnel très rapide et cette ronde de négociation n'est pas bien différente des autres à ce chapitre.

[114] C'est donc dans l'architecture même de ce processus que réside le problème, et ce, des deux côtés.

[115] Le même problème s'est manifesté pour les sujets qui ont fait l'objet de négociation. D'un côté, les négociateurs patronaux doivent aller chercher des mandats auprès du Conseil du trésor. Puis, au fil des discussions, retourner faire valider les contre-offres syndicales. Et, tout comme la partie syndicale, le Conseil du trésor n'a pas, comme principale qualité, la prise de décision rapide.

[116] Du côté syndical, il faut parfois référer aux délégués qui sont en région et dans les grands centres. C'est donc impossible de faire bouger une telle organisation rapidement.

[117] L'employeur reproche aussi à la partie syndicale d'avoir été irréaliste dans ses demandes salariales, ce qui rendait la négociation impossible.

[118] La Commission ne peut évaluer si ces demandes étaient irréalistes, il s'agit là d'une question trop complexe pour laquelle personne n'a de réponse infaillible. Elle constate cependant que tout au long du processus de négociation, la partie syndicale a modifié à plusieurs reprises sa position initiale, et ce, de façon substantielle.

[119] Les vis-à-vis patronaux ont rejeté les dernières concessions syndicales en rétorquant qu'ils n'étaient pas sur la même planète... et qu'il n'était pas nécessaire de se revoir pour discuter des questions monétaires avant l'adoption de la Loi 43, l'employeur n'avait rien à ajouter.

[120] La Commission ne peut en venir à la conclusion qu'à ce chapitre la partie syndicale a négocié de mauvaise foi.

[121] Une seule entité syndicale a manqué à son obligation de négocier de bonne foi selon la preuve. En effet, le refus systématique de la Fraternité des constables du contrôle routier du Québec de négocier avant de connaître le résultat de l'exercice de réévaluation de leur emploi est contraire aux enseignements de la jurisprudence citée ci-dessus.

[122] Elle ne peut se replier sur la lettre d'entente qui prévoyait cette réévaluation depuis longtemps pour mettre de côté son obligation de négocier de bonne foi. Aucun effort compromissaire pour en arriver à une entente n'a été fait de sa part.

[123] De même, le fait que ce groupe ne puisse recourir à la grève ou que son modèle de négociation soit particulier ne change en rien ses obligations en matière de négociation collective.

[124] L'employeur prétend que l'adoption d'une loi fait en sorte que les plaintes sont sans objet. Il n'en est rien. La Loi 43 est muette à ce chapitre et jamais les parties n'ont renoncé à faire valoir leurs droits. Rappelons que même si le volet « *normatif* » était signé dans certains cas, le côté salarial demeurerait.

[125] Ainsi, la partie syndicale peut toujours alléguer que les négociations se sont déroulées de mauvaise foi, comme il en a été discuté précédemment.

[126] Par ailleurs, le fait que le dossier de l'équité salariale ait été réglé en 2006 ne change rien à la donne, son inclusion dans le 12,6 % constitue de la négociation de mauvaise foi.

[127] L'équité salariale ne se négocie pas comme une convention collective, c'est une tâche commune aux deux parties et ne l'oublions pas, la Cour supérieure a même déclaré que c'était une obligation de résultat pour l'employeur. Cette obligation de résultat, il ne peut cependant l'imposer!

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

**ACCUEILLE
EN PARTIE** les requêtes des associations syndicales;

DÉCLARE que les intimés de première et deuxième parts ont négocié de mauvaise foi lors de la ronde de négociation qui s'est terminée en 2005 à l'égard de toutes les parties requérantes;

**ACCUEILLE
EN PARTIE** les requêtes dites reconventionnelles des intimés;

DÉCLARE que la Fraternité des constables du contrôle routier du Québec a négocié de mauvaise foi lors de la ronde de négociation qui s'est terminée en 2005;

REJETTE les requêtes quant au reste;

PREND ACTE du désistement de la Fédération autonome du collégial (FAC) (CQ-2006-1063, CQ-2006-1339) et de la demande reconventionnelle à leur égard;

- PREND ACTE** du désistement de l'Association des juristes de l'État (AJE) (CQ-2006-0986);
- CONVOQUE** les parties, conformément à ce qui a été convenu avec elles, à une audience afin de décider des remèdes à ordonner, s'il y a lieu;
- RÉSERVE** sa compétence pour régler toute difficulté découlant de cette décision.

Louis Garant

M^e Luc Bruneau
Représentant de la requérante de première part

M^e François Côté
POUDRIER BRADET
Représentant des requérants de deuxième et troisième parts

M^e Robert Dury
TRUDEL NADEAU
Représentant du requérant de quatrième part

M^e Marco Gaggino
SCHNEIDER & GAGGINO
Représentant de la requérante de cinquième part

M^e Alexandre Grenier et Pierre Gingras
GINGRAS CADIEUX BRUNEAU
Représentants des requérants de sixième et septième parts

M^e Marc Hurtubise
POUDRIER BRADET
Représentant des requérants de huitième, neuvième, dixième, onzième et douzième parts

M^{es} Isabelle Leblanc et Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX
Représentants de la requérante de treizième part

M^e Éric Germain
ASSELIN SABOURIN ET GERMAIN
Représentant du requérant de quatorzième part

M^e Claudine Morin
BARABÉ CASAVANT (Le service juridique de la CSQ)
Représentante de la requérante de quinzième part

M^e Louis P. Bernier et M^e Benoît Turmel
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN
Représentants des intimés de première et deuxième parts et du mis en cause

M^e François Lebel
LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS
Représentant de l'intimée de troisième part

Date de la dernière audience : 20 juin 2011

/jb