

CFP - 005M
C.P. - Étude du Rapport sur la
mise en oeuvre de la Loi sur la
transparence et l'éthique en
matière de lobbyisme et du Code
de déontologie des lobbyistes

MÉMOIRE

*Dans le cadre de l'étude du Rapport sur la mise
en oeuvre de la Loi sur la transparence et l'éthique
en matière de lobbyisme et du Code de
déontologie des lobbyistes*

par la Commission parlementaire permanente
des finances publiques

Syndicat de la fonction publique du Québec

Avril 2008

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION SOMMAIRE DU SFPQ.....	3
INTRODUCTION	4
OBJET DE LA LOI : LA TRANSPARENCE.....	5
LES RESSOURCES EXTERNES : DES LOBBYSTES D'ORGANISATION?	6
Les ententes de service sont-elles des contrats?	7
Les OBNL sont-ils des fournisseurs?	8
DES MODULATIONS POSSIBLES	10
ÉTUDE DE CAS : LES ORGANISMES QUI VEULENT DU FINANCEMENT D'EMPLOI-QUÉBEC	14
CONCLUSION	18
LISTE DES POSITIONS DU SFPQ.....	19
ANNEXE	
ANNEXE 2	
ANNEXE 3	

PRÉSENTATION SOMMAIRE DU SFPQ

Le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) est une organisation syndicale indépendante regroupant plus de 43 000 membres. Le SFPQ représente principalement les travailleuses et les travailleurs de la fonction publique québécoise œuvrant dans les catégories d'emplois suivantes : personnel de bureau, techniciens et ouvriers.

Le SFPQ représente également les travailleuses et les travailleurs de plus de 30 sociétés hors fonction publique nées principalement du désengagement de l'État depuis le début des années 1980. Le SFPQ offre également son soutien à quatre syndicats au moyen d'ententes de service.

La mission du Syndicat de la fonction publique du Québec vise à :

- assurer la défense des intérêts des membres dans leurs relations avec l'employeur;
- assurer la défense des intérêts économiques, politiques et sociaux des membres et le développement de leurs conditions de vie;
- faire la promotion des services publics comme moyen démocratique pour répondre aux besoins de la population;
- agir comme un groupe de pression sociale sans appartenance politique, chargé de promouvoir un projet de société axé sur le développement démocratique, le partage, la solidarité et le progrès de la société.

INTRODUCTION

À la suite du dépôt du rapport du ministre de la Justice du Québec concernant la révision quinquennale obligatoire de la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme*, le Commissaire au lobbyisme a également déposé un rapport sur les cinq premières années d'implantation de cette loi adoptée à l'unanimité en 2002.

Le SFPQ désire joindre sa voix à celle du Commissaire sur la recommandation #2 qui stipule : « *Afin d'assurer le respect des objectifs de transparence et de sain exercice des activités de lobbyisme, un plus grand nombre d'organismes à but non lucratif devraient être assujettis à l'application de la Loi sur le lobbyisme. Tout comme le ministre de la Justice, le Commissaire au lobbyisme invite les parlementaires à débattre de cette question dans le cadre d'une consultation publique* ».

Depuis plusieurs années, le SFPQ procède à l'analyse des contrats de sous-traitance qu'Emploi-Québec signe avec des centaines d'organismes sans but lucratif. Cette analyse est faite conformément à l'article 7-26 des conditions de travail des fonctionnaires et des ouvriers de la fonction publique, qui prévoit que :

Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. La consultation prévue au présent article peut également s'effectuer auprès du syndicat, par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles, en début d'année financière.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre et le syndicat peuvent, par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles, convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

Le SFPQ a étudié des milliers de contrats au fil des années et c'est forts de cette expérience que nous désirons vous exposer les conclusions auxquelles nous en sommes venus.

OBJET DE LA LOI : LA TRANSPARENCE

L'intention du législateur lorsqu'il instaura la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* (ci-après appelée *la Loi*) était de permettre au public de savoir qui tentait d'influencer nos décideurs publics. De plus, le législateur désirait informer le public des revendications portées par les lobbyistes. Dans son désir d'équilibrer le contrôle des pressions subies par les titulaires de charges publiques et l'accessibilité du public aux officiers publics, le législateur a exclu volontairement certains gestes d'influence. Toutefois, le législateur était clair sur les pratiques qui devaient être déclarées : tout ce qui a potentiellement une incidence financière ou économique, surtout si des fonds publics sont en cause.

Si le public a le droit de savoir quelles décisions sont prises, il exige dorénavant de comprendre comment la décision a été prise par une institution publique et quelles influences ont eu cours durant la prise de décision (Commissaire au lobbyisme, 2008 : 83). Ainsi, l'obligation de transparence est encore plus grande aujourd'hui qu'à l'époque de l'instauration de *la Loi*. Il semble que le public est de plus en plus exigeant, et ce, au fur et à mesure que sa confiance dans les institutions publiques décline. Les questions financières demeurent particulièrement sensibles dans l'opinion publique. Chacun à leur façon, le « scandale des commandites », la « crise Norbourg » et l'effondrement du viaduc de la Concorde ont mis ce phénomène en relief.

Nous croyons que les pratiques de sous-traitance qui ont cours à l'agence gouvernementale Emploi-Québec devraient être encadrées par plus de transparence et, en ce sens, être incluses dans *la Loi*.

LES RESSOURCES EXTERNES : DES LOBBYISTES D'ORGANISATION?

Présentement, les organismes à but non lucratif qui signent des ententes de service avec des ministères ou des organismes publics sont exclus de *la Loi* puisqu'ils n'ont pas le statut de lobbyistes. De même, ils ne sont pas assujettis à la *Loi sur les contrats des organismes publics*¹ puisqu'ils n'ont pas le statut de « fournisseur ». Ainsi, rien au Québec ne réglemente ce type de sous-traitance, de plus en plus répandu dans l'appareil gouvernemental québécois. Si le présent mémoire concentre son analyse sur Emploi-Québec, il n'en demeure pas moins que cette pratique est présente dans plusieurs ministères qui offrent directement des services à la population, tels que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Pour le SFPQ, cette exclusion n'est pas acceptable et se justifie difficilement, surtout lorsqu'on s'attarde à ce que la *Loi* identifie comme une activité de lobbyisme. Ainsi, si une personne entre en communication, par écrit ou verbalement, avec un titulaire de charges publiques pour influencer sa prise de décision, il y a activité de lobbyisme. Toutefois, la *Loi* identifie les domaines pour lesquels la tentative d'influence constitue une activité de lobbying. Ces domaines sont :

1. l'élaboration, la présentation, la modification ou le rejet d'une proposition législative ou réglementaire d'une résolution, d'une orientation, d'un programme ou d'un plan d'action;
2. l'attribution d'un permis, d'une licence, d'un certificat ou d'une autre autorisation;
3. l'attribution d'un contrat, autrement que dans le cadre d'un appel d'offres public, d'une subvention ou d'un autre avantage pécuniaire;
4. la nomination de certains administrateurs publics.

¹ Cette loi est adoptée mais n'est pas encore en vigueur. Donc, présentement, l'encadrement législatif de l'octroi de contrats publics est celui prévu dans le Règlement cadre sur les contrats de services des ministères et des organismes publics, R.Q. c. A-6.01, r.0.07.

C'est sur le 3^e point que nous croyons qu'un éclairage ou une précision est nécessaire. En effet, une ambiguïté règne autour de la nature des ententes de service entre un ministère et un OBNL. Ces ententes sont-elles des contrats ou des subventions au sens de la Loi?

Les ententes de service sont-elles des contrats?

Le cinquième livre du *Code civil* québécois expose clairement ce qui constitue un contrat au Québec. Ainsi, à l'article 1378, on définit un contrat comme étant « *un accord de volonté, par lequel une ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres à exécuter une prestation* ». Ainsi, lorsque Emploi-Québec signe une entente avec un OBNL pour que ce dernier offre des services publics d'emploi, il y a clairement l'établissement d'un contrat de prestation de services. Ainsi, les OBNL deviennent des sous-traitants d'Emploi-Québec.

D'ailleurs, une ancienne cause, qui a opposé le Syndicat de la fonction publique du Québec au défunt ministère de la Sécurité du revenu avait permis d'établir que :

le fait que les activités confiées à des tiers le soient par le moyen d'une subvention qui, dans certains cas, n'est pas exclusive, ne permet pas non plus de conclure qu'il ne s'agit pas de sous-traitance au sens de l'article 7-26.00. Le moyen utilisé importe peu lorsqu'il s'agit de confier des activités à des tiers en sous-traitance. Il n'y pas lieu non plus de retenir l'argument de l'employeur selon lequel les contrats accordés [...] ne constituent pas de la sous-traitance étant donné que ce sont des projets novateurs, expérimentaux et complémentaires qui comportent des activités qui ne sont pas réalisées par les agents, qui vont au-delà de ces activités. En effet, s'il s'agit d'activités comparables, semblables et de même nature que celles qui relèvent des agents, il faudra conclure qu'il s'agit de sous-traitance, au sens de la convention collective. (p. 32)²

Ainsi, depuis cette sentence, il est clairement établi que la majorité des OBNL qui signent des contrats avec Emploi-Québec font de la sous-traitance de services et, en ce sens, doivent être traités comme tel. Pour le SFPQ, il est clair que toutes les tractations qui entourent l'obtention, le renouvellement et la reddition de comptes de ces contrats doivent être assujetties aux mêmes règles que celles qui entourent l'obtention et le renouvellement de contrats de services par des ministères et

² SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC c. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, [1998], grief # 01-95-00017, Commissaire général du travail. Voir annexe 2.

organismes, ce qui est communément appelé le marché public. Les règles entourant le lobbying ne devraient pas faire exception.

Les OBNL sont-ils des fournisseurs?

« Dans le but de réaliser leurs mandats respectifs, les ministères et organismes publics du gouvernement du Québec, les établissements de santé et de services sociaux, les établissements d'enseignement, les municipalités et les organismes municipaux ainsi que les sociétés d'État font l'acquisition de biens et de services auprès de fournisseurs. C'est ce que l'on appelle les « marchés publics » »³.

Cette définition met bien en relief le fait que les OBNL qui signent des contrats avec Emploi-Québec s'inscrivent dans le marché public. Or, ce n'est pas le cas. En effet, le facteur discriminant dans la précédente définition est le statut de « fournisseur ». L'article 4 du Règlement sur les contrats d'approvisionnement, de construction et de services des ministères et des organismes publics (ci-après appelé le *Règlement*) qui fait partie de la *Loi sur l'administration publique* (L.R.Q., c. A-6.01) définit un fournisseur comme :

une personne morale ou physique ou une société, à l'exception d'un organisme public au sens de l'article 3 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1), d'un ministère ou d'un organisme d'un autre gouvernement, d'un conseil de bande, d'un Fonds au bénéfice des personnes incarcérées constitué en vertu de l'article 22.0.1 de la Loi sur les services correctionnels (L.R.Q., c. S-4.01) ou d'une personne morale sans but lucratif autre qu'une entreprise adaptée.⁴

Les OBNL n'ont donc pas le statut de fournisseur, ce qui les exclut des règles qui s'appliquent à tous les contrats du marché public. Toutefois, toutes les entreprises privées se qualifient comme « fournisseur » et sont donc assujetties aux règles de sous-traitance qui s'appliquent alors. Pour le SFPQ, il est clair que les ententes de service d'Emploi-Québec sont un élément constitutif du marché public, tel que défini par le Conseil du trésor du Québec et devraient, en ce sens, être assujetties aux mêmes règles. Ainsi, pour illustrer notre propos, dans le cas où Emploi-Québec désirerait acheter les services d'un conseiller en orientation, l'agence devra se

³ Source : <http://www.tresor.gouv.qc.ca/fr/marche/index.asp>.

⁴ Nous soulignons.

conformer au *Règlement* si elle embauche un travailleur autonome ou une entreprise de gestion des ressources humaines mais pas si elle recourt au même service qui est offert par plusieurs OBNL en employabilité. Cette iniquité s'explique mal et ne se justifie pas en regard des règles de saine concurrence et transparence de l'octroi de contrats publics.

À la lumière des deux démonstrations précédentes, il apparaît donc clairement que les OBNL qui ont des ententes avec Emploi-Québec et d'autres ministères pour de la prestation de services publics doivent être reconnus comme lobbyistes d'organisation et être assujettis aux règles qui se rattachent à ce statut. Ainsi, le SFPQ rejoint complètement le Commissaire au lobbyisme lorsque ce dernier affirme : « ne pas reconnaître que certains organismes à but non lucratif peuvent mener des activités de lobbyisme au sens de la Loi ne fait pas que nier ou sous-estimer l'importance des activités d'influence menées par ces groupes. En effet, cette absence de reconnaissance atténue considérablement l'atteinte des objectifs de transparence et de sain exercice des activités de lobbyisme que poursuit la *Loi sur le lobbyisme*⁵. »

Ainsi, le SFPQ recommande d'appliquer la *Loi* pour ce qui a trait à « l'attribution d'un contrat, autrement que dans le cadre d'un appel d'offres public » et d'annuler l'exemption faite pour les subventions et les avantages pécuniaires. Ce faisant, les OBNL devront dorénavant déclarer les communications qu'ils font pour obtenir, modifier et renouveler les contrats qui les lient au gouvernement du Québec.

Le SFPQ reconnaît toutefois que l'application pure et dure d'une telle recommandation pourrait alourdir les relations de certains citoyens corporatifs avec l'État tout en accroissant sensiblement le nombre d'inscriptions au registre des lobbyistes. Des règles particulières pourraient être ajoutées à la *Loi* pour tenir compte des réalités des différents types d'OBNL.

⁵ Source : p.36, BÂTIR LA CONFIANCE; RAPPORT DU COMMISSAIRE AU LOBBYISME DU QUÉBEC CONCERNANT LA RÉVISION QUINQUENNALE DE LA LOI SUR LA TRANSPARENCE ET L'ÉTHIQUE EN MATIÈRE DE LOBBYISME. JANVIER 2008. [<http://www.commissairelobby.qc.ca/documents/File/1%20Bâtir%20la%20confiance,%20rapport%20final.pdf>], consulté le 18 février 2008.

DES MODULATIONS POSSIBLES

« Certains pourraient prétendre qu'assujettir toutes les associations ou OBNL à l'application de la Loi sur le lobbying entraînera une avalanche d'inscriptions au registre des lobbyistes, dont la pertinence n'est pas évidente. Est-il d'intérêt public que chaque démarche qui vise l'obtention de la moindre subvention fasse l'objet d'une inscription au registre?⁶ ». Le SFPQ est d'avis qu'un seuil de financement minimal et le caractère récurrent d'un financement devraient être des critères de discrimination de même que l'importance du financement gouvernemental dans la structure de financement global de l'organisation.

En ce sens, le SFPQ rejoint le législateur qui vise les lobbyistes d'entreprises ou d'organisation dont les activités de lobbying constituent une partie importante de leur emploi ou fonction. En effet, l'avis d'interprétation 2005-07 du Commissaire au lobbying décortique la notion de « partie importante » et stipule que :

Si l'une des conditions suivantes est remplie, il y aura exercice d'une activité de lobbying pour une partie importante et une inscription au registre des lobbyistes devra être faite :

- l'activité de lobbying, même s'il s'agit d'une seule communication, est menée par un membre du conseil d'administration ou par un cadre de l'entreprise : elle revêt en soi une importance telle qu'elle nécessite une inscription au registre des lobbyistes, ou;
- l'activité de lobbying a un impact important pour l'entreprise, l'organisation ou ses membres : tel sera le cas, par exemple, si l'activité de lobbying concerne un projet majeur ou un projet qui permet d'assurer le développement de l'entreprise ou de l'organisation, ou;
- l'entreprise ou l'organisation consacre plus de 12 jours par année à des activités de lobbying : pour évaluer cette période de 12 jours, doivent être pris en considération non seulement les échanges avec les titulaires de charges publiques mais également le temps requis pour la préparation et le suivi de ces échanges.

Dans bien des cas, le financement reçu par les ministères et organismes publics est vital pour la survie même de l'OBNL. Ainsi, les représentations qui sont menées par ces OBNL auprès de leurs bailleurs de fonds constituent *une activité qui a un impact*

⁶ Source : p. 37, BÂTIR LA CONFIANCE; RAPPORT DU COMMISSAIRE AU LOBBYISME DU QUÉBEC CONCERNANT LA RÉVISION QUINQUENNALE DE LA LOI SUR LA TRANSPARENCE ET L'ÉTHIQUE EN MATIÈRE DE LOBBYISME. JANVIER 2008. [<http://www.commissairelobby.qc.ca/documents/File/1%20Bâtir%20la%20confiance,%20rapport%20final.pdf>], consulté le 18 février 2008.

important pour l'entreprise. En ce sens, la *Loi* est en retard par rapport à la réalité puisque les OBNL savent depuis longtemps que le lobbying doit faire partie de leur pratique. Vous trouverez à l'annexe 1 un communiqué de presse qui fait état des formations offertes aux OBNL par un autre organisme de type communautaire. On y retrouve un atelier sur le lobbying et les relations gouvernementales.

« D'autres avanceront, par exemple, que plusieurs associations ou OBNL ont des ressources limitées, qu'ils dépendent largement du bénévolat et que les contraindre à respecter les procédures d'enregistrement au registre des lobbyistes serait inapproprié⁷. » La souplesse et l'allègement des procédures d'inscription font déjà l'objet de l'attention du Commissaire. Dans le cas précis des OBNL, des modulations sur la fréquence des inscriptions pourraient être envisagées. Par exemple, les subventions ou ententes obtenues pourraient être inscrites annuellement pour les activités visant l'obtention d'un contrat. Toutefois, les communications visant à modifier l'entente signée (par exemple pour modifier le montant, les résultats visés, etc.) devraient à notre avis être soumises aux mêmes contraintes qu'actuellement.

De plus, l'obligation de respecter le code de déontologie des lobbyistes devrait être ajoutée pour les OBNL, et ce, afin d'aller dans le sens de la législation globale. Les assouplissements précédemment mentionnés le sont à titre d'illustration. Le SFPQ, à l'instar du Commissaire au lobbyisme, pense que la notion de lobbyiste d'organisation doit être revue et redéfinie.

Pour ce faire, un exercice incontournable devra être fait pour différencier les trop nombreuses catégories d'OBNL. En effet, il existe une grande confusion entre les « ressources externes » d'Emploi-Québec, les « organismes communautaires » et les « organismes communautaires autonomes ». Cette confusion des genres est néfaste pour l'administration publique et, malheureusement, elle sert bien souvent à permettre de financer des organismes qui auraient autrement été inadmissibles dans le cadre d'un programme spécialisé. Par exemple, les organismes communautaires

⁷ Source : idem

autonomes ont toujours fait des miracles pour réussir à financer leurs activités et services, lesquels sont issus de la communauté et répondent aux besoins de celle-ci. Toutefois, plusieurs OBNL se disent être communautaires uniquement parce qu'ils ont un conseil d'administration. Ces OBNL établissent alors une corrélation entre « issu de la communauté » et « géré par des membres de la communauté ». D'ailleurs, dans l'Avis du Comité aviseur concernant l'État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire 2005-2006⁸, ce comité dénonce cette confusion des genres. À l'inverse, on retrouve également des organismes communautaires qui ont « développé » des services d'employabilité et de préemployabilité pour leurs « clientèles », et ce, afin d'aller chercher du financement dans la généreuse enveloppe d'Emploi-Québec. Ce faisant, ces organismes copient bien souvent d'autres OBNL qui offrent les mêmes services. Le phénomène est connu mais encore tabou dans les milieux politiques. S'attaquer à départir le « vrai » communautaire du « faux » c'est comme s'attaquer à la vertu et, comme on le sait, personne n'est contre la vertu!

En conséquence, le SFPQ s'oppose à deux recommandations du Commissaire au lobbyisme :

1- « *Selon le Commissaire, la Loi sur le lobbyisme devrait s'appliquer à tous les lobbyistes d'organisation, et le Règlement relatif au champ d'application de la Loi devrait prévoir quels lobbyistes d'organisation sont exemptés de l'application de la Loi plutôt que d'énumérer ceux qui sont visés.[...] Par exemple, les organismes communautaires dont la fonction est d'offrir des services aux personnes défavorisées, malades ou handicapées pourraient être exemptés* »⁹.

2- « *Pourrait également être examinée la possibilité d'exclure de l'obligation d'enregistrement les activités de lobbyisme menées aux fins de l'obtention d'une subvention par les organismes communautaires. Ainsi, pourraient être exclues les communications d'influence faites en vue de l'obtention d'une subvention octroyée conformément à la politique gouvernementale « L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec » »¹⁰.*

⁸ p. 5, à propos des Carrefours jeunesse emploi.

Ce rapport est disponible à http://www.rqge.koumbit.org/files/AVIS_Etat_situation05-06.pdf

⁹ Nous soulignons. Source : p.37-38, idem.

¹⁰ Source : p.38, idem.

Dans la prochaine section, le SFPQ vous présente une étude de cas sommaire sur le lobbying au sein d'Emploi-Québec. Cette étude démontre clairement l'iniquité de la législation actuelle.

ÉTUDE DE CAS : LES ORGANISMES QUI VEULENT DU FINANCEMENT D'EMPLOI-QUÉBEC

En avril 2006, nous avons mené une vaste enquête concernant le registre des lobbyistes. À cette occasion, nous voulions vérifier si les ressources externes qui ont des contrats de service avec Emploi-Québec étaient enregistrées au registre.

Nous avons alors fait une recherche systématique dans le Registre des lobbyistes avec le nom de tous les organismes qui avaient un contrat de sous-traitance en 2004-2005 et dont nous avons eu copie du contrat signé avec Emploi-Québec. Nous avons ainsi vérifié l'entrée au registre de 357 organismes¹¹.

Sur l'ensemble, seulement trois organismes étaient inscrits au registre mais, fait important à noter, aucun n'y était inscrit pour ces activités de représentation auprès d'Emploi-Québec. Cela n'est pas surprenant puisque les contacts d'influence qui visent l'obtention de subvention ne sont pas inclus dans la loi actuelle. Les trois organismes sont :

1. Les conseillers en développement de l'employabilité (CODEM, région Montréal-Laval);
2. Chambre de commerce de Val-D'or;
3. MRC de Rivière-du-Loup.

Ensuite, nous avons vérifié les inscriptions faites dans le Registre pour des représentations faites auprès d'Emploi-Québec. Nous avons refait le même exercice pour la rédaction du présent mémoire. Voici le tableau comparatif.

¹¹ De ce nombre, quelques rares contrats sont signés avec des entreprises privées à but lucratif ou des travailleurs autonomes.

Avril 2006	Avril 2008
38 activités de lobbying auprès d'Emploi-Québec (E-Q) étaient enregistrées.	161 activités de lobbying auprès d'Emploi-Québec (E-Q) étaient enregistrées.
Liste des organisations qui cherchaient à influencer E-Q¹² : 1. L'Association des détaillants en alimentation du Québec 2. L'Association du camionnage du Québec 3. L'Union des producteurs agricoles 4. Chambre de commerce des entrepreneurs de Québec 5. Conseil des collègues non subventionnés (par la firme HKDP) 6. Conseil du patronat du Québec 7. Fédération de l'UPA du Centre-du-Québec 8. Fédération de l'UPA Beauce 9. Fédération des groupes conseils agricoles du Québec 10. IMS Health (par la firme Techsortia CAI Affaires Corporatives Internationales) 11. Kruger inc. 12. Manufacturiers et exportateurs du Québec 13. Ordre des hygiénistes dentaires du Québec (par la firme HKDP) 14. Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec 15. Société en commandite Gaz Métro 16. Uniforêt inc. (par la firme KPMG) 17. UPS Canada (par la firme KPMG)	Liste des organisations qui cherchaient à influencer E-Q¹³ : 1. Association des détaillants en alimentation du Québec 2. Association des Micro-brasseries du Québec 3. Association du camionnage du Québec 4. Association minière du Québec inc. 5. Bell Helicopter Textron Canada limitée 6. Centre patronal de formation des entreprises de construction du Québec inc. 7. Chambre de commerce de Mascouche 8. Chambre de commerce des entrepreneurs de Québec 9. Chambre de commerce du Montréal métropolitain 10. Conseil de l'industrie forestière du Québec 11. Conseil des collègues non subventionnés (par Belley, Gérald de HKDP) 12. Conseil du patronat du Québec 13. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante 14. Fédération des groupes conseils agricoles du Québec 15. Fédération maritime du Canada 16. Fédération québécoise des coopératives forestières 17. L'Union des producteurs agricoles 18. Fédération de L'UPA de la Beauce 19. Fédération de l'UPA Outaouais-Laurentides 20. Fédération UPA de Lanaudière 21. Fédération de l'UPA du Bas-Saint-Laurent 22. Fédération de l'UPA de Saint-Jean-Valleyfield 23. Fédération de l'UPA de la Gaspésie - Les Iles 24. Fédération de l'UPA du Centre-du-Québec 25. Fédération de l'UPA de la Rive-Nord 26. Fédération de l'UPA Lotbinière-Mégantic 27. Fédération de l'UPA Lévis-Bellechasse 28. ICT Group Inc. (par Allard, Claude) 29. Innotech Exeaire Aviation Group (par le lobbyiste Grenier, Paulin) 30. Institut du commerce électronique 31. IMS Health, Canada (par Shio, Oko) 32. Kruger inc. 33. Manufacturiers et exportateurs du Québec 34. Ordre des hygiénistes dentaires du Québec (par Belley, Gérald de HKDP) 35. RESAM 36. Société en commandite Gaz Métro 37. Uniforêt Inc. (par Jagucki, Carole de KPMR) 38. Uniforêt Inc. (par Hagarty, Patrick de KPMR) 39. UPS SCS Inc. - Canada (par Deslongchamps, Carl)

L'étude détaillée de l'inscription au registre de la Fédération de l'UPA Rive-Nord nous apprend qu'ils ont inscrit des activités de communication qui sont en tous points identiques avec les représentations qui sont faites par des OBNL pour obtenir du financement. Voici l'extrait du registre en date du 8 avril 2008.

¹² Dans le cas des lobbyistes-conseils, nous avons mis le nom de leur client dans la liste et la firme-conseil entre parenthèses.

¹³ Dans le cas des lobbyistes-conseils, nous avons mis le nom de leur client dans la liste et la firme-conseil entre parenthèses.

Domaine(s) d'intérêt

- Emploi, formation et travail

Objet

L'élaboration, la présentation, la modification ou le rejet d'une proposition législative ou réglementaire, d'une résolution, d'une orientation, d'un programme ou d'un plan d'action.

Précisions

Négocier afin d'obtenir le financement pour le centre d'emploi agricole dans la région de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches pour aider les producteurs et productrices agricoles à combler leurs besoins en main-d'œuvre agricole.

Emploi-Québec et le lobbyiste signent conjointement à chaque année une entente, laquelle s'articule principalement autour d'un engagement financier d'Emploi-Québec, lequel assujettit la Fédération de l'UPA de la Rive-Nord à des conditions visant le fonctionnement et des résultats attendus du centre d'emploi agricole.

Période couverte : 2006-08-01 au 2008-07-31

Titulaires de charges publiques visées

Nom de l'institution
Emploi-Québec

Nature de la charge
Encadrement
Professionnelle

Moyens de communication visés

- Rencontres
- Communications écrites
- Appels téléphoniques

Un autre cas intéressant concerne les groupes qui siègent sur la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). « *La Commission assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre. En conseillant la ministre, en contribuant à définir les orientations d'Emploi-Québec, en définissant les modalités d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et en développant différents outils de développement et de reconnaissance des compétences, elle contribue à l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi qu'à l'augmentation du taux d'emploi* »¹⁴. Cette commission a donc un grand pouvoir et, ce faisant, est susceptible d'être un lieu où des pressions politiques et administratives s'exercent. Or, les regroupements d'OBNL en employabilité ne sont pas tenus d'enregistrer leurs activités au sein de la CPMT, contrairement à d'autres organisations comme les

¹⁴ Source : <http://www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/index.asp>, consulté le 8 avril 2008.

Manufacturiers et exportateurs du Québec dont voici la fiche au Registre des lobbyistes en date du 8 avril 2008. À l'annexe 3, vous trouverez tous les membres de la CPMT en date du 15 avril 2008.

Mandat 328

Domaines d'intérêt

- Commerce
- Développement économique
- Éducation
- Emploi et formation
- Fiscalité et finances
- Immigration
- Industrie

Objet

- L'élaboration, la présentation, la modification ou le rejet d'une proposition législative ou réglementaire, d'une résolution, d'une orientation, d'un programme ou d'un plan d'action.

Précisions

Démarches effectuées au sein des instances de la Commission des partenaires du marché du travail pour remplir notre mandat de participation aux différents mandats et activités de celle-ci. Plus particulièrement, l'association y défendra le point de vue des entreprises manufacturières sur les différents sujets sur lesquels elle sera appelée à se prononcer notamment en lien avec le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi ainsi que de la formation continue en entreprise. L'association tentera d'influencer dans le sens des intérêts des manufacturiers les décisions prises à la Commission.

CONCLUSION

Le SFPQ salue le bilan réaliste que le Commissaire au lobbyisme a déposé dans le cadre des présents travaux et en endosse la majorité des conclusions. Ainsi, nous demandons aux législateurs d'assujettir les OBNL sous contrat de service avec les différents ministères et organismes. Si nous avons concentré notre démonstration sur le cas d'Emploi-Québec, c'est que nous avons des données exactes à fournir dans ce cas-là. Toutefois, nous savons que des ententes similaires sont signées dans d'autres ministères. L'ampleur des engagements financiers que représentent ces ententes justifie amplement l'attention que nous vous demandons d'accorder à cette situation qui, à notre avis, perdure depuis trop longtemps.

En terminant, dans le cas d'Emploi-Québec, notre scepticisme et notre examen de la situation sont analogues à l'analyse que le Vérificateur général du Québec faisait en décembre 2006. Lors du dépôt de son rapport semestriel de vérification, il consacrait un chapitre entier à étudier les ressources externes d'Emploi-Québec pour conclure que :

La présente vérification a porté sur les trois mesures mentionnées précédemment [SAE, PPE et MFOR]. Elle avait pour but de nous assurer qu'Emploi-Québec utilise de façon économique et efficiente les intervenants externes pour offrir ces mesures. Les ententes signées se rapportant à celles-ci totalisaient 361,8 millions de dollars pour les années 2004-2005 et 2005-2006. [...] Nos travaux nous amènent à conclure que l'utilisation par Emploi-Québec des intervenants externes pour offrir les mesures d'aide à l'emploi [...] n'est pas faite avec un souci suffisant d'économie et d'efficience. Emploi-Québec n'a pas démontré qu'elle a effectué, préalablement à la signature des ententes avec les ressources externes, une évaluation adéquate des besoins, tant en ce qui concerne la nature du service que le nombre de participants visé.¹⁵

¹⁵ Source : p.17, Vérificateur général du Québec. Décembre 2006. Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2005-2006; Tome II. [http://www.vgq.gouv.qc.ca/publications/Rapp_2006_2/Rapport.pdf], consulté le 15 décembre 2006.

LISTE DES POSITIONS DU SFPQ

1. Le SFPQ demande que la *Loi* s'applique aux ententes de service que les ministères et organismes signent avec des OBNL. Ces ententes de service seraient alors considérées comme étant des contrats. En conséquence, toutes les tractations qui entourent l'obtention, le renouvellement et la reddition de comptes de ces contrats devraient être assujetties aux mêmes règles que celles qui entourent tous les autres contrats de services signés par des ministères et organismes.
2. Le SFPQ recommande d'appliquer la *Loi* pour ce qui a trait à « l'attribution d'un contrat, autrement que dans le cadre d'un appel d'offres public » et d'annuler l'exemption faite pour les subventions et les avantages pécuniaires.
3. Le SFPQ, à l'instar du Commissaire au lobbying, pense que la notion de lobbyiste d'organisation doit être revue et redéfinie. En ce sens, des modalités d'application pourraient être considérées pour tenir compte de la spécificité des OBNL.

ANNEXE 1

Douze cours pour les organismes communautaires



par Mélanie Meloche-Holubowski

Voir tous les articles de Mélanie Meloche-Holubowski

Article mis en ligne le 2 février 2008 à 0:59

Soyez le premier à commenter cet article

ÉDITION

Les organismes communautaires de la région pourront participer à douze formations concernant divers aspects de la vie en organisation, dont cinq en informatique, offertes par la Corporation de développement communautaire (CDC) de Vaudreuil-Soulanges. La CDC a dévoilé cette semaine sa deuxième session d'ateliers de formation destinés aux organismes à but non lucratif. Ces formations et ateliers sont spécifiquement adaptés aux réalités de la région. La CDC représente 40 organismes communautaires autonomes et veut assurer le développement local et social de Vaudreuil-Soulanges. C'est pourquoi la CDC offre une série de cours à prix modique pour aider les organismes à croître et pour améliorer la cohésion entre eux.



Celia Corriveau, Lise Cayer et Hélène Poget, de la Corporation de développement communautaire de Vaudreuil-Soulanges, ont présenté leurs ateliers pour l'hiver 2008. (Daniel Cuillerier)

« Nous voulons aussi nous assurer que tous peu importe leur âge, leur sexe ou leur statut social, aient accès à la formation », dit Lise Cayer, de la CDC. Elle ajoute qu'il est important pour les organismes d'avoir accès à des formations adaptées à leurs besoins, et ce, dans la région. @ST: Une variété de cours Le premier atelier sera donné la semaine prochaine, soit le jeudi 7 février de 9 h à 16 h et portera sur la relation avec les médias - des communiqués de presse aux techniques d'entrevue. Il est possible de s'inscrire jusqu'au 6 février. La conférence aura lieu au Zèbre Rouge, 60, rue de l'Église à Vaudreuil-Dorion. Ensuite, un atelier sur la santé mentale traitera de schizophrénie, du trouble de personnalité limite, de psychose et des troubles affectifs.

Une formation sur la recherche de financement aidera les organismes à trouver des fonds par diverses stratégies de financement.

Un atelier sur le lobbying et les relations gouvernementales et un sur la gestion des conflits seront aussi offerts. La dernière activité sera une discussion sur l'organisme communautaire autonome.

La CDC offre aussi cinq ateliers informatiques : un sur l'introduction à l'informatique, un sur Internet et les courriels, un sur les logiciels Word et Excel et un sur la création de sites Internet.

Pour connaître les dates des ateliers et les modalités d'inscription, communiquez avec le CDC au 450 424-3717 ou au cdcvs@hotmail.com.

ANNEXE 2

Sentence FRAIE

Arbitre Gilles Desnoyers

**Dans la cause qui oppose le Syndicat de la fonction publique du Québec
et le ministère de la Sécurité du revenu
1998**

ARBITRAGE DE GRIEFS

(Fonction publique du Québec)

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

"L'employeur"

-et-

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
QUÉBEC**

"Le syndicat"

Grief # 38318 - Greffe # 01-95-00017 - Grief syndical - sous-traitance

ARBITRE:	Me GILLES DESNOYERS
REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR:	Me JEAN-YVES ROYER
REPRÉSENTANT DU SYNDICAT:	Me PIERRE LEBLANC
ASSESSEUR DE L'EMPLOYEUR:	Me FRANÇOIS GARON
ASSESSEUR DU SYNDICAT:	M. JEAN-GUY ST-PIERRE
LIEU ET DATES DES AUDIENCES:	Québec, les 27 juin, 12 et 17 septembre, 8 octobre, 13 et 15 novembre 1996, les 16 janvier, 18 février, 12 mars, 3 avril, 7 et 27 mai, 11 juin 1997.
LIEU ET DATES DES DÉLIBÉRÉS:	Québec, les 2 octobre et 20 novem- bre 1997, les 9 février et 5 mai 1998.
DATE DE LA DÉCISION:	Le 27 mai 1998

B.C.G.T.
QUÉBEC

98 JUN -3 10 27

DÉCISION ARBITRALE

1. LE LITIGE

Il s'agit de 189 "contrats" qui ont été accordés à différents organismes par le ministère dans le cadre des programmes "Fonds d'initiatives régionales en intégration en emploi" (FIR) et "Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation" (FRAIE). Ces "contrats" ont été accordés par neuf directeurs régionaux et par quelque 52 directeurs de Centre Travail Québec dans les différentes régions du Québec. Ils ont été accordés à différents organismes, tels que des organismes sans but lucratif, consultants privés, commissions scolaires, CEGEP, municipalités et visent tous, de différentes manières, à favoriser l'intégration à l'emploi de personnes qui sont généralement bénéficiaires de l'aide sociale.

Aucun de ces contrats n'a fait l'objet d'une consultation préalable auprès du syndicat. Ce dernier soutient que l'employeur devait le consulter, comme il est prévu à l'article 7-26.00 de la convention collective, puisqu'il s'agissait de sous-traitance et qu'il était prévisible que des employés (agents d'aide socio-économique) soient affectés par ces décisions d'accorder des contrats de services à des tiers pour exécuter les mêmes tâches.

Quant à l'employeur, il prétend que l'article 7-26.00 confirme son droit de recourir à la sous-traitance. Il souligne aussi que l'obligation de consulter n'existe que lorsqu'il s'agit effectivement de sous-traitance au sens de la convention collective et qu'il est prévisible que des employés puissent être affectés par l'octroi de ces contrats de sous-traitance. Pour l'employeur, les contrats déposés en preuve ne constituent pas de la sous-traitance et il n'était pas prévisible que des employés puissent être affectés directement et concrètement. En conséquence, l'obligation de consulter le syndicat n'existait pas.

Le grief soumis par le syndicat se lit ainsi:

"Par la présente, nous contestons la décision du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu de faire appel à l'entreprise privée (sous-traitance) dans le cadre des programmes FRAIE, OPTIONS et du programme FIR, formation des agents d'aide socio-économique.

Nous réclamons du ministère l'application des dispositions de la convention collective, article 7-26.00 ainsi que tous les droits et avantages découlant de la convention collective 1995-98."

Les parties ont convenu que l'arbitre avait été valablement désigné, qu'il avait compétence pour décider du grief et que la procédure de réclamation prévue à la convention collective avait été régulièrement suivie.

Les parties demandent à l'arbitre de déterminer si chacun des contrats constituait de la sous-traitance au sens de la convention collective et de se prononcer sur l'interprétation à donner à la disposition suivante de la clause 7-26.02: "et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision..."

La clause 7-26.06 stipule que l'arbitre a le pouvoir d'ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance dans le cas où l'employeur n'a pas consulté le syndicat avant d'accorder le contrat. L'arbitre n'aura pas à exercer ce pouvoir étant donné que tous les contrats déposés en preuve sont terminés. Les parties ont exprimé que, malgré cette situation, elles ont eu un intérêt majeur à faire déterminer s'il s'agissait de contrats de sous-traitance et s'il était prévisible que des employés puissent être affectés par l'octroi de ces contrats.

Il est utile de reproduire ici le texte du chapitre de l'article 7-26.00 portant sur la sous-traitance.

7-26.00 Sous-traitance

7-26.01

Il appartient au sous-ministre de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

7-26.02

Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il informe, par écrit, le syndicat de ses intentions pour lui permettre de formuler ses recommandations.

L'information doit être transmise dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que le sous-ministre ne communique sa décision.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance.

7-26.03

La consultation prévue à l'article 7-26.02 porte notamment sur les conséquences possibles résultant de sa décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être touchés, la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre. A cet effet, un ministère peut convenir avec le syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04

L'employé permanent affecté pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi et d'occasionner son déplacement à plus de 50km de sa résidence ou de son port d'attache, se voit appliquer les mécanismes prévus à la section 6-25.00 concernant la stabilité d'emploi et le placement, sans égard aux dispositions de l'article 6-24.02.

7-26.05

Lorsqu'il est prévu qu'un employé saisonnier ne sera pas rappelé pendant toute leur période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un contrat de sous-traitance, celui-ci est affecté en priorité sur tout emploi saisonnier de sa classe d'emploi, dans la même unité administrative, occupé par un occasionnel et pour lequel il est qualifié, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée, à la suite du nom des employés qu'y sont déjà inscrits. Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

7-26.06

Le défaut par le sous-ministre d'informer le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté et ce, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs prévue à la section 3-12.00.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

7-26.07

Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées prioritairement pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines prévu à la section 5-21.00.

7-26.08

Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-26.09

Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel mais s'appliquent à l'employé saisonnier à l'exception de l'article 7-26.04.

2. LES FAITS

L'arbitre a entendu les parties durant treize journées d'audience entre le 27 juin 1996 et le 11 juin 1997. Le syndicat a fait entendre les témoins suivants:

- *Madame Lise Chevalier, personne ressource du syndicat aux comités mixtes de relations professionnelles et responsable de la sous-traitance.*
- *Madame Priscilla Bittar, agent d'aide socio-économique au CTQ de Lasalle et présidente de la section locale du syndicat.*
- *Monsieur François Ducharme, agent occasionnel au CTQ de Lasalle.*
- *Madame Nathalie Smith, agent au CTQ de Brossard.*
- *Madame Jeannine D'Anjou, agent chef d'équipe au CTQ de Mont-Joli.*
- *Madame Martine Lévesque, agente au CTQ de Québec-Limoilou.*
- *Monsieur Mario Gosselin, administrateur du Carrefour Jeunesse-emploi de Beauce-nord.*
- *Monsieur Michael Karras, agent occasionnel au CTQ de Brossard.*
- *Monsieur André St-Pierre, agent chef d'équipe au CTQ de Charlesbourg.*
- *Madame Lucie Martineau, vice-présidente de l'exécutif national du SFPQ, responsable du dossier de la sous-traitance.*
- *Monsieur Christian Drouin, agent chef d'équipe au CTQ de Laval-ouest.*
- *Monsieur Jocelyn D'Avignon, agent au CTQ de Sorel.*
- *Monsieur Benoît Dupré, agent au CTQ de Berthierville.*
- *Monsieur Serge Fortin, agent au CTQ de Drummondville.*
- *Monsieur Stéphane Ste-Marie, agent vérificateur au CTQ de Laval-est.*

Quant à l'employeur, il a fait entendre les témoins suivants:

- *Monsieur Claude B. Simard, sous-ministre adjoint responsable du réseau Travail Québec au ministère de la Sécurité du revenu.*
- *Monsieur Francis Rioux, directeur du CTQ de Drummondville.*
- *Monsieur Gilles Lallier, directeur des CTQ de Victoriaville et Bécancour.*
- *Monsieur Paul Baillargeon, directeur régional Mauricie-Bois-Francs.*
- *Madame Brigitte Pharand, conseillère aux programmes d'intégration en emploi, direction régionale Laurentides-Lanaudière.*
- *Madame Bernadette Gélinas, directrice du CTQ de Saint-Jérôme.*
- *Monsieur André Dulude, directeur du CTQ de Sainte-Agathe.*
- *Monsieur Yvon Bélair, directeur régional Laurentides-Lanaudière.*
- *Monsieur Frédéric Parent, directeur du CTQ de Repentigny.*

- *Madame Sylvie Déry, directrice du CTQ de Lachute.*
- *Monsieur Denis Pommerleau, directeur du CTQ de Terrebonne.*
- *Monsieur Gilles Roy, directeur intérimaire du CTQ de Sainte-Thérèse.*
- *Monsieur Robert Bibeau, directeur intérimaire du CTQ de Joliette.*
- *Monsieur Paul Deschênes, conseiller aux politiques et programmes en intégration en emploi.*

L'employeur devait aussi faire témoigner plusieurs autres personnes. A la suite de la suggestion de l'arbitre, les parties ont convenu de procéder autrement. Ainsi, l'employeur a consigné par écrit les témoignages de quelque cinquante personnes, directeurs régionaux, directeurs de CTQ et autres. Ces témoignages écrits ont été déposés en preuve et le syndicat a admis que, si ces personnes étaient entendues, elles rendraient ce témoignage.

2.1 L'organisation du réseau des centres Travail-Québec

Le ministère de la Sécurité du revenu compte sur une organisation comportant environ 5000 employés et offrant des services dans 130 centres Travail-Québec répartis dans 13 Directions régionales. Le budget du ministère est de 4 milliards dont 3600000\$ sont versés en prestations d'aide sociale et 200 millions sont consacrés aux mesures d'employabilité et d'insertion en emploi. Les centres Travail Québec (CTQ) sont les unités administratives où sont gérés les dossiers d'aide sociale, ils sont les points de service pour les prestataires.

La majorité des employés des CTQ sont des agents d'aide socio-économique (que nous appellerons les "agents") qui s'occupent des différents secteurs, tels que l'attribution initiale de l'aide sociale, la gestion des dossiers actifs, le recouvrement (agent vérificateur) ainsi que la promotion et les programmes comme ceux d'employabilité et d'insertion en emploi.

Les agents d'aide socio-économique forment un corps d'emploi (214) qui comporte deux classes, soit la classe d'agent et la classe d'agent principal. La directive de classification (C.T. 157053 du 18 juin 1995) décrit ainsi les attributions des agents:

SECTION II ATTRIBUTIONS

3. *Les attributions principales et habituelles des agents d'aide socio-économique consistent à effectuer diverses entrevues et analyses techniques de données soit pour déterminer ou réviser l'admissibilité d'un(e) requérant(e) aux prestations financières de l'État sous la forme d'une aide sociale, soit pour établir un plan de relèvement pour des clientèles spécifiques afin de les rendre aptes au travail, soit pour assister les personnes dans la solution de leurs problèmes de placement en emploi et les employeurs dans le recrutement de leur main-d'oeuvre.*

4. *La classe d'agent d'aide socio-économique comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, des attributions prévues aux alinéas qui suivent:*

L'agent d'aide socio-économique établit ou révisé l'admissibilité des requérants(es) ou des bénéficiaires à une prestation financière et, le cas échéant, à une assistance sociale de l'État et en détermine la nature ou le montant; à cet effet, il rencontre et interviewe le (la) requérant(e) ou le(la) bénéficiaire, soit au bureau, soit au domicile; il recueille et analyse toutes les données nécessaires à l'étude de la demande et s'assure de leur authenticité; il vérifie et contrôle les montants des prestations financières du (de la) requérant (e) ou du (de la) bénéficiaire; il consigne, sur des rapports appropriés, les constatations révélées au cours de vérifications et prend les mesures nécessaires pour récupérer les montants payés en trop.

L'agent d'aide socio-économique recherche l'origine et la nature des difficultés de ces personnes, les informe, les conseille et les met en relation avec les organismes ou les personnes susceptibles de leur venir en aide; au cours d'entrevues, il détermine, entre autres, les besoins de formation professionnelle des individus, élabore avec eux un programme adapté afin de les rendre aptes au travail et leur indique les institutions ou les personnes susceptibles de les aider; il rédige, à cet effet, des rapports sous la forme d'études de cas, soumet des recommandations et propose notamment des plans de relèvement, des mesures de formation, de rééducation, de réhabilitation et de réadaptation.

L'agent d'aide socio-économique détermine au moyen d'entrevues au bureau ou sur les lieux de travail, les caractéristiques, les aptitudes professionnelles et les goûts des individus qui ont un problème d'emploi; il les informe sur les conditions et les avantages des emplois proposés; il établit les contacts requis avec les employeurs afin d'identifier et de connaître leurs besoins de main-d'oeuvre, les conseille et les informe des différentes possibilités existantes; il renseigne et fait la promotion auprès des employeurs, des associations de salariés et du public en général sur divers programmes et services qui sont mis à leur disposition; il administre, au besoin, des tests psychométriques ou des examens divers en vue de mieux connaître les qualifications ou les aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi.

Dans l'accomplissement de ses attributions, l'agent d'aide socio-économique peut être appelé à initier au travail les nouveaux agents d'aide socio-économique, à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution et, à la demande du notateur, à donner son avis lors de la notation.

Enfin, l'agent d'aide socio-économique peut se voir confier d'autres attributions connexes.

La même directive de classification décrit aussi les conditions d'admission au corps d'emploi d'agent d'aide socio-économique:

SECTION III Conditions d'admission

6. *Peut être admis à la classe d'agent d'aide socio-économique, un candidat doit détenir un diplôme d'études collégiales avec spécialisation en assistance sociale ou en éducation spécialisée ou en techniques administratives ou dans une autre spécialisation pertinente ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ou appartenir à une classe d'emploi de la fonction publique dont les conditions d'admission quant à la scolarité sont comparables.*
7. *Est également admis à la classe d'agent d'aide socio-économique, le candidat qui:*
 - a) *détient un certificat d'études secondaires équivalant à une 11^{ème} année ou à une 5^{ème} année du Secondaire reconnu par l'autorité compétente ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ou qui appartient à une classe d'emploi de la fonction publique dont les conditions d'admission quant à la scolarité sont comparables; est également admis le candidat qui a un nombre d'années en scolarité inférieur à celui exigé au présent alinéa, à la condition qu'il compense chaque année de scolarité manquante par 2 années d'expérience de travail;*
 - b) *a 6 années d'expérience pertinente aux attributions d'agent d'aide socio-économique ou dans tout autre domaine connexe.*

Le candidat qui a 4 ou 2 années d'expérience pertinente est également admis s'il a réussi, selon le cas, 1 ou 2 années de scolarité post-secondaire ayant les sciences humaines ou les techniques administratives comme matières dominantes.

2.2. Les contrats accordés

Parmi le 189 contrats accordés, 9 l'ont été dans le cadre du programme FIR et les autres l'ont été en vertu du programme FRAIE. Il y a lieu de reproduire des extraits du cadre normatif de chacun de ces programmes afin de bien identifier ce dont il s'agit:

Le programme Fonds d'initiatives régionales en intégration à l'emploi (FIR) **Cadre normatif**

DESCRIPTION

Le Fonds d'initiatives régionales en intégration à l'emploi vise, par le recours à l'article 22 de la Loi, à offrir à la clientèle de la sécurité du revenu des services d'aide à l'intégration à l'emploi. Sa mise en place favorisera le développement de projets d'intervention en intégration à l'emploi, approuvés et gérés régionalement, poursuivant les orientations de la stratégie mixte

d'intervention en intégration à l'emploi.

OBJECTIF GÉNÉRAL

Accroître l'efficacité des interventions en intégration à l'emploi en permettant aux CTQ d'acheter des services pour conduire des projets conformes aux orientations de la stratégie mixte d'intervention en intégration à l'emploi.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- a) *favoriser une recherche active d'emploi chez les prestataires non participants;*
- b) *favoriser la transition vers l'emploi des prestataires complétant une mesure désignée;*
- c) *permettre aux CTQ de développer une expertise dans la conduite d'activités prévues dans la stratégie mixte d'intervention en intégration à l'emploi et de tenter différentes formules d'intervention.*
- ...
- 2. *Dans le cadre du Fonds d'initiatives régionales en intégration à l'emploi, le réseau Travail-Québec sera autorisé à engager une somme de 3 millions de \$ pour acheter des services en vertu de l'article 22 de la Loi sur la sécurité du revenu entre le 1er février 1995 et le 31 mars 1996.*
- ...

CONTENU DES ACTIVITÉS

Tant pour l'aide à la recherche d'emploi que l'aide au placement, les activités proposées aux prestataires devraient prévoir:

- 1) *des activités préparatoires de base incluant: identification des habiletés, capacités, intérêts et champs de recherche d'emploi; l'élaboration d'un curriculum vitae; l'élaboration d'un plan individuel de recherche d'emploi;*
- 2) *l'utilisation d'une approche visant à outiller, soutenir et accroître la motivation des personnes référées pour trouver un emploi;*
- 3) *des activités de suivis périodiques.*

Dans le cas de l'aide à la recherche d'emploi, les activités préparatoires de base devraient inclure de plus l'apprentissage de diverses techniques relatives à la recherche d'emploi et on devrait généralement privilégier une approche de groupe.

Dans le cas de projets visant les responsables de famille monoparentale ayant des enfants de moins de six ans, les activités d'aide à la recherche d'emploi pourraient aussi comprendre l'organisation de séances d'information visant à recruter des personnes.

Dans le cas de l'aide au placement, l'activité devra de plus prévoir de l'information sur les possibilités concrètes d'emploi sur le marché du travail ainsi que le dépistage et des contacts avec les employeurs pour effectuer le placement des prestataires et on devrait généralement privilégier une approche individuelle.

Dans les deux cas, lorsque le prestataire abandonnera l'activité ou la complètera sans obtenir d'emploi, le partenaire dispensant l'activité devra transmettre un rapport d'évaluation formulant des recommandations sur les démarches pertinentes dans la poursuite de l'objectif d'intégration à l'emploi.

...

RECONNAISSANCE DES PARTENAIRES

Les activités prévues dans les projets financés dans le cadre du Fonds d'initiatives régionales en intégration à l'emploi seront dispensées par des partenaires externes au MSR reconnus à la suite d'un processus d'appel de propositions, sur invitation.

Un minimum de trois invitations à des partenaires admissibles devront être lancées pour chaque projet.

RESPONSABILITÉS DES CTQ

Les CTQ réalisant un projet dans le cadre du Fonds d'initiatives régionales seront responsables:

1. d'adapter leur organisation du travail de manière à limiter l'impact de sa réalisation sur la charge de travail des agents et à assurer l'atteinte de leurs attentes opérationnelles;
2. de collaborer à l'identification des partenaires potentiels, à la sélection d'un partenaire et à la conclusion d'une entente avec le partenaire reconnu;
3. de faire valoir les avantages des services auprès des prestataires ciblés et de les informer de leurs obligations relatives à la participation à ces activités au moyen de l'utilisation d'un plan d'action;
4. de fournir au partenaire reconnu, l'information de base disponible relative à l'employabilité des prestataires référés;
5. de donner suite dans les meilleurs délais aux obligations financières prévues aux ententes avec les partenaires et ce, après réception des pièces justificatives requises;
6. d'assumer que les données pertinentes sont inscrites au dossier informatique des prestataires relativement à leur participation à l'activité d'aide à la recherche d'emploi et d'aide au placement;
7. de réaliser les interventions pertinentes en cas de refus du plan d'action, du refus ou du défaut de participer, de l'abandon de l'activité ou du refus de se présenter chez un employeur, du refus d'un emploi de la part d'un prestataire visé par le projet;
8. d'assurer un suivi adéquat des recommandations pertinentes faites par les partenaires à la suite d'une participation à l'activité d'aide à la recherche d'emploi ou d'aide au placement;
9. d'informer les partenaires de tout événement ou de toute contrainte pouvant avoir un impact sur la clientèle à desservir;
10. d'assurer le suivi budgétaire et les résultats de leur projet et d'aviser la direction régionale de tout non respect de leurs responsabilités par les partenaires;
11. de faire rapport à leur direction régionale, au plus tard en novembre 1995, sur le déroulement de leurs projets.

Quant au cadre normatif du programme FRAIE, il se lit ainsi:

FONDS RÉGIONAL D'AIDE À L'INNOVATION ET À L'EXPÉRIMENTATION (FRAIE)

1. Description

Ce fonds vise à soutenir dans les régions l'innovation et l'expérimentation dans les domaines du développement de l'employabilité et de l'intégration à l'emploi. Il vise aussi à diversifier les activités favorisant l'intégration à l'emploi des prestataires de la sécurité du revenu.

2. Objectif général

Le Fonds vise à permettre aux directions régionales de disposer un budget afin qu'elles puissent conclure des ententes de service en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi avec des groupes ou des organismes du milieu, en complémentarité avec les interventions des centres Travail-Québec.

3. Objectifs spécifiques

Permettre de financer des projets ou des activités non prévus dans les programmes existants.

Permettre la réalisation de projets pilotes favorisant de nouvelles méthodes et approches en matière de développement de l'employabilité et d'aide à l'intégration à l'emploi.

Permettre aux représentants du Ministère en région de s'associer à des partenaires afin de réaliser des activités favorisant le développement de l'employabilité et l'insertion à l'emploi des clientèles prioritaires.

4. Projets admissibles

Les projets peuvent être initiés par les directions régionales, les centres Travail-Québec ou être présentés par des groupes ou des organismes du milieu.

Pour être admissibles, les projets doivent:

- viser la clientèle de la sécurité du revenu, notamment les clientèles jugées prioritaires par le Ministère;
- avoir un caractère novateur ou expérimental au niveau des méthodes, des approches et des contenus en matière de développement de l'employabilité et d'aide à l'intégration à l'emploi;
- permettre de fournir à la clientèle des services nouveaux favorisant le développement de l'employabilité et une plus grande intégration à l'emploi;
- être complémentaires aux activités du réseau Travail-Québec.

Les projets majoritairement axés sur la recherche ne sont pas admissibles.

5. Organismes admissibles

Pour réaliser les projets, tous les types d'organismes sont admissibles à l'exception des organismes et des ministères fédéraux ou provinciaux.

6. Sélection des organismes

Les projets initiés par les directions régionales et les centres Travail-Québec sont réalisés par des organismes sélectionnés à la suite d'un appel d'offre sur invitation. Dans ce cas, un minimum de trois invitations à des organismes admissibles sont lancées pour chaque projet.

Les projets soumis par des groupes ou des organismes du milieu peuvent

être acceptés sans appel d'offre sur invitation. Dans ce cas, les groupes ou organismes doivent démontrer qu'ils sont en mesure d'assumer une saine gestion du projet et ce, à un coût acceptable pour le Ministère.

7. Budget

Le Ministère détermine le budget annuel qu'il entend consacrer au Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation. Ce budget provient des montants alloués aux programmes de développement de l'employabilité.

La répartition du budget entre les régions est faite en fonction des critères retenus par le Ministère.

8. Financement

Le montant maximum par projet est fixé à 50 000\$.

Le financement d'un projet est d'une durée limitée à 18 mois.

L'aide accordée par le Ministère peut être complémentaire à celle accordée par d'autres sources de financement.

Parmi les neuf contrats accordés dans le cadre du programme FIR, quatre ont été accordés dans la région du Bas-Saint-Laurent, un dans la région de Québec, un dans Laurentides-Lanaudière, un dans la région de La Montérégie, un autre dans la région de l'Outaouais et le dernier dans la région de la Côte-Nord.

Quant aux contrats accordés dans le cadre du programme FRAIE, 158 visaient 61 CTQ spécifiques (sur 130) alors que 22 autres ont été autorisés par les directions régionales de la Montérégie, de Québec, de l'Estrie et de l'Outaouais visant chacun plusieurs CTQ de leur région respective. Les 61 CTQ ont donc accordé en moyenne de 2 à 3 contrats, 21 d'entre eux n'ayant accordé qu'un seul contrat.

Quant aux montants des subventions autorisées dans le cadre de ces 180 contrats FRAIE, ils s'échelonnent de quelques centaines de dollars à 50 000\$. La majorité des contrats (58%) représente des subventions de 10 000\$ à 30 000\$, 26% sont de moins de 10 000\$ et 15% de 30 000\$ et plus.

Les contrats FIR comportent tous des services d'aide à la recherche d'emploi. Quant aux contrats FRAIE, on y retrouve une très grande diversité de services qui visent à améliorer l'employabilité, l'intégration et le maintien en emploi des personnes à qui ils sont

destinés.

Les parties ont fait entendre de nombreux témoins pour démontrer à l'arbitre que les contrats accordés constituaient ou non de la sous-traitance et qu'il était prévisible ou non que cette décision de confier des activités à des tiers pouvait affecter les agents d'aide socio-économique. Il y a donc lieu de résumer la preuve distinctement pour chacune de ces questions.

3. LA QUESTION DE LA SOUS-TRAITANCE

Madame Priscilla Bittar est agente d'aide socio-économique permanente au CTQ de Lasalle; elle est aussi la présidente de la section locale du syndicat. A l'époque du grief, elle s'occupait de la gestion des dossiers actifs, c'est-à-dire de la gestion financière des dossiers des prestataires selon les barèmes de la Loi sur la sécurité du revenu ainsi que de l'employabilité des prestataires.

Madame Bittar a expliqué qu'elle connaissait les programmes FIR et FRAIE et qu'elle a regardé tous les contrats déposés en preuve et a comparé les activités qui y sont prévues avec les attributions des agents décrites à la directive de classification. Selon elle, la majorité des activités confiées à des tiers dans les différents contrats FIR et FRAIE correspondent aux attributions des agents, ce sont des tâches qui sont faites par les agents. Madame Bittar a précisé qu'elle n'avait pas eu d'explications précises sur chacun des contrats mais qu'elle les a lus et qu'elle a conclu qu'il s'agissait des mêmes activités que celles des agents dans les CTQ. Elle a aussi précisé que ces derniers traitent avec tous les types de clientèle.

Priscilla Bittar a aussi expliqué qu'il y avait des agents spécialisés qui s'occupaient de dispenser l'activité AGIR portant sur la "Recherche stratégique d'emploi". Le manuel de l'animateur (pièce S-150) de cette activité AGIR vise à "fournir au personnel formateur des

CTQ les outils nécessaires à la transmission de formations sur les stratégies de recherche d'emploi auprès de la clientèle prestataire de la sécurité du revenu". Il vise aussi à "rendre accessible, par le contenu et la méthodologie, une documentation qui projette, en esprit et en action, le prestataire vers une intégration plus rapide et plus appropriée sur le marché du travail". Il s'agit d'un document de plus de 150 pages qui traite d'une panoplie importante d'activités reliées à la recherche d'emploi.

Monsieur François Ducharme, agent occasionnel au CTQ de Lasalle, a témoigné qu'il a été responsable d'une banque de candidats (150 à 200) prêts à l'emploi. Il rencontrait ces personnes individuellement, durant environ 1 heure afin d'établir leur profil en termes de scolarité, expérience, cartes de compétence, type d'emploi désiré, etc.. Il préparait ensuite un plan d'action comportant des visites d'employeurs par le client, de meilleures méthodes de recherche d'emploi, un suivi aux deux semaines par des rencontres avec le client ainsi qu'un suivi après 3, 6 ou 12 mois. Dans le cas des candidats qui n'étaient pas prêts à réintégrer le marché du travail, François Ducharme les référerait à des mesures spéciales du ministère tels que les stages en milieu de travail ou en recherche active en développement de l'employabilité (RADE).

Monsieur Ducharme a souligné qu'il était le seul agent au CTQ de Lasalle à s'occuper d'une telle banque de candidats à l'emploi. Il dit avoir cessé d'effectuer ce travail en novembre 1995 et personne ne l'a remplacé. Ce travail lui avait été confié par la directrice du CTQ parce qu'il fallait un agent spécialisé en intégration en emploi car les autres agents n'avaient pas le temps de s'occuper de cet aspect. Depuis qu'il a cessé d'effectuer ce travail, les agents font un peu d'intégration en emploi, dit-il, mais c'est le volet négligé dans leur travail.

Madame Nathalie Smith est agente permanente au CTQ de Brossard. Elle a expliqué, qu'au début de son emploi, il y a trois ans, elle s'occupait du suivi d'environ 400 dossiers de prestataires admis à l'aide sociale. Dans le cadre de ce travail, elle s'occupait

du suivi quant à l'employabilité des prestataires en faisant le bilan de leurs acquis, de leurs habilités professionnelles et de leur expérience de travail. Elle vérifiait aussi, dit-elle, les contraintes à l'emploi de ces prestataires (garde d'enfants, disponibilité d'un véhicule, etc.). Madame Smith a effectué ce travail durant un an.

Elle a ensuite travaillé à l'admission durant deux ans. Elle devait alors vérifier l'admissibilité des personnes à l'aide sociale. Si elle constatait alors une possibilité de placement rapide du client, elle faisait les démarches nécessaires, dit-elle, l'objectif étant toujours de "sortir" les prestataires de l'aide sociale.

Madame Smith a aussi témoigné concernant l'activité AGIR dont s'occupaient des agents du CTQ. Elle a décrit cette activité AGIR comme un club de recherche d'emploi. Selon elle, cette activité comportait cinq rencontres de groupe de prestataires durant lesquelles on expliquait la loi et les programmes du ministère, on procédait à l'évaluation des aptitudes, formation, expérience et besoins des prestataires. Il y avait aussi une rencontre individuelle sur les méthodes de recherche d'emploi, le curriculum vitae, l'entrevue (par vidéo) ainsi que sur l'utilisation du réseau informatique. Cette activité s'adressait aux prestataires de 18 à 55 ans prêts à intégrer le marché de l'emploi.

Madame Jeannine D'Anjou est agente chef d'équipe au CTQ de Mont-Joli. Elle a expliqué, qu'après la rencontre pour l'attribution initiale de prestations d'aide sociale, il y a une évaluation sommaire du client en regard du marché du travail. S'il est apte à réintégrer le marché du travail, il est référé à l'activité AGIR qui est menée par des agents occasionnels. Ensuite, un plan d'action est établi avec le prestataire, plan d'action qui est en quelque sorte un contrat entre l'agent et celui-ci pour s'assurer qu'il comprend bien ses obligations.

Madame Martine Lévesque est agente au CTQ Québec-Limoilou. Dans le cadre de son travail, elle est responsable de la mesure EXTRA qui vise les personnes ne

connaissant pas le marché du travail; on leur donne alors les connaissances minimales pour évoluer dans ce milieu. Elle a aussi affirmé que deux agents s'occupent de AGIR qui a pour but de donner des outils aux clients dans leur démarche d'emploi. On traite alors de la Méthode dynamique de recherche d'emploi. (MDRE)

Monsieur Michael Karras est agent occasionnel au CTQ de Brossard. Il a témoigné que, de 1993 à 1995, il avait beaucoup de contacts directs avec les clients. C'était des rencontres individuelles pour identifier le profil du client, soit son vécu sur le marché du travail, son expérience, sa formation, ses problèmes personnels. Ensuite, un diagnostic était fait et des mesures étaient identifiées telles que, formation particulière, rattrapage scolaire, club de recherche d'emploi. Selon monsieur Karras, ce travail constituait de la référence, de la consultation et du counselling. Il s'est aussi occupé des programmes PAIE et Stages en milieu de travail.

Monsieur Karras a aussi souligné qu'il faisait le suivi des prestataires référés à différents programmes en les rencontrant et en contactant les organismes. Il dit avoir aussi travaillé jusqu'en mars 1996, avec une clientèle particulière (femmes monoparentales), à la demande de son chef d'équipe en employabilité. Il faisait alors un suivi personnalisé de ces personnes, il vérifiait leurs contraintes pour intégrer le marché du travail et évaluait comment il pouvait aider ces clientes.

Monsieur Christian Drouin, chef d'équipe au CTQ Laval-Ouest, a affirmé que l'activité AGIR était donnée par deux agents. Il a souligné que les activités données à des tiers dans les contrats FRAIE sont des activités que les agents peuvent faire, pour lesquelles ils ont la formation et les connaissances requises. Il a ajouté que les ressources du CTQ ne sont pas suffisantes pour donner les services qui sont fournis par les tiers car les agents sont surchargés de travail depuis plusieurs années compte tenu de la situation économique.

Monsieur André St-Pierre, chef d'équipe au CTQ de Charlesbourg, a expliqué que les agents ont deux tâches principales soit la gestion des prestations d'aide sociale et le développement de l'employabilité. Cette dernière tâche consiste à l'élaboration du profil du client et d'un plan d'action pour la réintégration au marché du travail. Cela implique aussi, selon monsieur St-Pierre, l'identification des besoins particuliers des clients, l'utilisation de mesures d'employabilité, de la formation, etc.. Les agents s'occupent aussi de l'activité AGIR. Monsieur St-Pierre a fait remarquer que le CTQ de Charlesbourg avait développé une expertise en développement de l'employabilité depuis 1978 afin de fournir des services de qualité. Ces services sont maintenant donnés par des organismes de l'extérieur et, selon lui, les résultats sont médiocres.

M. Benoît Dupré est un agent permanent du CTQ de Berthierville. Il a souligné que les agents des CTQ étaient très qualifiés pour s'occuper du développement de l'employabilité des prestataires. A cette fin, il a déposé un document daté du 30 septembre 1996 portant sur "les qualifications académiques et sur les expériences en développement de l'employabilité et intégration en emploi des agents d'aide socio-économique de classe nominale". L'auteur de ce document, monsieur Jean-Guy Courcelles, directeur de l'optimisation des processus, conclut que ce rapport "confirme les grandes capacités de notre ministère à relever les défis actuels et futurs".

Ce rapport indique que 40% des agents sont titulaires d'un diplôme d'études collégiales, 48% d'un baccalauréat et 4% d'une maîtrise. Il y a sept agents qui sont titulaires d'un doctorat alors que 9% sont détenteurs d'un diplôme d'études secondaires. Quant à l'expérience des agents en développement de l'employabilité et intégration en emploi, 32% de ceux-ci ont de 4 à 10 ans d'expérience, 21% de 2 à 4 ans, 12% de 1 à 2 ans et 12% ont plus de 10 ans d'expérience. Quant à ceux qui n'ont aucune expérience dans ce domaine, ils représentent 23% des agents.

Monsieur Jocelyn D'Avignon, agent permanent au CTQ de Sorel a expliqué qu'il

s'occupait de l'activité GIR. Il dit avoir reçu la formation pour animer ces sessions ainsi que pour les méthodes dynamiques de recherche d'emploi qu'il a dispensées à des groupes de clients. Il a souligné qu'il y a quatre agents qui s'occupent de développement de l'employabilité au CTQ. Selon lui, les activités confiées à des tiers par l'employeur peuvent être faites par des agents.

Quant à l'employeur, il a d'abord fait entendre le sous-ministre adjoint et directeur général du réseau Travail-Québec, monsieur Claude B. Simard. Il a expliqué que les CTQ s'occupent d'aide financière, du contrôle des prestations d'aide sociale qui sont octroyées et de développement de l'employabilité et d'insertion en emploi. Les différents programmes reliés à ce dernier domaine sont le rattrapage scolaire, EXTRA, PAIE (subvention aux employeurs pour l'insertion en emploi). AGIR, FIR ET FRAIE.

Le programme FIR était un fonds permettant de contracter à l'extérieur des activités liées à l'insertion en emploi. Monsieur Simard dit avoir fait cesser ce programme en avril 1996 et que le budget a été utilisé pour AGIR.

Cette activité AGIR existe depuis deux ans. Il s'agit d'une activité de groupe d'insertion en emploi pour aider les prestataires dans leurs démarches pour obtenir un emploi. Monsieur Simard a précisé que 56 agents ont été embauchés en 95-96 pour s'occuper de cette activité qui a été implantée dans tout le réseau. Le 1er avril 1996, 60 nouveaux agents ont aussi été embauchés.

Quant au programme FRAIE, monsieur Simard a souligné qu'il a débuté en 1996 et qu'il origine de la conviction profonde du ministère que sa mission de lutte contre la pauvreté doit comporter des efforts pour faire en sorte que les prestataires retournent sur le marché du travail. Cette tâche ne pouvait pas, selon monsieur Simard, être assumée seulement par le réseau Travail Québec, il fallait la partager avec d'autres ministères et organismes tels que des organismes communautaires, la SQDM, des entreprises privées,

etc. qui ont l'expertise et qui proviennent du milieu. Il fallait donc développer ce partenariat car il y a peu d'outils pour atteindre l'objectif de lutte contre la pauvreté. Monsieur Simard a souligné que cela s'inscrit dans le plan stratégique du ministère 1996-1997 qui réfère à "la volonté de rassembler et de mobiliser autour d'objectifs communs tous ceux et celles qui, par leur contribution, jouent un rôle important en matière de lutte contre la pauvreté".

Monsieur Simard a également indiqué qu'un montant de 5 millions de dollars (2% du budget du ministère) a été consenti au programme FRAIE afin de s'associer à des partenaires pour l'insertion en emploi. Il a précisé que ces activités confiées à des tiers dans le cadre du programme FRAIE sont des activités complémentaires, c'est-à-dire des activités qui ne se font pas normalement dans les CTQ, qui sont en complément, un ajout aux ressources.

Monsieur Simard a noté que le syndicat n'a pas été consulté avant d'accorder les contrats parce qu'il s'agissait de montants prévus au budget et qu'il ne s'agissait pas de sous-traitance mais plutôt de subventions qui étaient consenties aux partenaires.

Monsieur Francis Rioux, directeur du CTQ de Drummonville a aussi témoigné. Il a expliqué, qu'avant la fusion des tâches, il y avait six agents qui s'occupaient des programmes d'employabilité et d'insertion en emploi tels que EXTRA, rattrapage scolaire, aide à l'intégration en emploi et FRAIE. Après la réorganisation des tâches survenue en mai 1996, il y avait dix agents à la gestion des dossiers qui ne faisaient que de l'aide financière et cinq autres qui s'occupaient de l'employabilité des clients provenant des dix autres agents. Son témoignage a également révélé qu'une agente était responsable de l'activité AGIR et qu'elle animait des rencontres de groupe de prestataires (5 rencontres par groupe). Elle rencontrait ainsi quelque 550 clients par année. Monsieur Rioux a souligné qu'il y a eu une expérience à son bureau de suivi des prestataires aux deux semaines, expérience qui a donné de bons résultats mais qui n'a pas été généralisée, ni structurée faute de temps et de ressources.

Le directeur du CTQ de Victoriaville, monsieur Gilles Lallier, a été appelé à témoigner. Son témoignage a révélé, qu'avant la réorganisation des tâches de décembre 1996, il y avait deux agents qui s'occupaient du soutien financier pour les clients inaptes au travail, douze agents avaient la responsabilité de gérer chacun un groupe de 250 dossiers de clients aptes au travail et ils s'occupaient aussi de l'employabilité de ces clients. Quatre agents avaient la responsabilité des programmes dont un s'occupait de AGIR et un autre du programme APPORT. A la suite de la réorganisation, il y avait dix agents qui voyaient exclusivement à la gestion de l'aide financière aux clients et cinq autres travaillaient en développement de l'employabilité.

Monsieur Lallier a fait remarquer que le programme FRAIE est un très bon programme, un outil intéressant qui permet de s'associer à des partenaires en complément aux efforts en matière d'employabilité qui sont faits par le CTQ. Il dit ne pas avoir informé le syndicat et ne pas avoir vérifié si le travail pouvait être fait à l'interne à coût égal, avant d'accorder des contrats à l'extérieur.

Le directeur de la région Maurice-Bois-Francis, monsieur Paul Billargeon, a témoigné que les agents des différents CTQ de la région avaient manifesté leur désir de pouvoir disposer d'outils pour traiter les cas particuliers de certaines catégories de prestataires. Selon lui, le programme FRAIE répondait bien à ce besoin car c'est un fonds qui permet des nouvelles approches en matière d'employabilité et d'insertion en emploi. C'est un programme qui fournit des outils complémentaires aux programmes habituels dans ce domaine. Monsieur Baillargeon a aussi souligné que FRAIE ne représente que 3% du budget d'employabilité pour la région.

Madame Brigitte Pharand agit comme conseillère aux programmes d'intégration en emploi à la Direction régionale Laurentides-Lanaudière; elle a été auparavant agente en développement de l'employabilité et insertion en emploi au CTQ de Lachute. Elle dit très bien connaître le dossier du programme FRAIE dont elle est responsable et, dans le cadre

duquel, elle analyse les dossiers. Ses critères pour accepter un projet sont les suivants: la clientèle prioritaire, le caractère novateur ou expérimental des approches et du contenu, la complémentarité avec les activités des CTQ, la pertinence quant aux responsabilités dévolues au ministère. Il ne faut pas, dit-elle, que ce soit un projet de recherche, que la durée de l'intervention dépasse douze mois ni la somme de 50 000\$ et que le projet émane d'un ministère provincial ou fédéral. Il faut de plus que l'organisme qui présente le projet soit reconnu pour son expertise et son expérience auprès de la clientèle du ministère.

Madame Pharand a eu à analyser tous les projets qui ont été acceptés dans sa région. Selon elle, la notion de complémentarité des projets signifie qu'il ne s'agit pas d'activités similaires à celles réalisées dans les CTQ et qu'il s'agit d'une activité importante pour la clientèle qui ne peut être réalisée à l'interne. Quant au caractère novateur des projets, cela signifie qu'il s'agit d'activités qui ne se font pas dans la région, qui sont différentes de tout ce qu'on a connu à l'interne.

Madame Pharand a aussi expliqué que l'activité AGIR est une activité d'une durée de douze heures qui vise à outiller les prestataires, au premier niveau, en vue de leur intégration en emploi. Ce sont des activités reliées à la préparation d'un curriculum vitae, aux techniques d'entrevue, aux méthodes de recherche d'emploi. Ce sont cinq rencontres en groupe sur une période de sept semaines.

Monsieur André Dulude, directeur du CTQ de Sainte-Agathe, a témoigné que les activités confiées à l'extérieur ne pouvaient être réalisées à l'interne faute de ressources car les besoins de la clientèle sont immenses; on pourrait, dit-il, embaucher plusieurs dizaines de personnes et il resterait encore du travail.. Il a aussi fait remarquer que les agents dans les CTQ sont des techniciens et non pas des professionnels, comme c'est le cas pour les activités confiées à l'externe à des organismes qui possèdent une expertise qu'on n'a pas et des outils qui ne peuvent être développés à l'interne.

Le directeur de la région Laurentides-Lanaudière depuis le 3 janvier 1996, monsieur Yvon Bélair a témoigné que les agents avaient la responsabilité tant de la gestion de l'aide financière que du développement de l'employabilité; l'ensemble des tâches étaient fusionnées. A la fin de l'été 1996, il a été décidé que ces tâches étaient trop lourdes et il y a eu création d'équipes spécialisées en développement de l'employabilité et insertion en emploi.

Le directeur du CTQ de Repentigny, monsieur Frédéric Parent, a aussi souligné qu'une équipe dédiée au développement de l'employabilité et insertion en emploi avait été créée dans son centre à l'été 1996. Il a aussi confirmé que l'activité AGIR (Activité de groupe pour l'intégration par la recherche d'emploi) était dispensée par un agent du centre à des groupes de quinze personnes à raison d'une demi-journée par semaine durant cinq semaines.

Monsieur Robert Bibeau, directeur du CTQ de Joliette, a affirmé que le CTQ n'offre pas de service de conseiller d'orientation et que les agents ne font pas passer de tests psychométriques aux clients.

L'employeur a aussi fait entendre monsieur Paul Deschênes, conseiller à la direction générale des politiques et programmes du ministère. Depuis 1994, il voit à l'élaboration de programmes et politiques en intégration à l'emploi.

Il a expliqué que le programme FIR est constitué d'un fonds qui a été dégagé à partir de l'enveloppe budgétaire de l'aide sociale afin d'acheter des services en intégration en emploi et ce, conformément à l'article 22 de la Loi sur la sécurité du revenu. Ce programme a débuté à la fin de 1994 mais il a surtout été utilisé en 1995. Il a lui-même préparé le cadre normatif de ce programme (pièce G-20).

Monsieur Deschênes a affirmé que les activités réalisées dans le cadre de ce programme étaient des activités qui n'existaient pas dans les CTQ. Il n'y avait pas d'activités de cette nature, dit-il. Il y a eu l'activité "Méthode dynamique de recherche d'emploi" mais elle n'a pas été menée de façon systématique. Les agents dans les CTQ se limitaient aux activités suivantes: évaluation de l'employabilité, plans d'action, références à des programmes et mesures, suivis. Ce programme FIR a cessé le 1er avril 1996 après constatation qu'il comportait beaucoup de lourdeur administrative. Il a été décidé qu'il était préférable qu'une telle activité soit menée dans les CTQ et l'activité AGIR est née.

Monsieur Deschênes a précisé qu'il a alors été décidé de donner plus d'ampleur à l'activité AGIR étant donné que l'on commençait à se familiariser avec les techniques de recherche d'emploi et des agents ont été formés pour dispenser cette activité.

Ce qui précède résume donc les témoignages qui ont traité de considérations générales quant à la question de savoir si les contrats FIR et FRAIE octroyés à des tiers constituaient de la sous-traitance ou non.

Les parties ont aussi présenté de nombreux témoignages portant sur la même question mais en regard d'un grand nombre de contrats particuliers. Je crois qu'il n'est pas opportun de rapporter cette preuve qui comporte de très nombreuses déclarations se rapportant à d'aussi nombreux contrats.

Il suffit pour le moment de souligner que l'essentiel des témoignages présentés par le syndicat vise à convaincre l'arbitre que la majorité des activités confiées à des tiers dans le cadre des contrats étaient des activités qui étaient faites par les agents dans les CTQ.

Quant aux témoignages soumis par l'employeur, ils visent essentiellement à démontrer que les contrats accordés dans le cadre des programmes FIR et FRAIE respectaient le cadre normatif de ces programmes et que ceux donnés en vertu du

programme FRAIE étaient innovateurs et/ou expérimentaux et complémentaires aux activités du réseau Travail-Québec.

J'ai par ailleurs tenu compte de ces témoignages dans mon analyse de chacun des contrats pour déterminer s'il s'agissait de sous-traitance.

3.1 L'argumentation sur la notion de sous-traitance

Le syndicat

Le syndicat a fait valoir les principaux arguments qui suivent.

Le grief conteste le fait que l'employeur fait appel à de la sous-traitance dans le cadre des programmes FRAIE et FIR. Le syndicat réclame que l'employeur applique les dispositions de l'article 7-26.00 de la convention collective ainsi que tous les droits découlant de la convention collective 1995-1998.

La convention collective stipule à la clause 7-26.01 que les parties ont convenu "de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation", tant les ressources humaines que matérielles. Il s'agit donc d'un engagement à coopérer à cet égard.

Selon la clause 7-26.02, les activités qui ont été confiées à des tiers sont des activités reliées à la mission du ministère, qui sont du ressort du sous-ministre. Ces activités découlent de la Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., c. S-3.1.1) et de la directive de classification des agents d'aide socio-économique (214).

Lorsque ces activités, qui appartiennent au ministère et qui ne sont pas abandonnées par le ministère, sont confiées à des tiers, il s'agit alors de sous-traitance au

sens de l'article 7-26.00. Ici, la preuve a établi que l'employeur n'abandonne pas les activités, qu'il en garde le contrôle et qu'il les confie à d'autres. La durée déterminée des contrats indique bien que le ministère n'abandonne pas les activités.

Le paragraphe 3 de l'article 1 de la Loi sur la sécurité du revenu illustre bien qu'un des rôles des agents d'aide socio-économique est de favoriser l'intégration au marché du travail des personnes aptes au travail. On retrouve ce même rôle à la directive de classification des agents d'aide socio-économique qui prévoit que, parmi les attributions principales et habituelles des agents, il y a celle de favoriser l'intégration au travail des personnes.

Pour déterminer si les activités confiées à des tiers par l'employeur constituent de la sous-traitance, il faut vérifier si ces activités se retrouvent à la directive de classification. On ne peut se limiter à ce que les agents font comme travail, à leur description d'emploi. Que les agents accomplissent ou non le travail relié aux activités n'est pas important, il faut plutôt voir si les activités sont décrites à la directive de la classification de ce corps d'emploi. Or, la preuve a démontré que tel était le cas.

Cette directive indique bien que les attributions des agents comprennent des entrevues, des analyses techniques pour établir un plan de relèvement pour des clientèles spécifiques afin de les rendre aptes au travail, de les assister dans leurs problèmes de placement en emploi. Ces entrevues visent aussi à assister les employeurs dans le recrutement de leur main-d'oeuvre.

L'agent d'aide socio-économique a aussi comme attribution de rechercher l'origine des difficultés des prestataires, de les informer, de les conseiller, etc. afin qu'ils réintègrent le marché du travail. Il est prévu également que l'agent administre au besoin des tests

psychométriques ou des examens divers en vue de mieux connaître les qualifications ou les aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi.

Il apparaît évident que les contrats donnés à des tiers constituent des activités que l'on retrouve à la directive de classification des agents d'aide socio-économique.

La lecture du cadre normatif du FRAIE et du FIR nous apprend que les contrats accordés recourent l'une ou l'autre des attributions des agents d'aide socio-économique prévues à la directive de classification. Que les contrats soient qualifiés de novateurs, expérimentaux ou complémentaires n'est pas important puisque l'on constate que ce sont des activités des agents d'aide. Il faut alors conclure que les contrats donnés à des tiers constituent de la sous-traitance.

Les contrats accordés dans le cadre du FRAIE sont, tel que prévu au cadre normatif, des ententes de service en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi. Quant aux contrats accordés dans le cadre du FIR, ils sont relatifs à l'aide à l'intégration à l'emploi et visent à accroître l'efficacité des interventions en intégration à l'emploi.

Dans les deux cas, on y retrouve donc des activités qui constituent l'objet même de la Loi sur la sécurité du revenu et la raison d'être des agents d'aide socio-économique.

Les témoignages de plusieurs agents ont aussi établi qu'ils ont pris connaissance des contrats confiés à des tiers et que les activités prévues à ces contrats étaient des activités exercées par les agents ou indiquées à la directive de classification. Les contrats déposés comme pièces S-82 à S-93 démontrent bien qu'on y retrouve des activités prévues à la directive de classification.

Tout cela amène à conclure que tous les contrats déposés en preuve constituent de

la sous-traitance, qu'il n'y avait ni urgence, ni force majeure lorsqu'ils ont été confiés à des tiers et qu'ils comportent des activités prévues à la directive de classification des agents d'aide socio-économique.

L'employeur

Quant à l'employeur, il a présenté les principaux arguments suivants.

L'article 7-26.00 de la convention collective traite du droit à la sous-traitance et la clause 7-26.01 confirme ce droit pour l'employeur, tout comme le fait l'article 37 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) qui se lit ainsi :

Art.37. Responsabilité du sous-ministre

Sous la direction du ministre dont il relève, le sous-ministre est responsable de la gestion des ressources humaines du ministère.

Ce droit à la sous-traitance implique, selon la clause 7-26.02, une obligation d'informer le syndicat. Pour que cette obligation s'applique, il faut que le sous-ministre envisage de confier des activités à des tiers en sous-traitance et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision. La présence de ces deux conditions est nécessaire pour qu'il y ait obligation d'informer le syndicat.

Pour ce qui est de la notion de sous-traitance, le Dictionnaire canadien des relations du travail la définit ainsi :

Sous-traitance: f - contracting out; subcontracting; farming out; subcontract
1. Partie d'un travail, concédée à un entrepreneur principal, prise en sous-
ordre par un entrepreneur spécialisé.

2. Pratique par laquelle une organisation confie l'exécution de certains
travaux à un entrepreneur spécialisé autonome.

Il faut donc, pour qu'il y ait de la sous-traitance, que le sous-ministre confie à un tiers

des tâches qui sont habituellement faites par les agents d'aide socio-économique. A cette fin, il faut nécessairement analyser chacun des contrats déposés en preuve afin de vérifier s'il s'agit de travaux habituellement faits au ministère qui ont été confiés à des tiers. L'arbitre ne peut pas décider que l'ensemble des contrats comportent des tâches exécutées par les agents.

Il est clair, par exemple, que le contrat déposé comme pièce S-140 accordé au Collège de l'Assomption ne comporte aucune activité exercée par les agents d'aide socio-économique puisqu'il s'agit de dispenser des services d'aide individuelle par un psychologue. Il y a plusieurs autres contrats de ce type, ce qui oblige à une analyse de chacun des contrats.

Il faut aussi s'interroger si le fait que certaines activités confiées à des tiers comportent des tâches des agents est suffisant pour conclure qu'il s'agit de sous-traitance. En effet, l'article 23 de la Loi sur la sécurité du revenu indique bien que, depuis 1989, le ministre n'a pas l'appanage exclusif de l'aide aux démunis. Cet article se lit ainsi :

Le ministre peut, dans le cadre d'un plan d'action, proposer à l'adulte de participer à une mesure temporaire de soutien à l'emploi, de formation ou d'activités de services communautaires.

Il y a toujours eu, depuis ce temps, un partenariat avec le milieu. D'ailleurs, les organismes, ayant reçu une subvention, existaient déjà et oeuvraient dans le domaine de l'aide aux démunis. Les contrats démontrent bien qu'ils exerçaient déjà les tâches qui leur ont été confiées. De plus, plusieurs contrats indiquent que la subvention provenant du ministère ne constituait qu'une partie du financement de l'organisme.

Il importe aussi de souligner que le plan stratégique du ministère (pièce G-1) stipule que le ministère assume le leadership en matière de lutte à la pauvreté mais qu'il n'en a pas l'exclusivité. Il assume cette responsabilité avec de nombreux partenaires de divers milieux.

Quant au cadre normatif du FRAIE, il actualise ce qui est prévu dans la loi, il ne crée rien de nouveau. Les projets admissibles à ce fonds doivent avoir un caractère novateur et expérimental et doivent être complémentaires aux activités du réseau Travail-Québec. Puisqu'il s'agit de projets novateurs et expérimentaux, cela signifie que ce sont des activités qui n'étaient pas faites au ministère par les agents d'aide socio-économique. Ce sont des projets qui vont au-delà de ce qui se faisait au ministère, ils poussent plus loin l'intervention auprès des prestataires.

La majorité de ces projets sont financés par une subvention inférieure à 5000\$ et le maximum prévu est de 50000\$. Il s'agit d'aide financière, de subvention qui vise à faire plus, à aller plus loin que ce qui se fait au ministère et non pas à confier à des tiers les activités faites au ministère.

Il faut donc conclure que la Loi sur la sécurité du revenu, la planification ministérielle ainsi que le cadre normatif du FRAIE ne permettent pas de prétendre que, de façon principale, les contrats constituent de la sous-traitance car les travaux confiés à des tiers ne sont pas des tâches des agents d'aide socio-économique.

Réplique du syndicat

Le fait que la loi prévoit un partenariat avec différents organismes et que les projets soient novateurs ou expérimentaux ne change rien au fait que si des tâches des agents d'aide socio-économique sont confiées à des tiers, il s'agit de sous-traitance et il faut alors appliquer la clause 7-26.02.

Selon la preuve, il n'y a eu aucune collaboration de la part de l'employeur, avant la décision intérimaire de l'arbitre et ce, contrairement à ce qui est prévu à la clause 7-26.01. L'employeur a accordé des contrats sans tenir compte de la convention collective.

Dans certains des contrats déposés en preuve, toutes les tâches appartiennent aux agents alors que dans d'autres cela peut être la moitié des activités qui correspondent aux tâches des agents. Il faut alors que chacun des contrats soit analysé. Même dans certains contrats de formation pointue, on retrouve des tâches des agents.

Le plan stratégique du ministère prévoit que le ministère "contracte" avec des organismes extérieurs, ce qui illustre que nous sommes en présence de sous-traitance.

Le grief ne vise pas à vérifier si le cadre normatif du FRAIE a été respecté ou pas mais plutôt, indépendamment du cadre, si les contrats comportent des tâches des agents, s'il s'agit de sous-traitance. L'objectif général du FRAIE est de conclure des "ententes de service", qui sont des contrats d'entreprise dans lesquels le ministère est le donneur d'ouvrage et l'entrepreneur est un tiers. Cela correspond à la définition de sous-traitance du Dictionnaire canadien des relations du travail.

Réplique de l'employeur

Le grief ne vise pas la clause 7-26.01 qui traite de la collaboration entre les parties.

Le fait qu'une tâche soit mentionnée à la directive de classification ne donne pas le droit aux agents d'exiger d'accomplir cette tâche.

3.2 Décision et motifs sur la question de la sous-traitance

Il s'agit d'interpréter la partie suivante du paragraphe 7-26.02 de l'article 7-26.00 de la convention collective portant sur la sous-traitance: "Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités à un tiers..."

Il importe d'abord de préciser qu'il n'y a pas lieu de se prononcer ici sur les notions

de "cas d'urgence ou de force majeure" puisque ce n'est manifestement pas ce dont il s'agit ici. Aucune partie n'a d'ailleurs soumis de prétention à cet égard et il n'y a rien dans la preuve qui indique qu'il y avait urgence ou force majeure. Il faut plutôt déterminer si les contrats accordés dans le cadre des programmes FIR et FRAIE constituaient de la sous-traitance, au sens de la convention collective.

Il est important de remarquer que les parties n'ont pas indiqué de quelles activités il s'agissait. Il n'y a aucune précision à cet égard. En conséquence, l'arbitre ne doit pas limiter le sens à donner à ce mot puisque les parties elles-même ne l'ont pas fait. Cependant, pour que cela ait un sens, il faut considérer qu'il s'agit d'activités qui sont semblables, comparables à celles des agents d'aide socio-économique, activités qui sont de leur ressort, selon la directive de classification. Il faut que ce soit bien sûr des activités qui sont reliées à la mission du ministère définie par la loi et je retiens la prétention syndicale voulant que cela vise des activités qui sont comprises à la directive de classification (ici celle des agents) et ce, peu importe que les agents exercent ou non ces activités. Si les activités confiées à des tiers sont semblables à celles des agents prévues à la directive de classification, il faut nécessairement conclure qu'il s'agit d'activités qui sont visées par le paragraphe 7-26.02. La preuve prépondérante a d'ailleurs démontré que des agents, dans les différents CTQ, exerçaient de fait la presque totalité des attributions prévues à la directive de classification.

Le fait que les parties n'aient pas décrit plus précisément de quelles activités il s'agissait nous oblige à conclure ainsi. Si elles avaient voulu limiter autrement le sens à donner à ce mot, elles l'auraient écrit, ce qu'elles n'ont manifestement pas fait. Il faut aussi souligner que le paragraphe 7-26.01 nous incite à donner une interprétation large aux mots "certaines activités". En effet, par ce paragraphe, les parties se sont engagées à "collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation". Cet engagement doit se concrétiser lorsqu'il s'agit de confier certaines activités à un tiers. Si on limitait les activités à celles qui sont effectivement réalisées par les agents, cela ne

permettrait pas une application complète de cet engagement de collaboration.

Le reste du 1er alinéa du paragraphe 7-26.02 nous indique de quelle façon les parties ont précisé les situations où l'obligation de consultation doit s'appliquer lorsque certaines activités sont confiées à des tiers. Elles ont écrit que cette obligation s'appliquera seulement lorsque "de façon prévisible, des employés peuvent être affectés" par la décision de confier des activités à un tiers.

Il faut nécessairement conclure, pour donner plein effet au paragraphe 7-26.02, que les parties ont voulu viser les activités qui sont semblables, comparables, de même nature que celles qui relèvent des agents, selon la directive de classification. C'est la seule façon d'appliquer ce que les parties ont prévu spécifiquement aux paragraphes 7-26.01 et 7-26.02 de la convention collective. Il importe aussi de préciser que le but de ces dispositions est d'obliger l'employeur à consulter le syndicat lorsqu'il envisage de confier certaines activités à un tiers et non pas à l'empêcher d'agir ainsi. Il ne s'agit donc pas de restreindre le droit de l'employeur à faire appel à la sous-traitance mais plutôt de concrétiser l'obligation de consulter le syndicat et ce, dans le cadre d'un engagement à collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

A cet égard, je ne retiens pas les prétentions de l'employeur voulant que le fait qu'il s'agisse d'activités des agents n'est pas suffisant pour conclure à de la sous-traitance étant donné que la Loi sur la sécurité du revenu ainsi que le plan stratégique du ministère prévoit qu'il peut agir en partenariat avec d'autres organismes. Cela ne change rien au fait qu'il s'agit de sous-traitance, d'activités confiées à des tiers. Cela ne change pas la nature des contrats accordés et cela reste des activités qui sont confiées à des tiers. Le ministre peut, bien sûr, agir en partenariat avec d'autres organismes mais, s'il confie à ces organismes des activités semblables, comparables à celles des agents prévues à leur directive de classification, il faut alors considérer qu'il s'agit de sous-traitance au sens de la convention collective.

Le fait que les activités confiées à des tiers le soient par le moyen d'une subvention qui, dans certains cas, n'est pas exclusive, ne permet pas non plus de conclure qu'il ne s'agit pas de sous-traitance au sens de l'article 7-26.00. Le moyen utilisé importe peu lorsqu'il s'agit de confier des activités à des tiers en sous-traitance.

Il n'y a pas lieu non plus de retenir l'argument de l'employeur selon lequel les contrats accordés dans le cadre de FRAIE ne constituent pas de la sous-traitance étant donné que ce sont des projets novateurs, expérimentaux et complémentaires qui comportent des activités qui ne sont pas réalisées par les agents, qui vont au-delà de ces activités. En effet, s'il s'agit d'activités comparables, semblables et de même nature que celles qui relèvent des agents, il faudra conclure qu'il s'agit de sous-traitance, au sens de la convention collective. Le fait que la convention collective ne précise pas, ni ne limite le sens à donner au mot "activités" n'autorise pas à établir de telles nuances. D'ailleurs, le cadre normatif du programme FIR indique bien qu'il s'agit de confier à des tiers des services d'aide à l'intégration en emploi, services qui étaient effectivement dispensés par les CTQ. Il en est de même pour le programme FRAIE qui vise à la conclusion d'ententes de service en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi. Selon la preuve, plusieurs CTQ ont confié à des agents spécialisés ce genre de travail auprès de la clientèle. Tout cela démontre clairement que les activités confiées à des tiers, dans le cadre de ces programmes, sont de même nature que les activités de certains agents en matière de développement de l'employabilité et d'insertion à l'emploi.

C'est donc dans ce contexte que j'ai analysé chacun des contrats soumis en preuve. Il ressort de cette analyse que plusieurs contrats ne peuvent pas être qualifiés de contrats de sous-traitance au sens de la convention collective car ils ne comportent pas principalement des activités qui relèvent des agents selon la directive de classification. Ce sont des activités qui sont nettement différentes des attributions des agents telles que décrites aux 3e et 4e alinéas du paragraphe 4 de la directive de classification. Ces activités ont pour but le développement de l'employabilité et l'insertion ou le maintien en emploi mais

elles sont essentiellement d'une autre nature.

Les contrats dont la liste suit ne peuvent donc être considérés comme de la sous-traitance au sens de la convention collective car ils comportent principalement des activités différentes de celles dévolues aux agents:

S29, S32 à S38, S41 à S44, S47, S48, S55, S56, S61, S66, S68, S69, S70, S73, S74, S75, S77, S78, S81, S85, S88, S92, S93, S96, S97, S98, S103, S117, S118, S119, S122 à S126, S129, S130, S131 à S134, S137, S138, S140, S142, S157, S158, S160 à S163, S166 à S172, S174 à S179, S182, S183, S189, S190, S193 à S200, S202, S204, S206, S208, S210.

Il faut aussi préciser que les contrats S-50 et S-109 ne comportent pas les renseignements nécessaires pour déterminer s'il s'agit d'activités semblables à celles des agents. Il faut donc conclure que la preuve n'a pas démontré qu'il s'agissait de sous-traitance.

Tous les autres contrats accordés à des tiers comportent principalement des activités qui sont celles attribuées aux agents en matière d'employabilité qui sont effectivement réalisées par les agents ou qui sont semblables, comparables à celles-ci. Il s'agit de contrat de sous-traitance au sens du paragraphe 7-26.02 de la convention collective.

4. DES EMPLOYÉS POUVAIENT-ILS, DE FAÇON PRÉVISIBLE, ÊTRE AFFECTÉS PAR CES CONTRATS

4.1 Argumentation des parties

Le syndicat

Les principaux arguments du syndicat sont les suivants.

La preuve a aussi établi que les agents ont été affectés par cette décision de l'employeur d'accorder des contrats à des tiers. Il faut donner à cette expression "affecté" son sens ordinaire de "touché" compte tenu qu'il n'y a pas d'autres précisions. Ce terme ne vise pas seulement le fait d'être mis à pied mais aussi beaucoup d'autres choses. D'ailleurs, la clause 7-26.03 traite du nombre d'employés susceptibles d'être "touchés".

Quand on a voulu que le terme "affecté" signifie seulement une perte d'emploi, on l'a prévu spécifiquement, comme c'est le cas à la clause 7-26.04 où il est écrit: *"L'employé permanent affecté pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi..."*.

Il est clair que les agents ont été affectés, touchés par la décision de l'employeur d'accorder des contrats à des tiers. Les agents ont dû fournir des services de référence aux organismes à qui les contrats ont été accordés, ils ont dû recruter des prestataires pour ces organismes. Les agents ont aussi donné et reçu de l'information. Ils ont reçu des informations quant au comportement des prestataires concernant leur participation au programme, leur réussite ou abandon. Si un prestataire est revenu à l'aide sociale, les agents ont dû s'en occuper. Les agents ont aussi compilé les résultats de ces programmes, ils ont imposé des pénalités prévues à la loi dans les cas où le prestataire n'a pas suivi le programme.

Il faut aussi souligner que les agents ont été affectés par le fait que les contrats accordés à des tiers ont amené une perte d'expertise. En effet, certaines tâches des agents prévues à la directive de classification ont été confiées à d'autres personnes. Cette perte d'expertise comporte un risque de déclassification des agents. De plus, le fait d'accorder ces contrats à des tiers a fait en sorte que les agents ont dû se limiter à l'attribution et la vérification des prestations en délaissant leur rôle quant au développement de l'employabilité.

La clause 7-26.03 de la convention collective prévoit d'ailleurs que la consultation

porte notamment sur les conséquences de la décision d'accorder des sous-contrats quant à l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle. Cela indique bien qu'on n'a pas voulu que le terme "affecté" signifie seulement une perte d'emploi.

En accordant des contrats à des tiers, l'employeur leur a transféré un certain niveau de prestataires, ce qui pourrait faire en sorte d'affecter la performance des agents dans le cas où ce sont les prestataires les plus aptes à réintégrer le marché du travail qui ont été référés à des tiers.

Selon la clause 7-26.02, l'employeur devait informer le syndicat si, de "façon prévisible", des employés pouvaient être affectés par la décision de confier des activités à des tiers. Or, il a été démontré qu'il était prévisible, c'est-à-dire qu'il pouvait être prévu, imaginé, envisagé, que les employés seraient affectés.

Compte tenu que l'employeur a confié des activités à des tiers, ce qui constituait de la sous-traitance, et qu'il était prévisible que des employés pouvaient être affectés par ces décisions, il devait en informer le syndicat, comme le stipule la clause 7-26.02.

Cette obligation pour l'employeur d'informer, par écrit, le syndicat de ses intentions pour lui permettre de formuler ses recommandations, est une obligation de consultation. Cela doit permettre au syndicat de recevoir l'information, de se faire une opinion et d'influencer la position de l'autre partie. Il ne s'agit pas seulement d'une obligation d'informer mais plutôt de consulter le syndicat, dans le sens indiqué à la clause 7-26.03.

Or, la preuve a démontré qu'il n'y a eu aucune information ni consultation auprès du syndicat avant le 19 novembre 1996 et ce, en violation de la clause 7-26.02 et de la clause 7-26.01(absence de collaboration). Le grief soumis en vertu de la clause 7-26.06 est donc bien fondé et l'arbitre a le pouvoir d'ordonner la suspension de l'exécution des contrats de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

Il faut donc conclure que la preuve a établi que l'employeur a accordé des contrats de sous-traitance, que les agents d'aide socio-économique ont été affectés par ces décisions de l'employeur et qu'il y a eu violation de la convention collective. L'arbitre doit donc ordonner la suspension des contrats octroyés avant le mois de novembre 1996 et qui ne sont pas terminés.

L'employeur

Quant à l'employeur, il a fait valoir les principaux arguments suivants.

S'il s'agissait de sous-traitance, il faudrait aussi que les employés soient affectés par cette décision de confier des activités à des tiers. Pour qu'il y ait obligation d'informer le syndicat, il faut que les employés soient touchés directement par la décision de l'employeur de confier des activités à la sous-traitance. Pour évaluer si des employés sont affectés, il faut se placer dans un contexte réaliste et il faut qu'il y ait un impact direct sur le vie de travail des employés. Ce terme "affecté" ne signifie pas seulement la perte d'emploi ou la mise en disponibilité mais il faut retrouver des éléments concrets et non pas seulement des éventualités.

Le seul fait d'être fâché, contrarié par la décision de l'employeur n'est certes pas suffisant. Il faut que les employés soient réellement touchés, c'est-à-dire par des déplacements, des reclassements, par l'obligation d'exécuter des tâches autres que celles prévues à leur classification ou encore par des réductions salariales. Il est nécessaire que le vécu des agents soit touché pour conclure qu'ils sont "affectés". Le libellé de la clause 7-26.03 qui réfère à des conséquences possibles résultant de la décision du sous-ministre indique qu'il faut un impact direct sur les employés. Or, la preuve n'a établi aucune conséquence de ce type à la suite de la décision de l'employeur de confier des activités à des tiers. Les agents ont plutôt continué à accomplir leur travail normalement, selon leur classification.

On ne peut d'ailleurs conclure que tous les cas de sous-traitance font en sorte que les employés sont affectés. Cela n'aurait aucun sens de conclure que les employés sont affectés dans toute situation de sous-traitance qui les indisposent. De plus, plusieurs projets ont vu le jour à la suite de l'initiative de certains agents d'aide socio-économique, ce qui démontre qu'ils n'ont pas été affectés.

Pour conclure que l'employeur devait informer le syndicat avant de confier des activités au tiers, il faut aussi vérifier si, "de façon prévisible", des employés pouvaient être affectés par cette décision. Il faut donc que cette éventualité soit prévisible dans l'esprit du sous-ministre.

Même si on concluait que les activités confiées à des tiers constituaient de la sous-traitance et qu'il était prévisible que des employés soient affectés par cette décision, il reste que le grief est totalement théorique puisque la majorité des contrats ne sont plus en vigueur et que les autres seront terminés bientôt. L'arbitre ne pourra donc pas en suspendre l'exécution. Cette décision est cependant importante puisqu'elle fournira aux parties un guide quant à leurs droits et obligations en matière de sous-traitance.

Il importe de préciser que l'arbitre n'a pas compétence pour se prononcer sur la forme de la consultation prévue à la clause 7-26.03.

Selon la preuve, il faut conclure qu'il n'y a pas eu de sous-traitance quant à l'ensemble du dossier. S'il y a eu sous-traitance dans le cas de certains contrats, la preuve a démontré que les employés n'ont pas été affectés par ces décisions. Le grief doit en conséquence être rejeté.

Réplique du syndicat

Contrairement à la prétention de l'employeur, la preuve a démontré qu'il y a eu perte

d'expertise aux dépens des agents et qu'il y a eu des ajouts à leur tâche, ce qui indique qu'ils ont été affectés par les contrats donnés à des tiers. Si les parties avaient voulu que le terme "affecté" ne comprenne que la perte d'emploi, la mise en disponibilité, le déplacement et le reclassement, elles l'auraient prévu spécifiquement.

4.2 Décision et motifs

Maintenant qu'il a été décidé que plusieurs contrats constituaient de la sous-traitance au sens de la convention collective, il faut évaluer s'il était prévisible que des employés puissent être affectés.

En effet, pour que l'obligation de consulter le syndicat s'applique, il faut, non seulement que l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers, mais il faut aussi que "de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision ..."

Compte tenu de ce libellé convenu entre les parties, il faut donc, pour décider si l'obligation de consulter s'applique, évaluer si, au moment où le sous-ministre envisageait de confier des activités à des tiers dans le cadre des programmes FIR et FRAIE, il était prévisible que des employés puissent être affectés par cette décision. Il faut donc se placer à cette époque, avant que les activités soient confiées à des tiers. La preuve sur les conséquences subies par les employés à la suite de l'octroi des contrats peut fournir un certain éclairage mais il faut d'abord et surtout évaluer la situation au moment où le sous-ministre envisageait de confier ces activités à des tiers.

La consultation étant préalable à l'octroi des contrats, il faut évaluer si, avant d'accorder les contrats, il était raisonnablement et objectivement prévisible que des employés puissent être affectés. L'arbitre ne doit donc pas déterminer, comme le suggère l'employeur, si, dans l'esprit du sous-ministre, il était prévisible que des employés puissent

être affectés par sa décision; il doit plutôt déterminer, par un test objectif, si le sous-ministre pouvait raisonnablement prévoir que des employés puissent être affectés.

Pour procéder à ce test objectif, il faut remarquer que les parties se sont limitées, au paragraphe 7-26.02, à utiliser le terme "affectés" et ce, sans aucune autre précision quant à la nature des conséquences pour les employés ni quant à leur intensité. Il faut alors, comme l'a suggéré le syndicat, donner à ce mot son sens ordinaire de "touché". Il faut cependant adapter ce mot "affecté" à la situation de relations de travail car son vrai sens réfère aux émotions, les synonymes étant affligé, attristé, frappé, peiné, touché.

Dans ce sens, l'employeur a raison de prétendre que, pour conclure qu'il était prévisible que les employés puissent être affectés, il faut qu'ils soient touchés directement, qu'il y ait un impact réel et concret sur leur vie de travail. Il ne suffit évidemment pas que les employés soient fâchés, indisposés par la décision de l'employeur, il faut des changements concrets dans leur vie de travail, des incidences négatives sur leur travail.

Cela ne signifie pas cependant que le mot "affecté" réfère uniquement à une perte d'emploi ou à une mise en disponibilité, ce qui a été reconnu par l'employeur. Ce mot ne recouvre pas non plus seulement des cas de déplacements, de reclassements ou de réductions salariales. Si les parties avaient voulu limiter ainsi les conséquences de l'octroi de contrats de sous-traitance à l'égard des employés, elles se seraient exprimées autrement. L'utilisation du seul mot "affecté" n'autorise pas l'application de telles limites.

Compte tenu du libellé du paragraphe 7-26.02, il faut conclure que les employés peuvent être "affectés" si le fait de confier des activités à des tiers peut avoir pour effet de modifier le contexte de travail des employés par exemple, par l'ajout de nouvelles tâches, une nouvelle façon d'accomplir certaines tâches, une perte d'expertise due à la diminution ou la cessation de certaines activités. Ce sera aussi le cas si cela peut amener des pertes d'emploi, des mises en disponibilité, des déplacements, des réductions salariales, etc.

Il faut nécessairement donner un sens large au mot "affecté" car les parties ne l'ont limité d'aucune façon. Le premier paragraphe (7-26.01) de cette clause sur la sous-traitance nous indique d'ailleurs l'intention des parties de collaborer en cette matière afin d'assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation. Cet engagement n'est pas sans signification puisque les parties l'ont inclus spécifiquement dans ce chapitre sur la sous-traitance. Cet engagement de collaboration, lu en relation avec le paragraphe 7-26.02, où l'on retrouve un terme aussi général que "affecté" sans autres précisions, nous amène à conclure qu'il faut donner plein effet à ces dispositions et à ne pas limiter le sens du mot "affecté" à des réalités comme des pertes d'emploi, des déplacements ou des réductions salariales. Cela couvre aussi plusieurs autres situations concrètes et réelles ayant pour effet de modifier le contexte, la vie de travail des employés.

Cela ne signifie pas que le seul fait de confier des contrats à des tiers (sous-traitance) ferait en sorte que des employés pourraient nécessairement être affectés. Il faut qu'il soit objectivement et raisonnablement prévisible que le fait d'accorder des contrats ait un impact réel et concret sur l'environnement de travail des employés, sur leur vie de travail. Il faut, en ce sens, analyser chaque cas d'espèce.

Compte tenu de ce qui précède, il m'apparaît que la création des programmes FIR et FRAIE qui visaient à confier des activités à des tiers, constituait une situation où il était prévisible que les agents d'aide socio-économique puissent être affectés par cette décision.

En effet, ces fonds avaient pour objectif d'offrir à la clientèle des services d'aide à l'intégration en emploi en achetant des services pour conduire des projets dans ce domaine (FIR) et de conclure des ententes de services en matière de développement de l'employabilité et d'intégration en emploi avec des groupes et organismes du milieu, en complémentarité avec les interventions des centres Travail-Québec (FRAIE).

Ces projets visent donc des activités en développement de l'employabilité et en

intégration à l'emploi, activités qui sont clairement prévues à la directive de classification des agents et qui étaient effectivement réalisées par eux dans les différents CTQ. En effet, la preuve a bien établi l'implication des agents en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi; cette implication était d'importance variable dans les différents CTQ mais il est clair que c'était des activités importantes dans le réseau des centres Travail-Québec. Qu'il suffise de rappeler à cet égard l'activité AGIR, l'expérience d'un très grand nombre d'agents en développement de l'employabilité, la formation donnée aux agents par le ministère dans ce domaine, certaines publications comme "La recherche d'emploi, j'y crois!" et "Se connaître pour trouver son emploi."

Les contrats de service dans le cadre des programmes FIR et FRAIE visaient donc des activités relevant des agents selon leur directive de classification. Le fait de créer ainsi des fonds (FIR et FRAIE) pour confier à des tiers des activités qui visaient un champ d'activités des agents, faisait en sorte qu'il devenait prévisible que certains de ceux-ci puissent être "affectés", au sens de la convention collective. Il était alors objectivement et raisonnablement prévisible que des agents puissent être affectés. Il m'est impossible de conclure qu'il n'était pas prévisible que des employés puissent être affectés. Je ne vois pas comment l'employeur pouvait décider d'accorder de nombreux contrats en matière de développement de l'employabilité, un champ d'activités des agents, sans qu'il soit prévisible que ceux-ci puissent en être affectés d'une manière ou d'une autre.

Le fait que les contrats dans le cadre du programme Fraie devaient être novateurs, expérimentaux et complémentaires ne permet pas de conclure qu'il n'était pas prévisible que des agents puissent être affectés concrètement dans leur travail. En effet, il s'agissait d'activités dans un domaine dans lequel évoluait des agents et auxquelles ils étaient associés de différentes façons. Compte tenu qu'il s'agissait d'activités du même type que celles des agents et que ceux-ci y étaient associés, il est difficile de conclure qu'il n'était pas prévisible que des agents puissent être affectés par le fait de confier de telles activités à des tiers. La conclusion contraire m'apparaît beaucoup plus conforme à la réalité.

et au texte de la convention collective.

Il importe de souligner que je n'ai constaté aucun signe de mauvaise foi de la part de l'employeur lorsqu'il a évalué s'il devait, selon le chapitre 7.26.00 de la convention collective, consulter le syndicat avant de confier les activités à des tiers. Cependant, les parties m'ont confié la tâche d'interpréter le paragraphe 7-26.02 et de déterminer si, de façon prévisible, des employés pouvaient être affectés par la décision de confier des activités à des tiers dans le cadre des fonds FIR et FRAIE.

Dans ce contexte, je suis d'avis que l'importance de ces fonds, quant aux ressources financières impliquées et quant au nombre de contrats de services, faisait en sorte qu'il était fortement prévisible que des employés puissent être affectés, selon le sens décrit plus haut. Il était en effet fort probable que des employés soient affectés par l'octroi de ces nombreux contrats de service dans un secteur clé de leurs responsabilités.

Il était prévisible que des employés soient affectés par l'implication de nombreux organismes intervenant en matière de développement de l'employabilité et d'insertion en emploi, organismes auxquels les agents devaient référer des prestataires et déléguer une partie du contrôle de la participation de ceux-ci aux différentes activités. Il était aussi prévisible que le fait de confier ces activités à des tiers pourrait avoir une incidence négative sur l'expertise des agents en matière de développement de l'employabilité et d'insertion en emploi. Le fait de confier à des organismes externes un nombre important d'interventions de pointe en ce domaine pouvait certes amener une certaine perte d'expertise.

Il faut donc conclure que la preuve a établi que lorsque le sous-ministre envisageait de confier des activités à des tiers dans le cadre de FIR et de FRAIE, il était objectivement et raisonnablement prévisible que des agents puissent être affectés par cette décision et le sous-ministre devait consulter le syndicat en la manière prévue aux paragraphes 7-26.02

et 7-26.03.

Le chapitre 7-26.00 de la convention intitulé "Sous-traitance" reconnaît clairement le droit de l'employeur de faire appel à la sous-traitance. Les seules limites à l'exercice de ce droit sont l'engagement de collaboration avec le syndicat pour assurer l'utilisation optimale des ressources (parag. 7-26.01) ainsi que l'obligation de consultation du syndicat prévue au paragraphe 7-26.02. Dans ce contexte et compte tenu du libellé des dispositions du chapitre 7-26.00, il faut nécessairement donner une interprétation large et libérale au texte afin d'en faire ressortir la véritable portée. Le texte de ces dispositions indiquent bien que les parties ont reconnu le droit de l'employeur de confier des activités à des tiers mais elles ont aussi exprimé que cela devait se faire dans un contexte de collaboration et de consultation.

Cette consultation dont il est question ne se limite pas à informer le syndicat de la décision de confier des activités à des tiers. Il faut qu'il s'agisse d'un véritable exercice de consultation, de discussion entre les parties dans un contexte de collaboration. C'est ce que nous indique les paragraphes 7-26.03, 7-26.01 et 7-26.07.

Dans la présente affaire, il m'apparaît que la consultation aurait dû être menée, au niveau national, dès la création des fonds FIR et FRAIE dont l'objectif était de conclure des contrats de services avec des organismes externes. C'est à ce stade que l'exercice de consultation aurait pris son véritable sens. Les parties auraient alors pu évaluer l'ensemble de la situation et élaborer, si nécessaire, des mécanismes de consultation au niveau régional ou local.

5. DISPOSITIF

En vertu de ce qui précède, l'arbitre:

- **ACCUEILLE** le grief en partie;

- DÉCLARE que les contrats suivants déposés en preuve constituaient de la sous-traitance;

S10 à S28, S30, S31, S39, S40, S45, S46, S49, S51, S52, S53, S54, S57, S58, S59, S60, S62, S63, S64, S65, S67, S71, S76, S79, S80, S82, S83, S84, S86, S87, S89, S90, S91, S94, S95, S99, S100, S101, S102, S104 à S108, S110 à S116, S120, S121, S127, S128, S135, S136, S139, S141, S143, S144, S155, S156, S159, S164, S165, S173, S180, S181, S184, S185, S186, S187, S188, S191, S192, S201, S203, S205, S207, S209, S211

- DÉCLARE qu'il était prévisible que des employés puissent être affectés par la décision de confier des activités à des tiers;
- DÉCLARE que l'employeur devait en conséquence consulter le syndicat selon les modalités prévues aux paragraphes 7-26.02 et 7-26.03.
- DÉCLARE qu'il avait le pouvoir, selon le paragraphe 7-26.06, d'ordonner la suspension de l'exécution des contrats de sous-traitance mais que les contrats qui lui ont été soumis étant tous terminés, il ne peut exercer ce pouvoir.

Sainte-Foy, le 27 mai 1998.



GILLES DESNOYERS, AVOCAT, CRI
Arbitre

98 JUN -3 10:27
B.C.G.T.
QUEBEC

ANNEXE 3

MEMBRES DE LA CPMT

Extrait du site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail
<http://www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/membres.asp>

Les membres votants de la Commission des partenaires du marché du travail sont nommés par le gouvernement, pour un mandat de trois ans. Ils sont choisis parmi les principaux décideurs représentant les employeurs, la main-d'œuvre, le milieu de l'enseignement et les organismes communautaires œuvrant en employabilité.

Présidente	M ^{me} Marjolaine Loiselle	Nommée présidente et membre de la Commission en février 2005, elle a été sous-ministre adjointe aux opérations d'Emploi-Québec (1999-2005) et gestionnaire à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Elle possède une maîtrise en administration des affaires de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal.
Deux membres d'office	M ^{me} Dominique Savoie	Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission
	M. François Turenne	Sous-ministre, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Six membres du secteur de la main-d'œuvre	M ^{me} Denise Boucher	3 ^e vice-présidente, Confédération des syndicats nationaux
	M ^{me} Diane Charlebois	3 ^e vice-présidente, Centrale des syndicats du Québec
	M. Luc Desnoyers	Directeur québécois, Travailleurs canadiens de l'automobile (FTQ)
	M. Pierre Lemieux	Vice-président, Union des producteurs agricoles
	M. René Roy	Secrétaire général, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
	M. François Vaudreuil	Président, Centrale des syndicats démocratiques
Six membres du secteur des entreprises	M. Jacques Leblanc	Vice-président des politiques en développement de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec
	M ^{me} Françoise Bertrand	Présidente, Fédération des chambres de commerce du Québec
	M. Simon Prévost	Vice-président Québec, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
	M. Florent Francoeur	Président-directeur général, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
	M. Mathieu Truchon	Président, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec
	M. Jean-Luc Trahan	Président directeur général, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Trois membres du milieu communautaire, dont un représentant les jeunes	M ^{me} Sherolyn Moon Dahmé	Coprésidente, Regroupement québécois des organismes en développement de l'employabilité
	M. Richard Desjardins	Président, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Représentant les jeunes
	M ^{me} Sylvie Roy	Présidente, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

Deux membres du milieu de l'enseignement secondaire et collégial	M. Gaëtan Boucher	Président-directeur général, Fédération des cégeps
	M. André Caron	Président général, Fédération des commissions scolaires du Québec
Quatre membres non votants délégués par les ministères du gouvernement du Québec	M ^{me} Christyne Tremblay	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, sous-ministre adjointe aux politiques et aux sociétés d'État
	M. Alain Veilleux	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, sous-ministre adjoint par intérim à la formation professionnelle et technique et à la formation continue
	M. Robert Sauvé	Ministère des Affaires municipales et des Régions, sous-ministre associé aux Affaires régionales et municipales
	M. Jacques Robert	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, sous-ministre adjoint à l'intégration, à la régionalisation et aux relations interculturelles
Un membre invité	M. Bruno-Marie Béchar	Recteur, Université de Sherbrooke. Représentant la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec