

Réforme du Code du travail

Le pire est évité

Même s'il ne s'agit pas de la réforme du *Code du travail* à laquelle on s'attendait, cette législation sera passablement modifiée, surtout en ce qui a trait au transfert de l'accréditation (article 45) et au vote obligatoire sur les dernières offres de l'employeur. Le projet de loi 31, qui a été adopté et sanctionné le 21 juin 2001, nous aura tout de même épargné certains des pires reculs de la révision qui avait été concoctée par l'ancienne ministre du Travail, Diane Lemieux.

Les « plus »

Une Commission des relations du travail (CRT)

Élément revendiqué par la CSD, le projet de loi 31 crée enfin la Commission des relations du travail, en remplacement du Bureau du Commissaire général du travail et du Tribunal du travail, en vue de déjudiciariser les relations du travail au Québec. Comme les décisions de la Commission seront sans appel, les employeurs ne pourront plus étirer indûment les délais par le simple dépôt d'un appel. La nouvelle commission devrait donc pouvoir procéder à des accréditations selon un processus accéléré, ce qui devrait empêcher que se reproduisent des cas comme ceux de Sixpro et Métapro, où la partie patronale a utilisé tous les subterfuges possibles pour tenter de retarder le jour où le syndicat affilié à la CSD sera finalement accrédité.

Une application élargie de l'article 45

Dans le cas des entreprises en faillite vendues en justice et rachetées, l'accréditation et la convention collective seront transférables à l'acquéreur, alors qu'auparavant, la vente en justice n'était pas couverte par l'article 45. Le législateur répond là aussi à une des revendications de la CSD.

Lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail sont régies par le *Code canadien du travail*, passe sous la compétence législative du Québec, l'accréditation et la convention collective seront également transférables au nouvel employeur. Il est plus que temps qu'un simple changement de compétence législative cesse de rendre impossible la préservation du droit d'association et de négociation collective des conditions de travail.

La requête en accréditation transmise par la Commission à l'employeur

Encore là, nous l'avons échappé belle : le projet de loi 182 de Mme Lemieux prévoyait qu'une copie de la requête en accréditation devait être transmise à l'employeur avant même que la Commission ne la reçoive, puisque l'association requérante (le syndicat) devait « déposer à la Commission une preuve de cette transmission ». Le ministre actuel, Jean Rochon, n'a pas mis longtemps à comprendre que l'employeur pourrait ainsi s'immiscer dans le processus d'accréditation. Le nouveau libellé de l'article 25 du Code est le suivant : « L'accréditation est demandée par une association de salariés au moyen d'une requête déposée à la Commission qui, sur réception, en transmet copie à l'employeur... ». Grâce aux représentations de la CSD, au moins nous aurons évité ce recul. Si la requête en accréditation est déposée en fin de journée, l'employeur ne devrait pas alors en recevoir une copie avant le jour suivant.

Les accréditations continueront de sommeiller

Autre désastre que nous avons su éviter, les modifications à l'article 41 (révocation de l'accréditation) du projet de loi 182 ont été abandonnées dans le projet de loi 31. Diane Lemieux voulait en effet qu'une accréditation qui « sommeillait » depuis plus de cinq ans, suite à une fermeture d'entreprise, soit presque automatiquement révoquée. Quoi de plus simple alors, pour une compagnie qui en a les moyens, de fermer une entreprise dont les travailleurs sont syndiqués et d'attendre cinq ans pour pouvoir rouvrir sans syndicat. À ce jour, les juges qui ont eu à trancher la question de la révocation d'une accréditation qui sommeille n'ont trouvé d'autre réponse que celle qui est évidente : l'employeur cherche à se débarrasser du syndicat en place. Le ministre Rochon a donc décidé, suite aux représentations de la CSD, de faire confiance à la jurisprudence en la matière.

Les « moins »

La première cotisation syndicale à combien ?

La bonne nouvelle par rapport au projet de loi 182, c'est que la première cotisation syndicale ne passera pas de deux à dix dollars. Cependant, ce qui n'est guère rassurant, le gouvernement n'en inscrit plus le montant dans la loi comme c'était le cas jusqu'à maintenant, mais il se réserve le droit de le modifier par règlement : « ...une cotisation syndicale égale ou supérieure au montant fixé par un règlement du gouvernement dans les douze mois précédant... ». Là où le bât blesse, c'est qu'il est beaucoup plus facile de changer un règlement que de faire adopter ou modifier une loi. En effet, l'adoption ou la modification d'un règlement n'a pas à être soumise aux débats des parlementaires de l'Assemblée nationale. Ainsi, si le législateur décide d'augmenter le coût de la première cotisation syndicale, il n'y aura pas nécessairement de débat public sur la question : il n'aura pas à répondre du bien-fondé de ses intentions.

Une définition de salarié à peu près inchangée

Si le projet de loi 182 était insatisfaisant à plusieurs égards, au moins il favorisait un premier élargissement de la notion de personne couverte par le Code. Il y avait une tentative d'inclure nommément et expressément les entrepreneurs dépendants, ces faux autonomes utilisés à toutes les sauces par des entreprises en mal de les exploiter au maximum. Ici, le projet de loi 31 constitue un recul puisqu'il reste silencieux sur ce point, laissant à la Commission des relations du travail la difficile tâche de déterminer, dans chaque cas d'espèce, si des entrepreneurs dépendants sont en fait des salariés au sens du *Code du travail*.

Cependant, d'ici à ce que la notion de personne couverte par le Code soit revue et corrigée en profondeur, le projet de loi 31 prévoit un court moratoire pour les syndiqués dont l'employeur voudrait changer le statut en celui d'entrepreneurs non salariés. L'employeur devra alors prévenir « l'association de salariés concernée au moyen d'un avis écrit comportant une description de ces changements » (nouvel article 20.0.1 du Code). Le syndicat qui le désire aura alors 30 jours pour « demander à la Commission de se prononcer sur les conséquences de ces changements sur le statut de salarié ». Quelles seront les conséquences de cette intervention de la Commission? Nul ne le sait parce qu'il n'existe aucune jurisprudence en la matière. Une chose est sûre cependant, si cet article n'avait pour effet que de geler les projets de l'employeur pendant au maximum 60 jours, délai à l'intérieur duquel la Commission devra rendre sa

décision suite à la réception de la demande syndicale s'il n'y a pas eu d'entente avec l'employeur dans le délai imparti, ce serait nettement insuffisant pour protéger le statut des salariés.

L'accréditation en péril en cas de concession partielle d'une entreprise

L'article 45 n'est pas modifié que pour le mieux, comme nous l'avons vu plus haut. Le paragraphe 2° de l'article 45.2 prévoit que, dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise « le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une entente particulière portant sur cette concession comporte une clause à l'effet que les parties renoncent à demander à la Commission d'appliquer l'article 45. Une telle clause lie la Commission mais n'affecte pas la portée, chez l'employeur cédant, de l'accréditation de l'association de salariés signataire ». Ce qui signifie que le risque est grand de voir les employeurs commencer à exiger la signature de lettres d'entente concernant la renonciation à l'application de l'article 45 pour telle ou telle partie de ses activités, en brandissant des menaces de fermeture si les syndiqués n'y consentent pas. L'accréditation, en cas de concession partielle, risque de devenir monnayable parce qu'elle deviendra l'objet de négociations, donc elle sera dépendante des aléas du rapport de force entre les parties, alors que jusqu'à maintenant elle en était protégée. On disait alors de l'accréditation qu'elle était toujours d'ordre public et que même une entente des parties ne pouvait la modifier ou la nier.

Le vote obligatoire sur les dernières offres de l'employeur

Le projet de loi 31 ajoute l'article 58.2 au Code. À la demande de l'employeur, la Commission pourra ordonner, une fois par ronde de négociations, un vote sur les dernières offres patronales, prétendument pour « favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective ». Nous doutons que cette mesure soit utile parce que si l'employeur qualifie son offre de finale hâtivement, les syndiqués la rejeteront presque à coup sûr parce que son offre sera trop éloignée de leurs demandes. Suite à ce rejet, la situation risque même d'être plus embourbée qu'avant le vote. Par contre, si l'employeur ne se décide pas à qualifier son offre de finale parce qu'il craint l'automatisme du vote, les négociations se seront étirées inutilement. ☹