

**PAIX INDUSTRIELLE ET PLURALISME SYNDICAL :
UNE VÉRITABLE DISSUASION DES
VIOLATIONS DE LA LOI EST NÉCESSAIRE**

*Position de la CSD sur le projet de loi 135,
Loi modifiant la Loi sur les relations du travail,
la formation professionnelle et la gestion de la
main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

**Mémoire présenté
à la Commission de l'économie et du travail
le 1^{er} décembre 2005**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

NOVEMBRE 2005

TABLE DES MATIÈRES

Page

PRÉSENTATION.....	1
INTRODUCTION.....	2
UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION, MAIS PAS ASSEZ DISSUASIF	4
ÉTABLIR LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS REPRÉSENTATIVES DE MANIÈRE ÉQUITABLE POUR TOUTES	11
POUR UNE RÉOLUTION DES CONFLITS DE COMPÉTENCE PLUS EFFICACE	14
POURQUOI DÉPASSUJETTIR AU PASSAGE ?.....	15
CONCLUSION	17



PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 65 000 salariés au Québec. Les membres des quelque 400 syndicats affiliés à la CSD œuvrent dans presque tous les secteurs d'activité économique, avec une forte concentration dans les petites et moyennes entreprises, le plus souvent en régions.

Le plus grand syndicat affilié à la CSD est le Syndicat des travailleurs de la construction de la Centrale des syndicats démocratiques, mieux connu sous le nom de CSD-Construction, puisqu'il compte plus de 25 000 membres, ce qui en fait la troisième association représentative de l'industrie de la construction, derrière la FTQ-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), dit l'Inter.

La CSD-Construction a démontré sans équivoque sa pertinence auprès des salariés de l'industrie de la construction puisque sa représentativité n'a cessé de croître d'un scrutin à l'autre depuis 1985, passant de 8,70 % cette année-là à 13,82 % lors du dernier scrutin d'allégeance syndicale, en juin 2003. Cette croissance est d'autant plus remarquable qu'elle s'est poursuivie lors des scrutins syndicaux de 2000 et de 2003, années durant lesquelles existait le Conseil conjoint de la FTQ-Construction et de l'Inter, dont la visée manifeste était d'établir un monopole syndical dans l'industrie par tous les moyens, y compris les intimidations, les menaces, la négation du droit de travailler vis-à-vis ceux qui avaient choisi une autre organisation syndicale, etc.

INTRODUCTION

C'est avec soulagement que nous avons appris, il y a quelques mois, que le ministre du Travail, M. Laurent Lessard, avait la ferme intention de donner suite aux principales recommandations du *Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler*, mieux connu sous le nom de Rapport de la Commission Gaspésia. À la CSD, nous sommes donc agréablement surpris de voir que les intentions sont suivies d'actions de la part du gouvernement, ce qui fait qu'aujourd'hui, après plusieurs années de revendications de notre part, nous sommes à débattre des qualités et des défauts d'un projet de loi qui vise avant tout à permettre un réel exercice du pluralisme syndical et à protéger la liberté syndicale dans l'industrie de la construction.

Il y a bien certains aspects du projet de loi auxquels nous nous opposons, notamment le désassujettissement de certains secteurs de l'industrie (article 2 du projet de loi), mais commençons donc par ce qui nous semble être le cœur du projet de loi sous étude et qui, à nos yeux, est fondamental, soit l'intention du législateur de permettre un réel exercice du pluralisme syndical dans l'industrie, de façon à ce que les moyens concordent avec les principes exposés dans la Loi R-20¹.

Le pluralisme syndical est en effet inscrit dans la Loi R-20 puisqu'il y a plusieurs associations² qui peuvent faire constater leur représentativité. Pas une association, mais bien plusieurs, et il en est ainsi depuis l'adoption de la loi en 1968. De plus, le salarié qui débute dans l'industrie doit choisir l'organisation syndicale qui le représentera jusqu'au prochain scrutin syndical, moment où il pourra confirmer ou modifier ce choix. La loi confie

¹ Son nom entier est : *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, précisément celle que le législateur veut modifier avec le projet de loi 135. Par souci d'alléger le texte, à l'avenir, nous l'appellerons Loi R-20.

² À l'article 28 de la Loi R-20. Au moment d'écrire ces lignes, il y en a quatre, après l'entrée en vigueur du projet de loi 135, il y en aura cinq, puisque le Conseil conjoint s'est scindé en FTQ-Construction et en Inter en 2004. Le nombre exact d'associations ne change rien au principe du pluralisme syndical, bien entendu.



donc au salarié le droit inaliénable de choisir son allégeance syndicale, à l'entrée dans l'industrie puis, à tous les trois ans, au moment de la tenue du scrutin syndical.

Le problème jusqu'à maintenant, avec la Loi R-20, c'est qu'il n'existait pas de mécanismes véritables et effectifs qui permettaient de protéger l'exercice du pluralisme syndical, comme l'a d'ailleurs fort bien documenté le Rapport de la Commission Gaspésia. Les travailleurs, voire les employeurs, victimes d'intimidation, de menaces, de ralentissements de travail, etc., n'avaient pas de recours effectif, poussant la plupart d'entre eux à plier devant les diktats du Conseil conjoint, à se résigner à aller travailler ailleurs ou tout simplement à changer d'allégeance au moment du scrutin syndical pour espérer pouvoir travailler sur les grands chantiers québécois.

Le législateur a donc fait sien le constat suivant, contenu dans le Rapport de la Commission Gaspésia :

Le chantier de la SPGC [Société Papiers Gaspésia de Chandler] a connu et vécu les mêmes règles de relations de travail que tous les autres chantiers au Québec : la même Loi R-20, les mêmes règlements, plusieurs des mêmes acteurs, la même CCQ [Commission de la construction du Québec], la même CSST [Commission de la santé et de la sécurité au travail], etc. Ce n'est donc pas le cadre de relations du travail qui fait de la Gaspésia un chantier d'exception. Certes des variables peuvent ici être différentes d'ailleurs, mais tel est généralement le cas de tout chantier, chacun ayant ses particularités. Bref, la toile de fond des relations du travail demeure la même partout, y compris au chantier Papiers Gaspésia³.

³ Commission d'enquête sur la Société Papiers Gaspésia, Rapport d'enquête sur les dépassements de coûts et de délais du chantier de la Société Papiers Gaspésia de Chandler, Québec, Publications du Québec, mai 2005, p. 207 [339 pages].

UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION, MAIS PAS ASSEZ DISSUASIF

À la CSD, nous sommes heureux de constater que le législateur donne suite aux principales recommandations de la Commission Gaspésia, aux articles 11, 13 et 15 du projet de loi 135, qui en constituent, à nos yeux, l'élément central. Pour la première fois, le législateur inscrit dans la loi les actes répréhensibles qui ne seront plus permis, le mécanisme par lequel le plaignant peut obtenir que cessent les actes illégaux et les pénalités qu'encourent ceux qui contreviennent aux nouvelles dispositions de la loi.

Si nous estimons que les articles 13 et 15 doivent être fortifiés, nous sommes tout à fait d'accord avec le libellé de l'article 11 du projet de loi, qui remplace l'article 101 de la Loi R-20 par ce qui suit :

Nul ne doit intimider une personne ou exercer à son égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute menace ou contrainte ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa liberté syndicale, de la pénaliser en raison de son choix ou de son adhésion syndical, de la contraindre à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association ou du bureau d'une association, de la pénaliser pour avoir exercé un droit lui résultant de la présente loi ou de l'inciter à renoncer à l'exercice d'un tel droit.

Contrevient au premier alinéa la personne qui, pour les fins ou raisons mentionnées à cet alinéa, notamment :

- a) refuse d'embaucher, licencie ou menace de licencier une personne;*
- b) impose une mesure disciplinaire à un salarié, diminue sa charge de travail, le rétrograde, lui refuse l'avancement auquel il aurait normalement droit ou use de favoritisme à son égard dans tout mouvement de main-d'œuvre ou dans la répartition du travail.*

Contrevient également au premier alinéa l'association qui, à l'égard des salariés qu'elle représente, agit de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche.

En outre, intimide une personne celui qui exerce des pressions de quelque façon que ce soit sur un tiers pour l'inciter à adopter l'un des comportements prohibés par le premier alinéa.

Rien ne nous apparaît avoir été oublié car, non seulement les employeurs et leurs représentants sont visés par le nouvel article 101, mais aussi les associations représentatives, les syndicats et leurs représentants, ces derniers étant souvent ceux qui forcent les employeurs à faire preuve de discrimination à l'endroit des travailleurs qui n'auraient pas choisi la « bonne » allégeance, comme l'a détaillé la Commission Gaspésia⁴.

C'est dans le mécanisme d'application de ce très solide article 101 qu'il nous semble falloir apporter des améliorations. Le législateur doit, selon nous, s'inspirer de mécanismes qui ont fait leur preuve jusqu'à maintenant pour bannir certaines pratiques de l'industrie de la construction. Nous référons spécifiquement à l'article 31 de la Loi R-20, qui interdit la publicité sous quelque forme que ce soit, de même que la sollicitation auprès des salariés en vue d'obtenir leur adhésion (le « maraudage » en langage clair) sauf au cours du douzième mois qui précède la date d'expiration des conventions collectives, soit en gros le mois précédant la tenue du scrutin syndical.

Depuis l'adoption de cet article, le maraudage en dehors de la période permise a pratiquement disparu de l'industrie. La raison est simple : quiconque contrevient à l'article 31 est passible des peines prévues à l'article 115 qui s'est avéré être dissuasif et, conséquemment, la clé du succès dans la disparition du maraudage en dehors de la période permise. Et que stipule l'article 115 ? D'abord, que, si l'infraction est commise par un représentant syndical, un agent d'affaires ou un délégué de chantier, ces personnes sont passibles d'une amende de 700 \$ à 13 975 \$, comme dans le cas de l'article 15 du projet de loi 135. Sauf que l'article 15 du projet de loi s'arrête malheureusement là. À titre dissuasif, l'article 115 de la Loi R-20 prévoit en plus que :

si l'infraction a été commise par un représentant d'employeur, un représentant syndical, un agent d'affaires ou un délégué de chantier, le tribunal doit déclarer cette personne inhabile à représenter, à quelque titre que ce soit, un employeur ou une association de salariés durant les cinq ans qui suivent le prononcé de la sentence.

⁴ Le lecteur qui en douterait peut relire, en particulier, les pages 239 à 248 du Rapport de la Commission Gaspésia pour s'en convaincre.



De plus, en toute équité pour les employeurs qui sont souvent contraints par d'autres personnes de violer la loi, nous proposons d'ajouter un dernier paragraphe à l'article 15 du projet de loi en s'inspirant de l'esprit de la recommandation 11 du Rapport de la Commission Gaspésia, rapport qui constatait que la « clause exculpatoire (sic) du dernier alinéa de l'[actuel] article 101 ne semble pas suffisante, selon la Jurisprudence arbitrale, pour exonérer l'employeur victime d'intimidation »⁵. L'article 15 du projet de loi 135, qui remplace l'actuel article 119 de la Loi R-20, devrait donc, dans sa totalité, se lire comme suit :

Quiconque contrevient aux articles 101 à 103 commet une infraction et est passible d'une amende de 700 \$ à 13 975 \$.

En outre, si l'infraction a été commise par un représentant d'employeur, un représentant syndical, un agent d'affaires ou un délégué de chantier, le tribunal doit déclarer cette personne inhabile à représenter, à quelque titre que ce soit, un employeur ou une association de salariés durant les cinq ans qui suivent le prononcé de la sentence.

Le fait, pour un représentant de l'employeur, d'être l'objet d'intimidation dans le but de le contraindre à contrevenir aux articles 101 à 103 peut être un motif juste et suffisant pour le disculper d'une contravention aux dits articles.

L'inhabilité d'agir à titre de représentant syndical pendant cinq ans, voilà un motif qui découragera vraiment les *leaders* et leurs phalanges de contrevenir aux articles 101 à 103 de la loi une fois modifiée. Car, si la peine se résume à des amendes, certaines associations bien nanties pourraient adopter une stratégie de viol constant de la loi en laissant savoir à leurs représentants syndicaux, leurs agents d'affaires et leurs délégués de chantier que c'est l'association qui va payer les amendes considérant qu'il est plus payant d'obtenir le monopole de la représentation syndicale par quelque moyen que ce soit que de respecter la loi. On connaît déjà la façon de procéder : ils continueront de commettre des infractions d'abord sur les plus grands chantiers parce que ce sont les plus visibles et les plus payants

⁵ Rapport, p. 217.

pour les travailleurs, puis ils répandront le message sur les autres chantiers : si vous voulez travailler où bon vous semble, au lieu d'être confinés aux chantiers de moindre importance – donc de moins longue durée, moins stables, moins bien rémunérés -, voire au chômage, joignez donc l'association qui a les moyens de contrevenir à la loi.

L'article 13 du projet de loi 135, qui remplace les actuels articles 105 à 107 de la Loi R-20, doit aussi, selon nous, être modifié, particulièrement le futur article 105 qui est celui qui prévoit le recours en cas d'infraction aux dispositions du chapitre sur la liberté syndicale. Avec son libellé actuel, l'article 13 du projet de loi énonce que, si le plaignant n'est pas satisfait du résultat de l'enquête et de la tentative de conciliation, si celle-ci a eu lieu, c'est la CCQ qui doit estimer probable qu'il y ait eu une contravention à une disposition du chapitre sur la liberté syndicale, à défaut de quoi le plaignant n'a plus de recours possible.

À nos yeux, c'est complètement absurde de placer la CCQ dans la situation d'être juge et partie : un représentant de la CCQ devra d'abord enquêter et tenter de concilier et si le résultat ne satisfait pas le plaignant, celui-ci ne pourra être autorisé à soumettre sa plainte par écrit à la Commission des relations du travail que si ce représentant de la CCQ estime probable qu'il y ait eu contravention. Conditionner l'exercice d'un recours légal sur l'estimation, par on ne sait trop qui ni comment, d'une probabilité de violation de la loi est odieux. Toute estimation reste arbitraire et sied très mal à l'exercice de la justice. À notre avis, la CCQ ne devrait même pas intervenir dans l'exercice de ce recours. Comment, de toute façon, demander à la CCQ de départager qui a raison entre celui qui a violé la loi et celui dont les droits ont été niés quand l'un et l'autre siègent, par l'entremise de représentants, au conseil d'administration de la CCQ ? Il n'y aura jamais ne serait-ce que l'apparence de justice rendue dans ces circonstances. C'est pourquoi nous proposons que la CCQ ne soit même pas saisie des dites plaintes. C'est directement à la Commission des relations du travail (CRT), reconnue pour sa célérité et sa compétence, que doivent être acheminés les plaintes et recours.

De plus, nous considérons que les salariés de l'industrie de la construction ne doivent pas bénéficier de moins de droits que les autres salariés et qu'en conséquence, le syndicat ou l'association représentative dont le salarié est membre doit pouvoir agir en son nom pour

déposer une plainte. D'ailleurs, tout syndicat ou association représentative a un intérêt légal à exercer lui-même un recours pour contrer la discrimination dont il peut être victime. Peut-être le législateur voulait-il inclure cette possibilité en utilisant le vocable « personne intéressée », mais on peut être assurés que, dans le doute, il y aura un débat jurisprudentiel pour savoir si « personne intéressée » inclut une association de salariés et une association représentative ou non, ce qui peut être évité en précisant d'entrée de jeu que toutes ces parties peuvent soumettre une plainte. De plus, par souci de concordance avec le nouveau libellé de l'article 106 de la Loi R-20 qui prévoit les deux cas de figure (« ... il incombe à la personne ou à l'association visée par la plainte, suivant le cas, ... »), il y a lieu de préciser qui peut soumettre une plainte.

Selon nous, le nouveau libellé de l'article 105 de la Loi R-20 devrait être le suivant :

*Une personne intéressée, **une association de salariés ou une association représentative** peut soumettre à la **Commission des relations du travail** une plainte portant sur l'application des dispositions du présent chapitre, au moyen d'un avis écrit qu'elle doit lui faire parvenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.*

Si jamais le législateur considère que la CCQ doit absolument avoir un rôle à jouer dans le traitement des plaintes à cause de la contribution qui sera désormais versée par la CCQ au fonds de la CRT pour pourvoir aux dépenses encourues par la CRT relativement aux plaintes qui lui seront soumises en vertu du nouveau libellé de l'article 105 de la Loi R-20 (article 1 du projet de loi 135), que ce rôle soit au moins calqué sur celui de la Commission des normes du travail dans la soumission de plaintes à la CRT en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*. Voici ce que stipule cet article :

Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommage-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

Le législateur doit aussi s'inspirer de l'article 126 de la même loi qui prévoit que la plainte doit être déférée avec célérité à la CRT si aucun règlement n'est intervenu du fait d'avoir déposé une plainte à la Commission des normes et d'avoir consenti à une médiation.

L'article 126 de la *Loi sur les normes du travail* se lit comme suit :

Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

Donc, à défaut de déférer le tout directement à la CRT, ce qui est notre souhait premier, le nouveau libellé de l'article 105 pourrait être le suivant :

*Une personne intéressée, **une association de salariés ou une association représentative** peut soumettre à la Commission de la construction du Québec une plainte portant sur des dispositions du présent chapitre, au moyen d'un avis écrit qu'elle doit lui faire parvenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle a eu lieu le fait ou la connaissance du fait dont elle se plaint.*

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission de la construction du Québec ne peut être opposé au plaignant.

La Commission de la construction du Québec fait enquête et peut tenter de concilier les intéressés dans les 10 jours qui suivent la réception de la plainte.

À défaut d'un résultat qui satisfasse le plaignant dans ce délai, la Commission de la construction du Québec défère alors la plainte à la Commission des relations du travail.



Ce libellé évite que la CCQ puisse faire preuve d'arbitraire, d'iniquité ou de nonchalance dans le traitement d'une plainte qui lui est d'abord acheminée avant d'en saisir la Commission des relations du travail, si tel est le choix du plaignant.

ÉTABLIR LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ASSOCIATIONS REPRÉSENTATIVES DE MANIÈRE ÉQUITABLE POUR TOUTES

Dans les dispositions transitoires et finales, l'article 20 du projet de loi pose problème. Nous comprenons fort bien que le législateur soit placé devant la délicate tâche de couper la poire en deux depuis la scission du Conseil conjoint en FTQ-Construction et en Inter. Cependant, il doit le faire de manière équitable pour tous.

Pour faire constater la représentativité, il faut donc établir une date qui placera chacune des cinq associations sur un pied d'égalité, même si seulement deux d'entre elles sont touchées par la scission. Cette date doit être fixée avant la scission car, comme dans les cas de divorce, tenter d'établir ce que vaut chacun des ex-époux ne doit jamais se faire aux lendemains du divorce, mais en examinant la situation avant que le divorce ne devienne effectif. Nous pensons que le même principe doit être utilisé pour établir la représentativité des deux associations formant l'ex-Conseil conjoint, c'est-à-dire qu'il faut la faire remonter au dernier moment auquel cette représentativité a été constatée, c'est-à-dire au scrutin de représentation syndicale de juin 2003, ce que fait le premier paragraphe de l'article 20 du projet de loi 135.

Il faut comprendre que le certificat de représentativité du Conseil conjoint, en date de juin 2003, doit être partagé entre la FTQ-Construction et l'Inter sur la base des affiliations, à ce seul moment, des différentes associations de salariés les composant. L'exercice est simple puisque la fusion de 1998 n'a jamais mené à la fusion des différents locaux affiliés à chacune de ces deux associations représentatives. Il est donc facile d'établir quel local était affilié à quelle association représentative au moment du scrutin de représentation syndicale tenu en 2003.

Nous croyons que le document visé à l'article 36 de la Loi R-20 (la carte aux salariés) doit strictement refléter cette situation et ce, suivant la lettre et l'esprit des dispositions édictées au chapitre IV de cette même loi.

