

**POSITION DE LA CSD
SUR LE
RAPPORT SUR L'APPLICATION DES ARTICLES 2
ET 14 DE LA LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL
ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
LE 11 MAI 1994**

LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
DEVANT LA
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
5 septembre 2000

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
Introduction	4
Notre position en l'an 2000	6
Les résultats de notre consultation interne.....	11
Conclusion et recommandation.....	16



PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 59 700 membres, dont 90 % travaillent dans le secteur privé. La CSD compte près de 400 syndicats affiliés, tantôt regroupés en fédérations, tantôt en secteurs réunis.

Les membres de la CSD oeuvrent dans l'ensemble des secteurs d'activité économique du Québec, sauf la fonction publique québécoise et canadienne. C'est donc la quasi-totalité de nos membres qui aurait pu voir la durée de leur convention collective dépasser trois ans suite à l'adoption du projet de loi 116 sanctionné par l'Assemblée nationale le 11 mai 1994.

Selon les données disponibles, les syndicats affiliés à la CSD ont signé des conventions collectives de longue durée dans la même proportion que leur poids relatif dans le nombre total de conventions collectives, malgré le fait que la grande majorité des secteurs où ils oeuvrent ont pu être affectés par la *Loi modifiant le Code du travail*. Selon les données du ministère du Travail, les syndicats affiliés à la CSD ont signé 6,4 % (251 sur 3894) des conventions de longue durée signées au Québec entre le 1^{er} janvier 1990 et le 31



décembre 1999. Durant la même période, les syndicats affiliés à la CSD ont signé 6,8 % (1636 sur 24 144) de l'ensemble des conventions collectives conclues, toutes durées confondues.

Pour les autres centrales, le portrait se présente comme suit : la Confédération des syndicats nationaux (CSN) se retrouve dans une situation similaire à la CSD puisque ses syndicats affiliés ont signé proportionnellement un peu moins de conventions de longue durée qu'ils n'ont signé de conventions collectives toutes durées confondues. Ils ont en effet signé 17,5 % de toutes les conventions collectives de longue durée de la période et 19,5 % de l'ensemble des conventions collectives, toutes durées confondues.

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), elle, est dans la situation inverse puisque ses syndicats affiliés en ont signé proportionnellement un peu plus avec 53,5 % des conventions de longue durée, et seulement 49,9 % de l'ensemble des conventions.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), qui s'appelait jusqu'à récemment la CEQ, n'est à peu près pas touchée par le phénomène avec à peine 1 % des conventions collectives de longue durée, parce que les secteurs public et parapublic, qui constituent



l'essentiel de son membership, sont exclus de l'application de la *Loi modifiant le Code du travail* de mai 1994.



INTRODUCTION

La CSD s'était opposée à l'adoption du projet de loi 116, considérant qu'il s'agissait d'une mesure à contre-courant. Nous estimions que « *[d]ans la période de restructuration économique et industrielle que nous connais[si]ons, le déplaçonnement de la durée des conventions collectives proposé (...) aura[it] pour conséquence d'édulcorer les objectifs recherchés dans les quelques expériences de contrats sociaux connues [à l'époque]* »¹. Nous avons la désagréable impression que le projet de loi ne pouvait qu'engendrer la confusion, assimilant les « contrats sociaux » aux « contrats de longue durée ». Nous écrivions alors que « *[c]ertains croient que parce qu'il n'y a pas de droit de grève ou de*

¹ *Le déplaçonnement de la durée des conventions collectives : une mesure à contre-courant. Position de la CSD sur le projet de loi 116. Loi modifiant le Code du travail. Mémoire de la CSD, décembre 1993, p. 3.*



lock-out pour plusieurs années, cela assure la paix industrielle. C'est mal connaître la vie en entreprise : combien vivent la guerre froide sans pour autant être en grève ? »².

Nos conclusions sur la réforme proposée par le ministre du Travail de l'époque étaient que celui-ci se trompait de cible et que ses modifications peu significatives « *néglig[ai]ent les véritables enjeux pour les milieux de travail, soit :*

- *des conditions pour assurer le développement du partenariat;*
- *des conditions de flexibilité;*

² *Ibid., p. 6.*



- *un environnement propice pour l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, le maintien et le développement des emplois. »³*

³ *Ibid., p. 17.*



NOTRE POSITION EN L'AN 2000

Nous croyons toujours que, pour donner un nouvel élan aux relations du travail au Québec, une réelle modernisation du Code du travail s'impose. À ce titre, le projet de loi 116 aura été une occasion manquée puisque le législateur s'est alors contenté de dé plafonner la durée des conventions collectives plutôt que de mettre en place un cadre législatif touchant les sept composantes du contrat social en entreprise, telles qu'identifiées par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie (MICT) en juin 1993. Rappelons qu'à l'époque, son ministre, Monsieur Gérald Tremblay, faisait la promotion de « contrats sociaux en entreprise » pour celles qui désiraient bénéficier d'une aide financière. Ces « contrats sociaux » avaient deux objectifs

- s'assurer que l'engagement des parties patronale et syndicale était ferme et qu'il constituait une garantie sérieuse de viabilité;



-
- s'assurer que les fonds publics confiés à l'entreprise allaient être bien gérés et utilisés pour les fins auxquelles ils étaient destinés.⁴

Pour atteindre ces objectifs, le contrat social devait prévoir sept composantes :

- la transparence économique et de gestion ;
- la qualité totale ;
- l'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines ;
- la stabilité en emploi ;
- la capacité d'adaptation par la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail ;
- la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente ;
- des dispositions garantissant la poursuite des opérations de l'entreprise au-delà de la durée convenue dans la convention collective.

⁴ *Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, Un modèle de partenariat : le contrat social en entreprise, présentation de l'approche, Direction des politiques, version révisée, juin 1993, pp. 9 et 10.*



Comme on peut le constater, les objectifs et les composantes des « contrats sociaux » concernent des aspects qui ne se limitent pas à la seule durée des conventions collectives. Par sa portée limitée, le projet de loi 116, qui ne touchait que l'aspect du déplafonnement de la durée des conventions collectives, vidait donc de son essence l'initiative du ministre Tremblay en faveur du développement des contrats sociaux.

Et c'est d'ailleurs en partie ce qui se dégage de la lecture du **Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du travail**. L'auteur mentionne en effet qu'un mémoire de maîtrise qui a étudié en profondeur les conventions collectives de longue durée signées avant et après l'adoption du projet de loi 116 conclut ce qui suit :
*« la tendance observée parmi les ententes de longue durée signées avant l'entrée en vigueur de la loi déplafonnant la durée des conventions collectives de travail ne s'est pas perpétuée dans les deux premières années qui ont suivi son adoption. En effet, ce n'est que dans une très faible proportion que nous retraçons les caractéristiques qui démarquaient les premières ententes de longue durée. »*⁵

⁵ *MAYER, Danièle, Étude comparative des conventions collectives de longue durée avant et après la loi 116, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, septembre 1999; cité dans le Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du travail du Ministère de travail, mars 2000, p. 20.*



L'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail* (projet de loi 116) aurait donc bel et bien eu l'effet que nous anticipions dans notre mémoire de décembre 1993, c'est-à-dire qu'elle aura déplafonné la durée des conventions collectives sans pour autant contribuer à ce que le partenariat s'étende davantage. Or, si le gouvernement de l'époque avait eu plus de courage, mais surtout plus de vision, il n'aurait adopté un projet de loi qui déplafonnait la durée des conventions qu'à la condition expresse que le partenariat se développe réellement au sein des entreprises.

En 1993, nous soulignons aussi que les travailleurs risquaient de se retrouver perdants relativement à leur possibilité de changer d'allégeance. De fait, leur droit de choisir démocratiquement qui allaient être leurs représentants auprès de l'employeur a été mis en veilleuse pendant des mois, voire des années, durant. L'adoption du projet de loi a eu des conséquences encore plus dramatiques là où il a permis à une organisation syndicale dont les travailleurs ne voulaient plus de se maintenir artificiellement en vie grâce au déplafonnement de la durée de la convention collective. Se sentant vacillantes auprès de leurs membres, certaines organisations syndicales ont en effet pu être tentées par une convention collective de longue durée dans l'espoir de repousser le plus loin possible la période pendant laquelle le changement d'allégeance syndicale est possible.



Par ailleurs, la lecture de la section II du Rapport, intitulée « Droit comparatif » nous laisse perplexe. Ainsi, le Québec détiendrait, avec quelques autres provinces, le triste record de la durée de la période pendant laquelle tout changement d'allégeance syndicale est interdit. Là où le travailleur québécois doit attendre six ans avant de pouvoir changer d'allégeance syndicale, les travailleurs canadiens, ontariens, néo-écossais et néo-brunswickois ne doivent attendre que trois ans. De plus, si leur convention dure six ans, ils auront pu bénéficier de quatre périodes de changement d'allégeance pour faire valoir leur droit, soit une au terme des trois premières années de la convention, puis une pour chaque année où la convention continue d'être en vigueur (4e, 5e et 6e année).

Pourquoi avoir choisi de déplafonner complètement et de reporter si loin dans le temps un droit fondamental pour les travailleurs, celui de choisir ceux qui auront le devoir de les représenter pendant les années à venir ?



LES RÉSULTATS DE NOTRE CONSULTATION INTERNE

Sachant que l'étude du *Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du travail* était à l'ordre du jour, nous avons profité de l'occasion pour mener une consultation interne sur la question.

Précisons tout de suite qu'il ne s'agit pas d'un sondage scientifique auprès des membres, mais d'une consultation auprès des dirigeants des syndicats affiliés, à qui nous avons demandé quelle était l'appréciation de leurs membres à l'égard des conventions de longue durée. Cette manière de faire nous a permis de prendre le pouls de notre *membership* auprès d'une soixantaine de syndicats affiliés au printemps dernier.

Nous avons tenté de savoir comment réagirait la majorité des membres à l'idée de signer une convention collective dont la durée de vie (sans tenir compte de son effet rétroactif) excéderait trois ans. Les points de vue des dirigeants de nos syndicats affiliés ont été très partagés. Si 52,8 % des répondants considèrent que leurs membres y seraient (très ou plutôt) favorables, 47,2 % estiment que leurs membres sont d'avis contraires. De plus, on



retrouve deux fois plus de répondants qui pensent que leurs membres sont très défavorables à l'idée de signer une convention de longue durée qu'il n'y en a qui pensent qu'ils y sont très favorables (14,5 % contre 7,3 %).

Et nous sommes convaincus que cette polarisation sur la question existe à plusieurs niveaux. À l'aide d'un petit questionnaire, nous avons réussi à savoir qu'il existe des différences d'un syndicat à l'autre. Mais, ce que notre expérience nous dicte, c'est que cette polarisation existe aussi à l'intérieur même des syndicats, sinon dans chacun d'eux, du moins dans un grand nombre d'entre eux. Ainsi, au départ, il y a loin d'y avoir unanimité sur l'opportunité ou non de signer des conventions collectives de longue durée parmi notre *membership*.

Nous avons aussi voulu savoir quels sont les motifs pour lesquels les membres de la CSD ou, à tout le moins, certains d'entre eux, sont satisfaits ou insatisfaits de la conclusion d'une telle entente. Ils sont satisfaits pour deux principales raisons : quand ils ont réussi à obtenir de meilleures conditions (de salaires et d'avantages sociaux) qu'ils n'auraient pu le faire en négociant une convention collective de trois ans ou moins. Et quand une telle entente a permis d'améliorer la sécurité d'emploi ou la stabilité en emploi.



Les motifs d'insatisfaction, eux, se concentrent essentiellement autour d'une seule et même raison. Nous savons tous qu'on ne peut espérer régler tous les problèmes qui se posent aux salariés en une seule négociation, essentiellement parce que les relations du travail sont un domaine dynamique où tout change constamment (la composition de la main d'oeuvre, les exigences de formation pour occuper les emplois suite à une réorganisation ou à des changements technologiques, les conditions du marché des produits et services offerts par les entreprises, l'arrivée de nouveaux joueurs sur le marché et la disparition de d'autres, etc.). Comme il est impossible d'avoir tout prévu, il est normal que les personnes consultées, qui sont d'abord et avant tout des praticiens, aient manifesté leur crainte de devoir vivre avec des dispositions inadaptées à l'évolution, sans pouvoir apporter les correctifs nécessaires dans des délais raisonnables. Parmi les facteurs évolutifs, on retrouve bien sûr l'inflation, contre laquelle les salariés souhaitent se prémunir et, plus la durée de la convention est longue, plus la crainte de voir son pouvoir d'achat diminuer est forte dans les secteurs d'activité où les clauses d'indexation au coût de la vie ne sont pas pratique courante.

Certains nous ont aussi mentionné que la durée de la convention collective devenant elle-même un enjeu de négociation, cette pomme de discorde supplémentaire contribuait à



allonger la durée des négociations elles-mêmes, quand elles ne devient pas source de conflit en soi.

Ces motifs d'insatisfaction nous renvoie donc aux conditions qui devraient être posées comme préalables à la signature d'une convention collective de longue durée. Nous l'avons dit en introduction, les contrats sociaux d'avant le projet de loi 116 non seulement déplaçaient la durée des conventions collectives de travail mais ils comportaient aussi « *la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente* », précisant les modalités d'application du contrat social qui reposait en grande partie sur le paritarisme. Au titre de ces modalités, on retrouvait entre autres des mécanismes de révision de la convention pour les articles qui apparaissent être des irritants en cours de route pour l'une ou l'autre des parties.

Or, c'est l'essence même de ces contrats sociaux qui semble avoir disparu depuis l'adoption de la *Loi modifiant le Code du travail* de mai 1994. Ce constat a déjà été



confirmé par le mémoire de maîtrise de Danièle Mayer⁶, et il est maintenant confirmé par les résultats de notre consultation.

Nous n'avons pas non plus été surpris de constater qu'à deux exceptions près, la demande d'allongement de la durée de la convention collective a été déposée par l'employeur. Comme nous le soulignons déjà dans notre mémoire de 1993, en faisant de l'exception la règle, la *Loi modifiant le Code du travail* a placé les employeurs en position de demandeurs sur le plan de la durée des conventions collectives, précisément parce que, dans la loi, aucune condition n'est rattachée au déplafonnement. Or, pour les dirigeants des syndicats affiliés consultés, il est clair que de telles conditions devraient exister avant d'accepter de signer un contrat de plus de trois ans. Plus de huit répondants sur dix nous ont en effet affirmé que la conclusion d'une convention collective de longue durée devait être liée à des conditions particulières. Parmi les motifs pouvant justifier la conclusion d'une telle entente, les personnes consultées ont indiqué majoritairement que cela prenait des garanties quant au maintien ou au développement des emplois. Les autres motifs invoqués de façon significative ont été : des changements importants dans l'organisation du travail, une importance accrue du rôle des salariés et du syndicat dans

⁶ Voir note 5.



l'entreprise, des investissements importants dans l'entreprise et, enfin , des garanties
quant au maintien du pouvoir d'achat.



CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La recommandation finale du *Rapport* nous apparaît nettement insuffisante. S'il est vrai que « *la majorité [des conventions collectives de longue durée] qui sont venues à échéance avant [le 31 décembre 1999] ne sont pas renouvelées en date d'aujourd'hui* », on ne peut se contenter de « *suivre l'évolution de ce dossier pendant **au moins** deux ou trois années additionnelles avant de conclure au maintien ou à des modifications à apporter aux règles visées aux articles 22 et 65 du Code du travail* » (souligné par nous).

D'abord, parce que ce report nous apparaît injustifié étant donné que le gouvernement devrait inclure cette révision des articles 2 et 14 de la *Loi modifiant le Code du travail* dans les discussions actuelles autour du document intitulé *Pour un Code du travail renouvelé* produit par le ministère du Travail car, ce que nous souhaitons, c'est une réforme intégrée du Code et non un rapiéçage de plus. Ensuite, parce que cette recommandation laisse sous-entendre que, si les parties décident de renouveler leur convention collective pour une autre de longue durée, ce seul indice suffira à conclure que les parties y trouvent chacune leur compte et qu'il faut donc maintenir les règles visées aux articles 22 et 65 du



Code du travail. Il faut être naïf pour croire que les négociations se déroulent de manière aussi conviviale et que ce n'est pas une des parties qui y gagne plus au change de l'adoption ou du maintien d'une nouvelle durée, par exemple.

Nous l'avons mentionné un peu plus tôt, dans certains cas, la durée de la convention collective devient elle-même objet de négociation, voire source de conflit en soi. On est donc loin de l'esprit des contrats sociaux, esprit qui a pourtant présidé à la naissance des conventions collectives de longue durée. Loin d'avoir contribué à rendre les relations du travail moins tendues au Québec (et cette tension ne s'exprime pas uniquement dans le nombre d'arrêts de travail), l'allongement de la durée des conventions collectives en l'absence de conditions préalables fait en sorte qu'aujourd'hui, à cause de l'occasion ratée par le projet de loi 116, les membres de la CSD veulent s'en tenir à une durée de trois ans. Rien de plus normal à cela puisqu'en l'absence d'une véritable culture partenariale, pourquoi les travailleurs perdraient-ils leur méfiance face à des conventions de longue durée qui leur semblent avantager les employeurs.

Il est donc clair à nos yeux que, pour aller au-delà de trois ans, les membres de la CSD souhaitent que des conditions préalables soient posées comme essentielles. Et les



personnes consultées nous disent que ces conditions ont tout pour se rapprocher de ce qu'on appelait à une époque pas si lointaine les contrats sociaux.

La CSD recommande donc que, pour pouvoir conclure une convention collective d'une durée supérieure à trois ans, des conditions préalables favorisant le partenariat dans l'entreprise soient présentes. Les dirigeants des syndicats affiliés que nous avons consultés nous ont déjà donné des exemples concrets de ce que pourraient être ces conditions. Ils nous ont dit que les membres souhaitent obtenir des garanties quant au maintien ou au développement des emplois, qu'ils veulent aussi lier l'allongement de la durée de leur convention à une organisation du travail revue et corrigée dans le sens d'une plus grande implication des salariés dans leur travail. Les membres veulent aussi un rôle plus grand pour les salariés et pour le syndicat dans l'entreprise.

Les dirigeants syndicaux consultés nous ont aussi fait part de leur préoccupation pour la vie syndicale avec des conventions collectives de durée illimitée, comme le rend possible l'article 65 du *Code du travail* tel que modifié en mai 1994. Ils trouvent préoccupant le fait que la possibilité pour les membres de changer d'allégeance soit reportée si loin dans le temps. Quant à savoir quelle serait la durée maximale pour que les travailleurs puissent se prévaloir de leur droit de choisir qui a le devoir de les représenter comme organisation, ils



sont plus nombreux à se prononcer en faveur d'une durée de quatre ans que de cinq ans. Presque personne ne va au-delà de ces échéances.

Il est donc clair pour nous qu'au-delà de cinq ans, les dispositions du *Code du travail* sont insuffisantes en ce qui a trait aux périodes de changement d'allégeance. La CSD recommande donc que des modifications soient apportées aux règles visées à l'article 65 du *Code du travail* de manière à ce que les mécanismes de changement d'allégeance deviennent assez ouverts qu'ils enlèvent toute velléité, à quelque organisation syndicale que ce soit, d'emprisonner leurs membres dans une organisation qui ne leur convient plus.