

FAVORISER L'ACCES A LA SYNDICALISATION

**LA REFORME 2000 DU CODE DU TRAVAIL
OU L'ART DE RATER LA CIBLE**

**Commentaires et observations sur le
projet de loi 182
« Loi modifiant le Code du travail,
instituant la Commission des relations du travail
et modifiant d'autres dispositions législatives »**

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



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
22 février 2001**

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
Introduction	4
Les positions historiques de la CSD en matière de réforme du Code du travail	7
L'accès à la syndicalisation et la Réforme 2000.....	15
A) L'entrepreneur ou le prestataire de services dépendant.....	16
B) Le droit d'association	21
C) La procédure d'accréditation.....	22
D) La transmission d'entreprise	33
E) La négociation des conventions collectives et le règlement des différends.....	41
F) La Commission des relations du travail.....	44
Les modifications proposées aux autres lois.....	51
Les aspects non touchés par la Réforme 2000.....	53
A) L'adaptation du droit du travail à la réalité du travail autonome.....	54
B) L'employeur unique	56
C) La négociation regroupée.....	58
D) La syndicalisation du personnel cadre	61
E) La durée des conventions collectives et les périodes de changement d'allégeance syndicale	63
Conclusion	66



PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 60 000 membres à travers le Québec. Nos membres oeuvrent dans tous les secteurs d'activité économique, à l'exception des fonctions publiques canadienne et québécoise, avec une forte concentration dans les PME¹ québécoises.

Nous sommes donc à même de constater, puisqu'il s'agit là de notre champ d'expertise premier, que la syndicalisation des petites unités est beaucoup plus difficile que celle des grands groupes et que le *Code du travail* actuel n'est pas adapté aux attentes des travailleurs des petites entreprises. Il était donc plus que temps de moderniser le *Code du travail*, ce que nous revendiquons d'ailleurs depuis plusieurs années.

Cependant, la CSD n'est pas restée dans l'attente durant toutes ces années. Elle a au contraire innové afin de rendre la syndicalisation accessible au plus grand nombre possible de travailleurs, qu'ils soient salariés ou non. La CSD a ainsi été la première centrale à offrir une structure d'accueil à un syndicat de camionneurs-proprétaires, par définition des travailleurs qui ne sont pas des salariés au sens du code. Dès janvier 1997, ces

¹Petites et moyennes entreprises.



camionneurs-propriétaires fondent le Syndicat des routiers autonomes du Québec (SRAQ-CSD) parce qu'ils sont convaincus de la nécessité d'une démarche collective pour survivre dans le monde du transport, où s'installe de plus en plus une véritable loi de la jungle en vertu de laquelle le plus fort tient le plus faible à la gorge et lui impose les conditions qu'il veut bien.

La CSD a aussi appuyé les efforts des agents distributeurs de lait en vue de se voir reconnaître le droit à la syndicalisation, alors que leur employeur les considérait comme des travailleurs autonomes non syndiqués. Entreprise en novembre 1994, cette démarche conjointe de la CSD et du Syndicat démocratique des distributeurs aura donc perduré pendant près de six ans puisque ce n'est que le 5 avril 2000 que la Cour d'appel a confirmé la décision rendue par le Tribunal du travail le 10 juillet 1996 à l'effet de reconnaître ces travailleurs comme des salariés au sens du *Code du travail* et de leur permettre de se syndiquer. D'habitude, un tel délai entre l'exercice d'un droit et sa confirmation légale vient à bout de la meilleure des volontés du monde. Il est donc clair pour la CSD que les institutions encadrant les relations du travail au Québec doivent être réformées de façon à ce que les décisions soient rendues rapidement et aient un caractère exécutoire.

Malgré ces efforts constants de notre part, et de la part des autres centrales, l'accès à la syndicalisation devient de plus en plus théorique au Québec. En effet, le taux de syndicalisation ne cesse de reculer depuis de nombreuses années. Après avoir atteint le sommet de 49 % en 1992, le taux de syndicalisation au Québec se situe aujourd'hui à



moins de 40 %. Il est donc évident que les lois du travail ne sont plus adaptées au contexte actuel, qui est fort différent de celui de la période de croissance d'après-guerre, période qui a vu naître successivement la *Loi des relations ouvrières* (1944), puis le *Code du travail* actuel (1964), ce dernier s'étant inspiré grandement du premier. La dernière grande réforme du *Code du travail* remonte à 1977 avec comme principales modifications la reconnaissance légale du précompte syndical (souvent appelé la formule Rand) et les dispositions anti-briseurs de grève.

Depuis, c'est le calme plat du côté du *Code du travail*, alors que les formes d'entreprises changent, que les emplois atypiques se développent rapidement et que les grands ensembles de travailleurs se font de plus en plus rares. Il est donc grandement temps que le législateur adapte le *Code du travail* au nouveau contexte économique pour que le droit à la syndicalisation cesse à tout le moins de glisser vers un droit inapplicable en pratique.

Nous plaçons donc de grands espoirs dans la présente réforme du Code du travail, espoirs presque tous déçus par le projet de loi 182.



INTRODUCTION

La CSD accueille avec réserve le présent projet de réforme du *Code du travail*. Après une première réaction plutôt enthousiaste, une analyse plus approfondie du contenu du projet de loi 182 nous oblige à déchanter et à réviser notre position.

En effet, contrairement à madame la Ministre, et avec tout le respect qu'on lui doit, nous ne pouvons soutenir que, si nous sommes à la croisée des chemins, le projet de réforme tel que déposé nous permettra à l'avenir d'envisager autrement les relations du travail au Québec.

La reconnaissance du statut d'entrepreneur dépendant n'est que timorée et ne reprend tout au plus que ce que la jurisprudence a confirmé ces dernières années. Les conditions de cette reconnaissance continueront de rendre très complexe l'accès à la syndicalisation pour ces personnes.



Les modifications proposées à la procédure d'accréditation nous semblent à peu près toutes avantager l'employeur. Faire passer la première cotisation syndicale de 2 \$ à 10 \$ représente une barrière importante à l'accès à la syndicalisation. Informer l'employeur le jour même du dépôt de la requête en accréditation, avant même que la Commission n'en soit informée, est une autre embûche à l'exercice libre et volontaire au droit d'association. De même, le pouvoir accordé à la Commission de révoquer une accréditation, parce qu'elle l'estime inopérante depuis cinq ans, sera interprété par les entreprises comme le moyen de se débarrasser de leur syndicat.

Aussi, les brèches ouvertes du côté de la transmission d'entreprise sont trop importantes pour être passées sous silence. L'article 46, tel que libellé dans le projet de loi, fera en sorte que l'article 45 ne sera plus applicable dans tous les cas de concession partielle d'entreprise, ce qui est tout à fait inacceptable. Les rares situations que le législateur dit vouloir enrayer ne méritent certainement pas que l'on adopte un remède qui, de toute évidence, s'avérera pire que le mal.

Le législateur a aussi tenté d'imaginer de mettre sur pied des mécanismes visant à faciliter la négociation et le règlement des conflits en foulant au pied le principe de la libre-négociation, seul garant pour les parties de « *demeurer libres de disposer de leur avenir* »².

²Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles. Ministère du Travail, mars 2000, page 12.



L'institution de la Commission des relations du travail, bien que répondant aux revendications de la CSD et du mouvement syndical, n'est pas pleinement satisfaisante. La question du processus de renouvellement des mandats des commissaires est en cause. Abstraction faite de cette réserve, la Commission, telle que définie dans le projet de loi, nous apparaît solidement conçue de façon à ce que les délais dans le traitement des demandes soient sérieusement raccourcis et que le régime des relations du travail au Québec soit moins judiciairisé.



LES POSITIONS HISTORIQUES DE LA CSD

Depuis de nombreuses années, la CSD revendique que le *Code du travail* fasse l'objet d'une réforme afin de l'adapter au nouveau contexte économique. Sans faire l'exégèse de toutes nos revendications, nous n'en rappellerons pas moins les positions adoptées au XIV^e Congrès de la Centrale, pas plus tard qu'en juin 1999. Ces positions récentes sont le résultat des débats qui ont eu lieu au sein de la CSD depuis une dizaine d'années.

Nos revendications touchent plusieurs aspects :

- **l'amélioration de l'accès à la syndicalisation** en redéfinissant qui sont les personnes couvertes par le Code du travail (travailleurs autonomes, entrepreneurs dépendants, personnel cadre);
- la possibilité d'entreprendre des **négociations regroupées** si telle est la volonté des travailleurs de le faire;
- **la protection de l'accréditation et de la convention collective** en cas de sous-traitance ou de réorganisation interne d'une entreprise;
- **l'intégration de la notion d'employeur unique** au Code du travail en vue de réduire le plus possible le recours aux tactiques déloyales par certains employeurs;
- **l'instauration d'une Commission des relations du travail** en vue de déjudiciariser l'ensemble du processus encadrant les relations de travail au Québec, en plus d'en favoriser la cohérence, la célérité et l'accessibilité.



Nos revendications sont donc les suivantes :

1. Travailleuses et travailleurs autonomes

Il est résolu :

« **QUE** la CSD revendique que le législateur reconnaisse aux travailleuses et travailleurs autonomes le droit :

- de se regrouper pour entreprendre des négociations collectives avec leurs donneurs d'ouvrage;
- à des négociations sur une base sectorielle; et
- que le législateur s'inspire du Rapport Bernier pour déterminer la forme des regroupements de travailleurs autonomes, considérant que ce rapport recommande un réel accès à la syndicalisation par l'introduction de dispositions spécifiques dans le Code du travail et propose une formule respectant la libre adhésion des personnes concernées et favorisant le pluralisme syndical.

Et afin de préserver le pluralisme syndical, que des dispositions particulières prévoient qu'il soit interdit aux donneurs d'ouvrages :

- de s'ingérer dans un regroupement de travailleuses et travailleurs autonomes;
- d'intimider une personne parce qu'elle est membre ou la contraindre à devenir membre ou à s'abstenir de devenir membre d'un regroupement de travailleuses ou travailleurs autonomes;
- d'inciter une personne à quitter un regroupement de travailleuses et travailleurs autonomes pour devenir membre d'un autre regroupement ».



2. Assimiler à la définition de salarié l'entrepreneur dépendant

Considérant que le Code canadien du travail considère l'entrepreneur dépendant comme personne travaillant pour un employeur;

Considérant la nécessité d'établir un nouvel équilibre entre les parties en introduisant dans le Code du travail une présomption à l'effet que toute personne travaillant pour une autre personne est en fait un salarié;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que le Gouvernement introduise au Code du travail :*

- qu'un entrepreneur dépendant est assimilé à un salarié au sens du Code;*
- qu'une présomption existe à l'effet que toute personne travaillant pour une autre personne est un salarié ».*

3. Syndicalisation du personnel cadre

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que le Gouvernement revoie les exclusions prévues à la définition de salarié apparaissant au Code du travail afin de permettre l'accès à la syndicalisation pour le personnel cadre ».*





4. Regroupement des accréditations aux fins de négociations

Afin que les salariés puissent bénéficier d'un véritable accès à la syndicalisation, pour que les rapports collectifs s'établissent au sein d'un nombre croissant de milieux de travail (et ainsi leur donnent une impulsion nouvelle) et pour éviter les conflits qui ont souvent été nécessaires pour contraindre des employeurs à se regrouper en vue de négocier;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que soient modifiées les dispositions du Code du travail afin que des salariés puissent décider de se regrouper aux fins de négociation et que l'expression de cette volonté ait pour effet de lier les employeurs concernés à la démarche de négociation et à la convention collective en résultant ».*

5. Protection de l'accréditation et de la convention collective

Considérant que l'interprétation donnée par les tribunaux relativement à la portée de l'article 45 du Code du travail du Québec place de nombreux salariés dans une situation très précaire, qu'il s'agisse du maintien de leurs conditions de travail ou de leur emploi;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que des amendements soient apportés au Code du travail pour :*



-
- *que soit assurée la protection de l'accréditation, de la convention collective et des emplois dans tous les cas de sous-traitance;*
 - *que soit retirée du libellé de l'article 45 l'exclusion relative à la vente en justice;*
 - *que l'article 45 soit modifié pour étendre sa portée dans les cas de transferts d'activités d'une province à une autre ou de la compétence fédérale à la compétence du Québec ».*



6. Employeur unique ou conjoint

Afin d'éviter des tactiques antisyndicales de certains employeurs;

Considérant que sont prévues dans le droit du travail canadien, ontarien et même aux États-Unis, des notions d'« employeur » plus souples;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que des dispositions soient intégrées au Code du travail permettant que plusieurs entreprises soient réputées n'en constituer qu'une seule ».*

7. Délai pour exercer un recours en regard de l'article 45

Considérant que récemment la Cour d'appel du Québec a conclu qu'un syndicat a l'obligation implicite d'exercer son recours avec diligence alors qu'auparavant on reconnaissait qu'il n'y avait pas de prescription applicable en regard de l'article 45 du Code du travail;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que le Code du travail soit modifié de façon à renverser l'orientation définie par la cour d'appel relativement aux délais à l'intérieur desquels devrait s'exercer un recours selon l'article 45 ».*



8. Réorganisation interne d'entreprise

Considérant que, pour que l'article 45 du Code du travail trouve application, on doit être en présence d'une situation impliquant plus d'une entreprise;

Considérant qu'il a été décidé qu'à l'occasion d'une réorganisation interne d'entreprise, ce n'est pas l'article 45 qui s'applique mais plutôt l'article 39;

Considérant que les pouvoirs du commissaire du travail ne sont pas les mêmes selon qu'ils s'exercent en vertu de l'un ou l'autre de ces articles;

Considérant que l'article 46 du Code du travail permet au commissaire de solutionner des difficultés d'application découlant de l'application de l'article 45;

Il est résolu :

*« **QUE** la CSD revendique que le Code du travail soit modifié afin de spécifier que c'est l'article 45 qui s'applique dans les situations de réorganisation interne d'entreprise, ou encore, prévoir que, dans les situations faisant appel à l'article 39, l'instance chargée de son application dispose des mêmes pouvoirs que ceux qui sont prévus à l'article 46 ».*



9. Commission des relations du travail (C.R.T.)

Considérant que, selon la nature du recours que l'on veut exercer en vertu du Code du travail, on pourra être appelé à s'adresser, dans un ou l'autre des cas, à un arbitre de grief (dans le cas du non-rappel d'un salarié suite à un conflit par exemple), à un commissaire du travail (suite à une plainte contestant une mesure patronale liée à l'activité syndicale), au Tribunal du travail (dans le cas de plaintes de nature pénale) ou aux tribunaux de droit commun (pour l'obtention d'une injonction);

Considérant que, dans bien d'autres cas, l'on se retrouve devant l'une ou l'autre de ces instances;

Considérant que l'arbitre de grief intervient habituellement en fonction de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective;

Considérant que les tribunaux supérieurs ne jouissent pas d'une expertise spécifique aux relations du travail et à l'application du code et que la représentation par procureur est obligatoire devant ces tribunaux;

Considérant que l'attribution à une même instance de la compétence exclusive pour entendre et décider de tout recours découlant de l'application du Code du travail devrait favoriser la cohérence des décisions rendues, tout en rendant l'ensemble du processus plus accessible;

Considérant que, dans le contexte d'une importante réforme du Code du travail, favorisant le libre accès à la syndicalisation, la création d'une Commission des relations du travail représenterait un élément important des solutions à mettre de l'avant et qu'il ne doit pas s'agir que d'une réforme structurelle, une telle approche ne pouvant à elle seule remédier à la situation;





9. C.R.T. (Suite)

Il est résolu :

« **QUE** la CSD revendique la création d'une Commission des relations du travail dotée des ressources et des pouvoirs qui lui permettront d'agir rapidement auprès des parties, de faire de la médiation, de rendre les décisions qui s'imposent et d'émettre les ordonnances nécessaires, dans le cadre de la finalité du Code du travail, l'accès à la syndicalisation;

QUE cette Commission des relations du travail (C.R.T.) constitue le guichet unique pour le règlement rapide et efficace de tous les problèmes d'application du Code du travail;

QUE tous les paliers décisionnels de la C.R.T. puissent exiger la production de documents ou des représentations écrites, si cela permet de réduire les délais requis ou la durée des auditions;

QU'en cas de pratique déloyale d'un employeur, l'accréditation puisse être accordée « sur-le-champ », même si le syndicat n'arrive pas à démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des salariés;

QU'en cas de litige, la C.R.T. puisse être en mesure de déterminer qui constitue l'employeur visé aux fins d'application du Code du travail;

QUE toute plainte de congédiement pour activités syndicales puisse être entendue dans un délai n'excédant pas 5 jours ».



L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION ET LA RÉFORME 2000

Pour nous, il est clair que la réforme du *Code du travail* ne doit être jugée, en tout premier lieu, à l'aune de l'accès à la syndicalisation et de son amélioration éventuelle, puisque telle devrait être la finalité de cette pièce législative. Il nous faut souligner que le droit de se syndiquer est reconnu tant au Québec, au Canada que sur la scène internationale, mais que c'est un droit qui continue de s'exercer dans la clandestinité tant les travailleurs craignent les représailles de la part des employeurs, tant ils craignent surtout de perdre leur emploi, ce qui continue malheureusement de se produire encore de nos jours.

En second lieu, vient la protection de l'accréditation et de la convention collective, parce que, sans elle, l'accès à la syndicalisation ne serait que l'accès à un édifice chambranlant, au bord de l'écroulement. Les mécanismes encadrant la négociation et le règlement des différends, de même que l'instauration d'une instance décisionnelle unique sont aussi des éléments majeurs de cette réforme, mais sans l'amélioration de l'accès à la syndicalisation, tout l'édifice législatif l'entourant serait de bien peu d'utilité.

Il nous apparaît donc de la plus haute importance d'analyser ce qu'offre la Réforme 2000 du code comme améliorations de l'accès à la syndicalisation et comme protection de l'accréditation. Malheureusement, force est d'admettre que la récolte est mince, sauf en ce qui concerne l'instauration de la Commission des relations du travail, une institution qui devrait permettre de sérieusement réduire les délais avant qu'une décision ne soit rendue.



A) L'ENTREPRENEUR OU LE PRESTATAIRE DE SERVICES DÉPENDANT

Le projet de loi 182 reconnaît enfin un certain élargissement de la notion de personnes couvertes par le code à d'autres catégories de travailleurs que celle de salariés, ce qui répond partiellement aux revendications de la CSD. On ne retrouve malheureusement rien dans le projet de loi sur les travailleurs autonomes ni sur le personnel cadre, deux catégories de travailleurs qui continueront donc d'être exclues du *Code du travail*, si le projet de loi 182 est adopté et sanctionné tel quel.

Le seul élargissement à la notion de personnes couvertes que l'on y reconnaît vise l'entrepreneur dépendant ou le prestataire de services dépendant³. Mais la façon de définir cette catégorie de travailleurs laisse à désirer, c'est le moins que l'on puisse dire. L'article 1 du projet de loi ajoute en effet, au chapitre des définitions du *Code du travail*, au paragraphe k, après le mot « *salarié* », les mots suivants : « *et, dans le cas d'un entrepreneur ou prestataire de services dépendant, a avec lui des liens tels, de l'avis de la Commission, que les modalités du contrat en vertu duquel celui-ci réalise un ouvrage ou lui*

³ À l'avenir, dans le texte, nous n'utiliserons que l'expression « entrepreneur dépendant » dans le seul but d'alléger le texte. Le lecteur devra donc comprendre que cette expression couvre aussi le prestataire de services dépendant, à moins de spécification contraire de notre part.



fournit un service pourraient, en matière de conditions de travail, raisonnablement faire l'objet d'une négociation collective ». Jusque-là, tout va bien.

C'est quand le législateur tente de définir plus précisément qui sont ces entrepreneurs ou prestataires de services dépendants que le bât blesse. Cette définition se retrouverait au paragraphe k.1 si le projet de loi était adopté dans sa forme actuelle. La définition retenue est la suivante :

« une personne qui réalise un ouvrage matériel ou intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l'avis de la Commission :

1^o sont assimilables à ceux qui, en matière de direction ou de contrôle, sont généralement applicables à un salarié;

2^o sont tels qu'elle est placée dans un état de dépendance d'ordre économique envers cette personne » (souligné par nous).

Plusieurs questions se posent à la lecture du libellé de k.1. D'abord, que signifie « *pour une autre personne* » ? Le nombre de personnes pour qui un entrepreneur dépendant réalise un ou des ouvrages matériels ou intellectuels ne devrait pas constituer un facteur discriminant dans l'application du nouveau *Code du travail*. Si le nouveau code ne vise que l'entrepreneur dépendant qui n'a qu'un seul donneur d'ouvrage, qu'advient-il de la situation où l'entrepreneur dépendant a plus d'un donneur d'ouvrage, mais où il y en a tout de même un qui est dominant, au point où c'est d'un seul donneur d'ouvrage dont l'entrepreneur dépendant dépend économiquement, les autres n'étant que secondaires dans l'établissement de son revenu annuel ?



Il est inacceptable d'exclure de l'application du *Code du travail*, les entrepreneurs dépendants du seul fait qu'ils ont plus d'un donneur d'ouvrage. Il faut aller plus loin et examiner si le fait d'avoir plusieurs donneurs d'ouvrage ne rompt en rien la dépendance économique envers un seul d'entre eux. Et si tel est le cas, il faut absolument maintenir l'application du code à ces entrepreneurs dépendants.

Dans le même ordre d'idées, nous croyons que le simple fait, pour l'entrepreneur dépendant, de retenir les services de salariés ne devrait pas lui faire perdre ce statut pour la partie du travail directement accomplie par lui. Ainsi, quand la charge de travail prévue au contrat dépasse la capacité de travail de l'entrepreneur dépendant et que celui-ci n'a d'autres choix que de retenir les services de personnes pour l'aider à remplir les obligations découlant de son contrat, ce même entrepreneur dépendant ne devrait pas être écarté automatiquement de la protection du *Code du travail*.



Enfin, nous considérons les critères retenus par le législateur pour être reconnu entrepreneur dépendant par trop restrictifs. L'entrepreneur dépendant, comme son nom l'indique, dépend de quelqu'un d'autre, d'un ou de plusieurs donneurs d'ouvrage, et nous croyons que le critère de cette dépendance devrait essentiellement être d'ordre économique. Tenter d'assimiler la situation de l'entrepreneur dépendant à celle du salarié sur le plan du contrôle ou de la direction exercés par le donneur d'ouvrage sur les méthodes et les moyens de travail nous conduira presque inéluctablement à conclure que les personnes visées ne sont pas des entrepreneurs dépendants. En effet, les donneurs d'ouvrage recourent à des entrepreneurs dépendants précisément parce qu'ils considèrent que, ce faisant, ils obtiennent plus de flexibilité dans l'accomplissement de leurs activités. Et de leur côté, les entrepreneurs dépendants, même forcés, apprécient généralement de travailler dans un cadre moins normatif que celui des salariés, un cadre qu'ils ont souvent connu avant de devenir entrepreneur dépendant.

Avec les critères suggérés par le projet de loi, comment la future Commission pourra-t-elle vraisemblablement en venir à la conclusion qu'un entrepreneur dépendant travaille dans « *un cadre et selon les méthodes et les moyens* » déterminés par le donneur d'ouvrage et qui « *sont assimilables à ceux qui, en matière de direction ou de contrôle, sont généralement applicables à un salarié* » ? Nous pensons que cette réponse sera le plus souvent négative avec le libellé actuel du paragraphe k.1 parce que la simple réalité ne correspond clairement pas aux exigences qu'impose ici le législateur.

Nous suggérons que le nouvel article k.1 se libelle comme suit :



« k.1) « entrepreneur ou prestataire de services dépendant » - une personne, seule ou avec l'aide de d'autres personnes qu'elle utilise, qui réalise, avec ou non son propre équipement ou machinerie, un ouvrage matériel ou intellectuel pour quiconque ou fournit de la même manière un service et qui, de l'avis de la Commission, est placée dans un état de dépendance d'ordre économique dans le cadre de l'exécution d'un tel ouvrage ou de tel service; ».

Nous recommandons aussi, conformément à la décision de notre XIV^e Congrès, que le législateur introduise au Code du travail une présomption à l'effet que toute personne travaillant pour une autre personne est un salarié. À cette fin, nous proposons que l'article 1 (5^o) du projet de loi se lise comme suit :

« par le remplacement du paragraphe I par le suivant :

« salarié » - est présumée « salarié » une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération. Y est assimilé un entrepreneur ou prestataire de services dépendant. Cependant, le mot « salarié » ne comprend pas »;

Le fardeau de la preuve serait ainsi transféré du travailleur à l'employeur ou au donneur d'ouvrage puisqu'il leur reviendrait de démontrer que la ou les personnes qu'il fait travailler ne sont pas en fait des salariés ou des entrepreneurs dépendants.



B) LE DROIT D'ASSOCIATION

C'est l'article 15 qui est ici essentiellement en jeu, à cause des modifications apportées à l'article 134 par le projet de loi 182. Avec ce nouvel article 134, la Commission des relations du travail (Division des plaintes et recours) obtiendra de nouveaux pouvoirs applicables en tout temps. Or, en ne modifiant pas le libellé de l'article 15, sauf en y faisant les adaptations nécessaires, le législateur risque de se retrouver aux prises avec des débats juridiques interminables sur les véritables pouvoirs de la Commission en vertu de l'article 15.

En effet, les pouvoirs de la Commission face à un employeur qui a imposé une quelconque sanction à un salarié pour avoir exercé un droit qui lui résulte du *Code du travail* ne sont pas aussi étendus que les pouvoirs généraux qui sont prévus à l'article 134. Pour éviter d'éventuels quiproquos, le libellé de l'article 15 devrait être changé pour renvoyer aux pouvoirs qui peuvent être exercés en vertu de l'article 134.

De plus, nous demandons que ce même article 15 soit amendé pour que toute plainte de congédiement pour activités syndicales puisse être entendue dans un délai n'excédant pas cinq jours. Il est en effet incroyable qu'une personne qui a été punie pour avoir exercé un droit, punie parfois par un congédiement, se retrouve sans ressource pendant ne serait-ce qu'une journée, quitte à ce que la Commission doive, pour respecter ce délai, rendre une ordonnance provisoire.



C) LA PROCÉDURE D'ACCREDITATION

La Réforme 2000 propose aussi d'apporter des modifications à la procédure d'accréditation contenue dans le code actuel. De manière générale, nous nous opposons aux modifications proposées.

Ainsi, l'article 13 du projet de loi, qui vise à modifier l'article 25 du *Code du travail*, nous apparaît tout à fait inacceptable parce que la procédure ainsi instaurée ouvrirait la porte à l'ingérence de l'employeur dans le processus d'accréditation. Or, pour nous, il est clair que l'employeur n'a pas à s'immiscer entre la volonté des travailleurs de se donner un syndicat et l'obtention de l'accréditation proprement dite.

L'article 13 du projet de loi propose le libellé suivant pour le premier alinéa de l'article 25 du *Code* :

*« L'accréditation est demandée par une association de salariés au moyen d'une requête accompagnée des **formulaires**⁴ d'adhésion prévus au paragraphe b du premier alinéa de l'article 36.1 ou de copies de ces **formulaires** ainsi que d'une preuve à l'effet qu'une copie de cette requête a été transmise à l'employeur »* (souligné par nous).

⁴En français, il convient d'utiliser les mots « formulaires d'adhésion » plutôt que les mots « formules d'adhésion » qui figurent au projet de loi 182.



Le fait que la requête devra dorénavant être accompagnée d'une preuve qu'une copie de cette même requête a été transmise à l'employeur, signifie en fait que l'employeur sera prévenu le jour du dépôt de la requête de la volonté de ses travailleurs de se doter d'un syndicat. En fait, l'employeur sera prévenu avant même que la requête ne soit acheminée à la Commission.

Or, à moins de verser dans l'angélisme et de croire que les relations du travail au Québec sont parfaitement pacifiées et civilisées, force est d'admettre que la journée du dépôt de la requête en accréditation, quelque fois dernier jour de la période légale de changement d'allégeance syndicale, est capitale dans l'exercice libre et volontaire du droit d'association. Si l'employeur apprend la nouvelle avant l'expiration de cette journée, il aura alors tout le loisir de faire pression sur les salariés pour les dissuader d'adhérer à un syndicat ou pour favoriser le syndicat en place, surtout si celui-ci est complaisant avec l'employeur.

Par ailleurs, l'article 13 du projet de loi a aussi pour objet de modifier le deuxième alinéa de l'article 25 pour faire en sorte que la responsabilité d'établir la liste complète des salariés ne relève plus de l'employeur mais de l'agent de relations de travail à partir des renseignements et documents fournis par l'employeur. Le risque est grand de voir la confection de telles listes devenir alors un véritable travail de Sisyphe pour les agents de relations de travail parce que les employeurs pourront les inonder sous des montagnes d'informations impertinentes, insuffisantes ou contradictoires, nécessitant un travail de décryptage incompatible avec celui dévolu à l'agent de relations de travail.



Face à tous les problèmes annoncés par l'article 13 du projet de loi 182, nous réclamons que le *statu quo* soit maintenu sur l'article 25 du *Code du travail* actuel.

L'article 17, quant à lui, modifie l'article 28 du code. Nous croyons que le paragraphe 8° de l'article 17 devrait être modifié parce qu'il porte à confusion, une confusion qui pourrait ouvrir la porte au vote automatique dans les situations où il y a déjà une association accréditée ou plus d'une association requérante, alors que l'une d'elle regroupe la majorité absolue des salariés (article 37, deuxième alinéa). Pour dissiper toute imprécision, il faudrait, dans un premier temps, ajouter les mots « , **le cas échéant,** » entre le mot « procède » et les mots « à un scrutin » et remplacer les mots « suivant les dispositions de l'article 37 » pour les mots « **en application de l'article 37** » .

Dans un deuxième temps, il faut que l'accord entre l'employeur et l'association requérante (libellé actuel) soit élargi à un accord avec toutes les associations en présence, sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.



L'article 19, quant à lui, modifie l'article 32 qui vient préciser ce qu'il advient de l'application de l'article 45 quand une concession survient lors de la procédure en vue d'obtenir une accréditation. Cette précision est rendue nécessaire pour contrer certaines manoeuvres des employeurs qui prétendent qu'une requête en accréditation ne peut les viser, en totalité ou en partie, à partir du moment où la totalité ou une partie de l'entreprise visée, est transmise à un concessionnaire, concession faite après le dépôt de la requête en accréditation. Or, s'il n'y a que le concessionnaire qui est alors visé par l'accréditation et si le cédant reprend lesdites activités (rétrocession), l'accréditation ne suivrait pas l'entreprise. Nous ne pouvons ici que saluer l'initiative du législateur d'éviter que des technicalités ou des manoeuvres contractuelles ne viennent aussi facilement entraver le droit à la syndicalisation.

Le seul reproche que l'on puisse faire est que cette mesure apparaît au mauvais endroit du texte législatif. Selon nous, il serait beaucoup plus logique que l'alinéa commençant par les mots « *Lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure* » se retrouve à l'article 45 plutôt qu'à l'article 32. L'objet de cet alinéa est de couvrir une situation de concession d'entreprise, il est donc tout à fait logique de le replacer dans le cadre de l'article 45, qui traite expressément des questions de concession, d'aliénation, de division, de fusion ou de changement à la structure juridique de l'entreprise.

Quant au deuxième alinéa de l'article 32 qu'entend modifier le législateur, il devrait plutôt se lire :



« *Sont seules parties intéressées quant à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise, **toute** association en cause et l'employeur* »,

pour respecter le principe déjà inscrit à l'actuel premier alinéa de l'article 32 qui reconnaît la qualité de parties intéressées à « *toute* » association en cause et l'employeur.

Nous tenons aussi à signaler que le législateur devrait profiter de la réforme du *Code du travail* pour régler une des injustices que nous rencontrons de plus en plus souvent dans les cas de campagnes de changement d'allégeance, soit celui des formulaires de démission non datés. En effet, il s'est malheureusement développé une tolérance à l'effet que les formulaires de démission sont valides le jour de leur signification bien qu'ils ne soient pas dûment datés.

Ce faisant, ce n'est pas la volonté réelle exprimée par le travailleur qui est prise en considération. Pour illustrer notre propos, prenons un exemple concret. Pendant une campagne de changement d'allégeance syndicale, un des membres de l'organisation X se laisse convaincre par l'organisation Y de signer un formulaire non daté de démission de l'organisation X et de devenir membre de l'organisation Y en signant un formulaire d'adhésion dûment daté. Par la suite, ce travailleur décide de redevenir membre de l'organisation X après avoir signé un formulaire de démission daté de l'organisation Y. Lors de la dernière journée de la période de changement d'allégeance, l'organisation Y dépose les formulaires de démission, qu'elle a sciemment omis de faire dûment dater au moment de la signature, en plus de ses propres formulaires d'adhésion.



Comme la démission non datée est reconnue être effective le jour de sa signification, cette manoeuvre aura pour résultat que ce travailleur sera quand même considéré comme démissionnaire de l'organisation X, alors même qu'il y a réadhéré après avoir démissionné de l'organisation Y. Dans un tel cas, cette manoeuvre permettra à l'organisation Y d'obtenir que la question soit tranchée lors d'un vote au scrutin secret, délai supplémentaire qui permet à Y de continuer à faire pression sur les membres de X, parfois avec la complicité de l'employeur, pour changer d'allégeance. Quelle que soit l'issue du scrutin, il est certain que la tenue du vote aura divisé le milieu de travail inutilement et que le climat s'en trouvera détérioré pour plusieurs mois.

Ce genre de situations indésirables pourrait être évité en amendant l'article 36.1-b) de la façon suivante :

*« elle a signé un **formulaire d'adhésion** dûment daté et qui n'a pas été révoqué **par un formulaire de démission dûment daté et ce**, avant le dépôt de la requête en accréditation ou la demande de vérification du caractère représentatif ».*

Revenons maintenant aux propositions contenues dans le projet de loi 182. Celle de la hausse de la cotisation syndicale de 2 \$ à 10 \$ est pour nous tout à fait incompréhensible, tel que le prévoit l'article 23 du projet de loi qui modifie l'article 36.1-c) du *Code du travail*. Nulle part ailleurs dans les provinces canadiennes, la cotisation syndicale n'est aussi élevée, pas même en Alberta avec à sa tête un gouvernement conservateur depuis de nombreuses années.



Selon Adams⁵, en effet, la cotisation syndicale en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta est de 2 \$. Au Nouveau-Brunswick, elle est de 1 \$ mais le Manitoba, la Colombie-Britannique et la très conservatrice Ontario, ont toutes trois écarté l'exigence du paiement d'une première cotisation syndicale. Nous serions donc la seule province à exiger une cotisation syndicale aussi élevée. Nous trouvons cette mesure d'autant plus inappropriée que personne, dans le débat public, n'a souhaité que la cotisation syndicale passe de 2 \$ à 10 \$. Pourquoi donc la modifier ? Après les syndicats, l'État dictera-t-il que, pour être membre d'un parti politique québécois, la cotisation annuelle doit être d'au moins 10 \$?

Plus fondamentalement, le 2 \$ avait été imposé en 1964 comme une somme purement symbolique à verser en appui au geste de se syndiquer. Même si le 2 \$ de 1964 vaut sans doute un peu plus de 10 \$ aujourd'hui, les situations économiques ne sont absolument pas comparables. Le début des années soixante était une période de plein emploi, de grands chantiers, de forte croissance, une période remplie de promesses d'un avenir meilleur pour l'immense majorité des Québécois, ce qui fait que sortir 2 \$ de son portefeuille à l'époque était beaucoup moins problématique qu'en faire autant avec 10 \$ aujourd'hui. Après avoir vécu deux récessions (1981-1982 et 1990-1991), après avoir connu les coupures dans la santé, l'éducation et les programmes sociaux, après avoir vu le chômage des jeunes

⁵Voir George W. ADAMS et J.M. ANDREW, *Canadian Labour Law*, Canada Law Book inc., deuxième édition, 2000, page 7-54.



monter à des niveaux astronomiques, en constatant que la reprise économique des dernières années tire à sa fin avec le retour fort possible des hauts taux de chômage, les gens se montreront très réticents à donner 10 \$ de cotisation syndicale.

Il faut aussi se rappeler que les personnes qui ne sont pas syndiquées aujourd'hui sont plus souvent qu'autrement des « *working poors* », des personnes qui, bien que travaillant, n'arrivent pas à se sortir de la pauvreté. Selon le Conseil national du Bien-être Social, ces petits salariés sont fort nombreux au Canada. Les données ventilées pour le Québec ne sont pas présentées dans le **Profil de la pauvreté, 1998** mais on peut penser que les proportions sont à peu près les mêmes pour le Québec. Au Canada donc, c'est plus de la moitié des personnes pauvres qui sont aussi des travailleurs pauvres, peu importe la définition utilisée⁶. Or, il y avait en 1998, selon le Conseil national du Bien-être Social, 1 610 000 pauvres au Québec. Il y aurait donc un peu plus de 800 000 « *working poors* » au Québec.

⁶Il existe deux définitions de petits salariés. Il s'agit, d'une part, des pauvres qui font normalement partie de la population active rémunérée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. D'autre part, on peut aussi les définir comme étant les personnes seules et les familles vivant sous le seuil de pauvreté et qui tirent au moins la moitié de leur revenu total des gains d'un emploi. Alors qu'avec la première définition, moins restrictive, on arrive à plus de 60 % des personnes et des familles pauvres qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel, la seconde définition nous donne tout de même 50,2 % des pauvres pour qui les gains tirés d'un emploi représentent la moitié ou plus du revenu total. Voir le Rapport du Conseil National du Bien-être Social, **Profil de la pauvreté, 1998**, automne 2000, pp. 81-85.



Parmi ces travailleurs pauvres, il y a bien sûr tous ceux, mais surtout toutes celles, qui ne touchent que le salaire minimum. Selon la Commission des normes du travail, il y a bon an mal an entre 150 000 et 185 000 personnes au Québec qui travaillent au salaire minimum, qui lui est de 7 \$. Et c'est de ces personnes que l'on devra exiger 10 \$ pour le simple fait d'adhérer à un syndicat. Selon les estimés sommaires que nous avons faits, dans la moitié des dossiers de syndicalisation, ce 10 \$ aurait représenté un mur infranchissable parce que les gens auraient refusé de déboursier un tel montant, tout simplement parce qu'ils ne l'ont plus en poche à compter du lundi suivant leur dernière paye.

En un mot comme en cent, pour nous, il est impératif que le niveau de la cotisation syndicale n'en vienne jamais à présenter un frein à la syndicalisation et nous sommes convaincus que 10 \$, c'est beaucoup trop pour l'immense majorité des non-syndiqués actuels.

Enfin, selon les dernières données de Statistique Canada⁷, la rémunération horaire moyenne des hommes non syndiqués travaillant à temps plein est de 16,51 \$, alors qu'elle n'est que de 9,73 \$ pour ceux à temps partiel. Les femmes non syndiquées travaillant à temps plein, elles, ne gagnent que 13,20 \$ en moyenne de l'heure, alors que les femmes à temps partiel font un peu mieux que les hommes avec 9,92 \$ en moyenne de l'heure. À

⁷Voir « *Le point sur la syndicalisation* » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, no 3, automne 2000, page 59.



n'en pas douter, la cotisation syndicale à 10 \$ représentera un frein de plus sur la voie de la syndicalisation des femmes, compte tenu qu'elles gagnent moins que leurs confrères masculins. Est-ce là le résultat que le législateur cherche à obtenir ? On peut en douter et c'est pourquoi nous exigeons le *statu quo* sur l'article 36.1-c).

Le paragraphe 2° de l'article 27 du projet de loi, qui modifie l'article 41 du Code, nous laisse aussi perplexes. Pourquoi accorder à la Commission le pouvoir de révoquer une accréditation qu'elle estime inopérante depuis au moins cinq ans ? Cinq ans est une période très courte dans la vie d'une entreprise, surtout s'il s'agit d'une multinationale. Cette disposition deviendra vite une voie d'échappement pour les entreprises qui veulent se débarrasser de leur syndicat. Y a-t-il lieu, d'un simple point de vue économique, d'inviter les employeurs à fermer les entreprises pendant cinq ans pour se débarrasser de leur syndicat ? Poser la question, c'est y répondre !

La jurisprudence concernant l'article 41 est pourtant très claire actuellement. Les juges ont à maintes reprises répondu aux employeurs, qui ont déposé des demandes de révocation d'accréditation après avoir fermé les portes de leur entreprise, qu'il valait mieux laisser sommeiller l'accréditation que de la révoquer. À chaque occasion, ils ont eu la prudence de (se) poser la question suivante : « Pourquoi l'employeur devenu inactif veut-il faire révoquer un certificat d'accréditation si ce n'est pour rouvrir les portes de son entreprise une fois débarrassé du syndicat ? ».

Par exemple, le juge Saint-Arnaud, dans le cas Alfred Dallaire, résume ainsi le sort que le Tribunal du travail a fait aux demandes de révocation de l'accréditation syndicale de la part d'employeurs qui ont cessé leurs opérations : « *À plusieurs occasions, le Tribunal a conclu*



que, dans un tel cas, l'accréditation sommeille et que l'employeur ne peut ainsi obtenir sa révocation »⁸. Plus encore, la jurisprudence a déjà statué qu'un « employeur ne peut obtenir la révocation de l'accréditation lorsque l'entreprise a cessé d'exister puisqu'il n'a pas le statut d'employeur lorsqu'il y a fermeture d'entreprise »⁹.

C'est pourquoi nous réclamons de purement et simplement biffer le paragraphe 2° de l'article 27 du projet de loi. De ce fait, le paragraphe 3° devient inutile et doit être biffé lui aussi.

⁸ *Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Alfred Dallaire inc. -c.- Alfred Dallaire inc.* (1998), R.J.D.T., 678 : page 691.

⁹ *Union canadienne des travailleurs unis des brasseries, farines, céréales, liqueurs douces et distilleries, local 301 -c.- Coopérative fédérée du Québec* (1982), T.T. 423, D.T.E. 82T-418 (T.T.). Voir aussi *Cartonnerie Standard Ltée -c.- Syndicat de la boîte de carton de Québec inc. (CSN)* (1979), T.T. 78.



D) LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Nous entrons maintenant dans le vif du sujet, avec les modifications proposées à l'article 45, mais surtout celles proposées à l'article 46 et qui viennent réduire la portée de l'article 45. Nous nous élevons en faux contre le barrage médiatique¹⁰ qui a repris les positions des associations patronales en prétendant que la Réforme 2000 ne touchait en rien à l'article 45.

Dans un premier temps, nous ne pouvons que saluer la fin de l'exception à l'applicabilité de l'article 45 que constituait la vente en justice. Par le paragraphe 1° de l'article 29 de son projet de loi, le législateur répond ainsi en tout point à notre revendication qui exigeait que soit retirée du libellé de l'article 45 l'exclusion relative à la vente en justice .

Par ailleurs, toujours en ce qui concerne l'article 45, nous avons déjà proposé que le quatrième alinéa de l'article 32 du Code, introduit par l'article 19 du projet de loi 182, soit inséré à l'article 45 afin d'en assurer la cohérence. Il constituerait le troisième paragraphe de l'article 45 et s'interpréterait en conformité avec les principes édictés à cet article.

¹⁰Voir par exemple : Denis LESSARD, « *La réforme du Code du travail garde intact l'article sur la sous-traitance* », *La Presse*, 19 décembre 2000, pp. A-1 et A-2; Jean-Paul GAGNÉ, « *La Tour de Pise en Québec* », journal *Les Affaires*, 30 décembre 2000, p. 8 (M. Gagné y affirme que « la réforme du Code du travail (...) est claire : l'article 45 ne sera pas amendé pour faciliter la sous-traitance, contrairement aux attentes des entreprises et des municipalités ». Voir aussi Murray MALTAIS, « *Pas de sous-traitance. On ne touche pas à l'article 45* », *Le Droit*, 6 janvier 2001, p. 20.



Nous proposons donc de laisser le deuxième alinéa de l'article 45 tel quel et le troisième alinéa devrait se lire comme suit :

« *Lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure en vue de l'obtention d'une accréditation, l'employeur cédant et le concessionnaire sont successivement liés par l'accréditation* ».

Nous insistons pour que soit retranchée l'expression « *la Commission peut décider...* », car elle ouvre la porte toute grande au pouvoir discrétionnaire de la Commission qui, si elle peut décider qu'ils sont successivement liés, peut aussi décider qu'ils ne le sont pas. L'existence d'une telle discrétion, totalement inappropriée en cette matière, constituera une invitation à des débats quasi-judiciaires inlassablement répétés.

Autre réponse à nos revendications, le législateur insère l'article 45.1 au Code, par l'article 30 du projet de loi, afin d'étendre la portée de l'article 45 dans les cas de transferts d'activités de la compétence fédérale à la compétence du Québec. Cependant, pour éviter de se retrouver avec des syndicats de complaisance nés d'une reconnaissance volontaire des parties sous la compétence fédérale, la convention collective ne devrait pas pouvoir être transférée sans l'accréditation. En effet, l'article 3(1) du Code canadien du travail prévoit dans ses définitions, que l'agent négociateur peut être :



-
- a) *un syndicat accrédité par le Conseil et représentant à ce titre une unité de négociation, et dont l'accréditation n'a pas été révoquée;*
b) *tout autre syndicat ayant conclu, pour le compte des employés d'une unité de négociation, une convention collective :*
 (i) *soit qui n'est pas expirée,*
 (ii) *soit à l'égard de laquelle il a transmis à l'employeur, en application du paragraphe 49(1), un avis de négociation collective.*

Ce qui pose problème est bien sûr le point b), issu d'une tradition de relations du travail toute autre que celle prévalant au Québec. Notre régime de rapports collectifs du travail a, à juste titre, exclu toute reconnaissance volontaire d'un syndicat. La convention collective régie par notre *Code du travail* ne peut être que celle conclue par une ou plusieurs associations accréditées. Il y a lieu de sauvegarder notre régime de l'importation de ce type de conventions collectives nées d'une reconnaissance volontaire. Nous recommandons donc d'ajouter, chaque fois que cela est pertinent les mots « **par un syndicat accrédité** » aux paragraphes 1°, 2° et 3° de l'article 45.1. À titre d'exemple, le paragraphe 1° devrait se lire comme suit :

« 1° *une accréditation accordée, une convention collective conclue **par un syndicat accrédité** ainsi qu'une procédure engagée en vertu du Code canadien du travail en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective **par un syndicat accrédité** sont réputées être une accréditation accordée, une convention collective conclue et déposée et une procédure engagée en vertu du présent code. »*



Si nous sommes largement satisfaits du traitement accordé à l'article 45 du code, nous ne pouvons en dire autant des modifications apportées à l'article 46, introduites par l'article 31 du projet de loi. Tout d'abord, aujourd'hui, l'employeur doit démontrer que des difficultés sérieuses et insurmontables résultent de la coexistence de plusieurs accréditations et conventions collectives dans son entreprise. Avec le nouvel article 46, introduit par le projet de loi, il lui suffira d'alléguer que cette même coexistence doit disparaître pour lui « *faciliter la gestion de la main-d'oeuvre et des conditions de travail* ». Vous admettez que le saut est grand entre la démonstration de difficultés sérieuses, sinon insurmontables, tel que l'exige la jurisprudence actuelle, et le fait de rendre plus facile la gestion de la main-d'oeuvre et des conditions de travail, comme le propose le projet de loi 182.

Il est vrai que la Commission pourra aussi agir dans le but « *d'assurer l'exercice ordonné du droit d'association* ». Mais, comme le législateur a prévu que la Commission pourrait intervenir en vue de faciliter la gestion (...) ou en vue d'assurer l'exercice ordonné du droit d'association, il suffira que la première condition soit remplie pour qu'elle intervienne. De toute façon, le fait que le législateur ait choisi la conjonction qui indique une alternative (ou) plutôt que celle qui marque une liaison entre deux propositions (et), nous laisse croire que ce même législateur s'est rangé aux arguments, sinon aux vœux des employeurs, pour qui l'exercice ordonné du droit d'association complique *de facto* la gestion de la main-d'oeuvre et des conditions de travail, parce qu'une convention collective restreint, autant que faire se peut, l'exercice des droits de la direction. Il lui est donc apparu qu'il serait difficile de lier les deux propositions et qu'il valait donc mieux qu'une seule des conditions soit remplie pour permettre à la Commission d'intervenir.



Pour nous, le libellé proposé du nouvel article 46 permettra à la Commission de révoquer une accréditation beaucoup trop facilement et d'écarter tout aussi allègrement les principes de l'article 45 qui visent, faut-il le rappeler, à assurer la pérennité de l'accréditation et de ses effets. Nous proposons plutôt de faire preuve de grande prudence en cette matière, tel que nous l'enseigne la jurisprudence actuelle. Celle-ci établit en effet trois grands principes dont la sagesse n'est plus mise en doute :

- Le premier principe est celui du maintien des accréditations et des conventions collectives.
- Le deuxième principe stipule que, si difficultés d'application il y a, l'employeur a l'obligation de tenter de régler avec les syndicats en présence.
- Le troisième principe, prenant acte de l'échec de la démarche précédente le cas échéant, établit que c'est à l'employeur qu'il revient de démontrer que des difficultés réelles, sérieuses, voire insurmontables, lui sont occasionnées par la coexistence de plusieurs accréditations et conventions collectives.

C'est donc si, et seulement si, l'employeur réussit à faire cette preuve que le commissaire peut aujourd'hui redéfinir les unités de négociation. Nous revendiquons qu'il en soit de même pour la future Commission des relations du travail. Nous voulons simplement nous assurer que les parties soient tenues de tenter de négocier le règlement de réelles difficultés avant d'accorder à la Commission le pouvoir de révoquer des accréditations qui ont bien servi les salariés, et ce, dans certains cas, pendant plusieurs décennies. Aussi,



nous croyons qu'il y a lieu de modifier le libellé du deuxième paragraphe de l'article 46 (introduit par l'article 31 du projet de loi) pour qu'il se lise comme suit :

« Elle peut aussi, sur requête d'une partie intéressée, régler toute difficulté insurmontable découlant de l'application de ces articles et de leurs effets et rendant impossible le maintien des accréditations et des conventions collectives liant le nouvel employeur. À cette fin et après s'être assurée que les parties ont bel et bien tenté de régler telle difficulté, elle peut notamment : »

Le troisième alinéa du nouvel article 46 pose aussi problème. Des discussions que nous avons eues, depuis la présentation du projet de loi 182, avec des représentants du gouvernement, se dégage l'intention pour le législateur de circonscrire des situations somme toute peu fréquentes. Selon nos interlocuteurs du côté du gouvernement, le but de ce troisième alinéa de l'article 46 ne vise en effet qu'à exclure exceptionnellement et rarement l'application de l'article 45 aux cas de concessions partielles d'entreprise pour lesquelles des ententes particulières ont été conclues permettant à l'une des parties d'avoir la conviction que l'autre partie renonçait à l'application de l'article 45.

Or, pour nous, le texte proposé vicie et dénature cette intention puisque toute concession partielle risquerait dorénavant de subir le même sort que les rares cas qui étaient prétendument visés. Si les intentions du législateur étaient vraiment circonscrites aux seuls cas où une renonciation à l'application de l'article 45 avait expressément été obtenue par l'une des parties, on aurait dû retrouver, dans le libellé du troisième alinéa de l'article 46, une référence directe au fait que la convention collective doit contenir une renonciation expresse à l'application de l'article 45 et que cette même convention contienne des



dispositions qui remédient aux conséquences de cette concession partielle sur l'emploi et les conditions de travail des salariés de l'employeur cédant.

Le libellé proposé stipule que le concessionnaire n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective qui lie l'employeur cédant, dans le cas d'une concession partielle d'entreprise, si la Commission est « *d'avis que cette convention dispose des conséquences d'une telle concession sur l'emploi et les conditions de travail des salariés de l'employeur cédant* ».

Est-ce que la Commission considérera qu'une indemnité de départ ou qu'un droit de supplantation advenant des mises-à-pied seront des conditions suffisantes pour statuer que la convention dispose des conséquences d'une concession partielle sur l'emploi et les conditions de travail des salariés de l'employeur cédant ? On le voit, tel que libellé, cet article ouvre les portes toutes grandes à la non-applicabilité de l'article 45 dans presque tous les cas de concession partielle d'entreprise.

Il faut bien l'admettre, les quelques rares cas auxquels le législateur veut remédier par une solution à large éventail ne justifient pas que l'on ouvre la boîte de Pandore. La seule existence d'une telle disposition au *Code du travail* fera en sorte que la renonciation à l'application de l'article 45 deviendra rapidement un enjeu de négociation parce que les employeurs exigeront de faire porter les négociations sur cette question. Ils comprendront, avec raison, qu'ils sont justifiés de tenter d'obtenir qu'une clause de la convention collective comporte une renonciation expresse à l'application de l'article 45 pour pouvoir



donner tout ce qu'ils veulent en sous-traitance sans que les droits des travailleurs ne soient protégés.

Dramatiquement, les négociations ne porteront plus seulement sur les conditions de travail mais sur l'accréditation elle-même. Les accréditations se trouveront ainsi soumises aux aléas de la conjoncture économique parce que les pressions des employeurs se feront encore plus fortes en vue de miner les accréditations en période économique difficile. Les employeurs disposeront d'un rapport de force en leur faveur sans égal puisque que leur ultimatum sera le suivant : vous acceptez la clause de renonciation à l'article 45 ou on déménage l'entreprise hors de la province, ou encore mieux on ferme l'entreprise. La renonciation à l'application de l'article 45 pourrait devenir une arme plus redoutable aux mains des employeurs que ne le furent un temps les clauses d'exclusion.

C'est pourquoi nous exigeons le retrait du troisième alinéa de l'article 46 du code, tel que modifié par l'article 32 du projet de loi.



E) LA NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

La présente section du projet de loi 182 cherche à mettre en place des voies de solution pour faciliter l'étape de la négociation, que les parties soient dans un cul-de-sac ou non. Bien que l'intention soit bonne, il est clair que les moyens sont mal choisis.

Par exemple, l'article 38 du projet de loi, qui insère l'article 57.2 au Code, est plus qu'ambigu. La référence à l'article 134, à la dernière ligne du deuxième alinéa de l'article 57.2, vient mêler les cartes. Cet article 134 est un article autonome qui peut s'appliquer en tout temps sans qu'on ait besoin d'y référer à 57.2. Quelle est donc l'intention du législateur ? Quelle est la contrainte que la Commission pourrait imposer à un employeur entêté ? L'acceptation des dernières offres syndicales ? Inconcevable, n'est-ce pas ? Alors pourquoi deux poids, deux mesures ? Si d'un côté, la Commission s'octroyait le pouvoir de faire accepter par le syndicat les dernières offres patronales, il faudrait qu'elle puisse faire accepter par l'employeur les dernières offres syndicales. Comme cette seconde possibilité n'est pas envisageable, la première doit elle aussi être écartée. Nous exigeons donc le retrait pur et simple du deuxième paragraphe de l'article 57.2.

Selon notre expérience, pour dénouer une situation qui perdure, il faut autre chose que ce qui est proposé à l'article 57.2. Il faut y affecter plus de ressources ou encore opérer un changement de ressources. En termes plus concrets, cela signifierait procéder à la nomination d'un médiateur spécial pour faire prendre un autre tour aux négociations. Si le médiateur ne réussissait pas, lui non plus, à rapprocher les parties, il aurait alors le pouvoir



de soumettre sa recommandation à un vote au scrutin secret. Ainsi, l'article 57.2 ne comporterait plus que trois alinéas. Le premier alinéa pourrait rester tel qu'il est proposé dans le projet de loi, mais les deux suivants se liraient comme suit :

« À cette fin, la Commission doit nommer un médiateur spécial et lui demander de faire une recommandation aux parties en vue de régler leur différend.

La recommandation du médiateur spécial doit être soumise pour approbation aux parties et faire l'objet d'un vote au scrutin secret auprès du groupe de salariés concerné, selon les dispositions de la section II du chapitre II. »

L'article 58.2, inséré au Code par l'article 40 du projet de loi, instaure le vote obligatoire sur les dernières offres de l'employeur, avec pour seule justification celle de « *favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective* ». On peut s'interroger sur l'utilité de cette nouvelle procédure quand on sait qu'à l'heure actuelle, dans les dossiers de négociation, les employeurs déposent souvent plusieurs offres finales. Sachant que les syndiqués devront obligatoirement voter une seule fois sur des offres qualifiées de finales, hâtivement ou tardivement, avant longtemps, trop d'employeurs adapteront leur comportement à ce vote obligatoire. Ce qui aura pour résultat de freiner la négociation plutôt que de la favoriser.

Si l'employeur qualifie son offre de finale hâtivement, il court toutes les chances au monde que les syndiqués la rejettent en assemblée générale parce que son offre sera beaucoup trop éloignée de leurs demandes. Suite à ce rejet, la situation n'aura guère évolué, si ce



n'est qu'elle sera encore 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 en longueur inutilement. Encore une fois, le résultat obtenu sera contraire à celui recherché.

Nous demandons donc le retrait de l'article 58.2 parce que nous pensons qu'avec un tel article, la stratégie prendrait manifestement le pas sur la négociation de bonne foi.

Aux articles 49 et 59 du projet de loi, qui modifient respectivement les articles 92 et 99.8 du *Code du travail*, nous nous interrogeons sur la signification de l'ajout des mots « *même si elle est rendue après la date d'expiration qui lui est applicable* ». Si on peut comprendre que ces mots aient un sens dans le cadre d'un règlement de différends, on conçoit mal qu'il en soit de même pour une première convention collective, où un laps de temps est nécessaire aux parties pour établir une qualité de relations du travail qui puisse devenir viable.



F) LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (C.R.T.)

Nous arrivons enfin à la question de la Commission des relations du travail, qui nous semble de loin l'aspect le plus positif du projet de loi. En effet, son instauration satisfait les revendications de la CSD, surtout en ce qui a trait aux pouvoirs de rendre des décisions exécutoires qu'on lui accorde, et à sa constitution en tant que guichet unique pour le règlement rapide et efficace de tous les problèmes d'application du *Code du travail*. Certains petits problèmes persistent et nous tenons à vous les souligner.

Ainsi, à l'article 121, introduit par l'article 75 du projet de loi, nous souhaitons voir le mot « *nécessaire* » apparaissant aux paragraphes 1° et 2° remplacé par le mot « **utile** ». Si le mot nécessaire était maintenu, nous craignons tout simplement qu'il ouvre la voie à la contestation juridique de tout renseignement demandé sous prétexte que sa « *nécessité* » pour l'application du présent code n'est pas démontrée.



Nous devons par ailleurs souligner que les articles 132 et 133 du futur code répondent aux revendications de la CSD et de l'intersyndicale qui s'était formée sur le sujet. Une de nos revendications stipule en effet « *que la CSD revendique la création d'une Commission des relations du travail dotée des ressources et des pouvoirs qui lui permettront d'agir rapidement auprès des parties, de faire de la médiation, de rendre les décisions qui s'imposent et d'émettre les ordonnances nécessaires, dans le cadre de la finalité du Code du travail, l'accès à la syndicalisation* ». Une autre est à l'effet « *que tous les paliers décisionnels de la C.R.T. puissent exiger la production de documents ou des représentations écrites, si cela permet de réduire les délais requis ou la durée des auditions* ». De même, l'intersyndicale souhaitait ce qui suit :

« Pour favoriser le règlement des litiges par les parties, réduire la durée des instances et assurer la protection des droits des parties, le Code devrait notamment accorder à l'instance chargée de l'appliquer les pouvoirs de déterminer les questions qui peuvent faire l'objet d'une audition, de faire des enquêtes sur le terrain ou auprès des parties pour constituer un dossier, de rendre des ordonnances provisoires, d'aider les parties à régler leur litige à l'amiable, de donner des avis déclaratoires pour les aider à prévenir des problèmes et à mieux se gouverner, abroger ou proroger des délais, de refuser d'entendre ou rejeter à sa face même toute demande dilatoire. »¹¹

Par contre, l'article 133, paragraphe 2° laisse des zones d'imprécision. En effet, il prévoit que l'on puisse déposer un recours devant deux instances différentes, mais si on choisit la Commission (Division des plaintes et recours), celle-ci aura le pouvoir de décider qu'elle

¹¹ Voir le document **Réforme du Code du travail, demandes de la partie syndicale**, déposé au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre le 3 juin 1999, p. 18.



refuse de statuer sur le mérite d'une plainte. Pendant ce temps, les délais auront couru et il pourra s'avérer trop tard pour déposer le recours devant un arbitre de grief.

Outre les cas d'application des articles 59 (100.10) et 110.1, quelle autre situation le législateur entend-il couvrir avec l'article 133, 2° paragraphe ? Nous n'en envisageons pas d'autres. Il importe donc de clarifier où l'on doit déposer les plaintes en vertu des articles 59 (100.10) et 110.1.

L'article 134 nous apparaît incomplet dans les pouvoirs octroyés à la Commission, en partie à cause du retrait d'alinéas que nous avons proposé à l'article 15 pour éviter les quiproquos quant aux pouvoirs de la Commission dans telle ou telle situation. D'abord, le paragraphe 1° devrait être complété par les mots suivants en fin de paragraphe :

« y compris ordonner à l'employeur ou à toute personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer un salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision. De même, elle peut aussi ordonner d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié. »

Le paragraphe 2° devrait lui aussi être complété, en fin de paragraphe, par les mots suivants :

« y compris exiger que soit versé à un salarié, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement ou encore la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles »



dont ce salarié a été victime pour avoir exercé un droit qui lui résulte du présent code. »

Enfin, toujours à l'article 134, mais au paragraphe 3° cette fois, nous insistons pour clarifier que la Commission (Division plaintes et recours) peut ordonner l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié en ajoutant les mots « ***pour un acte ou une omission fait en contravention du présent code*** ». Tel que libellé actuellement, elle pourrait ordonner l'application du mode de réparation sans que ne soit précisée la nature de la « faute » à réparer.

Par ailleurs, nous demandons le retrait de l'article 136 parce qu'il élimine le commissaire à l'industrie de la construction. Nous croyons que cette industrie, à cause de son caractère spécifique et du fait qu'elle possède son propre régime de relations du travail, doit conserver les structures qui lui sont propres. De manière générale, en ce qui concerne les articles qui touchent à l'industrie de la construction, nous demandons que ce qui, auparavant, relevait de l'industrie de la construction reste tel quel. Même chose pour ce qui est des interventions de la ministre dans l'industrie de la construction. Par contre, ce qui relevait auparavant du Tribunal du travail doit bien sûr, après la réforme, relever de la Commission des relations du travail.

Nous sommes partisans du raccourcissement des délais et plusieurs articles du projet de loi abondent en ce sens. Nous avons cependant une réserve à exprimer concernant les conférences préparatoires. À la CSD, les syndicats sont autonomes et nous les incitons à maîtriser toute information relative à leurs dossiers. Il ne faut donc pas se surprendre que



les dirigeants de nos syndicats veuillent être partie prenante aux conférences préparatoires. Il est donc clair que, pour nous, les conférences préparatoires ne sauraient être limitées aux seuls procureurs des parties. Cet impératif répond, d'une part, à la culture démocratique de la CSD, mais aussi, d'autre part, à un souci d'efficacité parce que les procureurs peuvent alors consulter leurs clients en temps réel pour réagir à la proposition émanant de l'autre partie. L'article 137.7 devrait donc plutôt se lire comme suit :

*« S'il le considère utile et si les circonstances d'une affaire le permettent, un commissaire, chargé de l'affaire, peut convoquer les parties **et leurs représentants** à une conférence préparatoire ».*

L'article 137.8, 5^e paragraphe, requiert aussi des clarifications. La « *preuve par déclaration sous serment* » doit rester exceptionnelle puisqu'elle ne permet pas l'exercice légitime d'un contre-interrogatoire de son signataire. Aussi, nous croyons que telle preuve devrait être administrée que sur consentement des parties. Nous suggérons donc le libellé suivant :
*« d'examiner la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou **de consentir à une preuve par déclaration sous serment** ».*

La présence à une audience « *sans inconvénient majeur pour les occupations ordinaires des parties et des témoins* », telle qu'exprimée à l'article 137.12, nous pose problème. Il nous apparaît que l'employeur pourra toujours prétendre que la fixation d'une date et d'une heure d'audience lors d'un jour ouvrable comporte en tout temps des inconvénients majeurs pour ses occupations ordinaires ou pour celles des salariés assignés à la production. On tentera toujours de justifier une absence d'une partie ou d'un témoin lors d'une audience à cause d'un quelconque « *inconvénient majeur pour leurs occupations*



ordinaires ». Toute décision rendue en l'absence de telle partie ou de tel témoin fera immanquablement l'objet d'une contestation devant les tribunaux de droit commun sur la base de cette nouvelle disposition législative. Bref, l'introduction d'une telle disposition est une très mauvaise idée. Ses effets pervers sont déjà annoncés. Nous suggérons que cet article soit tout simplement retiré du projet de loi. Finalement, il faut compter sur le bon jugement de la future Commission des relations du travail dans la fixation de ses dates d'audience.

À l'article 137.29, l'agent habilité par le gouvernement à décider du renouvellement ou non du mandat d'un commissaire a les coudées beaucoup trop franches. Alors qu'à l'article précédent, un commissaire doit avoir des « *motifs sérieux* » pour obtenir un mandat d'une durée de moins de cinq ans, à 137.29, la seule contrainte pour ne pas renouveler pour cinq ans le mandat d'un commissaire est qu'un « *avis contraire [...] soit signifié [à ce] commissaire au moins trois mois avant l'expiration de son mandat* ». Selon nous, le paragraphe 1° de l'article 137.29 devrait se lire :

« *à moins **que des motifs sérieux ne conduisent** l'agent habilité à cette fin par le gouvernement à **notifier le commissaire** au moins trois mois avant l'expiration de son mandat **au moyen d'un avis contraire**; ».*

Comme seuls des motifs sérieux devraient conduire au non-renouvellement de mandat d'un commissaire, l'article 137.30 devient superflu. Nous demandons donc qu'il soit retiré du projet de loi.



Par ailleurs, il nous apparaît inadmissible que le législateur songe à exiger des frais pour accéder à la justice administrative parce que ces frais représentent autant de freins à l'accessibilité au régime. Est-ce que le législateur compte rendre le régime de relations du travail du Québec plus accessible pour le justiciable, comme le clamait publiquement madame la Ministre suite au dépôt du projet de loi 182, grâce à une tarification de ses services ?

Ce serait un précédent puisqu'il n'y a aucuns frais exigés devant les divers tribunaux administratifs existants (Commission des Affaires sociales, Commission de la santé et de la sécurité au travail, Commission des lésions professionnelles, etc.). Et devant les autres tribunaux, l'exigence de tels frais se nomme une taxation. Est-ce bien à une taxation que l'on veut soumettre les employeurs, les syndicats, les salariés et les entrepreneurs dépendants du Québec ?

Les orientations ministérielles déposées en mars 2000 ne font en aucun temps mention d'une tarification quelconque pour accéder à la justice. Quels motifs peuvent aujourd'hui justifier d'imposer une tarification sur des services qui étaient jusqu'ici gratuits ? Nous n'en voyons aucun.

Nous exigeons donc que les articles 137.76, 4^o paragraphe, et 138, paragraphe 2^o f) du code, modifiés respectivement par les article 75 et 77 du projet de loi 182, soient purement et simplement retirés.



LES MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX AUTRES LOIS

Le projet de loi 182 prévoit aussi modifier d'autres dispositions législatives que celles contenues dans le *Code du travail*.

En ce qui concerne les modifications envisagées à la *Loi sur le bâtiment* (articles 86 à 97 du projet de loi 182), de même que celles portées aux recours formés en vertu des paragraphes 1°, 8°, 9°, 11° et 15° de l'article 83 du projet de loi 182, nous devons réitérer notre position sur l'industrie de la construction : celle-ci dispose déjà de ses recours autonomes, différents de ceux prévus au *Code du travail* et nous souhaitons qu'il en demeure ainsi à cause du régime particulier de relations du travail qui touche cette industrie. Seules les adaptations nécessaires devraient donc être retenues en la matière. En clair, cela signifie que ce qui, auparavant, relevait de l'industrie de la construction doit rester tel quel. Les interventions de la ministre dans l'industrie de la construction doivent elles aussi demeurer ce qu'elles étaient. Par contre, ce qui relevait auparavant du Tribunal du travail doit bien entendu, après la réforme, relever de la Commission des relations du travail.

Enfin, le 2° paragraphe de l'article 141 du projet de loi, qui modifie l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail*, recommande de supprimer la deuxième phrase du premier alinéa de ce même article 123. Nous croyons pourtant que les articles 15 à 19 du *Code du travail* doivent continuer de s'appliquer dans les cas d'application de l'article 123, et que seuls les



articles 118 à 137 ne devraient plus s'appliquer. Le 2° paragraphe de l'article 141 devrait donc se lire ainsi : « *par la suppression **des mots « et 118 à 137 » de la deuxième phrase du premier alinéa*** ». Il importe en effet que la présomption prévue à l'article 17 du code soit préservée pour tout travailleur non syndiqué victime d'une pratique interdite, y compris évidemment un congédiement.



LES ASPECTS NON TOUCHÉS PAR LA RÉFORME 2000

La réforme du *Code du travail*, bien qu'attendue depuis longtemps, ne répond pas à toutes les attentes de la CSD, du moins dans la version actuelle du projet de loi 182.

Nous souhaitons assister à un élargissement réel de la notion de personne couverte par le code, allant jusqu'au travailleur autonome, dans la mesure où les personnes qui ont ce statut le désirent, bien entendu.

Nous souhaitons aussi y retrouver des dispositions sur l'employeur unique, sur la négociation regroupée, sur la syndicalisation du personnel cadre, ainsi que sur la durée des conventions collectives et les périodes de changement d'allégeance.



A) L'ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À LA RÉALITÉ DU TRAVAIL AUTONOME

Les travailleurs autonomes doivent pouvoir bénéficier du droit de se regrouper afin d'entreprendre des négociations collectives avec leurs donneurs d'ouvrage. En raison de la nature des rapports entre les travailleurs autonomes et leurs donneurs d'ouvrage, de même que de leur dispersion sur le territoire québécois, de telles négociations ne peuvent être efficacement tenues que sur une base sectorielle.

La forme de ces regroupements de travailleurs autonomes devra être déterminée en tenant compte des affinités des personnes visées. Le Rapport Bernier, produit par le Comité d'experts sur le statut des camionneurs-proprétaires, comporte à cet égard, et même plus largement, des pistes de solutions intéressantes. Ce rapport recommande même un réel accès à la syndicalisation par l'introduction de dispositions spécifiques dans le *Code du travail*. Il propose une formule respectant la libre adhésion des personnes concernées et favorisant le pluralisme syndical.



Dans le secteur du transport routier, le Rapport Bernier recommande que, dès que les camionneurs-proprétaires de la région de Québec, par exemple, expriment leur volonté de se regrouper, dans un secteur précis, en adhérant majoritairement à une association, obligation soit faite aux employeurs de se constituer eux-mêmes en association en vue d'entreprendre et de conclure une convention « sectorielle » avec l'association syndicale concernée. Il pourrait en être ainsi dans tout autre secteur d'activité où oeuvrent des travailleurs autonomes. L'entente pourrait s'appliquer à une région particulière, à une grappe de régions ou, encore, à la province entière.

Enfin, si le droit d'association des travailleurs autonomes se retrouvait dans une loi spécifique plutôt que dans le *Code du travail*, celle-ci pourrait s'inspirer du régime de rapports collectifs s'appliquant aux artistes. De plus, s'inspirant des dispositions pertinentes du *Code du travail*, une telle loi devrait accorder une protection adéquate aux travailleurs autonomes en matière d'activité syndicale. En ce sens, les protections que l'on retrouve à l'article 14 du code devraient être adaptées au lien contractuel entre le travailleur autonome et son donneur d'ouvrage¹².

¹²L'article 14 du *Code du travail* prévoit qu'« aucun employeur, ni aucune personne agissant pour



un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du Code du travail, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du Code du travail »



B) L'EMPLOYEUR UNIQUE

Il est possible, dans l'état actuel du droit du travail québécois, de faire reconnaître que plusieurs personnes physiques ou morales qui exploitent ensemble une entreprise constituent un seul employeur. Il s'agit toutefois d'un exercice particulièrement difficile à réaliser puisqu'il faut démontrer que ces « *entreprises sont fonctionnellement intégrées au point de n'en former véritablement qu'une seule, par osmose* »¹³.

Profitant de cette difficulté, des entreprises ont littéralement été structurées ou organisées de manière à pouvoir contourner les dispositions du *Code du travail*. En confiant des activités en sous-traitance et en misant sur des changements successifs de sous-traitants, une entreprise pourrait donc à sa guise remettre en question les emplois et les conditions de travail, et ce, bien qu'elle assume un contrôle important sur le sous-traitant. On aura compris que la situation est encore plus précaire si l'accréditation n'a été obtenue qu'à l'égard du sous-traitant. Des scénarios semblables ont aussi été mis en place, recourant cette fois à un gestionnaire, plutôt qu'à un sous-traitant.

¹³ *Ville-Marie Pontiac Buick inc. -c.- Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal*. Juge Bernard Lesage. T.T. Montréal 500-28-000160-929, 500-28-000159-921, 1992-12-02.



Des notions d'« *employeur* » plus souples sont prévues dans le droit du travail canadien, ontarien, de même qu'aux États-Unis. Le recours à de telles définitions d'employeur unique ou conjoint permettrait d'éviter les tactiques antisyndicales de certains employeurs. Au fédéral, par exemple, des employeurs distincts peuvent néanmoins être déclarés, par le Conseil canadien des relations du travail, être en fait un employeur unique s'ils assurent « *en commun le contrôle ou la direction* » de leurs opérations. À telle enseigne que l'article 35 du *Code canadien du travail* nous apparaît constituer un modèle adéquat.



C) LA NÉGOCIATION REGROUPEE

Pour que les salariés puissent bénéficier d'un véritable accès à la syndicalisation, pour que les rapports collectifs s'établissent au sein d'un nombre croissant de milieux de travail (et ainsi leur donnent une impulsion nouvelle) et, enfin, pour éviter les conflits qui ont souvent été nécessaires pour contraindre des employeurs à se regrouper en vue de négocier, il est impératif de modifier les dispositions du Code du travail afin que **des salariés puissent décider de se regrouper aux fins de négociation et que l'expression de cette volonté ait pour effet de lier les employeurs concernés à la démarche de négociation et à la convention collective en résultant.**



Tant du point de vue des organisations syndicales que des employeurs concernés, on ne peut envisager, de façon réaliste, la réalisation sur une grande échelle de la négociation par établissement à l'égard de petites unités de négociation. Si la syndicalisation a d'abord pour objectif l'amélioration des conditions de travail des salariés, il faut également considérer que, dans une dynamique de rapports collectifs, avec l'apport de leurs organisations syndicales, ils peuvent être en mesure de jouer un rôle important dans l'entreprise. Le Québec doit développer sa place sur l'échiquier économique mondial; le pari à relever, c'est de parvenir à atteindre cet objectif dans le respect de la main-d'oeuvre, en se démarquant des sociétés qui tendent à tout sacrifier à l'économie. Les démarches patronales-syndicales en matière de formation, d'organisation du travail, de qualité, etc. ont largement marqué les rapports collectifs au Québec au cours des dernières années. Favoriser les regroupements aux fins de négociation, c'est aussi rendre possible, pour les salariés et les employeurs, le développement de nouveaux liens, d'une synergie reposant sur des bases tant sectorielles que régionales.

Refuser de tels regroupements, c'est nier à une proportion toujours croissante de salariés la possibilité d'exercer son droit à la syndicalisation. On ne peut fermer les yeux sur l'évolution du marché du travail au Québec et son incidence sur l'application potentielle des droits qu'on a reconnus aux salariés. Bien entendu, les modalités de réalisation de tels regroupements devront être définies. Elles devront faire preuve de souplesse et tenir compte des affinités naturelles des salariés concernés. Par de tels regroupements, des conventions collectives adaptées à la réalité des groupes concernés pourront être conclues, des régimes d'avantages sociaux deviendront disponibles à meilleur coût et des



programmes de formation, pouvant difficilement être envisagés hors d'un tel cadre, pourront être développés.

La négociation regroupée ne viendra pas transformer la tâche de syndiquer de nouveaux groupes d'un coup de baguette magique puisqu'il faudra toujours viser par accréditation les travailleurs établissement par établissement, jusqu'au point où une masse critique sera atteinte, dans un secteur et un territoire donné, pour pouvoir exiger de regrouper les établissements aux fins de la négociation. Toutefois, à la CSD, nous croyons que la perspective d'une négociation regroupée pour les travailleurs des PME les rendra moins craintifs d'entreprendre une démarche collective en vue de se syndiquer. En effet, l'employeur pourra difficilement prétendre que, si ses employés se syndiquent, son entreprise deviendra moins concurrentielle que celle de ses compétiteurs non syndiqués. Non pas que nous croyions que tous les travailleurs des PME se syndiqueront spontanément; nous pensons néanmoins que la possibilité de négocier au nom des travailleurs de plusieurs entreprises différentes fera réaliser à bien des gens, qui songent à se syndiquer, qu'ils ne seront plus seuls à exiger de meilleures conditions de travail, à exiger d'avoir leur mot à dire collectivement dans l'organisation de leur travail, et que ces exigences deviendront éventuellement la norme plutôt que l'exception. Enfin, les travailleurs des petites entreprises qui décident de se syndiquer pourront, via la négociation regroupée, échapper aux rapports trop personnels qui existent dans les petits ensembles.



D) LA SYNDICALISATION DU PERSONNEL CADRE

La première des exclusions restreignant la définition de salarié prévue au *Code du travail* vise le personnel cadre des entreprises. Là encore, dans un nombre croissant de milieux de travail, on se retrouve loin de la situation qui prévalait au début des années soixante. Avec les nouvelles formes d'organisation du travail, le personnel traditionnellement reconnu comme salarié se voit de plus en plus confier des responsabilités autrefois réservées strictement au personnel cadre. De même, le rôle de surveillance et de contrôle, constituant autrefois l'élément caractérisant le statut de cadre, tend à s'estomper pour laisser la place à d'autres types d'interventions qui s'apparentent davantage à un rôle de support du personnel salarié.

Les exclusions prévues à la définition de salarié apparaissant au *Code du travail* doivent être revues afin de permettre l'accès à la syndicalisation pour le personnel cadre. Comme dans la *Loi sur les normes du travail*, par exemple, une telle exclusion pourrait n'être applicable qu'aux cadres supérieurs.

En ce sens, s'inspirant des conventions internationales, des chartes des droits et libertés et du *Code canadien du travail*, la CSD et les autres organisations syndicales ont soumis au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) le texte suivant :



« Les sociétés tant canadienne que québécoise reconnaissent depuis plus de 24 ans avec l'adoption de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et, depuis 1982, avec la Charte canadienne, la liberté d'association comme valeur fondamentale.

Si besoin est, rappelons aussi au niveau international les conventions _ 87 (Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948) et _ 98 (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949) de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il est donc urgent d'enlever toutes les restrictions à la liberté d'association que l'on retrouve dans la définition de « salariés » contenue dans le Code du travail du Québec.

Partout dans le monde des sociétés modernes, et près de nous au niveau fédéral et dans plusieurs provinces canadiennes, les législatures permettent la syndicalisation des cadres. Encore ici, nous n'avons pas l'impression d'innover, puisque certains l'ont fait depuis longtemps : en 1972 dans le cas du Code canadien, et cela n'a pas provoqué l'effondrement des entreprises. »



E) LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LES PÉRIODES DE CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE

Enfin, nous nous attendions à ce que le législateur profite de l'occasion de la réforme du code pour y intégrer les résultats de la consultation en Commission de l'économie et du travail, qui s'est terminée le 5 septembre 2000, sur la question des conventions collectives de longue durée. Surtout que dans les orientations ministérielles sur la réforme du code, déposées en mars 2000, on pouvait lire :

« En guise de dernière illustration [des clarifications qui pourraient être apportées à la loi], qui oserait relever le défi, sans crayon à la main, d'établir les périodes de changement d'allégeance d'un groupe de salariés visé par une convention collective de plus de six ans (paragraphe e) de l'article 22 du Code) ? »¹⁴.

¹⁴Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles. Ministère du Travail, 2000, page 26.



Pour sa part, la CSD avait été entendue le 5 septembre 2000 et, dans notre mémoire¹⁵, nous soutenions qu'il était inconcevable que le Québec soit la province où la durée pendant laquelle tout changement d'allégeance est interdit est la plus longue. Nous faisons état du cas des conventions d'une durée de six ans de la façon suivante :

« 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 changements d'allégeance pour faire valoir leur droit [de choisir ceux qui auront le devoir de les représenter pendant les années à venir], soit une au terme des trois premières années de la convention, puis une pour chaque année où la convention continue d'être en vigueur » (page 10).

Suite à une consultation interne sur la question des conventions de longue durée auprès des dirigeants de nos syndicats affiliés, il était ressorti que les membres de la CSD souhaitaient que des conditions préalables soient posées comme essentielles à la signature de conventions collectives d'une durée de plus de trois ans. *« 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 » (page 18).*

¹⁵**La durée des conventions collectives. 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. Mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, le 5 septembre 2000, 19 pages.



La CSD recommandait donc, pour pouvoir conclure une convention collective d'une durée supérieure à trois ans, que des conditions préalables favorisant le partenariat dans l'entreprise soient présentes. Au titre de ces conditions, les dirigeants des syndicats affiliés que nous avons consultés nous avaient indiqué : des garanties quant au maintien ou au développement des emplois, une organisation du travail revue et corrigée dans le sens d'une plus grande implication des salariés dans leur travail, ainsi qu'un rôle plus grand pour les salariés et le syndicat dans l'entreprise. Nous terminions notre mémoire sur ces mots :

« 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 des changements 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 » (page 19).

Notre position comporte donc deux temps. Dans un premier temps, les conventions de longue durée ne devraient pouvoir être signées que si elles contiennent des dispositions favorisant le partenariat dans l'entreprise. Dans un second temps, les périodes de changement d'allégeance doivent être modifiées de façon à ce que les membres puissent réellement exercer leur droit de choisir l'allégeance syndicale qui leur convient le mieux dans des délais raisonnables.



CONCLUSION

À la CSD, nous avons la désagréable impression que le législateur est en train de se livrer à du marchandage. Comme son projet de loi institue la Commission des relations du travail, qui est une revendication de longue date du mouvement syndical, il semble se sentir justifié d'ouvrir la porte aux employeurs à la non-applicabilité de l'article 45 via des modifications à l'article 46, ainsi que de limiter l'accès à la syndicalisation en changeant la procédure d'accréditation.

Or, la CSD ne souscrira jamais à un tel marchandage. Surtout, parce qu'un code du travail, c'est carrément un parti-pris législatif d'un gouvernement, d'une société en faveur des travailleurs et des démunis. Un tel code ne doit jamais devenir le registre des droits des employeurs. Bien au contraire, il vise à limiter ces droits parce que, au départ, les employeurs en tout en leur faveur (ressources, temps et argent) pour imposer leurs conditions aux travailleurs.

Depuis son adoption, le *Code du travail* s'est toujours voulu un instrument qui protège et favorise la syndicalisation. Qu'importe l'état de l'économie, un employeur ne pourra jamais admettre la légitimité de l'existence d'un tel instrument. Le *Code du travail* sert à établir un rapport de forces et chaque intervention du législateur en vue de **préserver** ce rapport de forces entraîne une contestation de la part des employeurs.



Si la Commission était souhaitée pour déjudiciariser un régime tellement lent qu'il mettait en péril le droit à la syndicalisation, il faut comprendre que les syndicats n'ont pas troqué et **ne troqueront jamais** cette demande pour que le *Code du travail* devienne un instrument de promotion économique, ou même un instrument de l'annihilation du droit à la syndicalisation.

Or, une grande partie des modifications proposées constituent, et il s'agit d'un précédent, un code de protection des droits de la direction en faveur d'une gestion de la main-d'oeuvre de plus en plus libre des contraintes du *Code du travail*.