

**UNE VÉRITABLE RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL
DEVRAIT FAVORISER L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION**

Commentaires et observations sur
le projet de loi 31
*« 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
le 30 mai 2001**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

Mai 2001

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉSENTATION	3
INTRODUCTION	6
LES POSITIONS HISTORIQUES DE LA CSD	8
L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION ET LE PROJET DE LOI 31	16
A) La définition de salarié	17
B) La procédure d'accréditation.....	21
C) La transmission d'entreprise.....	27
D) La négociation des conventions collectives et le règlement des différends	31
E) La Commission des relations du travail (C.R.T.).....	33
LES MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX AUTRES LOIS	34
LES ASPECTS NON TOUCHÉS PAR LE PROJET DE LOI 31	35
A) L'adaptation du droit du travail à la réalité du travail autonome.....	36
B) L'employeur unique.....	38
C) La négociation regroupée	38
D) La syndicalisation du personnel cadre.....	41
E) La durée des conventions collectives et les périodes de changement d'allégeance	43
CONCLUSION	45

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'attentisme 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 camionneurs-proprétaires 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

¹Petites et moyennes entreprises.

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 de la première. 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 placions donc de grands espoirs dans la présente refonte du Code du travail, surtout depuis la mise au rancart du projet de loi 182. Si le projet de loi 31 est plus satisfaisant que le projet de loi 182, on ne peut malheureusement pas parler de réforme du Code du travail puisque l'élément essentiel, soit l'amélioration de l'accès à la syndicalisation, fait défaut.



INTRODUCTION

La CSD accueille avec réserve le présent projet de refonte du *Code du travail*. Nous plaçons de grands espoirs dans ce nouveau projet de loi, surtout avec la nomination d'un nouveau ministre du Travail et l'annonce de l'abandon du projet de loi 182, un projet de loi que nous avons abondamment critiqué.

Premier constat désolant, il n'y a pas d'élargissement de la notion de salarié au sens du Code du travail, ce qui fait qu'à part les salariés qui seront transformés en faux autonomes à partir de l'adoption de la loi, tous les autres sont laissés en plan, malgré les combats qu'ils mènent depuis de nombreuses années pour avoir accès à la syndicalisation.

Certaines modifications proposées à la procédure d'accréditation continuent d'avantager l'employeur. Faire passer la première cotisation syndicale de 2 \$ à un montant à être établi par règlement n'a rien de rassurant étant donné la facilité déconcertante qu'il y a à modifier un règlement par rapport à une loi. 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. Toutefois, on se doit de saluer le fait que le projet de loi 31 n'accorde plus à la Commission des relations du travail le pouvoir de révoquer une accréditation, parce qu'elle l'estime inopérante depuis cinq ans. Nous avons allégué qu'un tel pouvoir de révocation serait interprété par les entreprises comme le moyen de se débarrasser de leur syndicat.

Aussi, les brèches ouvertes du côté de la transmission d'entreprise, bien que moins importantes que dans le projet de loi 182, demeurent inacceptables. 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. Si la loi prévoit que les parties peuvent renoncer par entente à l'application de l'article 45, les employeurs en feront vite une condition de renouvellement des conventions collectives, comme les clauses « orphelin » l'ont été jusqu'à ce qu'elles soient interdites.



Le projet de loi 31 règle aussi la question du processus de renouvellement des mandats des commissaires qui était contestable dans le projet de loi 182. Cependant, l'instauration de la Commission en deux divisions distinctes, comme le prévoyait le projet de loi 182, nous apparaissait susceptible de créer une nouvelle dynamique des relations du travail au Québec. En effet, selon nous, la coexistence de la division du soutien aux relations du travail avec celle des plaintes et recours au sein d'une même structure aurait pu contribuer à inculquer aux commissaires une orientation définitivement tournée vers la déjudiciarisation des dossiers. L'abandon de la division de soutien aux relations du travail nous semble donc être une erreur. Pour le reste, comme pour le projet de loi 182, la Commission nous apparaît solidement conçue de façon à ce que les délais dans le traitement des demandes soient sérieusement raccourcis.

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 reliée 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 le projet de loi 31

Pour nous, il est clair que la réforme du *Code du travail* ne doit être jugée, en tout premier lieu, qu'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 le projet de loi 31 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) La définition de salarié

Le projet de loi 31 ne reconnaît aucun élargissement de la notion de personnes couvertes par le code à d'autres catégories de travailleurs que celle de salariés, du moins à l'article 1 des définitions. On ne retrouve malheureusement rien dans les définitions sur les entrepreneurs dépendants ni sur les travailleurs autonomes ni sur le personnel cadre. Les deux dernières catégories de travailleurs continueront donc d'être exclues du *Code du travail*, si le projet de loi 31 est adopté et sanctionné tel quel.

Le seul élargissement à la notion de personnes couvertes que l'on reconnaît dans le projet de loi se retrouve à l'article 11, qui ajoute l'article 20.0.1 au *Code du travail*. En gros, il s'agit d'obliger l'employeur à prévenir par écrit une association de salariés qu'il a l'intention d'apporter des changements au mode d'exploitation de son entreprise, changements qui auront pour effet de modifier le statut d'un salarié, visé par une accréditation ou par une requête en accréditation, en celui d'entrepreneur non salarié. Une fois prévenue, l'association de salariés aura 30 jours pour demander à la Commission de se prononcer sur les conséquences de ce changement sur le statut du salarié.

Cela pose plusieurs problèmes. Quels seront les pouvoirs de la Commission, outre le fait que l'employeur ne pourra mettre en application les changements voulus avant que la Commission ne se prononce ou qu'il arrive à une entente avec l'association de salariés si celle-ci s'est prévalu du deuxième alinéa de l'article 20.0.1 ? Rien n'est précisé à cet égard dans le projet de loi.

D'autre part, l'article 20.0.1 ne vise que les salariés visés par une accréditation ou par une requête en accréditation. Or, il y a aujourd'hui plus de salariés non syndiqués qu'il n'y en a de syndiqués. Laisser en plan tous les non syndiqués nous indiquent que le législateur semble considérer que, s'ils ne sont pas syndiqués au moment de la sanction du projet de loi, c'est qu'ils ne désirent vraiment pas être syndiqués. Ces salariés, une fois transformés en entrepreneurs non salariés ne seront plus jamais syndiqués.

De plus, comme cet article ne prendra effet qu'au moment de sa sanction, cela voudra dire que tous ceux qui ont été transformés en entrepreneurs non salariés depuis les vingt-cinq dernières années ne pourront

jamais se prévaloir des dispositions du *Code du travail*. Ce sont pourtant des gens qui ont mené de dures batailles pour être reconnus comme salariés, ou son équivalent, au sens du code. On n'a qu'à penser à la lutte des camionneurs-proprétaires pour être reconnus comme entrepreneurs dépendants, à la merci quasi-totale des donneurs d'ouvrage, donc comme personnes couvertes par le code.

Le projet de loi 31 pourrait revenir, en partie, à la définition d'entrepreneur dépendant telle que proposée par le projet de loi 182. Nous disons en partie parce que nous avons critiqué le caractère limitatif de ce qui était alors proposé comme définition d'entrepreneur dépendant ou de prestataire de services dépendant².

Nous étions d'accord avec le fait d'ajouter, au paragraphe *k* de l'article 1 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 fournit un service pourraient, en matière de conditions de travail, raisonnablement faire l'objet d'une négociation collective* ».

La définition d'entrepreneur dépendant, elle, se retrouverait au paragraphe *k.1*, comme le proposait le projet de loi 182. Cependant, la formulation de cette définition serait fort différente de ce que proposait ledit projet de loi. La définition se devait d'être différente parce que, selon notre expérience, 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 devait viser 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

²À 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 que nous indiquions le contraire.

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 que les critères que le législateur retiendra pour être reconnu entrepreneur dépendant ne doivent pas être 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.

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°) 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) La procédure d'accréditation

Le projet de loi 31 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 14 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 14 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 déposée à la Commission. L'association requérante doit transmettre à l'employeur une copie de cette requête et déposer à la Commission une preuve de cette transmission » (souligné par nous).

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.

Nous croyons que transmettre copie de la requête à l'employeur dès que la requête a été reçue à la Commission est une mesure suffisamment rapide pour éviter tout délai et nécessaire pour éviter que quiconque interfère avec l'exercice libre et volontaire du droit d'association.

Par ailleurs, nous sommes heureux de constater que la responsabilité d'établir la liste complète des salariés relève toujours de l'employeur en vertu de l'article 14 du projet de loi.

L'article 18, quant à lui, modifie l'article 28 du code. Nous croyons que le libellé proposé règle la majeure partie des problèmes que soulevait l'article 17 du projet de loi 182. Avec le libellé actuel, toutes les associations en cause doivent être d'accord avec l'employeur sur l'unité de négociation et les personnes qu'elle vise. À défaut d'un tel accord, il y a recours au scrutin secret, ce qui assure qu'il n'y aura pas de vote automatique chaque fois qu'il y a déjà une association accréditée ou qu'il y a plus d'une association requérante.

Quant au deuxième alinéa de l'article 32 qu'entend modifier le législateur par l'article 20 du projet de loi, 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 refonte 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 31. Le législateur semble tenté par une hausse de la cotisation syndicale de 2 \$. Dans le projet de loi 182, il la faisait passer de 2 \$ à 10 \$, alors que, dans le projet de loi 31, il veut en fixer le montant par règlement (article 24 du projet de loi, qui modifie l'article 36.1 du code). Toute hausse de cette cotisation syndicale est pour nous tout à fait incompréhensible. Nulle part ailleurs dans les provinces canadiennes, la cotisation syndicale n'est plus élevée que 2 \$, pas même en Alberta avec, à sa tête, un gouvernement conservateur depuis de nombreuses années.

Selon Adams³, 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 ne soit augmentée. Pourquoi donc la modifier ?

Plus fondamentalement, le 2 \$ avait été imposé en 1964 comme une somme purement symbolique à verser en appui au geste de se syndiquer. S'il est vrai que le 2 \$ de 1964 vaut sans doute aujourd'hui un peu plus de dix dollars, 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 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 plus de 2 \$ 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

³Voir George W. ADAMS et J.M. ANDREW, **Canadian Labour Law**, Canada Law Book inc., deuxième édition, 2000, page 7-54.

la définition utilisée⁴. 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.

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 plus d'argent pour le simple fait d'adhérer à un syndicat. Selon les estimés sommaires que nous avons faits, dans la moitié des dossiers de syndicalisation, une hausse de la cotisation syndicale aurait représenté un mur infranchissable parce que les gens auraient refusé de déboursier plus de 2 \$, tout simplement parce qu'ils n'ont presque plus d'argent dans leurs poches 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 Canada⁵, 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

⁴Il 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.

⁵Voir « *Le point sur la syndicalisation* » dans **L'emploi et le revenu en perspective**, vol. 12, no 3, automne 2000, page 59.

9,92 \$ en moyenne de l'heure. À n'en pas douter, une hausse de la cotisation syndicale 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).

Nous sommes, par ailleurs, heureux de constater que la Commission ne disposera plus du pouvoir de révoquer une accréditation qu'elle estime inopérante depuis au moins cinq ans, comme c'était le cas avec le projet de loi 182. Nous avons souligné que cinq ans était une période très courte dans la vie d'une entreprise, surtout s'il s'agissait d'une multinationale. Nous avons fait valoir que cette disposition deviendrait vite une voie d'échappement pour les entreprises qui veulent se débarrasser de leur syndicat et il semble que le législateur ait entendu nos arguments puisque le *statu quo* est maintenu sur l'article 41, sauf les adaptations nécessaires, bien sûr.

C) La transmission d'entreprise

Nous entrons maintenant dans le vif du sujet, avec les modifications proposées à l'article 45 et à l'article 46.

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 l'article 30 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 .

Autre réponse à nos revendications, le législateur insère l'article 45.3 au code, par l'article 31 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. Il nous apparaît même que le législateur ait réglé le problème des syndicats de complaisance nés d'une reconnaissance volontaire des parties sous la compétence fédérale, problème que nous soulevions dans notre mémoire sur le projet de loi 182. En effet, l'avant-dernier alinéa de l'article 45.3 stipule que la convention collective conclue par une association non accréditée n'aura une durée de vie que de 90 jours après le transfert des activités d'une compétence à l'autre. À moins, bien sûr, que cette association ne dépose une requête en accréditation pendant ce délai de 90 jours. Cette mesure nous semble, à l'heure actuelle, résoudre le problème que nous soulevions en commission parlementaire en février dernier.

Nous réservons nos commentaires pour l'instant sur l'article 45.1 du code, tel que modifié par l'article 31 du projet de loi.

Notre préoccupation principale concerne l'article 45.2 du code. Il nous semble en effet à peu près impossible de démontrer hors de tout doute qu'une concession a été faite « *dans le but principal de fragmenter une unité de négociation ou de porter atteinte au pouvoir de représentation d'une association de salariés* », tel que l'exprime le paragraphe 1°. Quel type de preuves faudra-t-il soumettre à la Commission pour que celle-ci considère que telle était l'intention de l'employeur ? Aucun employeur

n'admettra que son intention première était celle-là, il alléguera sans sourciller qu'il s'agissait plutôt d'une décision d'affaires pour mieux se repositionner sur le marché, etc.

De plus, le paragraphe 2° du même article 45.2 nous semble injustifié. Des discussions que nous avons eues, suite à la présentation du projet de loi 182, avec des représentants du gouvernement, se dégageait l'intention pour le législateur de circonscrire des situations somme toute peu fréquentes. Selon nos interlocuteurs du côté du gouvernement, le but de ce paragraphe 2° de l'article 45.2 ne visait 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.

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.

Nous demandons donc que soit retiré du projet de loi l'ajout de l'article 45.2.

Pour ce qui est de l'article 46 du code, qui est modifié par l'article 32 du projet de loi 31, nous ne pouvons que rappeler ce que nous disions de la disposition équivalente dans le projet de loi 182.

Nous proposons de faire preuve de grande prudence en cette matière, en nous basant sur les enseignements de 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.

Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article 46 nous apparaît fort pertinent parce qu'il 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.

Nous croyons néanmoins que le libellé du dernier alinéa de l'article 46 devrait être modifié pour qu'il se lise 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.

D) La négociation des conventions collectives et le règlement des différends

La présente section du projet de loi 31 cherche à mettre en place des voies de solution pour faciliter l'étape de la négociation. Bien que l'intention soit bonne, il est clair que les moyens sont mal choisis.

Encore une fois, nous sommes heureux de constater que l'article 57.2 du code n'est pas modifié, comme entendait le faire le projet de loi 182. Ce qui y était proposé n'était pas en mesure de dénouer les conflits de longue durée et le législateur nous a entendu.

Par contre, l'article 58.2, inséré au code par l'article 36 du projet de loi, est resté le même que dans le projet de loi précédent. Il 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 ne peut que réitérer les arguments que nous utilisons alors pour tenter de démontrer que ce vote obligatoire serait de bien peu d'utilité. Rappelons 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 évoluée, 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.



Nous sommes par ailleurs satisfaits des éclaircissements apportés aux articles 42 et 44 du projet de loi, qui modifient respectivement les articles 92 et 99.8 du *Code du travail*, parce que les libellés proposés dans le projet de loi 182 nous laissaient perplexes quant à leur sens. 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* », alors que les mots « *Même si la sentence expire à une date antérieure à celle où elle est rendue* » du nouveau projet de loi nous paraissent beaucoup plus appropriés.

E) 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*.

Compte tenu des courts délais que nous avons eu pour produire ce mémoire, nous réservons nos commentaires sur la Commission, ce qui ne nous empêchera pas de faire quelques commentaires de vive voix devant la Commission lors de notre audition.

Les modifications proposées aux autres lois

Encore une fois, compte tenu des courts délais de production, le seul commentaire que nous pouvons faire ici est d'exprimer notre satisfaction de constater que le Commissaire à l'industrie de la construction et son adjoint continue d'exercer leur compétence de manière autonome dans le projet de loi 31. Nous avons fait valoir le caractère spécifique du régime de relations du travail dans cette industrie pour justifier que ces pouvoirs ne soient pas confiés à la nouvelle CRT. Il semble que nous ayons été entendus.

Les aspects non touchés par le projet de loi 31

La refonte 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 31.

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'ouvrage⁶.

⁶L'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* »⁷.

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.

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 regroupée

⁷Ville-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.

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 concurrents 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) ? »⁸.

Pour sa part, la CSD avait été entendue le 5 septembre 2000 et, dans notre mémoire⁹, 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

⁸ **Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles.** Ministère du Travail, 2000, page 26.

⁹ **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.

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).

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

Si le projet de loi 31 ne nous apparaît plus être 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*, comme nous apparaissait l'être le projet de loi 182, il n'en demeure pas moins que nous ne pouvons qualifier le projet de loi de véritable réforme.

Bien sûr, le projet de loi 31 résout bien des irritants et certains problèmes majeurs qui étaient présents dans le projet de loi 182. Cependant, il est recalé au test de l'amélioration de l'accès à la syndicalisation pour les nouvelles catégories de main-d'oeuvre, essentiellement celles en émergence depuis les quelque vingt-cinq dernières années. Il aurait aussi fallu que soit réaffirmé le principe de l'article 45, plutôt que de tenter de l'édulcorer de quelque façon que ce soit.

Ceci dit, le projet de loi 31 est une belle entrée en matière, qui annonce bien pour la véritable réforme que nous attendons et revendiquons depuis de nombreuses années. Qu'il soit clair que, selon la CSD, cet exercice de réforme demeure à faire et qu'en aucun cas le projet de loi 31 ne le dédouane le législateur de cette obligation.