



**MÉMOIRE DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC SUR
LE PROJET DE LOI N° 31 *LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL,
INSTITUANT LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
ET MODIFIANT D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES***

MAI 2001

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

MÉMOIRE SUR LE PROJET DE LOI N° 31 *LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL, INSTITUANT LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET MODIFIANT D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES*

MAI 2001

• • •

INTRODUCTION

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail de bien vouloir entendre ses représentations sur le projet de loi n° 31, *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*.

Le CPQ abonde dans le sens des représentations faites publiquement par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Rochon, à l'effet de trouver une voie de passage qui facilite l'adoption des modifications proposées au *Code du travail*. Le sens des commentaires du CPQ est de faire en sorte que le milieu des affaires puisse lui aussi emprunter cette voie de passage sans être empêché de circuler librement en raison d'embûches posées sur son chemin qui rendraient difficilement praticable la poursuite des affaires. Tout est une question d'équilibre entre les aspirations syndicales et les besoins des entreprises dans les conjonctures sociale et économique présentes. Les suggestions que propose le CPQ respectent ces rapports de force.

1. POUR UN SCRUTIN DE REPRÉSENTATION OBLIGATOIRE ET SECRET

Ce scrutin constitue un impératif pour que le CPQ donne son aval à l'instauration de la Commission des relations du travail (CRT). Devant l'intention répétée du gouvernement d'abolir le Tribunal du travail, le CPQ a souvent mis le législateur en garde contre la tentation de former une institution calquée sur les provinces voisines en ne tenant pas compte de certains aspects du mécanisme, essentiels à son bon fonctionnement et à sa légitimité. Dans les autres provinces desquelles le gouvernement dit s'inspirer, le scrutin de représentation obligatoire intervient pour assurer le processus démocratique de l'accréditation d'une association d'employés. C'est un aspect fondamental qui garantit la crédibilité et la transparence du processus d'accréditation sur lequel la CRT sera appelée à trancher. Si l'intention du législateur est de favoriser la déjudiciarisation, ce scrutin, secret et rapide, ne peut que prévenir la contestation au sujet de la représentation de l'association qui aura reçu un appui libre et éclairé.

Sans cet équilibre essentiel, le CPQ s'oppose farouchement à la création d'un organisme chargé de favoriser l'accréditation d'associations syndicales. Il préfère en cette matière le *statu quo* avec le Tribunal du travail, dont la constitution et les règles de procédure offrent davantage de garanties d'indépendance et d'impartialité.

Rendre le processus d'accréditation transparent et démocratique, c'est faciliter l'accréditation d'un syndicat auprès des employés et assurer sa légitimité pour de meilleures relations de travail avec l'employeur. Nous avons la conviction que la démocratie serait bien servie par un scrutin secret et que les employeurs accepteraient beaucoup mieux les résultats d'un tel scrutin que ceux de campagnes de recrutement qui laissent parfois très perplexes. En constatant que la majorité absolue de leurs employés a voté librement et secrètement en faveur d'une syndicalisation, les employeurs se sentiraient sûrement plus confiants et plus enclins à négocier une convention collective qu'à douter de la volonté réelle de leurs employés.

Aussi, dans la mesure où le scrutin de représentation obligatoire et secret est posé comme condition *a priori* pour l'accréditation d'une association syndicale, le CPQ donne son aval

au principe d'une CRT, en autant, bien sûr, que soit maintenu le libellé du projet de loi n° 31, par lequel on renonce au double mandat de conciliation et d'adjudication de la CRT.

Nous proposons donc que le processus d'accréditation soit modifié ainsi :

L'article 25, 1^{er} alinéa, doit être complété par l'ajout d'un texte prévoyant expressément que la copie de la requête en accréditation transmise à l'employeur par le syndicat soit accompagnée d'un avis à l'employeur comprenant en substance les obligations de l'employeur prévues au 3^e alinéa de l'article 25 et reprenant intégralement le texte de l'article 28. Le gouvernement pourrait, par règlement, prévoir le texte exact de l'avis à l'employeur.

L'article 28 doit être modifié pour prévoir un scrutin de représentation dans un délai très court suivant le dépôt de la requête en accréditation. Un délai de cinq (5) jours ouvrables est un délai acceptable. Les modalités du vote pourraient faire en sorte que les mécontentes sur l'unité d'accréditation ou sur la liste des personnes visées puissent être prises en compte et les votes pertinents gardés sous scellés pendant le temps nécessaire pour obtenir une décision sur ces points.

À tout événement, le délai de quinze (15) jours prévu à l'article 28c) ne doit pas être modifié et remplacé par un délai de dix (10) jours à cause de la confusion qui en résulterait. En effet, l'article 151.4 prévoit que les jours non juridiques ne comptent pas dans le calcul des délais de dix (10) jours ou moins. Dans le meilleur des scénarios, ce délai de dix (10) jours comprendra au moins un week-end. Il sera donc de douze (12) jours. Souvent, il en comprendra deux; il sera alors de quatorze (14) jours. Si un jour férié s'y greffe, le délai sera de quinze (15) jours. Personne ne gagnerait de cette modification et les risques de méprise sont disproportionnés par rapport à l'avantage qui pourrait en résulter. Le délai devrait donc demeurer à quinze (15) jours.

L'article 28d. 1) ne devrait pas être adopté. Les délais pour l'accréditation et pour les décisions en cette matière sont maintenant très courts, et il nous apparaît

important que l'accréditation ne soit pas accordée avant qu'il n'y ait accord ou décision sur le caractère approprié de l'unité. Il est irréaliste de penser que les parties pourront s'engager sérieusement dans les négociations pour la conclusion d'une convention collective alors que l'unité jugée appropriée n'est pas encore connue. De plus, qu'arrivera-t-il de la convention négociée si l'unité visée à l'origine s'avère non appropriée? Il vaut mieux procéder avec diligence à la détermination de l'unité appropriée avant de penser à accréditer ou à négocier.

2. POUR UNE RECONNAISSANCE DU BESOIN DE SOUS-TRAITANCE AU QUÉBEC

La politique des petits pas du gouvernement pour reconnaître la sous-traitance ne va pas assez loin. Sa timidité excessive en cette matière ne correspond pas à la philosophie interventionniste que nous lui connaissons. Encore, le 25 mai dernier, les médias rapportaient des propos prononcés par le premier ministre Landry à cet égard :

« Si mon gouvernement est interventionniste, c'est justement pour permettre de rétrécir et même d'éliminer le plus rapidement possible cet écart qui sépare notre économie de celle de notre voisine (l'Ontario). Ce n'est pas un parti pris idéologique que de soutenir les entreprises, a-t-il dit. Il nous est inspiré par la nécessité socio-économique de monter notre niveau de vie et de richesse. »

Le CPQ propose donc des moyens pour que le gouvernement réussisse son pari de hausser le niveau de vie et de richesse des Québécois. Nous avons toujours affirmé que le rôle du gouvernement n'est pas de générer des emplois, mais de faciliter la création d'entreprises qui, elles, se chargent d'intervenir directement sur le marché de l'emploi. La création d'entreprises est plus viable si elle est issue du secteur privé, en ce qu'elle répond sans artifice à l'offre et la demande. Ce ne sont pas les occasions qui manquent avec l'ouverture des marchés. Les grandes entreprises doivent dès lors permettre aux plus petites de se tailler une place, au début, sûrement par leur truchement en leur accordant des contrats de fourniture de biens et de services, puis à l'échelle internationale, en les entraînant dans leur sillage sur des marchés qui, autrement, ne leur seraient pas accessibles.

Les retombées ou « spin off », que les économistes définissent aussi comme étant de l'essaimage, constituent une avenue intéressante d'où tous peuvent sortir gagnants, en autant que les syndicats, réfrènent pour un temps leur appétit vorace. Ils sont d'ailleurs déjà amplement servis par la création de la CRT. Leurs commentaires élogieux en font foi. Et si, pour eux, la sous-traitance n'est pas un phénomène important au Québec, que le CPQ fait une tempête dans un verre d'eau, pour paraphraser ainsi le président de la CSN, nous rétorquons qu'il faut permettre aux entreprises qui, demain, feront la fierté des Québécois, de prendre leur envol sans être écrasées dès le départ par le lourd fardeau de charges sociales qui viendront bien avec le temps, pour peu qu'elles réussissent à se tailler une place importante sur le marché.

Certains secteurs névralgiques ne peuvent pas souffrir l'incertitude quant aux investissements et les longs délais impartis par la loi. Le temps fait son œuvre, et il faut s'empresse d'ouvrir toutes les portes possibles aux occasions d'affaires afin de permettre à nos entreprises de bien se positionner. La concurrence est féroce et il faut continuellement être en état d'éveil. Dans cette perspective, le gouvernement devrait permettre plus de marge de manœuvre pour favoriser davantage la sous-traitance quand l'économie le commande.

À ce chapitre, les modifications à la portée de l'article 45 par l'article 31 du projet de loi n° 31, nous incitent à formuler quelques commentaires et une réflexion approfondie :

L'avis que l'employeur doit transmettre, indiquant la date où il entend aliéner ou concéder son entreprise, peut poser problème. Cet avis doit pouvoir être donné aussi bien après qu'avant la date de la vente ou de la concession partielle. En vertu des règles propres aux valeurs mobilières au regard de la confidentialité des transactions et des vérifications d'usage, il peut s'avérer en effet illégal de donner l'avis avant la vente ou la concession partielle.

L'article 45.1 doit être modifié en ce qui a trait au délai accordé à l'association de salariés concernée. En ces matières de vente ou de concession partielle d'une

entreprise, le temps est un facteur très important, et l'incertitude est le pire ennemi. L'association devrait bénéficier d'un délai de trente (30) jours au lieu de quatre-vingt-dix (90) pour réagir, à partir de la réception de l'avis s'il y en a un, ou de la connaissance, s'il n'y a pas d'avis. Le délai de trente (30) jours est reconnu comme étant un délai raisonnable en matière de révision judiciaire. C'est le délai maximum pour en appeler d'un jugement de la Cour supérieure. La demande que l'association peut présenter en vertu de l'article 45.1 ne semble pas comporter de complexité de rédaction, et elle pourrait facilement être produite dans les trente (30) jours.

Enfin, l'exception de vente en justice à l'article 45 devrait être maintenue. Il s'agit parfois de la seule façon de sauver des emplois et de permettre à des entreprises d'être « récupérées ». Si l'exception de la vente en justice n'est pas maintenue, il est clair que les emplois seront perdus. À tout le moins, le *Code* devrait prévoir la possibilité pour la Commission de décider à l'avance et sur demande de la non-application de l'article 45 en cas de vente en justice. Des emplois auraient ainsi la chance d'être préservés.

L'article 45.2, 2^e alinéa, doit être modifié afin de prévoir la possibilité pour les parties à une convention collective de s'entendre, de façon générale, pour renoncer à l'application de l'article 45, en plus de s'entendre cas par cas. Voici le texte qui pourrait être approprié :

- 2) Le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une disposition de la convention collective ou une entente particulière portant sur la concession partielle prévoit que les parties renoncent à demander à la Commission d'appliquer l'article 45. Une telle clause lie la Commission.

Dans la mesure où la concession partielle est permise par la convention collective, il est juste que la Commission soit tenue de respecter l'entente des parties et qu'elle ne puisse être invalidée par un tiers. La formulation prévue à l'article 45.2.2 qui

assujettit l'employeur à une négociation cas par cas, pour chacune des concessions partielles qui pourraient survenir, est trop restrictive. Cela rendrait impossible, à toutes fins utiles, les occasions d'affaires et paralyserait les entreprises dans leur croissance, ce qui, au demeurant, serait désavantageux pour les employés eux-mêmes.

L'article 45.2 devrait aussi être modifié par l'ajout d'un troisième alinéa prévoyant le pouvoir de la Commission d'exclure l'application de l'article 45 dans certains cas de concession partielle. Voici en quels termes ce pouvoir pourrait être prévu :

- 3) Sur demande, la Commission peut décider d'exclure l'application de l'article 45 si elle est convaincue que la concession partielle est faite pour une raison économique valable et non dans le but de porter atteinte au pouvoir de représentation d'une association de salariés.

La convention collective ne doit pas être transférée au sous-traitant à moins que la Commission ne juge que cette concession ait 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.

L'article 46 devrait être modifié pour ajouter l'article 39 à l'énumération des articles sur lesquels la Commission peut exercer les pouvoirs prévus à l'article 46. Cet ajout mettrait un terme à une certaine hésitation jurisprudentielle à cet égard. L'avant-dernier alinéa de l'article 46 devrait être modifié pour prévoir expressément que les règles d'intégration dont il est question doivent être déterminées « dans chaque cas d'espèce ».

3. POUR UNE NON-INGÉRENCE DANS LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR DE RECOURIR À DES ENTREPRENEURS

Le gouvernement a renoncé à préciser plus avant les notions de salarié et d'entrepreneur dépendant, dont les attributions respectives sont déjà bien définies par la jurisprudence.

C'est une bonne chose. Il faut reconnaître l'entrepreneurship au Québec et respecter la décision de celles et de ceux qui ne souhaitent pas être syndiqués. Comme le législateur ne parle pas pour rien dire, la définition de ces notions au *Code du travail* aurait pu entraîner des effets pervers que nous tentons d'éviter dans le projet de loi n° 31.

Ainsi, nous proposons :

Il est prévu au projet de loi, à l'article 20.0.1, que si le syndicat devait s'opposer à l'employeur sur les conséquences d'un changement ayant pour effet de modifier le statut de salarié en celui d'entrepreneur non salarié, un délai minimum de quatre-vingt-dix (90) jours pourrait intervenir avant que les changements effectués ne puissent produire leurs effets. Nous sommes d'avis qu'un délai de trente (30) jours est amplement suffisant pour que le syndicat saisisse la Commission du cas qui le préoccupe. Et celle-ci devrait être en mesure de rendre une décision interlocutoire sur cette question, dans les trente (30) jours suivants.

Le projet de loi n° 31 donne à la Commission des pouvoirs d'intervention qui suspendent pendant plusieurs mois les effets d'une décision bien légitime de l'employeur de recourir à des entrepreneurs. Le CPQ est d'avis que ce délai est trop long et que l'intervention de la Commission ne devrait entraîner la suspension de la décision de l'employeur que si le syndicat prouve qu'autrement il y a risque de dommages sérieux pour les salariés.

4. POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DE LA CRT

Nous avons constaté certaines imprécisions et incongruités au fonctionnement de la CRT. Les correctifs que nous proposons d'apporter sont davantage d'ordres technique et administratif et faciliteraient d'autant les rapports harmonieux entre les parties. Nous les soumettons à votre attention ci-après :

L'article 20.4 du *Code du travail* devrait être abrogé. Si l'on souhaite vraiment doter la CRT des pouvoirs appropriés à l'exercice de ses fonctions, il n'y a aucune raison pour ne pas lui donner juridiction sur le respect des obligations mentionnées aux articles 20.2 et 20.3.

Les troisième et cinquième alinéas de l'article 119 devraient être omis. En effet, il apparaît clairement que ces alinéas ont été importés des dispositions concernant les services essentiels (article 111.17, 3^e alinéa) et n'ont pas leur place en matière de relations de travail, dans le secteur privé particulièrement. Ces alinéas ne contiennent aucune balise, et nous croyons qu'ils comportent des risques de dérapage. Les autres alinéas de l'article 119 décrivent déjà tous les pouvoirs dont la Commission pourrait avoir besoin.

Pour éviter toute ambiguïté, et compte tenu de l'importance des décisions qui pourront être rendues par la Commission et de l'absence de droit d'appel, l'article 128, 3^e alinéa, devrait prévoir spécifiquement la révision d'une décision marquée d'une erreur de droit. Le texte pourrait se lire : « Lorsqu'un vice de fond ou de procédure ou une erreur de droit est de nature à l'invalider ». Cette possibilité de révision évitera sûrement de nombreux recours en révision judiciaire devant les tribunaux de droit commun.

L'article 135 devrait être modifié pour remplacer les mots « sans délai » par les mots « dans le délai y prévu ». En effet, l'expression « sans délai » comporte une bonne part d'ambiguïté et elle est parfois irréaliste. Si la décision prévoit la réintégration d'un employé, est-ce dans la minute ou le lendemain? Que veut dire « sans délai »

dans un tel cas? La Commission devrait avoir la liberté d'imposer un délai d'exécution cas par cas.

L'article 137.9 devrait être modifié pour permettre au ministre de prolonger le mandat non renouvelé des commissaires, le temps de terminer les affaires dont ils sont saisis. Il faut éviter que les commissaires n'entendent plus de causes dans les derniers mois de leur mandat ou que des parties aient à reprendre une audition presque complétée. Le pouvoir est déjà prévu pour le président et les vice-présidents, à l'article 137.42.

Les articles 137.28 et 137.35 devraient être modifiés pour éliminer toute notion de commissaire du travail à temps partiel.

Les articles 137.12 et 137.20 devraient être modifiés pour remplacer « après consultation des associations de salariés et des associations d'employeurs les plus représentatives » par « après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ».

5. POUR METTRE UN TERME AUX SOPHISMES SYNDICAUX

Le CPQ invite le gouvernement à prendre en considération un certain nombre d'éléments pour alimenter sa réflexion et le met en garde contre les sophismes les plus courants véhiculés par le mouvement syndical.

Le *Code du travail* appartient aux travailleurs

Il faut souligner de façon non équivoque le piège qu'une telle ellipse entraîne dans sa courbe : Le *Code criminel* appartient-il aux criminels? Poser la question, c'est y répondre.

Ainsi, le *Code du travail* appartient autant aux employeurs qu'aux travailleurs, et les règles qui y sont édictées doivent l'être au bénéfice de toute la société. D'ailleurs, le

gouvernement serait mieux inspiré s'il méditait sur l'extrait suivant d'un de nos plus éminents juristes, le juge de la Cour d'appel du Québec, Jean-Louis Baudouin, dans un jugement récent :

« Le *Code du travail*, qui date de 1964, a pour but général et premier de promouvoir la paix industrielle et d'établir un équilibre souhaitable entre les aspirations syndicales et les droits patronaux. Il vise donc à réduire les frictions (et pour ce faire, prévoit des mécanismes efficaces de résolution des conflits), à assurer une stabilité aux relations industrielles et à préserver, autant que faire se peut, la continuité et l'équilibre des rapports collectifs. »¹

La notion de capital nécessaire à la perpétuation de l'activité économique du travail lui-même n'est pas à dédaigner. Il faut soutenir l'organisation du travail certes, mais c'est dans l'intérêt des travailleurs que la priorité que constitue l'emploi soit rencontrée. Pour ce faire, il faut se donner les moyens de ses ambitions.

Nous savons que le premier ministre est aguerri en matière de chiffres, comme au maniement de la langue française. Lorsqu'il est cité ainsi : « La syndicalisation, c'est un bon instrument de la répartition de la richesse, c'est vrai. Ce n'est pas le seul. » Nous retenons cette dernière phrase qui en dit long : « Ce n'est pas le seul. » La création d'emplois et l'implantation d'entreprises sont également des instruments de répartition de la richesse puisqu'elles génèrent des revenus.

La syndicalisation est un outil de progrès économique et social et de redistribution de la richesse

La syndicalisation est sans l'ombre d'un doute un outil social, mais de là y voir une panacée comme instrument économique, il y a toute une différence. Si notre province est avancée socialement, avec un taux de syndicalisation de 40 %, alors qu'il est de 33 % en moyenne pour le Canada, il n'est pas aussi avancé économiquement que ses principaux partenaires.

Au cours de la période de 1990 à 1999, le taux de croissance annuel moyen du PIB a été de 2,0 % au Québec par rapport à 2,6 % dans le reste du Canada. Son niveau de vie par

¹ *Syndicat des salariés de distribution de produits pharmaceutiques (F.I.S.A.) c. Médis, services pharmaceutiques et de santé inc.*, [2000] R.J.D.T.943, J.E. 2000-1308, D.T.E. 2000T-602. (C.A., juge Jean-Louis Baudouin).

habitant, en 1999, était de 26 213 dollars, alors qu'il était de 29 708 dollars pour le reste du Canada.

Le taux d'emploi, mesuré par le pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus détenant un emploi, est un indicateur crédible et révélateur de la santé économique d'une société. Or ce taux pour la période de 1996 à 1999 est inférieur au Québec à la moyenne des autres provinces.

On aura beau clamer que chez nous, il s'est créé, en l'an 2000, 80 000 emplois de plus, il n'en demeure pas moins qu'il aurait fallu au Québec une création de 469 000 emplois de plus que les 3 358 000, soit 14 % de plus, pour atteindre la moyenne canadienne.²

Et que dire des investissements privés étrangers au Québec en 1999. Ils étaient de près de 3 milliards, soit 7,4 % de la moyenne canadienne, alors qu'en Ontario, ils étaient de l'ordre de 18 milliards.

Pour nous, qui représentons 24,5 % de la population canadienne, c'est nettement insuffisant. Il existe des raisons qui font en sorte que les entreprises étrangères s'installent ailleurs, même si Québec tente des les attirer avec des traitements de faveur.

Il faut modifier le *Code du travail* parce qu'il y a stagnation depuis 30 ans

S'il faut amender le *Code* pour tenir compte des réalités économique et sociale d'aujourd'hui, il est faux de prétendre que les syndicats n'ont pas eu l'oreille du gouvernement. Diverses lois et divers règlements abondent dans le sens des revendications syndicales : la loi portant sur la formation de la main-d'œuvre, sur les disparités de traitement, sur l'équité salariale, sur le camionnage, sur la réorganisation municipale, pour ne nommer que celles-là. Il apparaît de même que le gouvernement tente, par plusieurs moyens, de favoriser indûment la syndicalisation, ce contre quoi le patronat s'insurge.

Qui trop embrasse mal étreint. Et si le gouvernement épouse trop la cause syndicale, il nuira aux travailleuses et aux travailleurs au profit de qui il devrait s'employer à faciliter la création d'emplois dans toutes les régions du Québec. Le gouvernement ne peut et ne doit pas se substituer à l'entreprise privée pour créer des emplois. Il doit tout faire, par contre, pour accorder son support à la mise en place d'un environnement de travail propice à l'implantation d'entreprises chez nous.

Souvenons-nous que les relations du travail pèsent lourd dans la balance lorsque des entreprises doivent prendre une décision d'investissement. La grande majorité des économistes croient qu'un marché du travail flexible est indispensable pour favoriser la création d'emplois, comme en attestent les études de l'OCDE. Il faut s'attaquer aux coûts économiques et sociaux énormes engendrés par un haut taux de chômage (8,7 % au Québec), laissant dans son cours le sentiment d'exclusion de la vie active ressenti par les sans-emploi.

• • • •

CPQ - mai 2001

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
2^e trimestre 2001

² Boyer, Marcel. *La performance économique du Québec : constats et défis*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), printemps 2001.