



S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi no 8 - Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles.

Septembre 2014

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi no 8 - Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles.

Septembre 2014

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec est heureux de soumettre à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale les commentaires qui suivent, relatifs au projet de loi no 8 - Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles.

Bien que ce projet de loi ne vise qu'une industrie spécifique, l'esprit qui l'anime est d'une importance déterminante pour l'ensemble des employeurs du Québec. À cet égard, le Conseil du patronat intervient donc à titre de seule véritable confédération patronale du Québec.

D'emblée, le Conseil du patronat souligne qu'il appuie le projet de loi tel qu'il est proposé.

Les représentants de l'industrie agricole formuleront à la Commission leurs commentaires spécifiques sur leur réalité. Nous soulignons toutefois que le Conseil les soutient dans leurs démarches vers un modèle de dialogue avec leurs salariés qui saura tenir compte des enjeux propres à leur industrie.

Une intervention législative est nécessaire

Rappelons que le projet de loi répond à l'intervention de la Cour supérieure du Québec ayant invalidé les dispositions empêchant les travailleurs agricoles de se syndiquer, en concluant qu'elles allaient à l'encontre de la liberté fondamentale d'association qui leur est garantie constitutionnellement¹. Dans ce contexte, il était donc du devoir du législateur de réagir pour corriger la situation.

Diverses options s'offraient à ce moment, dont celle que propose l'actuel projet de loi et qui nous apparaît, dans les circonstances, la plus appropriée à cette industrie.

Ainsi, le projet de loi reconnaît qu'une industrie, par son caractère saisonnier, fragile ou par la petite taille de ses entreprises, peut ne pas être en mesure d'affronter le régime procédural plus complexe du Code du travail.

¹ *L'Écuyer c. Côté*, 2013 QCCS 973.

Une telle reconnaissance est bénéfique pour la productivité de ces entreprises, le maintien et la croissance des emplois qu'elle génère et, ultimement, pour la prospérité du Québec.

Dès lors, en permettant aux travailleurs de se regrouper aux fins de faire valoir leurs commentaires sur leurs conditions de travail, le projet de loi corrige l'invalidité constitutionnelle constatée au Code du travail, tout en tenant compte de l'équilibre fragile de l'industrie agricole.

Il est à noter également que le projet de loi s'inscrit en tout point dans les enseignements de l'arrêt Fraser de la Cour suprême du Canada², à savoir que la liberté d'association ne garantit pas un accès au régime général d'accréditation et de négociation collective; elle constitue plutôt un droit pour les salariés de former une association aux fins de pouvoir discuter de bonne foi avec leur employeur de leurs conditions de travail.

Le projet de loi représente, à notre avis, un choix respectueux et responsable, tant à l'égard des salariés que des employeurs.

Le régime général de relations du travail repose sur un modèle d'exploitation d'entreprises qui n'est pas celui de toutes les entreprises.

Le monde du travail a subi de profonds changements depuis l'adoption du *Code du travail*, en 1964. Qu'on pense à l'émergence d'une économie basée sur la créativité, à diverses formes atypiques d'emplois, aux impacts de la technologie sur les opérations des entreprises, etc. S'il est juste que le Code est basé sur un modèle d'exploitation d'entreprise qui reflète la réalité de la majorité, certaines n'y cadrent pas. L'industrie agricole n'est pas unique en son genre à cet égard.

Le *Code du travail* repose, en fait, sur une relation entre un salarié et un employeur au sein d'un établissement. Cette relation est basée sur un concept de continuité : le salarié entre au service de l'employeur, pour une durée déterminée ou non, et fournira sa prestation de travail au sein de son établissement.

Dans le cadre de cette relation, une procédure d'accréditation syndicale et de négociation collective peut naître. Les parties doivent prendre en considération alors divers éléments, tels la liste des salariés activement au service de l'employeur afin de déterminer le caractère représentatif de l'association, les périodes de maraudage, les obligations formelles de dépôt des conventions collectives, l'exercice du droit de grève ou de lock-out et les périodes où ces droits peuvent être exercés, les recours à la conciliation ou à l'arbitrage ainsi que divers recours liés à l'application du Code et des conventions collectives, et autres formalités administratives inhérentes.

² *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20.

Pour ces raisons, le législateur a choisi d'élaborer, en parallèle avec le régime commun de relations de travail, des régimes particuliers pour certaines catégories de salariés comme, entre autres, ceux du secteur de la construction ou, encore, les artistes. Cette décision se justifie par la réalité particulière de ces industries.

S'il est vrai que le processus prévu par le régime général demeure plus simple et flexible en matière de règlement des conflits que, par exemple, le système de procédure civile, il demeure tout de même qu'il s'agit d'un régime qui impose son lot de formalités et qui peut s'avérer particulièrement difficile d'application dans un contexte organisationnel basé sur des contraintes naturelles, ayant recours à une main-d'œuvre temporaire étrangère, de surcroît saisonnière.

Rappelons que le projet de loi concerne précisément les entreprises qui comptent moins de trois salariés de façon continue, pour lesquelles le caractère de continuité est pratiquement absent.

Il nous apparaît important que la réalité des industries dont le modèle opérationnel n'est pas celui « de l'usine ou du bureau » ou aux prises avec des contraintes particulières inhérentes soit prise en compte par le législateur dans l'élaboration des régimes de relations du travail, et ce, il va sans dire, tout en respectant la liberté constitutionnelle d'association, dont tous bénéficient.

À une époque où les entreprises d'ici sont en concurrence à l'échelle mondiale, les préoccupations de flexibilité et de réglementation intelligente, basées sur les objectifs plutôt que sur les moyens, sont particulièrement importantes. Les règles entourant les relations du travail ne doivent pas faire exception à ce principe.

Soulignons que le fait que le projet de loi soit substantiellement similaire au contenu de la *Loi visant à protéger les droits des employés agricoles* de l'Ontario permet d'assurer également que les producteurs agricoles du Québec ne soient pas désavantagés par une législation plus lourde que celle de leurs voisins ontariens, évitant ainsi des impacts néfastes sur leur compétitivité.

Une question de processus et non de conditions de travail

Il est important de rappeler que le Code du travail demeure une loi dont l'objectif est d'encadrer la mise en œuvre de la liberté d'association. On y détermine comment des salariés peuvent se regrouper, qui sera leur agent négociateur et dans quelles conditions peuvent s'effectuer la négociation collective et l'application des conventions collectives de travail. Il n'est pas question ici de conditions de travail.

À ce sujet, le droit du travail québécois prévoit, dans ses diverses lois spécifiques, les droits et les obligations des salariés et des employeurs en matière de normes du travail, de santé et de sécurité du travail, de droits et libertés de la personne, d'équité salariale, etc.

Le projet de loi permet donc aux salariés, en conformité avec l'objet du Code du travail et les enseignements de la Cour suprême du Canada en matière de liberté d'association, de se réunir aux fins de discuter de leurs conditions de travail avec leur employeur, lequel doit agir de bonne foi.

Les conditions de travail pourront alors être établies, en conformité avec les normes d'ordre public, sur la base de ce que pourront offrir les employeurs. En ce sens, l'objet n'est aucunement différent de celui des autres dispositions du Code du travail applicables à la majorité des employeurs. En effet, faut-il rappeler que le Code ne prévoit aucune obligation de résultat quant au contenu des conventions collectives hors du cadre de l'ordre public.

Conclusion

En conclusion, le Conseil du patronat du Québec salue l'initiative du projet de loi qui respecte les droits fondamentaux des salariés tout en répondant à des préoccupations importantes de productivité et de compétitivité pour une industrie québécoise cruciale. Le projet de loi mériterait donc d'être adopté tel qu'il est proposé.

Mentionnons aussi que l'esprit de flexibilité et d'adaptabilité qui anime ce projet de loi devrait inspirer aussi l'Assemblée nationale à adopter éventuellement une réforme plus large du Code du travail qui irait en ce sens. Les préoccupations des employeurs québécois de demeurer concurrentiels sont bien présentes dans tous les secteurs d'activité, et une législation en matière de relations du travail qui tiendrait compte de ces préoccupations ne pourrait qu'être bénéfique pour la prospérité de toute la société québécoise.