

Les grands dossiers en relations de travail

Par M^e Pascale Gauthier, conseillère juridique, CPQ

Novembre 2007

En tant que représentant des employeurs de la vaste majorité de la main-d'œuvre québécoise, le CPQ s'implique activement dans tout débat de première importance ayant trait aux lois du travail et ce, tant au niveau fédéral que provincial. Voici les sujets qui ont retenu l'attention de l'organisme au cours des derniers mois et les enjeux qu'ils représentent pour les employeurs québécois.

Accréditation syndicale Une très grande majorité de Québécois en faveur d'un vote au scrutin secret

C'est ce qu'a révélé un sondage omnibus Léger Marketing commandité par le CPQ en octobre 2006. Les Québécois estiment que le scrutin secret est la façon la plus démocratique de connaître l'intention des salariés avant que toute accréditation syndicale soit accordée. Selon les résultats du sondage, 79 % des Québécois estiment que le gouvernement devrait modifier la loi actuelle pour rendre obligatoire la tenue d'un vote au scrutin secret auprès des employés visés par une demande d'accréditation syndicale. À l'heure actuelle, le *Code du travail* ne prévoit pas la tenue d'un scrutin secret obligatoire pour toute requête en accréditation, et bon nombre de salariés se retrouvent syndiqués à la suite d'un simple décompte de cartes d'adhésion¹. En effet, une association de salariés possède le caractère représentatif lorsqu'elle obtient l'adhésion de la majorité des salariés qui constituent le groupe visé par la requête en accréditation, et cette majorité peut se vérifier par le simple décompte des cartes d'adhésion².

Le gouvernement aurait donc le champ libre pour modifier la législation en conséquence. Qui plus est, l'appui à un tel amendement législatif est encore plus élevé chez les répondants qui sont actuellement salariés et syndiqués, soit 83 %.

Avec un taux de syndicalisation de 40,5 %, les syndicats représentent au Québec une forte proportion de salariés. Le CPQ est donc d'avis que le droit élémentaire à un vote au scrutin secret obligatoire doit être intégré au *Code du travail* puisque le mode actuel de signature de cartes n'est pas démocratique. Par analogie, on ne demande pas aux Québécois de choisir leur gouvernement par le biais d'un achat public d'une carte de membre d'un parti politique.

Le *Code du travail* actuel protège déjà les salariés contre l'intimidation, le harcèlement et les représailles³. En exigeant qu'un vote secret soit tenu à l'intérieur d'une courte période, et en maintenant ces protections actuelles contenues dans le *Code du travail*, on pourrait éviter les abus de part et d'autre et permettre ainsi à tous les travailleurs de se prononcer et ce, confidentiellement et démocratiquement.

Mentionnons finalement que la moitié des provinces canadiennes déjà, dont l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario, ont adhéré à la démocratie syndicale en exigeant la tenue d'un vote au scrutin secret. L'Ontario a délaissé d'ailleurs le système de vérification des cartes d'adhésion en faveur d'un système de scrutin obligatoire par l'adoption de sa *Loi de 1995 sur les relations de travail*⁴.

Les travailleurs de remplacement dans les entreprises de compétence fédérale Le débat refait surface

Au cours des dernières années, les parlementaires fédéraux ont eu à se prononcer, à quelques reprises, sur l'opportunité d'adopter une législation visant à interdire aux employeurs visés par le *Code canadien du travail* l'embauche de travailleurs de remplacement lors d'une grève ou d'un lock-out. La majorité d'entre eux s'y sont opposés. Cependant, au printemps 2006, le Bloc québécois a présenté un projet de loi à cet effet, calqué sur la législation québécoise de 1977 malgré ses répercussions négatives sur l'économie québécoise. Le Nouveau parti démocratique avait déposé aussi un projet de loi semblable antérieurement.

¹ Voir plus particulièrement l'article 32 du *Code du travail*.

² La Commission des relations du travail doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35 % et 50 % de salariés dans l'unité de négociation appropriée (article 37 du *Code du travail*).

³ Article 14 du *Code du travail*.

⁴ L.O. 1995, chapitre 1. Cette loi fait suite au projet de loi n° 7 du gouvernement conservateur de Mike Harris.

Le projet de loi bloquiste, le C-257, a franchi aisément les étapes menant à son adoption en deuxième lecture, et a été renvoyé pour étude devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). Le CPQ a été invité à présenter le point de vue du milieu des affaires dans le cadre des travaux de ce comité. Il s'est opposé vivement à l'adoption du projet de loi et a présenté un mémoire à l'appui de sa position. Ce mémoire contient un argumentaire étoffé démontrant l'inefficacité de la loi québécoise actuelle et ses nombreux effets pervers, tant pour l'économie en général que pour les entreprises et les travailleurs⁵. D'ailleurs, le CPQ s'est toujours opposé farouchement à l'adoption d'une loi de ce type au Québec depuis la fin des années 70. Il a donc persisté dans son objection avec autant d'énergie au palier fédéral, à la lumière du bilan négatif de l'expérience québécoise. Le CPQ, dans son mémoire, soutient entre autres ce qui suit :

- En donnant aux syndicats le pouvoir de paralyser les banques, les transports aérien et ferroviaire ainsi que les fournisseurs d'Internet, de câble et de téléphonie, ce projet de loi interdisant le recours aux travailleurs de remplacement représente une menace sérieuse à la sécurité économique des Canadiens.
- Contrairement à ce qui était allégué par le Bloc québécois et les groupes syndicaux, l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement n'apporte aucun bénéfice quant à la diminution des conflits de travail, que ce soit en nombre, en intensité ou en durée, ni aucun avantage sur le plan du développement économique. Bien au contraire.
- Le *Code canadien du travail* n'a pas besoin d'être réformé, car il est équilibré et efficace. D'ailleurs, en 2006, 97 % des conventions collectives ont été conclues sans recours à la grève.

Tous les moyens du CPQ ont été mis en œuvre également afin de prévenir l'adoption du projet de loi C-257 : lettre aux parlementaires, lettres ouvertes dans les médias écrits, etc.

À la suite d'un vote en troisième lecture, le projet de loi C-257 a été refusé aux Communes par une majorité de députés. Fort malheureusement, dès le lendemain de son rejet, le Parti libéral du Canada, par l'entremise de son critique en matière de travail, a présenté un autre projet de loi poursuivant le même objectif, soit d'interdire aux employeurs de compétence fédérale d'embaucher des travailleurs de relève lorsqu'ils sont aux prises avec un conflit de travail. Compte tenu de la similarité évidente entre les deux projets de loi, le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre (le Comité) a été appelé à examiner si le deuxième, le C-415, pouvait faire l'objet d'un vote en Chambre.

Le CPQ a demandé alors au chef du Parti libéral du Canada d'enjoindre les membres de son caucus siégeant au Comité de déclarer « non votable » le projet de loi C-415. Il a mentionné

que ce projet de loi était presque identique au précédent et, qu'en conséquence, les mêmes arguments seront invoqués par les intérêts en présence. Le CPQ a ajouté que des ressources, donc des fonds publics, seront mobilisées alors qu'aucun élément nouveau ne peut enrichir le débat. Si le promoteur du projet de loi a invoqué qu'à la différence du projet de loi C-257, le C-415 prévoyait des modalités pour assurer le maintien de services dits « essentiels » en cas de grève, le CPQ a indiqué qu'il n'en était rien. Bien au contraire. En effet, comme il est libellé, le projet de loi C-415 pourrait plutôt limiter l'étendue des services essentiels actuellement couverts par le *Code canadien du travail*.

Malgré les appels du milieu des affaires, les députés de l'opposition membres du Comité ont fait la sourde oreille et ont déclaré votable le projet de loi C-415, qui amorcera ainsi l'étape de la deuxième lecture à la Chambre des communes.

Le CPQ entend donc faire savoir que si le projet de loi C-257 a été rejeté, notamment parce qu'il ne contenait aucune disposition visant à protéger les services essentiels en cas d'arrêt de travail, le C-415 ne règle en rien cette question en ce qu'il ne traite que des services essentiels portant uniquement sur les services d'urgence qui ont un effet immédiat sur la santé et la sécurité du public. L'on fait fi alors de la portée réelle de ce qui devrait être considéré comme étant véritablement des services essentiels, soit les domaines d'activités qui contribuent à la prospérité économique du pays. Il y aura lieu de rappeler aux parlementaires fédéraux que leurs intérêts politiques ne peuvent se réaliser au détriment du bien-être de la population canadienne et que, par l'adoption du projet de loi C-415, les entreprises des secteurs d'activité les plus névralgiques (transports ferroviaire, aérien et maritime, télécommunications, services financiers) auront dorénavant les mains liées en cas de grève ou de lock-out. Leurs activités pourraient donc être paralysées et, du coup, des services sur lesquels comptent les Canadiens pourraient ne pas être accessibles.

Examen des normes du travail fédérales

Le CPQ réagit au rapport Arthurs

En décembre 2004, le ministre fédéral du Travail en poste a annoncé la mise sur pied de la Commission sur l'examen des normes du travail minimales (la Commission), dont le mandat était de procéder à un examen approfondi de la Partie III du *Code canadien du travail*. Cette législation définit les normes minimales de travail applicables aux employés d'entreprises de compétence fédérale. L'objectif de l'examen était de proposer des modifications législatives visant à actualiser et à moderniser les normes du travail fédérales, ces dernières ayant été adoptées en 1965 dans un contexte socio-économique différent de celui d'aujourd'hui.

⁵ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Le projet de loi C-257 - Une menace sérieuse à la sécurité économique des Canadiens*, décembre 2006. Disponible au www.cpq.qc.ca sous la bannière Publications/Mémoires.

Le CPQ a participé activement aux travaux de la Commission, dirigée par M. Harry W. Arthurs, et a présenté un mémoire dans le cadre des audiences publiques. Il formule non seulement des commentaires en réponse à un document de consultation, mais il soumet également 13 recommandations⁶. Il recommande notamment de modifier la loi pour qu'il soit possible d'élaborer un horaire de travail normal hebdomadaire plutôt que journalier, pour que le délai de transmission de l'avis requis lors de licenciement collectif soit plus court, et pour que soit modifiée à la hausse la durée du service continu chez un même employeur pour pouvoir déposer une plainte pour congédiement injuste.

En octobre 2006, le rapport final de la Commission intitulé *Équité au travail. Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle* (rapport Arthurs) a été rendu public⁷. Le CPQ, ayant été invité à formuler ses commentaires à la suite de la publication du rapport, a indiqué en premier lieu qu'il reconnaissait la pertinence de l'examen de la Partie III du *Code canadien du travail* compte tenu de la date de son adoption et des changements survenus dans les milieux de travail depuis. Le CPQ a mentionné soutenir le principe fondamental de cette législation, soit la décence au travail; il a reçu favorablement la reconnaissance, par la Commission, de l'importance du besoin de flexibilité des entreprises de compétence fédérale et de son désir de laisser aux employeurs une plus grande latitude afin d'affronter efficacement les situations d'urgence.

Cependant, le rapport contient certaines propositions qui, précisément, vont à l'encontre du besoin de flexibilité des entreprises, nécessaire à l'atteinte de leurs objectifs. En effet, il suggère notamment l'inclusion de définitions restrictives, le maintien des normes actuelles relatives au temps de travail normal et le maintien du régime actuel de licenciements collectifs. De plus, il ne fait pas mention du besoin de modifier la durée de service continu requis pour déposer une plainte pour congédiement injuste.

Le rapport Arthurs exercera une influence sur toute modification à la Partie III du *Code canadien du travail* qui serait proposée par le parlement fédéral. Lorsque la situation se présentera, le CPQ entend bien faire valoir le point de vue des employeurs et rappeler aux parlementaires fédéraux que toute législation du travail se doit de demeurer flexible afin de répondre aux besoins des entreprises canadiennes.

Groupe de travail sur l'industrie du placement temporaire

En décembre 2005, le ministre du Travail du Québec a demandé au CPQ de collaborer aux travaux d'un groupe de travail dont le mandat était de faire le point sur les pratiques de l'industrie du placement temporaire. Outre le CPQ, ce groupe de travail était composé des partenaires du milieu,

c'est à dire l'association patronale sectorielle représentative de l'industrie, le ministère du Travail et deux associations représentant les employés non syndiqués.

Tout au long des travaux, les représentants des entreprises ont répondu aux nombreuses questions des groupes de travailleurs, dont les interrogations étaient reliées principalement aux conditions de travail des travailleurs d'entreprises de recrutement et de placement de personnel ainsi qu'à la relation de travail liant ces derniers à leur employeur. Le CPQ a voulu s'assurer que le ministère du Travail ait une bonne compréhension de cette industrie et de ses rapports avec sa clientèle, ainsi que de la notion de véritable employeur. Parmi les sujets qui ont fait l'objet de discussions figurent la validité des clauses de non-concurrence et la disponibilité des recours prévus par la législation du travail actuellement en vigueur.

L'importance des entreprises de recrutement et de placement de personnel sur les échiquiers économiques québécois et canadien a été abordée en ce qu'il s'agit d'une industrie qui répond aux besoins ponctuels des entreprises en matière de main-d'œuvre en les aidant notamment à affronter les périodes de production accrues et les absences imprévues. Les employés des entreprises de recrutement et de placement de personnel peuvent y trouver un emploi qui correspond à leurs besoins, en adéquation avec leurs objectifs professionnelles ou, encore, pour concilier efficacement leur emploi et leur vie personnelle.

Une équipe d'avant-garde
consciente des enjeux en matière
de droit du travail et de l'emploi

Heenan Blaikie

Nous offrons une gamme complète de services
juridiques et de solutions d'affaires à des
clients de tous les secteurs de l'industrie.

Nos bureaux au Québec :
Montréal 514 846.1212 • Québec 418 524.5131
Sherbrooke 819 346.5058 • Trois-Rivières 819 373.7000
Gatineau / Ottawa 613 236.1668

Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L., S.R.L. • Avocats | Agents de brevets et de marques de commerce • Montréal
Toronto Vancouver Québec Calgary Sherbrooke Trois-Rivières Ottawa Victoria • heenanblaikie.com

⁶ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. *Commentaires du CPQ sur le document de consultation Modernisation des normes du travail fédérales-Examen de la Partie III du Code canadien du travail*. Octobre 2005. Disponible au www.cpq.qc.ca sous la bannière Publications/Mémoires.

⁷ www.rhdsc.gc.ca/fr/travail/normes_emploi/rapport_arthur/tm.shtml

Les travaux de l'Organisation Internationale du Travail

Les employeurs québécois doivent se faire entendre

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est une institution spécialisée des Nations Unies qui a pour mission de promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail. Une de ses priorités actuelles est de favoriser la création d'emplois décents. Les États membres de l'OIT, dont le Canada, se réunissent à la Conférence Internationale du Travail de l'OIT qui se tient chaque année à Genève (Suisse), au mois de juin. Chaque État membre est représenté par une délégation composée de délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs. Le CPQ a participé aux travaux des sessions de 2006 et 2007 à titre de membre de la délégation patronale canadienne.

La Conférence, qui est souvent comparée à un parlement international du travail, a plusieurs fonctions, dont l'élaboration de normes internationales du travail, que ce soit sous forme de conventions ou de recommandations. Les conventions sont des traités internationaux qui, une fois adoptés par la Conférence, sont ouverts à la ratification par les États membres. La ratification d'une convention entraîne l'obligation juridique d'en appliquer les dispositions. En ce qui a trait aux recommandations, elles sont destinées à guider l'action nationale, mais elles ne sont pas soumises à ratification et ne sont pas légalement contraignantes. La Conférence suit également l'application des conventions et des recommandations sur le plan national. De plus, elle constitue un forum où sont débattus librement les problèmes sociaux et du travail d'intérêt à l'échelle planétaire.

La recommandation sur la relation de travail

Lors de la Conférence de juin 2006, le CPQ a participé aux travaux du Comité sur la relation de travail. À l'issue des discussions, la recommandation R-198 a été adoptée. Elle vise à établir l'équilibre entre la légitimité des travailleurs indépendants et la légalité des ententes commerciales lorsqu'une prestation de service est impliquée. Le message principal de la recommandation se trouve à son article 8, qui indique que :

« La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations commerciales ou civiles véritables [...] ».

Les discussions relatives à l'adoption d'un instrument de l'OIT (convention ou recommandation) se déroulent sur une base tripartite et les décisions sont prises généralement à l'unanimité des voix. La recommandation sur la relation de travail a fait l'objet d'un consensus sur la majorité de ses dispositions. Cependant, certaines d'entre elles n'ont pas reçu l'aval des employeurs. Par ailleurs, en ce qui a trait au respect des ententes commerciales, cette recommandation est appelée à devenir un outil fort utile. Elle est disponible à l'adresse suivante : www.ilo.org/ilolex/french/. Le CPQ a représenté l'ensemble des employeurs sur le comité restreint chargé de rédiger la version finale de cette recommandation.

Les entreprises durables

Le CPQ a représenté à nouveau les intérêts des employeurs canadiens lors de la Conférence de juin 2007, plus particulièrement dans le cadre des discussions sur la « promotion des entreprises durables ». La discussion, à laquelle ont participé plus d'une centaine de pays membres, a mené à l'adoption de conclusions consensuelles, qui devront être considérées par l'OIT dans l'établissement de ses orientations futures. Ces conclusions font état notamment de l'importance des droits à la propriété et de la reconnaissance du secteur privé comme outil fondamental du développement des entreprises. Le CPQ a souligné alors la nécessité de cibler les besoins des entreprises, d'abord pour démarrer, puis pour survivre, générer des profits, créer des emplois et contribuer positivement au développement des économies et des sociétés. Le CPQ a été représenté à la Conférence de 2007, tout comme celle de 2006, par M^e Pascale Gauthier, conseillère juridique de l'organisme. Cette dernière a exercé la fonction de whip et a dû assurer la représentativité maximale du groupe employeurs lors de l'adoption des conclusions finales. Le rapport et les conclusions de ces discussions sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/public/french/standards/.

La situation des entreprises au Venezuela

En marge de la Conférence de juin dernier, l'ensemble de la communauté des affaires regroupée au sein de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) a adopté une résolution qui dénonce les initiatives du gouvernement vénézuélien de mettre en place des entités parallèles représentant les employeurs afin de discréditer le rôle de l'association patronale valablement choisie. Les employeurs ont dit regretter également que la représentante nommée pour mener la délégation des employeurs à la Conférence ait été empêchée de quitter son pays pour assumer ses fonctions. Le CPQ dénonce par voie de communiqué, le 16 juin 2007, le traitement réservé à la représentante des employeurs vénézuéliens ainsi que les situations de harcèlement dont souffrent les représentants patronaux vénézuéliens de même que le secteur privé du pays dans son ensemble. ●



Le présent bulletin est publié par le Conseil du patronat du Québec. Les articles et les commentaires qu'il contient ne doivent pas être considérés comme des avis juridiques.

● CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 510
Montréal, Québec
H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161

Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca