



**COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC
SUR LE RAPPORT SUR L'APPLICATION DES ARTICLES 2 ET 14 DE
LA LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL,
CHAPITRE 6 DES LOIS DU QUÉBEC DE 1994**

SEPTEMBRE 2000

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
sur le Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la
Loi modifiant le Code du travail, Chapitre 6 des Lois du Québec de 1994**

INTRODUCTION

Le Conseil du patronat du Québec remercie la Commission parlementaire de l'économie et du travail de l'avoir convoqué à ces consultations particulières, pour commenter le *Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du travail, Chapitre 6 des Lois du Québec de 1994*.

Les dispositions du *Code du travail* qui encadrent la négociation des contrats collectifs de travail font en effet l'objet des préoccupations des employeurs et lors de l'adoption des modifications permettant d'en allonger la durée, leurs porte-parole avaient fait valoir que, sous réserve de quelques articles, le texte proposé emportait leur accord. Il importe donc, au stade de l'exercice de l'évaluation, qu'ils viennent contribuer à la réflexion.

Le rapport ministériel

La lecture du *Rapport ministériel* démontre que les changements apportés au *Code du travail*, en 1994, « *ont généralement répondu aux attentes patronales, sans nécessairement produire les effets indésirables appréhendés par certains syndicats.* »¹

Les conclusions des auteurs nous inspirent certains commentaires.

Dans un premier temps, il nous semble patent que la croissance du nombre de conventions collectives de longue durée témoigne éloquemment que ces modifications constituaient une réponse à un besoin des parties qui souhaitaient instaurer un environnement pour baliser leurs relations. De toute façon, dans quelques cas, certaines d'entre elles avaient déjà précédé la lettre de loi et choisi des termes plus longs pour leur contrat de travail. C'est donc que l'ouverture est arrivée à point nommé.

¹ Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *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, La durée des conventions collectives*, mars 2000, p. 30.

Par ailleurs, l'augmentation de la durée moyenne des conventions est aussi un gage que le législateur a eu raison de permettre des conventions de plus de trois ans. Les parties constatent de plus en plus que le climat de leurs relations du travail est suffisamment serein pour qu'elles se fassent confiance pendant des durées accrues, quitte à se doter de certains mécanismes de retenue pour servir de points de repère.

Le rapport nous apprend également que l'on a eu recours à ces conventions dans tous les secteurs de l'économie. Cette donnée est intéressante par ce qu'elle nous révèle de l'état général des relations du travail qui se sont améliorées au cours des dernières années, les parties ayant tenté d'élaborer de nouvelles pratiques de résolution de conflits et des mécanismes d'organisation du travail qui leur permettent de cerner plus facilement leurs objectifs communs. C'est une philosophie qui s'instaure graduellement, dont il serait bénéfique que plusieurs soient « contaminés ».

Il appert également que ces conventions se retrouvent dans des entreprises de toutes tailles, ce qui démontre que le mécanisme s'adapte bien à toutes les entreprises.

Enfin, le taux de croissance des salaires négociés dans les conventions de longue durée est supérieur à celui dont les parties conviennent dans les conventions traditionnelles. Il est significatif de constater que les désavantages appréhendés par certains syndicats lors de l'adoption des articles pertinents ne se soient pas matérialisés, bien au contraire. Le spectre de l'appauvrissement des travailleurs est donc bien loin d'avoir pris forme.

Enfin, que ce soit les syndicats indépendants ou ceux qui sont affiliés aux grandes centrales, tous ont signé des conventions de longue durée, reconnaissant vraisemblablement que de telles modalités étaient bénéfiques, au titre du climat des rapports collectifs et des avantages spécifiques pour les travailleurs.

Enfin, ces dispositions n'auront pas eu d'effet négatif ni sur la régularité, ni sur le nombre des requêtes en accréditation déposées au Bureau du Commissaire général du travail, ce qui vient anéantir les craintes au titre de l'accès à la syndicalisation.

Enfin, il semble que ces dispositions aient contribué à la stabilisation du nombre des conflits de travail.

En d'autres termes, les modifications que la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q., 1994, c. 6) a apportées à l'article 65 du *Code* pour autoriser les conventions de plus de trois ans ont, quant à nous, réalisé les objectifs que le législateur s'était fixés. Pour mémoire, rappelons en effet qu'à l'époque, la volonté gouvernementale était de stimuler un partenariat qui permettait d'assurer une certaine paix industrielle pour que les entreprises québécoises puissent prendre le virage de la nouvelle économie. Les travailleurs et les patrons devaient enfin en venir à constater leur interdépendance et convenir d'une participation active au maintien des entreprises, pierres d'assise du développement économique et social.

Les parties constataient qu'elles étaient liées davantage que par une convention collective traditionnelle : elles comprenaient qu'elles étaient associées à un processus qui nécessitait un partenariat véritable, un contrat social qui donnerait l'impulsion requise pour accroître la capacité de profit, certes, mais qui présageait d'un meilleur avenir pour les emplois en cause.

L'évaluation du processus

Le *Rapport* du ministère du Travail propose de :

*« suivre l'évolution de ce dossier pendant deux ou trois années additionnelles avant de conclure au maintien ou à des modifications à apporter aux règles visées aux articles 22 et 65 du Code du travail. »*²

Il nous semblerait superflu de revenir sur les arguments les plus percutants, qui avaient milité en faveur des modifications en cause. Les conclusions du rapport identifient les raisons qui démontrent, comme nous le disions plus haut, que les attentes n'ont pas été déçues, d'une part, et que les craintes, même les plus sombres, ne se sont pas matérialisées. La paix industrielle, la stabilité accrue des opérations, la capacité de prévision à long terme, le meilleur contrôle des coûts de la main-d'œuvre et de meilleures perspectives pour les investisseurs potentiels sont tous des éléments dont on peut dire qu'ils ont été améliorés.

Nous soulignerons que même le Bureau international du travail a repoussé les prétentions qui voulaient que les modifications de 1994 constituaient une violation de la liberté syndicale. Il a posé un

² *Idem*, p. 32.

diagnostic qui questionne bien davantage la représentation exclusive accordée au syndicat le plus représentatif que le dé plafonnement des conventions collectives.

Par ailleurs, il faut noter que les conventions de longue durée sont généralement signées contre d'importants avantages financiers ou d'une autre nature. Aucun employeur ne peut en effet espérer obtenir un engagement à long terme des employés s'il n'est prêt à leur assurer d'importants bénéfices, une meilleure sécurité d'emploi, des salaires concurrentiels, des avantages sociaux, une organisation du travail qui les fasse davantage participer aux objectifs de l'entreprise, etc. Les travailleurs se voient ainsi conférer une meilleure stabilité économique et certains employeurs ont constaté qu'ils en profitent pour se permettre de se procurer, dès le début de la convention, des biens qu'ils auraient auparavant hésité à acquérir (voiture, meubles, etc.).

De plus, la liberté d'accepter ou de refuser de ratifier la signature d'une longue entente demeure l'un des privilèges les plus fondamentaux des syndiqués et les recours à un organisme décisionnel indépendant assurent le respect des droits inhérents à la libre négociation.

Nous nous interrogeons davantage sur les mécanismes de démocratie syndicale que sur les risques de dérapage en matière de protection de la liberté syndicale qui pourraient être induits par le dé plafonnement des conventions.

C'est pourquoi, à la lumière des constats du *Rapport ministériel*, nous soumettons qu'en lieu et place d'une simple continuation de l'exercice pour encore deux ou trois années, les données colligées sont suffisamment concluantes pour que le législateur consacre, de manière définitive, la permanence des dispositions permettant la conclusion de conventions collectives de plus de trois ans.

Le législateur québécois donnerait ainsi le signal qu'il veut véritablement procéder à un allègement de l'encadrement légal du travail, favorisant un partenariat déjà acquis dans plusieurs entreprises, et en voie de l'être dans plusieurs autres. Et, il peut le faire avec d'autant plus d'assurance que nous avons, sous la main, un rapport qui démontre clairement qu'il n'y a que des avantages pour tout le monde et aucun effet pervers, du moins qui soit répertorié.

Il est même possible de faire un pas de plus et de permettre que les premières conventions collectives puissent également être dé plafonnées. Ainsi, l'exception fondamentale aux règles des contrats entre les parties que constitue l'empêchement de décider de la durée d'une entente collective serait

complètement éliminée, conférant une flexibilité accrue aux contractants. Cette souplesse correspondrait bien davantage à la philosophie générale qui tente de s'installer dans plusieurs milieux, qu'ils soient industriels ou du secteur tertiaire.

Certaines grandes entreprises ont donné le ton. À cet égard, il est évidemment incontournable de citer Alcan, dont le contrat social d'une durée de 16 ans a servi de modèle à plusieurs autres. Il convient de noter, à ce stade, que la grande aluminerie s'est dotée de mécanismes de contrôle pour que les conventions collectives qui s'inséraient à l'intérieur de ce contrat de longue durée correspondent à l'état du marché et à la conjoncture générale. Pour l'instant, les nouvelles ne sont que bonnes.

Rien ne s'oppose à ce que l'inspiration ne puisse se répandre lors de la signature d'une première convention et cette ouverture profiterait très certainement autant aux travailleurs qu'aux employeurs, déjà actifs ou nouveaux investisseurs, à qui elle pourrait assurer une grande stabilité dans leurs relations du travail.

Les changements d'allégeance syndicale

Nous nous permettons de mettre le législateur en garde contre la tentation de modifier les règles relatives au changement d'allégeance syndicale (le maraudage intercalaire). Si les possibilités de changement d'allégeance sont accrues et qu'il devient donc plus facile de même répudier la convention, les objectifs de stabilité et de prévisibilité seront fortement compromis. De plus, il n'est jamais aussi aisé d'appliquer une convention collective avec un partenaire qui n'est pas celui avec lequel on a négocié de prime abord. La lettre peut être la même, mais l'esprit ne l'est pas nécessairement. On ne « vit » pas le même contrat de mariage avec un nouveau conjoint! Le maraudeur victorieux, nouveau porte-parole d'une des parties, n'est pas imprégné de la culture des rapports de l'entreprise.

D'autre part, la remise en cause trop fréquente des termes de l'entente engendre, elle aussi, une précarité des relations et ramène les parties aux modalités de négociation traditionnelle, qu'elles avaient précisément voulu transformer.

Nous sommes d'avis que les règles de changement d'allégeance se sont avérées souples et, là encore, qu'elles n'ont eu aucun des effets pervers appréhendés. Rien ne justifie donc que l'on change de monture si le bât ne blesse pas.

CONCLUSION

L'intention qui prévalait lors de l'adoption des modifications permettant le déplaçonnement des conventions collectives était de promouvoir la flexibilité dans l'aménagement de l'encadrement contractuel qui régit les parties en présence. Elles devaient pouvoir décider, selon leurs besoins et en fonction de la conjoncture, de la durée pour laquelle elles voudraient se lier, y compris des mécanismes de retenue, le tout pour passer à autre chose... et songer davantage à accroître le positionnement de l'entreprise et, partant, des emplois.

La réponse est bonne; les parties ont choisi cette solution, là où il était pertinent de le faire, et il n'est pas déraisonnable de penser que cette ouverture ait pu avoir une incidence sur l'amélioration du climat général des relations du travail au Québec. Ces changements à la durée traditionnelle ont également eu comme conséquences d'accroître le facteur de motivation des travailleurs et de renforcer le sentiment de participation aux objectifs de l'entreprise. Ils sont concluants en matière de productivité accrue et génèrent l'instauration de processus de dialogue plus soutenu (la négociation continue, les mécanismes permanents de résolution de conflits, etc.).

Le Conseil du patronat du Québec est donc d'avis que le législateur doit sérieusement envisager de franchir l'étape suivante pour transmettre aux entreprises et aux travailleurs le message de la souplesse et de la dynamisation de l'économie. Des dispositions permanentes, inscrites au *Code du travail*, qui permettraient de conclure des conventions collectives de longue durée, et même de le faire lors de la signature d'une première entente ne régleront pas, évidemment, les problèmes de rigidité des lois du travail au Québec. Il y a encore beaucoup à faire à cet égard...! Mais le geste serait significatif et contribuerait à indiquer que le gouvernement du Québec a réellement placé la création d'emplois en tête de ses priorités.