



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

**Mémoire de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) portant
sur la « modernisation » des dispositions anti-briseurs de grève prévues au
*Code du travail***

Consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail

Québec

Le 1^{er} février 2011

1. Présentation de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

La Fédération des chambres de commerce du Québec (ci-après la « **Fédération** ») a été fondée en 1909. Elle regroupe plus de 150 chambres de commerce et d'entreprises du Québec et représente plus de 40 000 entreprises et 100 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois, ce qui en fait aujourd'hui le plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec.

La **Fédération** est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovateur et concurrentiel. Elle a pour principale mission de promouvoir la liberté d'entreprise, qui s'inspire de l'initiative et de la créativité, **et ce, dans le but de contribuer à la richesse collective du Québec** en coordonnant l'apport du travail de tous ses membres.

La **Fédération** est le porte-parole des gens d'affaires sur toutes les tribunes d'influence au Québec. Elle mobilise son vaste réseau et intervient de façon stratégique dans plusieurs dossiers d'actualité, tels que notamment :

- La qualification et la disponibilité de la main-d'œuvre ainsi que les relations de travail au Québec;
- La compétitivité de notre économie, notamment sur le plan fiscal et de la réglementation.

2. Introduction

D'entrée de jeu, la **Fédération** tient à remercier la Commission de l'économie et du travail de lui permettre de présenter ses commentaires dans le cadre de la présente consultation portant sur la « modernisation » des dispositions anti-briseurs de grève prévue au *Code du travail*. En effet, cette consultation soulève d'importantes préoccupations parmi ses membres et la **Fédération** apprécie grandement l'invitation qu'elle a reçue de la Commission de l'économie et du travail afin de participer à la présente consultation.

Comme on le sait, l'initiative de cette consultation trouve sa source dans le conflit de travail qui oppose présentement le *Journal de Montréal* et ses salariés syndiqués.

Un des buts recherchés est d'étendre les interdictions déjà contenues à l'article 109.1 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27, ci-après le « **Code** ») visant le recours aux services de « briseurs de grève » par les employeurs en cas de grève ou de lock-out.

Entre autres, la Commission étudie l'opportunité d'introduire un nouvel alinéa à l'article 109.1 qui s'ajoute aux autres restrictions et qui aurait pour effet d'interdire le transfert de

travail ou le recours à la sous-traitance à l'extérieur de l'établissement en grève ou en lock-out. L'ajout proposé se lit comme suit :

« Il est également interdit à un employeur, pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, d'utiliser à l'extérieur de l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services ou le produit du travail :

- a) d'un salarié;
- b) d'un entrepreneur;
- c) d'une personne morale;
- d) d'une personne à l'emploi d'un autre employeur. »

À toutes fins pratiques, il serait interdit à l'employeur et à ses cadres de faire appel à **n'importe qui, n'importe où**, à l'extérieur de l'établissement où la grève a été déclarée; il s'agit là d'une restriction totale et complète.

Le nouvel alinéa introduit aussi un nouveau concept : il est interdit à l'employeur d'utiliser à l'extérieur de l'établissement non seulement les services de quiconque, mais également **le produit du travail** de quiconque.

Ainsi et à titre d'exemple, il serait impossible à un fabricant ou à un distributeur d'un produit donné, sous le coup d'une grève, de transférer ou d'importer de n'importe où dans le monde, même d'une autre de ses propres installations, un produit similaire à celui normalement fabriqué ou distribué par ses employés en grève, ne serait-ce que pour maintenir sa présence sur le marché.

Aucune législation connue en Amérique ne menotte autant les employeurs.

Sous prétexte d'une modernisation visant à combler des prétendues lacunes dans les dispositions anti-briseurs de grève du Code, adoptées en 1977, alors que les technologies de l'information liées à Internet n'existaient pas, la logique qui est sous-tendue par les tenants de ce resserrement ne vise pas uniquement à « couper l'herbe sous le pied » du *Journal de Montréal*, mais bien à déséquilibrer de façon encore plus importante les rapports de force qui existent présentement entre syndicats et employeurs dans toutes les sphères d'activités économiques du Québec.

Dans les commentaires ci-après exposés, la **Fédération** démontrera qu'il serait inopportun et abusif de modifier d'une quelconque façon les dispositions du *Code du travail*.

3. Les commentaires de la Fédération

3.1 La modification proposée au *statu quo* qui existe présentement en ce qui a trait aux dispositions anti-briseurs de grève du Code aurait pour effet de

conférer aux syndicats un avantage disproportionné dans le rapport de force qui les oppose aux employeurs.

Le droit des employeurs de poursuivre leurs activités en période de grève ou de lock-out est déjà sérieusement limité par les dispositions actuelles du Code.

En fait, avec la Colombie-Britannique, le Québec est le seul endroit en Amérique du Nord où les employeurs ne peuvent recourir aux services de travailleurs de remplacement lors d'une grève ou d'un lock-out. Aucune autre province canadienne, ni non plus les institutions fédérales, n'imposent une telle contrainte aux employeurs.

Les dispositions anti-briseurs de grève actuelles du Code ne confèrent déjà qu'une marge de manœuvre très limitée aux employeurs québécois afin d'assurer la survie de leur entreprise lors d'un conflit de travail.

À cet égard, pour assurer la continuité – nécessairement très limitée – de leurs opérations dans l'établissement visé par le conflit, les employeurs ne peuvent faire appel qu'aux seuls services des employés cadres qui ont été embauchés avant le début de la phase de négociation. Bien entendu, il faut convenir que dans la plupart des cas, ces employés cadres ne sont pas assez nombreux pour suffire à cette tâche.

Les employeurs qui opèrent plusieurs établissements ne pourront plus avec l'amendement proposé tenter de pallier au manque de productivité de l'établissement visé par le conflit en faisant appel à leurs autres établissements.

Pire encore, les employeurs, dont la nature de leurs activités s'y prêtait, ne pourront plus confier en sous-traitance, à l'extérieur de l'établissement visé par le conflit, le travail normalement effectué par leurs salariés en grève.

Déjà les restrictions des alinéas a) à g) de l'article 109.1 du *Code du travail* imposent aux employeurs un important fardeau qui, dans bien des cas, menace la survie de l'entreprise en grève lorsque la situation perdure.

Pourtant, les contraintes qu'imposent les dispositions anti-briseurs de grève aux employeurs ne trouvent pas d'équivalent chez les salariés syndiqués; de fait, ces derniers se retrouvent dans une meilleure position stratégique dans le rapport de force qui les oppose aux employeurs lorsqu'ils négocient une convention collective.

Les salariés syndiqués bénéficient également de plusieurs moyens qui leur permettent de résister le plus longtemps possible advenant l'occurrence d'un conflit de travail :

- Ils bénéficient d'indemnités de grève. Il est à noter que ces indemnités ne sont pas imposables (alors que même les prestations d'assurance-emploi le sont), ce qui diminue d'autant l'inconvénient économique qu'ils doivent subir pendant la

durée d'un conflit de travail¹. Notons également que les cotisations syndicales, elles, sont déductibles d'impôt.

- Ils peuvent également travailler à leur propre compte ou pour un autre employeur et ainsi obtenir un revenu supplémentaire. Ils peuvent même faire compétition à leur employeur sans que cela ne soit perçu comme un manque de loyauté à son endroit.
- Ils jouissent finalement du droit prioritaire de retrouver leur emploi une fois le conflit terminé.

Or, dans le cas qui nous concerne, les modifications à l'article 109.1 envisagées par la Commission auraient pour effet d'amputer presque complètement la gamme de moyens dont disposent les employeurs pour survivre pendant la durée d'un conflit, ceux-ci ne pouvant désormais plus, **dans aucune circonstance**, transférer de travail à l'extérieur de l'établissement visé par le conflit.

Considérant qu'il s'agit là de l'une des seules façons qui leur permet de maintenir leurs activités pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out, les modifications auraient pour eux deux principaux effets préjudiciables :

1. elles rendraient tout conflit de travail potentiellement fatal pour l'entreprise et, partant;
2. elles rendraient totalement illusoire le droit qui leur est reconnu par le Code de décréter un lock-out.

Or, le lock-out est la contrepartie de la grève dans le rapport de force nécessaire à la négociation de bonne foi et à armes égales. Dans la modification proposée, les salariés ayant recours à la grève pour faire fléchir l'employeur gardent toutes leurs options ouvertes. L'employeur victime d'une grève est à toutes fins pratiques paralysé. Et encore pire, le recours au lock-out serait carrément suicidaire.

En fait, toute modification au *statu quo* favoriserait encore plus les syndicats et créerait un véritable système de « deux poids, deux mesures ». En ce sens, les raisons basées sur la justice et l'équité invoquées par les partisans des amendements à l'article 109.1 du *Code du travail* ne fonctionnent qu'en sens unique : elles ne profitent qu'à la partie syndicale.

Il y a donc fort à parier que les modifications recherchées auraient pour effet de multiplier les conflits de travail en ce que les employeurs seraient désormais plus que jamais à la merci des diktats imposés par les syndicats et menacés dans la survie même de leurs entreprises. Autrement dit, elles confèreraient en quelque sorte aux syndicats un droit de vie ou de mort sur l'entreprise de tout employeur qui refuserait de

¹ Voir à cet égard le Bulletin d'interprétation no. IT-334R2, du 21 février 1992 de l'Agence du revenu du Canada ainsi que l'arrêt *Canada c. Fries*, [1990] 2 R.C.S. 1322.

céder à leurs revendications, les employeurs étant dès lors obligés de s'en remettre à la raison et au bon sens des syndicats.

Tout nouveau resserrement des dispositions anti-briseurs de grève du Code en défaveur des employeurs (tel un éventuel élargissement des notions d'« employeur » ou d'« établissement »), aurait de surcroît des conséquences négatives sur l'économie du Québec.

3.2 Les législations qui empêchent le recours à des travailleurs de remplacement augmentent la probabilité et la durée des arrêts de travail et ont des effets négatifs sur l'emploi et l'économie

Plusieurs études démontrent que les dispositions qui empêchent le recours à des travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail augmentent non seulement la probabilité et la durée des arrêts de travail mais ont également des effets néfastes sur l'emploi et l'économie en général.

À cet égard, dans une étude publiée par l'Institut C.D. Howe en juin 2010², les auteurs Benjamin Dachis et Robert Hebdon ont dressé les constats suivants :

- Les lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail sont défavorables puisqu'elles nuisent à l'investissement et à la productivité à long terme tout en contribuant à l'augmentation de la fréquence des conflits et de leur durée;
- Selon l'étude menée par ces auteurs, de telles lois ont pour effet d'abaisser les salaires réels de 3,6%, de faire augmenter les risques de grève de 11% et de faire durer celles-ci 58% plus longtemps;
- Les auteurs estiment également que l'abrogation des lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement au Québec et en Colombie-Britannique aurait pour effet d'entraîner la création de 80,000 emplois au Québec et de 47,000 emplois en Colombie-Britannique.

Pareillement, l'auteur Morley Gunderson reconnaît ce qui suit dans une étude publiée à la fin de l'année 2008³ :

- Les lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail ont pratiquement pour effet de faire doubler le nombre de grèves;
- De telles lois augmentent également la durée probable de toute grève d'environ 50%;

² Benjamin DACHIS and Robert HEBDON, "The Laws of Unintended Consequence: The Effect of Labour Legislation on Wages and Strikes", *C.D. Howe Institute Commentary*, No. 304, June 2010.

³ Morley GUNDERSON, "Bans on Strike Replacement Workers: Pouring Oil on the Fire", *AIMS Labour Market Series Commentary* # 4, 29 December 2008.

- Finalement, en plus d'avoir une **incidence négative sur la création d'emplois**, l'auteur fait remarquer que ces lois occasionnent une augmentation substantielle des pertes pour les employeurs eu égard aux règlements sur les salaires payés et aux coûts associés aux grèves.

Pour se convaincre de l'incidence négative de telles mesures sur la création d'emplois, il suffit de constater le nombre grandissant d'entreprises faisant affaires au Québec qui installent leurs établissements et entrepôts dans des parcs industriels périphériques, tels Hawkesbury et Cornwall, en Ontario où aucune disposition anti-briseurs de grève n'existe.

Ces emplois ne sont plus au Québec et ce ne sont pas les modifications proposées qui les ramèneraient, bien au contraire.

D'ailleurs, l'étude menée par John W. Budd⁴ en 1999 fait le même constat. Selon cette étude :

- Les lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail sont associées à un ratio emploi-population plus faible, en moyenne, et à un taux de croissance nettement plus faible des emplois dans les unités de négociation.

Finalement, les auteurs Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy indiquent ce qui suit dans une étude publiée en 1999⁵ :

- Les lois qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail ont pour effet de faire augmenter les risques de grève de 12% et d'entraîner une hausse de 50% de la durée moyenne des grèves;
- De telles lois occasionnent également des pertes importantes pour les employeurs puisqu'elles favorisent une augmentation des salaires réels de 4%. À long terme, cette augmentation est de 14%.

Bien que les résultats statistiques tirés de ces études varient, il est tout de même possible d'en tirer une conclusion générale : les législations qui empêchent le recours à des travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail ne sont pas bénéfiques pour l'économie.

En toute logique, l'amendement proposé entraînera une augmentation du nombre de grèves, une inflation non justifiée des salaires réels et, **par voie de conséquence, une diminution du nombre d'emplois au profit d'autres provinces ou états et, ultimement, un appauvrissement collectif au Québec.**

⁴ John W. BUDD, "The Effect of Strike Replacement Legislation on Employment", *Labour Economics* 7 (2000) 225-247.

⁵ Peter CRAMTON, Morley GUNDERSON et Joseph TRACY, "The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages", *The Review of Economics and Statistics*, August 1999, 81(3): 475-487.

Le Fraser Institute a mené une vaste étude pancanadienne en 2010⁶ afin d'évaluer le potentiel des politiques publiques provinciales eu égard à la création et au maintien d'un climat propice à l'investissement. Cette étude est basée sur l'évaluation de six (6) composantes, dont la « réglementation du marché du travail ».

Au classement général, c.-à-d. au terme de l'évaluation des six (6) composantes, le Québec s'est tout juste classé au septième rang, devant Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard. Ce septième rang occupé par le Québec a d'ailleurs été qualifié de « *troublant* » par le Fraser Institute, considérant « [TRADUCTION] *que [l']a large population [du Québec] en fait un élément-clé de l'économie canadienne* ».

Quant à la composante relative à la « réglementation du marché du travail », le Québec a obtenu le **dernier rang**, avec un résultat de 1.3 sur 10.

Cette composante était divisée en trois sous-sections, dont une section relative à l'« accréditation et au retrait de l'accréditation », à laquelle le Québec s'est classé avant-dernier, avec un résultat de 3.8 sur 10 (les huit autres provinces ayant obtenu un score supérieur à 5 sur 10), ainsi qu'une section relative à la « réglementation des entreprises syndiquées », à laquelle le Québec s'est classé **dernier**, avec un résultat de 0 sur 10. Il importe de noter que cette dernière section tenait justement compte de la présence d'une législation prohibant le recours à des travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail.

Le Fraser Institute fait par ailleurs remarquer que plusieurs recherches ont confirmé le fait qu'une réglementation « flexible » du marché du travail a pour effet de favoriser la création d'emplois et un meilleur taux de croissance économique tandis qu'une réglementation accrue du marché du travail a tendance à faire augmenter le taux de chômage et diminuer la participation au marché du travail.

Les dispositions anti-briseurs de grèves actuelles, déjà très contraignantes pour les employeurs, ont un effet négatif sur le taux d'emploi et sur l'économie du Québec en général, lequel occupe d'ailleurs une position fort peu enviable en matière de réglementation du marché du travail selon le Fraser Institute.

Pouvons-nous ici nous permettre d'adopter un projet de loi qui n'aurait pour effet que d'empirer un score déjà peu enviable et donc de nuire à la croissance et à la richesse collective du Québec.

Clairement, non.

3.3 Au surplus, il serait totalement inopportun de modifier les dispositions d'application générale anti-briseurs de grève du Code pour pallier à une situation particulière propre à un seul employeur du monde des communications et de l'information

⁶ Charles LAMMAM, Alex GAINER and Niels VELDHUIS, "Canadian Provincial Investment Climate: 2010 Report", Studies in Entrepreneurship & Markets, Fraser Institute, December 2010.

L'initiative de la Commission origine d'une situation particulière, à savoir un conflit de travail qui n'oppose à la base qu'un seul employeur, le *Journal de Montréal*, et un syndicat, le Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN).

La modification envisagée à l'article 109.1 du Code n'a aucunement sa raison d'être. Le fait qu'un conflit de travail persiste chez un employeur, conflit qui relève de sa propre dynamique économique et qui se produit dans le contexte particulier de cette entreprise, ne saurait justifier un amendement qui imposerait de nouvelles règles du jeu à tous les employeurs du Québec.

En effet, tel que nous l'avons vu, la modification recherchée est sans précédent et aurait pour effet d'interdire de façon générale toute forme d'impartition du travail en cas de grève ou de lock-out, que celle-ci soit reliée ou non à l'industrie des communications et de l'information.

L'adoption d'un projet de loi par le législateur équivaldrait par conséquent à prendre position en faveur du syndicat dans cette situation particulière, laquelle est propre à un seul employeur œuvrant dans ce domaine, et pénaliserait tous les autres employeurs du Québec.

Autrement dit, en adoptant un projet de loi qui, à sa base, vise à régler un « problème » spécifique à un cas particulier, le législateur concèdera à tous les syndicats québécois un avantage totalement disproportionné dans le rapport de force qui les oppose présentement aux employeurs.

Par ailleurs, la **Fédération** soumet qu'à l'origine, l'un des principaux buts poursuivis par le législateur en adoptant l'article 109.1 du Code était de prévenir les actes de violence qui survenaient trop souvent lorsque des briseurs de grève franchissaient les piquets de grève⁷.

Or, le climat social a considérablement évolué depuis l'adoption de la loi en 1977. La violence sur les piquets de grève est désormais chose du passée, et ce, justement en raison du rapport de force qui a été établi par l'article 109.1 du Code. L'objectif visé par les dispositions anti-briseurs de grève est toujours rempli aujourd'hui et il n'est aucunement nécessaire de les modifier.

3.4 À tout événement, advenant que le législateur décide de modifier les dispositions anti-briseurs de grèves du Code, la Fédération est d'avis qu'il

⁷ À ce sujet, nous référons notamment aux débats ayant entouré l'adoption du Projet de Loi no. 45 : ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, 2^{ème} session – 31^{ème} législature, 23 août 1977, vol. 19, no. 98, p. 3245; ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats*, Commission parlementaire, 2^{ème} session – 31^{ème} législature, Commission permanente du travail, de la main d'œuvre et de l'immigration, 19 décembre 1977, No. 295, p. B-10 063, pp. B-10 066 à B-10 072 et pp. B-10 089 à B-10 092. Voir également l'analyse des auteurs Larry SAVAGE et Jonah BUTOVSKY, "A Federal Anti-Scab Law for Canada? The Debate Over Bill C-257", *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 13 (Spring 2009), p. 15, pp. 16-18.

devrait également reconsidérer d'autres dispositions ayant un effet négatif sur le développement de l'économie du Québec

Si jamais le législateur devait malgré tout envisager un amendement aux dispositions anti-briseurs de grève du Code, la **Fédération** estime qu'il serait également essentiel que plusieurs autres dispositions du Code soient rediscutées.

À cet égard, l'équilibre qui existe entre les employeurs et les syndicats (lequel est déjà favorable aux syndicats et le sera encore plus si les modifications sont adoptées) devrait être ajusté en modifiant d'autres dispositions qui ont un effet négatif sur l'économie et la compétitivité du Québec.

Par exemple :

- L'absence d'obligation de tenir un vote secret pour l'obtention d'une accréditation syndicale;
- L'obligation d'être membre de l'association accréditée pour participer à un vote de grève (art. 20.2). Selon cette disposition, une minorité de salariés de l'entreprise peut décider d'une grève alors que la majorité s'y oppose;
- Le paiement obligatoire des cotisations syndicales;
- L'absence d'encadrement du vote de grève par un organisme tiers;
- Les indemnités de grève non imposables et les cotisations syndicales déductibles;
- L'obligation pour les syndicats de soumettre à l'assemblée générale de façon diligente toute entente de principe intervenue avec l'employeur.

Conclusion

Réitérons pour terminer que notre Code est déjà l'un des plus restrictifs pour les employeurs en Amérique du Nord et que tout renforcement en faveur des syndicats n'aurait pour effet que de nuire à l'investissement et à la compétitivité du Québec. Or, nous l'avons vu, le Québec a tout récemment été classé par le Fraser Institute au dernier rang parmi les provinces canadiennes en ce qui a trait à sa « réglementation du marché du travail » préjudiciable à l'investissement et à l'économie.

Dans l'état actuel des choses, le Québec ne peut se permettre d'ignorer cette mauvaise note en ajoutant à la rigidité du Code et au déséquilibre que celui-ci établit au détriment des employeurs.

La modification recherchée, si elle est adoptée, procurera une arme majeure supplémentaire à l'arsenal déjà bien rempli dont disposent les syndicats lors d'un conflit de travail et ajoutera une contrainte économique additionnelle à celles déjà trop nombreuses qui affligent présentement les employeurs.

À cet égard, la **Fédération** se demande toujours pourquoi les employeurs seraient les seuls à supporter les sanctions économiques lors d'un conflit. S'il faut revoir les dispositions anti-briseurs de grève, c'est qu'il faut les éliminer complètement.