



Les travailleurs de remplacement : le temps est venu de rétablir l'équilibre entre les parties

**Mémoire du Conseil du patronat du Québec
soumis à la Commission de l'économie et du travail de
l'Assemblée nationale
dans le cadre du mandat d'initiative sur la modernisation
des dispositions anti-briseurs de grève prévues au
*Code du travail***

Février 2011

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.

TABLE DES MATIÈRES

Les travailleurs de remplacement : le temps est venu de rétablir l'équilibre entre les parties	5
Le principe d'équilibre entre les parties	6
Une véritable modernisation?	6
1. Historique : les motivations du législateur et la position du Conseil du patronat quant aux travailleurs de remplacement	8
1.1. La violence des conflits de travail : au cœur des motivations du législateur	8
1.2. La position historique du Conseil du patronat : une anomalie législative qui a rompu l'équilibre syndicats-patronat et qui est sujette à caution constitutionnellement	9
2. Une loi qui n'apporte aucun bénéfice, et qui a plusieurs effets pervers	14
2.1. Des bénéfices qui ne sont pas au rendez-vous	14
Fréquence des conflits de travail	14
Durée des conflits de travail	15
2.2. Effets pervers du déséquilibre syndicats-patronat sur l'économie québécoise	16
Un taux d'investissement plus faible	16
Un taux d'emploi plus faible, qui heurte les travailleurs eux-mêmes	17
3. Les autres irritants de la législation du travail au Québec	19
3.1. Renforcement de la démocratie syndicale	19
Accréditation syndicale sans vote secret.....	19
Droit de vote de grève : quand une minorité peut décider pour la majorité	20
3.2. La fiscalité des cotisations et des prestations syndicales	20
3.3. Placement syndical dans la construction, une industrie cruciale pour l'économie du Québec	21
CONCLUSION	22

Les travailleurs de remplacement : le temps est venu de rétablir l'équilibre entre les parties

Mémoire du Conseil du patronat du Québec
soumis à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale
dans le cadre du mandat d'initiative sur la modernisation des dispositions anti-
briseurs de grève prévues au *Code du travail*

Février 2011

Les travailleurs de remplacement : le temps est venu de rétablir l'équilibre entre les parties

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises puissent disposer au Québec des meilleures conditions possibles - notamment en matière de capital humain - afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Une réglementation efficace et intelligente figure au nombre de ces conditions. À cet égard, plusieurs législations québécoises s'avèrent contraignantes, parfois plus qu'ailleurs au Canada et dans le monde. D'autres sont mal conçues et entraînent des effets pervers imprévus, en contribuant par exemple à réduire l'investissement et l'emploi au Québec. Les lois du travail du Québec, qui comptent déjà parmi les plus sévères en Amérique du Nord, sont sans conteste un pan du fardeau réglementaire qui gagnerait à être plus efficace et intelligent. C'est pourquoi le Conseil du patronat y a consacré une portion importante de sa *Plateforme 2010-2013*¹, un document qui se veut le programme d'action de notre organisme pour les prochaines années. Cette préoccupation des employeurs explique également pourquoi nous avons décidé de participer activement au présent mandat d'initiative de la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale, d'autant plus que les questions soulevées par ce mandat dépassent largement le domaine des communications et de l'information ou des changements technologiques qui touchent ce secteur.

Le Conseil du patronat n'est toutefois pas sans se questionner quant à la pertinence d'entamer des consultations sur une éventuelle révision du *Code du travail* sur la base d'une situation spécifique dans un conflit de travail entre deux parties. Mettre en marche la lourde machine législative et gouvernementale sur la base d'un cas particulier nous apparaît saugrenu et démesuré. Bien sûr, nous ne sommes pas surpris que certains groupes aient sauté sur l'occasion offerte par ce conflit pour tenter d'obtenir des changements qui les avantageraient encore plus ou serviraient leur *agenda*. Cette récupération était prévisible et son absence aurait même été surprenante. Les employeurs sont toutefois quelque peu déçus de voir l'Assemblée nationale entrer dans cette dynamique, comme si l'intérêt public général était en cause, alors qu'il s'agit plutôt de l'intérêt particulier des syndicats contre le monde patronal.

¹ Document disponible à www.cpq.qc.ca/static/Plateforme.

D'autre part et d'entrée de jeu, nous invitons les membres de la Commission à se garder d'utiliser le présent mandat sur les travailleurs de remplacement pour faire le procès du droit des employeurs au lock-out. En s'attaquant, comme certains l'ont fait, au recours au lock-out par l'employeur dans le conflit au *Journal de Montréal*, on s'attaque à la légitimité même du droit de lock-out des employeurs au Québec. Ce droit est pourtant une disposition tout à fait légale, inscrite au *Code du travail*, et dont un employeur peut se prévaloir pour établir un rapport de forces équitable avec la partie syndicale.

Le principe d'équilibre entre les parties

Le principe d'équilibre entre les parties est le principe qui guide les positions du Conseil du patronat dans ce dossier et nous invitons les parlementaires à garder aussi ce principe à l'esprit. Les employeurs ne sont pas des créatures distinctes du reste de la société et il faudra éviter d'opposer les « méchants employeurs » aux « bons syndicats ». La réalité est beaucoup plus nuancée. La partie n'est certes pas gagnée puisqu'avant même d'aborder le fond de la législation et ses effets, nous notons déjà un déséquilibre en faveur des syndicats dans le présent processus. En effet, la Commission accorde aux associations syndicales un temps de parole deux fois plus important que celui qui est accordé aux associations patronales. Loin d'être anodine, cette situation est une illustration patente des privilèges dont disposent les syndicats au Québec et de l'effet de ces privilèges sur la réglementation et le dynamisme économique du Québec. Ne serait-ce que par souci d'équité, ce déséquilibre en faveur des syndicats devra un jour être sereinement remis en cause par nos décideurs politiques. Et en plus de restaurer l'équité, nous prétendons qu'un tel rééquilibrage aurait une incidence immensément positive sur l'avenir économique du Québec.

Une véritable modernisation?

Le Conseil du patronat note également un certain biais dans le libellé du présent mandat, biais introduit notamment par le séduisant vocable de « modernisation » utilisé dans le titre même du mandat. Il va sans dire que la législation se doit de suivre les progrès de la société. Il n'y a toutefois pas péril en la demeure et il faudra se garder d'agir dans la précipitation. Il est indéniable que l'économie et le monde du travail ont évolué depuis l'entrée en vigueur des premières dispositions interdisant les travailleurs de remplacement. Mais les changements technologiques auxquels le mandat fait référence – et qui seront sans doute invoqués par certains pour justifier des demandes de modifications « urgentes » à la législation – sont en marche depuis longtemps. Nous invitons d'ailleurs les membres de la Commission à prendre note que même si Internet et les changements qu'il entraîne sur l'organisation du travail existent depuis déjà plusieurs années, le gouvernement du Québec n'a même pas jugé bon d'y faire référence dans un livre blanc sur le renouvellement du *Code du travail* publié en 2000².

² Ministère du Travail, *Pour un Code du travail renouvelé – Orientations ministérielles*, Québec, 2000. Document disponible à www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_code_du_travail/orientations.pdf.

Enfin, le Conseil du patronat est d'avis que plutôt que s'attaquer à la pièce à certaines dispositions du *Code du travail*, le législateur devrait commencer à songer à moderniser l'ensemble des lois du travail. En effet, le *Code du travail* présentement en vigueur au Québec date en grande partie de 1964. Au cours du demi-siècle qui a suivi, plusieurs modifications ont été apportées au Code et nous sommes maintenant en présence d'un *patchwork* qui gagnerait à être modernisé dans son ensemble. Dans un document d'il y a une décennie, le ministère du Travail écrivait lui-même :

« Adopté en 1964, le Code n'a été substantiellement modifié qu'en 1969 puis en 1977. Depuis, les seules modifications introduites répondaient à des besoins pressants et ne portaient que sur des objets limités, sans perspectives globales et sans viser à adapter la loi à la réalité mouvante du travail. Conséquences de ces modifications à la pièce, on constate que bon nombre de problèmes sont restés sans solution et nuisent au bon fonctionnement du régime. »³

La troisième partie de notre mémoire fournira des pistes utiles à une éventuelle modernisation. Les parties 1 et 2 aborderont plus spécifiquement les dispositions anti-travailleurs de remplacement pour montrer qu'elles ont perdu leur pertinence, qu'elles n'apportent aucun bénéfice, qu'elles ont des effets néfastes importants sur la performance économique du Québec, et que le déséquilibre qu'elles ont introduit dans les relations du travail à l'avantage des syndicats ne devrait pas être aggravé, mais plutôt être éliminé si le législateur décidait d'entreprendre la modernisation du *Code du travail*.

³ Voir www.travail.gouv.qc.ca/actualite/revision_code_du_travail/som_orient.html

1. Historique : les motivations du législateur et la position du Conseil du patronat quant aux travailleurs de remplacement

1.1. La violence des conflits de travail : au cœur des motivations du législateur

Afin d'apprécier à sa juste valeur une législation qui a près de 35 ans d'existence, il est important de revenir en arrière pour identifier les intentions du législateur et déterminer si elles ont conservé leur pertinence dans le contexte actuel. Ayant été de toutes les étapes qui ont mené à l'adoption en 1977 de la législation interdisant les travailleurs de remplacement, le Conseil du patronat est bien placé pour identifier les intentions du législateur de la fin des années 70. Or, à la lumière des débats et des déclarations des parties en présence à l'époque, il est indéniable que l'adoption de cette législation avait pour principal objectif d'apporter une réponse au climat des relations du travail qui régnait dans les années 70, climat qui était caractérisé par des tensions qui dégénéraient souvent en violence.

Au moment du dépôt de son projet de loi, le ministre du Travail du temps, Pierre-Marc Johnson, dit de l'amendement visant à interdire les travailleurs de remplacement qu'il « devrait contribuer à éliminer l'une des causes de pourrissement de certains conflits et l'une des sources de frustration et de violence les plus apparentes lors des arrêts de travail »⁴. Durant la conférence de presse qui suit le dépôt du projet de loi, le ministre poursuit dans la même veine et affirme que la disposition visant à interdire les travailleurs de remplacement vise à « [...] éliminer des pratiques qui sont source de tensions et de violences au moment des conflits [...] ».

De son côté, le porte-parole de l'opposition officielle en matière de travail, Claude Forget, profite de sa réplique au ministre en chambre pour revenir à de nombreuses reprises sur un conflit de travail qui sévit alors dans l'entreprise Robin Hood Flour Mills où, quelques jours avant le dépôt du projet de loi, des agents de sécurité avaient ouvert le feu durant une manifestation de travailleurs en grève, un incident qui avait fait neuf blessés parmi les travailleurs. L'opposition officielle fait donc référence elle aussi au contexte tendu et marqué par certains actes violents.

Selon la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le dépôt du projet de loi anti-travailleurs de remplacement fut justement « le résultat le plus visible » de cet incident à la Robin Hood Flour Mills⁵.

D'autres acteurs politiques de l'époque imputent plutôt le geste du gouvernement péquiste à un conflit à la United Aircraft. C'est notamment le cas de Robert Burns, qui était alors leader parlementaire du gouvernement⁶.

⁴ Débat entourant le dépôt du projet de loi n° 45, Assemblée nationale, 29 juillet 1977.

⁵ Voir page 107 du document suivant http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=9ac93eaa-8be4-4aaf-a447-cd270d3214cd&groupId=13943.

⁶ Voir à ce sujet une entrevue parue en 2002 dans *L'Aut'Journal*, disponible à <http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=913&noj=213>.

Dans une lettre ouverte parue en 2003, la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, fait aussi référence à ce conflit comme étant un de ceux ayant mené à l'adoption de la loi contre l'utilisation de travailleurs de remplacement⁷.

Cette brève revue des déclarations des acteurs en présence montre très clairement que les dispositions anti-travailleurs de remplacement ont été introduites comme moyen de prévenir les manifestations d'actes de violence au moment où des travailleurs de remplacement tentent de franchir les lignes de piquetage dressées par les employés en grève ou en lock-out au cours des conflits de travail des années 70. Nul besoin de faire une longue démonstration pour conclure que cette menace n'est plus pertinente dans le climat social actuel. Cet objectif n'étant plus pertinent, n'y aurait-il pas lieu pour le législateur de revoir les moyens mis en place autrefois pour l'atteindre?

Tel un Don Quichotte poursuivant son inlassable combat contre les moulins à vent, les tenants de l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement continuent d'alléguer qu'elle prévient la violence encore aujourd'hui. Si c'était le cas, le Conseil du patronat est d'avis que cette menace de violence ne devrait jamais intimider le législateur, car elle ne constitue pas une conséquence du recours aux travailleurs de remplacement, mais bien celle du comportement d'individus qui agissent à leur compte en connaissant très bien les tenants et les aboutissants de leurs gestes. Le législateur doit se poser la question : pourquoi ne pas sanctionner de tels comportements plutôt que placer l'une des parties dans une position défavorable en lui interdisant d'utiliser les moyens à sa disposition pour continuer à exploiter son entreprise? L'expérience a démontré d'ailleurs que l'usage de la violence pendant les conflits de travail n'est pas seulement associé aux travailleurs de remplacement. Elle survient en d'autres occasions liées aux relations du travail et, parfois, au sein des syndicats eux-mêmes. On n'a qu'à penser à la violence qui sévissait en 2010 sur des chantiers de construction contrôlés par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et qui ont incité la CSN à demander l'intervention du gouvernement du Québec⁸. Certaines pratiques de la section locale 301 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), celui des cols bleus de la ville de Montréal, offrent un autre exemple d'intimidation n'ayant rien à voir avec l'embauche de travailleurs de remplacement.

1.2. La position historique du Conseil du patronat : une anomalie législative qui a rompu l'équilibre syndicats-patronat et qui est sujette à caution constitutionnellement

La position du Conseil du patronat sur la législation anti-travailleurs de remplacement est demeurée la même au cours des trois dernières décennies.

De l'avis du Conseil du patronat, cette législation crée un déséquilibre très favorable à la partie syndicale en limitant le droit d'un employeur de poursuivre ses activités lors d'un

⁷ Document disponible à www.csn.qc.ca/web/csn/loiantibriseurs042003.

⁸ Voir à ce sujet www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/national/201003/10/01-4259251-intimidation-sur-les-chantiers-la-csn-demande-lintervention-de-quebec.php

conflit de travail – restreignant donc le droit à la propriété et au libre usage de ses biens implicitement protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* – alors qu'aucune contrainte n'empêche les syndiqués de travailler ailleurs et d'obtenir en plus un revenu provenant de fonds syndicaux bénéficiant d'allègements fiscaux pendant une période de grève ou de lock-out, avec le droit prioritaire de recouvrer leur emploi à l'issue du conflit. Or, la grève ou le lock-out n'ont de sens que si les deux parties sont à même d'exercer une pression économique sur l'autre partie et le législateur ne devrait pas modifier artificiellement le pouvoir économique de l'une ou l'autre partie. Dans un rapport sur les relations du travail au Canada qui a fait date, le doyen de la Faculté des arts et des sciences de l'Université McGill, H. D. Woods, écrivait en 1968 à ce sujet :

« Il est important de noter, toutefois, que la capacité d'un employeur d'encaisser une grève dépend pour une large part de sa possibilité de stocker des marchandises en prévision d'une grève et de son droit de faire appel à d'autres employés et à un personnel suppléant pour accomplir le travail normalement dévolu aux grévistes. Ce droit, joint au lock-out, constitue pour l'employeur l'équivalent du droit de grève des travailleurs; il nous semble que les choses sont comme elles doivent être. »⁹

C'est dans cette perspective que le Conseil du patronat s'est opposé et continue de s'opposer à cette législation, qui est pratiquement unique en Amérique du Nord et qui constitue de ce point de vue une « anomalie législative » qu'il serait temps de faire disparaître¹⁰.

Afin de bien comprendre la position du Conseil du patronat dans ce dossier, il est utile de rappeler la saga qui a suivi l'adoption de la loi anti-travailleurs de remplacement et qui avait pour objectif de faire déclarer ces dispositions illégales. Cette longue saga est relatée par l'ancien président du Conseil du patronat, Ghislain Dufour, dans un livre publié en 2000, et nous en donnons ici une synthèse¹¹.

Commission des droits de la personne (CDP) – En 1978 le Conseil du patronat s'adresse à la CDP et en informe le ministre du Travail, Pierre-Marc Johnson. La plainte du Conseil du patronat allègue que les dispositions relatives aux travailleurs de remplacement vont à l'encontre des dispositions des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés et en demande l'abrogation. Résultat de cette première démarche : la CDP conclut, en 1984, qu'elle n'a pas compétence pour entendre la requête du Conseil du patronat.

⁹ Pour plus de détails, voir *Relations du travail au Canada : Rapport de l'Équipe spécialisée en relations du travail*, Ottawa, décembre 1968, paragraphe 607.

¹⁰ La Colombie-Britannique a également une loi interdisant les travailleurs de remplacement, mais elle est moins contraignante que la loi québécoise.

¹¹ Pour plus de détails, voir Ghislain Dufour, *Ghislain Dufour témoigne des 30 ans du CPQ*, Montréal, Éditions Transcontinental, 2000.

Cour supérieure – En 1984, le Conseil du patronat franchit une nouvelle étape en entamant en Cour supérieure une procédure qui a pour objectif d’amener la Cour à statuer que les dispositions anti-travailleurs de remplacement « violent l’article I de la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, relativement au droit de propriété et au libre usage de ses biens ». À la surprise et à la déception du Conseil du patronat, le procureur général du Québec décide alors de contester la légalité pour le Conseil du patronat de débattre de cette question au nom des employeurs du Québec. La Cour supérieure penche du côté du procureur général du Québec et refuse de reconnaître au Conseil du patronat un intérêt suffisant pour qu’il représente ses membres devant les tribunaux en matière constitutionnelle.

Cour d’appel – Le Conseil du patronat porte l’affaire devant la Cour d’appel qui, en 1988, maintient la décision de la Cour supérieure niant le droit au Conseil du patronat d’intervenir devant les tribunaux pour défendre ses membres.

Cour suprême du Canada – Le Conseil du patronat en appelle dès 1988 à la Cour suprême qui, dans une décision unanime et énoncée en un seul paragraphe, lui donne gain de cause en décembre 1991. Le Conseil du patronat obtient ainsi le droit fondamental de contester la constitutionnalité des lois et des règlements qui touchent ses membres.

Suspension des procédures – À la suite de sa décision qui s’est avérée longue et difficile à prendre, le Conseil du patronat – malgré la permission obtenue de la Cour suprême – fait connaître que, « pour le moment à tout le moins », il suspend sa contestation judiciaire des dispositions interdisant les travailleurs de remplacement, contestation qui l’aurait ramené devant la Cour supérieure mais, cette fois, sur le fond du dossier. Cette décision est annoncée aux médias le 29 janvier 1992, soit treize ans après la sanction de la loi. Outre la lenteur des tribunaux, le Conseil du patronat, pour justifier sa décision, invoque le climat positif des relations du travail qui a cours en 1992.

Par ailleurs, nous invitons les parlementaires à garder à l’esprit que l’annonce de cette suspension des procédures était accompagnée de la mention suivante :

« Le CPQ croit toujours fermement que les dispositions anti-briseurs de grève violent carrément le droit fondamental d’un employeur de poursuivre ses activités pendant une grève et qu’elles restreignent donc le droit à la propriété implicitement protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. »

De plus, le Conseil du patronat terminait son communiqué par l’importante précision suivante :

« Le CPQ a pris cette décision en tenant compte de la situation actuelle. Mais comme tout autre citoyen ordinaire ou corporatif, il conserve ses droits légitimes d’ester en justice, dans ce dossier comme dans les autres. »

En clair, le Conseil du patronat du Québec n'a pas abandonné à tout jamais son droit de contestation dans le dossier des travailleurs de remplacement. Il n'est pas impossible que, devant une situation nouvelle, les membres du Conseil du patronat décident de demander à leur association d'en réactiver le volet judiciaire demeuré en suspens.

Le Conseil du patronat pourrait profiter alors de cette reprise des procédures pour tester également la légalité des dispositions anti-travailleurs de remplacement au regard des droits des travailleurs eux-mêmes. En effet, plusieurs avocats en droit du travail sont d'avis que les dispositions seraient aussi contestables sur le plan constitutionnel quant à la contrainte qu'elles imposent sur le droit d'un salarié de gagner sa vie en travaillant pour l'employeur de son choix. D'autres dispositions du *Code du travail* potentiellement contestables sur le plan constitutionnel (voir la section 3.1. du présent mémoire) pourraient aussi être soumises aux tribunaux. Mais nous sommes ici dans la conjecture puisque le Conseil du patronat n'a pas l'intention pour le moment de retourner devant les cours de justice.

Toutefois, le Conseil du patronat n'a jamais cessé de poursuivre dans l'arène politique son combat contre les dispositions interdisant les travailleurs de remplacement. Ce mémoire nous donne d'ailleurs l'occasion de remettre les pendules à l'heure quant à notre véritable position dans ce dossier. La prétention de la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, exprimée dans une lettre ouverte parue en 2003 et selon laquelle : « Il ne revient même plus à l'idée du Conseil du patronat de remettre en question cet acquis [...] »¹² est entièrement non fondée. S'il est vrai que le Conseil du patronat a mis en suspens ses recours juridiques, il continue de s'opposer vivement aux dispositions interdisant les travailleurs de remplacement dans le processus politique et législatif.

Plusieurs interventions récentes témoignent du fait que le Conseil du patronat ne baisse pas la garde dans ce dossier, que ce soit au Québec (comme en font foi nos nombreuses interventions publiques des derniers mois, notamment notre réaction au dépôt du projet de loi n° 399 du Parti Québécois¹³ et notre réaction à une proposition de la Commission-Jeunesse du Parti libéral du Québec¹⁴) ou au palier fédéral (comme en font foi notre campagne contre le projet de loi C-257 des libéraux en 2006¹⁵ ou notre opposition au projet de loi C-415 du Bloc Québécois et du Nouveau Parti démocratique en 2007)¹⁶.

* * *

¹² Document disponible à www.csn.qc.ca/web/csn/loiantibriseurs042003.

¹³ Voir notamment le communiqué de presse diffusé le 3 décembre 2010 www.cpq.qc.ca/page/877-Projet-de-loi-sur-les-travailleurs-de-remplacement-Le-Conseil-du-patronat-propose-plutot-une-reforme-en-profondeur-d-un-regime-de-relations-du-travail-parmi-les-plus-contrainants-en-Amerique-du-Nord

¹⁴ Voir notamment la lettre du président du Conseil du patronat adressée le 16 août 2010 au premier ministre du Québec, Jean Charest, et reprise le 18 août 2010 dans la page Forum de *La Presse*; lettre disponible à www.cyberpresse.ca/opinions/201008/17/01-4307336-pourquoi-vouloir-elargir-la-notion-de-briseur-de-greve.php.

¹⁵ Voir notamment notre mémoire présenté le 7 décembre 2006 au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes; document disponible à www.cpq.qc.ca/assets/files/memoires/2006/0612_plC-257.pdf.

¹⁶ Voir notamment la lettre du président du Conseil du patronat adressée le 25 mai 2007 au chef de l'opposition officielle, Stéphane Dion; document disponible à www.cpq.qc.ca/assets/files/divers/2007/doc250507.pdf.

Le principal motif ayant mené à l'adoption de dispositions anti-briseurs de grève – la menace de violence – étant maintenant chose du passé, le Conseil du patronat soumet respectueusement aux membres de la Commission qu'il y aurait lieu pour le législateur de restaurer l'équilibre patronat-syndicats qui a été rompu par ces dispositions, rétablissant ainsi le droit légitime des employeurs de poursuivre leurs activités lors de conflits de travail.

Une telle révision de la loi s'avère d'autant plus pertinente qu'après près de 35 ans d'existence, l'expérience montre qu'elle ne contribue pas à atteindre les objectifs fixés et qu'elle entraîne plusieurs effets pervers.

2. Une loi qui n'apporte aucun bénéfice, et qui a plusieurs effets pervers

2.1. Des bénéfiques qui ne sont pas au rendez-vous

Outre l'argument de violence examiné dans la première partie du présent mémoire, les défenseurs de la loi anti-travailleurs de remplacement prétendent qu'elle a pour bénéfice de réduire la fréquence et la durée des conflits de travail.

Afin de bien mesurer ces bénéfiques, il est important de comprendre que, peu importe la juridiction, les conflits de travail ont diminué de façon remarquable au cours des dernières décennies. Le nombre de conflits de travail au Canada (grèves et lock-out) a connu de façon régulière une baisse aux cours des dernières décennies. Ainsi, le Canada est passé d'une moyenne annuelle de 754 conflits dans les années 80 à 394 dans les années 90, et 319 dans les années 2000. Le ratio de temps perdu a connu lui aussi une tendance globale à la baisse, passant d'une moyenne annuelle de 541 jours de travail perdus par 1 000 employés dans les années 80 à 233 dans les années 90, et 203 dans les années 2000¹⁷. Le Québec n'a pas échappé à cette tendance lourde. En effet, on enregistrait 312 nouveaux conflits de travail en 1976, contre seulement 31 en 2009. Le nombre total de conflits en cours est également passé de 357 en 1976 à 53 en 2009¹⁸.

Dans ce contexte, il est erroné d'attribuer la baisse des conflits au Québec à la législation du travail qui lui est propre et en particulier aux dispositions anti-travailleurs de remplacement. En fait, et contrairement à la prétention de certains groupes, loin de diminuer la fréquence des conflits de travail, les dispositions anti-travailleurs de remplacement contribuent à les augmenter et à en prolonger la durée.

Fréquence des conflits de travail

Quatre études empiriques montrent hors de tout doute que les dispositions interdisant les travailleurs de remplacement ont pour effet d'augmenter la probabilité des arrêts de travail.

- L'étude la plus récente, celle de Landeo et Nikitin, conclut que la disponibilité de travailleurs de remplacement réduit la probabilité de grève et entraîne donc « a positive welfare effect ».¹⁹
- Utilisant comme échantillon 4 340 contrats négociés dans des entreprises de 500 travailleurs ou plus du secteur privé au Canada entre janvier 1967 et mars 1993 (soit plus de 25 ans), Cramton, Gunderson et Tracy montrent que la probabilité de grève est 12 % plus élevée dans les juridictions avec dispositions interdisant les travailleurs

¹⁷ Ernest B. Akyeampong, « Des arrêts de travail accrus », *Perspectives*, Statistique Canada, août 2006, p. 3.

¹⁸ Données générées par *Perspectives chronologiques sur les arrêts de travail au Canada*, moteur de recherche de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, disponible à <http://srv131.services.qc.ca/dimt-wid/pcat-cpws/recherche-search.aspx>

¹⁹ Cette étude portait sur le secteur de l'éducation; pour plus de détails, voir Caludia M. Landeo et Maxim Nikitin, *The Effect of Replacement Workers on Public Sector Collective Bargaining Outcomes and Social Welfare : The Case of School Teachers*, août 2005. Disponible à <http://ssrn.com/abstract=776085>.

de remplacement. Il va sans dire que l'expérience du Québec influe fortement sur ces résultats²⁰.

- Budd, pour sa part, examine 2 042 conventions collectives dans le secteur manufacturier canadien entre 1966 et 1985 et conclut que la probabilité de grève dans ce secteur est 5 % plus élevée en présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement.²¹
- Gunderson, Kervin et Reid montrent, quant à eux, que les dispositions anti-briseurs de grève ont mené à une hausse du nombre de grèves au Québec.²²
- Enfin, un document produit en 2006 par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada a examiné les relations du travail dans les entreprises de 500 employés et plus et a clairement démontré qu'en dépit des dispositions anti-travailleurs de remplacement, le ratio des arrêts de travail par rapport au nombre total de travailleurs est nettement plus élevé au Québec (0,25 arrêt de travail/10 000 travailleurs) qu'en Ontario (0,12 arrêt de travail/10 000 travailleurs) ou que dans la juridiction fédérale (0,05 arrêt de travail/10 000 travailleurs). Les auteurs du document concluent qu'il n'y a donc pas de preuve indiquant que la législation sur les travailleurs de remplacement réduise le nombre d'arrêts de travail.²³

Durée des conflits de travail

Plusieurs études ont démontré également que les dispositions interdisant les travailleurs de remplacement ont aussi eu pour effet d'augmenter la durée des arrêts de travail.

- Gunderson et Melino examinent 7 546 grèves du secteur privé entre 1967 et 1985, et en arrivent à la conclusion que la durée moyenne d'une grève est plus longue de 7 jours en présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement.²⁴
- L'étude déjà citée de Cramton, Gunderson et Tracy montre que la durée moyenne d'une grève est de 86 jours en présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement et de 54 jours en l'absence de telles dispositions. Les lois anti-travailleurs de remplacement sont donc associées à une augmentation de la durée des grèves de 32 jours en moyenne.
- L'étude déjà citée de Budd révèle que la durée moyenne d'une grève est plus longue de 27 jours en présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement.

²⁰ Pour plus de détails, voir Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy, « Impacts of Strike Replacement Bans in Canada », *Labor Law Journal*, 50 (3), septembre 1999, p. 173-180.

²¹ Pour plus de détails, voir John W. Budd, « Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States », *Industrial Relations*, 35 (2), avril 1996, p. 245-260.

²² Pour plus de détails, voir Morley Gunderson, John Kervin et Frank Reid, « The Effect of Labour Relations Legislation on Strike Incidence », *Canadian Journal of Economics*, 22 (4), 1989.

²³ Pour plus de détails, voir Observations concernant l'impact des dispositions anti-briseur de grève sur les travailleurs, Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada, 24 octobre 2006.

²⁴ Pour plus de détails, voir Morley Gunderson et Angelo Melino, « The Effects of Public Policy on Strike Duration », *Journal of Labor Economics*, 8 (3), juillet 1990, p. 295-316.

- Les observations du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada, document déjà cité également, montrent que la durée moyenne des arrêts de travail au Québec n'a pas diminué à la suite de l'entrée en vigueur de la loi interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement : elle est passée de 37 jours pour la période de 1975 à 1977 (avant l'entrée en vigueur de la loi) à 47 jours durant la période de 2003 à 2005. De plus, durant cette dernière période, l'Ontario comptait moins d'arrêts de travail (38 en moyenne par année) que le Québec, alors que la taille de son économie est plus grande que la nôtre.

Les conclusions citées précédemment proviennent de sources indépendantes et crédibles et ne peuvent être rejetées du revers de la main. Elles démontrent hors de tout doute qu'il est tout simplement fallacieux de prétendre qu'une loi anti-travailleurs de remplacement a pour bénéfice d'assainir les relations du travail en réduisant la fréquence et la durée des conflits. Ces bénéfices ne sont tout simplement pas au rendez-vous et nous invitons les membres de la Commission à en prendre note.

2.2. Effets pervers du déséquilibre syndicats-patronat sur l'économie québécoise

En plus de ne générer aucun bénéfice avéré, la loi interdisant les travailleurs de remplacement a des effets pervers incontestables sur la santé de l'économie du Québec, en particulier sur le taux d'investissement et sur le niveau d'emploi.

Un taux d'investissement plus faible

Une étude des chercheurs Budd et Wang montre que la présence de dispositions interdisant les travailleurs de remplacement entraînent des effets négatifs sur le taux d'investissement²⁵. Portant sur des données des provinces canadiennes couvrant plus de trois décennies (1967-1999), cette étude conclut que le taux d'investissement dans une province avec des dispositions anti-travailleurs de remplacement est 25 % inférieur à une province où de telles dispositions n'existent pas²⁶.

On trouverait donc ici une bonne partie de l'explication à la performance peu reluisante du Québec en matière d'investissements privés. En effet, durant toute la période de 1981 à 2007, la part des dépenses privées d'investissement dans le PIB réel a été plus faible au Québec que dans le reste du Canada. De plus, même si les investissements publics en pourcentage du PIB ont été plus importants au Québec que dans le reste du Canada depuis 1992, les dépenses totales d'investissement dans le PIB réel demeurent plus faibles au

²⁵ Le taux d'investissement correspond au volume des nouveaux investissements (après dépréciation du capital) par rapport au stock de capital.

²⁶ Pour plus de détails sur cette étude, voir John W. Budd et Yijiang Wang, « Labor Policy and Investment: Evidence from Canada », *Industrial and Labor Relations*, 57 (3), avril 2004, p. 386-401.

Québec durant toute la période de 1981 à 2007²⁷. Pour 2008, le retard du Québec en matière d'investissements privés serait d'environ 11,6 milliards de dollars²⁸.

Compte tenu de cette performance, le Québec a-t-il les moyens d'alourdir, et même de maintenir, des législations qui nuisent à l'investissement? Comme l'écrivait le président du Conseil du patronat dans une lettre ouverte au premier ministre Jean Charest parue dans *La Presse* du 18 août 2010 :

« Rendre encore plus contraignant le *Code du travail* constituerait une attaque en règle contre la compétitivité de notre économie. Dans un contexte de concurrence mondiale, cela équivaldrait à inviter les entrepreneurs à investir ailleurs que chez nous; c'est nous procurer un billet de première classe pour la médiocrité économique. »

Un taux d'emploi plus faible, qui heurte les travailleurs eux-mêmes

Le taux d'emploi est également touché négativement par la présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement.

En effet, une étude de Budd utilisant un échantillon de 3 480 observations portant sur l'économie des provinces canadiennes au cours d'une période de près de trois décennies (1966-1994) conclut que la présence de restrictions à l'utilisation de travailleurs de remplacement est associée à des taux d'emploi plus faibles²⁹. Dans le scénario le plus exhaustif où le chercheur tient compte d'un très grand nombre de variables pouvant influencer sur le niveau d'emploi, la diminution du taux d'emploi attribuable exclusivement aux dispositions anti-travailleurs de remplacement est de 0,47 point de pourcentage³⁰.

Ce pourcentage paraît faible? Un calcul effectué en 2004 par l'Institut économique de Montréal estimait que cette diminution équivalait alors à environ 30 000 emplois sur une population de 6,2 millions de personnes en âge de travailler³¹. Pour donner un ordre de grandeur, c'est l'équivalent de la population totale d'une ville comme Vaudreuil-Dorion.

Ces effets pervers de la loi anti-briseurs de grève pour les travailleurs eux-mêmes ne devraient surprendre personne dans la mesure où il est parfaitement normal que les entreprises ajustent leurs comportements en fonction des législations et du climat des

²⁷ Marcel Boyer, *Accréditation syndicale : la nécessité d'une mise à niveau en matière de relations du travail au Québec*, Montréal, Institut économique de Montréal, septembre 2009, p. 31 et 32.

²⁸ En 2008, les investissements privés réalisés au Québec se chiffraient à 53,2 milliards de dollars, soit 16 % de l'ensemble des investissements privés réalisés au Canada durant l'année. Or, le PIB du Québec représentait alors 18,9 % du PIB canadien. En supposant que le Québec aurait reçu autant d'investissements privés que le reste du Canada en proportion de son PIB, on serait passé de 53,2 milliards à 64, 8 milliards, soit une différence de 11,6 milliards.

²⁹ Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes ayant un emploi sur la population de 15 ans et plus.

³⁰ Pour plus de détails sur cette étude, voir John W. Budd, « The Effect of Strike Replacement Legislation on Employment », *Labour Economics*, 7 (2), mars 2000, p. 225-247.

³¹ M^e Guy Lemay et Norma Kozhaya, PhD., *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève*, Les Notes économiques, Montréal, Institut économique de Montréal, janvier 2005, p. 2.

relations du travail. Ainsi, M^e Guy Lemay, avocat spécialisé en droit du travail, et l'économiste Norma Kozhaya, PhD., écrivent dans un document de l'Institut économique de Montréal paru en 2005 :

« L'entreprise multinationale peut par exemple, dans le contexte d'une grève, transférer temporairement sa production dans une autre de ses usines situées au Québec ou ailleurs au Canada, ou même à l'étranger. Si le conflit perdure, elle peut aussi décider de fermer son usine québécoise. Ces solutions de rechange lui permettent d'exercer un certains contrepoids à la pression économique qu'elle subit en raison des grèves. Les grandes entreprises pourraient tout de même être moins susceptibles de s'installer dans un endroit où une législation anti-briseurs de grève est en vigueur de façon à éviter ces problèmes de relations du travail. Dans le cas des PME, la réaction logique d'un propriétaire sera de s'organiser dans la mesure du possible pour réduire sa dépendance à l'égard de son personnel syndiqué. À titre d'exemple, il pourrait avoir davantage tendance à recourir à la sous-traitance, à engager moins de travailleurs permanents ou à augmenter sa capacité de production en ouvrant une nouvelle usine, souvent hors du Québec, au lieu d'agrandir celle déjà existante. Dans tous les cas, il s'ensuit une réduction de l'emploi et de l'investissement. »³²

On pourrait se passer d'évoquer la réduction du taux d'emploi si la performance du Québec en cette matière était exemplaire. C'est loin d'être le cas. Malgré une amélioration depuis 1999, et en particulier à la suite de la récente récession, il faut noter que le taux d'emploi au Québec demeure toujours inférieur à celui du reste du Canada : le Québec affichait un taux d'emploi de 59,7 % en 2009, comparativement à un taux moyen de 61,7 % pour l'ensemble du Canada. De manière générale, l'économie du Québec crée systématiquement moins d'emplois que celle du Canada et ce, depuis au moins 25 ans. En effet, le nombre total d'emplois a augmenté au Québec de 1,1 million de 1981 à 2007, soit une croissance de 38,1 %. Bien que cette augmentation paraisse enviable, 4,5 millions d'emplois ont été créés dans le reste du Canada pendant la même période, soit une augmentation de 53 %³³. Quant on se compare, on se... désolé!

* * *

Outre le déséquilibre syndicats-employeurs abordé dans la première section, la présence de dispositions anti-travailleurs de remplacement est associée à :

- une absence de bénéfices démontrables en matière de réduction de la fréquence et de la durée des conflits;
- la présence d'impacts économiques touchant négativement le taux d'investissement et le niveau d'emploi;

et le Conseil du patronat du Québec soumet donc respectueusement aux membres de la Commission que, si le législateur avait l'intention de moderniser le *Code du travail*, il y aurait lieu d'abolir ces dispositions plutôt que les renforcer.

³² *Ibidem.*

³³ Marcel Boyer, *Accréditation syndicale : la nécessité d'une mise à niveau en matière de relations du travail au Québec*, Montréal, Institut économique de Montréal, septembre 2009, p. 29 et 30.

3. Les autres irritants de la législation du travail au Québec

Comme nous l'avons mentionné en introduction, le *Code du travail* actuel date essentiellement de 1964 et gagnerait à être revu de manière cohérente plutôt qu'à la pièce. Advenant une réouverture du Code, le Conseil du patronat invite le législateur à s'attaquer à quelques enjeux qui préoccupent plus particulièrement les employeurs que nous représentons.

3.1. Renforcement de la démocratie syndicale

En annonçant, en 1992, sa décision de suspendre ses procédures juridiques contre la loi anti-travailleurs de remplacement, le Conseil du patronat apportait la précision suivante :

« Les centrales syndicales pour leur part, fortes de cette décision du CPQ de ne pas contester les dispositions anti-briseurs de grève devant les tribunaux, devraient veiller à ce qu'en toutes circonstances, les décisions de faire la grève soient inattaquables. Les employeurs seraient beaucoup moins critiques face à l'obligation de fermer leurs portes à l'occasion de grève s'ils étaient toujours convaincus que les travailleurs se sont exprimés en toute connaissance de cause et sans contrainte aucune. »

Cette préoccupation des employeurs implique d'abord que le syndicat ait fait la preuve de sa légitimité, ce qui est loin d'être toujours le cas en vertu du mode actuel d'accréditation syndicale. Cela implique également que tous les travailleurs puissent s'exprimer lors de votes de grève, un droit qui est présentement nié à de nombreux travailleurs.

Accréditation syndicale sans vote secret

Le troisième alinéa de l'article 32 du *Code du travail* attribue au commissaire la discrétion de déterminer si le syndicat est représentatif :

- soit par un vote au scrutin secret;
- soit par le calcul des cartes de membres que le syndicat a pu faire signer.

Toutefois, en pratique, lorsque le syndicat a déposé avec plus de 50 % des cartes signées parmi l'unité de négociation, le vote n'est ordonné que de façon très exceptionnelle. Il suffit que l'agent de relations du travail ait sondé un certain nombre de signataires et fasse un rapport au commissaire pour que l'accréditation en découle automatiquement. Ce processus est décrié depuis des années parce qu'il est totalement antidémocratique. Permettez-nous d'illustrer le problème par l'analogie suivante : qui aurait l'idée de proposer d'élire un gouvernement sur la base de cartes de membres obtenues par les divers partis politiques?

Le *Code du travail* ne privilégie pas en lui-même la méthode du calcul des effectifs sur celle du vote au scrutin secret. Par la loi, ces deux méthodes sont sur un pied d'égalité. Mais afin de respecter la liberté d'expression des salariés, nous soumettons qu'il existe une obligation constitutionnelle de décréter la tenue d'un vote au scrutin secret. Il suffirait de modifier les

articles 28 et 32 du *Code du travail* afin d'y prévoir un vote au scrutin secret obligatoire et tenu rapidement après le dépôt d'une demande d'accréditation. C'est une solution qui est appliquée par nos voisins ontariens et par plusieurs autres juridictions nord-américaines.

Le Conseil du patronat est d'avis que la liberté d'expression – garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*, à son article 2b, et par la *Charte des droits et libertés de la personne*, à son article 3 – serait ainsi respectée. Dans nos sociétés libres et démocratiques, la règle de la majorité est suivie, mais cette majorité ne peut être acquise qu'en donnant le droit à toutes les personnes du groupe de s'exprimer librement.

À l'heure actuelle, la discrétion conférée au syndicat dans le processus d'accréditation du *Code du travail* lui laisse le choix des individus approchés et des techniques de persuasion utilisées pour la signature d'une carte d'adhésion. Il n'y a donc pas possibilité pour tous de s'exprimer et de le faire sans contrainte, comme ce serait le cas dans un vote au scrutin secret. On en arrive donc à la situation où, si la discrétion du commissaire est exercée en faveur de la méthode du calcul des cartes de membre signées, le syndicat choisit ses membres alors que cela devrait être l'inverse.

Bref, il est grandement temps de prévoir un scrutin obligatoire pour tout syndicat désirant obtenir le mandat exclusif de représenter des salariés au sein d'une entreprise. Tout doute quant à la volonté des salariés de s'associer serait ainsi dissipé, ce qui contribuerait à favoriser des relations du travail plus saines.

Droit de vote de grève : quand une minorité peut décider pour la majorité

Les articles 20.2, 20.3 et 58.2 du *Code du travail* prévoient que seuls les membres d'un syndicat ont le droit de participer au vote de grève ou à la ratification d'une convention collective. Pourtant, en vertu de l'article 47 du *Code du travail*, tous les salariés doivent obligatoirement payer la cotisation syndicale. De plus, le résultat d'un vote de grève ou de la ratification d'une convention collective s'applique à tous les salariés, qu'ils soient membres ou non du syndicat, ce qui engendra des répercussions sur l'ensemble de l'entreprise.

Il y a donc encore ici un manque flagrant de démocratie syndicale. Le législateur québécois devrait cesser de nier à un travailleur qui paie des cotisations syndicales et dont l'emploi est en jeu le droit de participer aux décisions qui le concernent.

La solution à ce problème est pourtant simple. Le Québec devrait aligner sa législation avec celles de toutes les autres provinces canadiennes en matière de relations de travail, qui prévoient la participation de tous les salariés de l'unité de négociation.

3.2. La fiscalité des cotisations et des prestations syndicales

Le Conseil du patronat invite par ailleurs les membres de la Commission à se pencher sur la question de la fiscalité applicable aux cotisations syndicales et aux prestations versées aux salariés par les syndicats en cas de grève ou de lock-out.

En effet, n'est-il pas surprenant que des salariés en grève ou en lock-out puissent toucher de leur syndicat un revenu net et sans impôt, et ce, à même des fonds syndicaux qui ont été eux aussi amassés grâce à des cotisations syndicales bénéficiant d'allégements fiscaux.

En plus de contribuer au déséquilibre entre les parties en présence, cette situation a des répercussions sur les finances publiques du Québec. Dans le contexte budgétaire actuel, l'État québécois a-t-il les moyens de se priver de revenus comme il le fait en vertu des règles fiscales actuelles? Est-il opportun de faire peser sur l'ensemble des contribuables le coût de décisions de groupes particuliers?

Le Conseil du patronat invite les parlementaires à s'enquérir du coût d'une telle fiscalité pour le trésor québécois et à prendre ensuite en toute connaissance de cause, les décisions qu'ils jugeront justes et équitables pour les contribuables.

3.3. Placement syndical dans la construction, une industrie cruciale pour l'économie du Québec

La réglementation du travail dans l'industrie de la construction (loi R-20) devrait aussi être assouplie.

Dans plusieurs des 27 métiers réglementés de la construction³⁴, le placement de la main-d'œuvre est déterminé par le syndicat du métier concerné, ce qui rend les entrepreneurs dépendants de la bonne volonté des syndicats et, bien souvent, fait grimper les coûts de construction en augmentant indûment le nombre d'heures rémunérées. Les mécanismes prévus par la législation actuelle (obligation de la Commission de la construction du Québec de constituer et de tenir à jour un répertoire de travailleurs pour chacun des métiers) devraient être pleinement mis en vigueur, de manière à fournir aux entrepreneurs du domaine de la construction un outil fonctionnel leur donnant un plus grand contrôle sur le placement de la main-d'œuvre sur les grands chantiers.

Pourquoi soulever cette préoccupation sectorielle dans le présent mémoire? Parce qu'on est encore ici en présence de privilèges indus accordés aux syndicats. Et parce que les coûts de construction ont un effet qui va bien au-delà de la vitalité spécifique de ce secteur. Les coûts de construction touchent de nombreux secteurs d'activité économique et leurs effets sur la performance du Québec en matière d'investissement privé, bien que difficiles à mesurer, ne sont pas négligeables.

³⁴ La multiplication du nombre de métiers réglementés (27 au Québec comparativement à 6 en Ontario) est en soi un problème qui déborde le cadre de la présente consultation. Mais il n'est pas inutile pour les membres de la Commission de savoir que cette multiplication des métiers s'accompagne d'un cloisonnement rigide, ce qui fait augmenter le nombre de travailleurs requis sur un chantier et, en conséquence, les coûts de construction. Afin d'améliorer la productivité de l'industrie, il faudra en arriver à une plus grande polyvalence des salariés de la construction. Une autre préoccupation des entreprises quant à la réglementation du travail dans l'industrie de la construction est celle du maintien de la possibilité pour les donneurs d'ouvrage de choisir entre l'application des conditions de travail hors construction et celles régies par la loi R-20.

CONCLUSION

Le déséquilibre en faveur des syndicats instauré par la loi interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement perdure depuis près de 35 ans maintenant. Le Conseil du patronat du Québec estime qu'il serait malvenu de venir aggraver ce déséquilibre en rendant la loi anti-travailleurs de remplacement encore plus contraignante qu'elle ne l'est maintenant. En fait, si le législateur avait l'intention de moderniser le *Code du travail*, le Conseil du patronat est d'avis que le temps serait venu d'abolir la législation anti-travailleurs de remplacement plutôt que la renforcer.

Compte tenu de cette position, et contrairement à ce que suggère la Commission de l'économie et du travail dans le libellé de son présent mandat, le Conseil du patronat considère qu'il n'y a donc pas lieu pour le législateur de revoir les notions d'établissement et d'employeur comme les définit le *Code du travail*.

Comme l'a montré le présent mémoire et comme le soutient le Conseil du patronat, plusieurs éléments militent en faveur du retrait des dispositions interdisant le recours à des travailleurs de remplacement :

- Pour différentes raisons, le climat social a changé radicalement au cours des dernières décennies et la violence des conflits de travail qui a motivé le législateur à adopter une loi anti-travailleurs de remplacement est maintenant chose du passé.
- Contrairement aux prétentions de certains, de nombreuses études prouvent que ces dispositions n'améliorent pas les relations du travail, mais contribuent plutôt à les aggraver en augmentant la probabilité des arrêts de travail ainsi que leur durée.
- Exception faite de la Colombie-Britannique, de telles dispositions n'existent nulle part ailleurs en Amérique du Nord et nuisent à la santé de l'économie du Québec en réduisant les investissements et en empêchant la création de dizaines de milliers d'emplois.
- Enfin, ces dispositions briment les droits des employeurs, et potentiellement des travailleurs eux-mêmes, et sont donc constitutionnellement contestables en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Advenant le cas où le législateur souhaiterait conserver les dispositions anti-travailleurs de remplacement, le compromis le plus acceptable pour le Conseil du patronat serait celui que l'on retrouve à l'article 94 (2.1) du *Code canadien du travail*, qui stipule qu'il est interdit à un employeur d'utiliser des travailleurs de remplacement « dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation. »

Le Conseil du patronat invite enfin les membres de la Commission à ne pas agir dans la précipitation et à considérer la nécessaire modernisation du *Code du travail* comme un chantier qui déborde très largement de la question des travailleurs de remplacement. En continuant à modifier à la pièce une législation du travail qui date essentiellement de 1964

comme il le fait depuis près d'un demi-siècle, le législateur risque en effet d'imposer aux acteurs économiques une législation dépourvue de cohérence et d'équité entre les parties. Le *Code du travail* étant déjà déséquilibré en faveur des syndicats, il ne sortirait de cet exercice rien de bon pour la prospérité du Québec.

Bref, le temps est peut-être aussi venu de revoir le *Code du travail* dans son ensemble. Outre l'enjeu des travailleurs de remplacement, d'autres propositions ont été soumises par le Conseil du patronat du Québec dans le présent mémoire et les employeurs que nous représentons espèrent qu'ils seront entendus par les parlementaires.