

Commentaires de la FCEI

Février 2011

Avis de la FCEI sur le mandat d'initiative de la Commission de l'économie et du travail concernant la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail

Francis Bérubé, Stagiaire aux affaires législatives

Martine Hébert, vice-présidente, Québec

Introduction

La FCEI regroupe quelque 24 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Québec. De ce nombre, environ 10 % sont syndiquées. Puisque, comme nous le démontrerons au fil des pages qui suivent, le Code du travail désavantage déjà nettement les PME en faveur de la partie syndicale, nous sommes donc fortement interpellés par le mandat que la Commission s'est donné.

Rappelons que le 8 décembre 2010, la Commission de l'économie et du travail s'est saisie d'un mandat d'initiative portant sur la « modernisation » des mesures concernant les travailleurs de remplacement.

La FCEI est grandement préoccupée par le mandat de la Commission qui s'appuie sur un conflit de travail privé, dans un secteur spécifique qui n'est pas représentatif de l'ensemble économique diversifié du Québec.

Un conflit de travail est toujours regrettable et n'est jamais souhaitable. C'est pourquoi, nous sommes d'avis que les changements législatifs en matière de relations du travail ou autres, doivent être guidés par l'intérêt public général. Cela est d'autant plus important en ce qui a trait au Code du travail qui, en principe, doit viser l'équilibre entre les droits et obligations conférés aux parties patronales et syndicales.

Or, le Québec est déjà aux prises avec une législation du travail parmi les plus contraignantes en Amérique du Nord, législation nettement à l'avantage de la partie syndicale.

Ce déséquilibre se reflète dans la structure même des organismes syndicaux. Le Québec est de loin parmi les territoires les plus syndiqués d'Amérique du Nord. Les organisations richissimes que

sont devenues les grandes centrales syndicales québécoises ne trouvent que peu d'équivalent en Amérique du Nord et aucune organisation patronale ne peut envisager rivaliser avec les ressources humaines et financières dont disposent les grandes centrales syndicales québécoises.

Enfin, ce déséquilibre semble également s'incarner dans le temps alloué aux différentes parties lors des présentes consultations. Il est en effet inquiétant de noter que la partie syndicale a disposé de deux fois plus de temps que la partie patronale lors des présentes audiences.

Pour l'ensemble de ces raisons, il nous apparaît d'autant plus impératif de faire valoir les conséquences néfastes de la législation actuelle sur les PME du Québec, qui pourtant, représentent 98 % des entreprises.

Les dispositions anti-travailleurs de remplacement : une épée de Damoclès sur la tête des PME

Rappelons qu'en 2007, lorsque le fédéral avait proposé d'introduire de telles dispositions dans le Code du travail canadien, les PME s'étaient vertement opposées à une telle idée. Cela n'est pas surprenant car les dispositions anti-travailleurs de remplacement reperésentent une véritable épée de Damoclès sur la tête des dirigeants de PME.

En effet, les PME ne disposent pas des mêmes ressources et moyens financiers que leurs homologues de plus grande taille et, encore moins, que les syndicats. Elles ne peuvent tout simplement pas soutenir un arrêt total et définitif de leur production ou une fermeture temporaire de leur commerce sans littéralement mettre en péril la survie de leur entreprise en cas de conflit de travail.

Ainsi, dans le Code du travail, les dispositions actuelles concernant les travailleurs de remplacement ne sont pas du tout adaptées à la réalité des PME. Ces dernières n'ont souvent qu'un seul cadre et généralement celui-ci s'avère être aussi le propriétaire; il ne peut pas, à lui seul, assurer la production ou continuer de servir sa clientèle en cas de conflit. Dans d'autres cas, les PME n'ont d'autre choix que de recourir (généralement à perte) aux services d'un autre entrepreneur pour garder la tête hors de l'eau le temps d'une grève.

Qui plus est, le propriétaire de PME n'a souvent pas les moyens de se payer une armée de juristes et d'experts, comme c'est le cas pour les syndicats. Il doit négocier seul. Alors que les syndicats disposent de moyens financiers exorbitants leur permettant de soutenir leurs syndiqués pendant une longue période, le propriétaire d'une PME ne peut se permettre un tel luxe sans mettre sérieusement en péril son entreprise.

Devant ces faits, lors d'une négociation, il se retrouve désavantagé et n'a d'autre choix que de chercher un règlement rapide, et ce, au détriment de la pérennité, de la croissance et de la création d'emplois dans son entreprise.

Cette situation est d'ailleurs corroborée dans nombre de documents, dont le « Rapport Sims » publié en 1996. On peut en effet y lire que: *« Les employeurs ne sont pas tous affectés au même degré par l'interdiction de faire appel à des travailleurs de remplacement. En effet, certains employeurs sont beaucoup plus sensibles que d'autres à la concurrence des entreprises non-syndiquées. D'autres possèdent des usines dont l'équipement exige un entretien, même durant les arrêts de travail. Enfin, quelques-uns peuvent accumuler des stocks en prévision de grèves ou se réorganiser durant celles-ci, tandis que d'autres ne le peuvent pas. En modifiant l'équilibre des pouvoirs, cette interdiction peut influencer sur les règlements salariaux, mais cette influence varie selon les lieux de travail. L'incidence d'une telle interdiction serait par conséquent très inégale. »*¹

De son côté, dans un document publié en 2005, l'Institut économique de Montréal notait que: *« La situation est plus critique pour les petites et moyennes entreprises (PME). N'ayant généralement qu'un seul établissement de production, il leur est beaucoup plus difficile de résister à la pression économique qu'elles subissent en raison d'une grève. Il en résulte que la PME cédera plus facilement aux demandes afin d'éviter une grève qu'elle sait ne pas pouvoir supporter. Si la PME est tout de même l'objet d'une grève, elle sera défavorisée quant à sa capacité d'y résister et aura tendance à rechercher un règlement rapide plutôt qu'un règlement lui permettant d'assurer sa pérennité et le maintien des emplois qu'elle a créés. Ce faisant, elle diminuera sa compétitivité, ce qui pourra, à plus ou moins long terme, remettre en question sa survie et le maintien des emplois qu'elle a créés. »*²

Voilà donc la réalité dans laquelle le spectre d'un durcissement législatif aux conséquences désastreuses vient encore hanter les petits entrepreneurs du Québec; une réalité où ces derniers ont été oubliés dans l'équation menant aux changements législatifs les concernant depuis 35 ans; une réalité où la simple idée d'un durcissement des mesures anti-travailleurs de remplacement dénote une évidente incompréhension du paysage entrepreneurial québécois et des conséquences économiques qu'engendrerait une telle avenue sur les PME syndiquées.

Autrement dit, advenant une décision en faveur d'un durcissement de ces dispositions du Code du travail, les syndicats se verraient octroyer, ni plus ni moins, que le droit **d'imposer une convention collective** à l'employeur. Le rapport de forces étant déjà rompu au Québec, le gouvernement doit éviter de s'engager dans cette voie et doit plutôt abroger ces dispositions du Code du travail.

¹ Vers l'Équilibre. Révision du *Code canadien du travail, Partie 1*, 1996, (ci-après désigné le « Rapport Sims »)

² Lemay et Kozhaya, (2005), Les notes économiques de l'Institut économique de Montréal, *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève* (en ligne), http://www.iedm.org/files/janv05_fr.pdf, (consultée le 20 janvier 2011).

Des mesures déjà inefficaces...

En 1977, le gouvernement intégra dans le Code du travail des dispositions interdisant l'utilisation des travailleurs de remplacement, une législation que l'on ne retrouve nulle part ailleurs en Amérique du Nord (à la seule exception de la Colombie-Britannique). Ces dispositions ont été adoptées en vue de contrer la violence dans le cadre de certains conflits de travail et d'en diminuer la durée.

Premièrement, la FCEI est d'avis que la réponse du gouvernement face aux agissements violents ne devrait jamais résulter en un compromis favorisant l'une des parties (la partie syndicale) en brimant les droits de l'autre (la partie patronale). Les comportements violents sont certes répréhensibles et un état de droit se doit normalement de les condamner et de les punir. Il est donc étonnant de constater que plutôt que de choisir de renforcer les sanctions à l'égard des personnes qui commettent des actes de violence, on ait choisi de punir et de désavantager les employeurs québécois. C'est un peu comme si parce qu'il y a encore des conducteurs irresponsables qui conduisent avec un taux d'alcoolémie supérieur à limite, on choisissait de revenir à la prohibition au Québec!

Deuxièmement, concernant la durée des conflits, la littérature scientifique démontre clairement que la durée des conflits augmente considérablement dans un contexte législatif où il y a des dispositions limitant le recours aux travailleurs de remplacement. Une étude récente de Dachis et Hebdon (2010)³ du CD Howe Institute indique que les lois empêchant le recours aux travailleurs de remplacement augmentent les risques de grève de 11 %, abaissent les salaires réels de 3,6 % et feraient perdurer les grèves 58 % plus longtemps. De plus, selon les résultats obtenus, l'élimination des lois limitant le recours aux travailleurs de remplacement permettrait la création de 80 000 emplois au Québec.

Une autre étude de Cramton, Gunderson et Tracy (1999)⁴ se basant sur un échantillon de 4 340 contrats négociés dans des entreprises du secteur privé au Canada indique que le nombre moyen de jours de grève est de 86 lorsque des dispositions limitant le recours aux travailleurs de remplacement ont cours comparativement à 54 jours lorsque celles-ci sont inexistantes. La probabilité qu'une négociation aboutisse à une grève serait de 27 % avec des dispositions limitant le recours aux travailleurs de remplacement contre 15 % lorsque celles-ci sont inexistantes.

Une étude de Budd (1996)⁵ se basant sur 2 042 conventions collectives du secteur manufacturier au Canada pour la période 1966-1985 indique des résultats similaires à l'étude précédemment

³ Benjamin Dachis et Robert Hebdon, (2010), « The laws of Unintended consequence: The effect of labour legislation on wages and strikes », C.D. Howe Institute Commentary, n. 304.

⁴ Peter Cramton, Morley Gunderson et Joseph Tracy, (1999), "Impacts of Strike Replacement Banks in Canada" *Labor Law Journal* 50 p.173-180.

⁵ Budd, J. W. (1996), "Canadian Strike Replacement Legislation and Collective Bargaining: Lessons for the United States", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 35 pp.245-260.

citée. Ainsi, avec des dispositions limitant le recours aux travailleurs de remplacement, le nombre moyen de jours de grève serait de 78 contre 51 jours lorsque celles-ci sont inexistantes. La probabilité qu'une négociation aboutisse à une grève serait 24 % contre 19 % lorsqu'aucune loi ne limite le recours aux travailleurs de remplacement. Finalement, d'autres études indiquent des résultats similaires, dont Morly Gunderson (2008)⁶ et Gunderson et Melino (1990)⁷. Dans tous les cas, celles-ci indiquent que dans un cadre législatif limitant le recours aux travailleurs de remplacement, il y a une augmentation significative de la durée des conflits en plus d'en augmenter la probabilité.

Ainsi, si le législateur doit poser une action à l'égard des mesures anti-travailleurs de remplacement, il devrait viser à les abolir plutôt qu'à les renforcer.

Rétablir l'équilibre : corrigeons les vraies anomalies du Code du travail

Comme nous l'avons démontré, les dispositions du Code du travail interdisant les travailleurs de remplacement devraient tout simplement être retirées étant donné leur inefficacité et le déséquilibre qu'elles induisent dans les rapports entre les parties, particulièrement en ce qui a trait aux PME qui se retrouvent dans un combat de « David contre Goliath » mais où David perd toujours...

Cependant, là n'est pas le seul élément du Code du travail qui mériterait d'être revu si le gouvernement décidait d'aller de l'avant et de « moderniser » le Code du travail. Depuis 1964, notre Code du travail a connu plusieurs modifications mais ces changements se sont souvent effectués à la pièce et en exacerbant les déséquilibres induits en faveur des syndicats. En voici quelques exemples éloquentes.

Introduire l'obligation de tenir un vote secret

La démocratisation du processus de syndicalisation au Québec serait pour le moins conséquent avec les principes qui guident notre démocratie et la législation traitant des droits et libertés. En effet, il est important de souligner que le Code du travail n'impose pas de processus démocratique lors d'une accréditation syndicale. En effet, l'article 32 du *Code du travail* attribue au commissaire le pouvoir 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.

Dans la réalité, à partir du moment où le syndicat a déposé plus de 50 % de cartes signées dans une unité de négociation, sauf exception, le vote n'est pas ordonné. L'agent de relations du travail

⁶ Morley Gunderson, (2008), « *Bans on strike replacement workers : Pouring oil on fire* », AIMS Labour Market Series Commentary, n. 4.

⁷ Morley Gunderson et Angelo Melino, (1990), « *The Effects of Public Policy on Strike Duration* », *Journal of Labor Economics*, 8(3), p. 295-316

doit sonder un certain nombre de signataires, faire rapport au commissaire et l'accréditation est reconnue. Cela va à l'encontre des principes démocratiques les plus fondamentaux.

Comme le mentionne le guide d'observation électorale du bureau du directeur des élections du Québec destiné aux observateurs étrangers, les conditions minimales régissant la tenue d'élections libres et démocratiques reconnues internationalement sont les suivantes : la liberté d'expression, la liberté d'association, le droit de réunion, le droit à l'égalité et le vote libre et secret.

L'article 25 adopté par l'ONU du Pacte de 1966 sur les droits civils et politiques concernant les élections libres stipule qu'elles sont caractérisées par les éléments suivants : « Le droit de voter et d'être élu, au cours d'élections périodiques, honnêtes, au suffrage universel et égal et au scrutin secret, assurant l'expression libre de la volonté des électeurs. »

À cela, ajoutons les dispositions relatives à la liberté d'expression et à la libre association garanties par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Charte des droits et libertés de la Personne* qui édictent clairement que les droits de tous les citoyens à ces égards.

En outre, le déficit démocratique du processus actuel d'accréditation pose de nombreux problèmes dans les petites entreprises. Dans une entreprise qui compte une dizaine ou une vingtaine d'employés, il peut être difficile pour des salariés d'exprimer ouvertement leur opinion lors d'une tentative d'accréditation. Le faible nombre de travailleurs impliqués fait en sorte que la pression est forte et le climat de travail peut facilement dégénérer. Peu de gens souhaitent risquer de se mettre à dos ou de s'inscrire ouvertement en faux avec des collègues de travail, particulièrement lorsqu'ils sont peu nombreux.

Or, pour l'ensemble de ces raisons, il est impératif que le Code du travail garantisse de façon absolue et non-équivoque le droit à tous les travailleurs de s'exprimer librement au moment d'un vote concernant une accréditation syndicale. Et cela passe incontestablement par l'obligation de tenir un scrutin secret lors d'une demande d'accréditation syndicale. Il est donc nécessaire que de telles dispositions soient introduites dans le Code du travail.

De l'obligation de cotiser...

Une autre anomalie caractérisant le Code du travail québécois réside dans l'application de ce qui est communément appelé « la formule Rand », c'est-à-dire l'obligation pour l'employeur de prélever à même les salaires la cotisation syndicale obligatoire. Encore aujourd'hui, les employés d'une unité d'accréditation étant non-membre du syndicat doivent payer des cotisations qu'ils bénéficient ou non des services de celui-ci. Dans une étude publiée en septembre 2010, la FCEI

démontrait que 89 % des PME québécoises estiment que les employés non-syndiqués travaillant dans des entreprises syndiquées devraient avoir le droit de refuser de cotiser à un syndicat.

La rationnelle entourant l'instauration de règles liées à la cotisation obligatoire veut que tous les salariés bénéficient de l'action collective du syndicat. Or, quand on observe la structure actuelle et les actions des organisations syndicales, force est de constater que les cotisations des salariés servent à bien d'autres choses qu'aux strictes négociations. Pensons au soutien financier que certaines centrales accordent à certains groupes sociaux, aux fonds d'investissements dont certaines se sont dotées ou encore aux publicités diverses qu'elles font sur une foule de sujets n'ayant pas trait à la négociation. Il nous apparaît plus démocratique que les salariés puissent disposer librement des sommes qu'ils versent actuellement aux syndicats afin de choisir eux-mêmes les causes qu'ils désirent appuyer.

En définitive, un employé peut encore, de nos jours, payer pour un syndicat ne le représentant pas, ce dernier utilisant régulièrement les fonds de manière aucunement conséquente avec la représentation de ses intérêts, le tout étant en désaccord avec la notion liée à la liberté fondamentale du droit d'association trouvant sa source dans la *Charte canadienne des droits et liberté*.

Quand la minorité s'impose à la majorité...

Autre déficit démocratique caractérisant certains articles inscrits au Code du travail québécois : les articles 20.2, 20.3 et 58.2 qui permettent ni plus ni moins à une minorité de travailleurs d'imposer une grève à la majorité, même si cette dernière y est opposée. Ainsi, une minorité de salariés peut, dans certains cas, décider d'une grève même si la majorité s'y oppose et qu'elle est forcée de cotiser au syndicat. Or, à notre connaissance, dans toutes les autres provinces canadiennes, tous les salariés d'une unité de négociation participent à un tel vote. La FCEI estime que le Québec devrait harmoniser sa loi avec celle des autres provinces à cet égard.

Conclusion

Les PME du Québec participent à la vitalité de toutes nos régions et sont à la source du dynamisme et de la santé économique de la province en cette période d'incertitude. Ces derniers sont d'excellents employeurs et sont soucieux d'offrir à leurs employés les meilleures conditions qui soient.

D'ailleurs, c'est là un fait reconnu par les salariés. En effet, un récent sondage mené par Angus Reid, réalisé pour le compte de la firme RSM Richter Chamberland, indique que 78 % des 18-34 ans estiment que la PME offre les meilleures occasions de développement de carrière et d'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Les travailleurs apprécient la flexibilité, la proximité avec les dirigeants, l'autonomie et les possibilités de créer, d'innover et de se développer qu'offrent les PME.

Les PME représentent 98 % des entreprises au Québec et, encore une fois, elles ont été aux premières lignes lors de la dernière crise économique permettant au Québec et à ses régions de conserver leur vitalité.

Malheureusement, comme nous l'avons démontré, celles-ci sont souvent oubliées et négligées lorsque vient le temps de légiférer. En matière de droit du travail, plusieurs des dispositions actuelles du Code du travail créent un déséquilibre en faveur de la partie syndicale, déséquilibre dévastateur et injustifié pour les plus petites entreprises syndiquées.

C'est pourquoi, la FCEI souhaite vivement que le gouvernement ne cèdera pas à la tentation de répondre aux demandes de certains groupes syndicaux qui, sur la base d'un cas particulier, tentent de faire progresser leur propre agenda, et ce, au détriment de milliers de propriétaires de PME qui sont déjà nettement désavantagés par la législation du travail actuelle.