CAPERN – 006M
C.P. – P.L. 7
Territoire forestier
VERSION RÉVISÉE





Mémoire de la
Confédération des syndicats nationaux et de
la Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

présenté à la Commission de l'agriculture, des pêcheries,
de l'énergie et des ressources naturelles

Projet de loi n^{o} 7
Loi modifiant la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier et d'autres dispositions législatives

Le 5 décembre 2012

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Préambule **5**

Les conséquences du manque d'harmonisation des lois **5**

Le Code du travail actuel **6**

Les définitions **7**

L'employeur réputé **8**

L'article 111.24 ..... **9**

Conclusion **9**

Préambule

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 2 000 syndicats qui regroupent plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, principalement sur le territoire du Québec, réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans 8 fédérations, ainsi que sur une base régionale dans 13 conseils centraux.

La Fédération de l'industrie manufacturière est issue de la fusion de la Fédération des travailleuses et travailleurs du papier et de la forêt (CSN) et de la Fédération de la métallurgie. Elle compte 30 000 membres et est présente dans le secteur des pâtes et papier, les scieries et elle compte également plus de 800 travailleurs dans le secteur de la sylviculture.

Le présent mémoire ne portera que sur les articles 62 à 65 du projet de *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier et d'autres dispositions législatives* à savoir les modifications proposées au *Code du travail* touchant l'accréditation des associations de salariés dans les exploitations forestières.

Les conséquences du manque d'harmonisation des lois

À l'époque du projet de loi nº 57, celui-ci avait été déposé sans comporter de dispositions qui harmonisaient cette nouvelle loi, à l'instar de la *Loi sur les forêts* avec les dispositions du *Code du travail*.

Ce problème, l'absence d'harmonisation, avait été pourtant dénoncé clairement par trois commissions d'enquête successives : la Commission Mireault, la Commission Bernier et la Commission Coulombe.

Pourtant, les ressources humaines devraient être considérées à tout le moins aussi importantes que les ressources de la forêt, l'une ne pouvant être dissociée de l'autre.

Ce problème majeur, l'absence d'harmonisation, a entraîné, au fil des années, la désyndicalisation des travailleurs de la forêt dans ce qu'il est convenu d'appeler leurs fonctions traditionnelles, l'exclusion d'une grande partie de ceux-ci dans des fonctions plus contemporaines, telles les activités reliées à la sylviculture, et la régression correspondante de leurs conditions de travail.

La CSN et la FIM déplorent que le taux de syndicalisation soit en chute libre, et ce, de façon dramatique depuis1986, date de l'adoption de la *Loi sur les forêts* et aujourd'hui.

Pour comprendre les problèmes qui découlent de l'absence d'harmonisation entre la législation actuelle et le *Code du travail*, il suffit de se rappeler que le tout découle de la façon de faire à laquelle on a généralement recours dans l'exploitation de la forêt. Celle-ci est en effet systématiquement, et de manière généralisée, reliée au recours à la sous-

traitance sous toutes ses formes et aux changements d'employeurs qui surviennent fréquemment.

À l'origine du *Code du travail*, le législateur en était pleinement conscient puisqu'il a créé une présomption d'employeur qui n'est applicable qu'au seul secteur forestier. Mais en 1964, le régime des concessions était relativement stable. L'application de la présomption d'employeur pourrait suffire à régler la plupart des problèmes.

La façon de faire dans l'exploitation de la forêt, c'est-à-dire le recours systématique à la sous-traitance et les changements d'employeurs, de même que l'abolition du régime des concessions forestières n'a fait qu'amplifier la problématique. Il est important ici, de bien comprendre les dispositions actuelles afin de bien saisir la portée du projet de loi nº 7 et les modifications qu'il faut y apporter pour répondre aux nouvelles réalités du travail d'aujourd'hui en forêt et ainsi favoriser l'exercice du droit d'association pour ceux et celles qui y gagnent leur vie au quotidien.

Le *Code du travail* actuel

Depuis près d'un demi-siècle (1964), le *Code du travail* avait aménagé des dispositions particulières pour les salariés travaillant en forêt. Ces dispositions sont les suivantes :

> 1.n) **[« Exploitation forestière »]** « exploitation forestière » la coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement, le flottage, le chargement et le transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation en dehors de la forêt;
>
> o) **[« Exploitant forestier »]** « exploitant forestier » : un bénéficiaire d'un contrat d'approvisionnement et d'aménagement forestier consenti en vertu de la Loi sur les forêts (L.R.Q., chapitre F-4.1), un titulaire d'un permis d'intervention pour l'approvisionnement d'une usine de transformation du bois délivré en vertu de cette loi ou un producteur forestier qui alimente une usine de transformation du bois à partir d'une forêt privée;
>
> 2. **[Exploitant forestier réputé employeur]** L'exploitant forestier est, aux fins des chapitres ll et lll, réputé employeur de tous salariés employés à son exploitation forestière sauf ceux qui sont employés au transport routier.
>
> **[Association d'employeurs]** La Commission peut cependant reconnaître une association d'employeurs comme représentant de tous les employeurs exécutant des travaux d'exploitation forestière sur le territoire d'un exploitant forestier; cette association est alors réputée employeur de la façon ci-dessus indiquée.
>
> **[Exception]** Le présent article ne s'applique pas aux salariés membres d'une coopérative faisant des travaux d'exploitation forestière.

Ces dispositions particulières aux salariés œuvrant en forêt visaient à permettre à ces derniers de se prévaloir du même droit d'association conféré par le code aux salariés travaillant en milieu urbain. En fait, l'unité appropriée au sens du code devenait une unité territoriale du fait de l'employeur présumé pour les travailleurs visés par l'article 1 n) du code.

Ces dispositions visaient aussi à permettre aux salariés de remplir les exigences du code pour adhérer à une association malgré les conditions particulières dues aux caractéristiques géographiques du travail.

D'ailleurs, le projet de loi reproduit, sans les modifier mais en les déplaçant, les dispositions facilitant l'accès aux salariés aux fins de l'exercice de leur droit d'association ainsi que du droit d'appartenir à l'association de leur choix. Ce sont les articles 7 et 8 du *Code du travail* qui, selon le projet de loi, deviendraient les articles 111.25 et 111.26 sans aucune modification. Ces articles ont trait à l'accès aux représentants d'une association de salariés.

Les définitions

La définition d'exploitation forestière proposée à l'article 62 ampute les termes « flottage » et « charroyage » en plus d'en exclure le transport routier du bois. Et rappelons que cette définition est capitale puisqu'elle emmène les activités susceptibles d'entraîner la présomption établie par l'article 2 du *Code* qui deviendrait l'article 111.23 au terme du projet de loi.

La *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* prévoit la définition suivante :

> « **activités d'aménagement forestier** » : une activité reliée à l'abattage et à la récolte de bois, à la culture et à l'exploitation d'une érablière à des fins acéricoles, à la construction, à l'amélioration, à la réfection, à l'entretien et à la fermeture d'infrastructures, à l'exécution de traitements sylvicoles, y compris le reboisement et l'usage du feu ainsi que le contrôle des incendies, des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente, de même que toute autre activité de même nature ayant un effet tangible sur les ressources du milieu forestier;

Nous croyons que la définition suivante serait la plus susceptible d'englober les activités vouées à l'exploitation forestière qui s'imbriquerait mieux à la Loi.

> n) Exploitation forestière
> « **Exploitation forestière** » : toute activité d'aménagement forestier reliée à l'abattage et à la récolte de bois, sans égard à leur destination, ce qui comprend sans limiter la généralité de ce qui précède, la coupe, le tronçonnement, l'écorçage en forêt, le charroyage, l'empilement et le flottage de bois, l'implantation, l'amélioration, l'entretien et la fermeture d'infrastructures y compris les chemins multiusages, l'exécution de traitements sylvicoles y compris le reboisement et l'usage du feu ainsi que

> le contrôle des incendies, la répression des épidémies d'insectes, des maladies cryptogamiques et de la végétation concurrente et toute autre activité de même nature ayant un effet tangible sur les ressources du milieu forestier de même que toute activité reliée au chargement et au transport routier du bois à l'exclusion de sa transformation en dehors de la forêt.

Quant à la définition d'exploitant forestier, le projet de loi n'y apporte aucune modification, ne serait-ce que de concordance. La définition devrait être revue afin de s'arrimer avec la définition d'exploitation forestière et afin d'y inclure les coopératives faisant des travaux d'exploitation forestière.

La définition suivante serait plus cohérente :

> o) « Exploitant forestier » désigne : tout bénéficiaire d'une garantie d'approvisionnement et tout propriétaire privé, y compris une coopérative, qui exécute ou fait exécuter par d'autres des activités reliées à l'exploitation forestière de même que tout entreprise d'aménagement qui exécute ou fait exécuter par d'autres des activités dans le cadre d'un contrat ou d'une entente qu'elle détient et qui lui permet de réaliser des interventions en forêt conformément à la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*.

L'employeur réputé

La présomption prévue à l'article 2 du code est l'assise principale du régime d'accréditation en forêt compte tenu de la sous-traitance.

Cette présomption se retrouve au premier paragraphe de l'article 111.23 à l'égard de l'exploitant forestier qui a acheté sa garantie d'approvisionnement sur pied. Cela découle de la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* qui permet qu'une garantie d'approvisionnement puisse être dorénavant achetée totalement ou en partie par des volumes déjà récoltés.

Là où les choses risquent de se compliquer, c'est lorsqu'il y a une convention d'intégration. L'accès à la syndicalisation implique la capacité des salariés à identifier leur employeur. Le projet de loi prévoit qu'au cas de répartition des responsabilités, tout salarié puisse identifier son employeur.

Qu'arrive-t-il si la convention d'intégration n'est pas précise ? Seul le défaut de transmettre cette convention d'intégration est sanctionné par le recours à la Commission des relations du travail.

On devrait prévoir que la commission puisse trancher tout litige découlant d'une convention d'intégration.

Et bien que les travaux d'exploitation forestière soient accomplis par des salariés membres d'une coopérative, rien ne justifie de priver ces salariés de la présomption prévue à l'article 111.23 du projet de loi.

L'article 111.24

Il est heureux de voir que le changement d'employeur réputé n'entraîne pas l'application de l'article 45.2 du code mais que l'article 46 s'applique.

Enfin, l'article 71 prévoit, dans les mesures transitoires, que le passage à la nouvelle loi « entraîne le maintien de l'association accréditée et de la convention collective en vigueur le 1er avril 2013 ». Il serait peut-être préférable de privilégier le maintien de l'accréditation plutôt que celle de l'association.

Conclusion

En élargissant la définition d'exploitation forestière et en la rendant plus cohérente avec celle que l'on retrouve au paragraphe 1 de l'article 4 de la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier,* ce sera l'ensemble des activités forestières qui seront visées plutôt que seulement le travail lié à la simple récolte de bois.

De la même façon, la définition d'exploitant forestier nécessite une mise à jour afin de correspondre à la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier*.

Par ailleurs, c'est à l'article 64 du projet que l'on retrouve les modifications les plus substantielles. En effet, le régime d'accréditation en forêt repose en bonne partie, et compte tenu des différents intervenants et des conventions d'intégration, sur la notion d'employeur réputé. Les employeurs auraient le choix entre la désignation de l'un d'entre eux à titre d'employeur réputé ou bien former une association d'employeurs. La répartition des responsabilités en fonction des secteurs d'intervention particuliers aura certainement l'effet de diluer le concept d'employeur présumé. Le fait de soustraire de l'application de l'article 111.23 les travaux confiés en vertu des articles 103.5 ou du 2e paragraphe du 3e alinéa de l'article 103.7 semble injustifié. Il en va de même pour ce qui est de l'exclusion des salariés membres d'une coopérative.

LA CSN et la FIM insistent pour que le projet de loi nº 7 se fasse en harmonisant la législation du travail de sorte que les travailleurs et travailleuses de la forêt jouissent d'un statut à la hauteur de leurs compétences et de rôle essentiel qu'ils seront appelés à jouer dans l'organisation du régime forestier. Pour nous, cette réforme doit favoriser ce droit fondamental qui est celui du droit d'association.