PROJET DE LOI N^{O} 31
LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Mémoire

présenté devant la Commission de l'économie et du travail

par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

FTQ

26 NOVEMBRE 2003

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : (514) 383-8000
Télécopieur : (514) 383-8001
Courriel : ftq@ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4e trimestre 2003
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-89480-144-0

Table des matières

Avant-propos 1

Le glissement jurisprudentiel 2

Le Québec au *diapason* des autres provinces 5

Comparaison entre l'article 45 et la législation au Canada anglais 6

Le régime québécois 7

Le régime au Canada anglais 7

Chronique d'un drame annoncé 9

Caractère odieux du projet de loi 9

La facture du projet de loi 10

Compétitivité des entreprises 11

L'actuel article 45 est trop contraignant 12

Un équilibre rompu 12

Conclusion 13

Liste des annexes

Annexe 1 — Notes explicatives du projet de loi 31

Annexe 2 — Enquête FTQ sur le contenu des conventions collectives québécoises, 1996 (pour le Colloque privé/public)

Annexe 3 — *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida* c. *J.R. Théberge Ltée et Aluminium Company of Canada Ltd.*

Annexe 4 — Textes législatifs

Annexe 5 — Jurisprudence canadienne

Avant-propos

Nous ne cacherons pas notre écœurement d'avoir à intervenir, à nouveau, en commission parlementaire sur l'article 45 du Code du travail. Les amendements de 2001 avaient déjà considérablement assoupli les effets de cet article. Il faut croire que ce n'est jamais assez pour le patronat.

L'intention du législateur vous est connue. Pour ceux et celles qui sont moins familiers, nous en avons également reproduit la teneur en annexe 1 de notre mémoire.

À titre de porte-parole de quelque 540 000 travailleuses et travailleurs syndiqués au Québec, dont 175 000 vivent directement de la sous-traitance, nous voulons vous faire part de nos commentaires et vous mettre en garde à l'égard du projet de loi 31**.**

Le projet de loi 31 retire de l'article 45 les dispositions relatives à la sous-traitance qui protègent de façon minimale tant l'accréditation que la convention collective lors de la cession partielle des activités d'une entreprise.

La conséquence du projet de loi est que 70 % de la sous-traitance risque d'échapper complètement à l'article 45. Dans des rares cas où il y aurait un transfert de l'accréditation chez le concessionnaire, le projet de loi mettra fin à la convention collective, enlevant ainsi toute protection aux travailleuses et travailleurs.

La FTQ tient d'abord à rappeler haut et fort que l'actuel article 45 n'interdit pas la sous-traitance comme beaucoup de personnes le laissent entendre. Au contraire, il laisse aux employeurs toute la latitude voulue de vendre et de sous-traiter. Si les employeurs conservent leur droit de sous-traiter, il n'est que normal que les travailleuses et les travailleurs conservent aussi leurs conditions de travail. L'article 45 ne fait donc que civiliser le recours à la sous-traitance.

Le projet de loi est une véritable déclaration de guerre à l'endroit des travailleuses et travailleurs syndiqués du Québec et à l'endroit du mouvement syndical dans son entier. Son seul but est une réduction sans garde-fou des conditions de travail. Son seul effet est l'appauvrissement légalisé de pans entiers de la société québécoise.

Le projet de loi est inacceptable. Il doit être retiré. Il risque de devenir un élément de discorde important sur le plan social et politique.

Les syndicats se battront bec et ongles pour se protéger contre la perte de cet encadrement minimal. Ils n'auront maintenant d'autre choix que de renforcer les clauses de protection en cas de sous-traitance, si tant est qu'ils en ont (voir annexe 2), dans les conventions collectives. Les négociations seront plus difficiles et ardues. Les risques de conflit

augmenteront d'autant. Mais il faut être bien conscient que ce ne sont pas tous les groupes de travailleurs et de travailleuses qui auront un rapport de force suffisant pour encadrer la sous-traitance. Ce sont les plus faibles et les plus démunis qui écoperont de la modification de l'article 45, le tout avec peu d'impact sur la réduction des coûts pour l'entreprise qui recourt à la sous-traitance.

Le ministre invoque trois raisons pour amender l'article 45 :

1. le glissement jurisprudentiel sur le concept d'entreprise;
2. les amendements de 2001 sont incomplets et imprécis;
3. la compétitivité des entreprises et la nécessité de mettre le Québec au diapason des autres provinces.

Ces raisons démontrent au mieux l'incompétence du gouvernement, au pire, sa malhonnêteté intellectuelle. Il essaie tout simplement d'éliminer les emplois décents pour les remplacer par du « cheap labour ». Le contrat social intervenu au cours des 40 dernières années sera rompu. Rappelons-nous qu'une des premières mesures adoptées par le gouvernement de Jean Lesage a justement été de corriger cette lacune du droit civil voulant qu'une convention collective ne lie que ses signataires et personne d'autre.

Le glissement jurisprudentiel

Le gouvernement tente de justifier les modifications qu'il veut apporter à l'article 45 par un prétendu « glissement jurisprudentiel », laissant entendre que les tribunaux du travail auraient modifié la portée de l'article 45 et qu'il serait nécessaire de corriger le tir. Dans la meilleure des hypothèses, une telle affirmation nous indique que le gouvernement n'a pas fait ses devoirs sérieusement. Au pire, on cherche délibérément à tromper l'opinion publique.

En effet, il n'y a eu au cours des dernières années, aucun changement dans la façon dont l'article 45 est interprété et appliqué, particulièrement en matière de sous-traitance. Bien au contraire. À part quelques incidents de parcours survenus vers la fin des années 1970 et au début des années 1980 et que les tribunaux ont corrigés, l'article 45 a toujours été interprété et appliqué de la même façon depuis son adoption au mois de juin 1961. La jurisprudence est complètement stabilisée malgré les tentatives tant du monde patronal que du monde syndical pour restreindre ou élargir les effets de l'article 45.

Il n'est pas nécessaire d'être un grand juriste pour constater que les décisions rendues aujourd'hui sont tout à fait conformes à celles qui ont été rendues dès les premières années d'application de l'article 45 et un des gros problèmes autour de l'article 45 c'est que justement il a fait l'objet de beaucoup d'avocasseries pour tenter d'en réduire les effets. Mais

si on met de côté les avocasseries et qu'on regarde l'histoire de l'article 45, on peut se rendre compte très facilement que dès le début, on voulait protéger les droits des travailleuses et des travailleurs et les acquis de la négociation collective lorsqu'une entreprise décidait d'avoir recours à la sous-traitance.

Ainsi, le tout premier dossier dans lequel la Commission des relations ouvrières de l'époque a été appelée à appliquer l'article 45, était un cas clair et simple de sous-traitance. La compagnie Alcan avait fait appel à un sous-traitant pour transporter du matériel sur le terrain de ses vastes installations à cause d'un surcroît de travail. Le dossier arrive devant la CRO en janvier 1962. À cause des nombreuses objections des employeurs, la décision ne sera rendue qu'en septembre 1965 (sur la mauvaise habitude des employeurs de tout contester, il n'y a rien de changé non plus comme on peut le constater). La Commission décide alors que l'article 36 (maintenant l'article 45) s'applique en matière de sous-traitance et qu'il s'applique même si le sous-contrat accordé par Alcan ne vise

> « qu'une activité marginale, infime et de nature temporaire. »[1]

Dans les faits, la compagnie Alcan louait tout simplement, sur demande, à Théberge une grue et quelques camions, opérée et conduits par des employés de Théberge. Il s'agit là de l'une des formes les plus simples de sous-traitance dite « interne ».

Afin de permettre à tous d'apprécier à sa juste valeur les prétentions du gouvernement à l'effet qu'il y aurait eu un glissement jurisprudentiel au cours des dernières années, nous reproduisons à l'annexe 3 le texte de cette première décision sur l'article 45.

Au cours des années qui ont suivi, l'article 45 a toujours été interprété et appliqué dans le même sens. Ainsi, dès le mois d'avril 1966, la Commission des relations du travail décide que la sous-traitance de l'entretien ménager d'un édifice à bureaux déclenche l'application de l'article 45.[2] Encore ici, la Commission applique l'article 45 même si la sous-traitance ne vise que des fonctions et constitue une partie très minime des activités de l'employeur principal.

Au mois de décembre 1966, on applique de nouveau l'article 45 quand la compagnie La Frontière donne en sous-traitance l'impression de son journal. Il est intéressant de souligner que la Commission écrit dans cette affaire[3] :

---

1 *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida* c. *J.R. Théberge Ltée* et *Aluminium Company of Canada Ltd.* [1965] R.D.T. 449, p. 470.

2 *Building Services Employees Int'l Union* c. *Place d'Armes Realty Co. Ltd.* et *Empire Maitenance Ltd., 12 avril 1966, CRT, dossier no A-66-12.*

3 *United Steelworkers of America* c. *Rouyn-Noranda Offset Ltée* et *als* [1967] R.D.T., page 129.

> « Nous sommes d'opinion que, confier à autrui, après l'émission d'un certificat d'accréditation, l'exécution d'une partie du travail qu'on exécutait soi-même par l'entremise de ses propres salariés, déjà couverts par le certificat d'accréditation, c'est en concéder l'exécution à un autre employeur qui se trouve à agir comme concessionnaire. »
> (pages 140 et 141)

On pourrait continuer ainsi à multiplier les exemples. Cependant, avant de conclure sur cette brève révision des premières décisions rendues en vertu de l'article 45, on nous permettra d'attirer l'attention sur une autre décision importante. Il s'agit de la décision du juge Quimper du Tribunal du travail dans l'affaire *Centrale de chauffage*[4]. Cette décision est importante dans le débat qui nous intéresse pour deux raisons. Tout d'abord elle a été citée à de multiples reprises par les tribunaux et notamment par la Cour suprême du Canada comme représentant la bonne façon d'interpréter et d'appliquer l'article 45 du Code du travail. La Cour suprême a cité cette décision du juge Quimper à peu près à chaque fois qu'elle a été appelée à se prononcer sur l'article 45 et notamment en 1983[5], en 1988[6] et en 2001[7].

La deuxième raison pour laquelle cette décision est importante est que le juge Quimper était sous-ministre adjoint au ministère du Travail lors de l'adoption de l'article 45 en 1961 avant d'en devenir le sous-ministre en titre en 1966. Quand il rend sa décision dans ce dossier en 1970, il sait évidemment de quoi il parle. Comme on semble avoir oublié au ministère du Travail les raisons pour lesquelles l'article 45 a été adopté, il est opportun de citer des extraits de la décision du juge Quimper :

> « Au cours des années qui ont suivi l'adoption de la loi des Relations ouvrières en 1944, il est apparu que certains transferts de propriété **et transferts d'ouvrage** avaient pour effet de faire échec à l'exercice normal du droit d'association. En cas de vente, l'acheteur, à moins de convention, au contraire, n'avait aucune obligation ni envers les salariés, ni envers leur association. […]
>
> De même la pratique de certains employeurs **de confier à des tiers l'exécution de travaux qui étaient habituellement effectués dans leur propre établissement** pouvait faire obstacle à une demande d'accréditation si la transaction s'accompagnait de mise à pied, et priver, le cas échéant, les employés transférés au service du sous-traitant des avantages de la convention existante ou à intervenir. Encore ici l'accréditation ou la convention n'avait d'effet qu'à l'égard de l'employeur principal.
>
> Ce sont **là les deux (2) situations** auxquelles le législateur a voulu porter remède en édictant le premier alinéa de l'article 10a. » (pages 237 et 238).

---

4 *Centrale de chauffage* c. *le Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi* [1970] T.T., 236.
5 *Adam* c. *Daniel Roy* [1983] 1 R.C.S. 683
6 *U.E.S., local 298* c. *Bibeault* [1988] 2 R.C.S. 1048
7 *Ivanhoé Inc.* c. *T.U.A.C., section locale 500* [2001] 2 R.C.S., 566.

Et un peu plus loin, en ce qui concerne plus particulièrement la sous-traitance, le juge Quimper écrit :

> « Le mot *concession*, pour sa part, ne saurait être interprété dans le sens restreint d'octroi de privilège, d'avantage ou de faveur. Il doit plutôt recevoir un sens large qui soit susceptible de désigner **toute forme de sous-contrat**, autrement il ne voudrait rien dire. » (page 239)

Comment, dans les circonstances, le gouvernement peut-il décemment et honnêtement parler d'un glissement de la jurisprudence? En quoi la jurisprudence actuelle et en particulier la décision de la Cour Suprême dans l'affaire de la ville de Sept-Îles est-elle différente de celle des années 1960? Au contraire et à regret pour plusieurs, l'application de l'article 45 est restée fidèle aux objectifs qu'avaient le législateur en 1961.

On se rappellera que le même argument du prétendu *glissement jurisprudentiel* avait été utilisé dans le rapport Mireault pour soutenir la recommandation que l'on faisait de modifier l'article 45. Les membres de la Commission Mireault voyaient en effet, dans les décisions du Tribunal du travail qui ont suivi le jugement de la Cour suprême dans l'affaire *Bibeault*, un prétendu glissement jurisprudentiel. Or, les auteurs du rapport Mireault se sont fait dire clairement par la Cour d'appel du Québec et par la Cour suprême du Canada qu'ils étaient dans l'erreur. En effet, dans les deux derniers dossiers qui se sont rendus en Cour Suprême, l'affaire *Ivanhoé* et l'affaire de *Ville de Sept-Îles*, la Cour suprême a remis les pendules à l'heure et a rappelé à tout le monde que le Tribunal du travail appliquait correctement l'article 45 et l'argument de la déviation jurisprudentielle invoquée par les employeurs a été écarté de façon définitive et convaincante.

L'article 45 a produit les effets et les résultats qu'on voulait qu'il produise lorsqu'il a été adopté le 10 juin 1961. Faut-il le modifier simplement parce qu'il est efficace et donne les résultats prévus? Si le gouvernement veut revenir aux années noires de l'ère duplessiste, qu'il ait le courage de le dire clairement plutôt que de chercher à camoufler son action sous de faux prétexte.

Le Québec au *diapason* des autres provinces

Dans le texte de la conférence de presse du ministre du Travail, annonçant le dépôt du projet de loi 31, on peut lire avec stupeur que notre article 45 constituerait une « lacune du droit québécois » et qu'il faut mettre notre législation du travail au *diapason* de celles des autres provinces.

On savait déjà qu'aux yeux de ce gouvernement, le Québec est devenu une province comme les autres. On ne pensait pas cependant qu'on irait jusqu'à qualifier de « lacune du droit

québécois » un régime mis en place par un autre gouvernement libéral dont l'objectif était de faire du Québec une société moderne.

Loin de constituer une lacune, l'article 45 représente la façon québécoise de régir un aspect des rapports collectifs du travail que le Canada anglais a choisi de régir d'une façon différente.

Mais l'aspect le plus condamnable dans l'approche du gouvernement c'est qu'il trompe la population en affirmant que son projet de loi placera le Québec au *diapason* des autres provinces. Il s'agit là d'un leurre grossier. S'il est adopté, le projet de loi fera en sorte que les travailleuses et les travailleurs du Québec seront les moins bien protégés au Canada. Le projet de loi retire du Code du travail une protection fondamentale sans par ailleurs remplacer cette protection par les différentes mesures que comporte la législation dans les autres juridictions au Canada.

Nous ne sommes pas d'accord qu'il faille mettre le Québec au *diapason* des autres provinces. Nous croyons que l'article 45, dans sa forme actuelle, et bien qu'incomplet, assure un certain équilibre comme le fait l'ensemble des dispositions dans les autres législations au Canada. Mais si le gouvernement veut vraiment faire du Québec une province comme les autres, alors qu'il ait l'honnêteté élémentaire d'introduire dans le Code du travail du Québec les mêmes dispositions qu'on trouve dans les autres législations au Canada sur le transfert d'entreprise, l'employeur unique et les pratiques déloyales de travail.

Il serait long et fastidieux d'entrer dans une analyse complète de la législation au niveau fédéral et dans les autres provinces. Il nous apparaît cependant de la plus haute importance d'en donner les grandes lignes pour que tous puissent mesurer jusqu'à quel point on trompe la population en affirmant que le projet de loi 31 placera la législation québécoise au même niveau que la législation canadienne.

COMPARAISON ENTRE L'ARTICLE 45 ET LA LÉGISLATION AU CANADA ANGLAIS

Il est vrai que l'article 45 comporte des différences avec les dispositions équivalentes dans la législation fédérale et celles des autres provinces. Mais cette différence n'est pas à sens unique en faveur du Québec. On peut affirmer que dans certaines circonstances la loi québécoise protège mieux les travailleuses et les travailleurs mais dans d'autres circonstances, la protection qu'elle accorde est bien inférieure à ce qu'on retrouve dans le reste du Canada. Au total, le régime canadien et le régime québécois offrent tous les deux un équilibre raisonnable malgré des approches différentes.

Le projet de loi 31 vient briser cet équilibre et cette équivalence en retirant la sous-traitance de l'article 45 sans par ailleurs y inclure ce que l'on trouve ailleurs au Canada.

Le régime québécois

L'article 45 vise essentiellement deux situations : la vente d'entreprise et la sous-traitance. Il est donc loin de viser tous les transferts d'entreprise. Il faut dans tous les cas qu'il existe un contrat ou un lien de droit direct entre le premier et le deuxième employeur. Lorsqu'il n'y a pas de lien de droit entre les deux employeurs ou qu'il ne s'agit ni d'une vente ni d'une concession, l'article 45 ne s'applique pas et il n'y a pas de transfert de l'accréditation et de la convention collective.

L'histoire nous a malheureusement démontré de façon dramatique les limites souvent injustes et inéquitables de l'article 45. Que l'on pense, par exemple, aux travailleurs du Manoir Richelieu ou à ceux de l'Hôtel Wyndham ou encore à tous ceux qui dans l'hôtellerie, le textile, l'industrie manufacturière, les services et le secteur public ont perdu leur emploi ou ont été forcés d'accepter des conditions de travail substantiellement inférieures suite à des transferts, transformations ou réorganisations d'entreprise que l'article 45 ne couvrait pas. L'application de l'article 45 à la sous-traitance ne fait qu'empêcher une plus grande hécatombe.

Le régime au Canada anglais

Au fédéral et dans les autres provinces, ces restrictions que comporte l'article 45 n'existent pas. Il peut y avoir transfert de l'accréditation et de la convention collective même s'il n'existe aucune vente ou aucune autre transaction entre les deux employeurs successifs. Toutes les législations comportent sensiblement la même règle : il y a transfert d'accréditation lorsqu'une entreprise est transférée, louée, vendue ou qu'on en dispose de toute autre façon. En fait, il suffit d'établir que la même entreprise continue d'exister mais qu'elle est opérée par un employeur différent pour que les droits collectifs soient transférés.

Ainsi, au Canada anglais, des catastrophes sociales comme celle du Manoir Richelieu ou de l'hôtel Wyndham ne seraient jamais survenues. Il y a longtemps que la jurisprudence du Canada anglais a établi que dans des situations comme celles-là, il devait y avoir transfert de l'accréditation et des droits collectifs.

On retrouvera à l'annexe 4, les textes législatifs pertinents des autres législations au Canada. On constatera que **partout et sans exception**, le transfert de l'accréditation et des droits collectifs s'opère à chaque fois que survient un transfert d'entreprise. Nous avons également mis à l'annexe 5 quelques exemples de situations qui, au Québec, n'auraient pas permis le transfert de l'accréditation alors qu'au Canada anglais ou au fédéral, celle-ci a été transférée au nouvel employeur.

Pour mettre le Québec au *diapason* des autres provinces, il faudrait donc modifier radicalement l'ensemble de l'article 45, en étendre l'application à tous les cas de transfert

d'entreprise et en retirer l'exigence du lien de droit. Inutile d'ajouter que nous ne trouvons rien de cela dans le projet de loi 31.

Mais il y a plus. Au Canada anglais et au fédéral, la protection du droit d'association et de la convention collective est assurée non seulement par les dispositions sur la transmission d'entreprise mais également et dans une large mesure par la notion de ***l'employeur unique***. Il s'agit là d'un concept très simple qui permet de lever le voile corporatif et d'identifier le véritable employeur au-delà des arrangements et échafaudages corporatifs auxquels les employeurs ont fréquemment recours. La notion d'employeur unique au Canada anglais permet d'empêcher que certaines formes de sous-traitance puissent être utilisées pour priver les travailleuses et les travailleurs des avantages de leur convention collective.

Pour mettre le Québec au *diapason* des autres provinces, il faudrait que le projet de loi introduise dans le Code du travail la notion d'employeur unique comme elle existe dans toutes les autres juridictions au Canada. Finalement, la protection des droits des travailleuses et des travailleurs contre la sous-traitance est également assurée dans le reste du Canada et au fédéral par les dispositions législatives et la jurisprudence en matière de pratique déloyale.

Ainsi, on considère généralement que l'obligation de négocier de bonne foi comporte pour l'employeur la divulgation, lors des négociations, de son intention de recourir à la sous-traitance de façon à ce que la question puisse être véritablement négociée entre les parties. Le défaut par l'employeur de le faire constitue une pratique déloyale qui peut aller jusqu'à l'annulation de sa décision d'avoir recours à un sous-traitant. Dans d'autres circonstances, on a considéré le recours à la sous-traitance comme une façon de se débarrasser du syndicat et encore là, les instances du travail sont intervenues pour mettre fin à la sous-traitance et ordonner l'indemnisation des travailleuses et des travailleurs.

En somme, il existe au niveau fédéral et au Canada anglais une culture des relations de travail qui s'est développée dans le cadre législatif qui est en place tout comme il s'est développé au Québec une culture des relations de travail dans le cadre du régime établi par l'article 45 du Code du travail.

Sans porter de jugement de valeur sur les choix qui ont été faits au Canada anglais, on doit rappeler avec fermeté et vigueur au gouvernement que son projet de loi, loin de placer le Québec au même niveau que les autres provinces, placera au contraire les travailleuses et les travailleurs du Québec bien en arrière de leurs confrères et consœurs du Canada anglais. Même les Harris, Klein et autres politiciens de droite radicale qui ont assumé le pouvoir au Canada ces dernières années, n'ont pas osé aller aussi loin dans leurs attaques contre le mouvement syndical.

Chronique d’un drame annoncé

Ce projet de loi met sur la table un avenir de crève-faim pour les générations futures : nos jeunes.

Le risque de connaître une dévalorisation des emplois si l’article 45 est modifié est d’autant plus sérieux que la société québécoise connaîtra au cours des années qui viennent des changements sociaux importants. En effet, le départ à la retraite d’un grand nombre de baby-boomers dans l’ensemble des secteurs privé et public est déjà largement amorcé et devrait s’accentuer au cours de mois à venir. Des milliers de salariés seront remplacés par d’autres plus jeunes sur le marché du travail. En l’absence de la protection qu’accorde l’article 45, il est évident que les entreprises en profiteront pour réduire les conditions salariales au minimum et réduire en général les conditions de travail.

On reproche souvent aux syndicats à cet égard de mener un combat d’arrière-garde et de chercher à protéger **des intérêts corporatistes** au détriment des intérêts des contribuables. Il est vrai que, par ce combat, les syndicats veulent se protéger et éviter de perdre des membres. Et c’est tout à fait légitime. On oublie cependant une dimension encore plus importante : la dévaluation normative des emplois.

Comme le notait un conseiller syndical : « Je préfère voir un col bleu syndiqué en train de ramasser les ordures ménagères que de voir un jeune en « shoe claque » courir comme un fou derrière un « truck » de vidange. Car il y a fort à parier qu’à l’âge de 30 ans son dos sera fini. »

Grâce en effet à plus d’un demi-siècle d’efforts, de luttes et de combats, la société québécoise peut compter aujourd’hui sur des milliers d’emplois offrant des conditions de travail décentes et raisonnables. On veut, sur une vaste échelle, éliminer des milliers de ces emplois et faire exécuter le travail par des salariés gagnant à peine plus que le salaire minimum avec peu ou pas d’avantages sociaux, avec la précarité d’emploi en partage. Il s’agirait là d’une détérioration inacceptable sur le plan social. La société québécoise a manifestement intérêt à empêcher une telle dévaluation des emplois, indépendamment des intérêts institutionnels du mouvement syndical.

Certains politiciens ne veulent pas voir dans ces modifications de l’article 45 que ce sont les conditions futures des jeunes qui sont menacées.

CARACTÈRE ODIEUX DU PROJET DE LOI

Comme nous l’avons mentionné précédemment, il s’est établi au Québec, depuis des décennies, une culture des relations du travail dont l’article 45 du Code du travail a toujours

constitué une pierre angulaire. Il y a présentement en vigueur au Québec des milliers de conventions collectives qui ont été négociées de bonne foi par des employeurs et des syndicats sur la base qu'il existait dans le Code du travail une disposition qui prévoit le maintien de l'accréditation et des conditions de travail en cas de sous-traitance. Plusieurs de ces conventions collectives sont des conventions de longue durée.

On peut affirmer que dans la très vaste majorité des cas, la négociation de la convention collective n'a pas donné lieu à des conflits sur la sous-traitance parce que les parties misaient sur la présence de l'article 45 pour assurer le maintien des droits des travailleurs. En venant changer les règles du jeu avant que ces milliers de conventions collectives ne viennent à expiration, le gouvernement pose un geste carrément odieux. Il donne un avantage démesuré à une seule des deux parties au détriment de l'autre partie. Ce genre de législation est assimilable aux lois rétroactives des gouvernements réactionnaires et aux expropriations sans compensation.

La FTQ et ses affiliés ne se laisseront pas piéger par ce genre de manœuvre. Si le projet de loi est adopté, nous n'hésiterons pas à remettre en cause les conventions collectives déjà signées pour en reprendre la négociation sur la base de la nouvelle donne imposée par le gouvernement. Nous épuiserons très certainement tous les recours à notre disposition pour nous assurer que nos membres ne seront pas affectés par la grave injustice que ce projet de loi constitue.

Le gouvernement doit comprendre que s'il persiste dans ses intentions de rompre le contrat social qui s'est établi au Québec, il doit s'attendre à ce que la rupture du contrat vaille pour les deux parties.

LA FACTURE DU PROJET DE LOI

Les personnes qui seront les plus heureuses si le projet de loi 31 est adopté, ne seront pas les employeurs mais bien les avocats. En effet, en plus d'être odieux et tout à fait inopportun, le projet de loi comporte des lacunes nombreuses et majeures. S'il était adopté, on doit s'attendre à des guérillas judiciaires et à de l'insécurité juridique pendant de nombreuses années.

On introduit dans le Code de nouveaux concepts dont on connaît peu ou mal le sens, la portée et les effets.

Outre sa grande ambiguïté, le texte législatif proposé ouvre toute grande la porte à des litiges interminables parce qu'il se fonde sur le particularisme des faits plutôt que sur une règle de droit.

D’autre part, en prévoyant que la convention collective prendra fin lors de la prise d’effet de la concession d’entreprise, le projet de loi soulève de multiples questions auxquelles il ne répond pas : les salariés du donneur d’ouvrage perdent-ils leur emploi, sont-ils tenus de travailler pour le concessionnaire et celui-ci est-il tenu de les garder à son emploi? Les droits d’ancienneté sont-ils maintenus? Quelles sont les conditions de travail applicables chez le concessionnaire?

Le projet de loi propose d’abroger l’article 45.1 du Code du travail qui a été adopté en 2001 pour mettre fin à une controverse jurisprudentielle et civiliser davantage les relations entre les parties lors d’une transmission d’entreprise. Pourquoi le gouvernement veut-il faire renaître une situation chaotique qui ne servait finalement les intérêts de personne?

Dans la même veine, on modifie également l’article 45.3 pour en réduire la portée et les effets et priver en plus grand nombre les travailleurs et travailleuses de leurs droits.

Compétitivité des entreprises

Le ministre justifie également les modifications de l’article 45 par l’objectif de mettre le Québec au *diapason* des autres provinces en évoquant la concurrence et la mondialisation.

Au cours des années, les associations d’employeurs ont sciemment entretenu le mythe que le Québec sous-traitait moins que l’Ontario et que l’article 45 était un obstacle à la sous-traitance.

La FTQ a voulu remettre les pendules à l’heure et le 17 octobre dernier, le professeur Patrice Jalette de l’École des relations industrielles de l’Université de Montréal rendait public un sondage réalisé auprès de 845 entreprises ontariennes et québécoises.

Ce sondage, commandité par la FTQ, tient compte des différents sous-secteurs de l’industrie manufacturière et des diverses tailles de l’entreprise. Il en ressort principalement qu’il n’existe pas de différence entre le Québec et l’Ontario sur le plan de la pratique de la sous-traitance et que les lois du travail ont une incidence limitée sur le recours ou non à la sous-traitance. En fait, un nombre marginal de répondants considèrent que les lois du travail ou les conventions collectives représentent une difficulté face à la sous-traitance.

Contrairement aux idées reçues, on sous-traite autant qu’en Ontario, et dans certains domaines, on sous-traite deux fois plus au Québec. Confronté à ces données, le président du CPQ a admis le véritable enjeu de la remise en question de l’article puisqu’il déclarait au journal *Le Devoir* du 18 octobre 2003 : « On sous-traite massivement, même. Par contre, il y a un coût énorme que les entreprises doivent payer. Il faut acheter cette sous-traitance ici. »

L'ACTUEL ARTICLE 45 EST TROP CONTRAIGNANT

En décembre 2002, l'entreprise Bombardier Aéronautique a donné en sous-traitance ses activités de cafétéria faisant passer ainsi le salaire de ses 70 employés de 19,25 $ à 7,75 $ l'heure et provoquant la perte d'avantages sociaux. Le Tribunal du travail a statué en juin dernier que les conditions d'avant la vente devaient suivre chez le nouvel employeur, la société Aramark. Depuis, cette compagnie a décrété une journée de lock-out mettant fin ainsi au maintien des conditions de travail. Les salariés sont en grève depuis le 14 août et le conflit n'est pas réglé. Vous pouvez constater ainsi la portée limitée de l'actuel article 45 et du Code du travail. Malgré cela, le gouvernement invoque la compétitivité pour justifier les modifications à l'article 45.

Permettez-nous de dire que si la compétitivité d'une entreprise telle que Bombardier est liée aux conditions salariales des travailleurs et des travailleuses de la cafétéria et à l'application muselée de l'article 45, il y a évidemment, comme d'autres personnes l'ont déjà noté, un problème que ne pourront pas résoudre les modifications proposées par le projet de loi 31.

UN ÉQUILIBRE ROMPU

En 1997, le rapport Mireault recommandait d'exclure la sous-traitance de fonction, mais proposait également que le Code soit modifié pour inclure la déclaration d'employeur unique que l'on retrouve dans les autres juridictions canadiennes. À la page 179 du rapport, on pouvait lire la raison de cette modification souhaitée.

> « Sans prêter d'intention à quiconque c'est faire preuve de réalisme que de craindre, si la sous-traitance de main-d'œuvre venait à être soustraite de la partie de l'article 45, la mise sur pied de toutes pièces d'entreprises parallèles à l'entreprise syndiquée sous les ordres plus au moins directs du même propriétaire. »

Nous ne croyons pas que la mesure de sauvegarde soi-disant « musclée » proposée par le ministre puisse efficacement contrer les magouilles patronales pour briser un syndicat par le fractionnement de son entreprise et le recours à la sous-traitance comme on a pu le voir dans le secteur hôtelier.

Conclusion

Lorsqu'elle est invitée à faire valoir son point de vue sur un projet de loi, la FTQ a toujours pris soin d'indiquer comment, selon elle, un projet de loi pourrait être amélioré. Dans le cas du projet de loi 31, il est très difficile de le faire, non seulement parce que nous estimons qu'il doit être retiré mais également parce qu'il comporte de si nombreuses lacunes sur le plan de l'approche et de la rédaction que sa bonification n'est pas possible dans les très courts délais qu'on nous accorde pour le faire.

Voici une liste non exhaustive des questions qui aurait alors pu être examinées.

En premier lieu, le gouvernement devrait faire une étude sérieuse et rigoureuse sur les conséquences sociales et économiques que son projet de loi provoquera. Un gouvernement responsable ne peut de façon aussi cavalière changer un aspect aussi fondamental de nos relations de travail sans s'assurer au préalable des conséquences que son geste entraînera. Si, malgré le lobby du patronat, aucun gouvernement du Québec, y compris les gouvernements de l'Union Nationale du Parti libéral, n'ont jugé sage de chambarder l'article 45, c'est que cela aurait entraîné des conséquences graves. Pourtant, les occasions n'ont pas manqué puisque le Code du travail a été modifié à de multiples reprises depuis l'adoption de l'article 45 en 1961.

Si le gouvernement décidait néanmoins d'aller de l'avant après une étude approfondie de la question, il devrait alors éviter de changer des règles aussi fondamentales que celles contenues à l'article 45 sans d'abord donner aux parties la chance de s'ajuster. On devrait donc permettre aux parties de réouvrir les conventions collectives pour les renégocier en fonction des amendements au Code. Si on ne veut pas envisager cette voie, il faudrait tout au moins que les changements ne s'appliquent à l'égard de chaque unité de négociation qu'à compter de la signature d'une nouvelle convention collective.

Sur le fond des choses, il est inconcevable qu'on ne protège pas tout au moins l'emploi des travailleurs et travailleuses. Au Québec, en 2003, on ne peut accepter qu'un employeur puisse licencier des salariés en ayant recours à la sous-traitance ou puisse, par la même méthode, ne pas rappeler au travail des salariés déjà mis à pied. Le gouvernement doit absolument prendre conscience que son projet de loi risque fort d'entraîner des mises à pied massives dès son adoption. S'il persiste dans sa démarche, il doit prendre les moyens nécessaires pour éviter que cela ne se produise. La réflexion qui suivra le retrait du projet de loi devrait donc poser comme prémisse qu'il ne saurait être question d'échapper à l'application de l'article 45 s'il en résulte des mises à pied ou des non-rappels au travail.

Dans cette perspective, on pourrait examiner à quelles conditions un employeur pourrait échapper à l'application de l'article 45 en matière de sous-traitance. Si l'objectif visé est tout simplement d'augmenter les profits, pourquoi donner carte blanche à l'employeur et priver

les travailleurs et travailleuses de leurs emplois ou les forcer à réduire leurs salaires et leurs autres conditions de travail?

Avant d'échapper à l'article 45, pourquoi un employeur n'aurait-il pas l'obligation de négocier avec le syndicat? Dans sa réflexion, le gouvernement pourrait ici s'inspirer des dispositions du Code canadien du travail sur l'encadrement des changements technologiques.

Si le gouvernement est honnête quand il prétend vouloir mettre le Québec au même *diapason* que les autres provinces, il devrait alors poursuivre son examen de la situation ailleurs au Canada et proposer des amendements plus importants au Code du travail en introduisant la notion beaucoup large de la *vente d'entreprise* qu'on trouve ailleurs au Canada et celle de *l'employeur unique.* Il faudrait également revoir tout le champ des pratiques déloyales et élargir les pouvoirs de redressement de la CRT.

Il faut aussi examiner de plus près les situations où seule l'accréditation serait transférée et celles où la convention collective devrait l'être également. Dans la première hypothèse, il faudra étudier en détail les effets et conséquences de la terminaison de la convention collective lors de la prise d'effet de la concession. Qu'arrive-t-il des emplois et des salariés? Doivent-ils subir une mise à pied, peuvent-ils revendiquer un emploi chez le sous-traitant, conservent-ils leur ancienneté? Quelles conditions de travail s'appliquent et pendant combien de temps?

Finalement, si le gouvernement persistait dans son intention d'exclure certaines formes de concession de l'application de l'article 45, il faudrait s'assurer que les textes législatifs soient clairs et ne donnent pas ouverture à des litiges sans fin, ce qui n'est pas le cas avec les textes qu'on trouve au projet de loi 31.

Nous mettons en garde le gouvernement d'adopter ce projet de loi à la vapeur sans avoir pris le temps de mesurer toutes les conséquences sociales, notamment sur les relations de travail, la qualité des emplois et l'impact pour les jeunes.

Notre régime de relations du travail représente un équilibre qui s'est construit sur plusieurs décennies et qui se construira encore. Il ne faut pas prendre à la légère le potentiel de conflits que peut apporter une déconstruction radicale et rapide. Le patronat peut souhaiter, là comme dans d'autres dossiers, qu'on agisse sans analyser et réfléchir aux conséquences. Un gouvernement responsable ne doit pas agir ainsi, surtout quand cela concerne les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses.

Par le passé, des modifications aussi importantes ont toujours fait l'objet de longs débats et d'analyses. Il y a le risque d'un dangereux précédent. L'article 45 est la clé de voûte de toute la stratégie du patronat québécois pour atomiser et affaiblir la représentation syndicale : rapport de force, négociation locale, disparité des clauses de protection.

Nous tenons à rappeler qu'un nombre impressionnant d'éditorialistes et de chroniqueurs, non inféodés à la FTQ, tant de la presse écrite que dans les médias électroniques, ne se sont pas laissé impressionner par une prétendue complexité de l'article 45 et d'un glissement jurisprudentiel, mais ont vu rapidement les effets d'appauvrissement attendus pour les travailleurs et les travailleuses si le gouvernement persistait à vouloir modifier l'article 45.

En terminant, **nous demandons le retrait pur et simple du projet de loi 31**.

Annexe 1 — Notes explicatives du projet de loi 31

Ce projet de loi modifie les dispositions du Code du travail relatives à la transmission de droits et d'obligations à l'occasion de concessions partielles d'entreprises.

Il prévoit ainsi qu'il n'y aura plus de telle transmission lorsqu'une concession partielle n'aura pas l'effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concernée, à moins que la concession ne soit faite dans le but principal de nuire à une association de salariés.

Le projet de loi établit également, sous la même réserve, qu'une convention collective transférée chez le concessionnaire sera réputée expirer lors de la prise d'effet de la concession partielle et qu'un avis de négociation pour la conclusion d'une nouvelle convention collective pourra être donnée dans les 30 jours suivants.

Le projet de loi comporte enfin quelques dispositions transitoires et de concordance.

Annexe 2 — Enquête FTQ sur le contenu des conventions collectives québécoises, 1996 (pour le Colloque privé/public)[8]

Les conventions collectives sans aucune protection : près de la moitié

Total :	48,7 %
Primaire et secondaire :	48,3 %
Services privés :	52,9 %
Services publics :	52,0 %

Les conventions collectives permettant la sous-traitance mais protégeant contre les mises à pied : la protection la plus importante

Total :	37,4 %
Primaire et secondaire :	36,6 %
Services privés :	37,6 %
Services publics :	24,7 %

Les conventions collectives interdisant totalement la sous-traitance : très marginales

Total :	1,6 %
Primaire et secondaire :	2,1 %
Services privés :	0,7 %
Services publics :	3,9 %

Tous ne négocient pas de telles clauses mais leur nombre pourrait augmenter. En effet, les pratiques des 20 dernières années des entreprises privées et des organisations publiques ont suscité une augmentation des conventions collectives où l'on retrouve des clauses relatives à l'impartition (étude canadienne). Et l'on peut croire que si le sentiment de protection (du syndicat et des droits) de l'article 45 venait à disparaître, les revendications syndicales pourraient être plus nombreuses aux tables de négociation, avec des conflits potentiels à la clé.

---

8 FTQ, *Recherche sur les clauses de sous-traitance et de couverture des avantages sociaux dans les conventions collectives québécoises (1986-1996)*, 2000, pp. 35-36.

Annexe 3 — *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida* c. *J.R. Théberge Ltée et Aluminium Company of Canada Ltd.*

Contactez Isabelle Reny, documentaliste à la FTQ au (514) 383-8025 ou par courriel: ireny@ftq.qc.ca .

Annexe 4 — Textes législatifs

Contactez Isabelle Reny, documentaliste à la FTQ au (514) 383-8025 ou par courriel: ireny@ftq.qc.ca .

Annexe 5 — Jurisprudence canadienne

U.S. AIRWAYS (2002) 82 C.L.R.B.R. (2e série) 182

U.S. Airways abandonne ses opérations à l'aéroport d'Ottawa. Plusieurs des employés mis à pied sont engagés par *Piémond Air Lines* qui prend, en quelque sorte, en partie la place laissée vacante par *U.S. Airways* et offre des services semblables. Il n'y a aucune transaction entre les deux compagnies. Le Conseil canadien des relations industrielles a conclu néanmoins à une vente d'entreprise parce qu'on retrouve chez *Piémond* une partie des activités de *U.S. Airways.*

HARTLAND PIPELINE SERVICES (2001) 79 C.L.R.B.R. (2e série) 79

Les mêmes personnes ou le même groupe de personnes sont les actionnaires de deux compagnies différentes oeuvrant dans le même secteur d'activités. On décide de mettre fin aux activités de la compagnie dont les salariés sont syndiqués et c'est la deuxième compagnie, non syndiquée, qui par la suite dépose des soumissions pour l'obtention de contrats et les obtient. Bien qu'il s'agisse du même groupe d'actionnaires, il n'existe aucune transaction de quelque nature que ce soit entre les deux compagnies. La Commission des relations de travail d'Alberta a quand même conclu qu'il y avait transmission d'entreprise et que la deuxième compagnie devait être liée par l'accréditation.

CANWEST GALVANIZING INC. (2001) 71 C.L.R.B.R. (2e série) 144

Suite à la faillite de *Dominion Bridge*, *Canwest* achète des pièces d'équipement au cours d'un encan public tenu par le syndic. Par la suite, *Canwest* loue du propriétaire, l'usine qu'avait occupée *Dominion Bridge* avant sa faillite et commence a exploité une entreprise de galvanisation semblable à celle qu'exploitait *Dominion Bridge*. Aucune transaction n'est intervenue entre *Canwest* et *Dominion Bridge* et la seule transaction avec le syndic a été l'achat d'équipement lors de l'encan public. La Commission des relations de travail du Manitoba a conclu qu'il y avait vente d'entreprise et que l'accréditation chez *Dominion Bridge* devait être transférée chez *Canwest.*

VILLE DE AJAX (2000) 1 R.C.S. 538

La ville de Ajax en Ontario décide d'annuler le contrat qu'elle avait accordé à une entreprise privée pour assurer le service de transport en commun dans les limites de la municipalité. La ville décide d'offrir elle-même à l'avenir le service. Elle embauche plusieurs des ex-employés de la compagnie de transport qui assurait le service auparavant mais aucune transaction n'est intervenue entre la ville et l'ancien employeur. La Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu que la ville était liée par l'accréditation que

détenaient les T.C.A. auprès de la compagnie de transport et sa décision a été maintenue par la Cour suprême du Canada. Sur le plan des faits et des questions en jeu, cette affaire a beaucoup de similitudes avec le fameux dossier du Manoir Richelieu où, comme on le sait, l'article 45 ne s'était pas appliqué.

PRECISIONS FLOOR AND ROOF (1998) 41 C.L.R.B.R. (2e série) 62

Il s'agit d'une autre affaire semblable à celle d'*Harland Pipeline Services* ci-dessus où le même groupe d'actionnaires exploite deux entreprises et met fin aux opérations de l'entreprise syndiquée pour favoriser dans l'obtention des contrats la compagnie non syndiquée. La Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse, tout comme celle de l'Alberta précédemment a conclu qu'il y avait vente d'entreprise.

GALLANT PAINTING (1991) 14 C.L.R.B.R. 97

Un entrepreneur ferme ses portes après qu'un syndicat eut obtenu l'accréditation pour représenter ses employés. Une compagnie de construction décide d'ouvrir une division de peinture et engage le propriétaire de la compagnie qui a fermé ses portes comme directeur général de la nouvelle division. Celui-ci, grâce à ses contacts dans le milieu, est en mesure d'obtenir des contrats qu'il aurait vraisemblablement obtenus pour la compagnie qui lui appartenait autrefois. Il n'y a eu évidemment aucune transaction entre les deux compagnies mais la Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu à une vente d'entreprise dans les circonstances.

MORE GROCETERIA (1980) C.L.L.C. 16,051

La chaîne d'alimentation *Loblaws* ferme un des supermarchés qu'elle exploitait à London en Ontario, vend quelques étagères à *More Groceteria* et lui consent un bail dans les locaux qu'elle occupait auparavant. La Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu qu'il y avait vente d'entreprise en s'appuyant principalement sur le fait que dans le commerce de l'alimentation au détail, un des facteurs les plus important pour identifier une entreprise est le lieu d'exploitation du magasin.

TOWNE CINEMA THEATERS (1996) 33 C.L.R.B.R. (2e série) 225

Le propriétaire d'un ciné-parc met fin au contrat de son concessionnaire et décide d'exploiter à l'avenir lui-même le dit ciné-parc. Le syndicat qui représente les employés du concessionnaire obtient de la Commission des relations de travail de l'Alberta une déclaration de transmission d'entreprise à l'endroit du propriétaire. Il s'agit encore ici d'une affaire qui s'apparente grandement à celle du Manoir Richelieu au Québec.