



Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

**Syndicat des professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec**

Mémoire

LE PROJET DE LOI NO 182

« Loi modifiant le Code du travail, instituant la
Commission des relations du travail et
modifiant d'autres dispositions législatives »

Présenté à la Commission
de l'économie et du travail

Le 8 février 2001

PRÉSENTATION

Le SPGQ, c'est plus de 13 000 professionnelles et professionnels dans une foule de domaines spécialisés : économie, orientation professionnelle, informatique, sciences de l'éducation, communication, génie forestier, formation professionnelle, recherche, culture, gestion, etc. C'est aussi une présence des membres dans l'ensemble des régions du Québec, de l'Abitibi aux Îles-de-la-Madeleine.

Le SPGQ représente plusieurs professionnelles et professionnels de la fonction publique, de sociétés d'État et d'organismes hors de la fonction publique : École nationale de police du Québec, Institut Philippe-Pinel, deux CLSC, Loto-Québec, les trois musées nationaux, le Conseil des arts et des lettres du Québec, la Société immobilière du Québec, Investissement Québec, la Commission des valeurs mobilières du Québec, les Services documentaires multi-média, 17 cégeps répartis dans toute la province, le Consortium en recherche minérale (COREM) et la Corporation d'hébergement du Québec.

Le SPGQ c'est aussi un syndicat qui consacre son action à l'étude, la défense et la promotion des intérêts professionnels, sociaux et économiques de ses membres. Il est un outil collectif de réflexion, intervenant publiquement sur différentes questions d'intérêt public.

En raison de sa taille et de sa force, le SPGQ est un interlocuteur incontournable pour défendre les intérêts des professionnelles et professionnels à l'emploi direct ou indirect du gouvernement du Québec.

INTRODUCTION

Il est manifeste que le Code du travail nécessite un renouveau et pour cause. Alors que nous entamons le 21^{ième} siècle, il demeure surprenant qu'une des pièces législatives maîtresses de notre système de droit soit, le Code du travail, n'ait encore subi aucune révision en profondeur. Bien que de nombreux forums de discussion furent tenus à ce propos et que plusieurs experts en droit du travail aient émis diverses propositions, le débat tergiversait et n'était accompagné d'aucune action concrète.

Ainsi, cette réforme bien que timide est grandement justifiée. Les relations du travail ne sont plus les mêmes qu'autrefois et nous assistons à une évolution de plus en plus effrénée de celles-ci. Les relations, alors simples, entre le « donneur d'ouvrage » et l'employé, sont devenues aujourd'hui beaucoup plus complexes et comportent de nombreuses ramifications.

Bien que le Code du travail doit être mis au diapason de la nouvelle réalité du marché du travail, il ne faudrait pas qu'un tel exercice effrite le droit légitime à la représentation collective et à la syndicalisation. Qui dit adaptation ne dit pas nécessairement dilapidation d'un droit aussi fondamental que celui de travailler dans la dignité.

La Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, projet de loi 182, s'inscrit dans cette foulée de modernisation. À cet égard, le SPGQ croit que ce projet de loi comporte certains aspects intéressants mais juge que certaines modifications représentent un net recul.

Dans le cadre de notre exposé, nous suivrons la même structure que celle utilisée dans le document *Pour un Code du travail renouvelé, Orientations ministérielles* de la ministre Lemieux.

Dans le premier chapitre, intitulé *Premier objet : accessibilité et efficacité du régime*, nous commenterons les amendements du projet de loi en lien avec l'accessibilité du régime. Ce chapitre est fondamental car le but premier de toute législation relative au travail comporte, surtout et avant tout, le droit à toute personne au droit d'association.

Cette problématique est au centre des préoccupations du SPGQ. En effet, les membres représentés par le SPGQ, soit les professionnels, sont les plus touchés par la notion d'accessibilité au régime. La nouvelle définition d'employeur, incluant la notion d'*entrepreneur ou de prestataire de services dépendant*, est celle qui risque d'entraîner le plus de répercussions sur le plan des conditions de travail de nos membres professionnels. C'est ainsi que suite à une réflexion sur l'application de cette nouvelle notion, le SPGQ ne peut qu'être déçu et considère que cette notion ne produira que de maigres résultats.

Au chapitre deuxième, intitulé *Les rapports collectifs du travail*, le SPGQ déplore le choix politique de la ministre Lemieux relativement aux modifications prévues à l'article 46 du Code. Les nouveaux pouvoirs, dont elle investit la Commission des relations de travail à l'égard de la transmission des droits et obligations d'une entreprise à une autre, charcute grossièrement le droit de nos membres au travail protégé. Les travailleurs du Québec y perdront, pour sûr ! Alors que le Code, par l'article 45, visait à assurer la stabilité des accréditations et des conventions collectives, fort est de constater que cet amendement réduira grandement ce principe pourtant bien établi.

Le chapitre troisième, intitulé *Les corrections nécessaires à la loi*, ne contient aucune observation substantielle. Le SPGQ endosse l'initiative de la ministre, exprimée dans son document *Orientations ministérielles*, eu égard à son souhait d'adapter certaines règles du Code.

Enfin, pour le chapitre quatrième, *Les instances du travail, constitution et pouvoirs*, le SPGQ saluera les efforts de la ministre eu égard à la révision en profondeur des instances décisionnelles en matière de relations de travail. Cette révision, qui s'avérerait impérativement nécessaire, est fortement bienvenue.

PREMIER OBJET : L'ACCESSIBILITÉ ET L'EFFICACITÉ DU RÉGIME

D'entrée de jeu, le SPGQ accueille l'initiative de la ministre relativement à son désir, bien exprimé dans le projet de loi 182, d'accélérer le processus d'accréditation. À cet égard, le SPGQ souligne que les modifications apportées à l'article 28 du Code du travail, plus particulièrement l'ajout du paragraphe d.1), sont les bienvenues. Cet amendement doit être maintenu.

En effet, le stratagème, utilisé par bon nombre d'employeurs, visant à retarder indûment l'accréditation en contestant à tout rompre la détermination des unités d'accréditation proposée par une association, court-circuite indûment la volonté légitime des travailleuses et travailleurs de se syndiquer. Les difficultés survenues lors des tentatives de syndicalisation de l'entreprise McDonald ne sont qu'une illustration de l'incongruité résultant du Code actuel.

Cependant, le paragraphe e) de l'article 28 pose problème, puisqu'il oblige l'agent de relations de travail à procéder à un scrutin secret selon les modalités de l'article 37 lequel indique ne pas s'appliquer si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés. Il s'ensuit qu'il y aura scrutin secret même dans les cas de maraudage où le syndicat requérant détient une majorité absolue. Il s'agit à toutes fins utiles de l'ouverture d'une deuxième période de maraudage puisque le syndicat minoritaire disposera d'un nouveau délai pour regagner sa majorité perdue. En outre, la dernière partie de ce paragraphe écarte tout syndicat maraudé d'un débat sur l'unité appropriée. Ainsi, dans les cas de maraudage dont l'effet vise à morceler une unité de négociation existante (les cas de fractionnement), l'accord entre le syndicat requérant et l'employeur suffit pour que l'agent procède à un vote. Cet amendement vient donc écarter la jurisprudence unanime du tribunal du travail suivant laquelle le fractionnement sera possible si le groupe distinct visé par la requête démontre qu'il a été victime de discrimination ou si une modification des structures de l'entreprise le justifie. Il s'agit sûrement d'une coquille qui sera rectifiée à la première occasion venue.

Une autre modification nous laisse toutefois insatisfaits et mérite quelques commentaires. Il s'agit de l'inclusion de la notion *d'entrepreneur ou prestataire de services dépendant*, à la définition d'*employeur* prévue à l'article 1 du Code.

Cette question interpelle particulièrement le SPGQ. En effet, les professionnelles et professionnels du Québec sont les plus touchés par la recrudescence de l'octroi de contrats de service aux travailleurs dits « autonomes ». Forcés de travailler à la pique, ces travailleurs se retrouvent dans l'obligation d'accepter à long terme un statut précaire puisque incapables, avec les règles présentement en vigueur, de négocier collectivement.

Le SPGQ ne ménagera aucun effort pour lutter contre cette injustice, particulièrement au sein de la fonction publique du Québec. Pour illustrer l'ampleur du phénomène, le vérificateur général s'est, dans son dernier rapport, exprimé en ces termes : « *En 1997-1998, la valeur des contrats de services octroyés par les ministères, les organismes du gouvernement et les fonds spéciaux s'est chiffrée à 619 millions de dollars. En trois ans, ces dépenses ont connu une augmentation de 35 pour cent.* »

Le SPGQ souhaite ardemment que le Code du travail soit modifié afin de permettre aux travailleurs « à contrats » d'acquérir le droit, à l'instar de tous les autres travailleurs, d'être reconnus à titre de salarié. Toute initiative en ce sens sera fortement applaudie par le SPGQ.

Toutefois, l'amendement proposé par le projet de loi 182, qui se voulait propice à la protection des travailleurs autonomes, ne pêche pas par excès d'audace. La définition d'entrepreneur dépendant ne palliera aucunement aux lacunes actuelles et n'augmentera guère la protection des droits collectifs de ces travailleurs. Cet ajout n'innove en rien et ne modifie guère l'état actuel de la jurisprudence en matière de détermination de la notion de salarié. Bien que cette modification ait été insérée à la définition d'employeur plutôt qu'à celle de salarié, il n'en demeure pas moins que cet amendement ne produira que des résultats mitigés. Pour s'en convaincre, il suffit de rappeler l'arrêt récent de la Cour d'appel dans lequel M. le juge Denis affirmait au nom de la cour que « pour déterminer le statut juridique du livreur, le juge Yergeau devait évaluer les faits en vertu des critères de subordination juridique et de dépendance économique. »¹ (notre soulignement)

¹ *Natrel inc. c. Tribunal du travail*, [2000] R.J.Q. 1039 / J.E. 2000-745

Ainsi, une analyse de la jurisprudence récente des instances décisionnelles québécoises nous a permis de constater que cette nouvelle notion *d'entrepreneur ou de prestataire de services dépendant* représentera beaucoup plus un amendement d'ordre esthétique qu'une véritable modification permettant la syndicalisation fort attendue par nos membres.

Afin d'illustrer notre propos, un parallèle peut aisément être établi avec le Code canadien du travail, qui d'ailleurs, a servi d'inspiration à cet amendement. En effet, la définition d'employé, contenue à l'article 3 du Code canadien du travail, inclut la notion *d'entrepreneur dépendant*. Cette notion reprend les mêmes termes que ceux employés dans le projet de loi 182, à savoir, que l'employé entrepreneur dépendant doit, pour répondre positivement à la définition d'employé, être placé *sous la dépendance économique* d'un employeur.

Or, il appert que la notion de salarié jouit déjà d'une interprétation souple et libérale de la part des commissaires du travail et du tribunal du travail. En fait, cette interprétation reprend, à quelques virgules près, les mêmes critères que ceux dégagés par les instances décisionnelles fédérales eu égard à cette notion de *dépendance économique*, soit l'exclusivité du service, la liberté dans l'exécution du travail, le contrôle de l'actif ainsi que le partage des risques. Une comparaison attentive de la décision rendue dans *Syndicat des employés(es) de la Télévision St-Maurice Inc.*², du Conseil canadien des relations industrielles, avec les motifs rendus au Québec par la commissaire Andrée St-Georges dans *Transport Huppé*³ peut s'avérer utile pour des fins de compréhension.

De plus, le projet de loi ne sera d'aucun secours pour les salariés des agences de placement malgré l'intention exprimée par la Ministre dans ses *Orientations* (p.16) de faciliter l'identification de l'employeur réel dans ce qu'elle a si justement qualifié de cadre triangulaire. La notion d'employeur unique n'est donc pas introduite.

² *Syndicat des employés(es) de Télévision St-Maurice Inc. c. Télévision St-Maurice Inc.*(1990) 83 di 179.

³ *Syndicat national du transport routier c. Transport Huppé Inc.*, DTE 2000T-1128

Plutôt que de modifier les définitions d'employeur et de salarié en plus d'introduire une définition *d'entrepreneur et de prestataire de services dépendant* dont l'effet sera de compliquer singulièrement la tâche de la Commission, le SPGQ souhaiterait plutôt que la définition de salarié soit modifiée de façon à préserver les droits acquis de longues luttes et mis en péril par le démantèlement apparent des entreprises même publiques afin de se soustraire aux impératifs du Code du travail. En effet, la proposition d'amendement n'est pas adaptée aux nouvelles réalités des entreprises et risque de nuire plutôt que d'aider puisqu'en ce faisant, la jurisprudence ne pourra évoluer et s'adapter au besoin au fil des ans. Cependant, les modèles canadien et ontarien sont plus souples, moins complexes et donc moins conflictuels. Nous citons pour bonne mesure les articles pertinents.

Loi de 1995 sur les relations de travail L.O. 1995, c. 1

«entrepreneur dépendant» Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant. («dependent contractor»)

Code canadien du travail. L.R. 1985 ch. L-2

«entrepreneur dépendant» Selon le cas :

...

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

Il apparaît au SPGQ que la modification devra prendre en compte l'état actuel du droit en l'enrichissant afin de conférer un avantage aux salariés dont l'accession à la syndicalisation est compromise en raison de l'éclatement des frontières traditionnelles de l'entreprise. À cette fin, la définition d'entrepreneur dépendant devrait s'articuler autour du concept de la dépendance économique en laissant à la Commission le soin d'évaluer, selon la preuve amassée, le degré d'intégration de cet "entrepreneur" dans

l'entreprise. Ce faisant, la subordination juridique serait écartée au profit du rattachement à l'entreprise.

En ce qui a trait à la fonction publique, le SPGQ ne peut qu'exprimer sa déception eu égard au fait que le gouvernement ait omis d'actualiser la Loi sur la fonction publique dans le cadre de cette réforme. Nonobstant quelques adaptations, cette loi n'a subi aucune réforme. Pis encore, les quelques modifications prévues ne résorberont pas l'obstacle relatif à l'inclusion ou l'exclusion d'un non-fonctionnaire, soit d'un *entrepreneur* ou d'un *prestataire de services dépendant* travaillant pour la fonction publique.

En effet, l'article 66 de la Loi sur la fonction publique, modifié par l'article 123 du projet, accorde, à la Commission des relations de travail, le pouvoir de *décider de tout litige sur l'exclusion ou l'inclusion effective d'un fonctionnaire*. Or, le Tribunal du travail, auparavant compétent en cette matière, n'avait aucune juridiction relativement à l'inclusion d'un non-fonctionnaire dans une unité de fonctionnaires. Cette règle, issue de la jurisprudence, est aujourd'hui bien établie.⁴

Il est donc manifeste que cette règle ne souffrira d'aucune altération, même avec la nouvelle Commission des relations du travail, et ne permettra donc pas l'inclusion d'un non-fonctionnaire, soit d'un *entrepreneur* ou d'un *prestataire de services dépendant*, soit d'un salarié placé par une agence de placement dans une unité de fonctionnaires.

À cet égard, le SPGQ exhorte le gouvernement à modifier le projet de loi 182 de façon à permettre que cette question relative à l'inclusion ou l'exclusion d'un salarié soit clarifiée. Ainsi, bien que le SPGQ soit favorable à l'exercice de cette compétence par la Commission des relations du travail, cette compétence devrait impérativement être exercée à l'égard de toute personne salariée au sens du Code exerçant les attributions habituelles d'un emploi assujetti à une accréditation émanant de la *Loi sur la fonction publique*.

Par conséquent, puisque l'objectif préconisé par le projet de loi réside dans une plus grande accessibilité au régime par les salariés alors exclus, le SPGQ croit que cet objectif serait atteint, entre autres, par l'établissement d'une présomption selon laquelle

un salarié ainsi qu'un entrepreneur ou un prestataire de services dépendant est un fonctionnaire au sens de la *Loi sur la fonction publique* dès lors qu'il occupe un emploi compris dans une unité de négociation accordée en vertu de cette loi.

Toujours dans la même veine, le SPGQ constate qu'aucune modification n'a été prévue relativement à la notion de *représentant de l'employeur*. À cet effet, nous soulignons qu'un des objectifs identifiés par les orientations ministérielles imposait un amendement permettant à *certaines catégories de personnes exclues du régime sans motif probant, ou traitées différemment, d'exercer efficacement leur droit de s'associer et de négocier collectivement leurs conditions de travail* (p. 16 du document *Orientations ministérielles*, 2000).

Or, il importe de souligner que cet accès efficace au droit d'association est actuellement refusé aux cadres, qu'ils soient inférieurs, intermédiaires ou supérieurs. Ainsi, une simple responsabilité accordée à un salarié au chapitre de sa relation avec d'autres salariés peut suffire à l'exclure d'une unité d'accréditation. Les employeurs accordent donc de plus en plus aux salariés des titres qui semblent leur conférer des pouvoirs importants alors que tel n'est pas le cas. Cet état de fait conduit à des résultats malheureux.

Si l'un des objectifs avoués par la ministre Lemieux consiste à permettre la syndicalisation d'employés alors injustement exclus, encore faudrait-il accorder, à tout le moins aux cadres inférieurs et intermédiaires, la faculté de s'associer et de négocier collectivement. Il est opportun de rappeler qu'en 1970, il était de l'intention du ministre du travail de l'époque de permettre aux cadres de premier niveau d'avoir accès à la négociation collective. Le chapitre 33 des lois du Québec de 1970 avait modifié l'article 20 (aujourd'hui 21) du Code pour accorder l'accréditation à trois associations comprenant en tout ou en partie des cadres. Il y était mentionné qu'à compter du 1^{er} janvier 1972, ces associations seraient soumises aux règles générales du Code. Il suffit de se référer au *Journal des débats* de l'époque pour comprendre que cette disposition se justifiait par l'intention du gouvernement de modifier la définition de salarié pour y inclure les personnes exerçant des fonctions d'encadrement. Cette dernière partie de l'article 20 fut abrogée par le chapitre 44 des lois de 1972.

⁴ Canada c. Alliance de la fonction publique du Canada [1991] 1 R.C.S. 614

Le Code canadien du travail peut, à cet égard, être source d'inspiration, tout comme il l'a été au chapitre de la notion d'*entrepreneur dépendant*. En effet, le Code canadien permet la syndicalisation des cadres inférieurs et intermédiaires tel qu'il appert de l'article 27(5) de ce Code qui se lit comme suit :

[Surveillance] Le Conseil peut [...] décider qu'une unité proposée par le syndicat et regroupant ou comprenant des employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés est habile à négocier collectivement.

D'autre part, un autre commentaire s'impose relativement à l'amendement proposé à l'article 23 du projet de loi 182. Le SPGQ considère que l'augmentation à 10,00 \$ de la cotisation payable lors de la signature d'une carte d'adhésion syndicale est abusive et ne respecte, ni la lettre ni l'esprit, du Code du travail pourtant conçu pour faciliter le droit d'association. Cette idée est déplorable, s'inscrit à contre-courant de la tendance canadienne et doit être révisée.

En effet, il est bien établi qu'une démarche de syndicalisation en champ libre ne se fait pas sans heurts et comporte des obstacles. Les pratiques de recrutement, bien qu'archaïques, demeurent toujours les mêmes puisque le risque de congédiement ou de représailles est toujours très présent. Ainsi, le recrutement se fait toujours à l'abri des regards et commande la discrétion la plus totale. Nul doute que l'exigence du paiement d'une telle somme freinera l'adhésion et ne favorisera sûrement pas le libre exercice du droit d'association pourtant encouragé par la réforme de la ministre Lemieux.

Le paiement de la cotisation fixée à 2,00 \$ n'avait, à notre sens, qu'une valeur symbolique et doit, à tout le moins, demeurer. Quoi qu'il en soit, le SPGQ se dit d'avis que cette cotisation n'a plus sa raison d'être et doit, idéalement, être abolie. L'expression de l'adhésion par la signature est suffisante et n'a pas à être subordonnée au versement d'une cotisation, quel qu'en soit son coût.

DEUXIÈME OBJET : LES RAPPORTS COLLECTIFS

Il est indéniable que la réforme du Code du travail du Québec passe inextricablement par une modification des dispositions chapeautant la transmission des droits et obligations d'une entreprise à une autre dans le cas de vente, d'aliénation ou de concession d'entreprises.

Toutefois, le SPGQ se doit de souligner sa déception eu égard au choix politique que le gouvernement, dans son projet de loi 182, exprime par les amendements des articles 45 et 46 du Code. En effet, fort est de constater que ces amendements ne visent qu'à permettre une recrudescence de la sous-traitance, ce qui saura satisfaire le patronat mais décevoir les travailleurs qui sont en droit de s'attendre à une meilleure protection gouvernementale dans le cadre de la montée phénoménale du travail dit « autonome ».

Au niveau international, la question de la sous-traitance fait, d'ores et déjà, l'objet de débats, ce qui démontre l'importance de ce phénomène à travers le monde. Une étude fut d'ailleurs menée à ce sujet par l'Organisation internationale du travail (OIT), en mai 2000, à Genève, lors de la *Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection*.

Ainsi, le SPGQ ne peut qu'opposer son désaccord à l'égard des amendements prévus à l'article 46 du Code du travail du Québec et souligner que le gouvernement du Québec ne pourra manifestement pas faire mondialement office de figure de proue en matière d'amélioration des conditions de travail des travailleurs autonomes.

Le SPGQ conteste vigoureusement le net recul que le gouvernement envisage par l'amendement prévu au dernier alinéa de l'article 46. Il est manifeste que cet alinéa fera perdre de nombreux droits aux travailleurs et déstabilisera le fragile équilibre entre travailleurs et employeurs dans le cadre de la négociation collective.

En effet, la très grande majorité des conventions collectives actuellement en vigueur ne protègent que très partiellement les salariés contre la sous-traitance. Cette situation n'est pas surprenante puisque les employeurs n'accordent, lors de la négociation des conventions collectives, que des bribes de concessions au chapitre des clauses de

sous-traitance. De façon générale, les clauses de conventions collectives portant sur la sous-traitance visent essentiellement à protéger les emplois existants. Ainsi, rien n'empêche un employeur de donner en sous-traitance le travail d'employés ayant quitté notamment pour cause de retraite. Or, il est à prévoir qu'il y aura des départs massifs à la retraite d'ici cinq (5) ans dans les secteurs public et para-public. Il sera alors permis aux employeurs d'avoir recours à la sous-traitance pour pallier au manque de ressources. Ce faisant, les employeurs pourront se soustraire aux effets des accréditations dans ces secteurs, lesquelles, faut-il le rappeler, ont entraîné l'établissement de conditions de travail acceptables et créé une richesse collective bénéfique à l'ensemble de la société québécoise.

La sous-traitance est le meilleur moyen pour contrecarrer les effets bénéfiques du droit d'association. En adoptant tel quel cet amendement, le gouvernement anéantira tous les efforts entrepris par les travailleuses et travailleurs depuis des années pour acquérir de meilleures conditions de travail. Ce retour en arrière ouvrira la porte aux plus grands abus de la part d'employeurs peu respectueux du droit au travail de ses employés.

C'est ainsi que le SPGQ s'inscrit en faux contre cet amendement à l'article 46 du Code. Travailler n'est pas un privilège mais un droit. La nouvelle tendance, visant à confier tout travail à la sous-traitance, effrite considérablement les conditions de travail auxquelles les travailleuses et travailleurs sont en droit d'aspirer. L'article 45, rédigé dans le but d'éviter des mises à pied arbitraires par suite de fusion ou de concessions d'entreprises, vient de perdre, avec cette modification, sa portée légitime.

Le SPGQ estime que le dernier alinéa de l'amendement prévu à l'article 46 du Code, pourrait, à tout le moins et à défaut de mieux, être paramétré de façon à ce que l'inquiétude exprimée ci-haut soit résorbée. Ainsi, l'amendement en question devrait contenir certains éléments permettant à la Commission de juger si les conséquences prévues par la convention collective eu égard à la sous-traitance sont suffisantes pour assurer une certaine protection des employés(es) légitimement syndiqués(es).

Dans un autre ordre d'idée, le SPGQ déplore l'ajout inséré après l'article 58.1 du Code du travail, soit l'article 58.2. En effet, il s'agit d'une véritable ingérence dans la représentation collective des syndicats dans le cadre de la défense des droits de leurs

membres. Le SPGQ constate que le gouvernement, par cet amendement, donne son aval aux récriminations les plus basses des employeurs contre les syndicats.

En effet, la Commission n'a pas à s'immiscer dans le pouvoir de représentation des syndicats. Les accréditations représentées par le SPGQ possèdent toutes une structure interne permettant aux membres de faire valoir leurs points de vue et le gouvernement peut leur faire confiance.

TROISIÈME OBJET : LES CORRECTIONS NÉCESSAIRES À LA LOI

Un des objectifs, clairement identifié dans le document *Orientations ministérielles* de la ministre Lemieux, renvoie au souhait, unanimement reconnu, d'actualiser le Code du travail du Québec. En effet, tel que le constate la ministre, la vétusté de certaines dispositions appauvrit le Code et produit des effets absurdes.

Si, comme le veut la ministre, le Code doit être délesté de ses dispositions vétustes, pourquoi maintenir les articles 73 et 111.4 qui n'ont plus raison d'être dans la mesure où ils visent des situations qui ne peuvent se réaliser? Rappelons les propos du juge Brière dans l'affaire Barrette-Chapais⁵ :

« Je dois donc conclure que l'expression "groupe de salariés" à l'article 73 n'a plus aucune portée juridique. Il s'agirait tout simplement d'une erreur de rédaction commise dans la transposition de l'ancien article 26 dans le cadre du nouveau Code du travail (celui de 1964). » (page 181)

Quant au reste, les modifications proposées dans le projet de loi 182 conviennent au SPGQ et aucun commentaire additionnel, à ce chapitre, ne sera formulé.

⁵ Barrette-Chapais Inc. c. Bouchard et al. [1981] T.T. p. 177

QUATRIÈME OBJET : LES INSTANCES DU TRAVAIL, CONSTITUTION ET POUVOIRS

Une des plus grande force de ce projet de loi réside dans le changement de la structure des instances décisionnelles en relations de travail. Le SPGQ souligne l'initiative de la ministre eu égard à la constitution de la nouvelle Commission des relations du travail. Ce changement s'avérait essentiel pour augmenter l'efficacité de la gestion des rapports collectifs de travail. En effet, le double palier favorise la multiplication des procédures et retarde d'autant la décision finale recherchée.

Cependant, la volonté de déjudiciariser exprimée par la ministre aux pages 13 et 14 du document *Orientations ministérielles* ne semble pas avoir été rencontrée dans la proposition législative. En effet, la lourdeur administrative qu'impose le projet de loi à la Commission entraînera plus de problèmes qu'elle résoudra de difficultés. Ainsi, la création de deux divisions avec des compétences d'attribution reconnues aux agents de relations de travail et aux commissaires soulèvera des difficultés de fonctionnement et empêchera la Commission d'exercer pleinement sa compétence. À ce titre, le pouvoir de déterminer le droit à l'accréditation appartient à l'agent des relations de travail (art. 119). Ainsi, la question de savoir si une requête a été déposée dans les délais prescrits par le Code ne pourra jamais être tranchée par la Commission comme institution mais bien par un agent de relations de travail.

La préoccupation de la ministre à cet égard repose à n'en point douter sur la portée de l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cependant, il ne faut pas, pour éviter des contestations prévisibles, créer une structure lourde et potentiellement inefficace pouvant également être paralysée par des contestations judiciaires.

Il nous paraît que la loi devrait consacrer le caractère administratif de toute demande d'accréditation et ainsi soustraire son processus au mode contradictoire. Une telle caractérisation législative des fonctions de la Commission en matière d'accréditation aurait pour conséquence d'écarter l'obligation d'agir judiciairement et permettrait un fonctionnement plus souple et plus expéditif dans la gestion des dossiers d'accréditation et d'interprétation en lui permettant d'agir sur dossier et de convoquer les parties uniquement dans les cas où les circonstances le justifieraient.

En effet, le recours en vertu de l'article 39, qui permet l'inclusion d'un salarié dans une unité d'accréditation, cause certaines difficultés d'application compte tenu des délais déraisonnables qu'il entraîne. Ainsi, un simple recours visant à inclure une nouvelle fonction dans une unité d'accréditation peut prendre jusqu'à trois ans avant qu'une décision ne soit émise. Ce délai est manifestement injustifié et doit impérativement être écourté. L'expérience canadienne et celle de certaines juridictions provinciales sont éclairantes à cet effet.

À l'instar de ce changement structurel fort bienvenu, un autre mérite également d'être reconnu. Le SPGQ salue l'initiative de la ministre relativement aux nouveaux pouvoirs consentis à l'arbitre de griefs aux articles 61 à 63 du projet de loi 182. En effet, le SPGQ croit que l'idée d'une conférence préparatoire dans le cadre de l'arbitrage de griefs saura répondre grandement aux besoins d'efficacité à ce sujet.

Par ailleurs, l'octroi du pouvoir de rendre une ordonnance provisoire à l'arbitre de griefs doit également être soutenu positivement. À cet égard, le gouvernement met fin aux débats purement stériles résultant de cette omission dans le Code actuel, ce qui nous réjouit.

CONCLUSION

Le Code du travail se doit d'être renouvelé mais pas à n'importe quel prix. Le SPGQ souhaite que le Code conserve sa finalité première qui consiste à la protection du droit d'association de tous les travailleurs.

Pourtant, cette finalité semble perdre grandement sa portée avec l'amendement prévu au dernier alinéa de l'article 46. En effet, le gouvernement y module à la baisse le droit de l'employé de conserver tous ses droits lors d'une transmission de droits et d'obligations d'une entreprise à une autre. L'article 45 n'est pas une tare, malgré ce que les employeurs peuvent en dire. Il s'agit d'une disposition qui a toute sa raison d'être dans un texte législatif voué à la protection du droit d'association. Nul doute qu'un amendement comme celui suggéré en l'espèce charcute ce principe et constitue un net recul.

D'autre part, il appert que la notion d'*entrepreneur ou de prestataire de services dépendant* ne produira pas les effets escomptés. Le SPGQ croit que cette notion ne réussira pas à faire accéder un plus grand nombre de personnes à la syndicalisation. La notion de salarié, élargie pour tenir compte des réalités nouvelles, permettra aux tribunaux spécialisés de s'adapter à l'évolution du marché du travail. L'introduction de la notion d'employeur unique viendrait également protéger les salariés qui doivent contrer les astuces patronales dont le fondement repose non pas sur une meilleure organisation du travail, mais bien sur une volonté de soustraire le plus d'emplois possibles à la syndicalisation.

Par ailleurs, le SPGQ croit qu'il est grand temps de permettre un accès plus adéquat au régime pour les cadres inférieurs et intermédiaires d'entreprise. Comme nous l'avons exposé dans notre mémoire, le Code canadien du travail consacre déjà ce droit à l'article 27(5). Il n'existe aucune raison pour ne pas s'inspirer de cette disposition, qui d'ailleurs, ne suscite aucune difficulté au sein des instances fédérales.

En outre, le SPGQ croit qu'un effort supplémentaire doit être engagé par le gouvernement afin de restreindre les délais déraisonnables encourus par le justiciable dans le cadre des recours permis par le Code du travail. La déjudiciarisation des

demandes relatives au processus d'accréditation constitue le moyen le plus efficace pour accélérer le traitement des dossiers. En effet, un simple recours, en vertu de l'article 39 du Code, visant à inclure une nouvelle fonction dans une unité d'accréditation, peut prendre jusqu'à trois ans avant qu'une décision ne soit émise. Ce délai doit impérativement être écourté. À cet égard, le SPGQ recommande qu'un tel recours puisse être résolu par la Commission des relations du travail sur dossier et sans audition sauf, lorsque de l'avis de la Commission, une audition est nécessaire.