

LA FCCQ S'OPPOSE AU PROJET DE LOI C-257 DEVANT LE HUMA

Montréal, le 6 février 2007 – La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a récemment pris position contre le projet de Loi C-257 lors des audiences publiques qui se sont déroulées devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA).

Voici le discours intégral qui a été prononcé par M. Bernard Hogue, vice-président, affaires publiques de la FCCQ, à ces audiences :

« La Fédération des Chambres de commerce du Québec est heureuse de déposer un avis formel au sujet du projet de Loi C-257 actuellement à l'étude devant le comité des Ressources humaines et Développement Canada.

Il nous apparaît impératif de soumettre aux parlementaires canadiens l'opinion de notre regroupement et de nos membres à l'égard de la pertinence et de la portée de cette modification proposée au Code canadien du travail.

Nous souhaitons dans un premier temps rappeler que la juridiction fédérale en matière de travail est unique et confère au gouvernement et à ses organismes une grande responsabilité dans les décisions qui peuvent affecter la capacité de l'industrie canadienne de performer, de demeurer compétitive et productive et de relever les défis de la mondialisation de l'économie.

Le projet de Loi C-257 a pour objet de modifier la Partie 1 du Code canadien du travail qui avait déjà été revue et modifiée en 1999 après de nombreuses années de travail, de consultation et de recherche de consensus. Cette fois, la modification proposée aurait pour conséquence d'interdire l'utilisation de travailleurs de remplacement lors d'une grève ou d'un lock-out.

Or, une disposition du Code prévoit déjà actuellement qu'un employeur ne peut faire appel à des travailleurs de remplacement dans le but d'affaiblir les objectifs légitimes de négociation du syndicat. On lui accorde cependant la flexibilité de recourir à une main d'œuvre de remplacement afin d'assurer ses responsabilités de fonctionnement.

Nous rappelons par ailleurs qu'en aucune occasion depuis 1999 le Conseil canadien des relations industrielles n'a eu à statuer ou sévir contre un employeur en regard de cette question. Dans cette perspective, ce projet de Loi C-257 ne répond à aucun impératif immédiat ni à une problématique aux effets récurrents.

...2

2

Cette pièce législative inquiète à juste titre les employeurs qui sont sous la juridiction fédérale pour les fins de relations du travail mais elle doit aussi préoccuper sérieusement l'ensemble des entreprises sur le territoire canadien. Cette modification à

la loi pose une menace réelle à la fluidité des activités commerciales canadiennes et pourrait avoir un impact important sur la santé financière sinon la pérennité de nombreuses compagnies à travers le pays.

De plus, un tel amendement au Code canadien du travail n'offre aucune valeur ajoutée éprouvée au niveau des relations de travail ou de l'accélération des règlements de conflits.

Actuellement, seulement deux provinces canadiennes, le Québec et la Colombie-Britannique, ont interdit l'embauche de personnel de remplacement en cas de grève ou de lock-out. On voulait ainsi réduire les risques de violence sur les lieux de piquetage et potentiellement favoriser l'accélération du règlement des conflits. Or, au strict plan statistique, si l'on compare la situation en Ontario qui n'a pas légiféré dans ce domaine et celle qui prévaut au Québec et en Colombie-Britannique, rien ne nous permet de croire que les prémisses du projet de Loi C-257 sont fondées.

Il n'y a pas de preuve que la législation sur les travailleurs de remplacement réduit le nombre d'arrêts de travail. En effet, selon une enquête menée récemment par Ressources humaines et développement social Canada et la Direction de l'information sur les milieux de travail, Statistiques Canada, le Québec a eu en 2005 deux fois plus d'arrêts de travail que l'Ontario et au-delà de quatre fois plus que les secteurs relevant de la compétence fédérale sur une base comparable.

Il n'y a aucune preuve non plus que la législation sur les travailleurs de remplacement réduit la durée moyenne des arrêts de travail. Par exemple cette même enquête révèle que malgré la législation du Québec, la moyenne des arrêts de travail dans cette province est passée de 37 jours de 1975 à 1977, à environ 47 jours de 2003 à 2005. De plus, la durée des arrêts de travail est systématiquement plus élevée au Québec qu'ailleurs au Canada

De plus, plusieurs études universitaires sur l'effet des dispositions anti-briseurs de grève sur la fréquence et la durée des grèves démontrent que ces dispositions ont l'effet d'augmenter la durée et la probabilité d'arrêt de travail. Permettez-moi de vous en citer quelques unes:

- Landeo, Nikitin (2005) : La disponibilité de travailleurs de remplacement réduit la probabilité d'une grève (étude dans le secteur de l'éducation).
- Singh, Zinni, Jain (2005) : L'effet que peuvent avoir les travailleurs de remplacement dépend entre autre du type d'industrie dans lequel opère l'employeur mais peuvent causer des relations patronale-syndicale antagonistes.
- Cramton, Gunderson, Tracy (1999) : La durée moyenne d'une grève est plus longue de 32 jours dans les juridictions avec dispositions anti-briseurs de grève et la probabilité de grève est de 12 % plus élevée.

- Budd (1996) : La durée moyenne d'une grève est plus longue de 27 jours et la probabilité de grève est de 5% plus élevée.
- Gunderson, Melino (1990) : La durée moyenne d'une grève est plus longue de 7 jours.
- Gunderson, Kevin, Reid (1989) : Les dispositions anti-briseurs de grève au Québec ont mené à une hausse du nombre de grèves.

La Fédération des Chambres de commerce du Québec croit que l'adoption de cette modification au Code canadien du travail ne servirait les intérêts de personne. Dans les faits, elle semble concéder un avantage évident à la partie syndicale en bloquant la capacité d'opération de l'entreprise sous le coup d'une grève ou d'un lock-out. Si tel est le cas, nous avons déjà toutes les raisons du monde de dénoncer le projet de Loi.

Mais nous croyons que la portée des modifications mises à l'étude est encore bien plus périlleuse pour l'ensemble de l'économie du Canada. Est-il besoin de rappeler au gouvernement et aux parlementaires canadiens que nous vivons en 2007, dans un contexte de commerce mondial et de haute compétitivité?

La moindre absence d'une entreprise sur le marché ou d'une baisse de productivité, soit-elle de courte durée, lui ouvre le flanc à une concurrence étrangère féroce qui n'est pas souvent régie par des lois du travail aussi élaborées que les nôtres.

À cet égard, le cas de l'industrie des grandes infrastructures est particulièrement révélateur des conséquences économiques potentiellement néfastes d'une telle législation. Il s'agit d'une industrie qui offre une gamme de services dont dépendent la plupart des autres entreprises et des commerces. À titre d'exemple, un arrêt de travail et la rupture de service des lignes de transmission numériques d'opération dans l'industrie des télécommunications a un impact direct sur la capacité transactionnelle financière des entreprises et des citoyens canadiens et se répercute sur la vie de chacun.

Le Canada est un pays généreux qui milite depuis ses origines pour une société juste. Nous n'avons pas à rougir de nos lois du travail ni ici ni au niveau international, bien au contraire. Cependant, notre productivité demeure déficiente à certains égards et notre capacité concurrentielle est limitée par un ensemble de facteurs qui alourdissent nos coûts de production.

L'adoption du projet de Loi C-257 ne réduira pas la violence sur les lignes de piquetage parce que les facteurs de violence sont multiples et tiennent plus souvent qu'autrement à la discipline exercée par les syndicats eux-mêmes auprès de leurs membres. Elle n'écourtera pas non plus la durée des conflits de travail puisque rien n'indique une telle conséquence dans l'expérience vécue au Québec et en Colombie-Britannique.

Cependant, elle risque de compromettre la capacité de l'industrie et des entreprises de conserver une activité minimale susceptible d'assurer sa pérennité sur les marchés intérieurs et internationaux et préserver les emplois à long terme.

...4

Ceci aura certainement comme résultat de politiser davantage les conflits de travail en impliquant la Chambre des communes de façon beaucoup plus fréquente dans des questions de législation pour le retour au travail.

Dans les circonstances, la Fédération des Chambres de commerce du Québec joint sa voix aux nombreuses organisations, industries et entreprises soucieuses de la santé économique du Canada pour dire non à ce projet de Loi. Nous plaidons pour le renforcement de notre capacité de faire face aux nouveaux défis de la mondialisation et nous croyons que les parlementaires canadiens sont les premiers avisés de la nature de ces défis qui nous confrontent.

À propos de la FCCQ

Grâce à son vaste réseau de 162 chambres de commerce, la FCCQ représente 57 000 membres exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises au Québec, la FCCQ est l'ardent défenseur des intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

- 30 -

Renseignements :

Isabelle Poulin
Directrice des communications
Fédération des chambres de commerce du Québec
Tél. : (514) 844-9571, poste 3240
isabelle.poulin@fccq.ca