

Réflexions sur le Code du travail

Bilan et perspectives



Comité Droit au travail – 39e congrès du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN

Au Québec, l'univers du travail est régi par un quatuor de lois qui sont les socles de notre univers syndical. La Loi sur les normes du travail (LNT), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ont été gagnées par notre lutte syndicale au travers des dernières décennies. La LNT encadre les règles de bases du travail. Elle décrit comment le travail doit s'organiser et s'articuler entre la travailleuse et le travailleur et l'employeur. Une loi que nous abordons dans différentes campagnes comme 5-10-15 et minimum 18 \$ au comité Droit au travail (DAT).

La LSST décrit les règles en matière de santé-sécurité du travail. Nous y retrouvons les mécanismes de prévention et de réparation pour les accidents et les maladies du travail. Une loi que nous connaissons très bien, car elle est au centre des préoccupations du Conseil central et est l'objet de nombreuses luttes depuis sa création.

Bien que ces trois lois représentent une part importante de notre action syndicale et de nos luttes, une quatrième loi vient régir notre activité syndicale : le Code du travail. Le Code est mal connu du public et peu abordé dans notre action quotidienne. Cette loi régit l'exercice du droit d'association en milieu de travail, en d'autres mots, elle structure les relations syndicat employeur depuis son adoption en 1965. Ainsi, elle légalise et normalise l'existence des syndicats et oblige l'employeur à reconnaître leur présence. Il est important de comprendre son rôle dans les relations de travail. Le Code décrit uniquement comment le syndicat et l'employeur doivent se comporter ensemble. Elles ne concernent pas directement le travailleur ou la travailleuse.

Le Code a connu différentes réformes au cours du demi-siècle passé. Malheureusement, les modifications n'ont pas toujours été en faveur des organisations syndicales et encore moins des travailleuses et des travailleurs. Nous pouvons noter deux réformes importantes qui ont fortement réduit notre rapport de force : les services essentiels et l'article 45.

Pour rappel, l'article 45 assure la poursuite des activités d'un syndicat après la vente d'une entreprise. Dans les années 2000, l'article a été affaibli pour exclure la sous-traitance, ainsi lors d'une vente d'entreprise, les activités en sous-traitance ne suivront plus l'accréditation syndicale.

Ces réformes sont le résultat des attaques antisyndicales que nous subissons depuis le début des politiques néo-libérales dans les années 80. Aujourd'hui, le Code n'assure plus un rapport de force favorable à la classe ouvrière, en grande partie à cause des modifications subies au fil des ans.

C'est dans cette perspective et au vu de la montée des gouvernements néolibéraux et conservateurs que le 38e congrès a mandaté le DAT d'amorcer une réflexion sur le Code du travail. Ainsi, le 38e congrès a adopté la résolution suivante :

CONSIDÉRANT que le Code du travail a été adopté il y a plus de 50 ans;

CONSIDÉRANT que la société québécoise a grandement changé durant la même période;

Que le Conseil central du Montréal métropolitain-CSN mandate le comité Droit au travail pour amorcer une réflexion sur le Code du travail et les modifications à y apporter, afin que le code reflète l'évolution de la société et offre de réels pouvoirs aux travailleuses et aux travailleurs; que les alliés et les syndicats membres soient invités à faire de même et qu'un bilan soit produit au prochain congrès.

Ce rapport est le résultat de notre réflexion. Une réflexion qui a été intense et longue afin de produire une série de six revendications phares décomposées en plusieurs axes de réflexion. Toutefois, nous avons souhaité présenter à ce congrès trois éléments, qui sont pour nous, essentiels dans notre lutte. Nous n'avons pas revu l'ensemble des règles du Code. Certains éléments devaient, à notre avis, être traités par d'autres composantes du mouvement CSN.

C'est dans cet esprit que nous n'avons pas abordé les éléments concernant l'arbitrage et les services essentiels, puisque nous jugions qu'il s'agissait d'éléments qui impliquaient la négociation et les relations de travail, qui sont dans la juridiction des fédérations. Nous n'avons pas abordé la question des régimes particuliers telle que la construction et la foresterie. Pour nous, ces questions doivent être abordées en collaboration avec les travailleuses et les travailleurs de ces secteurs. Enfin, nous avons regardé, en collaboration avec le service de la syndicalisation de la CSN, les éléments du code concernant la syndicalisation. D'un commun accord, nous avons choisi de conserver le statu quo sur les éléments actuels.

Ainsi, nous nous sommes concentrés sur six éléments :

- La robotisation et l'intelligence artificielle (IA);
- Le télétravail et la notion d'établissement;
- Les briseurs de grève;
- Le droit de grève et le lock-out;
- Les lignes de piquetage;
- Les services publics et la fonction publique;

De ces six points, nous avons souhaité soumettre au congrès trois éléments essentiels à revendiquer : le droit de grève, le télétravail et la robotisation et l'IA. La question des briseurs de grève est une question transversale. Nous vous encourageons à prendre connaissance de l'ensemble des axes de réflexion que nous avons élaboré. Ces éléments serviront de base pour nos futures réflexions au comité.

Droit de grève

L'un de nos premiers constats concerne le droit de grève. Rapidement, nous avons réalisé que nous n'avions pas réellement le droit de grève, mais plutôt une permission de grève. Cette permission est limitée à des éléments précis et à des moments précis. Pour la majorité des syndicats, le droit de grève s'acquiert 90 jours après l'avis de négociation. Dans le secteur public et parapublic, celui-ci s'acquiert après plusieurs mois de négociation. De plus, la grève ne peut être déclarée à tout moment et elle doit toujours avoir pour sujet la négociation. Sans compter que les travailleuses et travailleurs non syndiqués n'ont simplement toujours pas le droit d'exercer la grève. Tout ceci bien que le droit de grève soit maintenant protégé constitutionnellement au niveau fédéral par l'arrêt Saskatchewan (Federation of Labour c. Saskatchewan de la Cour suprême du Canada).

Nous considérons qu'il s'agit là d'une limitation inadmissible de notre droit d'expression et de notre liberté d'association. La grève est un outil essentiel de notre rapport de force qui permet d'exprimer et d'exiger des changements profonds à l'organisation de nos vies et de notre travail.

Prenons en exemple une équipe qui subit un fardeau de travail excessif : ce fardeau nuit à sa prestation de travail et, malgré les demandes répétées du syndicat, l'employeur s'obstine à refuser toute embauche supplémentaire. Dans ces circonstances, nous manquons de moyens efficaces pour exercer notre rapport de force. Comme le dit la Cour suprême dans son arrêt Saskatchewan, citant le Professeur Michael Lynk, « Sans le droit de grève, la négociation risque de n'être qu'un vœu pieux ». Nous croyons que la grève est un droit fondamental qui doit pouvoir être exercé lorsque les travailleuses et travailleurs jugent collectivement qu'il s'agit de la meilleure solution.

C'est pourquoi nous soulignons l'importance du droit de grève et nous voulons que le droit de grève soit plus largement accessible aux travailleuses et travailleurs, en toute occasion. De plus, ce droit existait déjà en partie dans la Loi sur les relations ouvrières (LRO) qui est l'ancêtre du Code qui a existé de 1940 à 1965.

Grève du travail, grève sociale

Non seulement nous croyons que tous les travailleurs et les travailleuses syndiqué-es doivent avoir accès à ce moyen de pression en tout temps, nous croyons aussi que l'ensemble de la classe ouvrière doit avoir le droit de grève.

Revendication 1

Le droit de grève doit être déplacé dans la LNT.

Le lock-out doit être interdit.

En inscrivant le droit de grève dans la LNT, l'ensemble de la classe ouvrière peut y avoir accès. Actuellement, puisque la grève existe uniquement dans le Code, la grève n'appartient qu'aux syndicats. Il existe au travers du monde des exemples où la grève est permise à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Durant nos travaux, nous avons vu le cas de la Belgique où la grève peut être exercée par l'ensemble de la classe ouvrière. Cet exemple, et bien d'autres, démontre qu'il est possible de mettre en place un modèle fonctionnel et équitable qui permet d'assurer à la classe ouvrière un réel rapport de force.

Enfin, nous croyons que le lock-out n'est pas un outil qui assure un rapport de force équitable avec la classe ouvrière. L'employeur possède déjà plusieurs outils pour assurer son rapport de force : réduction de la production et des horaires de travail, sanctions disciplinaires, enquêtes professionnelles, etc. Dans le cadre actuel, l'employeur est maître de ce que nous appelons le droit de gérance. Avec son droit de gérance, l'employeur peut exercer une forte pression sur les salarié-es en tout temps pour obtenir ce qu'il veut. Il s'agit d'un déséquilibre que nous devons corriger, en supprimant le droit de lock-out de l'employeur.

Une forêt de possibilité

Par la suite, nous avons réalisé que le Code ne permet qu'un seul type de manifestation au travail soit l'arrêt concerté du travail. Ceci signifie que toute l'équipe doit arrêter au même moment le travail. Il n'est pas possible de ralentir la production, de faire la grève du zèle ou de tenir des manifestations passives. Nous avons donc déterminé que les moyens d'action de la classe ouvrière ne peuvent en aucun cas être limités.

Revendication 2

Toute forme de grève est permise (perlée, zèle, générale, sociale, de solidarité, etc.) en toute circonstance.

La grève est le meilleur moyen que nous avons pour exprimer notre opposition aux tactiques, aux actions et aux inactions de l'employeur. Elle doit être exprimée de toutes les manières possibles et s'adapter à chaque réalité, selon les besoins et les désirs des travailleuses et des travailleurs concernés. Nous ne devons pas limiter l'expression de la grève à un seul cadre qui ne répond pas aux besoins et aux réalités d'un milieu. Par exemple, dans la santé, l'arrêt concerté du travail n'est pas possible dû aux impératifs d'urgence et de sécurité de la population. Il apparaît évident que les meilleures personnes aptes à juger des méthodes de grève les plus efficaces sont les travailleuses et les travailleurs de la santé.

De plus, ce droit ne doit pas être limité à une période précise. La négociation collective n'est pas l'unique moment où la pression peut et doit être mise sur l'employeur. Nous pouvons prendre l'exemple de la grève climatique. Nous sommes à un moment où le climat est un enjeu existentiel pour l'espèce humaine.

Malheureusement, peu d'employeurs agissent pour résoudre la crise. Pensons aux entreprises qui refusent toujours de mettre en place des programmes de recyclage ou de compostage ou à celles qui refusent de remplacer leurs équipements ultrapolluant par des équipements modernes et plus propres qui permettraient d'agir concrètement sur l'environnement sous le simple prétexte que ça mange leur marge de profit.

Il doit être possible d'entrer en action pour obliger ces entreprises à enfin agir. Les actions des entreprises ont des répercussions sur l'ensemble de la population incluant les travailleurs et les travailleuses de ces entreprises. Pour mettre la pression là où c'est nécessaire, nous devons avoir le droit de grève sociale en tant que classe ouvrière.

Temps supplémentaire

Il peut arriver, surtout dans les services essentiels, que l'employeur utilise le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO) pour pourvoir des postes en grève. C'est tout simplement inacceptable. Imposer un TS pour combler d'éventuels retards liés à un arrêt de travail est un manque de respect pour la lutte ouvrière. Nous devons inscrire en toutes lettres l'interdiction de telle action.

Revendication 3

Pendant la grève, le TS et le TSO sont interdits même pour les services essentiels. Toutefois, l'employeur peut y recourir s'il démontre au moment de l'utiliser l'urgence de la situation.

En exigeant que la démonstration soit réalisée avant l'imposition du TS ou du TSO, nous nous assurons que nos droits soient respectés.

Le télétravail

Le télétravail s'est imposé dans nos vies suite à la démocratisation des outils technologiques, mais aussi à cause de la pandémie. Ce qui était autrefois considéré comme un privilège est devenu une obligation pour beaucoup de travailleuses et travailleurs. Les lois du travail sont peu adaptées à cette nouvelle réalité. Il n'y a eu aucun changement sur la question durant les dix dernières années bien que nous ayons connu des réformes importantes (comme le projet de loi 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail). Le seul changement notable est l'affaire Unifor contre Groupe CRH Canada qui a déterminé que le travail réalisé en télétravail durant une grève est en contravention avec l'article 109.1 du Code du travail (briseur de grève). Malheureusement, ce changement important est toujours en révision après un renversement de la décision par la Cour supérieure. Il est donc évident que nous devons prendre les devants en revendiquant l'intégration du jugement du TAT dans notre cadre juridique du travail

Revendication 4

Que la notion d'établissement soit remplacée par « tout lieu où s'effectue le travail »;

Que la notion de télétravail de travail soit encadrée par la LNT et la LSST;

Que le télétravail en période de grève soit traité comme un cas de briseur de grève.

Historiquement, l'établissement était le lieu où l'employeur pouvait verrouiller les portes. Aujourd'hui, la CNESST décrit l'établissement comme « l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisé sous l'autorité d'une même personne ». Pour simplifier, il s'agit d'un lieu possédé et contrôlé par l'employeur. Cette notion est fondamentale pour l'application de la LSST et de l'exercice du droit de grève (briseur de grève). Or, en 2024, il existe de nombreuses entreprises où le bureau n'existe plus et où les espaces sont partagés et gérés par un tiers (coworking et télétravail).

Par conséquent, les fondements mêmes de notre cadre juridique sont affaiblis par l'évolution du travail. Il faut se rappeler que la notion d'établissement actuelle a été créée dans les années 1970 et c'est pour nous une évidence que le monde du travail actuel ne répond plus aux mêmes critères. L'application des mesures de prévention et de réparation des lois en santé-sécurité du travail devrait aussi être adaptée à cette nouvelle réalité.

N'étant plus responsable des installations que ce soit en coworking ou au domicile des salarié-es, l'employeur se désengage de ses responsabilités. Il existe actuellement un flou sur les obligations de l'employeur. De plus, qui est responsable du matériel en télétravail ? Qui doit payer l'ordinateur pour effectuer le travail ? Qui est responsable de la sécurité informatique du matériel ? À notre avis, même en télétravail, la responsabilité de fournir les équipements fonctionnels et adéquats pour fournir une prestation de travail est sous la responsabilité de l'employeur. De plus, comme stipulé dans la loi, c'est l'employeur qui est responsable de fournir un environnement de travail sain.

Robotisation et IA

Pour commencer, nous avons traité cet angle sous l'aspect technologique en général. Nous n'avons pas différencié les robots des IA ou de tout logiciel pouvant effectuer certaines tâches – à cet effet, nous parlerons d'automatisation. Nous restons conscients qu'il existe de nombreuses différences entre les technologies, mais ces différences n'affectaient en rien notre réflexion. Peu importe la technologie, la question était toujours la même : qu'est-ce qui arrive à la travailleuse ou au travailleur ? Le résultat de notre réflexion est resté assez proche de nos positions historiques.

Revendication 5

L'installation de robot, de logiciels ou d'outils d'IA ne peut pas être réalisée sans avoir consulté les travailleuses et les travailleurs. De plus, l'installation de robot, de logiciels ou d'outil d'IA ne doit pas entraîner de perte d'emploi et les employé-es affecté-es doivent être formé-es ou requalifié-es par l'employeur pour y répondre.

Comme nous le disons précédemment, les changements technologiques sont une question de longue date. Le 23e congrès (1983) abordait déjà la question. Néanmoins, l'enjeu reste encore pertinent aujourd'hui. Pensons à nos camarades de la culture qui ont vu leur emploi être remplacé des IA génératives. Non seulement ceci représente une perte d'emploi, mais une perte générale pour notre culture. Il en va de même pour plusieurs autres corps d'emploi comme les agent-es de bureau où les IA peuvent générer les courriels à notre place ou encore les programmeurs et les programmeuses qui peuvent être remplacés par des outils de génération automatique. Nous devons donc demander dès maintenant des règles claires et précises.

Robotisation et briseur de grève

Enfin, nous nous sommes posé la question de l'impact d'un robot ou d'une IA sur la grève. Notre réponse fut, somme toute, simple : si un robot ou une intelligence artificielle peut réaliser ou remplacer le travail d'un-e salarié-e, il doit être considéré de la même manière. Ainsi, les robots et les IA installées après le début d'un conflit de travail devront être considérés comme des briseurs de grève – nous y reviendrons. Actuellement, il n'existe pas de règles sur l'utilisation de ces outils. Malheureusement pour nous, l'automatisation a atteint un point où une seule personne peut contrôler l'ensemble d'un établissement.

Revendication 6

Tout robot, logiciel ou tout outil informatique (ex : Intelligence Artificielle) installé après le début d'un conflit de travail et œuvrant dans l'entreprise doit être considéré comme un salarié et doivent être soumis aux règles des briseurs de grève.

Briseurs de grève

Enfin, nous avons traité durant toute notre réflexion de l'importante question des briseurs de grève. Nous avons formulé plusieurs axes de réflexion sur la question. Toutefois, nous avons déterminé une revendication essentielle pour nous qui vient réaffirmer et renforcer nos positions historiques.

Revendication 7

Doit être considéré comme briseur de grève une personne, physique ou morale, ou un outil (technologique ou non) qui remplit les tâches et fonctions normales des salarié-es.

Conclusion et perspectives

Nous vous avons présenté différents éléments de notre réflexion. Nous n'avons pas ajouté l'entièreté de nos axes afin de rendre cette présentation plus digeste. Les éléments qui n'ont pas été soulignés sont des précisions techniques ou une répétition de nos positions historiques. Nous ne trouvons pas nécessaire de ramener ces éléments au-devant de la scène. Toutefois, nous désirons les conserver précieusement pour continuer notre travail.

Nous souhaitons que le prochain mandat soit sous le signe de l'action. Nous avons réalisé au cours des trois dernières années une longue et profonde réflexion sur le Code. Il est maintenant temps d'agir. Comme vous avez pu le voir dans ce document, nous voulons pousser pour obtenir des changements importants et favorables à la classe ouvrière. De plus, l'annonce récente de la ministre Sonia Lebel de réformer la loi 37 (Loi sur les négociations dans le secteur public et parapublic) est une occasion en or pour faire avancer nos revendications.

Liste des acronymes

LNT : Loi sur les normes du travail

LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

LATMP : Lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Code : Code du travail du Québec

CASS : Comité d'action en santé-sécurité du CCMM-CSN

CCMM-CSN : Conseil central du Montréal métropolitain-CSN

DAT : Comité Droit au travail du CCMM-CSN

TAT : Tribunal administratif du Travail

IA : Intelligence artificielle

LRO : Loi sur les relations ouvrières

TS : Temps supplémentaire

TSO : Temps supplémentaire obligatoire

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

DOCUMENT DE TRAVAIL