

**Allocution de Fernand Matteau, président
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)**

**À l'occasion du III^e Forum sur le Dialogue social:
« Pour une modernisation du dialogue social »
(Université de la Nouvelle-Calédonie, Nouméa, 14 novembre 2008)**

**Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :
un instrument québécois de dialogue social**

Chères auditrices, chers auditeurs,
Mesdames et Messieurs,

À l'occasion de ce III^e forum sur le dialogue social, je suis ravi d'être ici et de vous faire connaître un instrument québécois de dialogue social : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, communément appelé le CCTM.

Mais avant d'aller plus loin, voici **10 éléments essentiels** pour comprendre les relations du travail au Québec.

Ainsi, au Québec :

- Les relations du travail sont de juridiction provinciale et relèvent donc du Québec
- Il est de la responsabilité du syndicat accrédité et de l'employeur de s'entendre sur l'ensemble des conditions de travail prévalant dans l'établissement
- La responsabilité gouvernementale se limitant à :
 - Gérer les abus :
Commission des normes du travail
(10% à 13 % des salariés travaillent au salaire minimum)
Conseil des services essentiels
 - Soutenir les parties : service de médiation et de conciliation
- Il n'y a pas *d'inspecteurs du travail* sauf pour des responsabilités précises comme la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou la Commission des normes du travail (CNT)
- Il y a monopole syndical pour chaque groupe de travailleurs d'un même établissement

- Il est de la responsabilité du syndicat de voir à l'application de la convention collective et à la défense des droits des salariés (griefs ou autres moyens)
- Les conventions collectives sont à durée déterminée ... et on en compte près de 2000
- Il y a pré-compte des cotisations syndicales (Formule Rand)
- Les grèves et les lock-outs ne sont permis que durant la phase de négociation des conventions collectives
- Le taux de syndication au Québec est des 40,5 %. Ce taux est de 27 % si on exclut le secteur public. La population active : plus de 4 millions (sur une population totale de 7.5 millions)

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre

Le CCTM est un petit organisme gouvernemental, dont j'assume la présidence depuis bientôt deux ans, et qui souligne cette année un événement important : son quarantième anniversaire. Lorsqu'on considère la vitesse à laquelle changent les institutions et l'environnement dans lequel baigne le monde du travail et de l'emploi, il s'agit dans une certaine mesure d'un exploit.

Le CCTM est un organisme de consultation, d'étude et d'orientation, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec ainsi que le ministère du Travail. Sa mission est de promouvoir le dialogue et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement d'une économie prospère et solidaire. La mission du CCTM se structure selon trois orientations stratégiques :

- Soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement;
- Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail;
- Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre.

En ce qui a trait à sa **composition** :

Le CCTM est composé de 14 membres nommés par le gouvernement sur recommandation du ministre du Travail:

- 1 président nommé pour cinq ans ;
- 6 personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives (*centrales syndicales*)

- 6 personnes choisies parmi celle qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives (*associations patronales*)
- le sous-ministre du travail, ou son délégué, est également membre d'office (*sans droit de vote*).

En ce qui concerne son **organisation**, celui-ci tient des séances à intervalles réguliers et s'appuie sur les travaux de ses différents comités (*près d'une dizaine*). Ces instances fonctionnent de manière paritaire afin de traduire la composition et la vocation du Conseil.

Pour s'acquitter de ses fonctions, le CCTM compte sur son président et sur une petite équipe de 4 personnes chargée de la préparation des séances et des suivis appropriés à donner.

La création du Conseil

C'est à l'initiative des acteurs du monde du travail, que cet organisme gouvernemental de consultation, d'étude et d'orientation a été créé en 1968.

Avec le CCTM, s'est instauré une longue tradition de consultation et de dialogue sociale entre ces acteurs, tradition maintenue au fil de l'évolution des changements survenus tant au regard de l'organisation de l'Administration publique que dans le contexte sociopolitique proprement dit.

La pertinence de créer un lieu unique de dialogue social s'est appuyée sur les trois considérations suivantes :

1. La nécessité de fonder la législation du travail et les politiques publiques sur les enjeux, les situations et les problèmes vécus sur le terrain par les acteurs organisés du monde du travail;
2. La pertinence de disposer d'un instrument de veille sur les mutations du travail et les initiatives qui apparaissent ailleurs dans des économies développées pour alimenter la réflexion et l'action des pouvoirs publics, plus particulièrement en ce qui concerne la dimension des rapports collectifs du travail et la conciliation des impératifs économiques des organisations avec la protection des droits sociaux des travailleurs.
3. La volonté de l'État de consulter les organismes patronaux et syndicaux les plus représentatifs de la société québécoise sur la nomination des personnes appelés à trancher des litiges dans le domaine du travail. Il en va en effet de la crédibilité des instances spécialisées, et, partant, du caractère acceptable des décisions rendues par ces institutions.

Il importe ici de jeter un coup d'œil rétrospectif sur l'état des lieux au moment où le CCTM entre en action.

D'abord, sur le plan politique...

Il faut se rappeler que le Québec vit encore, à la fin des années 60, sur la lancée de la période dite de la Révolution tranquille, c'est-à-dire d'une étape de son histoire qu'on pourrait caractériser de la manière suivante :

- une volonté collective d'affirmation nationale qui se manifeste notamment au regard de son développement et se traduit par des interventions actives de l'État dans ce domaine;
- la mise en œuvre de réformes importantes dans les secteurs de l'éducation et de la santé qui vont dans le sens d'une démocratisation de l'accès à ces services publics de base ce qui amena une syndicalisation massive dans le secteur public;
- une remise en question du partage des pouvoirs législatifs entre les paliers fédéral et provincial, ce qui donne lieu à une crise d'identité nationale au Canada et à la montée du mouvement indépendantiste au Québec. Une montée parfois ponctuée d'actes de violence.

Ces lignes de force à caractère politique ont exercé et exercent encore une influence majeure à la fois sur notre culture et nos mentalités. Un véritable éclatement au niveau culturel s'est opéré et s'est manifesté de différentes façons.

Et sur le plan des rapports collectifs de travail...

Cette période se traduit d'abord par une activité législative intense, soit pour affiner les textes et ceux apportés au nouveau régime de rapports collectifs du travail dans l'industrie de la construction, soit pour mettre en œuvre un nouveau système de qualification des travailleurs ou encore pour mettre fin à des arrêts de travail particuliers ou illégaux dans des services publics, tels :

- les policiers et pompiers de la Ville de Montréal;
- les enseignants d'une commission scolaire en 1969;
- les médecins spécialistes, - des non-salariés;
- l'industrie de la construction en 1970.

En somme, une période «chaude» d'autant plus que le climat général des relations du travail est à l'affrontement et au bouillonnement plutôt qu'à la recherche à tout prix d'une zone de compromis. En témoignent de manière éloquentes les statistiques officielles sur le nombre d'arrêts de travail et le nombre de travailleurs touchés par ces

grèves et ces **lock-out** (refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de le contraindre à accepter certaines conditions de travail...), quand on les compare aux données plus contemporaines :

- En 1969, on dénombrait **144** conflits du travail au Québec, touchant **105 600** travailleurs...
- Tandis qu'en 2007, le nombre de conflits s'élevait à **51** et touchait seulement **8 300** travailleurs.

(Une diminution de 65 % en ce qui concerne le nombre de conflits et de 92 % en ce qui concerne le nombre de travailleurs touchés.)

Comment le Conseil s'est-il acquitté de ses mandats?

Le Conseil devient très tôt un forum permanent de consultation, un carrefour de nature à favoriser des échanges de points de vue ouverts et constructifs, même dans un climat social agité.

Pour plusieurs, le Conseil offre un lieu qui permet aux parties patronale et syndicale de se parler en dehors de l'arène politique et publique et se veut un point de ralliement.

Mais il y a beaucoup plus : par ses efforts en vue de fournir des avis éclairés et étoffés au ministre du Travail, le Conseil apprit tôt à rechercher des ententes mutuelles (ce que nous appelons des consensus), là où c'était possible ou, du moins, à bien faire ressortir leurs principaux points de désaccord lorsque leurs intérêts divergeaient de manière importante.

Une telle manière de procéder, outre qu'elle facilite la prise de décision du décideur, a rapidement engagé les parties, y compris le gouvernement, sur la voie de la concertation et du dialogue social.

Quelques grands dossiers thématiques du Conseil

➤ L'arbitrage de grief et de différend

Parmi les sujets de préoccupation du Conseil au fil des années, il en est un qui se démarque par l'intérêt constant qu'il a soulevé et suscite encore chez ses membres : l'élaboration de la liste des arbitres de grief. Cette liste, qui contient les noms personnes agréées par les groupes patronaux et syndicaux pour agir comme arbitre de **grief** (mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective) et de **différend** (désaccord ou mésentente résultant d'une divergence d'opinions ou d'intérêts entre des parties au cours de la négociation d'une convention

collective ou de la révision de certaines de ses clauses), est soumise annuellement au ministre du Travail.

Le Conseil donne ainsi suite aux dispositions du *Code du travail*.

J'ouvre ici une parenthèse pour vous préciser que le *Code du travail* du Québec est entré en vigueur en 1964. Il s'agit d'une loi traitant des relations de travail notamment en ce qui concerne l'exercice du droit d'association, de l'accréditation, de la négociation des conventions collectives, du règlement des différends et des griefs et de la réglementation des grèves et des lock-out dans les secteurs privés et publics. Le Code du travail a évidemment subi des modifications substantielles depuis... Fermons la parenthèse!

Ainsi, en matière d'arbitrage des griefs, le Conseil propose aux employeurs et aux syndicats, une liste de personnes compétentes, impartiales, bien au fait des réalités concrètes des milieux de travail et du droit de l'emploi, pour trancher les litiges qu'ils peuvent rencontrer dans l'application ou l'interprétation de leur convention collective, ou dans certains cas, pour régler leur conflit de négociation.

Par ailleurs, il faut insister sur le fait que l'arbitrage des griefs au Québec est d'ordre privé. C'est-à-dire que les parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre pour chaque grief. Cependant, à défaut de s'entendre, c'est le ministre du Travail qui nomme un arbitre dans le dossier, à partir de la liste qui lui est recommandée par le CCTM.

Sauf pour une année, la liste des arbitres dressée par le Conseil a toujours été entérinée par le ministre. Cette remarquable régularité tient à plusieurs facteurs :

- Il y a d'abord eu la nécessité d'élargir, au-delà du seul milieu judiciaire, le recrutement des arbitres de griefs. Il a alors été convenu de remplacer les juges des tribunaux réguliers (ou de droit commun) et solliciter la candidature de personnes sensibilisées au monde du travail, mais issues d'horizons divers, pour exercer ces fonctions spécialisées quasi-judiciaire.
- En second lieu, le Conseil a, dès les premières années, consacré beaucoup d'énergie à la formation et au parrainage des nouveaux arbitres. Bon an, mal an, la liste des arbitres compte une centaine d'arbitres qui rendent près de 1200 décisions. Cela, sans compter que la grande majorité des griefs soumis à l'arbitrage ne donnent pas lieu à une décision et font l'objet d'un règlement hors cour.
- Également, et avant même l'introduction de disposition habilitante dans sa loi constitutive, le Conseil a toujours considéré avec sérieux l'étude des candidatures reçues ainsi que la confection de la liste des arbitres transmise au ministre du Travail. La capacité des parties à prendre en compte l'objectif poursuivi par le système arbitral, au-delà de leurs intérêts divergents, est bien évidente!

- Enfin, dernier élément explicatif du bon fonctionnement de la mécanique mise en place : les conditions de maintien et de réinscription sur la liste des arbitres, que s'est données le Conseil, accordent une place important au nombre d'affaires reçues directement des parties par les arbitres, démontrant ainsi la confiance qui leur est accordée.

➤ **La production d'avis sur le plan des orientations législatives concernant le *Code du travail***

S'il est un autre sujet où un organisme comme le Conseil atteint pleinement sa finalité, c'est lorsqu'il apporte l'éclairage des acteurs sociaux sur les avant-projets ou projets de loi préparés par le législateur.

En effet, leur contribution, sous forme d'avis motivés ou de suggestions de changements, apparaît fondamental d'abord parce que employeurs et syndicats en sont les premiers visés et que les mesures préconisées ou mises sur la table doivent s'enraciner dans les milieux de travail.

Ensuite, parce que les institutions et les mécanismes suggérés pour faire respecter des règles de droit dans le domaine du travail doivent susciter un minimum d'adhésion de la part des administrés.

C'est pourquoi l'apport du Conseil aux refontes et retouches apportées au *Code du travail* (auquel j'ai fait référence précédemment) s'est révélé significatif. On peut rappeler la contribution du Conseil lors des discussions ayant entouré la préparation des lois modificatives concernant l'accréditation syndicale, c'est-à-dire les mécanismes de la reconnaissance par l'État de leur caractère représentatif au sein de l'entreprise.

Quant aux changements importants introduits au *Code du travail*, cette fois au regard des règles de droit proprement dites, on ne saurait passer sous silence les amendements apportés en 1977 et qui colorent encore nos rapports collectifs du travail.

Je songe en particulier aux éléments suivants :

- l'introduction du caractère volontaire de la conciliation;
- le mécanisme d'imposition, par un tiers, du contenu de la convention collective en cas d'échec de la négociation d'une première convention;
- la stabilité financière de l'institution syndicale pendant la durée de la convention, au moyen du précompte obligatoire, par l'employeur, de la cotisation syndicale ou son équivalent ;
- l'interdit de recourir à des travailleurs de remplacement pendant la durée d'une grève (*Les mesures appelées « anti-briseurs de grève » ou anti-scab*);

- l'ajout de précisions importantes sur le processus arbitral, en particulier sur le rôle et les pouvoirs de l'arbitre en cours d'enquête ainsi que sur les moyens dont celui-ci dispose pour atteindre la finalité de ce mécanisme.

Ces éléments avaient été discutés par les membres du Conseil au cours des années précédentes de telle manière que le législateur avait alors en main un dossier très étoffé sur les points de convergence et de divergence des acteurs sociaux de même que sur les voies de passage qu'il pouvait alors considérer dans l'élaboration de son texte de loi.

De la consultation à la concertation : trois chantiers d'actualité

De manière plus contemporaine, le Conseil s'est attaché, en faisant usage de son pouvoir d'initiative, à documenter quelques thèmes s'inscrivant directement au cœur des préoccupations de la société québécoise, tels que les 3 dossiers suivants :

1. *L'organisation du travail dans un contexte d'ouverture des marchés*

Depuis quelques décennies, l'ouverture des marchés de biens et services à l'échelle internationale a avivé la concurrence entre les entreprises et a forcé ces dernières à améliorer leurs façons de faire et à profiter des avancées technologiques pour devenir plus efficaces. Les acteurs sociaux regroupés au CCTM se sont ainsi préoccupés du thème de l'organisation du travail et des enjeux qu'il soulève par rapport aux ressources humaines.

2. *La conciliation travail-famille*

Le Conseil a adopté (en 2001), un plan d'action intitulé *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*. Fruit d'un consensus entre les parties patronales et syndicale, ce plan d'action vise à inciter les milieux de travail développer des moyens concrets pour aider leurs employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il fait valoir les véritables avantages associés aux pratiques de conciliation travail-famille et recommande même au gouvernement de prendre certains moyens pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité.

3. *Le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre.*

Conscient du phénomène du vieillissement de la population et de ses effets sur le profil de la population active, le CCTM s'est intéressé à cette question. Un document intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre*, ce document énonce des principes directeurs, met de l'avant quelques moyens d'action visant les

milieux de travail et interpelle les pouvoirs publics notamment sur la notion de retraite progressive.

Ces trois sujets dénotent nettement une volonté des membres de notre organisme de dépasser une attitude attentiste vis-à-vis des pouvoirs publics et une capacité bien réelle de se concerter, à partir d'un état de situation dont ils partagent les principaux paramètres, en vue de proposer des pistes d'action.

Une description sommaire de ces trois chantiers est disponible sur le site Internet du CCTM. Je vous invite à le consulter à l'adresse : www.cctm.gouv.qc.ca .

L'expérience...

Je ne pourrais passer sous silence d'autres réalités du CCTM et, à cet égard, je vous fais part de quelques observations d'ordre général qui s'appuient sur l'expérience des quarante dernières années ...

Je ne vous apprendrai rien en vous affirmant que ce n'est pas toujours facile!

L'objectif d'une table comme le CCTM est d'atteindre des consensus, mais cela n'est pas toujours possible. Le contexte politique y est parfois pour quelque chose. De plus, des périodes où l'action est ininterrompue côtoient des périodes plus ou moins longues d'inaction.

Je peux également vous dire que la longévité amène son lot de questionnements. Questionnements sur l'utilité d'un tel lieu, remise en question du champ d'intervention, ajustements quant au fonctionnement...surtout lorsque le contexte socio-économique et politique est plus calme où lorsque les acteurs se sentent moins sollicités.

Loin de moi l'idée de jouer les rabat-joie ... mais de telles mises au point sont parfois nécessaires, ne serait-ce que pour donner un nouveau souffle aux acteurs. C'est généralement dans ces moments que tous se rendent compte de la **valeur** d'un tel organisme. À cet égard, je me permets de faire une analogie toute simple : la caserne de pompier. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de feu ... qu'il faut pour autant fermer la caserne de pompier, n'est-ce pas ?

Rien n'étant statique, tout cela est sain, normal et prévisible. Je tiens à vous rassurer là-dessus!

Conclusion

Le tour d'horizon qui vient d'être évoqué n'épuise pas, on l'aura compris, les sujets qui ont fait l'objet des préoccupations du Conseil et encore moins la dynamique qui a

animé les échanges entre ses membres tout au long de ces quarante années. Il permet néanmoins aux observateurs et aux acteurs qui ont évolué sur la scène des relations du travail, de mesurer les pas qui ont été franchis dans le développement d'une culture sociale plus ouverte à la concertation et au dialogue entre les partenaires socio-économiques.

Nous sommes en effet passés, en 40 ans, d'un climat de confrontation dans les milieux de travail, moins enclin à la recherche de compromis ou d'accommodements, à l'émergence d'une dynamique davantage tournée vers l'identification de solutions plus intégratives des intérêts des employeurs, des salariés et de leurs syndicats.

À une autre échelle, les pouvoirs publics ont réalisé, pendant la même période, les avantages des consultations des groupements patronaux et syndicaux sur des propositions ou des demandes de changements législatifs, notamment lorsque de tels exercices pouvaient être réalisés en dehors des événements à grand déploiement et surtout en temps utile.

C'est en pareil contexte que le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre peut donner le meilleur de lui-même. Le pragmatisme des acteurs sociaux qui le composent est en soi garant de l'utilité et de l'efficacité de l'exercice.

Enfin, parce qu'il se situe au carrefour des dimensions économique et sociale et parce que les efforts de concertation devront s'intensifier compte tenu des nouveaux défis collectifs qui se posent pour les acteurs du monde du travail, je suis convaincu que le CCTM demeure, et que le vôtre deviendra une instance de consultation des plus précieuse sur des sujets nécessitant une lecture commune et l'atteinte d'objectifs partagés.

En terminant, je vous souhaite tous et toutes un excellent forum, des échanges fructueux et, surtout, un franc succès!

Fernand Matteau
14 novembre 2008