

Commission de l'économie et du travail

**Mandat d'initiative sur la modernisation des dispositions
anti-briseurs de grève prévues au Code du travail**

Présentation du Syndicat des travailleurs de l'information
du Journal de Montréal (STIJM)

Introduction

Selon les dirigeants de Quebecor et du Journal de Montréal, le lock-out au Journal de Montréal était « inévitable » et « nécessaire ».

Pourquoi, dans une société dite civilisée, peut-il être nécessaire ou inévitable pour une entreprise éminemment rentable de jeter ses employés à la rue pendant plus de deux ans ?

Parce qu'elle est en face d'un syndicat intraitable, comme l'avancent le président de Quebecor, Pierre Karl Péladeau, et l'éditrice du Journal de Montréal, Lyne Robitaille ? Cette prétention n'est qu'un sophisme pour occulter la réalité.

La vraie raison de ce lock-out, la voici : « Ce n'est pas un conflit absurde, pas un conflit inexplicable, c'était la seule manière de parvenir à changer notre plan d'affaires », dicit le porte-parole patronal, lors d'une séance de négociation tenue en décembre 2009.

Et comment parvient-on à faire perdurer un lock-out aussi longtemps dans le seul but d'arriver à ses fins ? Grâce aux dispositions devenues obsolètes au fil des ans du Code du travail en matière de briseurs de grève, lesquelles ont permis jusqu'ici au Journal de Montréal de poursuivre ses activités sans coup férir.

Présentée le 1^{er} février 2011 dans le cadre de la Commission de l'économie et du travail par :

- Raynald Leblanc, président du STIJM
- Pascal Filotto, secrétaire
- Jessica Nadeau, vice-présidente rédaction
- Richard Bousquet, vice-président rédaction
- Carole Lagacé, membre du comité de négociation

1) Pourquoi décréter un lock-out ?

Le processus de négociation au Journal de Montréal nous a conduits à une période de trêve du 6 au 24 janvier 2009. Nous avons accepté pendant cette période de ne faire aucun moyen de pression. Nous n'avons par ailleurs aucune intention de demander à nos membres un vote de grève, et ce dernier n'est venu qu'après le déclenchement du lock-out, comme c'est la norme en pareilles circonstances pour des raisons stratégiques.

Le lock-out ou la menace directe ou indirecte de lock-out est devenu la norme chez Quebecor. La liste de lock-out est longue et représente plus d'un million de jours/employé de conflit pour tout près de 800 000 jours de travail perdus par des employés de l'entreprise. Le lock-out est une méthode simple qui permet d'éviter la négociation, d'économiser sur les salaires et d'imposer des conditions de travail largement à la baisse pour ceux qui conserveront leur emploi. La citation en introduction du négociateur principal de l'employeur et d'autres propos tenus par des dirigeants de l'entreprise depuis deux ans nous portent à croire que le plan A de l'entreprise était l'imposition d'un lock-out et non la conclusion d'une convention collective.

Les justifications

a) La crise économique

La crise financière de 2008 est résorbée et les experts s'entendent pour dire qu'elle n'a pas frappé le Canada et le Québec avec la même virulence qu'ailleurs, notamment aux États-Unis. Si Quebecor pouvait y trouver un argument en apparence séduisant pour tenter de justifier son lock-out en janvier 2009, ce n'est plus le cas actuellement.

b) La crise des médias

Il est vrai que la crise des médias, notamment pour les médias écrits, a frappé fort en Amérique du Nord. Comme il est de coutume en raison du caractère distinct du Québec, cette crise semble avoir frappé beaucoup moins fort ici. Selon les plus récents sondages NADbank, les journaux québécois s'en sont fort bien tirés. Le Journal de Montréal a même annoncé des hausses du lectorat durant notre conflit de travail.

Voir annexe : Lettre aux lecteurs de Mme Robitaille

c) Le plan d'affaires

Le lock-out permet à Quebecor de tester un plan d'affaires qui aurait l'avantage d'éliminer le plus de salariés syndiqués possible et de tester la possibilité de se retirer de La Presse Canadienne.

2) Comment prépare-t-on un lock-out

a) On valide la démarche et met la loi à l'épreuve avec d'autres conflits :

Treize lock-out en 14 ans chez Quebecor. Ce n'est pas rien.

b) On construit un projet de négociation tout à fait inacceptable :

Réduction salariale de 20 % aux petites annonces

Réduction des avantages sociaux de 20 %

Augmentation de la semaine de travail de 25 % sans compensation

Réduction des clauses professionnelles

Une liste de mises à pied qui s'allonge au fil du conflit de travail

3) Comment on continue à produire sans ses artisans

a) Création ou importante mise à niveau à compter de l'automne 2008 des sites Internet du 24Heures, de 7jours.ca et d'Argent.ca afin de produire davantage de contenu de façon indirecte, entre autres pour le bénéfice du Journal de Montréal.

b) Augmentation significative du nombre de journalistes dans les publications périphériques de Quebecor à Montréal.

c) Formation de ces nouveaux employés à la « manière » Journal de Montréal par des cadres du Journal de Montréal lors de « stages » de ces derniers au 24Heures au cours de l'automne 2008.

d) Création de l'Agence QMI

Création le 6 janvier 2009 de l'Agence QMI pour, selon la version officielle, remplacer La Presse Canadienne dès le début de l'été 2010.

Une étude d'Influence Communication que nous avons commandée expressément pour cette commission démontre clairement que l'Agence QMI, en plus de remplacer la PC à partir de juillet 2010, devient clairement le remplaçant des artisans en lock-out.

Quelques faits saillants de cette étude :

- En 2007 et 2008, la PC occupe entre 15 % et 18 % de l'espace rédactionnel.
- Pour la même période, le contenu provenant des journaux anglophones de la chaîne Sun Media varie de 0,13 % à 0,19 % de l'espace rédactionnel.
- À partir du déclenchement du lock-out (24 janvier 2009), l'utilisation de la PC bondit à une moyenne de 26 % de l'espace rédactionnel.
- À ce moment s'ajoutent de nouveaux joueurs dont « les cadres » qui ont une « présence » annuelle moyenne de 15,5 %.
- Pour ce qui est de l'Agence QMI, on remarque une évolution prudente qui se maintient autour de 6 % ou 7 % de l'espace rédactionnel pour les six premiers mois de 2009. C'est à partir de la décision du commissaire André Bussière, de la Commission des relations du travail, rendue en juillet 2009, que l'utilisation de l'Agence QMI augmente de mois en mois pour finir l'année à 21,6 % de l'espace rédactionnel.
- L'année 2010 est très révélatrice. À partir de juillet (moment où Quebecor se retire de la PC), l'Agence QMI augmente sa participation jusqu'à 44 % de l'espace rédactionnel.
- Pendant cette même période et malgré l'absence de la PC, « les cadres » réduisent leur contribution sous la barre des 14 %.
- Dernière observation : pendant la période de référence, soit de 2007 à 2010, la somme de la matière rédactionnelle a fondu de 33,79 %.

Voir en annexe : Analyse des sources des articles du Journal de Montréal de 2007 à 2010

Voilà donc pour une partie du contenu rédactionnel du Journal, mais qu'en est-il du

reste des fonctions normalement exécutées par les membres du STIJM ?

Vous vous doutez sans doute des difficultés de savoir avec exactitude ce qui se passe à l'intérieur des officines de notre employeur depuis le déclenchement du conflit.

Une partie de la réponse nous est venue récemment dans une décision de la Commission des relations du travail (CRT), sur laquelle nous aimerions attirer votre attention.

4) La décision Côté Tonic

La preuve du travail fait hors de l'établissement nous est fournie par une décision de la CRT du 5 janvier 2011 rendue par le juge administratif Hélène Bédard.

Cette décision pose un éclairage fort intéressant sur les façons de procéder de la direction du Journal de Montréal durant notre conflit et durant les semaines et les mois qui l'ont précédé.

Elle implique une entreprise, Côté Tonic inc., qui avait été ciblée par la commissaire Myriam Bédard dans sa décision sur les « scabs » au Journal de Québec.

Il s'agit d'une cause de congédiement déposée par une employée remerciée à la suite d'un congé de maternité. Elle a perdu sa cause, mais les faits rapportés démontrent non seulement que des employés de cette firme exerçaient des fonctions réservées aux syndiqués du Journal de Montréal, mais aussi que des cadres du Journal participaient tous les jours à l'établissement des horaires des employés de Côté Tonic, et pouvaient même décider de leur nombre :

(Nos ajouts sont soulignés.)

[11] Le conflit de travail chez le client (Le Journal de Québec) se termine à la fin de l'été 2008. Les tâches confiées temporairement à Côté Tonic inc. prennent fin de façon progressive.

[12] Un second conflit de travail se dessine alors dans un autre quotidien (Le Journal de Montréal) appartenant au même client. Encore une fois, il souhaite maintenir sa publication pendant la durée de ce conflit.

[13] C'est ainsi que l'employeur obtient le contrat de supporter le client pour maintenir

la publication du quotidien. L'objet du contrat diffère toutefois du précédent. Il s'agit de collaborer à l'édition du journal, plus particulièrement, à la mise en page d'articles et de cahiers divers.

[14] Dès décembre 2008, pour assurer la publication du journal au premier jour du conflit, on planifie avec le client le travail devant être effectué chez Côté Tonic inc. Pour ce faire, on utilise les personnes qui travaillaient au mandat précédent et on en recrute d'autres.

[15] Le conflit commence à la fin du mois de janvier 2009. On confie d'abord à Côté Tonic inc. de multiples tâches liées à la publication du quotidien soit certaines mises en page, de la correction de textes, de composition de titres et bas de vignette. À cette période, l'exécution de ce travail représente environ 650 à 700 heures de travail par semaine chargées au client.

[16] La plaignante continue d'agir comme intermédiaire auprès du représentant du client, le directeur des nouvelles, mais à des fins différentes de celles relatives au premier mandat et elle travaille en soirée. Ainsi, elle soumet au client la planification du nombre d'heures à être travaillées ainsi que les projets d'horaire du personnel. Les besoins du client variant en fonction du budget de publicité qui fluctue, il entérine ou modifie les propositions qu'elle lui présente. Elle doit s'ajuster et soumettre de nouvelles planifications.

[17] Après les premières semaines de publication, le client modifie sa façon de faire afin de pallier aux risques encourus par le fait de confier le travail d'édition à une seule entreprise. Il décide donc de distribuer à d'autres entreprises le travail d'édition de son journal qu'il confiait jusque-là à Côté Tonic inc.

[18] Cette décision du client entraîne une réduction importante des heures de travail chez Côté Tonic inc., et ce, dès le mois de février et mars 2009.

[19] À la demande du client, la plaignante doit procéder à de multiples licenciements en raison de cette diminution de travail. Aussi le collègue de la plaignante qui partageait ses fonctions de coordination quitte. Comme l'illustre un échange de courriels entre elle et le représentant du client, celui-ci lui demande de couper plusieurs postes entre le 24 février et le 5 mars en raison du retrait de tâches. Le 24 février, il demande de réduire le nombre d'employés à 14 et, le 5 mars, à 10 employés.

[20] La plaignante procède donc aux licenciements requis par le client. Comme elle doit s'absenter sous peu en congé de maternité, elle se fait aider au mois de mars par ses collègues infographistes, Renée et Annie, qui sont maintenues dans l'équipe. Jusque-là, elles font de la coordination du travail d'édition, mais, précise la plaignante, elles n'ont pas de contact avec le client, ni ne font de la gestion du personnel.

Les informations contenues dans cette décision indiquent que d'autres entreprises effectuent ce genre de travail pour le bénéfice du Journal à l'extérieur de l'établissement.

Nous croyons aussi que c'est notamment le cas pour :

- a) La comptabilité
La comptabilité est depuis longtemps transférée dans un « hub » à Saint-Jérôme qui regroupe déjà la comptabilité du Journal de Québec et de l'ensemble des hebdomadaires de Québec.
- b) Les petites annonces prises au téléphone
Ce n'est pas bien risqué de prétendre que les appels à la ligne des petites annonces du Journal, le 888-8888, ne sont pas traités à l'intérieur de l'établissement du 4545, rue Frontenac, alors que le travail au comptoir des petites annonces, lui, est assuré notamment par le vice-président aux ressources humaines.
- c) La page « En 5 minutes »
À Paris pour le travail infographique, par l'agence Idé.
- d) La révision des textes
À Blainville ou à Québec, chez Côté Tonic notamment.
- e) Le montage des pages
À Toronto, à Kanata et encore chez Côté Tonic.
- f) L'augmentation du volume de travail effectué par les chroniqueurs
Ajout de chroniqueurs comme Gilles Proulx, Stéphane Gendron, Robert Poëti, Sophie Durocher, Guy Fournier, etc., sans compter Joseph Facal qui a doublé sa prestation.
- g) Le travail de certains « scabs » (deux décisions de la CRT)
À deux reprises, la CRT nous a donné raison, soit dans le cas du collaborateur Guy Bourgeois et dans celui d'un employé du 24H, Sylvain Prevate.

5) Notre expérience devant la CRT et les tribunaux

Le STIJM a déposé une plainte à plusieurs volets devant la Commission des relations du travail, à la fin mars 2009.

Elle vise notamment l'utilisation de l'Agence QMI, qui n'est pas autorisée par la convention collective échu le 31 décembre 2008 ; l'utilisation dans le Journal de Montréal de textes du 24Heures, de 7jours.ca et du site Argent.ca, laquelle est expressément interdite par la convention collective ; le recours accru à des collaborateurs extérieurs après le déclenchement du lock-out, notamment l'ajout d'une chronique par semaine de Joseph Facal ; l'utilisation des caricatures d'un collaborateur nouvellement embauché par le Journal de Québec ; l'embauche d'un collaborateur extérieur pour effectuer une série de reportages sur le Défi Diète, une tâche qui relève normalement de l'unité d'accréditation ; et la publication de textes sur la cérémonie des Oscars rédigés par une journaliste de Sun Media installée à New York dans les semaines précédant le lock-out, en contravention des dispositions pertinentes de la convention collective.

Le commissaire André Bussière a rendu sa décision le 8 juillet 2009, rejetant l'essentiel de la plainte, sauf le volet concernant le Défi Diète.

Le juge Michel A. Caron, de la Cour supérieure, a maintenu la décision Bussière en révision judiciaire et la Cour d'appel a refusé au STIJM la permission d'en appeler du jugement Caron.

Vous trouverez en annexe copies de la plainte du STIJM, de la décision Bussière, de notre requête en révision judiciaire ainsi que des jugements de la Cour supérieure et de la Cour d'appel.

Nous vous soumettons que cette série de décisions mettent en lumière les failles des dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail, entre autres au sujet de la notion d'établissement et de l'ajout de « sang neuf » après le déclenchement d'un conflit de travail.

Vous noterez notamment que le commissaire Bussière estime qu'un certain nombre d'éléments de la plainte du STIJM ne trouvent pas application selon les termes actuels du Code du travail, mais qu'ils pourraient contrevenir aux dispositions de la convention collective échu le 31 décembre 2008. L'utilisation de l'Agence QMI en fait partie.

Le STIJM a donc pris la voie du grief à la suite de la décision Bussière, mais l'arbitre Serge Brault a débouté le syndicat parce que les passages pertinents de la convention collective sont inopérants pendant un conflit, a-t-il conclu.

Il est important de souligner qu'une bonne partie du plan de contingence mis en place par Le Journal de Montréal prend la convention collective à contre-pied. En d'autres mots, est-il acceptable, sans mettre en péril l'équilibre des forces, que l'employeur puisse organiser la publication d'un journal pendant un conflit de travail par des moyens qui lui seraient interdits autrement ?

Nous sommes ici au cœur de la notion du avant/après le déclenchement du conflit de travail et du concept de « sang neuf » évoqué par la Cour d'appel dans l'affaire Normand Guérard c. Groupe I.A.P. pièces d'auto :

« La philosophie qui sous-tend les interdictions de l'article 109.1 m'apparaît la suivante : le rapport de force qui existait lors du début de la phase des négociations ne doit pas être modifié pendant la grève ou le lock-out pour permettre à ce que j'appellerais du "sang neuf" de venir — à titre de cadre ou de remplaçant — exécuter les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. »

Le STIJM a fait valoir cette jurisprudence lors de la révision judiciaire de la décision Bussière en Cour supérieure. Le juge Michel A. Caron n'en en pas tenu compte.

C'est donc dire, à notre avis, que le législateur doit s'attarder au problème de l'ajout de « sang neuf » pour s'assurer de l'équilibre entre les parties dans la réalité des années 2000.

Difficultés posées par les dispositions actuelles du Code du travail

a) La notion d'établissement

À partir de la décision du juge Marc St-Pierre, de la Cour supérieure, qui a invalidé la notion d'établissement établie par la décision de la commissaire Myriam Bédard dans le conflit du Journal de Québec, il devient extrêmement difficile de soutenir une plainte qui se tient.

Il y a trois grandes étapes à la préparation et à l'élaboration d'une plainte et elles ont chacune leur lot de difficultés.

1. Savoir ce que l'employeur fait est déjà un défi.
2. Être en mesure de le prouver devant un tribunal.
3. Convaincre la CRT qu'il s'agit d'une infraction à l'article 109.1 compte tenu de la jurisprudence.

6) Les effets d'un aussi long conflit

- a) Le plan d'affaires imaginé par l'employeur s'est concrétisé avec l'imposition de son plan de contingence grâce au lock-out. Il n'y a qu'à suivre l'évolution du durcissement des positions patronales entre décembre 2008 et mai 2010 pour s'en rendre compte. Janvier 2009 : licenciement de moins de cent personnes. Printemps 2010 : licenciement de plus de deux cents personnes.
- b) L'essoufflement économique et psychologique des salariés lock-outés afin de les contraindre à accepter l'inacceptable Voir le dépôt patronal sur lequel les membres du STIJM se sont prononcés le 12 octobre 2010

7) Le fameux plan d'affaires

- a) Restructuration de certains services pour tout l'empire, abolissant des emplois dans chacune des entreprises du groupe.
- b) Mise à profit du travail de toutes les entités vers un seul canal, ce qui réduit à terme le nombre de sources d'information disponibles pour le public (uniformisation des sources).
- c) Récupération de nombreux droits de gérance, incluant ceux qui permettaient aux journalistes du groupe de faire respecter leurs codes de conduite et de déontologie professionnels.
- d) Refus de se soumettre à un organisme de surveillance comme le Conseil de presse.
- e) Retrait de La Presse Canadienne, remplacée par l'Agence QMI.
- f) L'objectif avoué par un porte-parole patronal : ne plus jamais avoir à s'entendre avec un syndicat.

Fait à noter, tous ces éléments du plan d'affaires vont à l'encontre des engagements pris par Quebecor au moment de l'acquisition de Videotron/TVA en 2001.

8) L'équilibre des forces

- a) Du côté patronal
 - ii. Le maintien du lectorat et de ses revenus publicitaires grâce à des efforts de promotion sans précédent.
 - iii. L'économie de la masse salariale des salariés en lock-out
- b) Du côté syndical
 - ii. Perte considérable de revenus
 - iii. Absence d'assurances collectives
 - iv. Non-cotisation au régime de retraite
 - v. Perte d'identité liée à son travail — Les artisans, plusieurs de la première heure, avaient le logo du Journal de Montréal tatoué sur le cœur jusqu'au 24 janvier 2009.
 - vi. Le lock-out est un geste d'une violence extrême.

Nos demandes

- a) Modernisation et élargissement de la notion d'établissement dans le Code du travail.
- b) Proscrire l'apparition de « sang neuf » et la déstabilisation du rapport de force durant un conflit.
- c) Renforcer le principe du avant/après durant un conflit.
- d) Exiger que les conglomérats de presse reviennent à leurs promesses de 2001, faites devant la Commission de la culture et de l'éducation, de protéger et de garantir la diversité de l'information.

En conclusion, nous croyons humblement qu'un simple regard sur notre conflit suffit pour faire la démonstration que dans le monde actuel, où de plus en plus d'emplois peuvent se faire à distance et où les moyens et les outils de production peuvent être démenagés en claquant des doigts, il est plus que temps de revoir les notions inscrites à l'article 109.1 du Code.

Peut-on accepter qu'aux yeux du Code du travail québécois, il y ait deux classes de travailleurs, ceux qui sont protégés par l'article 109.1 et ceux qui ne le sont pas ?

Nous répondons non !

Table des matières :

Introduction.....	3
Pourquoi décréter un lock-out	4
Comment on prépare un lock-out.....	5
Comment on continue à produire sans ses artisans	5
Faits saillants de l'étude sur l'utilisation de QMI.....	5
Décision Coté Tonic.....	7
Notre expérience devant la CRT.....	10
Les effets d'un aussi long conflit.....	12
Le fameux plan d'affaires.....	12
L'équilibre des forces.....	13
Nos demandes.....	13
Conclusion.....	13

En annexe :

Lettre de Lyne Robitaille, éditrice du Journal de Montréal
L'étude d'Influence Communication
Le texte de Me Nancy Ménard-Cheng, d'Ogilvy Renault
Les citations pertinentes

Les décisions juridiques :

Décision d'André Bussière de la Commission des relations du travail
Décision du juge Michel A. Caron en révision judiciaire
Décision de la Cour d'appel
Décision Hélène Bédard Côté Tonic inc.