

Les amendements apportés au *Code du travail*

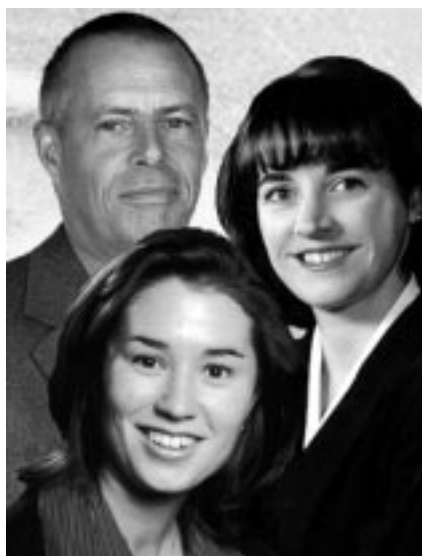
Par Isabelle Gosselin, Jean Beauregard et
Danielle Côté

Le 21 juin dernier, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi 31 : *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, qui avait été déposé par le nouveau ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale, M. Jean Rochon au cours du mois de mai précédent.

Au printemps de l'année 2000, l'ex-ministre du Travail, M^{me} Diane Lemieux, avait dévoilé ses orientations en soumettant à la consultation un document intitulé « *Pour un Code du travail renouvelé* ». En mai 2000, nous avons d'ailleurs émis un bulletin commentant ces orientations qui visaient une révision substantielle du *Code du travail*.

Par la suite, le projet de loi 182 déposé par M^{me} Lemieux, qui reprenait essentiellement les orientations divulguées, fit l'objet de nombreuses contestations tant de la part des représentants syndicaux que patronaux.

À la suite du dernier remaniement ministériel, le ministre M. Jean Rochon a annoncé qu'il abandonnait la réforme du *Code du travail* entreprise par son prédécesseur, préférant déposer un



nouveau projet de loi qui considérerait davantage l'équilibre requis dans les relations de travail.

Ainsi, après avoir fait l'objet d'une consultation publique en commission parlementaire et avoir été contesté à la fois par les représentants patronaux et syndicaux, le projet de loi 31 a finalement été sanctionné le 21 juin 2001.

Adopté en 1964, le *Code du travail* n'avait fait l'objet d'aucun amendement notable. D'ailleurs, outre le défunt projet de loi 182, il s'agit de la première réforme importante du *Code du travail* annoncée depuis 1977. La réalité du marché de l'emploi ayant considérablement évolué, les modifications apportées par le ministre quant au cadre législatif en vigueur sont significatives.

Les grands objectifs retenus par le ministre Rochon dans cette réforme sont essentiellement d'améliorer les relations de travail en accélérant le processus d'accréditation et en abolissant le Tribunal du travail, tout en créant la Commission des relations du travail.

Nous traiterons des quatre principaux domaines touchés par la réforme, à savoir :

- la création d'une Commission des relations du travail;
- la transmission des droits et des obligations à l'occasion de l'aliénation ou de la concession d'une entreprise (articles 45 et 46);
- les conditions applicables au changement de statut d'un salarié;



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

- la résolution de conflits de travail de longue durée.

La commission des relations du travail

La réforme du *Code du travail* prévoit la création d'une nouvelle instance décisionnelle unifiée en matière de relations de travail, soit la Commission des relations du travail, laquelle remplace le Bureau du commissaire général du travail et le Tribunal du travail. Par cette nouvelle instance, le législateur souhaite instaurer une approche administrative plutôt que judiciaire et accélérer le règlement des conflits.

La création de la Commission vise également à éliminer plusieurs paliers judiciaires et à octroyer aux Commissaires et aux nouveaux agents d'accréditation un pouvoir décisionnel final et dépourvu d'appel. Ainsi, suivant les nouvelles dispositions du Code, les décisions de la Commission sont sans appel, entraînant ainsi l'abolition du Tribunal du travail.

Le nouvel organisme assume, à toutes fins utiles, les responsabilités actuellement confiées au Bureau du commissaire général du travail en matière de rapports collectifs de travail et dispose des plaintes et recours individuels logés devant ce dernier en vertu du *Code du travail* ou d'autres lois. Le ministère du Travail conserve ses fonctions de médiation et de conciliation en soutien à la négociation collective.

La Commission a de larges pouvoirs et peut notamment rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire; entériner un accord de conciliation, s'il est conforme à la loi; émettre des ordonnances, y compris une ordonnance provisoire, visant à sauvegarder les droits des parties et convoquer les parties à une conférence préparatoire, si elle le juge utile suivant les circonstances.

Le nouveau tribunal administratif peut également accélérer de façon considérable le processus d'accréditation. En effet, selon les termes du Code, la Commission doit se prononcer dans les 60 jours du dépôt d'une requête en accréditation. Jusqu'à présent, les organisations syndicales qui déposaient une telle requête pouvaient attendre

plusieurs mois, voire des années si l'employeur épuisait tous les recours qui lui étaient offerts, avant de pouvoir obtenir la reconnaissance syndicale. Quant à toute autre affaire, sous réserve des demandes visées à l'article 45.1 (que nous étudierons plus loin), la décision de la Commission doit être rendue dans les 90 jours de sa prise en délibéré. Quant aux demandes visées à l'article 45.1, la décision de la Commission doit être rendue dans les 90 jours suivant le dépôt de la demande à la Commission. Dans les deux cas, le président de la Commission peut prolonger ce délai.

L'agent d'accréditation joue également un rôle dans l'accélération du processus d'accréditation. En effet, il a notamment le pouvoir d'accréditer une association sur-le-champ, même lorsque l'employeur manifeste son désaccord sur une partie de l'unité de négociation, s'il constate que l'association jouit néanmoins du caractère représentatif et qu'il estime qu'elle conservera son caractère représentatif malgré l'éventuelle décision de la Commission sur la description de l'unité de négociation.



Isabelle Gosselin est membre du Barreau du Québec depuis 1998 et se spécialise en droit du travail

La réforme législative octroie donc de vastes pouvoirs aux commissaires et agents d'accréditation de la Commission des relations du travail, lesquels seront vraisemblablement nommés parmi les actuels commissaires et agents.

Cependant, le législateur accélère le processus d'accréditation alors qu'il le dépouille de tout droit d'appel. Un contrepois aurait été de retenir la solution ontarienne d'un vote secret d'allégeance syndicale dans les cinq (5) jours du dépôt d'une requête en accréditation.

Par ailleurs, dans un souci de conformité, le législateur modifie également diverses lois afin de préciser que les recours qui s'exerçaient jusqu'à présent devant le Commissaire du travail, s'exercent dorénavant devant la Commission des relations du travail.

À titre d'exemple, la réforme a des conséquences sur le monde municipal. En effet, le 20 décembre 2000, le projet de loi 150 : *Loi modifiant de nouveau*

diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal, a été adopté. Par cette loi, le législateur transfère au Commissaire général du travail la compétence autrefois dévolue à la Commission municipale du Québec en ce qui concerne notamment le recours que certains employés d'organismes municipaux peuvent exercer à l'encontre d'une destitution, d'une réduction de traitement ou d'une suspension de plus de 20 jours ouvrables. Les amendements législatifs, compte tenu de la nouvelle loi adoptée dans le domaine municipal, apportent donc les ajustements nécessaires en ajoutant une annexe traitant spécifiquement des recours formés en vertu d'autres lois et en modifiant les articles pertinents de la *Loi sur les Cités et villes* (L.R.Q. c. C-19) et du *Code municipal du Québec* (L.R.Q. c. C-27.1) afin de conférer la compétence du Commissaire général du travail à la nouvelle Commission des relations du travail.

Mis à part les pouvoirs conservés par le ministre du Travail en matière de conciliation, de médiation et d'arbitrage, la réforme fait donc en sorte de concentrer entre les mains d'un seul organisme la totalité des pouvoirs reliés à l'adjudication des conflits découlant de l'application du *Code du travail*,

éliminant du même souffle l'appel de ses décisions. Cependant, tout comme il était déjà prévu dans le Code, la Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision qu'elle a rendue, suivant des conditions bien circonscrites.

La transmission des droits et des obligations (articles 45 et 46)

Le but poursuivi par la réforme du *Code du travail* était de favoriser un impact positif sur les rapports du travail en permettant une application plus souple de l'article 45, lequel prévoit la transmission de l'accréditation syndicale et des droits et obligations s'y rattachant, en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle d'entreprise.

Dans cette optique, le nouvel article 45 ne prévoit pas le transfert automatique des acquis syndicaux à un tiers acquéreur dans les cas de concession et d'aliénation partielle ou totale d'une entreprise.

En effet, la réforme introduit un délai de prescription pour faire constater l'application de l'article 45 et ce, dans toutes les situations. Jusqu'à présent, le Code ne prévoyait aucun délai de sorte que, jusqu'à tout récemment, l'article 45 s'appliquait de plein droit et ne pouvait faire l'objet d'une prescription.

Toutefois, les tribunaux supérieurs avaient depuis peu commencé à imposer un délai raisonnable au syndicat pour revendiquer la transmission de ses droits. Suivant cette récente tendance, le syndicat bénéficiait d'un délai d'environ neuf (9) mois pour déposer une requête, à défaut de quoi, celle-ci pouvait faire l'objet d'une fin de non-recevoir.

Le Code tel qu'amendé propose d'aller encore plus loin que la jurisprudence actuelle en imposant un délai de 90 jours au syndicat pour saisir la Commission des relations du travail d'une requête en transmission. Un tel délai évite que soit invoquée tardivement l'application de l'article 45. Pour concrétiser ce principe, l'employeur a l'obligation d'aviser le syndicat de toute aliénation et de toute concession totale ou partielle de l'entreprise en y indiquant la date où sera réalisée la transaction. À défaut d'un tel avis, le syndicat dispose d'un délai de 270 jours suivant la connaissance du fait que l'entreprise a été aliénée ou concédée, pour en saisir la Commission.

En matière de concession partielle d'une entreprise, soit lorsqu'une partie de l'entreprise est confiée à un tiers en sous-traitance, la réforme apporte d'importantes précisions et des nouvelles modalités d'application.

D'une part, elle permet aux parties de s'entendre pour ne pas invoquer l'article 45 lors de la conclusion d'un contrat de concession. Contrairement à ce qui était prévu dans l'ancien Code de même que la jurisprudence établissant que l'article 45 est d'ordre public et, par conséquent, ne peut faire l'objet d'une entente, le nouveau Code permet aux parties de renoncer à l'avance à l'application de l'article 45 et donc, de renoncer au transfert de l'accréditation chez le nouvel employeur. La Commission est d'ailleurs liée par cette renonciation. Toutefois, en cas de rétrocession, la portée de l'accréditation de l'association de salariés signataire n'est pas affectée chez l'employeur cédant et demeure inchangée.

D'autre part, en l'absence d'une telle entente, l'accréditation et la convention collective sont transmises chez le nouvel employeur. Les amendements apportés au Code prévoient cependant que la convention collective prend fin douze (12) mois après la concession ou plus tôt, selon l'échéance prévue dans la convention collective elle-même. Le concessionnaire est donc contraint de se conformer aux conditions de travail prévues à la convention collective transférée pour une période maximale d'un an, après quoi, il peut négocier une nouvelle convention collective avec le syndicat. Cette disposition permet aux deux parties négociatrices de s'ajuster à la nouvelle réalité.

Dans un autre ordre d'idées, la réforme du Code garantit l'application de l'article 45 à une transmission d'entreprise s'accompagnant d'une transition de la compétence législative fédérale vers la compétence législative du Québec. Une disposition similaire existe d'ailleurs dans le *Code canadien du travail* pour les cas où une entreprise de juridiction provinciale devient de compétence fédérale.



Jean Beaugard est membre du Barreau du Québec depuis 1982 et se spécialise en droit du travail

Le but de cette nouvelle disposition est d'éviter que les acquis syndicaux, soit l'accréditation et la convention collective, ne deviennent caducs à la suite du changement de compétence d'une entreprise, comme c'était le cas auparavant. Les amendements apportent ainsi pour les syndicats une solution en prévoyant qu'une accréditation, une convention collective ou une procédure engagée selon les dispositions du *Code canadien du travail* en vue de l'obtention d'une accréditation, de la conclusion, ou de l'exécution d'une convention collective, sont réputées avoir été faites en vertu du Code québécois. L'accréditation d'une entreprise de juridiction fédérale est donc automatiquement reconduite si cette entreprise devient de juridiction québécoise.

Enfin, l'article 45 est modifié pour supprimer l'exception concernant la « vente en justice ». Plus particulièrement, l'acquéreur d'une entreprise en faillite est désormais lié par l'accréditation, la convention collective et toute procédure s'y rapportant, le cas échéant. Ceci peut limiter grandement la marge de manoeuvre de l'acquéreur qui voudrait procéder sans contrainte à des réorganisations profondes pour relancer l'entreprise et la remettre sur la voie de la rentabilité.

Par ailleurs, le nouvel article 46 clarifie les pouvoirs accordés à la Commission quant à la transmission de droits et d'obligations, ainsi qu'aux difficultés découlant de cette transmission.

Jusqu'à maintenant, en matière de modification d'une convention collective, les seuls pouvoirs dont un Commissaire du travail se considérait généralement investi concernaient les fusions de listes d'ancienneté et leur réaménagement. Or, le nouvel article 46 permet non seulement de fusionner des unités de négociation et, par le fait même, les listes d'ancienneté des salariés qu'elles visent, mais consacre la compétence nécessaire du Commissaire pour déterminer quelle convention collective demeure en vigueur et lesquelles de ses dispositions sont applicables. Le Commissaire a donc toute la latitude pour faire les adaptations qu'il juge nécessaires.

Dans le même sens, le Commissaire peut ordonner la tenue d'un vote permettant de vérifier le caractère représentatif d'une association et de désigner un seul interlocuteur syndical à l'égard d'un groupe donné de salariés.

Le nouvel article 46 permet aux parties qui le souhaitent de s'entendre sur les conséquences de l'aliénation ou de la concession, notamment sur la description des unités de négociation et sur la désignation du syndicat pour représenter le groupe de salariés visés. La Commission a alors l'entière compétence pour rendre toute décision nécessaire à la mise en œuvre de cette entente.

Enfin, selon les termes de l'article 46, lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure en vue de l'obtention d'une accréditation, cette dernière peut être protégée et survivre chez le nouvel employeur, malgré qu'aucune décision sur cette question n'ait encore été rendue par un Commissaire.

Bref, la Commission a le pouvoir d'accorder, de modifier ou de regrouper des accréditations, d'ordonner la tenue d'un vote dans certaines circonstances et de mettre en œuvre des ententes conclues entre les parties renonçant à l'application de l'article 45 ou en déterminant les conditions d'application.

Les conditions applicables au changement de statut d'un salarié

Contrairement à son prédécesseur, le ministre Rochon conserve la définition actuelle de salarié, laissant tomber le projet de codifier la notion « d'entrepreneur ou prestataire de services dépendant ».

Toutefois, la réforme du ministre pose des balises pour empêcher qu'un employeur ne tente d'éliminer un syndicat en changeant le statut de ses salariés. Ainsi, les nouvelles dispositions visent à assurer qu'aucun employeur ne puisse transformer ses salariés en autant d'entrepreneurs distincts pour prévenir la formation d'un syndicat.

Les amendements législatifs obligent donc l'employeur à donner un préavis au syndicat s'il souhaite apporter des changements au mode d'exploitation de son entreprise ayant pour effet, à son point de vue, de faire perdre le statut d'un salarié visé par une accréditation ou une requête en accréditation pour celui d'entrepreneur non salarié. Ce préavis doit exposer la nature des changements envisagés.

Si le syndicat est en désaccord avec l'avis de l'employeur sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié, il a alors un délai de 30 jours suivant la réception de l'avis, pour s'adresser à la Commission des relations du travail afin que celle-ci puisse se prononcer quant aux conséquences de ces changements sur le statut du salarié. Ce faisant, la Commission ne peut vraisemblablement empêcher l'employeur d'aller de l'avant avec son projet de réorganisation. Toutefois, avant d'implanter les changements qu'il a envisagés, l'employeur est contraint d'attendre que la Commission ait rendu sa décision ou que le délai de 30 jours dont dispose le syndicat pour déposer une demande soit expiré, dans l'éventualité où ce dernier n'en aurait pas déposée. Le cas échéant, la Commission doit rendre une décision dans les 60 jours suivant le dépôt de la demande syndicale. Encore une fois, cette décision est sans appel.

La résolution de conflits de longue durée

En matière de conflits de travail, la réforme du Code prévoit certains mécanismes visant à résoudre les conflits de longue durée et à dénouer les impasses.

Essentiellement, les nouvelles dispositions du *Code du travail* permettent à l'employeur ou au syndicat de demander à la Commission d'intervenir pour faciliter le règlement de leur différend et la conclusion d'une convention collective. La Commission peut alors ordonner à une personne, un groupe de personnes ou une association de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au Code; ordonner l'accélération ou la modification de la procédure de grief et d'arbitrage prévue à une convention collective; ordonner de ne pas autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités ou à un lock-out.

Danielle Côté est membre du Barreau du Québec depuis 1982 et se spécialise en droit du travail



À la demande de l'employeur, la Commission peut également ordonner la tenue d'un vote secret portant sur les dernières offres patronales, lorsqu'elle estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective. Le scrutin secret est alors tenu sous la surveillance de la Commission et selon les règles qu'elle déterminera.

Ce scrutin ne peut être ordonné qu'une seule fois durant la phase des négociations d'une convention collective. L'employeur a donc intérêt à attendre le meilleur moment stratégique pour présenter une telle demande à la Commission.

Avec cet amendement au Code, l'employeur peut ainsi saisir les salariés eux-mêmes du contenu de ses propositions, contrant, le cas échéant, la désinformation syndicale. Jusqu'à maintenant, rien n'obligeait l'association représentant les salariés à soumettre à ceux-ci les propositions patronales.

Enfin, l'amendement prévoit que le vote doit être tenu par scrutin secret, ce qui constitue une meilleure protection pour assurer la démocratie.

Conclusions

Quoique la réforme adoptée suivant les propositions du ministre Rochon comporte moins de mesures préjudiciables aux entreprises que le projet de loi qui avait été piloté par la ministre Diane Lemieux, il demeure toutefois que les outils dont les entreprises ont besoin pour préserver et accroître leur compétitivité sont toujours absents. Dans un contexte national et mondial de déréglementation des économies et de libéralisation des échanges, il faudrait éviter d'élever des barrières au développement économique et plutôt les abaisser.

En ce sens, afin d'obtenir un cadre législatif plus flexible facilitant leur compétitivité, les entreprises auraient souhaité que le gouvernement permette explicitement la sous-traitance en réduisant davantage la portée de

l'article 45. De même, elles déplorent l'absence de disposition prévoyant la tenue d'un scrutin secret obligatoire sous l'autorité du ministère du Travail comme prérequis à l'accréditation d'un syndicat. Un tel vote serait la manifestation de règles démocratiques élémentaires qui assureraient une grande crédibilité au processus face, d'une part, aux employeurs et, d'autre part, aux salariés qui s'opposent à l'arrivée d'un syndicat pour les représenter.

Isabelle Gosselin
Jean Beauregard
Danielle Côté

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants
du groupe Travail pour toute question relative à ce bulletin.**

à nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay

Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
André Paquette
Marie-Claude Perreault
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Patrick Bernier
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Serge Benoît
Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction
réservé. Ce bulletin
destiné à notre clientèle
fournit des commentaires
généraux sur les
développements récents
du droit. Les textes ne
constituent pas un avis
juridique. Les lecteurs ne
devraient pas agir sur la
seule foi des informations
qui y sont contenues.