

## La réforme du *Code du travail*, telle qu'elle est proposée

Par Danielle Côté



Récemment, la ministre du Travail du Québec soumettait à la consultation un document intitulé « *Pour un Code du travail renouvelé* ». Les orientations ministérielles ainsi dévoilées visent une révision substantielle du *Code du travail*.

Nous résumons ci-après les divers sujets touchés par la réforme envisagée et émettons certains commentaires. Les propositions ministérielles étant des hypothèses, nos commentaires doivent être considérés sous cet angle.

La ministre du Travail désire incorporer au Code certaines dispositions (en vigueur notamment dans d'autres provinces canadiennes ou dans le Code canadien du travail) qui favorisent les syndicats tout en laissant de côté d'autres dispositions de ces mêmes législations qui contrebalancent les premières et permettent un certain équilibre. Ainsi, sous le couvert d'un souhait exprimé d'uniformisation dans toute l'Amérique du Nord, la ministre semble oublier que la législation québécoise est déjà plus favorable aux syndicats que celle de toute autre province canadienne ou tout autre État américain.

La ministre énonce des principes directeurs louables qui malheureusement semblent disparaître en cours de route.

En outre, les modifications proposées semblent découler du postulat « Hors de la syndicalisation, point de salut ! », ce qui, avec respect pour l'opinion contraire, nous semble un discours un

peu dépassé en l'an 2000, alors que les gouvernements devraient plutôt encourager l'esprit d'initiative et d'entrepreneurship en vue de la création d'emplois. La réforme suggérée est majeure. Les conséquences risquent d'être considérables. L'intervention plus prononcée de fonctionnaires dans l'administration et la gestion des entreprises ne nous apparaît pas une solution d'avenir souhaitable pour le mieux-être économique de notre société.

La ministre du Travail affirme qu'elle s'appuie sur les quatre principes directeurs suivants en vue de cerner les principaux problèmes à résoudre :

### Premier principe :

Le Code du travail doit demeurer un instrument qui favorise le libre exercice du droit d'association des personnes salariées, aux fins de la détermination des conditions de travail par la voie de la négociation collective avec leur employeur.

### Deuxième principe :

Dans un régime comme le nôtre, les parties aux rapports collectifs du travail favorisent la voie contractuelle et veulent ainsi demeurer libres de disposer de leur avenir.

## Tables des matières

L'accessibilité et l'efficacité du régime .....	2
Le nouveau salariat .....	2
La démocratie syndicale .....	3
L'administration efficace du régime ...	4
Les rapports collectifs .....	4
La transmission de droits et d'obligations .....	4
Les conflits de longue durée .....	5
Les corrections nécessaires à la loi .....	6
Problèmes d'application .....	6
La structure de la loi et la vétusté de certaines dispositions .....	6
Les instances du travail : Constitution et pouvoirs .....	7



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

### Troisième principe :

Les modifications au Code du travail doivent tenir compte du contexte nord-américain.

### Quatrième principe :

La révision du Code du travail doit être centrée sur la recherche d'une plus grande efficacité de la loi et de son administration et tenir compte de nos us et coutumes en matière judiciaire.

Conséquemment, la ministre du Travail expose les principales orientations et objets visés par la réforme, à savoir :

- l'accessibilité et l'efficacité du régime;
- les rapports collectifs;
- les corrections nécessaires à la loi; et
- les instances du travail : constitution et pouvoirs.

Nous traiterons de ces sujets un à un.

## **L'accessibilité et l'efficacité du régime**

### **Le nouveau salariat**

Sous ce premier point, la ministre du Travail tient compte de deux phénomènes auxquels, selon elle, il serait bon d'apporter certaines modifications pour tenir compte de la réalité actuelle : le travail autonome et la relation de travail triangulaire.

Premièrement, la ministre remarque un accroissement significatif du travail autonome qui, selon elle, ne résulte pas toujours d'une volonté entrepreneuriale de la part des personnes concernées. En raison de leur relative indépendance, les

travailleurs autonomes sont exclus du salariat traditionnel, ce qui leur empêche ou leur rend difficile l'accès aux rapports collectifs du travail selon le modèle prévu au Code du travail.

Une étude récente aurait été effectuée sur les conditions de travail des camionneurs propriétaires du secteur du transport général. L'étude démontre que les camionneurs propriétaires qui travaillent en exclusivité pour un donneur d'ouvrage - des « travailleurs autonomes », de prime abord - bénéficient d'un revenu déclaré sensiblement inférieur à celui des camionneurs salariés. Or, selon la ministre du Travail, rien ne devrait en principe distinguer du point de vue du droit d'association - si ce n'est la propriété d'un coûteux outil de travail - le camionneur propriétaire en situation d'exclusivité du camionneur salarié. Tous deux sont dépendants économiquement d'un unique donneur d'ouvrage.

Deuxièmement, la ministre remet en doute le phénomène du travail dans le cadre d'une relation triangulaire. La ministre fait référence entre autres aux situations de travail, de plus en plus nombreuses, découlant du recours aux services de travailleurs par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire de personnel. La personne alors mise à la disposition d'une entreprise utilisatrice, pourrait être placée devant la difficulté de savoir laquelle, de l'agence ou de l'entreprise utilisatrice, constitue l'employeur qui pourrait être visé par une accréditation et deviendrait, de ce fait, le partenaire aux rapports collectifs du travail.

### *Hypothèses de solution*

Pour pallier les difficultés qu'ont certaines catégories de personnes exclues du régime, ou traitées différemment, à exercer leurs droits de s'associer et de négocier collectivement leurs conditions de travail, la ministre du Travail propose :

- 1) a) d'élargir la notion de « salarié » pour couvrir les « entrepreneurs dépendants », c'est-à-dire toute personne qui fournit ses services ou exécute un ouvrage selon des modalités telles qu'elle est placée en situation de dépendance économique vis-à-vis de celle qui l'emploie; et conséquemment,  
b) de modifier le concept d'« employeur » pour déterminer qui doit être considéré l'employeur de l'entrepreneur dépendant lorsque celui-ci détient un lien d'emploi vis-à-vis de plusieurs employeurs; et
- 2) de redéfinir la notion d'« employeur » pour établir que, dans le contexte d'une relation d'emploi triangulaire :

- le responsable de l'accès au travail (l'agence);
  - l'entreprise utilisatrice; ou
  - les deux ensemble (employeur unique)
- sont traités comme tel.

### *Nos commentaires*

**La ministre met l'accent sur le phénomène de l'accroissement significatif du travail autonome et sur**

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



les désavantages que subissent les travailleurs autonomes compte tenu de leur exclusion du salariat traditionnel.

Comme commentaire préliminaire, il est important de rappeler que, selon l'enquête menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, section Québec, 87 % des travailleurs autonomes le sont devenus et le demeurent par choix.

Cela dit, malgré le fait que l'exposé de la situation semble se limiter au cas de l'entrepreneur travaillant en exclusivité pour un donneur d'ouvrage, la ministre étend la révision - compte tenu de la modification proposée au concept d'« employeur » - au cas de l'entrepreneur faisant affaire avec plusieurs donneurs d'ouvrage. Dans ce dernier cas, la ministre propose qu'un de ces donneurs soit désigné comme étant l'« employeur ».

Ainsi, un donneur d'ouvrage risque d'être un employeur « intermittent » ou un employeur « insoupçonné » compte tenu des impondérables que constituent la durée et l'importance des contrats intervenus et à intervenir entre l'entrepreneur et ses divers donneurs d'ouvrage et compte tenu également de l'absence de contrôle de la part des donneurs d'ouvrage sur ces impondérables.

Selon la proposition ministérielle, le simple fait pour un entrepreneur d'être en situation d'exclusivité imposée par le donneur d'ouvrage confèrera à cet entrepreneur le statut de « salarié ».

Aussi, cette nouvelle notion d'« entrepreneur dépendant » risque de rendre inutiles et sans effet, dans certains cas, les clauses d'impartition prévues dans plusieurs conventions collectives.

Les propositions ministérielles risquent de soulever plusieurs situations conflictuelles nouvelles alors que la jurisprudence actuelle accorde déjà le statut de salariés aux « faux » entrepreneurs indépendants que la ministre veut protéger. Le jugement rendu récemment par la Cour d'appel dans l'affaire Natrel en est un exemple supplémentaire.

Par ailleurs, même dans un contexte de relation d'emploi triangulaire, comment concilier le fait que deux entités distinctes, totalement indépendantes l'une de l'autre, puissent être simultanément employeurs d'une même personne ?

### **La démocratie syndicale**

Par ailleurs, la ministre du Travail rappelle l'importance du respect des règles démocratiques par les associations syndicales. Selon la ministre, les règles actuelles ne couvrent pas toutes les situations. Par exemple, il relève de l'entière discrétion du syndicat de soumettre ou non à ses membres les propositions d'un employeur sur la convention collective. La négociation peut donc demeurer indéfiniment au point mort, sans que l'employeur n'ait l'occasion de soumettre aux salariés son projet de convention.

### *Hypothèses de solution*

Pour pallier cette lacune, la ministre suggère que le Code accorde aux employeurs le droit de demander la tenue d'un vote des salariés sur la proposition patronale de convention collective. Ce droit ne pourrait être exercé qu'une seule fois par ronde de négociation et ce, sous la supervision de l'instance du travail.

### *Nos commentaires*

L'analyse de la situation par la ministre et l'hypothèse de solution soumise démontrent selon nous l'acuité du problème auquel fait face l'employeur à cause de l'interprétation démesurément large donnée à l'article 12 du Code du travail (plainte d'ingérence).

La réforme devrait assurer la reconnaissance de la liberté d'expression de l'employeur, déjà consacrée par la Charte des droits et libertés de la personne, ce qui pourrait impliquer par exemple le droit pour l'employeur de s'adresser directement à ses salariés dans certaines situations qui pourraient être précisées.

Nous sommes par ailleurs d'avis que l'hypothèse de solution proposée est louable. Cette hypothèse permettrait à l'employeur de pouvoir contrer, le cas échéant, la désinformation syndicale. L'hypothèse ne devrait toutefois pas limiter à une seule fois, le droit de l'employeur de demander la tenue d'un vote. En outre, pour que ce vote soit efficace, la ministre devrait prévoir que ce vote soit tenu par scrutin secret.

## **L'administration efficace du régime**

La ministre du Travail souhaite également accélérer le traitement des dossiers. Elle déplore le fait que l'intervention des agents d'accréditation se limite à la partie non contentieuse du processus. En outre, la ministre remet en cause l'obligation qu'a le commissaire de procéder à une enquête formelle en présence de toute association en cause et de l'employeur avant de trancher les questions litigieuses. Elle conteste le fait qu'en pratique, les décideurs n'ont aucune possibilité de contraindre un plaignant à fournir des précisions avant de poursuivre plus en profondeur le traitement du dossier.

Par ailleurs, la ministre souhaite que les instances du travail puissent adopter et rendre public un énoncé de politiques sur les critères d'application de la loi. Cela aurait pour effet, selon la ministre, d'informer les parties sans que celles-ci n'aient besoin de recourir aux services de quelques rares initiés.

En outre, la ministre blâme l'absence de tenue systématique de conférences préparatoires et de production d'exposés de cause préalablement aux audiences. Cela empêche chaque partie, selon la ministre, de connaître et d'évaluer la position de l'autre partie.

### *Hypothèses de solution*

La ministre envisage :

- 1) de donner aux agents d'accréditation davantage de pouvoirs notamment :
  - celui de tenter de rapprocher les parties ou de dénouer l'impasse portant sur une unité d'accréditation ou sur les personnes visées;

- celui d'accorder l'accréditation, une fois le désaccord disparu;
  - celui d'ordonner un vote lorsque deux associations sont en présence et que le désaccord ne porte que sur le nombre d'adhérents de chacune d'entre elles;
- 2) d'instaurer la systématisation de la pratique des conférences préparatoires et de l'exposé de cause, préalablement à la présentation de la preuve lors de l'audience; et
  - 3) d'adopter et de publier des politiques d'application du Code du travail.

### *Nos commentaires*

**La troisième hypothèse de solution aurait pour avantage de rendre accessibles à tous des règles qui existent déjà mais de façon plus occulte. De telles politiques d'application du Code du travail ne devraient toutefois pas être contraignantes au point d'empêcher toute évolution jurisprudentielle.**

## **Les rapports collectifs**

### **La transmission de droits et d'obligations**

En vertu de l'article 45 CTQ, il revient aux instances spécialisées de déterminer l'applicabilité ou non de l'article 45 à la diversité des situations qui se présentent et de régler les difficultés pratiques résultant de cette application. Selon la ministre du Travail, une preuve de difficultés « insurmontables » doit

toutefois être effectuée pour justifier l'intervention d'un commissaire du travail.

La ministre vise à permettre une application plus souple de l'article 45 pour favoriser un impact plus positif sur les rapports du travail. Le commissaire du travail pourrait ainsi, par exemple, intervenir même en l'absence de preuve de difficultés « insurmontables », pour éviter que le nouvel employeur ait à appliquer deux conventions collectives négociées avec deux syndicats différents, pour couvrir deux groupes d'une même catégorie d'employés.

### *Hypothèses de solution*

La ministre du Travail propose :

- 1) de préciser, dans le texte même de l'article 45, que la survie de l'accréditation et de la convention collective ne doit pas avoir lieu dans un contexte qui laisserait de côté deux fondements de notre régime de représentation collective : le caractère volontaire de l'adhésion à une association de salariés et le monopole de représentation accordé à l'association majoritaire;
- 2) d'accorder au commissaire du travail, malgré l'absence d'un constat de difficultés insurmontables ou de preuve à cet effet, le pouvoir d'ordonner la tenue d'un vote permettant de désigner un seul interlocuteur syndical à l'égard d'un groupe donné de salariés afin qu'ultimement, une seule convention collective s'applique;

- 3) de permettre à un commissaire du travail, dans le contexte d'une transmission d'entreprise en milieu non syndiqué par exemple, de vérifier si l'ensemble des salariés du nouvel employeur désirent majoritairement être représentés par l'association ayant bénéficié de l'application de l'article 45;
- 4) de retirer de l'article 45 l'exception d'application prévue en cas de vente en justice; et
- 5) de garantir 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.

#### *Nos commentaires*

Les hypothèses de solution rendraient davantage complexe l'application de l'article 45.

Le fait d'appliquer l'article 45 aux cas de vente en justice nous apparaît comme une démarche très lourde de conséquences, qui pourrait notamment éloigner les acquéreurs potentiels d'une entreprise en faillite. Ainsi, en voulant protéger les accréditations syndicales, cette proposition aura plutôt pour effet d'augmenter le nombre de fermetures d'entreprises et, par le fait même, le nombre de pertes d'emplois.

Quant à la cinquième hypothèse de solution, elle serait le juste retour de l'ascenseur à la suite de l'adoption dans le Code canadien du travail d'une disposition semblable visant la situation inverse, soit une transition de la compétence législative du Québec

vers la compétence législative fédérale. Il s'agit ici du cas de l'entreprise qui, tout en relevant dorénavant d'une autre compétence, demeure géographiquement au Québec. Toutefois, cette hypothèse de solution nécessiterait l'adoption de dispositions permettant les adaptations nécessaires, puisque les dispositions du Code canadien du travail et celles du Code du travail ne sont pas toujours compatibles.

Il est déplorable que la sous-traitance ne soit pas exclue spécifiquement de l'application de l'article 45 CTQ, d'autant plus qu'une telle exclusion n'aurait pour effet que de rendre conforme le Code aux enseignements de la Cour suprême du Canada.

Par ailleurs, la réforme du Code ne peut être apportée sans égard aux problèmes suscités par la réforme des structures municipales annoncée récemment par madame la ministre Harel.

#### **Les conflits de longue durée**

La ministre du Travail se sent impuissante face aux conflits de longue durée. Elle aimerait pouvoir offrir aux parties des solutions pour dénouer les impasses.

#### *Hypothèses de solution*

La ministre propose les solutions suivantes dans les cas de conflits de longue durée :

- 1) prévoir dans un premier temps l'obligation de tenir un vote (après décision en ce sens du ministre du Travail) des salariés de l'unité de négociation sur le contenu d'une

recommandation d'un médiateur, après que celui-ci ait demandé aux parties de formuler leurs dernières positions ;

- 2) accorder par la suite au ministre du Travail ou à une instance spécialisée (BCGT ou Commission) la discrétion de soumettre le différend à un arbitrage

- qui ne pourrait pas être accessible sur simple demande afin de ne pas nuire à une négociation authentique; et
- qui pourrait prendre la forme d'un arbitrage en bloc des propositions considérées comme finales de part et d'autre; et

- 3) prévoir une procédure de médiation-arbitrage où les critères liant le décideur seraient ceux de l'arbitrage de première convention collective.

#### *Nos commentaires*

Il y aurait lieu tout d'abord de définir correctement la notion de « conflit de longue durée ». Dans son exposé de la situation, la ministre semble assimiler de façon arbitraire un tel conflit à un conflit d'une durée de 100 jours ouvrables ou plus. Cette norme basée sur le nombre de jours est très discutable, car les effets d'une grève varient selon la taille de l'entreprise. Alors que la règle du 100 jours peut constituer une solution pour une entreprise de grande envergure, elle peut représenter un désastre pour une petite entreprise ou encore pour celle qui, indépendamment de sa taille, risque de perdre rapidement sa clientèle non desservie.

Par ailleurs, le recours à l'arbitrage aurait pour effet d'autoriser l'instance spécialisée à s'ingérer dans la gestion de l'entreprise. L'instance spécialisée serait désormais investie du pouvoir de déterminer le budget de fonctionnement d'une entreprise. Par exemple, si l'instance spécialisée décidait d'inclure dans la convention d'un employeur, une clause garantissant un plancher d'emplois dans l'usine située au Québec alors qu'aucune clause à cet effet n'existerait dans les autres usines de cette même entreprise, situées à l'extérieur du Québec, cela empêcherait dorénavant toute liberté de réorganisation pour l'employeur. Une telle clause pourrait peut-être même, à la limite, forcer une entreprise à poursuivre ses activités dans des cas où elle préférerait y mettre fin.

En outre, l'avenue proposée risque d'annihiler toutes négociations profitables.

Comment la ministre peut-elle sérieusement soumettre une telle proposition alors que le gouvernement lui-même a toujours refusé d'être soumis à l'arbitrage obligatoire en matière de différend ?

Le conflit survenu à la Place des Arts de Montréal est un exemple flagrant du déséquilibre qu'entraînent notamment les dispositions antibrisseurs de grève qu'on ne retrouve nulle part ailleurs en Amérique du Nord.

Par ailleurs, prévoir l'arbitrage en bloc pour les propositions finales de part et

d'autre, risque d'obliger les parties à adopter et défendre des positions finales inférieures à leur marge de manœuvre.

## **Les corrections nécessaires à la loi**

### **Problèmes d'application**

Les objectifs recherchés par la ministre du Travail sous cette rubrique consistent :

- 1) à clarifier la loi pour faciliter la compréhension de celle-ci par le justiciable; et
- 2) à supprimer les problèmes de fond qui bloquent ou peuvent bloquer le fonctionnement du régime.

### *Hypothèses de solution*

Pour clarifier la loi, la ministre suggère :

- 1) de faire en sorte qu'une loi du travail n'utilise pas la même expression lorsqu'elle entend définir différemment la personne (« salarié », « travailleur ») à qui elle s'applique, relativement à une autre loi du travail;
- 2) de prévoir, lorsque diverses lois accordent au salarié la possibilité d'exercer autant de recours lors d'un seul événement, qu'un seul recours pourra être exercé ou prévoir qu'un seul forum pourra être saisi de l'ensemble de ces recours; et
- 3) de consolider, simplifier et publiciser les règles de fond, de fonctionnement ou de procédure suivies ou appliquées par les instances du travail.

Quant aux problèmes de fond, la ministre suggère une solution à deux problèmes précis sans pour autant vouloir limiter le débat à ces deux problèmes. Les solutions actuellement proposées sont les suivantes :

- 1) garantir à l'arbitre, dans le cadre d'un arbitrage de différend chez les policiers et pompiers municipaux, la compétence pour décider du contenu normatif du contrat collectif, même si sa sentence ne devait couvrir qu'une période de temps déjà écoulée puisque plus de trois ans se seraient écoulés depuis la date d'expiration de la convention collective; et
- 2) normaliser le traitement qu'accorde le Code à des situations semblables, comme la durée maximale d'une sentence arbitrale de différend « volontaire » et celle d'une sentence visant des policiers et des pompiers municipaux.

### *Nos commentaires*

Toute proposition pour clarifier la loi, si tel est le résultat, ne peut être que louable.

### **La structure de la loi et la vétusté de certaines dispositions**

La ministre constate que le texte du Code du travail ressemble de plus en plus à un ensemble de pièces superposées qui ne s'imbriquent pas très harmonieusement les unes dans les autres et qui sont, dans certains cas, carrément dépassées.

La ministre demande s'il est pertinent que le texte du Code regroupe des règles

substantives (c'est-à-dire des règles précises, génératrices de droits et d'obligations), des règles relatives à l'administration quotidienne des institutions et même des règles de procédure à suivre par les administrés pour faire valoir leurs droits.

La ministre remet également en cause la pertinence de certaines dispositions vu leur caractère désuet.

#### *Hypothèses de solution*

Pour pallier les problèmes de structure de la loi et la vétusté de plusieurs de ses dispositions, la ministre du Travail suggère :

- 1) de limiter les dispositions du Code du travail aux règles substantives, génératrices de droits et d'obligations pour les parties à la négociation collective;
- 2) de réviser complètement les règles substantives afin de retrancher de la loi les dispositions désuètes ou inutiles; et
- 3) d'adopter des dispositions réglementaires qui traiteraient séparément les règles relatives au fonctionnement quotidien de l'instance chargée de la loi et celles qui concernent la procédure à suivre par les administrés pour faire valoir leurs droits. Selon la ministre, le processus réglementaire étant plus souple que celui conduisant à l'adoption d'une loi, il est donc plus aisé d'ajuster le tir plus rapidement sur des questions administratives et procédurales.

#### *Nos commentaires*

Ces solutions sont valables. Toutefois, l'adoption de règlements risque d'empêcher l'atteinte des objectifs recherchés par la ministre, à savoir une plus grande accessibilité des citoyens aux règles de fonctionnement du système.

#### **Les instances du travail : Constitution et pouvoirs**

La ministre du Travail recherche, tout comme cela existe ailleurs qu'au Québec :

- 1) à favoriser l'approche administrative plutôt que judiciaire des organismes chargés d'appliquer la loi et ainsi, à favoriser notamment l'exercice de pouvoirs d'intervention et d'ordonnance de nature réparatrice plutôt que punitive ainsi qu'un raccourcissement des délais de traitement des dossiers;
- 2) à accorder au commissaire du travail une large marge d'appréciation ou un jugement d'opportunité, lui permettant par exemple :
  - de décider qu'une personne est l'employeur d'un entrepreneur dépendant, même si elle ne possède pas tous les attributs caractéristiques d'un employeur;
  - d'accepter ou de refuser le dépôt de ses décisions à la Cour pour leur donner une force exécutoire;
- 3) à concentrer entre les mains d'un seul organisme la totalité des pouvoirs, éliminant ainsi l'appel de ses décisions. Seule serait possible la

révision par l'organisme lui-même dans des conditions bien définies. Cela aurait pour effet, selon la ministre, de conduire à l'émergence d'une vision unifiée des problèmes de relations du travail se posant dans un milieu donné.

#### *Hypothèses de solution*

Les hypothèses de solution soumises sont :

- 1) instituer un seul organisme décisionnel, augmenter ses pouvoirs et supprimer l'appel de ses décisions;
- 2) transformer le Tribunal du travail en un Tribunal de l'emploi et lui remettre l'ensemble des compétences en matière de rapports individuels de travail, limitant ainsi les compétences de l'organisme mentionné ci-dessus aux rapports collectifs; et
- 3) abolir le Tribunal du travail et créer à l'intérieur de l'organisme mentionné ci-dessus une section spécialisée dans les rapports individuels de travail.

#### *Nos commentaires*

Ces hypothèses de solution auraient pour effet d'accorder à des fonctionnaires la compétence de se prononcer sur les situations litigieuses qui, dans bien des cas, risquent d'avoir un impact financier considérable pour l'entreprise de l'employeur, sans que cette dernière puisse bénéficier d'un droit d'appel ou de révision [le recours en révision judiciaire étant de plus en plus restreint]. Cette démarche nous apparaît elle aussi lourde de conséquences.

Danielle Côté

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

*à nos bureaux de Montréal*

Jacques Audette  
Pierre L. Baribeau  
Jean Beauregard  
Yann Bernard  
Monique Brassard  
Denis Charest  
François Charette  
Pierre Daviault  
Jocelyne Forget  
Philippe Frère  
Alain Gascon  
Michel Gélinas  
Jean-François Hotte  
Monique Lagacé  
Guy Lemay  
Carl Lessard  
Dominique L. L'Heureux  
Catherine Maheu  
Véronique Morin  
André Paquette

Gilles Paquette  
René Paquette  
Marie-Claude Perreault  
Jean Pomminville  
Érik Sabbatini

*à nos bureaux de Québec*

Pierre Beaudoin  
Danielle Côté  
Christian R. Drolet  
Pierre-C. Gagnon  
François Houde  
Bernard Jacob  
Claude Larose

*à nos bureaux de Laval*

Sophie Archambault  
Serge Benoît  
Michel Desrosiers

**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

**Cabinet associé**

Blake, Cassels &  
Graydon LLP  
Toronto  
Calgary  
Vancouver  
Londres (Angleterre)  
Pékin (Chine)

**Site Web**

[www.laverydebilly.com](http://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.



**LAVERY, DE BILLY**

AVOCATS