



**LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**

**UN TRIBUNAL SPÉCIALISÉ...**

**AUX NOMBREUSES SPÉCIALITÉS!**

**19 janvier 2012**

(Version corrigée le 28 mai 2012)

*Commission  
des relations  
du travail*

**Québec** 

Robert Côté, président

Recherche et collaboration à la rédaction : Suzanne Trépanier, avocate

La Commission tient à remercier tous les membres de son personnel grâce à qui la production de ce document a été rendue possible et tout particulièrement mesdames Sonia Vibert, Claire Bélanger et Martine Larochelle pour la mise en forme et la révision du texte.

**LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL  
UN TRIBUNAL SPÉCIALISÉ...  
AUX NOMBREUSES SPÉCIALITÉS!**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
1. GENÈSE DE LA COMMISSION .....	3
1.1 LES LOIS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI .....	3
1.2 DES COMPÉTENCES... SAUCISSONNÉES.....	7
1.2.1 Le Bureau du commissaire général du travail .....	7
1.2.2 Le Tribunal du travail.....	8
1.2.3 Le Conseil des services essentiels.....	9
1.2.4 La Cour supérieure.....	9
1.2.5 Le Commissaire de l'industrie de la construction .....	10
1.2.6 La Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs.....	10
1.3 LA CRÉATION DE LA COMMISSION : UNE NOUVELLE APPROCHE.....	11
1.3.1 Un modèle canadien... distinct.....	11
1.3.2 Une compétence générale sur le Code... ou presque.....	11
1.3.3 Des pouvoirs inédits... ou presque.....	13
1.3.4 Une mission importante.....	15
1.3.5 Un tribunal indépendant .....	16
2. DE NOUVELLES COMPÉTENCES S'AJOUTENT .....	16
2.1 COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE DESTITUTION DE CADRES MUNICIPAUX .....	17
2.2 RÉVISION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ.....	17
2.3 ÉLARGISSEMENT DE LA PORTÉE DU DEVOIR DE REPRÉSENTATION..	18
2.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE .....	19
2.5 RECOURS CONTRE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	20
2.6 INTÉGRATION DU COMMISSAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	21
2.7 POUVOIR DE DISSOLUTION D'ASSOCIATION DE SALARIÉS .....	22
2.8 RÉGIMES PARTICULIERS DE RECONNAISSANCE .....	22
2.9 INTÉGRATION DE LA COMMISSION DE RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS D'ARTISTES ET DES ASSOCIATIONS DE PRODUCTEURS .....	23
2.10 LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	24
2.11 LOI CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	25
2.12 INTÉGRATION DU CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS .....	25

2.13	NOUVELLES COMPÉTENCES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	27
3.	DES POUVOIRS INTERPRÉTÉS LARGEMENT .....	28
3.1	GESTION D'INSTANCE ET OBLIGATION DE CÉLÉRITÉ.....	29
3.1.1	Remises d'audience .....	29
3.1.2	Procédures en audience.....	30
3.1.3	Rejet sommaire .....	31
3.1.4	Sursis de procédure .....	32
3.2	REMÈDES POSSIBLES SELON L'ARTICLE 39 DU CODE.....	33
3.3	RECOURS ET REMÈDES LORS D'UNE FERMETURE D'ENTREPRISE VISANT À CONTRER L'ACTION SYNDICALE .....	34
3.4	LE POUVOIR D'ORDONNER LE PAIEMENT DES HONORAIRES EXTRAJUDICIAIRES.....	36
3.5	LIEN RATIONNEL ENTRE CONTRAVENTION ET MESURE DE RÉPARATION.....	39
4.	DES DÉCISIONS D'ACTUALITÉ.....	42
4.1	CONSTITUTIONNALITÉ DE LA LOI 30 .....	42
4.2	CONSTITUTIONNALITÉ DE L'EXCLUSION DES CADRES DE L'APPLICATION DU CODE .....	43
4.3	CONSTITUTIONNALITÉ DE LA LOI CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	44
4.4	EXCLUSION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES DU RÉGIME DE REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	46
4.5	LES RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE ET LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL.....	47
4.6	LES AGENCES DE PERSONNEL DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ .....	49
4.7	MÉDIAS ET CONVERGENCE.....	50
4.8	LA FERMETURE D'ENTREPRISE EN CONTEXTE DE SYNDICALISATION OU DE NÉGOCIATION .....	53
4.9	PLAINTES DE DISCRIMINATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	54
4.10	NÉGOCIATION AVEC L'ÉTAT .....	55
5.	À LA CROISÉE DES CHEMINS .....	56
5.1	LE MAINTIEN... DES EXPERTISES .....	56
5.2	VOLUME DE TRAVAIL ET EFFICACITÉ.....	59
6.	DÉFIS ET PERSPECTIVES .....	60

## INTRODUCTION

C'est le 25 novembre 2002 qu'a été instituée la Commission des relations du travail (ci-après la Commission). Au-delà d'un simple changement de structure, sa création représente un virage fondamental qui aura profondément, et de façon durable, modifié les domaines de l'emploi et des relations du travail, particulièrement au regard des rapports collectifs.

Ainsi, plus que la création elle-même de la Commission, ce sont les pouvoirs dont le législateur l'a dotée ainsi que la mission qui lui a été confiée qui constituent le changement le plus fondamental qui résulte des modifications apportées au *Code du travail* à cette occasion<sup>1</sup>.

Dix ans plus tard, je vous invite à effectuer un retour sur l'état des lieux au moment de l'adoption de la loi modificatrice, puis de revoir les compétences et les importants pouvoirs qui ont été initialement attribués à la Commission. Nous examinerons ensuite certaines des compétences qui se sont ajoutées, parfois à l'occasion de l'intégration d'autres tribunaux, et qui ont permis à la Commission de jouer le rôle que l'on sait au cours des dix dernières années. Suivra un bref survol de l'interprétation donnée par les tribunaux supérieurs à ces compétences ainsi qu'un rappel de certains dossiers marquants.

À l'aube de ce 10<sup>e</sup> anniversaire, nous verrons ce qu'est devenue la Commission aujourd'hui pour ensuite examiner les défis qui l'attendent au cours des prochaines années.

### 1. GENÈSE DE LA COMMISSION

On ne peut apprécier l'impact de la création de la Commission sur les rapports collectifs du travail sans faire un bref retour sur la situation qui prévalait en 2002 en matière de législation sur le travail et l'emploi, plus particulièrement sur les organismes décideurs à qui il incombait de voir à l'application de ces lois.

#### 1.1 LES LOIS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Le *Code du travail*<sup>2</sup> (ci-après le Code) régit, pour l'essentiel, les rapports collectifs du travail entre les employeurs et les salariés à l'exception de certains

---

<sup>1</sup> La *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26, a été sanctionnée le 21 juin 2001 pour entrer en vigueur le 25 novembre de l'année suivante. Certaines des dispositions sont cependant entrées en vigueur dès sa sanction, notamment celles permettant au gouvernement de nommer un président et deux vice-présidents pour voir à la mise sur pied de la Commission. Il en est de même des dispositions qui permettront aux commissaires du travail de devenir commissaires de cette nouvelle Commission à la suite d'un processus de sélection. Notons que certaines dispositions sont entrées en vigueur ultérieurement. C'est le cas du deuxième alinéa de l'article 116 qui, par un procédé législatif un peu obscur, élargira par la suite le recours prévu à l'article 47.2 du *Code du travail* à des situations autres qu'un renvoi ou une mesure disciplinaire. Voir à ce sujet la section 2.3.

<sup>2</sup> L.R.Q., c. C-27 (ci-après le Code ou C.t.).

secteurs d'activité ou catégories de personnes. Y sont prévues les conditions d'obtention, par une association de salariés, de l'accréditation lui permettant d'engager avec l'employeur la négociation d'une convention collective et voir ensuite à son application. Cette convention deviendra, en raison du monopole de représentation syndicale qui sous-tend les règles du Code, la source principale des conditions de travail dont bénéficieront les salariés.

Outre la procédure d'accréditation<sup>3</sup>, le Code prévoit les mécanismes et les recours applicables lorsqu'il est nécessaire d'en interpréter la portée ou de l'actualiser<sup>4</sup>, de constater son transfert à un nouvel employeur à la suite d'une cession ou concession d'activités<sup>5</sup> ou de la révoquer<sup>6</sup>.

Pour permettre l'exercice de ce droit d'association et en baliser certaines des conséquences, le Code énonce une série de droits et obligations visant les employeurs, les associations de salariés et les salariés visés par ce régime. Mentionnons d'abord la liberté d'association<sup>7</sup> et le recours spécifique qui permet à un salarié de contester une sanction qui lui aurait été imposée par un employeur en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code<sup>8</sup>. Entre également dans cette catégorie le recours du salarié, visé par l'unité de négociation pour laquelle une association de salariés est accréditée, de contester certaines décisions prises par cette association si cette dernière, ce faisant, enfreint son obligation de « *juste représentation*<sup>9</sup> » et que le salarié a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire.

Le Code comporte aussi une série de règles et de normes qui dictent la conduite que doivent adopter l'employeur et l'association de salariés à différents moments de leur relation. Ainsi, des dispositions interdisent l'ingérence ou l'entrave de l'un envers les activités de l'autre<sup>10</sup>, les obligent à négocier de bonne foi en vue de la conclusion d'une convention collective<sup>11</sup> et prévoient les conditions de forme et de fond pour l'exercice du droit de grève et de lock-out<sup>12</sup>.

Ce droit de grève et de lock-out est aussi soumis à des limites et contraintes. Il en est ainsi de l'interdiction pour l'employeur d'utiliser des briseurs de grève<sup>13</sup> et de l'obligation pour le syndicat accrédité dans les secteurs public et parapublic et dans les services publics assujettis par décret gouvernemental, de maintenir,

---

<sup>3</sup> *Id.*, art. 20 et suiv.

<sup>4</sup> *Id.*, art. 39.

<sup>5</sup> *Id.*, art. 45.

<sup>6</sup> *Id.*, art. 41.

<sup>7</sup> Elle-même énoncée à l'article 3 du Code.

<sup>8</sup> Art. 14 et suiv. C.t.

<sup>9</sup> *Id.*, art. 47.2 et suiv.

<sup>10</sup> *Id.*, art. 12 et 13.

<sup>11</sup> *Id.*, art. 53.

<sup>12</sup> *Id.*, art. 52 à 60 et 105 à 109.

<sup>13</sup> *Id.*, art. 109.1 et suiv.

en cas de grève légale, des services essentiels qui permettent d'assurer la santé et la sécurité de la population<sup>14</sup>.

Le Code prévoit enfin les mécanismes, obligatoires ou facultatifs, qui permettent la conciliation des différends entre les parties en vue de la conclusion d'une convention collective de travail<sup>15</sup>, ainsi que l'arbitrage des différends qui concerneront cette fois l'interprétation et l'application de la convention<sup>16</sup>.

Le régime de rapports collectifs du travail, tels que les ordonne le Code, souffre de quelques exceptions. Ainsi, il ne vise que les personnes salariées<sup>17</sup> au sens de l'article 1 l) du même Code.

Certaines personnes, bien que « *non-salariées* », jouissent d'un régime de reconnaissance collective en partie calqué sur le régime d'accréditation du Code. C'est le cas des artistes et des producteurs<sup>18</sup>. D'autres, bien que salariées, voient leurs rapports collectifs régis par des règles étrangères au régime d'accréditation du Code. Les travailleurs de l'industrie de la construction sont de ce nombre et une loi particulière<sup>19</sup> régit les droits et obligations des entrepreneurs, travailleurs et associations représentatives de ce secteur.

Parallèlement au Code existent, toujours au moment de la création de la Commission, d'autres lois régissant les conditions d'emploi et de travail des salariés du Québec. La plus importante de ces lois, en ce qu'elle vise un grand nombre de personnes, est la *Loi sur les normes du travail* (ci-après LNT)<sup>20</sup>. Les normes minimales qu'elle édicte portent, entre autres, sur les horaires de travail, les congés parentaux, le salaire minimum, les vacances et congés fériés, etc.

La LNT offre également des mesures importantes de protection de l'emploi. Ainsi, tout salarié ayant, à l'époque, au moins trois années de service continu, a le droit de contester son congédiement s'il estime avoir été congédié sans cause juste et suffisante par son employeur<sup>21</sup>. La loi prévoit également des recours<sup>22</sup>

---

<sup>14</sup> Chapitre V.1 du Code.

<sup>15</sup> Art. 74 à 99.11 C.t.

<sup>16</sup> *Id.*, art. 100 et suiv.

<sup>17</sup> L'article 1 l) du Code définit ce qu'est un «salarié» : "*une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération*", suit une énumération des personnes qui, en raison de leurs fonctions, ne sont pas comprises dans cette définition. Il en est ainsi, à titre d'exemple, d'un représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés, d'un fonctionnaire du gouvernement dont l'emploi est d'un caractère confidentiel et d'un membre de la Sûreté du Québec.

<sup>18</sup> *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., c. S-32.1 et *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., c. S-32.01.

<sup>19</sup> *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20 (ci-après Loi R-20).

<sup>20</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>21</sup> *Id.*, art. 124. La condition d'ouverture du recours a subséquentement été abaissée, à deux années de service par l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> mai 2003, de l'article 88 de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2002, c. 80.

contre tout congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou de représailles ou toute autre sanction qui serait imposée à un salarié en raison de l'exercice par ce dernier de l'un des droits prévus à la loi ou pour toute une série d'autres motifs illicites énoncés dans la loi elle-même (atteinte de l'âge de la retraite, le fait d'être enceinte, de s'être absenté pour maladie, etc.).

En matière de protection de l'emploi, d'autres lois contiennent des dispositions analogues à celles prévues par la LNT. Ainsi, le Code *municipal du Québec*<sup>23</sup> et la *Loi sur les cités et villes*<sup>24</sup> permettent aux officiers et cadres municipaux de contester une destitution lorsqu'ils en ont été l'objet.

D'autre part, plusieurs autres lois<sup>25</sup> prévoient un recours à l'encontre d'une sanction illégale (renvoi, mesure disciplinaire ou autre mesure de représailles) si cette sanction a été imposée à une personne en raison de l'exercice d'un droit prévu à l'une ou l'autre de ces lois. Par exemple, cette protection s'applique à la personne qui a accepté d'agir comme juré<sup>26</sup>, à celle qui s'est portée candidate aux élections provinciales<sup>27</sup> ou à une élection municipale<sup>28</sup> ou encore à la personne qui agit à titre de pompier<sup>29</sup>.

Enfin, d'autres lois encadrent les conditions d'accès et d'exercice de certains emplois. C'est le cas dans l'industrie de la construction où un régime élaboré prévoit les règles de qualification de la main-d'œuvre. Sont prévues les conditions pour l'obtention et le maintien du droit d'exercer certains métiers ou certaines occupations<sup>30</sup>. Ce régime est administré par la Commission de la construction du Québec (ci-après CCQ). Un régime parallèle<sup>31</sup> encadre la qualification professionnelle de plusieurs emplois « *hors construction* ». C'est alors Emploi-Québec<sup>32</sup> qui administre ce régime.

Mentionnons en terminant une autre loi importante qui s'applique en matière d'emploi et de travail depuis 1997, la *Loi sur l'équité salariale*<sup>33</sup>. D'application universelle, cette loi impose aux entreprises des obligations, variables selon leur taille, qui visent à contrer la discrimination salariale fondée sur le sexe. Cette loi qui applique la règle fondamentale de non-discrimination inscrite à la *Charte des*

---

<sup>22</sup> *Id.*, art. 122 et suiv.

<sup>23</sup> L.R.Q., c. C-27.1, art. 267.0.1 et suiv. (ci-après C.m.).

<sup>24</sup> L.R.Q., c. C-19, art. 71 et suiv. (ci-après L.c.v.).

<sup>25</sup> Au moment de la création de la Commission, 23 autres lois que le Code étaient attributives de compétence. Au 31 décembre 2011, ce nombre était de 36.

<sup>26</sup> *Loi sur les jurés*, L.R.Q., c. J-2, art. 47.

<sup>27</sup> *Loi électorale*, L.R.Q., c. E-3.3, art. 144 et 248 et suiv.

<sup>28</sup> *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* L.R.Q., c. E-2.2, art. 347 et suiv.

<sup>29</sup> *Loi sur la sécurité incendie*, L.R.Q., c. S-3.4, art. 154.

<sup>30</sup> Loi R-20, art. 80.1.

<sup>31</sup> *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5.

<sup>32</sup> Qui est en fait une section du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

<sup>33</sup> L.R.Q., c. E-12.001. La loi a été sanctionnée le 21 novembre 1996 et est entrée en vigueur le 21 novembre 1997, sauf les dispositions instituant la Commission de l'équité salariale, entrées en vigueur dès la sanction de la loi.



*droits et libertés de la personne*<sup>34</sup> prévoit des programmes d'équité salariale dont l'objectif est de redresser les inégalités au sein d'une même entreprise entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine. La Commission de l'équité salariale est chargée de l'application de cette loi.

## 1.2 DES COMPÉTENCES... SAUCISSONNÉES

Peu avant l'institution de la Commission, le Code, la LNT et les autres lois concernant l'emploi et le travail comportent des droits et des obligations dont la mise en œuvre ou la sanction relève alors de plusieurs tribunaux spécialisés distincts. Plus important encore, ces tribunaux ont alors des compétences très précises qui ne concernent qu'un nombre restreint de dispositions de l'une ou l'autre des lois et les remèdes prévus sont souvent limités.

### 1.2.1 Le Bureau du commissaire général du travail

Le régime d'accréditation prévu par le Code relève, jusqu'en 2002, du Bureau du commissaire général du travail (BCGT) qui, de fait, est une division administrative du ministère du Travail. Les agents d'accréditation du BCGT ont des pouvoirs administratifs leur permettant d'accréditer des associations de salariés qui satisfont à certaines conditions précises (entente des parties sur l'unité de négociation, caractère représentatif de l'association clairement établi, etc.).

Sauf pour certaines situations particulières, la plupart des affaires où subsiste un désaccord sont par la suite confiées à un commissaire du travail. Le commissaire accorde ou refuse l'accréditation après avoir, règle générale, entendu les parties intéressées en audience. C'est aussi le commissaire du travail qui décide des plaintes dites de congédiement pour activité syndicale<sup>35</sup>, en fait toute plainte impliquant un renvoi, une mesure disciplinaire ou autre mesure de représailles en raison de l'exercice d'un droit prévu au Code.

Là s'arrête cependant le rôle du commissaire du travail pour ce qui est de l'application du Code. Il ne détient aucune compétence sur les rapports collectifs du travail outre l'octroi, l'interprétation, l'actualisation et la révocation de l'accréditation et, accessoirement, le pouvoir de suspendre les négociations et le délai pour l'exercice du droit de grève ou de lock-out<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> L.R.Q., c. C-12.

<sup>35</sup> Art. 15 et suiv. C.t.

<sup>36</sup> *Id.*, art. 42.

Le commissaire du travail a cependant, à l'époque, deux autres champs de compétence. D'abord celui des plaintes de congédiement ou autres formes de représailles en raison de l'exercice d'un droit prévu à une loi. Il s'agit des recours à l'encontre de mesures illégales prévues à la LNT ou à l'une ou l'autre des lois mentionnées précédemment. Ces recours, calqués sur celui de l'article 15 du Code prévoient, à certaines conditions, l'établissement d'une présomption en faveur de la personne visée par la mesure contestée et le fardeau de l'employeur de démontrer l'existence d'une « *autre cause juste et suffisante* ». Cette parenté avec le recours de l'article 15 du Code explique que ces autres recours aient été, au fil de l'adoption des dispositions de ce genre dans les différentes lois, attribués au commissaire du travail.

À compter de 1991, c'est aussi au commissaire du travail qu'est confiée une compétence jusqu'alors dévolue aux arbitres de grief, soit celle de décider des plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante formulées en vertu de l'article 124 de la LNT

### 1.2.2 Le Tribunal du travail

Composé de juges de la Cour du Québec, le Tribunal du travail est à l'époque un autre acteur important dans le domaine des relations du travail. Il a tout d'abord une compétence d'appel sur les décisions rendues par les commissaires du travail en matière d'accréditation et de mesures interdites par le Code<sup>37</sup>, la LNT<sup>38</sup> ou l'une ou l'autre des lois comportant de telles interdictions<sup>39</sup>.

Le Tribunal du travail a aussi une compétence de « *première instance* » pour ce qui est des plaintes que peut formuler un salarié qui, ayant été l'objet d'un renvoi ou d'une mesure disciplinaire, estime que l'association de salarié accréditée ne respecte pas son obligation de juste représentation<sup>40</sup>.

Un troisième domaine juridictionnel relève du Tribunal du travail, celui d'entendre et de décider des plaintes pénales visant une personne qui contrevient à une disposition du Code. Il s'agit là, outre le recours à la compétence de droit commun de la Cour supérieure, de l'unique moyen permettant, à titre d'exemple, de sanctionner le non-respect, de l'obligation de négocier de bonne foi, de l'interdiction d'utiliser des

---

<sup>37</sup> Art. 14 et suiv. C.t.

<sup>38</sup> Art. 122 et suiv. LNT.

<sup>39</sup> Par exemple, pour les décisions des commissaires rendues en vertu de l'article 47 de la *Loi sur les jurés*, L.R.Q., c. J-2 qui interdit certaines mesures à l'endroit d'un salarié assigné ou qui agit comme juré; ou de l'article 255 de la *Loi électorale*, L.R.Q., c. E-3.3 pour les mesures exercées par l'employeur à la suite d'un congé pris par le salarié pour l'exercice d'une fonction électorale.

<sup>40</sup> Art. 47.2 et suiv. C.t.

briseurs de grève ou d'entraver la formation ou les activités d'une association de salariés.

Finalement, le Tribunal du travail a aussi différentes compétences particulières. Par exemple, celle de prononcer la dissolution d'une association de salariés<sup>41</sup> et d'entendre la révision ou l'appel de certaines décisions de la Commission de l'équité salariale<sup>42</sup>.

### 1.2.3 Le Conseil des services essentiels

Avant la création de la Commission, un organisme se distingue des autres par sa mission et ses pouvoirs : le Conseil des services essentiels. Formé de sept personnes nommées par le gouvernement, il a pour mission d'assurer à la population, à l'occasion d'une grève légale, que soient maintenus les services essentiels suffisants pour préserver la santé et la sécurité dans les secteurs public et parapublic ou dans un service public assujéti<sup>43</sup>. Le Conseil voit aussi, plus généralement, à intervenir, même de son propre chef, si un conflit de travail illégal porte ou est susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit. Pour ce faire, il dispose de pouvoirs de redressement et de réparation inédits pour un organisme de ce genre au Québec<sup>44</sup>.

### 1.2.4 La Cour supérieure

Bien qu'elle ne soit pas un tribunal spécialisé, il revient à la Cour supérieure, jusqu'à la création de la Commission, d'intervenir là où le législateur n'a pas confié de pouvoir spécifique à un tribunal spécialisé de voir au respect d'une disposition du Code. C'est le cas en matière de rapports collectifs du travail. La Cour supérieure voit, à l'époque, ses pouvoirs d'injonction sollicités régulièrement pour mettre fin à une grève ou un lock-out illégal ou encore pour interdire l'utilisation des briseurs de grève. C'est aussi en Cour supérieure que peut être introduite une action en responsabilité concernant l'obligation de juste représentation syndicale<sup>45</sup> lorsque n'est pas en cause le renvoi d'un salarié ou l'imposition d'une mesure disciplinaire, auquel cas le Tribunal du travail est seul compétent.

---

<sup>41</sup> Art. 149 de l'ancienne version du C.t. (Si l'association a participé à une contravention à l'article 12 du Code).

<sup>42</sup> Art. 105 et suiv. de l'ancienne version de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001.

<sup>43</sup> Art. 111.0.17 C.t.

<sup>44</sup> Art. 111.17 C.t.

<sup>45</sup> *Id.*, art. 47.2 et suiv.

### 1.2.5 Le Commissaire de l'industrie de la construction

Au moment de la création de la Commission, le régime de reconnaissance syndicale et de relations du travail dans l'industrie de la construction est distinct, comme mentionné précédemment, à celui que régit le Code. En cas de litige, il appartient au Commissaire de l'industrie de la construction (le CIC) de décider si des travaux effectués par une entreprise sont assujettis à *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*<sup>46</sup> (la Loi R-20). C'est ce même tribunal qui tranche les « *conflits de compétence* » lorsque survient un litige concernant les travaux qui peuvent être ou non confiés à l'un ou l'autre des métiers ou occupations. Le CIC est aussi le tribunal de révision de plusieurs décisions administratives rendues par la Commission de la construction du Québec et la Régie du bâtiment, notamment en matière de qualification professionnelle de la main-d'œuvre et d'obtention de licence d'entrepreneur.

### 1.2.6 La Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs

C'est à cette commission, la CRAAAP, qu'est confiée la gestion des régimes de reconnaissance d'associations que prévoient les deux lois du domaine des arts de la scène, du disque et du cinéma et celui des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature<sup>47</sup>.

Les personnes visées par ces deux lois, parce qu'elles ne sont pas considérées être des salariées, ne sont pas régies par le Code ni par la LNT. La CRAAAP n'a cependant compétence que sur l'octroi de la reconnaissance (et son interprétation le cas échéant) à une association d'artistes ou à une association de producteurs aux fins de négociation d'ententes collectives. La CRAAAP est aussi chargée, à la demande des parties, de la désignation d'un arbitre en cas de mésentente sur l'application de ces ententes collectives.

La situation d'ensemble est donc celle où plusieurs tribunaux spécialisés se voient confier l'application de lois particulières ou, dans certains cas, de dispositions législatives dans le domaine de l'emploi et des relations du travail. À l'égard du Code, pièce maîtresse du régime de rapports collectifs du travail, existe aussi un système à deux paliers à qui d'aucuns reprochent la lenteur des procédures pour l'obtention d'une décision sur le fond, entre autres, en matière d'accréditation.

---

<sup>46</sup> L.R.Q., c. R-20.

<sup>47</sup> *Supra*, note 18.

De plus, tant le commissaire du travail que le Tribunal du travail disposent de « *compétences nommées* », restreintes aux quelques recours et aux seuls remèdes prévus au Code ou par la LNT. Les autres dispositions du Code tombent sous le régime général permettant d'en rechercher la sanction par l'utilisation de la compétence de droit commun de la Cour supérieure, en outre des recours de nature pénale devant le Tribunal du travail.

### 1.3 LA CRÉATION DE LA COMMISSION : UNE NOUVELLE APPROCHE

En créant la Commission des relations du travail, le législateur choisit une approche nouvelle pour l'application et la mise en œuvre du Code. Le Québec était jusqu'alors la seule province à ne pas avoir un conseil ou une commission spécifiquement chargé de voir au respect et à l'application des règles qui gouvernent les relations collectives du travail.

#### 1.3.1 Un modèle canadien... distinct

En instituant la Commission et en abolissant du même coup le Tribunal du travail, le législateur fait le choix de regrouper au sein du même tribunal les compétences (autres qu'en matière pénale) jusqu'alors dévolues au Tribunal du travail et au Bureau du commissaire général du travail. Les décisions de ce nouveau tribunal, la Commission, seront sans appel<sup>48</sup>. Cette abolition du double palier, à qui d'aucuns attribuaient des délais trop longs, notamment en matière d'accréditation, est l'une des modifications les plus marquantes du changement qui survient.

C'est donc en partie le modèle qui existe déjà dans les autres provinces canadiennes et au niveau fédéral qui est retenu dans le cadre de cette réforme sauf pour une distinction importante : la Commission entendra aussi les recours en matière de congédiement sans cause juste et suffisante<sup>49</sup> une compétence qui, ailleurs, est confiée à des arbitres<sup>50</sup>.

#### 1.3.2 Une compétence générale sur le Code... ou presque

La modification la plus importante qui marque la création de la Commission se trouve à l'article 114 du Code. Il établit que la Commission est investie d'une compétence générale et exclusive sur l'application du Code :

---

<sup>48</sup> Tel que le précise l'article 134 du Code.

<sup>49</sup> Art. 124 LNT.

<sup>50</sup> Comme c'était le cas au Québec avant 1991.

114. La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Sauf pour l'application des dispositions prévues au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I.

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

Ainsi, la Commission n'est pas limitée, comme ses prédécesseurs, à décider des seuls recours qui lui étaient précisément confiés (plainte de congédiement pour activité syndicale<sup>51</sup> pour le commissaire du travail ou plainte pour défaut de juste représentation syndicale<sup>52</sup> pour le Tribunal du travail).

Elle est compétente pour statuer sur les recours et les plaintes à l'égard de toute contravention au Code. C'est un changement fondamental. Certains litiges ne pouvaient en effet, auparavant, que donner lieu au dépôt d'une plainte pénale, exercice souvent peu efficace en raison du fardeau de preuve applicable, de la longueur des procédures et des amendes peu dissuasives qui pouvaient être accordées. Il y avait certes le recours possible à la compétence générale et plus particulièrement aux pouvoirs d'injonction à la Cour supérieure. Cependant, la nature non spécialisée de ce tribunal et la relative rigidité des procédures ne permettaient pas une intervention efficace et rapide en toutes circonstances.

Dorénavant, presque tous les litiges concernant les rapports collectifs ou d'autres dispositions du Code peuvent être adressés à un tribunal spécialisé qui aura une vue d'ensemble.

Cette compétence générale sur le Code que prévoit l'article 114 souffre cependant de quelques exceptions. Tout ce qui concerne les compétences du Conseil des services essentiels en vertu du chapitre V.1 du Code est, à cette époque, exclu, ainsi que les recours en matière pénale qui sont alors confiés à la Cour du Québec. La compétence de la nouvelle Commission comprend aussi les « *fonctions que [...] toute autre loi lui attribuent* ». Au moment de sa création, ce sont 23 autres lois qui

---

<sup>51</sup> Art. 15 C.t.

<sup>52</sup> Art. 47.2 C.t.

prévoient un recours devant la Commission. Comme nous le verrons, la liste s'est allongée avec les années et d'autres recours se sont ajoutés.

### 1.3.3 Des pouvoirs inédits... ou presque

En plus de l'attribution d'une compétence générale sur le Code, l'autre modification importante concerne les pouvoirs de redressement et de réparation accordés à la Commission. Contrairement aux seuls pouvoirs limités et précisément énoncés pour chacun des recours qu'entendaient le commissaire du travail et le Tribunal du travail, la Commission se voit reconnaître un pouvoir d'intervention très large qui, à certains égards, est assimilable aux pouvoirs d'injonction de la Cour supérieure. Ainsi, là encore, le législateur dote la Commission de pouvoirs dont disposaient les conseils et commissions de relations du travail ailleurs au Canada.

Comme mentionné précédemment, l'exception existait cependant au Québec avec les pouvoirs du Conseil des services essentiels énoncés à l'article 111.17 du Code. En vertu de cette disposition, le Conseil peut en effet, dans toute action concertée interdite par la loi dans les services publics et les secteurs public et parapublic, rendre des ordonnances enjoignant à une personne de faire ou ne pas faire une chose dans le but d'assurer le maintien de services au public. Outre ce pouvoir de « *redressement* », le Conseil dispose aussi d'un large pouvoir de réparation pour compenser les utilisateurs qui ont été privés d'un service à la suite d'une action illégale.

L'article 119 qui est introduit au Code à la création de la Commission reprend, pour l'essentiel, la formulation des pouvoirs que possède le Conseil depuis plusieurs années. Ces pouvoirs pourront désormais s'appliquer à toute affaire relevant du Code dont est saisie la Commission :

119. Sauf au regard d'une grève, d'un ralentissement d'activités, d'une action concertée autre qu'une grève ou un ralentissement d'activités ou encore d'un lock-out, réels ou appréhendés, dans un service public ou dans les secteurs public et parapublic au sens du chapitre V.1, la Commission peut aussi :

1° ordonner à une personne, à un groupe de personnes, à une association ou à un groupe d'associations de cesser de faire, de ne pas faire ou d'accomplir un acte pour se conformer au présent code;

2° exiger de toute personne de réparer un acte ou une omission fait en contravention d'une disposition du présent code;

3° ordonner à une personne ou à un groupe de personnes, compte tenu du comportement des parties, l'application du mode de réparation qu'elle juge le plus approprié;

4° ordonner de ne pas autoriser ou participer ou de cesser d'autoriser ou de participer à une grève, à un ralentissement d'activités au sens de l'article 108 ou à un lock-out qui contrevient ou contreviendrait au présent code ou de prendre des mesures qu'elle juge appropriées pour amener les personnes que représente une association à ne pas y participer ou à cesser d'y participer;

5° ordonner, le cas échéant, que soit accélérée ou modifiée la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

Bien qu'ils soient décrits en termes très généraux, les pouvoirs prévus à l'article 118 du Code figurent également parmi les « *outils* » dont la Commission dispose lorsqu'il est requis qu'elle intervienne dans une affaire qui relève de sa compétence :

118. La Commission peut notamment<sup>53</sup> :

1° rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire;

2° refuser de statuer sur le mérite d'une plainte lorsqu'elle estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief, sauf s'il s'agit d'une plainte visée à l'article 16 de ce code ou aux articles 123 et 123.1 de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1) ou d'une plainte portée en vertu d'une autre loi;

3° rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire, qu'elle estime propre à sauvegarder les droits des parties;

4° décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence;

5° confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu;

6° rendre toute décision qu'elle juge appropriée;

7° entériner un accord de conciliation, s'il est conforme à la loi.

---

<sup>53</sup> Version initiale de l'article 118 comme édicté par la loi modificatrice, L.Q. 2001, c. 26.



L'ajout d'une compétence générale sur les affaires du Code et l'octroi de pouvoirs de redressement et de réparation étendus permettront à la Commission de jouer un rôle important dans les relations du travail au cours des années qui suivront.

#### 1.3.4 Une mission importante

Au jour un de la Commission, le président Louis Morin mentionnait à l'ensemble des commissaires et du personnel de la Commission que l'acronyme **CRT** lui évoquait trois caractéristiques de la mission que nous assumions collectivement : **C**ohérence, **R**apidité et **T**ransparence.

De fait, le Code lui-même énonce ces objectifs en termes express. Ainsi, il revient au président de la Commission de « *favoriser la participation des commissaires à l'élaboration d'orientations générales en vue de maintenir un haut niveau de cohérence*<sup>54</sup> ».

La Commission tout entière est aussi engagée à voir à « *l'application diligente et efficace* » du Code et des autres lois<sup>55</sup>.

Des délais précis sont même prévus pour le traitement de certains recours<sup>56</sup> ainsi que pour rendre une décision après que l'affaire soit mise en délibéré.

Il faut aussi mentionner la conciliation prédécisionnelle comme mode alternatif de règlement des conflits et litiges. La présence de dispositions législatives encadrant ce processus<sup>57</sup> est une indication significative de l'intention du législateur de favoriser cette avenue.

Dès le départ, l'importance accordée à la conciliation et, plus généralement, à une approche « *relations du travail* » a été au cœur de la stratégie d'intervention de la Commission. Cette approche a contribué à diminuer les délais de convocation et de traitement des dossiers en permettant un grand nombre de règlements sans audience. Elle a surtout contribué à « *déjudiciariser* » les rapports du travail et à offrir aux personnes impliquées dans un litige un meilleur accès à la justice, une justice comme il est maintenant à la mode de la nommer... « *participative* ».

C'est donc un tribunal investi d'une mission et d'attentes importantes de la part des parties qui voit le jour le 25 novembre 2002.

---

<sup>54</sup> Art. 137.47 C.t.

<sup>55</sup> Art. 114 C.t.

<sup>56</sup> Art. 133 C.t.

<sup>57</sup> Art. 121 à 123 C.t.

### 1.3.5 Un tribunal indépendant

La création de la Commission a été accompagnée d'un changement important au regard de l'indépendance de la nouvelle institution. Alors que le BCGT constituait une division du ministère du Travail, la Commission est un organisme indépendant du gouvernement qui a son propre budget et dont les dirigeants, président et vice-présidents, sont nommés par le gouvernement pour des mandats de cinq ans qui peuvent par la suite être renouvelés. Les titulaires d'une telle charge administrative ne peuvent être destitués, en cours de mandat, que sur recommandation du Conseil de la justice administrative<sup>58</sup>.

À l'époque du BCGT, les commissaires du travail relevaient d'un corps d'emploi de la fonction publique et les règles d'obtention d'un poste, de mutation ainsi que les conditions de travail étaient régies par la *Loi sur la fonction publique*<sup>59</sup> ainsi que par les décisions du Conseil du trésor.

Les commissaires de la Commission sont, quant à eux, nommés pour des mandats de cinq ans à la suite d'un processus de recrutement et de sélection<sup>60</sup> identique à celui des juges administratifs nommés au Tribunal administratif du Québec, à la Commission des lésions professionnelles et à la Régie du logement. Ce processus prévoit la constitution d'un comité dont le mandat est d'établir une liste de personnes aptes à être nommées commissaires. Leurs salaires et conditions de travail sont fixés par règlement. Au terme de son mandat, le commissaire peut être renouvelé sur recommandation d'un comité au terme d'un processus prévu par règlement<sup>61</sup>.

La loi prévoit le renouvellement des charges administratives de président et de vice-président. Il n'existe cependant aucune procédure à cet égard, la question étant laissée à la discrétion du gouvernement<sup>62</sup>.

## 2. DE NOUVELLES COMPÉTENCES S'AJOUTENT

Depuis sa création, la Commission s'est vu attribuer, de façon régulière, de nouvelles compétences. Ces ajouts ont résulté soit de la création de nouveaux droits et de nouveaux recours, soit de l'élargissement de certains recours existants, soit encore du transfert de certaines compétences à la suite de l'abolition d'un autre tribunal.

---

<sup>58</sup> *Id.* 137.45 et 137.46.

<sup>59</sup> L.R.Q., c. F-3.1.1.

<sup>60</sup> Art. 137.11 et suiv. C.t

<sup>61</sup> *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des relations du travail et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires*, R.R.Q., c. C-27, r. 5.

<sup>62</sup> Art. 137.41 C.t.

Examinons, dans l'ordre de leur entrée en vigueur, la plupart des modifications qui ont fait de la Commission ce qu'elle est aujourd'hui.

Nous débutons par un « *transfert de compétence* » qui survient non pas après la création de Commission, mais tout juste six mois avant l'adoption de la loi l'instituant. Ce transfert de compétence est un indicateur de ce qui surviendra par la suite.

## 2.1 COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE DESTITUTION DE CADRES MUNICIPAUX

Le 20 décembre 2000, entre en vigueur la *Loi modifiant de nouveau diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal*<sup>63</sup>. La loi est venue modifier les articles 71 et suivants de la *Loi sur les cités et villes*<sup>64</sup>, ainsi que les articles 267.0.2 et suivants du *Code municipal du Québec*<sup>65</sup>, de sorte que les officiers et cadres municipaux, qui en appelaient autrefois de ces mesures devant la Commission municipale, devaient dès lors soumettre leurs plaintes au BCGT.

Ainsi, un cadre ou un officier municipal qui fait l'objet d'une de ces mesures peut, dans les 30 jours qui suivent la signification de la résolution le destituant, le suspendant ou réduisant son salaire, soumettre une plainte<sup>66</sup>. Lorsque fut instituée la Commission, celle-ci a assumé cette compétence encore relativement récente.

## 2.2 RÉVISION DES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ

C'est le 18 décembre 2003 qu'entrent en vigueur les premières dispositions de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*<sup>67</sup>.

Cette loi, communément appelée la Loi 30 en référence au numéro attribué au projet de loi, vise la redéfinition des unités de négociation dans le secteur des affaires sociales par l'introduction d'un régime de représentation syndicale particulier, faisant exception aux règles générales prévues au Code. La loi établit et limite à quatre le nombre de catégories de personnel suivant lesquelles les unités de négociation doivent être constituées. Ainsi, chacun des salariés sera compris dans l'une des quatre catégories de personnel prévues par la loi. Une seule association de salariés peut être accréditée pour représenter, au sein d'un

---

<sup>63</sup> L.Q. 2000, c. 54.

<sup>64</sup> L.R.Q., c. C-19.

<sup>65</sup> L.R.Q., c. C-27.1.

<sup>66</sup> Art. 72, al. 2 L.c.v. et art. 267.0.2 C.m.

<sup>67</sup> L.R.Q., c. U-0.1 (ci-après Loi 30).

établissement, les salariés d'une catégorie et une seule convention collective peut être applicable à l'ensemble des salariés de cette catégorie.

L'entrée en vigueur de certaines dispositions de cette loi permet la mise en oeuvre d'un régime transitoire qui aura mobilisé les énergies de la Commission, particulièrement celles du greffe et des agents de relations du travail, pendant plusieurs mois<sup>68</sup>.

Cette opération fait chuter le nombre d'accréditations de 81 % dans le secteur des affaires sociales<sup>69</sup>. Elle a nécessité un effort important au niveau de l'organisation puisqu'en trente mois, la Commission a traité 1 750 requêtes, procédé à la fermeture de 4 179 dossiers et accordé 776 nouvelles accréditations. Pour ce faire, 483 votes impliquant plus de 170 000 salariés ont été tenus.

À noter qu'il y a eu au préalable une contestation constitutionnelle de cette loi. Ce litige a donné lieu à une décision<sup>70</sup> dans laquelle la Commission rejetait les requêtes visant à faire déclarer inopérante la Loi 30.

## 2.3 ÉLARGISSEMENT DE LA PORTÉE DU DEVOIR DE REPRÉSENTATION

À l'époque du Tribunal du travail ainsi qu'au moment de la création de la Commission, le recours du salarié fondé sur le défaut de juste représentation de l'association de salariés accréditée est limité aux seuls cas où le salarié a subi un renvoi ou s'est vu imposer une mesure disciplinaire. L'entrée en vigueur du deuxième alinéa de l'article 116 du Code étend, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'exercice des recours possibles en lien avec le devoir de représentation syndicale par un procédé législatif un peu ... obscur :

116. Toute plainte à la Commission reliée à l'application des articles 12 et 13 et, dans le cas du refus d'employer une personne, à l'application de l'article 14, doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

Le délai prévu à l'article 47.3 s'applique à une plainte à la Commission reliée à l'application de l'article 47.2, même lorsque la plainte ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire.

(Soulignement ajouté)

---

<sup>68</sup> Les dispositions prévoyant le régime transitoire (soit les articles 72 à 92) ont pris effet par différents arrêtés ministériels (entre le 15 mars 2004 et le 8 août 2005), à l'égard des établissements figurant à chacun d'entre eux. Il s'agit du moment où le régime devient applicable aux différents établissements.

<sup>69</sup> De 4 179, le nombre d'accréditations a diminué à 776.

<sup>70</sup> *Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec c. Hôpital Ste-Justine*, 2005 QCCRT 0150 (voir la section 4.1 du présent texte).

Cet élargissement du recours prévu à l'article 47.2 entraîne, surtout au cours des premières années, une augmentation appréciable de plaintes de toutes natures sur une grande diversité des mesures imposées par l'employeur (retrait de priorité d'emploi, perte d'ancienneté et de rang sur la liste de rappel, absence de rappel au travail, déplacement et transfert, refus d'accorder un poste, non-renouvellement d'un contrat, rétrogradation, supplantation, etc.) et sur des reproches variés dirigés contre le syndicat (refus ou omission de déposer un grief, bien sûr, mais aussi refus de déférer à l'arbitrage, refus de déposer une demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale, désistement d'un grief, négociation de la convention collective, refus d'assistance ou de représentation auprès de la CSST ou de la CLP, etc.).

Cet élargissement a été l'occasion pour la Commission d'établir les limites de l'obligation de représentation prévue à l'article 47.2 du Code et d'écarter ce qui n'en relève pas, mais concerne plutôt des questions de régie interne étrangères aux rapports entre le salarié et l'employeur.

Lorsque la Commission accueille une plainte déposée en vertu de l'article 47.2, elle autorise habituellement le salarié à soumettre lui-même sa réclamation à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief. Il est autorisé à le faire aux frais du syndicat et avec le procureur de son choix. La Commission peut aussi décider d'une autre mesure de réparation si les circonstances le justifient<sup>71</sup>.

## 2.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le 1<sup>er</sup> juin 2004, entrent en vigueur les dispositions de la LNT relatives au harcèlement psychologique<sup>72</sup>.

Ces dispositions définissent ce que constitue le harcèlement psychologique<sup>73</sup> et accordent le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique à tout salarié. L'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et le faire cesser<sup>74</sup>.

La Commission entend les plaintes de harcèlement qui lui sont déférées par la Commission des normes du travail lorsqu'aucun règlement n'est intervenu en médiation<sup>75</sup>.

L'article 81.20 de la LNT soustrait toutefois cette compétence à la Commission lorsqu'un salarié est visé par une convention collective<sup>76</sup> et à l'égard des salariés

---

<sup>71</sup> *Tranquille Temgoua c. Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec*, 2011 QCCRT 0382. Voir aussi *Clavet c. Syndicat des Métallos, section locale 2423*, 2008 QCCRT 0335.

<sup>72</sup> Art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16, LNT.

<sup>73</sup> *Id.*, art. 81.18.

<sup>74</sup> *Id.*, art. 81.19.

<sup>75</sup> *Id.*, art. 123.9 et 123.12.

nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*<sup>77</sup>, qui ne sont pas visés par une convention collective<sup>78</sup>.

La Commission, lorsque saisie d'une plainte, doit déterminer si le plaignant a été victime d'une conduite vexatoire en analysant les comportements, paroles, actes ou gestes que celui-ci reproche au prétendu harceleur pour évaluer s'ils sont hostiles ou non désirés. Elle doit également vérifier si la conduite a porté une atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique et entraîné un climat de travail malsain. Elle détermine également si l'employeur a fait défaut de respecter les obligations prévues à l'article 81.19 LNT, soit de prévenir ou de faire cesser le harcèlement.

Les pouvoirs dont dispose la Commission pour remédier au harcèlement sont prévus à l'article 123.15. Les ordonnances qui peuvent être rendues sont dirigées contre l'employeur. Fait important à noter, parmi les remèdes que peut accorder la Commission figure l'octroi de dommages et intérêts punitifs en plus des dommages moraux.

L'article 123.16 de la loi limite le pouvoir de la Commission d'accorder certaines des mesures réparatrices prévues à l'article 123.15 pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>79</sup>, qui résulte du harcèlement psychologique. Aussi, lorsque la Commission estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle doit réserver sa compétence au regard des paragraphes 2<sup>o</sup> (indemnités pour salaire perdu), 4<sup>o</sup> (octroi de dommages et intérêts punitifs et moraux) et 6<sup>o</sup> (financement du soutien psychologique requis par le salarié).

## 2.5 RECOURS CONTRE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

À la fin de l'année 2005, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) est de nouveau modifiée<sup>80</sup>.

Ces modifications touchent l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction. Elle accroît la portée des interdictions liées à l'intimidation et à la discrimination et prévoit qu'une association ne doit pas, à l'égard des salariés

---

<sup>76</sup> C'est la procédure de grief qui s'applique alors et l'arbitre de grief est seul compétent pour trancher le litige. Art. 81.20 LNT.

<sup>77</sup> L.R.Q., c. F-3.1.1.

<sup>78</sup> L'article 81.20 de la LNT prévoit que cette question relève alors de la Commission de la fonction publique.

<sup>79</sup> L.R.Q., c. A-3.001.

<sup>80</sup> L.Q., 2005, c. 42 (Projet de loi n<sup>o</sup> 135). Les modifications entrent en vigueur le 13 décembre 2005, à l'exception des articles 8, 13, 15 et 20 qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2006.

qu'elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les « références » de main-d'œuvre qu'elle fait aux fins d'embauche. De plus, toute « *personne intéressée* » peut s'adresser à la Commission pour soumettre une plainte relative à l'exercice de la liberté syndicale. Les pouvoirs de redressement accordés à la Commission sont très larges et incluent, là encore, l'octroi de dommages et intérêts punitifs<sup>81</sup>.

## 2.6 INTÉGRATION DU COMMISSAIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Par l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> avril 2008, de certaines dispositions de la *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*<sup>82</sup>, la Commission se voit attribuer les responsabilités qui étaient autrefois dévolues au Commissaire de l'industrie de la construction (le CIC).

Il s'agit alors d'une modification majeure de la mission de la Commission. Certaines des compétences du CIC concernent directement ou indirectement les relations du travail. Pensons à la question de l'assujettissement ou non des travaux, au régime particulier de relations du travail dans l'industrie ou aux « *conflits de compétence*<sup>83</sup> ». Cependant, l'essentiel des recours qu'entend le CIC concerne la révision des décisions administratives d'organismes en matière de qualification de main-d'œuvre, de délivrance de certificats de compétence pour les travailleurs de la construction ou « *hors construction* » ou de licences pour les entrepreneurs ou même sur la substitution de certains matériaux à d'autres dans le cadre de l'application des normes qui réglementent la construction des bâtiments.

Avec l'entrée en vigueur de ces modifications, la Commission est dorénavant dotée de deux divisions : celle des relations du travail et celle de la construction et de la qualification professionnelle. Le personnel du CIC est transféré à la Commission et les cinq commissaires et commissaires adjoints alors en fonction, deviennent les premiers commissaires de la division de la construction et de la qualification professionnelle.

---

<sup>81</sup> La Commission a compétence pour ordonner le paiement de dommages punitifs. Comme tout autre tribunal, elle peut exercer ce pouvoir par application de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12. Ce qui est moins connu, c'est que d'autres dispositions législatives habilite la Commission à octroyer de tels dommages même lorsque ne sont pas impliqués les droits fondamentaux prévus à la Charte. Contrairement à ce qui est prévu au second paragraphe de l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, les dispositions dont il est question n'exigent pas la démonstration d'une atteinte intentionnelle.

C'est le cas du paragraphe 4<sup>o</sup> de l'article 123.15 LNT, du sixième alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11, de l'article 31 de la *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c. D-2 et de l'article 107 de la *Loi R-20*.

<sup>82</sup> L.Q. 2006, c. 58, D. (2008) 140 G.O. II, 1367.

<sup>83</sup> Litige qui concerne l'exécution de certaines tâches qui relèvent de la compétence exclusive d'un métier ou peuvent être accomplies par plus d'un métier ou occupation.

Cette division a compétence pour entendre les recours qui étaient jusqu'alors de la compétence du CIC. C'est aussi à cette division qu'il revient d'entendre les plaintes de discrimination à l'embauche<sup>84</sup> mentionnées dans la section précédente.

## 2.7 POUVOIR DE DISSOLUTION D'ASSOCIATION DE SALARIÉS

Par l'entrée en vigueur le 13 janvier 2007 de la *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*<sup>85</sup>, la Commission s'est vu octroyer le pouvoir de prononcer la dissolution d'une association de salariés lorsqu'il lui est prouvé qu'elle a participé à une contravention à l'interdiction de domination ou d'entrave prévue à l'article 12 du Code. Ce pouvoir est maintenant prévu au paragraphe 8<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 118 du Code. La modification prévoit également que lorsque l'association dissoute est un syndicat professionnel, la Commission transmet une copie authentique de sa décision au registraire des entreprises, qui donne avis de la décision à la *Gazette officielle du Québec*.

À ce jour, la Commission n'a pas eu à prononcer la dissolution d'une association sur la base de cette disposition. Il s'agit d'un pouvoir que l'ancien article 149 du Code accordait au Tribunal du travail et qui n'a donné lieu qu'à peu de décisions<sup>86</sup>.

## 2.8 RÉGIMES PARTICULIERS DE RECONNAISSANCE

À la suite d'une saga<sup>87</sup> qui a fait suite à des décisions rendues par des commissaires du travail, entrent en vigueur, en juin 2009, deux lois<sup>88</sup> qui instituent un régime spécial de représentation collective pour deux catégories de personnes à savoir :

- 1) les ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires visées par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*;

---

<sup>84</sup> Art. 105 de la Loi R-20.

<sup>85</sup> L.Q. 2006, c. 58, art. 17.

<sup>86</sup> Voir entre autres *Confédération des syndicats nationaux c. Association des artisans de reliure Transaction inc.*, [1991] T.T. 235, AZ-91147061; *Regroupement des ex-travailleurs des centres de distribution Steinberg c. Union internationale des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, [1993] AZ-93147063 (T.T.); *Bisson c. Association des employés de la Résidence du bonheur*, [1997] AZ-98147011 (T.T.); *Confédération des syndicats nationaux c. Syndicat des employés de Victor Innovatex inc.*, [2001] AZ-50098477 (T.T.).

<sup>87</sup> *Infra*, section 4.5.

<sup>88</sup> *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, L.R.Q., c. R-24.0.2 et la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, L.R.Q., c. R-24.0.1.



et

- 2) certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial visées par la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

Les deux lois<sup>89</sup> édictent les règles et les conditions applicables à la reconnaissance, par la Commission, d'une association de ressources ou d'une association de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial.

Elles prévoient, outre la procédure de reconnaissance, les droits et les pouvoirs d'une association reconnue, dont la négociation et la conclusion d'une entente collective avec les autorités gouvernementales. Les matières sur lesquelles l'entente peut porter y sont également prévues.

La Commission voit à l'application de ces deux régimes de représentation et décide des recours qui y sont reliés (demandes de vérification des effectifs, de révocation, le cas échéant, ou d'interprétation de la portée de la reconnaissance). Elle entend également les plaintes d'intimidation ou d'entrave, de même que les plaintes à l'encontre d'une association reconnue pour manquement à son devoir de représentation, un recours calqué sur les dispositions équivalentes dans le Code.

## 2.9 INTÉGRATION DE LA COMMISSION DE RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS D'ARTISTES ET DES ASSOCIATIONS DE PRODUCTEURS

Le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la *Loi modifiant la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma et d'autres dispositions législatives*<sup>90</sup> abolit la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP) et transfère ses fonctions juridictionnelles à la Commission.

La Commission devient à compter de l'intégration de la CRAAAP, responsable de l'application de deux lois. La première s'applique aux artistes et producteurs dans le domaine de la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le multimédia, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires. Elle prévoit un régime de représentation d'associations d'artistes et d'associations de producteurs. La Commission est compétente pour accorder les demandes de reconnaissance selon les règles et les conditions énoncées dans la loi ainsi que pour entendre les divers recours qui y sont prévus.

---

<sup>89</sup> *Supra*, note 88

<sup>90</sup> L.Q. 2009, c. 32.

Selon la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*<sup>91</sup> et la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*<sup>92</sup>, il appartient à la Commission de statuer sur une demande de reconnaissance d'une association professionnelle apte à représenter les artistes dans chacun des domaines établis par celles-ci et d'entendre les recours qui y sont prévus.

## 2.10 LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La *Loi sur le bâtiment*<sup>93</sup> prévoit que la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) est responsable de la délivrance des licences qui permettent aux entrepreneurs d'œuvrer dans l'industrie de la construction. Les décisions de la RBQ peuvent faire l'objet d'une contestation devant la Commission<sup>94</sup>.

À compter du 4 décembre 2009, la *Loi prévoyant certaines mesures afin de lutter contre la criminalité dans l'industrie de la construction*<sup>95</sup> est venue modifier la *Loi sur le bâtiment*, entre autres, par l'ajout de conditions d'obtention ou de maintien d'une licence d'entrepreneur en construction. La personne qui demande une licence ne doit pas avoir été déclarée coupable, dans les cinq ans précédant la demande, d'une infraction à une loi fiscale ou d'un acte criminel et qui sont reliés aux activités que la personne entend exercer dans l'industrie de la construction, ni d'un acte criminel prévu aux articles 467.11 à 467.13 du *Code criminel*<sup>96</sup>, à moins qu'elle n'ait obtenu la réhabilitation ou le pardon.

La loi de 2009 introduit également la possibilité pour la RBQ de suspendre ou annuler une licence lorsque le titulaire a conclu un contrat de prêt d'argent avec un prêteur alors qu'il a été avisé par celle-ci que ce prêteur ou un de ses dirigeants a été déclaré coupable d'une des infractions mentionnées à la loi.

C'est à la lumière des conditions préexistantes et de ces ajouts, que la RBQ devra dorénavant rendre les décisions liées à la délivrance, la suspension ou l'annulation d'une licence, le tout sujet au pouvoir de révision de la Commission.

---

<sup>91</sup> L.R.Q., c. S-32.1.

<sup>92</sup> L.R.Q., c. S-32.01.

<sup>93</sup> L.R.Q., c. B-1.1.

<sup>94</sup> *Loi sur le bâtiment*, art. 164.1.

<sup>95</sup> L.Q. 2009, c. 57.

<sup>96</sup> L.R.C. 1985, c. C-46.

## 2.11 LOI CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le 1<sup>er</sup> septembre 2011, sont entrées en vigueur certaines dispositions de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*<sup>97</sup> visant à prévenir la corruption en matière contractuelle dans le secteur public. La loi comprend un chapitre entier qui porte sur la dénonciation d'actes répréhensibles. La compétence de la Commission est affectée par l'ajout d'un septième paragraphe à l'article 122 de la LNT<sup>98</sup>, qui accorde une protection aux salariés qui dénoncent des actes répréhensibles au sens de cette loi ou qui collaborent à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte. Ainsi, un salarié qui subit un congédiement, une suspension, un déplacement ou des mesures discriminatoires ou des représailles ou toute autre sanction à la suite d'une dénonciation ou de sa collaboration relativement à un acte répréhensible, pourra exercer une plainte pour pratique interdite.

Par ailleurs, cette même loi apporte des modifications à la Loi R-20<sup>99</sup>. Elle prévoit que les employés de la CCQ qui détiennent des pouvoirs d'enquête, ce qui inclut entre autres les personnes affectées à une unité autonome de vérification dans le domaine de la construction, devront former une unité de négociation distincte de celle des autres employés de la CCQ. L'association qui veut être accréditée pour cette unité ne pourra être affiliée ou autrement liée à l'une des « associations représentatives » présentes au conseil d'administration de la CCQ. Les articles 68 à 71 prévoient les modalités liées à ce changement d'accréditation, à la succession des droits et obligations et au remplacement de la convention collective. L'article 72 de la loi prévoit un recours auprès de la Commission en cas de difficulté relative à l'application de ces dispositions.

Le Syndicat des employés professionnels et de bureau (S.E.P.B. – FTQ), qui en date de la sanction de la loi est accrédité pour représenter les employés de la CCQ, a demandé de déclarer invalides les articles instaurant ce mécanisme<sup>100</sup>.

## 2.12 INTÉGRATION DU CONSEIL DES SERVICES ESSENTIELS

Le 1<sup>er</sup> octobre 2011, les compétences du Conseil des services essentiels (CSE)<sup>101</sup> sont transférées à la Commission, qui depuis est investie de la même mission et des mêmes pouvoirs que ceux dont bénéficiait le Conseil. À cette fin, une troisième division est créée, celle des services essentiels.

---

<sup>97</sup> L.R.Q., c. L-6.1.

<sup>98</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>99</sup> Art. 85 de la Loi R-20.

<sup>100</sup> *Infra*, section 4.3.

<sup>101</sup> *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 2011, c. 16 (Projet de loi n° 130, sanctionné le 13 juin 2011).

D'une part, la Commission est chargée de s'assurer du maintien de services essentiels suffisants pour préserver la santé ou la sécurité du public lors de grèves légales, sans toutefois empêcher l'exercice du droit de grève. Cette compétence s'exerce pour trois secteurs bien précis : les services publics assujettis par décret<sup>102</sup>, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux et la fonction publique.

Certaines lois particulières élargissent cette compétence de surveillance de la suffisance de services essentiels à d'autres catégories de personnes dont les procureurs aux poursuites criminelles et pénales<sup>103</sup>, les ressources de type familial et les ressources intermédiaires<sup>104</sup> qui sont responsables de l'hébergement et de la garde de bénéficiaires du réseau de la santé.

D'autre part, la Commission intervient également dans tout conflit qui survient dans les services publics ou les secteurs public et parapublic pour s'assurer du rétablissement des services auxquels la population a droit à l'occasion d'action concertée qui contrevient à la loi. La Commission peut accorder des mesures de réparation dans le cas de grève illégale ou de ralentissement de travail ou autre action concertée. Ces mesures de réparation visent à dédommager les utilisateurs d'un service à la suite d'un conflit ayant causé un préjudice à un service auquel le public a droit.

Le personnel du CSE a été intégré au personnel de la Commission et certains membres sont devenus les premiers commissaires affectés à la nouvelle division des services essentiels.

Cette modification législative représente plus qu'un simple accroissement des recours dont peut être saisie la Commission. Cette dernière, tout comme le faisait le CSE auparavant, doit veiller aux intérêts de la population, au-delà du différend qui peut exister entre les parties. Elle peut à cet égard intervenir de sa propre initiative<sup>105</sup>, sensibiliser les parties relativement au maintien des services essentiels lors d'une grève<sup>106</sup> et n'a pas l'obligation en toutes circonstances de tenir une audience avant de rendre une décision<sup>107</sup>.

---

<sup>102</sup> Art. 111.0.16 C.t.

<sup>103</sup> *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*, L.R.Q., c. R-8.1.2.

<sup>104</sup> *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, L.R.Q., c. R-24.0.2.

<sup>105</sup> Art. 111.16 C.t.

<sup>106</sup> Art. 111.21 C.t.

<sup>107</sup> Voir à ce sujet l'article 111.22 du Code qui prévoit que l'article 117 ne s'applique pas lorsque la Commission agit en vertu du chapitre V.1

## 2.13 NOUVELLES COMPÉTENCES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Au cours des derniers mois de l'année 2011, dans la foulée des travaux en commission parlementaire qui ont eu un écho important dans l'opinion publique, l'Assemblée nationale a adopté deux lois qui auront une incidence sur l'industrie de la construction et indirectement sur les activités de la Commission.

Tout d'abord, le 2 décembre 2011, est adoptée la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*<sup>108</sup>. Sont entrées en vigueur à la même date des dispositions qui influent sur les compétences de la Commission par des modifications à la Loi R-20. Mentionnons entre autres :

- L'article 16 qui modifie l'article 24 de la Loi R-20, pour préciser que dans les cas de conflits de compétence, « *la décision de la Commission des relations du travail doit tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficience de l'organisation du travail [...]* »;
- Une modification majeure<sup>109</sup> prévoit que l'article 47.2 du Code s'applique dorénavant à une association de salariés de l'industrie de la construction. Aux pouvoirs déjà prévus à l'article 47.5 du Code s'ajoute celui de permettre au salarié dont la plainte est accueillie de « *choisir [...] une nouvelle association représentative [...]* »;
- La loi ajoute aussi à la Loi R-20 un article 58.1 : « *En cas de grève, de ralentissement de travail ou de lock-out contraire aux dispositions de la présente loi, la Commission des relations du travail peut, sur requête de toute partie intéressée, exercer les pouvoirs prévus par l'article 119 du Code [...]*»;
- Finalement, le régime de placement et de référence de la main-d'œuvre est transformé. Ainsi, le gouvernement pourra déterminer « *des modalités de fonctionnement du Service de référence de main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, de même que les conditions, restrictions ou interdictions applicables [...]* et prévoir la délivrance de permis de service de référence de main-d'oeuvre et, plus particulièrement, déterminer des catégories de permis, leur durée et toute condition, [...] les recours pouvant être exercés devant la Commission des relations du travail et, le cas échéant, tout élément de procédure particulier à ces recours<sup>110</sup> ».

Quelques jours plus tard, soit le 9 décembre 2011, la *Loi visant à prévenir, combattre et sanctionner certaines pratiques frauduleuses dans l'industrie de la*

---

<sup>108</sup> L.Q. 2011, c. 30.

<sup>109</sup> Art. 18 de la Loi R-20.

<sup>110</sup> Art. 123 (8.6) et (8.7) de la Loi R-20.

*construction et apportant d'autres modifications à la Loi sur le bâtiment*<sup>111</sup> est sanctionnée. Cette loi prévoit de nouvelles conditions et restrictions à l'octroi des licences d'entrepreneur et augmente certaines pénalités en cas de contravention à la loi. Bien que cette loi ne crée pas de nouveaux recours auprès de la Commission, il est probable qu'un nombre accru de décisions en matière de licences seront rendues par la Régie du bâtiment du Québec et que cela devrait avoir un impact sur le volume de recours devant la Commission, d'autant que la loi introduit de nouvelles notions telles celles du nouvel article 62.0.1 de la *Loi sur le bâtiment* :

« 62.0.1. La Régie peut refuser de délivrer une licence lorsque la délivrance est contraire à l'intérêt public, notamment parce que la personne ou, dans le cas d'une société ou d'une personne morale, elle-même ou l'un de ses dirigeants est incapable d'établir qu'il est de bonnes mœurs et qu'il peut exercer avec compétence et probité ses activités d'entrepreneur compte tenu de comportements antérieurs.

(Soulignement ajouté)

### 3. DES POUVOIRS INTERPRÉTÉS LARGEMENT

Au cours des dernières années, les tribunaux supérieurs se sont penchés, à plusieurs reprises<sup>112</sup>, sur l'étendue des compétences de la Commission et sur les pouvoirs dont elle dispose pour assumer son mandat. Ces jugements de la Cour supérieure, de la Cour d'appel et dans quelques cas de la Cour suprême ont permis de préciser la portée de certains de ces pouvoirs à la lumière des objectifs du Code.

Ces décisions portent sur différents sujets qui parfois découlent de simples incidents procéduraux ou de gestion d'instance tels l'octroi ou le refus d'une demande de remise ou la détermination du mode de preuve approprié. Ces sujets concernent parfois les pouvoirs de redressement et de réparation dont dispose la Commission.

Les tribunaux supérieurs ont généralement ratifié l'interprétation donnée par la Commission à ses propres compétences ou à l'étendue de ses pouvoirs apportant quelquefois un éclairage nouveau, parfois même inattendu.

---

<sup>111</sup> L.Q. 2011, c. 35.

<sup>112</sup> Depuis 2002, 591 décisions de la Commission ont été portées en révision judiciaire, soit environ 10 % par année. La Cour supérieure a rendu un jugement dans 384 de ces dossiers, révisant les décisions de la Commission à 81 reprises, soit dans 16 % des cas. De ces 81 décisions, 44 ont été portées en appel, mais seulement 28 jugements sur le fond ont été rendus par la Cour d'appel, dont 19 qui ont confirmé les décisions de la Commission, soit dans une proportion de 68 %. Données en date du 22 décembre 2011.

### 3.1 GESTION D'INSTANCE ET OBLIGATION DE CÉLÉRITÉ

C'est souvent au motif de respecter les objectifs de célérité et d'efficacité qu'une large discrétion est reconnue à la Commission en pareille matière. Voyons quelques exemples des décisions rendues.

#### 3.1.1 Remises d'audience

Dans l'affaire *Desfossés c. Bar Wotton*<sup>113</sup>, la Cour supérieure se prononce sur l'étendue de la compétence de la Commission d'accorder ou non une remise d'audience. La Cour retient que la Commission se doit d'exercer son pouvoir en tenant compte des objectifs prévus par le Code, notamment en ce qui concerne le traitement diligent et efficace des affaires qui lui sont présentées<sup>114</sup>.

Plus loin, la Cour souligne l'objectif de célérité visé par l'adoption, par la Commission, d'une politique à l'égard des demandes de remise d'audience :

[26] La CRT s'est par ailleurs dotée d'une politique concernant les remises d'audience, dont l'objectif est :

de favoriser l'utilisation maximale des ressources de la Commission, de contribuer à l'objectif de célérité que la Commission s'est fixé, de respecter, le cas échéant, les délais prévus par le *Code du travail* et d'éviter que les remises puissent être utilisées à des fins dilatoires.

C'est en considérant l'ensemble des arguments et des circonstances que la Cour conclut que le refus de la Commission d'accorder la demande de remise ne peut être considéré manifestement déraisonnable. Selon elle, il s'agit plutôt du résultat de l'exercice correct de sa compétence.

Dans une autre affaire<sup>115</sup>, la Commission a procédé à l'audition de deux plaintes formulées en vertu de la LNT en l'absence du représentant de l'employeur qui a été dûment convoqué quatre mois auparavant. Elle a accueilli les plaintes et a ordonné la réintégration de la salariée. L'employeur demande la révision interne de cette décision, alléguant avoir été empêché de se présenter à l'audience. Toutefois, trois jours avant la date fixée pour cette audience, il adresse une demande de remise, qui est rejetée par la Commission parce que jugée tardive. Le matin de l'audience, il se présente seul et réitère sa demande qui est de

---

<sup>113</sup> 2005 QCCRT 0439. Requête en révision judiciaire rejetée, 2006 QCCS 1707. Appel rejeté sur requête, C.A., 500-09-016662-066, 5 juillet 2006.

<sup>114</sup> Art. 114 C.t.

<sup>115</sup> 9045-0966 *Québec inc. (Rest-O-Bar St-Jean-Baptiste) c. Cloutier*, 2006 QCCS 406.

nouveau rejetée. La Commission a donc procédé puis rejeté la demande de révision interne. La Cour supérieure a par la suite rejeté la demande de révision judiciaire portée devant elle. Elle mentionne ce qui suit à propos de l'objectif de célérité :

[32] Quant à la nature du problème, la Cour supérieure a rendu récemment deux jugements réitérant qu'un tribunal administratif avait généralement la compétence de se prononcer sur les demandes de remises. À cet égard, soulignons que la célérité des débats constitue l'une des caractéristiques importantes de l'existence même des tribunaux administratifs. On peut aisément imaginer que la demande d'un salarié en réintégration ne peut souffrir de longs délais.

[...]

(Références omises)

[46] À l'instar de l'expertise dans un domaine spécifique, la célérité des débats constitue l'une des caractéristiques les plus marquées du processus administratif. Le législateur a ainsi créé de nombreux tribunaux à caractère social afin d'éviter que des salariés lésés finissent par renoncer à exercer des droits qui seraient autrement trop onéreux et laborieux à faire valoir. Lorsque ces tribunaux agissent dans les limites de leur compétence et dans le respect des règles de justice naturelle, comme ce fut le cas en l'espèce, la Cour supérieure doit se garder d'intervenir.

### 3.1.2 Procédures en audience

L'objectif de célérité a aussi été invoqué par la Cour d'appel pour reconnaître la souplesse dont doit disposer la Commission dans la tenue des audiences et dans l'application de ses règles de preuve et de procédure. Dans cette affaire<sup>116</sup>, à l'occasion d'une plainte pour entrave et refus de négocier de bonne foi en vertu des articles 12, 53 et 118 (3) du Code, la Commission a prévu que les interrogatoires sur affidavit se dérouleraient en cours d'audience plutôt qu'avant celle-ci. Selon l'employeur, cette décision constitue un manquement aux principes de justice naturelle. La Cour supérieure a accueilli la demande de révision, estimant qu'il s'agissait de la négation du droit d'utiliser les étapes prévues aux *Règles de preuve et de procédure de la Commission des relations du travail*.

---

<sup>116</sup> *Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière inc. c. Cascades Canada inc. (Cascades Canada inc. c. Commission des relations du travail)*, 2007 QCCA 1765.



Par la suite, la Cour d'appel est saisie de l'affaire et accueille l'appel en ces termes :

[7] La Cour estime que, dans les circonstances, cette décision n'a pas eu pour effet d'enfreindre les principes de justice naturelle et de priver l'intimée de son droit à une défense pleine et entière. Il s'agit d'une décision qui s'inscrivait dans le cadre des pouvoirs conférés au commissaire d'accélérer le déroulement de l'audience (art. 136 (6) du *Code du travail*).

[8] La C.R.T. a compétence pour interpréter ses propres règles de procédure sans être tenue à une rigidité procédurale qui risquerait de contrevenir à l'objectif de célérité associé au traitement des affaires qui lui sont soumises d'urgence. Dans ce contexte, la décision de la C.R.T. respectait l'esprit de l'article 17 de ses Règles puisque l'intimée était autorisée à poursuivre l'interrogatoire des affiants tout en s'inscrivant parfaitement dans le contexte d'urgence de la requête.

### 3.1.3 Rejet sommaire

Le pouvoir de rejeter sommairement a fait l'objet d'une autre décision<sup>117</sup> de la Cour d'appel qui traite, là encore, de l'obligation de célérité.

Lors d'une conférence préparatoire dans un dossier concernant une plainte contre le syndicat pour manquement à son devoir de représentation, la Commission soulève de son propre chef que le recours est possiblement voué à l'échec. La Commission invite les parties à soumettre leurs arguments écrits sur cette question. Après en avoir pris connaissance, elle rend sa décision, rejetant sommairement la plainte. Elle conclut qu'il y a lieu d'appliquer le paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 118 après avoir mentionné ce qui suit : « *Dans l'intérêt de la justice, et de l'objectif de célérité fixé à la Commission, il importe que celle-ci n'entende que les seules plaintes qui présentent l'apparence d'être bien fondées, et écarte sommairement celles qui apparaissent vouées à l'échec.* ».

La Cour d'appel, après que la Cour supérieure eût rejeté la demande de révision judiciaire, réaffirme que la Commission n'est pas liée par les règles de procédure des tribunaux judiciaires et qu'elle est maître de sa procédure. Elle peut entendre les affaires dont elle est saisie selon les règles de preuve qu'elle estime appropriées, dans le respect des dispositions du Code relatives à la procédure et à la preuve et des principes de justice naturelle. La Cour est d'avis que le droit d'être

---

<sup>117</sup> *Vigeant c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, 2008 QCCA 163.

entendu de l'appelant a été pleinement respecté puisque la décision de rejeter sommairement la plainte a été prise seulement après que la Commission ait demandé les prétentions écrites des parties, qu'elle les ait consultées et qu'elle ait pris connaissance de la réplique du plaignant. La Cour précise ainsi le pouvoir de la Commission :

[48] Il faut rappeler que la décision de rejet sommaire s'inscrivait ici dans le cadre des pouvoirs ayant pour objet d'accélérer le déroulement de l'instance (art. 136 (6) C.t.), pouvoirs conférés au commissaire au stade de la conférence préparatoire. Dans le but de remplir les exigences de l'objectif de célérité et préoccupé par une utilisation rationnelle des ressources de la Commission, la commissaire, entrevoyant la possibilité d'une audition longue et laborieuse (considérant le nombre impressionnant de griefs), a simplement voulu s'assurer que la plainte contre le syndicat présentait une chance raisonnable de succès.

#### 3.1.4 Sursis de procédure

S'agissant cette fois d'une demande de sursis d'une décision interlocutoire<sup>118</sup> de la Commission en matière de dispositions anti-briseurs de grève, la Cour supérieure analyse en ces termes le poids des inconvénients :

[29] Le Tribunal est d'avis que le poids des inconvénients favorise l'intérêt public. Accorder un sursis en pareilles circonstances retarderait indûment l'issue du litige dont est saisie la Commission.

[30] Il faut garder à l'esprit que la Commission exerce sa compétence dans une matière où la diligence et l'efficacité sont de l'essence même de son mandat. Dans cette perspective, tout retard est susceptible de causer un préjudice grave aux deux parties. C'est pourquoi le législateur a voulu que la Commission soit maître de sa procédure et de ses règles de preuve. Seule la violation flagrante des règles fondamentales de justice imposerait une intervention de la Cour supérieure. Le cas soumis par l'employeur est loin d'être un cas manifeste d'irrecevabilité.

[31] Le Tribunal est d'avis que de participer devant la Commission à des procédures qui peuvent être invalidées ultérieurement est moins grave que de paralyser tout le processus amorcé par la Commission.

---

<sup>118</sup> 3794873 *Canada ltée (Four Points by Sheraton Montréal Centre-ville) c. Denis*, 2009 QCCS 849.

[32] Il est donc de mise de faire préséance à l'objectif de célérité de la Commission.

(Références omises et soulignement ajouté)

### 3.2 REMÈDES POSSIBLES SELON L'ARTICLE 39 DU CODE

Certains des pouvoirs dont a hérité la Commission ont aussi connu un élargissement de leur portée soit en raison de l'évolution de la jurisprudence de la Commission elle-même, soit par l'effet parfois inattendu des décisions des tribunaux supérieurs. Ainsi, il a toujours été convenu que l'article 39 du Code, qui édicte que la Commission peut rendre « *toutes autres décisions relatives à l'accréditation* », doit être interprété largement. Cependant, jusqu'à la décision *Zellers*<sup>119</sup>, l'ordonnance de réintégration d'un salarié ne faisait pas partie des solutions envisagées. Dans cette affaire, le syndicat était accrédité pour représenter les employés d'un premier magasin à Alma. L'employeur a annoncé l'ouverture d'un second magasin dans la même municipalité, puis quelques mois plus tard, la fermeture du premier magasin ainsi que le licenciement des employés qui y travaillaient.

Parmi les recours entrepris par le syndicat, une demande en vertu de l'article 39 du Code a été déposée dans le but de faire constater un changement d'adresse. Le commissaire du travail, saisi à l'époque de ce recours, a accueilli la requête et a constaté le changement d'adresse survenu à la suite du déménagement auquel il a conclu. Il a déclaré que l'accréditation de l'association requérante couvrait le nouvel établissement et a réservé sa compétence pour examiner et résoudre les difficultés qui pourraient résulter de sa décision.

Par la suite, en fait plusieurs années plus tard et à la suite de plusieurs recours devant le Tribunal du travail et les tribunaux supérieurs, le syndicat s'est adressé à la Commission pour lui demander de résoudre les difficultés qui découlent de la décision. La Commission a alors rejeté la demande, considérant qu'il y avait absence de difficultés découlant de la décision. Selon elle, le défaut du syndicat d'avoir contesté par grief le licenciement des employés en temps utile aurait emporté leurs liens d'emploi.

La Cour supérieure a rejeté la demande de révision judiciaire de cette décision, mais la Cour d'appel est d'opinion que la Commission a erré en concluant à l'absence de difficultés réelles au motif que les employés n'ont pas contesté la perte de leur emploi en temps utile par la voie de griefs. De tels griefs n'auraient été d'aucune utilité selon la Cour : un employeur a le droit de cesser d'exploiter

---

<sup>119</sup> *Syndicat des employées et employés des magasins Zellers d'Alma et de Chicoutimi (CSN) c. Zellers inc.*, 2009 QCCA 474. Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2009-09-10), 33178.

son entreprise et la convention collective n'est d'aucun secours; il n'y a ni grief, ni sentence arbitrale pour faire obstacle à une fermeture. L'arbitre n'aurait pu que constater la fermeture de l'établissement.

Le seul recours utile pour les employés consistait à démontrer qu'il s'agissait d'une fermeture d'entreprise qui n'était qu'apparente; les licenciements en découlant, il n'y aurait alors plus de cause à la rupture du lien d'emploi. Seule une requête s'appuyant sur l'article 39 du Code permettait de prendre en compte une pareille situation et de mettre en place les remèdes appropriés.

La Cour s'exprime en ces termes :

[60] Une fois les griefs accueillis, l'arbitre aurait de nouveau été dans l'obligation de suspendre, parce que sans compétence pour apporter le remède adéquat. En effet, il ne pouvait, d'une part, être question pour lui d'ordonner la réintégration des employés aux Galeries, où il n'y avait plus d'établissement par suite de son déménagement, ni, d'autre part, d'ordonner leur intégration pure et simple dans l'établissement du Carrefour, parce que pareil remède ne pouvait être mis en place sans tenir compte de tous les facteurs propres à la situation nouvelle découlant du changement d'adresse dont, notamment, la présence sur les lieux d'une main d'œuvre assurant la totalité des tâches nécessaires à l'exploitation.

[61] En semblable matière, seul le commissaire du travail, sous l'autorité de l'article 39 C.T., a compétence pour mettre en place les correctifs qui s'imposent. (...)

La Cour d'appel a donc retourné le dossier à la Commission afin qu'elle règle les difficultés d'application de la décision ayant accueilli la requête fondée sur l'article 39 du Code. La Commission a conclu que par l'effet de cette décision, les salariés de la première succursale ont vu leur emploi transféré à la seconde succursale et qu'ils ont ainsi droit à ce que la Commission ordonne, tel que l'a décidé la Cour d'appel, la réintégration avec compensation financière à compter de la date du dépôt de la requête en vertu de l'article 39<sup>120</sup>.

Cette décision a, par la suite, été portée en révision judiciaire, mais un règlement est subséquemment intervenu entre les parties.

### 3.3 RECOURS ET REMÈDES LORS D'UNE FERMETURE D'ENTREPRISE VISANT À CONTRER L'ACTION SYNDICALE

Plus récemment, les recours des salariés visés par une fermeture d'entreprise, dont la motivation permet d'y voir des représailles au droit d'association, ont

---

<sup>120</sup> 2011 QCCRT 0101.

connu un développement inattendu. Ce développement fait suite à l'arrêt de la Cour suprême dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*<sup>121</sup>.

En 2006, la Commission a rejeté la plainte fondée sur l'article 15 du Code dans un contexte de fermeture d'une succursale nouvellement syndiquée puisque, conformément à la jurisprudence établie, l'employeur a démontré que la fermeture de son magasin était réelle et définitive et qu'il s'agissait donc d'une autre cause juste et suffisante de congédiement au sens de l'article 17.

Tant la Cour supérieure que la Cour d'appel ont confirmé la décision de la Commission. Saisie du pourvoi, la Cour suprême a confirmé elle aussi les conclusions auxquelles en est arrivée la Commission tout en élargissant l'analyse des recours possibles lors de fermetures d'entreprises fondées sur les motifs illicites. Bien qu'il s'agissait d'une plainte formulée en vertu de l'article 15, la Cour s'est attardée aux articles 12 et suivants ainsi qu'aux pouvoirs de réparation prévus aux articles 118 et 119.

La Cour confirme que le recours prévu aux articles 15 et suivants n'est pas indiqué en pareille circonstance puisque le remède qui y est prévu, soit la réintégration, présuppose l'existence d'une entreprise toujours en activité. Par contre, précise-t-elle, les articles 12 et suivants donnent ouverture aux mesures fondées sur les pouvoirs de réparation de la Commission et représentent le recours approprié en pareille circonstance :

[4] (...) Malgré le respect que je porte aux tenants de l'opinion contraire, je suis d'avis qu'une ordonnance rendue en vertu de l'art. 15 doit nécessairement s'appuyer sur l'existence d'un lieu de travail encore en activité. Le recours approprié en cas de fermeture d'une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du Code ...

[...]

[8] La règle québécoise selon laquelle un employeur peut fermer un établissement pour des « motifs condamnables socialement » ne signifie toutefois pas qu'il peut le faire sans conséquences négatives sur le plan financier, y compris la possibilité d'avoir à indemniser les salariés pour le préjudice que leur a causé la fermeture.

[...]

[12] ... l'application des art. 12 à 14 peut mettre en cause la question plus large du pourquoi de la fermeture et, plus particulièrement, celle de savoir si la fermeture découle d'une stratégie antisyndicale. Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite par les art. 12 à 14 donne ouverture à des mesures d'une portée plus large fondées sur les dispositions réparatrices générales du Code dont tous les salariés peuvent bénéficier,

---

<sup>121</sup> [2009] 3 R.C.S. 465.

y compris ceux qui n'ont pas participé à des activités syndicales ou qui se sont même opposés à la syndicalisation, mais qui ont néanmoins subi les contrecoups de la fermeture illicite du magasin.

[...]

[31] Une décision favorable au syndicat fondée sur les art. 12 à 14 aurait permis à la CRT d'exercer les larges pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 118 et 119 du Code. La CRT aurait alors pu décider de faire preuve ou non de la même audace que ses homologues de certaines provinces dans la détermination de la réparation à accorder. Suivant les art. 12 à 14, il incombe toutefois aux salariés ou à leur syndicat de démontrer l'existence d'une conduite antisyndicale selon la prépondérance des probabilités.

[...]

[64] Un syndicat ou les salariés peuvent exercer un recours fondé sur l'art. 12 pour se plaindre de manœuvres antisyndicales de la part de l'employeur. Cette procédure porterait directement sur la raison de la fermeture du magasin et non sur la raison du congédiement des salariés d'un magasin qui n'existe plus. Sous le régime de l'art. 12, les raisons pour lesquelles Wal-Mart a fermé le magasin de Jonquière seraient éminemment pertinentes. Si la CRT, régulièrement saisie de la question, était convaincue que la fermeture est fondée sur des motifs antisyndicaux, elle pourrait élaborer une réparation en faveur de tous les anciens salariés.

(Soulignement ajouté)

La Cour précise toutefois que les pouvoirs généraux de réparation conférés à la Commission par les articles 118 et 119 du Code ne peuvent être exercés dans le cadre d'un recours fondé exclusivement sur l'article 15 et confirme en cela la décision initiale de la Commission.

### 3.4 LE POUVOIR D'ORDONNER LE PAIEMENT DES HONORAIRES EXTRAJUDICIAIRES

Cette question du pouvoir d'ordonner le remboursement des frais et honoraires extrajudiciaires dans le cadre d'une plainte concernant le devoir syndical de représentation a donné lieu à deux décisions de la Cour d'appel. Dans la première de ces décisions, il était question du pouvoir de la Commission d'ordonner le remboursement des frais d'avocat engagés par le plaignant pour l'audition de sa plainte devant la Commission. Il s'agit de l'affaire *Métallurgistes*

*unis d'Amérique, section locale 9414 c. Castonguay*<sup>122</sup>. Le contexte dans lequel cet arrêt a été rendu est le suivant.

La Commission avait ordonné au syndicat<sup>123</sup> de payer les frais d'avocat du plaignant pour la présentation de sa plainte faite en vertu des articles 47.2 et suivants. Il faut noter qu'à l'exception d'une décision isolée, le Tribunal du travail estimait à l'époque ne pas avoir la compétence pour rendre une telle ordonnance, le texte des articles 47.2 et suivants du Code ne prévoyant pas une telle mesure de réparation.

La Cour d'appel, confirmant en cela la Cour supérieure, déclare que l'ordonnance prononcée par la Commission relève de sa compétence et s'appuie sur les pouvoirs que lui accorde le Code :

[14] La question de compétence stricto sensu soulève un faux débat dans la mesure où personne ne soutient la thèse de l'incompétence de la CRT à se saisir d'une plainte portée sous l'autorité des articles 47.2 et 47.3 C.T. ou celle de son absence de pouvoir de prononcer une ordonnance de redressement en pareil contexte (art. 47.5 C.T.).

[15] De plus, les paragraphes 3 et 6 de l'article 118 C.T., de même que le paragraphe 3 de l'article 119 C.T., confèrent à la CRT un pouvoir d'une vaste portée en matière de redressement (...).

[16] Robert Dupont et Laurent Lesage écrivent dans « La réforme du *Code du travail*: qu'est-il ressorti de ce long exercice? », *Développements récents en droit du travail*, Barreau du Québec, Service de la formation continue, vol. 171, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 329 :

Les nouveaux articles 118 et 119 confèrent une large discrétion à la Commission pour ordonner les mesures de redressement requises à la suite d'une contravention au Code du travail. Ils traduisent l'intention du législateur de confier à la Commission le pouvoir de déterminer quelles sont les ordonnances appropriées selon les circonstances de chaque espèce. Autrement dit, le choix de l'ordonnance appropriée relève de la compétence spécialisée de la Commission et se situerait alors, en principe, à l'abri du contrôle judiciaire : seule une erreur manifestement déraisonnable de la Commission sur cette question pourrait justifier l'annulation de sa décision par un tribunal supérieur.

(Soulignement ajouté)

[17] En résumé, la CRT avait pleine compétence pour se saisir du recours de l'intimé et ordonner des mesures de redressement.

---

<sup>122</sup> 2007 QCCA 1766.

<sup>123</sup> *Castonguay c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414*, 2005 QCCRT 0204.

Dans une autre affaire<sup>124</sup>, la Cour d'appel a reconnu qu'en vertu du second alinéa de l'article 47.5 et des articles 118 et 119 du Code, la Commission a compétence pour ordonner à un syndicat de rembourser les honoraires extrajudiciaires occasionnés tant par la présentation de la plainte devant la Commission, que par les contestations subséquentes devant les tribunaux supérieurs.

La Commission, ayant accueilli une plainte formulée en vertu de l'article 47.3 du Code, a ordonné au syndicat de rembourser au plaignant les frais déboursés pour la présentation de sa plainte devant elle et a réservé sa compétence quant à leur détermination. Le syndicat a contesté cette décision devant la Cour supérieure, la Cour d'appel et la Cour suprême, mais toutes ses demandes ont été rejetées. Après avoir été saisie d'une demande du plaignant pour déterminer le montant qui lui était dû, la Commission a autorisé ce dernier à modifier sa réclamation afin d'y inclure le remboursement des frais engagés devant toutes ces instances. La Cour supérieure a annulé cette décision. L'une des questions sur lesquelles la Cour d'appel devait se pencher visait la compétence de la Commission pour accorder une indemnité pour les honoraires extrajudiciaires engagés en révision interne et lors de procédures judiciaires subséquentes.

Selon la Cour, dans le contexte d'une contravention à l'article 47.2, le deuxième alinéa de l'article 47.5 du Code permet à la Commission de rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire. On peut, pour cette raison, « *tirer l'inférence que la Commission possède la compétence que lui conteste l'intimé* ». De plus, la Cour souligne que les articles 118 et 119 du Code représentent « *de bien vastes pouvoirs* ».

La Cour réfère à la décision *Castonguay* précitée<sup>125</sup>, qui est au même effet : ces dispositions confèrent à la Commission un « *pouvoir d'une vaste portée en matière de redressement* ». Puis, elle continue :

[61] En somme, la CRT possède la compétence spécifique de prononcer des ordonnances de redressement dans le cadre de l'art. 47.5 C.t. de même que la compétence générale de prononcer d'autres types d'ordonnance en vertu des articles 118 et 119 C.t.

[62] Le but de l'exercice, ici, est d'abord de protéger les droits du salarié qui a eu gain de cause, en forçant le syndicat à lui rembourser les dépenses qui doivent être encourues pour faire valoir sa plainte. Comme il est maintenant acquis que la CRT a ce pouvoir, il me semble qu'en toute logique elle possède aussi le pouvoir accessoire de prononcer une ordonnance similaire en ce qui a trait aux autres dépenses subséquentes encourues pour faire valoir le même droit, mais devant d'autres instances.

---

<sup>124</sup> *Boudreault c. Syndicat des salariées et salariés de l'entrepôt Bertrand, distributeur en alimentation inc. Chicoutimi (CSN)*, 2011 QCCA 1495.

<sup>125</sup> *Supra*, note 123.



[...]

[65] Les articles 47.2 à 47.5 *C.t.* ont pour objet d'accorder un remède au salarié dont le syndicat a fait preuve de négligence au moment de le représenter. Ce remède se doit, me semble-t-il, d'être complet, sans quoi il ne serait pas satisfaisant et ne pourrait atteindre les objectifs de la loi.

[66] En d'autres mots, le principe de l'indemnisation intégrale du salarié n'est pas étranger au *Code du travail* et permet de croire que le but visé ne se limite pas à l'indemniser pour les seuls frais encourus devant la CRT lors de l'analyse de la plainte initiale.

[...]

[73] En conclusion, il me semble que tant la lettre que l'esprit du *Code du travail* permettent d'affirmer que la CRT a le pouvoir accorder une indemnité pour les frais et honoraires extrajudiciaires encourus lors de la demande de révision interne et lors des procédures judiciaires subséquentes.

La Commission, lorsqu'elle accorde au plaignant la permission de modifier sa réclamation afin d'y inclure le remboursement des frais engagés devant les tribunaux supérieurs, s'appuie sur une décision qu'elle a rendue antérieurement dans l'affaire *Monarque c. Syndicat des employés de l'Hôpital Rivière-des-Prairies (C.S.N.)*<sup>126</sup>. Dans cette affaire, la Commission avait décidé qu'en matière de manquement au devoir de représentation syndicale, les honoraires extrajudiciaires engagés en raison du recours en révision interne, du recours en révision judiciaire et du pourvoi en Cour d'appel font partie des frais déboursés pour l'exercice du recours intenté en vertu de l'article 47.3 du Code.

### 3.5 LIEN RATIONNEL ENTRE CONTRAVENTION ET MESURE DE RÉPARATION

La Cour d'appel<sup>127</sup> a reconnu le pouvoir de la Commission de rendre une ordonnance innovatrice et par ailleurs différente de celle demandée par la partie requérante.

Des salariés se sont adressés à la Commission afin qu'elle prononce diverses ordonnances, alléguant que le syndicat a illégalement cédé l'ensemble des attributs essentiels de l'accréditation au profit d'un tiers.

---

<sup>126</sup> 2008 QCCRT 0347.

<sup>127</sup> *Martin c. Syndicat des travailleurs(euses) de l'industrie et du commerce, numéro 705, 2007 QCCA 899.*

Sans que cette demande spécifique ne lui ait été adressée, la Commission annule l'accréditation détenue par le syndicat et déclare sans objet la convention collective qui a été conclue entre le syndicat et l'employeur. Elle rejette les demandes d'ordonnance puisque devenues sans objet.

Dans cette affaire particulière, la Commission constate que le syndicat avantagait une entreprise à but lucratif plutôt que la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs des membres de l'association, tel qu'il se doit en vertu de l'article 1 a) du Code. Elle constate aussi que les salariés ont abandonné le contrôle de leur association à cette entreprise et à ses dirigeants. Comme ces derniers ne sont pas des salariés, le syndicat ne peut constituer une association de salariés au sens du Code et ne peut donc être accrédité.

Cette décision est portée en révision judiciaire devant la Cour supérieure notamment pour le motif que la Commission aurait adjugé *ultra petita*. La Cour donne raison à la Commission sur cette première question, estimant que l'article 118 du Code l'habilite à rendre toute décision qu'elle juge appropriée dans les circonstances, au-delà des conclusions spécifiques qui lui ont été présentées. Elle accueille toutefois la requête en ce qui concerne le motif de révision voulant que l'annulation ait été prononcée en contravention de l'article 41 du Code, soit en dehors des périodes qui y sont fixées pour révoquer une accréditation. La Cour y voit « *l'absence de lien rationnel entre la décision d'annuler l'accréditation face à l'interdiction formelle de ce faire prévue au Code du travail* ».

Ce jugement est infirmé par la Cour d'appel et la décision de la Commission est rétablie. Selon la Cour d'appel, le juge de la Cour supérieure s'est mépris sur l'étendue des pouvoirs de réparation d'une commission telle la Commission des relations du travail. La Cour reprend l'extrait suivant de l'arrêt *Royal Oak Mines inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*<sup>128</sup> :

[55] Il ressort du texte de la loi que le législateur a clairement conféré au Conseil canadien des relations du travail de vastes attributions en matière de réparation. Le libellé du par. 99(2) n'apporte pas de limitations précises à la compétence du Conseil. En fait, le Conseil peut, afin d'assurer la réalisation des objectifs du Code, rendre toute ordonnance qu'il est "juste" de rendre obligeant une partie à prendre des mesures. À mon avis, le législateur a agi ainsi pour donner au Conseil toute latitude pour tenir compte des circonstances toujours différentes des litiges très variés dans le domaine délicat des relations du travail. Les objectifs du Code canadien du travail comprennent le règlement positif des différends pour le bien des parties et de la population. C'est pour réaliser ces objectifs que le législateur a établi des conseils du travail qui ont les compétences et l'expérience voulues. Le législateur entendait que ce soit le Conseil qui tranche le problème dont il a été saisi.

---

<sup>128</sup> [1996] 1 R.C.S. 369, aux paragraphes 55 et 58.

[...]

[58] (...) [L]a réparation est une question qui relève directement de la compétence spécialisée des conseils des relations du travail. Peut-être plus que toutes les autres fonctions, la recherche de la réparation convenable fait appel aux connaissances spécialisées et à la vaste expérience de ces conseils (...).

Selon la Cour d'appel, le fait d'abandonner à une société à but lucratif le contrôle de ses principaux attributs d'association de salariés est incompatible avec les fins poursuivies par le Code. Le droit d'association des appelants, celui de participer aux activités de leur association et les privilèges accordés au Syndicat par l'effet de son accréditation ont été brimés. La Cour poursuit :

[28] On ne saurait qualifier de déraisonnable la décision de la Commission de révoquer, dans les circonstances exceptionnelles de l'espèce, l'accréditation du syndicat.

[29] De plus, la Commission pouvait se prévaloir des pouvoirs généraux d'intervention et de réparation qui lui sont attribués afin d'assurer l'application diligente et efficace de l'ensemble des dispositions du Code.

[30] En vertu de ces pouvoirs, la Commission peut émettre une ordonnance sans que la démonstration de l'inefficacité d'autres recours ait été faite par le requérant. L'article 118 du *Code du travail*, qui prévoit que la Commission peut rendre toute ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties, lui permet de convertir une plainte basée sur certaines dispositions législatives en une plainte fondée sur une autre loi. Il lui permet donc a fortiori de rendre une ordonnance qui n'a pas été explicitement demandée par les parties. L'important est que la solution imposée soit une solution qui entre dans le cadre des pouvoirs de la Commission. Par surcroît, l'interprétation du *Code du travail* se situe en plein cœur de sa compétence.

[...]

[35] En l'espèce, la réparation privilégiée par la Commission est en rapport avec la violation constatée, soit la nullité ab initio de l'accréditation; elle n'est ni purement punitive, ni contraire à la finalité du *Code du travail* qui « s'appuie sur la reconnaissance et la protection de la liberté d'association de ceux et celles auxquels il s'adresse », soit les salariés. Elle ne saurait être qualifiée de manifestation déraisonnable et la Cour supérieure n'aurait pas dû intervenir.

(Références omises)

#### 4. DES DÉCISIONS D'ACTUALITÉ

À cause de la mission dont elle est investie, la Commission se retrouve parfois au cœur de débats sensibles qui touchent des enjeux sociaux d'importance. À travers les interventions qu'elle est appelée à effectuer dans les relations du travail, elle s'immisce dans diverses sphères d'intérêt pour la population. Le réseau de la santé, la convergence des médias, la sous-traitance, les fermetures d'entreprises, le monde de la construction, sont autant de sujets, de domaines où les décisions de la Commission ont eu un impact public important ou ont été rendues dans des conflits très médiatisés.

De plus, à l'occasion, la Commission doit statuer sur la constitutionnalité des lois adoptées par l'Assemblée nationale eu égard aux droits et libertés garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte canadienne)<sup>129</sup> et la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte québécoise)<sup>130</sup>. Ces décisions, souvent elles aussi médiatisées, ont un impact parfois important sur les politiques législatives et administratives des gouvernements. Voyons quelques-unes des décisions rendues au cours des dernières années ainsi que quelques dossiers en cours.

##### 4.1 CONSTITUTIONNALITÉ DE LA LOI 30

À la suite de l'adoption de la Loi 30<sup>131</sup>, divers recours sont exercés devant différentes instances : requêtes en jugement déclaratoire devant la Cour supérieure et requêtes en accréditation adressées à la Commission accompagnées de conclusions visant à faire déclarer l'invalidité de la loi.

La principale allégation peut se résumer ainsi.

La Loi 30 viole la liberté d'association des salariés à qui elle s'applique en imposant une restructuration des unités de négociation qui a pour résultat d'entraîner la disparition d'associations existantes et de forcer les salariés du secteur des affaires sociales à se regrouper sans égard à leur volonté et à leur communauté d'intérêts.

Parmi les autres motifs invoqués figurent la violation de la liberté d'expression et l'atteinte au droit à l'égalité.

Le 23 mars 2005, la Commission rejette la contestation<sup>132</sup>.

Portée en révision judiciaire, cette décision est infirmée par la Cour supérieure<sup>133</sup> qui est d'avis que la loi contrevient à l'article 2 d) de la Charte canadienne et à

---

<sup>129</sup> L.R.C. (1985) partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.U.)].

<sup>130</sup> L.R.Q., c. C-12.

<sup>131</sup> Voir section 2.2 du texte.

<sup>132</sup> 2005 QCCRT 0150.

l'article 3 de la Charte québécoise. Au soutien de son jugement, la Cour supérieure mentionne d'abord que cette loi oblige des salariés à s'associer avec des syndicats dont les aspirations et la conception de la vie associative sont incompatibles. Elle souligne ensuite que l'imposition de certaines clauses de la convention collective équivaut à de l'ingérence et de l'entrave. La conclusion du jugement est que ces atteintes à la liberté d'association ne sont pas justifiables en vertu de l'article 1 de la Charte canadienne et de l'article 9.1 de la Charte québécoise.

Le Procureur général interjette appel de cette décision concernant la violation de la liberté d'association.

À la suite de la décision rendue par la Commission, la Cour suprême a rendu deux arrêts de principe sur la portée de la liberté d'association visée par l'article 2 d) de la Charte canadienne.

Tout d'abord, il faut mentionner l'arrêt *Health Services and Support c. C.-B*<sup>134</sup> (ci-après *Health Services*), rendu six mois avant le jugement de la Cour supérieure qui annulait la décision de la Commission et plus de deux ans après cette décision.

Par la suite, en avril 2011, soit après que la Cour supérieure eût rendu son jugement, mais pendant le délibéré de la Cour d'appel, la Cour suprême rendait l'arrêt *Ontario (Procureur général) c. Fraser*<sup>135</sup> (ci-après *Fraser*) qui apporte un nouvel éclairage sur le sens de l'arrêt *Health Services*.

La Cour d'appel rend finalement son jugement le 6 juillet 2011<sup>136</sup>. À la lumière des arrêts *Fraser* et *Health Services*, la Cour d'appel est d'avis que les unités de négociation proposées par la Loi 30 ne portent pas atteinte à la liberté de négociation. Elle infirme le jugement de la Cour supérieure et rétablit la décision de la Commission.

#### 4.2 CONSTITUTIONNALITÉ DE L'EXCLUSION DES CADRES DE L'APPLICATION DU CODE

Au cours de l'année 2010, l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec dépose une requête en accréditation en vue d'être accréditée pour représenter un groupe de cadres de « premier niveau ». Elle demande également à la Commission de déclarer que l'exclusion du statut de cadre prévue à l'article 1 l) du Code lui est inopposable constitutionnellement

---

<sup>133</sup> 2007 QCCS 5513.

<sup>134</sup> [2007] 2 R.C.S. 391.

<sup>135</sup> [2011] 2 R.C.S. 3.

<sup>136</sup> *Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN)*, 2011 QCCA 1247. Requête pour autorisation de pourvoi, 2011-09-29 (C.S. Can.), 34479.

puisqu'elle porte atteinte à l'exercice de la liberté d'association des personnes visées par la requête. La Société des casinos demande à la Commission de déclarer irrecevable la requête en accréditation de l'Association au motif qu'elle n'est pas compétente pour trancher la question constitutionnelle soulevée devant elle.

La Commission<sup>137</sup> rejette ce moyen préliminaire après avoir fait une revue des règles et des principes développés par la Cour suprême relativement à la compétence des tribunaux administratifs en matière de constitutionnalité. Ces règles peuvent se résumer comme suit : lorsqu'un tribunal administratif a expressément ou implicitement compétence pour trancher les questions de droit découlant de l'application de la disposition contestée, ce pouvoir sera présumé inclure celui de se prononcer sur la constitutionnalité de cette disposition au regard de l'une ou l'autre des deux chartes. Cette présomption ne peut être réfutée qu'en démontrant que le pouvoir d'examiner les chartes a été retiré expressément des questions de droit qui peuvent être soumises à l'examen du tribunal administratif en question<sup>138</sup>.

Lorsque les dispositions de la loi ont attribué au tribunal un pouvoir de réparation très étendu et que leur libellé témoigne de l'intention du législateur de lui accorder les pouvoirs de réparation nécessaires pour sauvegarder les droits des parties, il y a lieu de tenter d'épuiser les recours qu'offre ce tribunal au lieu de prétendre que l'absence d'un recours en particulier les oblige à contourner tout le processus administratif<sup>139</sup>.

#### 4.3 CONSTITUTIONNALITÉ DE LA LOI CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Adoptée le 8 juin 2011, la *Loi concernant la lutte contre la corruption*<sup>140</sup> a vu certaines de ses dispositions les plus importantes entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011, dont celles qui mettent en place un mécanisme par lequel le personnel enquêteur de la Commission de la construction du Québec devra être regroupé dans une nouvelle unité de négociation distincte des autres salariés.

Comme mentionné précédemment<sup>141</sup>, le syndicat accrédité pour représenter les salariés de la CCQ a demandé à la Cour supérieure de déclarer invalides, inopérants, nuls et sans effet certains articles de la loi aux motifs qu'ils iraient à l'encontre du droit d'association prévu à l'article 2 d) de la Charte canadienne et

---

<sup>137</sup> *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec inc.*, 2010 QCCRT 0187. Requête en révision judiciaire (C.S., 2010-09-20), 500-17-058371-108 et requête en rejet de la requête en révision judiciaire (C.S., 2010-09-22), 500-17-058371-108 en délibéré; aucun jugement rendu en date de la rédaction du présent texte.

<sup>138</sup> *Nova Scotia (W.C.B.) c. Martin*, (2003) 2 R.C.S.

<sup>139</sup> *Okwuobi c. Lester B. Pearson School Board*, (2005) 1 R.C.S. 257.

<sup>140</sup> L.Q. 2011, c.17. *Supra*, section 2.11.

<sup>141</sup> *Supra*, section 2.11

à l'article 3 de la Charte québécoise. À cette requête, se greffait une demande de sursis de l'application des dispositions en litige jusqu'à ce qu'une décision sur le fond de la demande soit prononcée. La Cour supérieure s'est d'abord prononcée sur la demande de sursis et l'a rejetée dans la décision *Syndicat des employés et employées professionnelles professionnels et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) c. Québec (Procureur général)*<sup>142</sup>.

Par la suite, le Procureur général a demandé le rejet de la requête en déclaration d'inconstitutionnalité et en nullité déposée par le syndicat. La Cour supérieure a accueilli cette demande dans la décision *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) c. Québec (Procureur général)*<sup>143</sup>.

Selon la Cour supérieure, bien qu'au moment où le syndicat a déposé sa requête en déclaration d'inconstitutionnalité, elle (la Cour supérieure) constituait le seul tribunal compétent pour se prononcer sur le fond de celle-ci, la situation a été modifiée au 1<sup>er</sup> septembre 2011 :

[23] En déposant en effet à telle date une *Requête en accréditation* devant la CRT, le Syndicat demandait alors au tribunal administratif, à qui le législateur a conféré une *compétence exclusive* en la matière, d'en disposer. Or, ce faisant, et comme le Code le prévoit, la CRT a en outre le pouvoir, voire même le devoir, de trancher toute *question de droit* nécessaire à l'exercice de sa compétence, notamment la question constitutionnelle qui est au cœur du présent litige.

[24] Le Tribunal ne voit ici aucune raison pour laquelle la CRT ne devrait pas remplir pleinement son rôle, ceci d'autant plus que les questions dont cette Cour et la CRT sont saisies sont intimement liées et doivent s'apprécier l'une à l'égard de l'autre.

Puis, la Cour conclut :

[34] Dès lors, l'*exclusivité* de la *compétence matérielle* de la CRT commande ici que le Tribunal décline compétence aux fins que le tribunal administratif joue pleinement le rôle qui lui a été dévolu par le législateur.

(Citations omises)

Les audiences devant la Commission portant sur la requête en accréditation et sur la constitutionnalité de la loi ont débuté à l'automne 2011 et se poursuivent au moment de la rédaction de ce texte.

---

<sup>142</sup> 2011 QCCS 4286; requête pour permission d'appeler rejetée, 2011 QCCA 1564.

<sup>143</sup> 2011 QCCS 5773.

#### 4.4 EXCLUSION DES TRAVAILLEURS AGRICOLES DU RÉGIME DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

Le cinquième alinéa de l'article 21 du Code prévoit que :

Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois.

Cette disposition qui exclut bon nombre des travailleurs agricoles saisonniers du régime général de représentation syndicale prévu par le Code a donné lieu à des contestations portant sur sa constitutionnalité, d'abord devant la Cour supérieure, après qu'une décision de la Commission ait été rendue sans que l'argument constitutionnel n'ait été soulevé devant elle<sup>144</sup>.

La constitutionnalité du cinquième alinéa de l'article 21 du Code a de nouveau été soulevée devant la Commission dans l'affaire *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. L'Écuyer et Locas*<sup>145</sup>.

Il s'agit d'une demande d'accréditation qui vise des travailleurs agricoles étrangers régis par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)<sup>146</sup> et qui travaillent sur une ferme répondant aux caractéristiques décrites à l'article précité du Code.

Le syndicat conteste la constitutionnalité du cinquième alinéa de l'article 21 du Code au motif qu'il serait contraire à la liberté d'association garantie par l'article 2 d) de la Charte canadienne, ainsi que par l'article 3 de la Charte québécoise. Ce régime d'exception constitue, selon le syndicat, une entrave substantielle au droit de ces salariés à la négociation collective de leurs conditions de travail. Parmi les questions qu'elle est appelée à trancher, la Commission doit déterminer si l'exclusion prévue à l'article 21, al. 5 du Code restreint la liberté d'association et, le cas échéant, si cette restriction est justifiée.

---

<sup>144</sup> *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Légumière YC inc.*, 2007 QCCRT 0467. Désistement de la requête en révision judiciaire (C.S., 2010-04-12), 500-17-039249-076. Requête en révision interne rejetée (C.R.T.), CM-2006-4409. Requête en révision judiciaire rejetée et requêtes en irrecevabilité accueillies en partie, 2008 QCCS 993. Requête en révision rejetée (C.R.T.), CM-2006-4409. Appels principal et incident rejetés sur requête, 2008 QCCA 1764.

<sup>145</sup> 2010 QCCRT 0191. Requête en révision judiciaire continuée *sine die* (C.S., 2010-06-10), 500-17-058367-106. Requête en révision judiciaire continuée *sine die* (C.S., 2011-05-11), 500-17-058556-104. Poursuite des audiences en juin 2012.

<sup>146</sup> Il s'agit d'un programme du gouvernement du Canada pour lequel une entente est intervenue entre celui-ci, le gouvernement des États-Unis et celui du Mexique. Ce programme prévoit que les travailleurs agricoles seront traités de la même façon que les travailleurs agricoles canadiens exerçant le même genre de travail conformément à la législation canadienne.



Dans cette décision rendue avant l'arrêt *Fraser* précité, la Commission statue que la liberté d'association va au-delà du droit de chacun d'adhérer à une association : « *Le droit revendiqué est celui de s'associer pour exercer une influence véritable sur leurs conditions de travail et jouir des avantages d'un processus de négociation véritable* ». Or, précise la Commission, en l'absence de tout autre régime pouvant permettre d'atteindre les mêmes fins, l'exclusion du régime général prévue au Code empêche les travailleurs saisonniers de s'engager dans de véritables négociations collectives avec leur employeur et d'influencer véritablement sur leurs conditions de travail : « *L'État contribue ainsi à ce que soit niée à ce groupe de personnes la plénitude des avantages qui découlent de la liberté d'association qui est constitutionnellement garantie à leur égard* ». S'agissant d'une exclusion totale du régime de négociation collective et même de reconnaissance syndicale, l'atteinte est, de l'avis de la Commission, substantielle au sens de l'arrêt *Health Services* précité.

La Commission conclut que cette exclusion des travailleurs agricoles saisonniers du régime général de représentation syndicale prévu au Code les empêche de jouir de la liberté d'association garantie par la Charte canadienne et la Charte québécoise et que le cinquième alinéa de l'article 21 du Code constitue donc une atteinte aux droits constitutionnels des salariés visés par la requête en accréditation en ce qui concerne la liberté d'association. De plus, après s'être penchée sur la méthode d'analyse proposée dans l'arrêt *R. c. Oakes*<sup>147</sup>, la Commission estime que cette restriction à la liberté d'association n'est pas justifiée au sens de l'article premier de la Charte canadienne.

La décision de la Commission a fait l'objet d'une demande de révision judiciaire. Des audiences ont déjà été tenues, mais se poursuivront devant la Cour supérieure en juin 2012.

#### 4.5 LES RESPONSABLES DE SERVICES DE GARDE ET LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

À la fin des années 1990, des tentatives de syndicalisation eurent lieu auprès de personnes assurant la garde d'enfants, souvent à leur domicile, en dehors du cadre d'un centre de la petite enfance ou d'une garderie privée. Un mouvement de syndicalisation similaire s'est étendu à des personnes responsables de la garde et des soins à des enfants ou des adultes en famille d'accueil ou dans des ressources dites « *intermédiaires* ».

Tant les requêtes en accréditation que certains recours formés en vertu de la LNT ont donné lieu à des objections visant à contester le statut de « *salarie* » de ces personnes au sens de ces deux lois.

---

<sup>147</sup> [1986] 1 R.C.S. 103.

Plusieurs décisions, rendues tant par des commissaires du travail que par le Tribunal du travail, ont conclu que ces personnes étaient des salariés en raison des caractéristiques propres aux rapports qu'elles entretenaient avec leurs cocontractants. À la suite de ces deux décisions, deux lois sont adoptées.

Le 17 décembre 2003, l'Assemblée nationale du Québec adopte la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*<sup>148</sup> (la Loi 7), qui précise qu'une ressource intermédiaire (RI) ou une ressource de type familial (RTF) est réputée ne pas être à l'emploi, ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services.

Le même jour, est adoptée la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*<sup>149</sup> (la Loi 8). Cette loi énonce que la personne reconnue comme responsable d'un service de garde en milieu familial (RSG) par un titulaire de permis de Centre de la petite enfance (CPE) est, quant aux services qu'elle fournit aux parents à ce titre, une prestataire de services au sens du *Code civil du Québec*<sup>150</sup> et qu'elle était réputée ne pas être à l'emploi ni être salariée d'un CPE.

La constitutionnalité de ces lois est par la suite contestée devant la Cour supérieure par une requête en jugement déclaratoire.

Dans la décision *Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)*<sup>151</sup>, la Cour supérieure invalide les deux lois en question au motif qu'elles constituent une ingérence substantielle dans l'aspect collectif du droit d'association au sens des arrêts *Health Services*, précité, et *Dunmore*<sup>152</sup>.

La Cour affirme que selon l'arrêt *Health Services*, le droit de négociation collective demeure un droit à portée restreinte qui confère celui de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations de travail ou une méthode particulière de négociation. Toutefois, la Cour est d'avis que les personnes visées par les lois 7 et 8 ne réclament pas l'accès à un régime particulier, mais déplorent plutôt le fait que l'État leur ait fait perdre la clef d'accès au processus de négociation collective et entrave ainsi de façon substantielle leur capacité d'exercer l'activité associative liée à la négociation collective.

---

<sup>148</sup> L.Q. 2003, c.12.

<sup>149</sup> L.Q. 2003, c.13.

<sup>150</sup> L.Q. 1991 c. 64.

<sup>151</sup> 2008 QCCS 5076.

<sup>152</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016.

À la suite de ce jugement, le législateur adopte deux autres lois<sup>153</sup> qui prévoient la possibilité, pour une association de ressources ou une association de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial, de demander la reconnaissance à la Commission. Ces associations, une fois reconnues, peuvent ainsi prendre part à la négociation et à la conclusion d'une entente collective.

L'adoption de ces deux lois a entraîné le traitement de plusieurs dizaines de requêtes en accréditation restées pendantes en prévision de l'entrée en vigueur des lois 7 et 8 et le dépôt subséquent de plusieurs demandes de reconnaissance en vertu des nouvelles lois.

#### 4.6 LES AGENCES DE PERSONNEL DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ

Le domaine de la santé et tout ce qui entoure le phénomène de l'impartition avec ses diverses manifestations, voilà deux sujets qui revêtent une importance significative aux yeux de plusieurs. L'une des formes d'impartition qui a donné lieu à l'intervention de la Commission au cours des trois dernières années s'avère avoir un impact sur les relations du travail dans le domaine de la santé. Elle concerne le recours, par des établissements de santé publics, à des agences spécialisées de placement de main d'œuvre.

D'entrée de jeu, certains ont considéré que les personnes visées n'étaient pas les salariés des employeurs du réseau de la santé et des services sociaux et n'étaient, en conséquence, pas comprises dans les unités de négociation existantes. Cette prétention a amené les associations accréditées à demander leur inclusion dans les unités de négociation existantes. Ces demandes se fondent sur l'article 39 du Code.

Plusieurs décisions sur des demandes de cette nature ont été rendues par la Commission. Certaines concluent, selon les circonstances propres à chaque affaire, que l'employeur est l'agence; d'autres que c'est l'établissement<sup>154</sup>.

---

<sup>153</sup> *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (L.R.Q., c. R-24.0.2) et *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* (L.R.Q., c. R-24.0.1). *Supra*, section 2.8.

<sup>154</sup> *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires du CSSS Gatineau (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux de Gatineau*, 2008 QCCRT 0344. Requête en révision rejetée, 2009 QCCRT 0153; *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (FIQ) c. Vigi Santé ltée*, 2009 QCCRT 0032. Requête en révision rejetée, 2009 QCCRT 0551; *Syndicat des professionnelles en soins du CSSS de la Montagne (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Montagne*, 2009 QCCRT 0442. Requête en révision judiciaire rejetée, 2011 QCCS 81; *Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (FIQ) c. Centre le Cardinal inc.*, 2010 QCCRT 0036; *APTS-Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CPS et APTMQ) c. Centre de santé et de services sociaux de Gatineau*, 2010 QCCRT 0207; *Syndicat interprofessionnel de la santé de Lanaudière Sud (FIQ) c. Centre de santé et de services sociaux du Sud de Lanaudière*, 2011 QCCRT 0166.

Récemment, la Commission décidait que les inhalothérapeutes provenant d'agences de personnel qui travaillent au centre d'activités d'inhalothérapie de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, sont des salariées de l'Hôpital et qu'elles sont incluses dans l'unité de négociation du syndicat qui représente les professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'établissement (*Professionnelles et professionnels en soins de santé unis (FIQ) c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*<sup>155</sup>).

Dans une telle situation de relation tripartite, la Commission doit d'abord déterminer quel est le véritable employeur à la lumière des critères développés dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*<sup>156</sup>. Il s'agit de déterminer qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects du travail se rapportant à la relation employeur-salarié, à titre d'exemple qui procède : à la sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise.

Pour la Commission, le contexte dans lequel s'inscrit le recours au personnel d'agences dans le domaine de la santé est différent de celui qui avait cours dans l'affaire *Ville de Pointe-Claire* (pénurie de professionnels de la santé; importante restructuration du réseau public de la santé; système d'embauche qui fonctionne en vase clos). Il y a lieu de pondérer ces critères de façon différente puisque certains sont plus déterminants que d'autres<sup>157</sup>. Les éléments prédominants sont, conclut-elle, les conditions dans lesquelles s'effectuent le travail, l'assignation des tâches, la supervision du travail, l'évaluation et la discipline ainsi que l'intégration dans l'entreprise.

À la suite de la décision *Hôpital Maisonneuve-Rosemont* précitée, la plupart des requêtes pendantes devant la Commission impliquant des agences de personnel infirmier ont été remises *sine die* à la demande des parties.

#### 4.7 MÉDIAS ET CONVERGENCE

La Commission a eu à intervenir dans deux conflits qui se sont démarqués dans le monde de la publication tant par leur durée, que parce qu'ils impliquent deux réalités ayant un impact direct sur les méthodes de travail et sur la structure des entreprises dans ce domaine. Il s'agit d'une part des nouvelles technologies et d'autre part de ce que plusieurs décrivent comme la convergence médiatique. C'est dans ce contexte que la Commission a été saisie d'une plainte relative à l'application des dispositions anti-briseurs de grève de l'article 109.1 du Code.

---

<sup>155</sup> 2011 QCCRT 0447. Requête en révision (C.R.T.), CM-2011-5682. Requête en révision judiciaire, 2011-10-28 (C.S.), 500-17-068608-119.

<sup>156</sup> [1997] 1 R.C.S. 1015.

<sup>157</sup> La Commission réfère à une décision rendue antérieurement qui fait également une distinction à ce niveau *Syndicat des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes de l'Est du Québec (CSQ) c. Centre de santé et de services sociaux de la Mitis*, 2009 QCCRT 0233. Requête en révision judiciaire rejetée, 2009 QCCS 5571.

Le paragraphe b) de cet article interdit à l'employeur, en période de grève ou de lock-out, d'utiliser dans l' « *établissement* » où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

La Commission s'est prononcée sur le sens du terme « *établissement* » que l'on retrouve à cette disposition dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (employés de bureau) c. Journal de Québec, une division de Corporation Sun Media*<sup>158</sup>.

Lors du lock-out des employés de la rédaction et de bureau et de la grève de ceux de l'imprimerie qui a eu cours au Journal de Québec, la publication du journal s'est poursuivie quotidiennement. De façon contemporaine à ces événements, Quebecor a créé une agence de presse (Agence Nomade), qui donne accès à l'information qu'elle obtient à tous les membres de la famille Quebecor et dont fait partie le Journal de Québec. Celui-ci, durant l'arrêt de travail, obtient ses informations de cette agence sur demande ou suggestion d'un de ses cadres. Ces informations sont transmises au Journal au moyen d'outils informatiques ou électroniques.

Le syndicat, dans sa plainte, prétend notamment que l'employeur contrevient ainsi au paragraphe b) de l'article 109.1 du Code. Le Journal soutient, pour sa part, que leur travail n'a pas été accompli dans l' « *établissement* » où le lock-out a été déclaré puisque tout le travail est exécuté à l'extérieur des bureaux de l'entreprise.

Pour la Commission, les journalistes ne travaillent pas plus « *ailleurs* » que ne le faisaient les autres journalistes avant la grève; il n'y a qu'une simple substitution de travailleurs. Selon elle, le Journal a donc utilisé, dans l' « *établissement* » où le lock-out a été déclaré, les services de personnes à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions des salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out, en contravention de l'article 109.1 b) du Code.

En révision judiciaire, la Cour supérieure<sup>159</sup> a cependant décidé que la Commission a dans sa décision supprimé le lien avec l'établissement physique pour prendre plutôt en considération les endroits où la plupart des fonctions des journalistes et des photographes en lock-out étaient exécutées avant le déclenchement du conflit. En décidant de comparer le fonctionnement de la rédaction du Journal avant et après le début du lock-out, la Commission se trouve à déterminer, selon la Cour supérieure, si les personnes à l'emploi d'un autre employeur remplissent, ou non, les fonctions des salariés en lock-out,

---

<sup>158</sup> 2008 QCCRT 0534. Requêtes en révision judiciaire accueillies, 2009 QCCS 4168. Requête pour permission d'appeler accueillie, 2009 QCCA 2185. Appel rejeté, 2011 QCCA 1638. Requête pour autorisation de pourvoi, 2011-11-08 (C.S. Can.), 34518.

<sup>159</sup> *Journal de Québec c. Commission des relations du travail*, 2009 QCCS 4168.

plutôt qu'à établir si le travail est effectué « *dans l'établissement* »<sup>160</sup>. La Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure l'automne dernier et une demande d'autorisation de pourvoi a été déposée à la Cour suprême du Canada<sup>161</sup>.

La Commission a aussi eu à intervenir dans un conflit similaire, celui du Journal de Montréal qui a donné lieu à la décision *Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal — CSN c. Journal de Montréal, une division de Corporation Sun Media*<sup>162</sup>. Tout comme dans le précédent dossier, après qu'un lock-out ait été déclaré et une grève votée, le Journal continuant de publier une édition quotidienne, le Syndicat a déposé une plainte sur la base du paragraphe b) de l'article 109.1 du Code. Il reproche à l'employeur « *d'utiliser les services ou le produit du travail* » de personnes qui travaillent pour un autre employeur, à savoir de journalistes et de photographes d'autres médias de la famille Quebecor Media inc., rendus accessibles par l'intermédiaire de l'agence QMI, pour remplir les fonctions des salariés de la défenderesse en lock-out.

Les faits de cette affaire diffèrent de la précédente sur un point déterminant pour la Commission. Plutôt que ce soit le Journal qui demande ou suggère des textes comme le faisait le Journal de Québec, les médias transmettent ici quotidiennement une planification de la couverture prévue à l'Agence QMI qui rend le tout accessible aux membres du groupe. Le Journal n'utilise donc pas les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié de l'unité de négociation en lock-out. Quant à « *l'utilisation du produit du travail* » effectué par quelqu'un d'autre, comme avancé par le syndicat, la Commission demeure sur la position qu'elle a adoptée lorsqu'elle a rejeté la demande d'ordonnance provisoire du syndicat<sup>163</sup>, à savoir qu'il y a une différence substantielle entre le fait d'utiliser « *le produit du travail* » et utiliser « *les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur* » au sens du paragraphe b) de l'article 109.1 du Code.

À la suite des décisions rendues par la Commission et, subséquemment, par les tribunaux supérieurs, la Commission de l'économie et du travail, formée de membres de l'Assemblée nationale, s'est saisie le 8 décembre 2010, d'un « *mandat d'initiative portant sur la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code* ». Ce mandat, réalisé en vertu de l'article 149 du *Règlement de l'Assemblée nationale* (1984), s'est traduit, après la tenue d'audiences publiques et de séances de travail, par l'adoption unanime d'un rapport<sup>164</sup> le 1<sup>er</sup> novembre 2011.

---

<sup>160</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, 2011 QCCA 1638. Requête pour autorisation de pourvoi, 2011-11-08 (C.S. Can.), 34518.

<sup>161</sup> 2011 QCCA 1638. Requête pour autorisation de pourvoi, 2011-11-08 (C.S. Can.), 34518.

<sup>162</sup> 2009 QCCRT 0295. Requête en révision judiciaire rejetée, 2010 QCCS 4636. Requête pour permission d'appeler rejetée, 2010 QCCA 1714.

<sup>163</sup> 2009 QCCRT 0188.

<sup>164</sup> Le rapport est disponible sur le site Web de l'Assemblée nationale et sur celui du ministère du Travail.

Dans ce rapport, les parlementaires recommandent au ministère du Travail de « revoir la notion d'établissement ainsi que la notion d'employeur prévue dans le Code pour tenir compte de l'évolution des réalités économiques et technologiques, et ce, afin d'établir un juste équilibre du rapport de force entre les parties négociantes lors d'un conflit de travail ».

#### 4.8 LA FERMETURE D'ENTREPRISE EN CONTEXTE DE SYNDICALISATION OU DE NÉGOCIATION

Comme mentionné précédemment<sup>165</sup>, la Cour suprême a confirmé dans l'affaire Wal-Mart qu'une plainte en vertu de l'article 15 du Code ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de fermer son entreprise. Lorsque la fermeture est réelle et définitive, il s'agit de la cause véritable de la cessation d'emploi<sup>166</sup>.

Toutefois, souligne la Cour, les recours prévus aux articles 12 à 14 du Code permettent de se pencher sur le « *pourquoi* » de la fermeture afin de déterminer si elle résulte d'une stratégie antisyndicale, ce qui donnerait ouverture aux mesures de réparation prévues aux articles 118 et 119 du Code.

La Commission a été saisie d'un autre cas de fermeture d'entreprise. Il s'agit d'une affaire impliquant cette fois l'un des établissements de la compagnie Couche-Tard. Environ un mois après qu'une association de salariés ait obtenu l'accréditation pour représenter les salariés de l'entreprise pour un de ses établissements situé rue Saint-Denis à Montréal, l'employeur procède à la fermeture de la succursale. Des plaintes sont alors déposées à la Commission en réaction à cette fermeture.

Quelques semaines plus tard, la Commission est saisie d'une autre plainte concernant cette fois l'un des établissements de Couche-Tard situé rue Jean-Talon à Montréal. L'association est déjà accréditée pour cette succursale et alors que les négociations ont cours pour la conclusion d'une première convention collective, l'employeur décide de fermer la succursale. Le syndicat dépose à la Commission des plaintes de négociation de mauvaise foi, d'entrave, d'intimidation et de menaces pour activités syndicales, fondées sur les articles 3, 12, 13, 14 et 53 du Code. Les requérants demandent, notamment, une ordonnance provisoire visant à maintenir les activités de l'établissement et à obtenir l'information financière nécessaire à la poursuite des négociations de la convention collective.

---

<sup>165</sup> Voir section 3.3.

<sup>166</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 0207. Requête en révision judiciaire rejetée, 2007 QCCS 3165. Requête pour permission d'appeler rejetée, 2007 QCCA 1210. Pourvoi à la Cour suprême rejeté avec dissidence [2009] 3 R.C.S. 465.

La Commission rejette la demande d'ordonnance au stade provisoire. Dans sa décision<sup>167</sup>, elle rappelle que la Cour suprême, dans l'arrêt *Wal-Mart* précité, distingue le droit de fermer une entreprise des conséquences que peut avoir l'exercice de ce droit lorsqu'il constitue une pratique déloyale de travail interdite par le Code. Toutefois, les remèdes envisageables ne comprennent pas celui d'obliger un employeur à reprendre les affaires qu'il a décidé de cesser, lorsque la fermeture est réelle et exclut tout stratagème qui viserait à éluder les obligations prescrites par le Code. La preuve a démontré que la fermeture de la succursale de la rue Jean-Talon est réelle et définitive et rien n'indique que la cessation des activités soit temporaire ou que l'établissement ait été transféré, déménagé, déplacé ou exploité autrement. La Commission conclut, toujours au stade provisoire, qu'elle ne peut ordonner la réouverture de l'établissement et, en conséquence, le rappel au travail des salariés congédiés.

Les audiences sur la demande d'ordonnance permanente se poursuivent au début de l'année 2012. Le dossier a été joint aux procédures concernant la fermeture de l'établissement de la rue Saint-Denis.

#### 4.9 PLAINTES DE DISCRIMINATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

S'il existe un domaine d'activités qui a attiré l'attention des médias au cours des derniers mois, c'est bien celui de la construction.

La Commission a été saisie, au cours des dernières années, de certaines plaintes fondées sur la liberté syndicale prenant appui sur la Loi R-20.

Ces dispositions énoncent des interdictions liées à l'intimidation et à la discrimination et elles prévoient qu'une association ne doit pas, à l'égard des salariés qu'elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait aux fins d'embauche. Une personne intéressée peut, en vertu de l'article 105 de la Loi R-20, soumettre à la Commission une plainte relative à l'exercice de la liberté syndicale.

Dans *Drolet c. Lachance (F. Lachance Ventilation)*<sup>168</sup>, la Commission a accueilli une telle plainte. Il s'agit d'un cas où un employeur qui recrutait du personnel a refusé d'embaucher le plaignant en apprenant son allégeance syndicale. La Commission souligne que les dispositions de la Loi R-20 visent à protéger la liberté syndicale des salariés de toute contrainte, menace, intimidation, mesure discriminatoire ou de représailles. Selon elle, le refus d'embaucher le plaignant peut être assimilé à une mesure discriminatoire ayant pour but de le pénaliser en raison de son allégeance syndicale. L'employeur disait se sentir lié par le mandat

---

<sup>167</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montréal et Laval — CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0449.

<sup>168</sup> 2007 QCCRT 0344.



confié au syndicat de lui recommander du personnel. Pour la Commission, bien qu'il ne soit pas interdit de faire appel à une organisation syndicale pour recruter des travailleurs, cette pratique ne doit pas avoir pour effet d'écartier systématiquement tous les autres travailleurs. L'employeur doit considérer la candidature de tout travailleur qui offre ses services, sans égard à son appartenance syndicale.

Une autre affaire impliquait un représentant syndical qui refusait de recommander un membre de l'association, empêchant ainsi son embauche sur un chantier de construction<sup>169</sup>. Le représentant invoquait, comme motif de refus, que le travailleur était à la retraite et que son certificat de compétence était expiré. Or, le troisième alinéa de l'article 101 prévoit que contrevient à la Loi R-20, l'association qui, à l'égard des salariés qu'elle représente, agit de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait aux fins d'embauche.

La Commission précise que l'expiration du certificat de compétence ne peut constituer un obstacle à sa recommandation à un éventuel employeur, puisqu'il lui était encore possible d'en obtenir le renouvellement. Refuser de recommander un salarié parce qu'il est retraité est un acte discriminatoire. La Commission accueille en conséquence la plainte.

D'autres plaintes, dont certaines concernent des événements qui ont fait la manchette dans les médias au cours des derniers mois, sont actuellement pendantes. Elles devraient donner lieu à des décisions au cours de l'année 2012.

#### 4.10 NÉGOCIATION AVEC L'ÉTAT

Une dernière affaire d'intérêt, commencée il y a quelques années, devrait connaître son dénouement au début de cette année. Il s'agit des plaintes formulées par différentes associations accréditées demandant à la Commission de sanctionner le gouvernement du Québec pour avoir négocié de mauvaise foi lors de la ronde de négociation 2004-2005 dans les secteurs public et parapublic, contrevenant ainsi à l'obligation qui lui est imposée par l'article 53 du Code.

Les négociations entamées entre le gouvernement du Québec et plusieurs associations représentant les salariés de divers organismes et ministères se sont terminées par l'adoption d'une loi spéciale<sup>170</sup> en décembre 2005.

Les plaintes syndicales comportent divers aspects. Le premier manquement allégué concerne le règlement du dossier de l'équité salariale, en ce qu'il aurait

---

<sup>169</sup> *Langevin c. Bezeau*, 2011 QCCRT 0053. Requête en révision rejetée, 2011 QCCRT 0278. Requête en révision judiciaire rejetée C.S. 650-17-000569-117.

<sup>170</sup> *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005 c. 43.

été inclus dans les négociations qui ont eu cours, alors qu'il s'agit d'une matière qui ne peut être négociée. La seconde contravention invoquée touche le volet salarial, qui n'aurait pas fait l'objet d'une véritable négociation puisque l'employeur a fait preuve d'intransigeance en maintenant, tout au long des négociations, sa position de départ. Enfin, certaines associations qui ont signé des ententes totales ou partielles avant l'adoption de la loi reprochent à l'employeur de les avoir forcées à signer une convention collective sous la menace de l'adoption de ladite loi.

Pour sa part, l'employeur estime ne pas avoir été de mauvaise foi dans les négociations puisqu'il doit tenir compte de l'état des finances publiques dans les propositions salariales qu'il présente et parce qu'il a acquiescé à plusieurs demandes syndicales significatives.

Le gouvernement a aussi déposé des demandes dites reconventionnelles, estimant que la mauvaise foi dans les négociations relevait plutôt de la lenteur de la mécanique décisionnelle des multiples intervenants syndicaux impliqués dans le processus de négociation. Pour lui, les demandes faites par ceux-ci sont irréalistes et exorbitantes compte tenu de l'état des finances publiques.

Les premières séances de travail ont eu lieu en mars 2006 et après 72 journées d'audience, la Commission a mis le dossier en délibéré, en juin 2011. Une autorisation de prolongation des délais pour rendre la décision a été accordée jusqu'au début de l'année 2012<sup>171</sup>.

## 5. À LA CROISÉE DES CHEMINS

Presque dix ans plus tard, la Commission n'est plus tout à fait ce qu'elle était au départ. L'ajout successif de nouvelles compétences, la création de nouveaux recours, l'élargissement de certains autres, de même que le transfert de plusieurs compétences à l'occasion de l'abolition d'autres tribunaux, ont entraîné d'importantes modifications. D'aucuns se sont inquiétés de cette multiplication de nouvelles compétences tant en regard du maintien de l'expertise spécialisée spécifique à chacune d'elles, qu'en ce qui concerne les conséquences au niveau de l'efficacité de la Commission.

### 5.1 LE MAINTIEN... DES EXPERTISES

La Commission est maintenant composée de trois divisions. Elles ne constituent cependant pas des secteurs totalement cloisonnés même si dans les années qui ont suivi le transfert des compétences du CIC, les cinq commissaires de la « *nouvelle division de la construction et de la qualification professionnelle* »

---

<sup>171</sup> Depuis la rédaction du texte, la décision de la Commission dans cette affaire a été rendue : *Association des juristes de l'État c. Gouvernement du Québec (Direction des relations professionnelles – Conseil du trésor)*, 2012 QCCRT 0043. La Commission accueille en partie les plaintes de négociation de mauvaise foi.

(DCQP) entendaient exclusivement les recours découlant de l'application des lois de ce secteur. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2011, c'est le président<sup>172</sup> qui affecte chacun des commissaires à l'une ou à plusieurs des divisions. Il peut par la suite changer cette affectation ou affecter temporairement un commissaire auprès d'une autre division. Par ailleurs, l'article 115.4 du Code prévoit que « *les commissaires peuvent siéger dans toute division.* ».

L'existence de trois divisions, qui incidemment ne concerne que les commissaires et non les conciliateurs ou les autres membres du personnel, n'est cependant qu'un indicateur des compétences spécialisées exercées par ceux appelés à y siéger.

D'autres compétences tout aussi distinctes les unes des autres cohabitent dans la même division alors que certains recours entendus par une division ont une nette parenté avec des recours rattachés à une autre.

Ainsi, la « *division des relations du travail* » (DRT) peut réexaminer les décisions rendues par la Commission de l'équité salariale, décider d'une plainte de congédiement sans cause juste et suffisante, déterminer si l'exigence de bilinguisme d'un emploi est conforme aux dispositions de la *Charte de la langue française*<sup>173</sup> ou encore décider de la demande de reconnaissance d'une association d'artistes. Ces différentes compétences, si elles peuvent être globalement considérées comprises dans la notion très large de « *relations du travail* », sont au moins aussi distinctes l'une de l'autre que le sont certaines compétences attribuées à des divisions différentes.

Il en est ainsi des pouvoirs d'ordonnance de la Commission en cas de moyens de pression illégaux. Si ces derniers sont exercés dans une entreprise privée, ils relèvent de la DRT alors que s'ils sont le fait de salariés d'un service public visé par l'article 111.0.16 du Code, ils concernent la « *division des services essentiels* » (DSE). Dans les deux cas, il s'agit pourtant de situations qui permettent de faire appel à un pouvoir d'ordonnance de même nature, bien qu'il puisse, dans le cas de la DSE, être exercé à l'initiative de la Commission et que la préoccupation première soit, dans ce cas, l'intérêt du public.

Au-delà de la question des trois divisions, la multiplicité des compétences pose la question de l'expertise spécialisée qui doit être maintenue dans chacun des domaines, tout en s'assurant d'une utilisation efficiente des ressources juridictionnelles de la Commission. Chacune des compétences génère un volume d'activités très différent et ce volume peut aussi varier d'une époque à une autre pour un même recours.

Ainsi, un petit nombre de recours représente une part appréciable du volume de dossiers ouverts à la Commission, de conciliation ou d'audiences tenues et de

---

<sup>172</sup> Tel que le prévoit l'article 137.49 C.t.

<sup>173</sup> L.R.Q., c. C-11, art.46.

décisions rendues. À titre d'illustration, les plaintes en vertu de la LNT (congédiement sans cause juste, mesure de représailles interdites, harcèlement psychologique) ont constitué en moyenne, au cours des trois dernières années, 37,8 % des dossiers ouverts par la Commission et donné lieu, en moyenne, à environ 184 décisions motivées par année<sup>174</sup>. Au cours de la même période, les recours découlant de la *Loi sur l'équité salariale* ont représenté 0,07 % des dossiers ouverts (14 cas) et se sont traduits par une moyenne de 2 décisions motivées<sup>175</sup>. L'ensemble des recours entendus par la DCQP correspondait à 2,2 % du nombre total des dossiers pour une moyenne annuelle de 46 décisions<sup>176</sup> et les recours relatifs aux deux lois qui concernent le statut des artistes n'ont généré l'ouverture que de 11 dossiers<sup>177</sup> au total depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et donné lieu à 6 décisions motivées<sup>178</sup>.

L'importance de l'une ou l'autre des compétences sur le volume total d'activités de la Commission est donc inégale et rend encore plus crucial le développement et le maintien de l'expertise spécialisée pour chacun des recours, qu'il soit exercé régulièrement ou plus rarement.

À cette situation, s'ajoutent les variations imprévisibles du volume général des dossiers reçus à la Commission ainsi que les fluctuations encore plus importantes qui peuvent survenir dans le cas de certains recours particuliers. Ainsi, les recours à l'encontre des décisions de la Régie du bâtiment du Québec en matière d'octroi ou de suspension de licences d'entrepreneurs ont été relativement rares au cours des dernières années. Leur nombre pourrait toutefois augmenter en raison des modifications législatives récentes<sup>179</sup>.

De même, les demandes visant la détermination des services essentiels et les demandes d'intervention dans les conflits de travail illégaux dans les services et secteurs publics peuvent être peu fréquentes durant une longue période<sup>180</sup> mais devenir ensuite plus nombreuses pour des raisons cycliques (rondes de négociation par exemple) ou de conjoncture économique et sociale.

---

<sup>174</sup> Du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 30 octobre 2011, 551 décisions motivées LNT ont été rendues sur 3 ans = 183,6 par année.

<sup>175</sup> 6 sur 3 ans (1<sup>er</sup> novembre 2008 au 30 octobre 2011).

<sup>176</sup> 138 décisions sur 3 ans (1<sup>er</sup> novembre 2008 au 30 octobre 2011).

<sup>177</sup> *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., c. S-32.1 et *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., c. S-32.01.

<sup>178</sup> 6 du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 octobre 2011.

<sup>179</sup> Voir entre autres la *Loi visant à prévenir, combattre et sanctionner certaines pratiques frauduleuses dans l'industrie de la construction et apportant d'autres modifications à la Loi sur le bâtiment*, L.Q. 2011, c. 35. L'application de cette loi devrait entraîner un plus grand nombre de décisions de la Régie du bâtiment en matière, entre autres, d'octroi et de suspension de licences d'entrepreneurs, décisions qui peuvent par la suite être contestées devant la Commission.

<sup>180</sup> Entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre 2011, seules trois demandes concernant la DSE ont été adressées à la Commission. Elles ont, toutes trois, donné lieu à une entente sans qu'il ait été nécessaire de tenir une audience.

Afin de tenir compte de cette nouvelle réalité, à savoir une grande variété de compétences pointues, mais qui, dans certains cas, ne s'exercent que rarement, la Commission devra continuer à prendre les moyens requis (formation continue, outils de référence, circulation de l'information, parrainage, etc.). Ces mesures permettront de développer la polyvalence des commissaires tout en s'assurant du transfert et du partage d'expertise. Cette question sera au cœur des préoccupations de la direction au cours des prochains mois.

## 5.2 VOLUME DE TRAVAIL ET EFFICACITÉ

Si nous examinons certaines des données statistiques récentes avec leurs comparables au début des activités de la Commission, ou encore à l'occasion de son 5<sup>e</sup> anniversaire<sup>181</sup>, certaines variations peuvent être constatées.

Tout d'abord, le nombre total de dossiers ouverts qui était de 7 400 en moyenne au cours des cinq premières années se situe maintenant à un peu plus de 6 400 en moyenne au cours des trois dernières années complètes<sup>182</sup>. Les causes de cette diminution peuvent être multiples; il y a bien sûr la conjoncture économique qui influence indirectement le niveau d'exercice de certains recours (en matière de perte d'emploi notamment et en regard des conflits de compétence dans l'industrie de la construction).

Il faut aussi mettre au nombre des causes de cette diminution la quasi-disparition de certains recours en raison des modifications à la législation. Ainsi, la Loi 30<sup>183</sup> a fait en sorte que plusieurs litiges concernant la portée intentionnelle des accréditations du secteur de la santé sont devenus rarissimes en raison de la définition précise des unités de négociation dans la loi. Il en est de même des requêtes en vertu des articles 45 et 46 du Code (transmission des droits découlant de l'accréditation lors d'une cession ou concession d'entreprise) dont le nombre a grandement baissé à la suite de certaines modifications législatives<sup>184</sup>.

Cette diminution du nombre de dossiers ouverts s'est aussi traduite par une baisse du nombre de conciliations tenues et de décisions motivées rendues.

Du côté des décisions motivées, le bilan fait en novembre 2007 par ma collègue Andrée St-Georges, alors présidente de la Commission, faisait état d'une moyenne de 670 par année. Cette moyenne se situe maintenant à 635 pour les neuf dernières années.

---

<sup>181</sup> Voir à ce sujet : « *La Commission des relations du travail, cinq ans plus tard : Bilan et perspectives* », Récents Développements en droit du travail, par Andrée St-Georges, Cowansville, Éditions Yvon Blais, novembre 2007.

<sup>182</sup> 6 190 en 2008, 6 856 en 2009 et 6 262 en 2010. Pour l'année 2011, le nombre de dossiers reçus en date du 31 octobre était de 5 559.

<sup>183</sup> *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, L.R.Q., c. U-0.1.

<sup>184</sup> L.Q. 2001, c. 26 et L.Q. 2003, c. 26.

Ces diminutions du nombre de conciliations, d'audiences tenues ou de décisions rendues doivent cependant être mises en perspective. Il faut en effet tenir compte du niveau de complexité croissant de certains des recours les plus fréquents, particulièrement en matière de harcèlement psychologique et de plaintes pour défaut de représentation syndicale. Ces dossiers où l'une des parties se représente elle-même, se déroulent dans un climat souvent hautement émotif ce qui rend d'autant plus difficile le travail des conciliateurs et, lorsqu'une audience est tenue, celui des juges administratifs.

Ainsi, malgré tout, la qualité du travail de nos conciliateurs et conciliatrices a permis, au cours des neuf dernières années<sup>185</sup> de régler, sans que la tenue d'une audience ait été nécessaire, près de 80 % des dossiers. Cependant, un pourcentage inférieur (71,7 %) de règlements est atteint dans le cas des plaintes visant le devoir de représentation syndicale. Il s'agit malgré tout d'un résultat très satisfaisant compte tenu du niveau de difficulté supplémentaire du fait que trois parties sont impliquées dans le litige, qu'une majorité de plaignants (près de 70 %) ne sont pas représentés par procureurs et qu'ils ne bénéficient pas, contrairement aux salariés congédiés représentés par la Commission des normes du travail, d'un organisme-conseil et de soutien.

## 6. DÉFIS ET PERSPECTIVES

J'ai le privilège de présider la Commission depuis plus d'un an après y avoir été impliqué depuis les tout premiers débuts. À quelques mois du 10<sup>e</sup> anniversaire de la création de la Commission, et avant même d'esquisser ce que seront les défis des prochaines années, je me dois de vous dire la grande fierté que j'éprouve à l'égard de cette organisation et surtout envers ces hommes et ces femmes qui ont contribué à son succès.

Depuis plus de neuf ans, les défis ont été nombreux. Je pense tout d'abord aux premières années où tout était à inventer ou réinventer, que ce soit la politique concernant les demandes de remise<sup>186</sup>, les critères pour l'octroi d'une demande d'ordonnance provisoire ou la jurisprudence en matière de révision pour vice de fond, en passant par la procédure de traitement des demandes urgentes. Je pense aussi à la vaste opération de révision des unités de négociation à la suite de l'adoption de la Loi 30, qui a mobilisé les agents de relations du travail durant des mois, et évidemment aux nouvelles compétences auxquelles il a fallu s'adapter, année après année.

---

<sup>185</sup> Du 25 novembre 2002 au 30 septembre 2011.

<sup>186</sup> J'en profite pour contredire une idée reçue pour certains voulant que la Commission rejette aveuglément les demandes de remise qui lui sont formulées. De fait, environ 90 % de ces demandes sont accueillies. Seules celles qui, par manque de diligence, empêcheraient la Commission de rendre justice dans des délais raisonnables risquent d'être rejetées.

Si la Commission a pu répondre aux attentes des parties et des procureurs, et je crois qu'elle l'a fait, c'est grâce au travail, à l'engagement et au professionnalisme des personnes qui y travaillent. Qu'il s'agisse des commissaires ou des conciliateurs, ou encore du personnel du greffe, du secrétariat, des personnes affectées à la recherche ou à l'administration, dont le travail est moins connu que les premiers, chacun a contribué à offrir une justice de qualité, accessible et dans des délais raisonnables.

Qu'ils soient des compagnons de route de la première heure ou aient rejoint plus récemment notre équipe, je les remercie sincèrement.

Au cours des prochaines années, nous aurons à élaborer les moyens qui nous permettront, malgré les inévitables départs à la retraite et autres mouvements de personnel, de conserver et parfaire l'expertise spécialisée que possède la Commission dans une variété de domaines d'intervention. Cet objectif passe nécessairement, comme je le mentionnais auparavant, par une plus grande polyvalence des juges administratifs afin d'éviter de fragiliser le maintien de cette expertise si elle est confinée à un trop petit nombre de personnes.

J'ouvre une parenthèse au sujet de l'indépendance dont doivent jouir la Commission et ses juges administratifs.

La Commission est régulièrement saisie de recours dans lesquels les intérêts du gouvernement sont en cause. C'est le cas dans le cours normal de nos activités lorsque la Commission statue sur les décisions d'un organisme public telles la CCQ, la RBQ, Emploi-Québec et la Commission de l'équité salariale. C'est aussi l'État qui est impliqué lorsque survient un litige dans la fonction publique, l'éducation ou les établissements de santé, qu'il s'agisse de déterminer les services essentiels ou d'intervenir dans un conflit de travail. L'intérêt du gouvernement est aussi en cause lors de la détermination du véritable employeur dans le cas des agences de personnel de soins infirmiers ou lorsque la Commission doit décider s'il a satisfait à son obligation de négociation de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires, juristes de l'État ou autres professionnels. C'est encore l'État enfin qui est concerné lorsque la Commission doit se prononcer sur la constitutionnalité en tout ou en partie de certaines lois dans le cadre des recours dont elle est saisie.

C'est la raison pour laquelle la Commission elle-même et les juges administratifs qui en font partie doivent jouir d'un haut degré d'indépendance par rapport à l'autorité gouvernementale.

J'éviterai, pour des raisons que vous comprendrez, de me prononcer sur les procédures judiciaires intentées au cours des derniers mois par différentes associations de juges administratifs, dont l'Association des commissaires de la Commission des relations du travail<sup>187</sup>.

---

<sup>187</sup> Ces procédures sont pendantes devant la Cour supérieure et pour celle concernant les juges administratifs de la CLP, devant la Cour d'appel. Elles concernent le mode de fixation et la garantie

Je me limiterai à mentionner que plusieurs questions sérieuses que soulèvent ces recours sont « *sur la table* » depuis plusieurs années. Je fais référence au degré d'inamovibilité des juges administratifs, à la garantie de rémunération, au niveau de cette dernière en comparaison à celle des tribunaux de l'ordre judiciaire et à la méthode de détermination de cette rémunération.

J'espère que ces questions seront réglées le plus rapidement possible. Au-delà des intérêts des juges administratifs eux-mêmes, ce sont l'indépendance et l'apparence d'indépendance de ces juges aux yeux des justiciables qui sont les préoccupations les plus fondamentales. Souhaitons-nous que ces impératifs détermineront les solutions qui doivent être apportées à la situation. Je ferme la parenthèse.

Les prochains mois seront consacrés à un travail de consolidation qui s'impose. Nous travaillerons à nous assurer que les attentes des justiciables envers la Commission continuent à être satisfaites malgré les modifications législatives et organisationnelles survenues au cours des dernières années. Les grands objectifs du départ demeurent pertinents : **Cohérence**, **Rapidité** et **Transparence** tel que les énonçait le premier président Louis Morin.

Ces objectifs poseront à la Commission un défi particulier au cours de la prochaine période puisque le travail d'obtention et de maintien de la cohérence décisionnelle se fera dans un contexte de multiplicité des expertises spécialisées et de transfert de ces expertises nécessaire à une gestion efficace des recours qui nous sont adressés.

Parmi les objectifs stratégiques qui seront encore les nôtres au cours des prochaines années, figurent la qualité des interventions de la Commission, l'approche « *relations du travail* » dans la résolution des litiges et l'accès à la justice, particulièrement pour les justiciables qui se présentent sans procureur devant nous.

Nos efforts en ce sens devront être maintenus afin de continuer à mériter le respect dont nous sommes, je pense, l'objet dans la communauté des relations du travail et le monde de la construction.

---

de rémunération, de même que sauf pour le TAQ, l'inamovibilité des juges administratifs et la procédure de renouvellement des mandats.