

Aperçu général et critique de la loi modifiant le Code du travail – 13 juin 1969

Fernand Morin

Volume 24, numéro 3, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028050ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028050ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Morin, F. (1969). Aperçu général et critique de la loi modifiant le Code du travail – 13 juin 1969. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(3), 623–638. <https://doi.org/10.7202/028050ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>



Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

COMMENTAIRES

Aperçu général et critique de la Loi modifiant le Code du travail — 13 juin 1969

FERNAND MORIN

L'Assemblée Nationale commémora le cinquième anniversaire du Code du travail en y apportant quelques changements majeurs : disparition de la C.R.T., procédure d'accréditation à trois étapes et mise sur pied d'un « tribunal du travail » etc. Le 11 juin 1969, le ministre du travail présentait à l'Assemblée Nationale ce projet de loi ⁽¹⁾ qui fut étudié dès le lendemain en deuxième et troisième lectures pour être sanctionné le troisième jour, soit le 13 juin. À cette occasion, l'Assemblée Nationale et particulièrement le ministre du travail et le chef de l'opposition ont manifesté une grande confiance au nouveau conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre ⁽²⁾. Soulignons immédiatement que cette loi n'est pas entrée en vigueur le jour de sa sanction, mais qu'elle le sera « . . . à la date ou aux dates fixées par une ou plusieurs proclamations du lieutenant-gouverneur en conseil. » ⁽³⁾. Cette loi a pour but principal de substituer à la C.R.T. de nouveaux organes administratifs et judiciaires pour les fins de l'application du Code du travail et principalement, pour la procédure en accréditation. Aussi, présenterons-nous et discuterons-nous ces règles nouvelles sous trois chefs : le régime d'accréditation, les organes nouveaux (l'enquêteur, le commissaire-enquêteur, le commissaire-enquêteur en chef et le tribunal du travail) et la convention collective.

UN NOUVEAU RÉGIME D'ACCREDITATION :

Une des innovations du Code du travail de 1964 fut d'intégrer les associations volontairement reconnues par l'employeur (art. 1 (c) et 55 C.t.) à ce régime des rapports collectifs du travail. La loi de 1969 écarte ce statut exclusivement privé pour rendre obligatoire le mécanisme public d'accréditation pour toute association qui entend négocier dans le cadre du Code du travail. Au moment de la proclamation de ces dispositions nouvelles, la procédure en accréditation comprendra trois paliers superposés et confiés à trois organes différents : l'enquêteur, le commissaire-enquêteur

(1) bill 50 — *Loi modifiant le Code du travail.*

(2) cela est certes de bonne augure pour cet organisme qui vient de subir une nouvelle relance par la Loi du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre S.S.Q. 1968 - Chap. 44.

(3) *Loi modifiant le Code du travail*, art. 49.

et le tribunal du travail. Selon que le droit à l'accréditation de l'association de salariés est attesté par l'un ou par l'autre de ces organes, nous pouvons avoir trois types d'accréditation⁽⁴⁾. Nous expliquerons sommairement cette procédure que nous ferons suivre de quelques commentaires.

1^{er} palier — l'accréditation par constat de l'enquêteur d'une reconnaissance volontaire :

S'il n'existe pas de difficulté entre les parties quant au groupe de salariés que peut représenter une association pour les fins de la négociation d'une convention collective, un enquêteur émettra sur le champ un certificat en accréditation si, par ailleurs, il est lui-même satisfait à la suite de son enquête du caractère représentatif de l'association en cause (art. 24)⁽⁵⁾.

Quels sont les changements particuliers ainsi apportés au régime de reconnaissance volontaire ? L'opération est maintenant faite au grand jour et non plus, dans un bureau privé. Ainsi :

- l'association doit nécessairement formuler une requête au ministre. Cette demande doit être autorisée par l'organisme compétent de l'association et elle indique l'unité de négociation désirée (art. 22) ;
- l'employeur qui reçoit copie de cette requête doit afficher la liste des salariés qui sont visés ;
- la requête est également affichée au greffe du ministère ;
- l'enquêteur vérifie sur place le caractère représentatif de l'association compte tenu de la liste des salariés visés et donnée par l'employeur ;
- l'association ainsi accréditée a une certaine permanence : un syndicat rival ne peut plus s'interposer en vertu de l'alinéa a de l'article 21.

Dans la mesure où l'enquêteur reconnaît le caractère représentatif et majoritaire de l'association (art. 20) et qu'il constate l'accord entre cette association et l'employeur, il doit émettre un certificat en accréditation. Dans le cas contraire, « . . . il doit faire un rapport sommaire de son enquête au commissaire-enquêteur en chef et en transmettre une copie à l'association et à l'employeur » (art. 24a.). Selon le nouvel article 28, toute plainte formulée par un tiers et fondée sur l'article 11 a pour effet de suspendre la procédure et d'opérer automatiquement le passage au 2^{ème} palier.

(4) le nouvel art. 1 (b) (association accréditée) et les articles 103, 106 et 109 laissent bien entendre que le tribunal du travail peut par jugement émettre un certificat d'accréditation. Mais, cette possibilité n'apparaît pas aux articles 20, para 2, 36 et 39a.

(5) au cours de cette étude, les articles cités, sans aucune autre référence, sont ceux du Code du travail amendés ou ajoutés par la loi de 1969.

2ème palier — L'accréditation par décision du commissaire-enquêteur à la suite d'une audition des parties :

Si la procédure du premier palier n'aboutit pas, un commissaire-enquêteur est investi des pouvoirs autrefois confiés à la C.R.T. A ce niveau, ce commissaire-enquêteur doit rendre une décision sur deux points différents :

- « ... doit décider après enquête sur les lieux auprès de l'association requérante de son caractère représentatif ... » ;
- « Il doit aussi trancher, après enquête tenue en présence de l'association et de l'employeur, tout différend relatif à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise » (art. 24b., 2ème para.).

Sitôt l'enquête terminée et, au plus tard dans les trois jours suivants, la décision motivée du commissaire-enquêteur doit être rendue (art. 24b., 3ème para.). Les personnes intéressées par cette décision ont un droit d'appel auprès du « tribunal du travail ».

3ème palier — L'accréditation par voie d'appel au tribunal du travail :

Dans les dix jours de la décision du commissaire-enquêteur (art. 107), une partie (art. 106, para. a et b) peut demander la permission d'en appeler au tribunal du travail (art. 100 et 101). Aussitôt, le dossier du commissaire-enquêteur⁽⁶⁾ doit être transmis au tribunal et à toutes les parties (art. 107, para. 1). Ce tribunal a compétence pour décider de façon définitive (art. 108) « ... en matière de refus ou d'octroi d'une accréditation ... en matière de description de l'unité de négociation ou d'inclusion ou d'exclusion des personnes qu'elle vise, ... » (art. 106) comme de toute autre décision incidente du commissaire-enquêteur (art. 103) relative à l'accréditation : à titre d'exemple, la décision de tenir un vote (art. 25). La décision en accréditation du tribunal du travail doit être transmise au ministre (art. 109). Signalons que ce moyen d'appel ne se substitue pas aux pouvoirs de révision ou de révocation jadis confiés à la C.R.T. selon l'article 117 et qui sont maintenant conférés au commissaire-enquêteur (art. 39a. et 39b.).

COMMENTAIRES :

Cette procédure étagée pour procéder à l'accréditation d'une association de salariés mériterait d'être étudiée de façon très minutieuse. Dans le cadre de cette présentation préliminaire, nous nous limiterons à mettre en relief son particularisme et à formuler quelques questions auxquelles seule sa mise à l'essai pourra fournir les éléments de réponse valables.

(6) il s'agit de la transcription des notes sténographiques de l'enquête ou de son enregistrement sur bande magnétique, des pièces ou documents déposés et la décision du commissaire-enquêteur - art. 24b., 4ème para.. Les parties reçoivent aussi copie de ce dossier. Pour cette raison, il faudrait savoir si la liste des syndiqués fera partie du dossier ?

L'idée maîtresse à la base de cette réforme se résumerait ainsi : assouplir et accélérer le mécanisme décisionnel en matière d'accréditation en confiant à des fonctionnaires l'administration de ces requêtes et en réservant à un tribunal spécialisé la partie « judiciaire » de l'affaire. À ce sujet, le ministre du travail s'exprimait ainsi : « L'administration aux fonctionnaires, et la justice aux tribunaux ». (7). Le tout, espérons-le, pour une administration juste. Il n'est pas toujours facile de reconnaître la ligne de démarcation entre le domaine exécutif et le domaine judiciaire. Si on considère les droits et les obligations directement affectés par toute décision en matière d'accréditation (positive et négative) à l'égard des associations de salariés, des salariés eux-mêmes et de l'employeur, ce partage constitue une tâche des plus délicate. Selon nous, la décision de l'enquêteur et encore davantage, l'ensemble des décisions incidentes du commissaire-enquêteur ne peuvent exclusivement constituer de simples actes administratifs. La seule présence du troisième palier, l'appel à un tribunal du travail, ne signifie pas a contrario que les décisions prises par l'enquêteur et le commissaire-enquêteur sont nécessairement et en contre-partie de nature administrative (8).

Pour accélérer la procédure en accréditation, on impose des délais de courte durée entre chaque étape :

- « Dès la réception de la requête, le ministre en affiche une copie . . . » (art. 24, para. 1) ;
- « . . . dans les cinq jours de sa réception », l'employeur doit faire connaître la liste des salariés visés par cette requête (art. 22) ;
- « . . . le ministre dépêche sans délai un enquêteur » (art. 24, para. 2) ;
- l'enquêteur doit « . . . accréditer sur le champ et par écrit » (art. 24, para. 2) ;
- « . . . au plus tard dans les trois jours . . . » suivant l'enquête, le commissaire-enquêteur doit rendre sa décision (art. 24b., para. 2) ;
- « . . . dans les dix jours de la décision du commissaire-enquêteur », la permission d'en appeler doit être formulée (art. 107) ;
- « . . . dans les quinze jours de la permission d'appeler . . . », le tribunal doit entendre les parties et la décision doit être rendue dans les quinze jours de la fin de cette audition (art. 108).

Pour respecter ces délais, il semble que l'enquêteur et le commissaire-enquêteur devront bien souvent se limiter à une seule affaire à la fois. Les expressions « sitôt », « sur le champ », « dans les trois jours » etc. ne sont

(7) débat de l'Assemblée Nationale - jeudi 12 juin 1969, p. 2759.

(8) on consultera avec avantage : René Dussault, *Le contrôle judiciaire de l'administration au Québec*, P.U.L., 1968, page 201.

Philip Cutler, *Labour Relations and Court Review*, ed. Tundra, 1969, page 208.
Jan K. Wanczycki *Révision judiciaire de décisions des Commissions des relations du travail au Canada*, Imprimeur de la reine - Ottawa.

certes pas suffisamment élastiques pour inclure une fin de semaine de repos, une courte grippe ou autres incidents de la sorte. Malgré les bons motifs qui ont amené le législateur à édicter de tels délais, apparemment impératifs, il faut prévoir que ces délais seront considérés comme étant placés à titre indicatif et comme un constant rappel à agir avec célérité. Si une telle approche n'est pas acceptable, l'enquêteur, le commissaire-enquêteur ou le tribunal du travail pourront, au besoin, leur donner l'élasticité voulue en ne fermant pas « officiellement » l'enquête ou les séances d'audition avant d'être sûrs de pouvoir sortir, dans les délais prescrits, leur décision. Ce dernier moyen est toujours possible puisque la durée de l'enquête et celle des auditions n'est pas limitée : art. 24, 24b. et 108. Rendre justice avec célérité est une qualité essentielle mais, ne faut-il pas d'abord pouvoir rendre justice . . . ?

La requête en accréditation doit être présentée au ministre du travail (art. 22). Cette même disposition exige que le requérant prenne l'initiative de décrire l'unité de négociation désirée : l'article 19 du règlement général de la C.R.T. édictait une règle semblable. Ce nouvel article 22 établit une autre règle qui ne manque pas d'intérêt : l'employeur doit préparer et afficher la liste des salariés visés par la requête. Cette règle nous apparaît salutaire et elle permettra de reconnaître plus rapidement le caractère représentatif du requérant. Ce dernier pourra peut-être se convaincre lui-même du bien ou du mal fondé de ses prétentions. Pour les grandes unités de négociation (Hydro-Québec, les hôpitaux, la fonction publique etc.), il pourrait être difficile à bien des points de vue de préparer et d'afficher dans les cinq jours une telle liste des salariés visés.

Une simple lecture des nouveaux articles 22, 24 et 24b. ne peut nous faire comprendre immédiatement comment s'opère le passage de la requête entre l'enquêteur et le commissaire-enquêteur. Selon les articles 22 et 24, le ministre reçoit la requête et c'est lui qui « . . . dépêche sans délai un enquêteur . . . ». Le rapport négatif de l'enquêteur n'est pas fait au ministre, mais bien au commissaire-enquêteur en chef (art. 24a.) et ce dernier affectera un commissaire-enquêteur à cette affaire. A ce sujet, deux remarques s'imposent :

- i) selon le para. 2 de l'art. 21a., le commissaire-enquêteur en chef « . . . dirige, coordonne et distribue le travail des commissaires-enquêteurs et des enquêteurs et généralement veille au bon fonctionnement de ce service ». En conséquence, il aurait été normal de confier expressément au commissaire-enquêteur en chef et non au ministre le soin d'affecter un enquêteur à l'étude des requêtes. Cette correction peut être importante pour celui qui considère l'enquêteur et le commissaire-enquêteur comme des « fonctionnaires » pour le moins extraordinaire et que les questions qui leur sont soumises ne sont pas seulement de nature administrative. En raison des pouvoirs du ministre ⁽⁹⁾ à l'égard des

⁽⁹⁾ *Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre, 1968, chap. 43, art. 2 et 10 et aussi, l'art. 112 du Code du travail.*

fonctionnaires, il nous semble que la loi aurait dû conférer à l'enquêteur et au commissaire-enquêteur une plus grande liberté de manoeuvre pour l'exécution de leurs tâches. Ils dépendent trop d'une affectation spéciale leur venant de la personne du ministre ;

- ii) la liaison entre le travail effectué par l'enquêteur et celui que doit faire le commissaire-enquêteur n'est pas suffisamment claire. Selon l'article 24b., para. 2, le commissaire-enquêteur doit décider après enquête sur les lieux. Est-ce à dire qu'il doit reprendre à nouveau l'enquête déjà faite par l'enquêteur ? Peut-il utiliser le dossier de l'enquêteur en le complétant s'il le juge nécessaire ? Pour éviter des discussions et un détour au troisième palier, il serait sans doute préférable de préciser ce point au règlement général prévu à l'article 111, para. 1.

Enfin, nous croyons qu'à l'étude de chaque cas, il sera utile de connaître le type d'accréditation dont il s'agit puisque ces trois certificats d'accréditation ne confèrent pas les mêmes droits ni les mêmes garanties :

- les certificats émis par l'enquêteur ou par le tribunal du travail ne sont sujets à révision ni à révocation pour cause au sens de l'article 39a. (ancien article 117) ;
- l'article 36 (aliénation ou concession de l'entreprise) ne semble pas s'appliquer dans le cas de certificat émis par le tribunal ou par l'enquêteur.

Nous étudierons maintenant les agents et organes institués pour la réalisation de ce nouveau régime.

LES NOUVEAUX ORGANES :

Quatre nouveaux organes sont mis en place pour l'administration globale du Code du travail : le tribunal du travail (art. 100), le commissaire-enquêteur en chef, le commissaire-enquêteur et l'enquêteur (art. 21a.). Pour les trois derniers postes, les personnes seront nommées selon les dispositions régulières de la Loi de la fonction publique. Jusqu'au 1^{er} juillet 1970, cette dernière loi ne s'applique pas, et ils seront « . . . nommés et rémunérés d'après les effectifs, normes et barèmes établis par règlement du ministre du travail et de la main-d'oeuvre approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil ». (art. 112). Il est également prévu que ce service bénéficiera du « . . . personnel nécessaire pour assurer l'efficacité de la procédure d'accréditation établie par la présente loi ». (art. 21a., para. 1). Malgré le caractère restrictif de cette dernière expression, il semble évident que ce personnel pourra oeuvrer aussi à d'autres fonctions que celles relatives à la procédure en accréditation. Notons que la mesure exceptionnelle et temporaire de l'article 112 ne s'applique pas à l'égard du personnel en général. Voyons maintenant le statut particulier de chacun de ces organes.

le commissaire-enquêteur en chef :

A titre de commissaire-enquêteur, il jouit de tous les pouvoirs inhérents à cette charge et il « dirige, coordonne et distribue le travail des commissaires-enquêteurs et des enquêteurs et généralement veille au bon fonctionnement de ce service ». (art. 21a., para. 2). Selon l'expression même de ce dernier paragraphe, plusieurs attributions particulières lui sont expressément et exclusivement confiées, notamment :

- l'administration des articles 36 et 37 (aliénation de l'entreprise — nouvel employeur). Dorénavant, la même personne décidera de toutes affaires concernant l'article 36, ce qui permettra, sans doute, d'établir une jurisprudence plus uniforme et plus cohérente que celle que nous connaissons aujourd'hui : il s'agira que l'orientation initiale soit bonne ⁽¹⁰⁾ ;
- il intente les poursuites pénales qui peuvent être prises en vertu du Code du travail (sans limiter le droit des parties intéressées à prendre de telles initiatives) art. 131 ;
- le rôle et les pouvoirs dévolus à la C.R.T. en vertu de la Loi de la fonction publique sont de sa compétence exclusive : il s'agit particulièrement des articles 70, 71, 72 et 75 de cette loi (Loi modifiant le Code du travail, art. 47) ;
- il peut seul reconnaître une association d'employeurs de l'industrie de la forêt (art. 2) ;
- il peut seul émettre des permis d'accès en forêt aux représentants des associations de salariés (art. 8). Le ministre a pris ce même pouvoir à l'égard des entreprises minières (art. 9) ;
- il est le dépositaire des conventions collectives (art. 60) et il reçoit l'avis de l'association nouvellement accréditée prévu à l'article 49.

COMMENTAIRES :

Le poste de commissaire-enquêteur en chef constitue le pivot essentiel du nouveau régime. Sa principale fonction administrative consistera à coordonner et à diriger le travail des enquêteurs et des commissaires-enquêteurs. Ces derniers, rappelons-le, ne pourront s'occuper à la fois de plusieurs dossiers puisqu'il leur faut liquider rapidement une affaire et émettre des décisions motivées. Sans aucun doute, le succès de ce nouveau mécanisme dépendra-t-il de la qualité du travail de chacun des enquêteurs et des commissaires-enquêteurs. Le commissaire-enquêteur en chef devra donc savoir planifier le travail de l'équipe et savoir donner à chacun tout le support nécessaire à l'exécution de ses fonctions c'est-à-dire, les garanties, l'aide, la sécurité pour étudier, enquêter et décider calmement, sage-

(10) Pour un résumé de l'état actuel de la jurisprudence, consultez : Pierre Verge, « Le rattachement de l'accréditation et de la convention collective à l'entreprise », *Relations industrielles*, vol. 24 (1969), no 2, page 403.

ment et rapidement d'une affaire au delà des pressions ou intimidations qui peuvent venir de toute part.

Deux domaines importants sont réservés au commissaire-enquêteur en chef : l'article 36 (nouvel employeur) et les questions relatives aux fonctionnaires. Ces deux questions ne couvrent pas un grand nombre d'affaires chaque année mais, il s'agit toujours de questions très importantes et des plus délicates. Ainsi, le fardeau peut être trop lourd pour ce commissaire-enquêteur en chef qui, tout en étant lui-même un fonctionnaire, devra seul décider de toutes les questions relatives aux accréditations des syndicats de fonctionnaires et décider de la façon de maintenir les services essentiels à l'occasion d'une grève. Enfin, le nouveau paragraphe 3 de l'article 1 (m) laissant au jugement d'un commissaire-enquêteur le soin de reconnaître le caractère confidentiel d'un fonctionnaire est contraire à la disposition générale.

Nous ne comprenons pas pourquoi le commissaire-enquêteur en chef n'a pas à l'égard des entreprises minières le même pouvoir que dans le cas des exploitations forestières. Pour l'émission de ces permis, le ministre suivra-t-il la politique et la jurisprudence de son commissaire-enquêteur en chef ou est-ce la solution inverse qui prévaudra ?

le commissaire-enquêteur :

La principale fonction du commissaire-enquêteur consiste à recevoir et à décider des requêtes en accréditation au deuxième palier (la plupart des dossiers devraient être décidés à ce stade). À cette fin, il est « . . . investi de tous les pouvoirs, immunités et privilèges d'un commissaire nommé en vertu de la Loi des commissions d'enquête ; . . . » (art. 24b.). À l'instar de la C.R.T., il a les pouvoirs nécessaires pour l'exécution de sa tâche principale et il peut également décider des questions incidentes ou complémentaires telles que : établir si une personne est un salarié et comprise dans l'unité de négociation (art. 30), ordonner la suspension de la négociation et de la signature d'une convention collective en renouvellement (art. 33), révoquer une accréditation (art. 32) et réviser ou révoquer toute décision qu'il a déjà rendue (art. 39a. et 39b.). Les plaintes fondées sur l'article 11 (intervention de l'employeur dans les affaires syndicales) et les articles 14 et suivants (congédiement, suspension ou déplacement pour activités syndicales) relèvent de sa compétence. Si la plainte basée sur l'article 11 est bien fondée, il refusera la demande d'accréditation : la sanction spéciale prévue à l'article 132 (dissolution de l'association) relève du tribunal du travail.

COMMENTAIRES :

A n'en point douter, le commissaire-enquêteur possède tous les moyens utiles à l'exécution de son enquête. Mais, jouit-il d'une immunité suffisante et d'un statut personnel suffisamment résistant pour assumer cette fonction en toute quiétude et pour voir rapidement et objectivement l'ensemble des données d'une question au-delà des intérêts immédiats et

égoïstes de quelques-uns, fusse même d'une « collectivité syndicale » ? L'an prochain, il sera possible de répondre à cette question. Pour l'instant, il serait imprudent de formuler quelques prédictions basées sur l'expérience de la C.R.T. D'autre part, nous ne croyons pas que la seule présence d'un tribunal du travail puisse servir de « baume correcteur » à un système qui serait par ailleurs déficient.

Les articles 39a. et 39b. reprennent les anciens articles 117 et 118 où la C.R.T. pouvait, pour cause, revoir et révoquer toute décision qu'elle avait rendue. Selon le libellé de ces articles 39a. et 39b., un commissaire-enquêteur n'aurait ces mêmes pouvoirs que pour les décisions qu'il a lui-même rendues. On n'a certes pas su adapter l'ancien texte au nouveau régime où le poste de commissaire-enquêteur n'est pas tenu par une personne morale qui demeure en permanence et où seuls les titulaires changent, comme c'était le cas de la C.R.T. Selon cet article 39a., la décision d'un commissaire-enquêteur est, à toutes fins pratiques, liée à sa personne puisqu'il peut seul la corriger. S'il meurt, s'il est malade, s'il est absent ou s'il est promu à quelque autre poste, les personnes touchées par cette décision n'auraient plus ce recours. Le seul moyen disponible serait alors celui prévu à l'article 32. ⁽¹¹⁾.

C'est là un piètre substitut puisque seule la question de révocation d'une décision peut y être soulevée à une période précise et seulement pour deux raisons. Il est difficile de saisir pourquoi tout commissaire-enquêteur peut servir pour les fins de l'article 32 et non dans le cadre des articles 39a. et 39b. !

l'enquêteur :

L'enquêteur est principalement affecté au régime d'accréditation du premier palier. A cette fin, il doit procéder en deux étapes fort différentes :

- « s'assurer du caractère représentatif de l'association et de son droit à l'accréditation . . . » ;
- constater l'accord des parties au sujet de l'unité de négociation (art. 24, para. 2).

Signalons que l'enquêteur n'a pas les pouvoirs complémentaires du commissaire-enquêteur pour corriger, préciser, réviser ou révoquer le certificat d'accréditation qu'il a émis : art. 30, 32 et 39a.

COMMENTAIRES :

Nous croyons que l'enquêteur doit s'enquérir des qualités de l'association requérante. Il ne peut se limiter à une simple étude de données quantitatives : établir si l'association est majoritaire. Il doit aussi s'assurer qu'il s'agit bien d'une association au sens de l'article 1, alinéa (a) : consti-

(11) En ce cas, l'appel au tribunal du travail ne peut être retenu comme moyen utile en raison du délai très court où ce droit doit être exercé : art. 107.

tuée de membres y ayant adhéré librement et conformément aux dispositions applicables. N'est-ce pas à ces conditions qu'une association a droit à l'accréditation selon l'article 20, para. 1 ? L'enquêteur devra se limiter aux cas où la situation est relativement claire puisqu'il ne peut s'enquérir du caractère représentatif du syndicat par le truchement d'un vote au scrutin secret (art. 25).

Ce premier palier du mécanisme d'accréditation ne couvre que les cas où il y a accord entre les parties, il était donc logique de ne pas donner des pouvoirs particuliers à l'enquêteur : art. 30, 32 et 39a. Après l'émission du certificat en accréditation de l'enquêteur, il sera possible de référer au commissaire-enquêteur pour faire établir, dans le cadre de l'article 30, le statut de certains salariés. Compte tenu du libellé de l'article 39a., un commissaire-enquêteur ne pourrait cependant reviser ou révoquer le certificat d'accréditation émis par l'enquêteur. L'enquêteur n'ayant pas non plus ce pouvoir de correction, les parties n'auront d'autre moyen que celui prévu à l'article 32.

tribunal du travail :

Selon l'expression de la loi, un tribunal du travail est créé et il sera constitué de juges de la Cour provinciale. Après consultation auprès du Conseil général du Barreau du Québec et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, des personnes versées dans les relations de travail (art. 101) seront nommées à ces postes.

Ce tribunal a juridiction pour « décider en dernier ressort de tout litige surgissant à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions du présent code et, notamment, a) en appel, de toute décision rendue par un commissaire-enquêteur ; b) en première instance, de toute poursuite pénale intentée en vertu du présent code ». (art. 103). De plus, il peut dissoudre toute association qui enfreint les dispositions de l'article 11 (art. 132). Un seul juge peut entendre toute affaire de la compétence du tribunal et tout appel de décision du commissaire-enquêteur doit être préalablement autorisé (art. 107). Le juge en chef de ce tribunal a le pouvoir d'édicter des règles pour sa régie interne (art. 110) mais, signalons-le, le lieutenant-gouverneur en conseil peut également « . . . édicter les règlements applicables à la conduite de la procédure et à l'instruction des instances devant le tribunal . . . » (art. 111).

COMMENTAIRES :

Au delà des grandes questions qui peuvent être soulevées par la constitution d'un nouveau tribunal, nous voulons d'abord mettre en relief les innovations ainsi apportées :

- nomination des juges après consultation obligatoire auprès du Conseil général du Barreau du Québec et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (art. 101). Enfin, la consultation est officiellement prévue et elle n'est plus limitée à la seule chambre professionnelle traditionnellement consultée en ces occasions.

- les juges de ce tribunal doivent être des personnes qui ont une bonne connaissance en relations du travail. Il aurait été sans doute difficile d'exprimer plus clairement cette condition. Il faut espérer que le mot « versées » ne sera pas la cause de controverses. Puisque ces personnes seront nommées juges de la Cour provinciale, il faudra également respecter les conditions générales exigées à ce titre ⁽¹²⁾, constitution d'une division spéciale de la Cour provinciale. Selon ces articles 100 et 101, on aménage au sein de la Cour provinciale une section spécialisée en droit du travail et quasi-autonome. Les règles de pratique de la Cour provinciale ne s'appliqueront pas puisque cette section est dotée d'un juge en chef qui est investi des pouvoirs d'établir les règlements pour sa régie interne. (art. 102). De plus, le lieutenant-gouverneur en conseil peut également établir des règles de procédures particulières à ce tribunal. Cette autonomie apparaît également sur le plan administratif puisqu'un personnel distinct sera affecté à ce tribunal (art. 102). Comme il s'agit d'affecter des juges de la Cour provinciale à ce tribunal du travail, le nombre de nominations possibles sera limité par le nombre de postes disponibles à cette cour. En raison de leur vaste expérience et de leur excellente réputation, certains juges actuels de la Cour provinciale pourraient être avantageusement affectés à ce tribunal du travail ;
- la nécessité d'obtenir préalablement la permission d'en appeler (art. 107). Ce vestibule permettra de discerner rapidement les affaires qui doivent être reprises entièrement de celles qui ne le méritent pas ou qui sont entreprises comme simple mesure dilatoire ou tactique. On a su profiter de l'expérience de la C.R.T. au moment de la mise en application de l'article 14 (congédiement pour activités syndicales).

Cette voie d'appel donnera une plus grande sécurité à tous les intéressés, y compris au commissaire-enquêteur lui-même. Toute personne qui doute de la qualité de la décision initiale pourra immédiatement faire vérifier le dossier par le tribunal. (art. 106). Ce régime, espérons-le, empêchera l'accumulation de griefs et de frustrations que nous avons connu sous l'ancien régime et qui fut d'ailleurs la cause principale de ce changement.

Le calendrier des étapes de la procédure d'appel est si précis et son rythme si accéléré que l'affaire ne peut traîner trop longtemps : le juge doit rendre sa décision sur la requête en permission d'appel dans les cinq jours suivant sa présentation. L'audition sur le mérite doit avoir lieu dans les quinze jours suivants et la décision finale doit être rendue dans les quinze jours de la fin de l'audition (art. 107 et 108). Pour respecter un tel rythme, il faudra une organisation administrative et des règles de procédure parfaitement rôdées, il faudra des juges en bonne condition physique et intellectuelle et qui ne sont pas trop surchargés. Ces conditions sont

(12) *Loi des tribunaux judiciaires*, S.R.Q. 1964, chap. 20 et amendements - l'accès à la fonction de juge de la Cour provinciale est réservé aux avocats de plus de dix ans de pratique.

sûrement réalisables mais, nous doutons que les parties et, particulièrement, leurs avocats soient en mesure de s'y soumettre ! De toute façon, si on désire la collaboration des avocats pour une application stricte des délais, il faudra au moins leur annoncer d'une façon précise le jour et l'heure exacts des auditions et non seulement le moment à partir duquel l'affaire est susceptible d'être entendue par ce tribunal. Nous limitons maintenant nos observations à trois points précis :

la compétence du tribunal du travail à l'égard des décisions du commissaire-enquêteur en chef et de l'enquêteur.

On aura remarqué qu'aux articles 103, 106 et 107, il est expressément question des appels des décisions du commissaire-enquêteur. Peut-on soutenir alors que les décisions de l'enquêteur et du commissaire-enquêteur en chef ne peuvent être soumises au contrôle de ce tribunal ! Prenons d'abord le cas de l'enquêteur. La question peut ne pas avoir d'intérêt au sujet de l'accréditation puisqu'il ne s'agit pas vraiment d'une décision mais bien, du constat d'un accord entre les parties. Si l'enquêteur refuse d'émettre le certificat en accréditation, un commissaire-enquêteur prendra alors l'affaire puisque l'article 31 n'empêche pas de présenter à nouveau une telle requête immédiatement après son rejet par l'enquêteur. Il n'en demeure pas moins que l'enquêteur peut rendre quelques décisions incidentes au moment où il doit établir le caractère représentatif de l'association (le nouvel article 126 le sous-entend). A ce moment, la question de la compétence du tribunal du travail peut certainement être posée. Il en est de même pour les décisions du commissaire-enquêteur en chef prises dans le domaine qui lui est propre et non au seul titre de commissaire-enquêteur. Mentionnons, à titre d'exemple, les décisions du commissaire-enquêteur en chef fondées sur les articles 36 et 37 du Code ou sur la Loi de la fonction publique. En raison du libellé même de l'article 39a., on peut croire que le commissaire-enquêteur en chef ne pourrait, en tout temps, réviser ses propres décisions. Cependant, nous croyons que le tribunal du travail a compétence pour entendre en appel des décisions de l'enquêteur et du commissaire-enquêteur en chef. La formulation initiale de la juridiction du tribunal du travail donnée à l'article 103 est suffisamment large et souple pour couvrir ces situations : « Ce tribunal a juridiction pour connaître et décider en dernier ressort tout litige surgissant à l'occasion de l'interprétation et de l'application des dispositions du présent code et notamment, . . . ». Il n'en demeure pas moins que les dispositions de l'article 106 (les personnes ayant droit d'appel) et de l'article 107 (autorisation préalable pour l'appel) ne s'appliquent pas à ces deux cas mais, seulement au commissaire-enquêteur. Si notre compréhension de l'article 103 est exacte, il est possible de donner effet à cette disposition au moyen d'un règlement d'application en vertu de l'article 111.

le pouvoir réglementaire du lieutenant-gouverneur en conseil relatif « à la conduite de la procédure et à l'instruction des instances devant le tribunal . . . » (art. 111).

Puisque le juge en chef a aussi un pouvoir réglementaire pour l'aménagement interne du tribunal (art. 110), le lieutenant-gouverneur en conseil

ne devrait pas utiliser son pouvoir réglementaire pour toucher la régie interne du tribunal. Cette double source de réglementation d'un même objet imposera, un jour ou l'autre, le tracé d'une ligne de démarcation pour éviter l'entrée, pour ne pas dire l'intrusion de l'exécutif dans le judiciaire. N'oublions pas qu'une idée maîtresse, à la base de cette loi de 1969, était justement de séparer l'administratif du judiciaire.

le rôle de l'avocat

Tenant compte de cette procédure étagée pour l'accéditation, de l'institution d'un recours à un tribunal du travail et des différentes procédures qui seront nécessairement exigées en ces occasions, il semble évident que les services de l'avocat deviendront de plus en plus essentiels. Le fait qu'une affaire puisse être portée en appel incitera les parties à bien préparer leur dossier à toutes les phases de la procédure de façon à pouvoir gravir, si nécessaire et en temps utile, les derniers échelons de la procédure. Dans ce contexte, on peut croire que l'avocat tiendra un rôle encore plus important au sein de l'équipe des conseillers de toutes les parties en cause. Puisque l'article 133 demeure ⁽¹³⁾, demandons-nous si une association peut être représentée auprès du tribunal du travail par une personne qui n'est pas membre du barreau ? Selon la Loi du barreau ⁽¹⁴⁾, il n'est pas nécessaire d'être avocat pour plaider pour autrui devant un conciliateur, un conseil d'arbitrage et la C.R.T. Nous croyons que cette disposition peut s'appliquer aux organes qui remplacent directement la C.R.T. : l'enquêteur, le commissaire-enquêteur et le commissaire-enquêteur en chef. Tenant compte de la nature du tribunal du travail, de sa composition et de son rôle nouveau, nous ne croyons pas possible, malheureusement d'ailleurs, de pouvoir donner à son sujet une telle extension aux dispositions de la Loi du Barreau. Selon nous, seul l'avocat pourra plaider devant le tribunal du travail. Cette situation enlèvera un attrait particulier qu'un tel tribunal aurait pu autrement présenter.

La loi du 13 juin 1969 apporte également d'autres corrections qui, sans être spectaculaires, ne manquent pas d'intérêt.

LA CONVENTION COLLECTIVE ET SON ADMINISTRATION :

Dès la proclamation de cette loi, seule une association accréditée pourra signer une convention collective au sens du Code du travail (art. 1, alinéa e). Toute convention collective déjà déposée et signée par une association reconnue deviendra automatiquement et immédiatement nulle et sans effet (art. 46, Loi modifiant le Code du travail). De plus, le nouvel article 40, para. 4 défend aux parties de signer plus d'une convention collective par unité de négociation. Enfin, des dispositions particulières complètent l'ancien article 60 au sujet du dépôt de la convention collective :

(13) « Tout employeur, toute association peut se faire représenter pour les fins du présent code par des représentants dûment mandatés. » (article 133 du Code du travail).

(14) Loi du Barreau, 15/16 Elizabeth II, vol. 77, art. 128, para. 2, alinéa a, (a-2) et (a-3).

« Dix exemplaires ou copies certifiées conformes de toute convention collective, ainsi qu'une copie certifiée conforme de tout annexe, doivent être déposés dans les soixante jours au bureau du commissaire-enquêteur en chef. Le défaut de dépôt prévu ci-dessus donne ouverture à une demande d'accréditation par une autre association.

Une convention collective ne prend effet qu'à compter de son dépôt au bureau du commissaire-enquêteur en chef.

La partie qui fait ce dépôt doit indiquer le nombre de salariés régis par la convention collective ».

COMMENTAIRES :

Ces nouvelles dispositions relatives à la convention collective sont une suite directe et logique de la disparition de l'association reconnue. Si ces dernières associations désirent préserver leur situation actuelle, elles devront prendre toutes les mesures utiles pour être accréditées et pour signer de nouvelles conventions collectives ⁽¹⁵⁾.

La prohibition de signer plus d'une convention collective (art. 40, para. 4) empêchera que se reproduise un imbroglio déjà rencontré où, par la signature de deux conventions collectives se terminant à des dates différentes, un syndicat rival éprouva quelques difficultés à présenter une requête en accréditation ⁽¹⁶⁾. Par inadvertance, sans doute, ce nouveau paragraphe 4 de l'article 40 ne couvre pas le cas des unités de négociation décrétées par le tribunal du travail ⁽¹⁷⁾. Cette disposition aurait pu être avantageusement placée à l'article 55 qui traite des personnes visées par la convention collective plutôt qu'à l'article 40 où il s'agit de l'avis de négociation.

En raison de l'importance des conventions collectives au Québec, tant sur le plan économique, social que juridique, il nous semble bien normal d'imposer son dépôt en un nombre de copies jugé suffisant pour les besoins du ministère et que l'on aie pris les mesures pour savoir enfin le nombre et la qualité des salariés visés. Jusqu'ici, nous ignorons le nombre exact de salariés assujettis à des conventions collectives. Il importe de savoir cette donnée quantitative pour pouvoir apprécier le sens et la portée de chacun des éléments des conventions collectives au Québec, par profession, par région et par industrie. Malgré le texte ambigu du premier paragraphe de l'article 60, les annexes doivent, sans doute, être déposées égale-

(15) le fait qu'une association reconnue soit constituée sous l'empire de la Loi des syndicats professionnels ne modifie en rien la situation. L'article 9, alinéa 9, de cette dernière loi confère au syndicat la capacité de négocier une convention collective mais celui-ci doit l'exercer dans le cadre des lois applicables, en l'occurrence, l'article 46 de la Loi modifiant le Code du travail.

(16) Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8000 c. Northern Electric Co. Ltd., in : *Annotation et Jurisprudence des Lois du travail du Québec* - CT. / 21.04 / 5.

(17) le tribunal du travail peut également circonscrire des unités de négociation comme l'indiquent les articles 1, alinéa (b) (association de salariés), 55 et 106, alinéa (b).

ment en dix copies. Aussi, l'obligation d'effectuer ce dépôt dans les soixante jours ne nous semble pas très claire puisque la convention collective ne prend effet qu'à compter de son dépôt et que cette disposition ne mentionne pas le moment à partir duquel ce délai de soixante jours sera calculé. La disposition à l'effet que le défaut de déposer la convention collective permet à une autre association de présenter une requête en accréditation, selon l'article 21, ne constitue qu'une cristallisation d'une règle déjà assez bien établie par la C.R.T.⁽¹⁸⁾ En plus de cette addition, on a conservé la règle fondamentale de base à savoir que la convention collective ne prend effet qu'à partir de son dépôt. Il nous semble maintenant clair que le dépôt constitue une règle de forme essentielle à l'existence juridique de la convention collective.

Le nouvel article 88 apporte deux changements majeurs dans le but :

- de permettre au salarié de formuler lui-même un grief ;
- de préciser quand la procédure supplétive d'arbitrage (nomination par le ministre) est applicable.

Ainsi, un intéressé, nous croyons entendre un salarié, peut formuler lui-même un grief tout en respectant la procédure établie à la convention collective. À ce sujet, trois remarques s'imposent immédiatement :

- i) il s'agit bien de « Tout grief non satisfait » et non pas de la situation où un intéressé ne serait pas satisfait de l'entente intervenue entre les parties dans le cadre de la procédure interne de réclamation établie à la convention collective. Notons que lorsqu'il y a une telle entente entre les parties, il n'y a plus de grief au sens du Code du travail (art. 1 (g)). Cette correction de l'article 88 couvre principalement le cas où un syndicat refuse, néglige ou retarde injustement de représenter le salarié auprès de l'employeur. Autrefois, on soutenait que le salarié n'avait pas jamais l'initiative du recours. Maintenant, le salarié pourra faire appel à la règle supplétive (arbitre nommé par le ministre) et la convention collective ne pourra empêcher un salarié de formuler lui-même un grief (art. 50 C.t.) ;
- ii) dans le cas de griefs non satisfaits, la procédure prévue à la convention collective pour procéder à l'étude du grief puis à l'arbitrage conserve toute sa force. Ainsi, le syndicat demeure responsable de l'administration de la convention collective : l'article 57 et même l'article 88 confirment ce point de vue ;
- iii) lorsque la partie contre laquelle un grief est soulevé refuse de donner suite à la procédure, il est maintenant clairement établi que le ministre peut immédiatement nommer un arbitre. L'application de la règle supplétive est ainsi rendue plus facile.

(18) *Annotation et Jurisprudence des Lois du travail du Québec*, CT. / 21.02 / 1 et CT. / 60.00 / 2.

Selon l'article 46 de la Loi modifiant le Code du travail, les conventions collectives actuelles conclues par une association reconnue deviendront automatiquement nulles et sans effet. Le même régime s'imposera donc à tous les griefs fondés sur de telles conventions collectives. Il faut croire que les implications de cet article 46 ont été bien soupesées !

Pour terminer, nous signalons quelques remarques d'ordre général. Plusieurs dispositions du règlement de la C.R.T. ⁽¹⁹⁾ seront maintenant intégrées au Code du travail. À notre avis, ce règlement de la C.R.T. sera sans effet dès le moment où cette dernière cessera d'exister et cela, pour deux raisons :

- il s'agit véritablement d'un règlement de la C.R.T. qui était approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil et il ne peut pour cela lui subsister ;
- selon l'article 111, les règles d'application du Code viendront dorénavant directement du lieutenant-gouverneur en conseil mais, sujettes à des consultations précises. Cette loi de juin 1969 ne prévoit pas que les règles antérieures subsisteront pour étude et décisions des affaires pendantes : (Loi modifiant le Code du travail, article 45).

Pour cette raison, le lieutenant-gouverneur en conseil devra émettre un nouveau règlement général dès la mise en vigueur de cette loi ; il ne faudrait pas attendre deux ans comme ce fut le cas en 1964. Il est malheureux que cette Loi modifiant le Code du travail conserve quatre ou cinq articles qui ne seront pas intégrés au Code du travail. Il est de la nature d'un code d'absorber toutes les dispositions ayant trait à son objet. Il ne faudrait pas recommencer l'expérience de 1944 à 1964 où nous avons une série de lois éparées traitant des rapports collectifs du travail ⁽²⁰⁾.

Malgré ces changements, on aura constaté que les règles principales du Code du travail ne furent pas remises en cause. Aussi, la jurisprudence actuelle des tribunaux judiciaires et celle de la C.R.T. conservent encore leur valeur. Il suffira d'apporter, en certains cas, quelques nuances et adaptations. Pour le reste, l'enquêteur, le commissaire-enquêteur et le tribunal du travail traceront, s'il y a lieu, les voies nouvelles.

Les critiques que nous avons apportées jusqu'ici n'ont aucunement pour objectif de contester les qualités essentielles de ces dispositions nouvelles. Les promoteurs de cette loi n'ont pas craint de sortir des sillons de la Loi des relations ouvrières de 1944 pour innover sur un sujet fort complexe et délicat. Reconnaissons-le, cette opération exigeait de l'audace et du courage. Pour le reste, il serait prématuré et malséant de porter un jugement global.

(19) Mis en vigueur en vertu de l'article 115 du Code du travail et par arrêté ministériel no 1584 du 14 juin 1967.

(20) notons qu'il aurait été aussi possible d'intégrer au Code du travail la Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction et la Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec.