

Université du Québec en Outaouais

Pluralité des ordres juridiques : protection en emploi des salariés visés par une  
diminution d'effectifs

par

Virginie Martel-Charest

Département de relations industrielles

Essai présenté en vue de l'obtention du grade  
*Maîtrise ès science* – relations industrielles

Mars 2017

© Virginie Martel-Charest, 2017





## Sommaire

Au Québec, comme partout ailleurs, le travail a subi des transformations au fil du temps. Ce dernier ne cesse de se transformer et de s'adapter aux différents changements de la réalité. D'ailleurs, la réalité des entreprises influence la structure du travail. Par exemple, la mondialisation de l'économie a obligé plusieurs entreprises à se restructurer, entraînant des pertes d'emplois. Cette recherche s'intéresse à la protection en emploi des salariés suites à une restructuration d'entreprise, en fonction des différentes sources de droits.

Il importe ici de préciser que l'État n'est pas la seule source de droit en matière de travail. Au Québec, le droit de l'État coexiste avec d'autres ordres juridiques, tel que l'autonomie collective. Celle-ci donne le droit aux parties de négocier leurs conditions de travail par le biais d'une convention collective. Certaines d'entre elles contiennent des clauses portant sur les diminutions d'effectifs, ce qui pourrait contribuer à la protection des travailleurs.

À la lumière de ces informations, notre travail de recherche portera sur la question suivante : la pluralité des ordres juridiques permet-elle une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration?

## Table des matières

Liste des abréviations.....	4
Remerciement.....	5
CHAPITRE UN : Problématique.....	6
CHAPITRE DEUX : Cadre conceptuel.....	13
1.1 Restructuration, contexte et ramifications.....	13
1.2 Pluralisme juridique et ramifications.....	25
1.2.1 Droit étatique.....	29
1.2.1.1 Recours en vertu de l'article 124 de la LNT.....	29
1.2.1.2 Recours en vertu de l'article 15 du CT.....	34
1.2.2 Autonomie collective.....	41
CHAPITRE TROIS : Objectifs spécifiques.....	46
CHAPITRE QUATRE : Méthodologie.....	50
CHAPITRE CINQ : Résultats .....	52
CHAPITRE SIX : Discussion.....	67
Conclusion.....	70
Références .....	75

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS**

<b>CA</b>	<b>Cour d'appel</b>
<b>CES</b>	<b>Commission de l'équité salariale</b>
<b>CLP</b>	<b>Commission des lésions professionnelles</b>
<b>CNESST travail</b>	<b>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du</b>
<b>CNT</b>	<b>Commission des normes du travail</b>
<b>CRT</b>	<b>Commission des relations de travail</b>
<b>CSST</b>	<b>Commission de la santé et de la sécurité au travail</b>
<b>CT</b>	<b>Code du travail</b>
<b>ETN</b>	<b>Entreprise transnationale</b>
<b>LNT</b>	<b>Loi sur les normes du travail</b>
<b>OST</b>	<b>Organisation scientifique du travail</b>
<b>SOQUIJ</b>	<b>Société québécoise d'information juridique</b>
<b>TAT</b>	<b>Tribunal administratif du travail</b>

## REMERCIEMENT

Merci à Julie Bourgault, ma directrice de recherche, de m'avoir guidée dans ce projet avec une main de maître. La justesse de vos conseils ainsi que votre écoute m'ont aidée à grandir dans ce projet. Sincèrement merci.

Je voudrais remercier mes parents de m'avoir inculqué cette valeur qu'est l'éducation ainsi que pour m'avoir bien outillée pour faire face aux défis de la vie. Ils sont, pour moi, un exemple de persévérance et m'ont inspirée durant mon projet.

Bien entendu, je souhaite remercier mon conjoint pour son soutien et ses nombreux encouragements. Merci d'avoir cru en moi.

## CHAPITRE UN : PROBLÉMATIQUE

Au fil des siècles, la place qu'occupe le travail dans notre société a évolué et ne cesse de se moduler aux différents changements. Le travail a su contribuer au développement de la société capitaliste, notamment en créant une mouvance économique, en contribuant à la consommation, en favorisant le développement industriel et certainement, en soutenant l'expansion du capitalisme (Mercure, 2000; Boltanski & Chiapello, 1999).

En fait, le travail permet à l'entreprise capitaliste d'atteindre ses objectifs, dont l'ultime est la quête de profits (Roux, 2005). Entre autres choses, l'exécution du travail permet à l'employeur de rester actif sur le marché pour tenter d'obtenir une marge de profit sur la marchandise produite par ce travail.

Le travail contribue aussi au développement sociétal en formant une identité collective auprès des acteurs de l'entreprise (Mercure, 2000). Dans l'un de ses jugements, la Cour Suprême du Canada reconnaît d'ailleurs que le travail est un pilier sociétal ; une valeur fondamentale:

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi, les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner



l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même.<sup>1</sup>

Le travail constitue un lien fondamental entre la société et ses acteurs (Mercure, 2000) puisqu'il permet de tirer profit de la force de travail des individus. Combiné au support de l'État, le travail permet d'assurer aux travailleurs une sécurité du revenu et les conditions d'exécution dans lesquelles il sera effectué<sup>2</sup>.

Au Québec, comme partout ailleurs, le travail a subi des transformations au fil du temps. Afin de bien comprendre le contexte dans lequel ces transformations s'inscrivent, il importe ici de faire un bref historique. Les transformations du travail se divisent en deux grandes phases importantes (Mercure, 2000).

La première phase est tout d'abord marquée par la privatisation du travail. Alors que les individus travaillaient dans les champs pour leurs propres besoins, la privatisation permet maintenant aux individus de louer leur force de travail, en échange d'une rémunération, et aux employeurs d'acheter cette force afin de poursuivre leurs propres activités économiques (Coutu, 2009; Mercure, 2000). La privatisation du travail permet ainsi aux entreprises de se développer rapidement et d'accroître considérablement leurs profits, ce qui s'inscrit dans la tangente du système capitaliste (Mercure, 2000; Roux, 2015).

---

<sup>1</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, p.368

<sup>2</sup> Idem

La révolution industrielle, qui appelle à la transformation de la nature même du travail, marque le passage vers la deuxième phase des transformations du travail (Coutu, 2009; Mercure, 2000). En effet, elle a contribué à modifier le travail, notamment par l'instauration du fordisme qui en a découlé. Le fordisme apparaît comme un moteur de développement économique et de régulation suite à la Seconde Guerre Mondiale. Il a nécessité davantage l'intervention de l'État, notamment afin de permettre une redistribution de la richesse. Le fordisme est marqué par trois grandes réalités (Mercure, 2000).

La première est l'organisation scientifique du travail (OST) (Mercure, 2000). L'OST permet aux employeurs de se doter de chaînes de montage et de réguler le temps de travail des salariés. Les chaînes imposent une cadence rapide aux travailleurs et divisent les tâches afin d'augmenter les performances de travail. Cette transformation du travail est souvent décrite comme aliénante pour les travailleurs en raison de son caractère répétitif et de la division du travail (Mercure, 2000). Les entreprises accroissent donc leur production ce qui permet de tendre davantage vers le plein emploi (Lapointe, 2000).

La deuxième réalité du fordisme se traduit par l'expansion du salariat. Ceci permet à plus de salariés d'obtenir une sécurité d'emploi garantie par des contrats de travail à long terme (Mercure, 2000). Cette stabilité en emploi est notamment possible du fait que les entreprises et l'État mettent de l'avant la valorisation du capital en entreprise par les travailleurs. L'auteur Daniel Mercure (2008) associe cette phase du fordisme au contrat social, c'est-à-dire que les parties sont libres de contracter selon des responsabilités et des obligations réciproques, mais aussi selon leur intérêt dans cet échange de service (Mercure,

2008). Dans cette relation d'affaires, l'individu est alors perçu comme une ressource important à la finalité de l'entreprise et on reconnaît que le contrat de travail repose sur la seule volonté des parties de s'engager dans cet échange mutuel. Les entreprises ajustent alors le salaire en fonction de la production du salarié afin de favoriser le lien identitaire de l'individu à la compagnie (Mercure, 2008). On remarque d'ailleurs durant cette période une meilleure stabilité du salariat qui donne lieu à une augmentation du taux de syndicalisation au Québec. Alors que la présence syndicale était d'environ 20% sur territoire québécois au début des années 1940 (Rouillard, 2014), on compte en 2009 un taux de syndicalisation d'environ 40% (Jalette et al., 2010). Cette augmentation s'explique en partie par la période fordiste, pendant laquelle de nombreux emplois ont été créés, mais aussi par le militantisme syndical et l'encadrement des lois du travail que nous aborderons dans les prochaines sections.

Troisièmement, on assiste à une augmentation généralisée du niveau de vie de la population (Mercure, 2000). Les salariés ayant accès à de meilleurs salaires, augmentent leur pouvoir d'achat. On crée ainsi davantage de richesse que l'État-providence redistribuera à la population. Cette redistribution est possible suite aux nombreux mécanismes de régulation mise en place, tels que l'aide de dernier recours, les programmes de soutien du revenu et de sécurité sociale. Il va sans dire que ce modèle de travail est grandement représentatif des intérêts des employeurs, car il permet un meilleur profit, tout en assurant une production de masse et de meilleures performances de travail.



Quoi qu'il en soit, la proximité des travailleurs et la similarité des tâches ont contribué au regroupement de travailleurs (Mercure, 1992, 2000). La présence des syndicats a permis de garantir une meilleure sécurité d'emploi et d'obtenir des conditions de travail plus avantageuses. On remarque d'ailleurs durant cette période une meilleure stabilité du salariat ce qui favorise l'augmentation du taux de syndicalisation au Québec.

Les deux grandes phases des transformations du travail, présentées ci-haut, nous permettent de comprendre que cette période de notre histoire a grandement influencé les entreprises et conséquemment, la manière dont se structure le travail (Mercure, 2000). Depuis l'ère fordiste, le travail a continué de se transformer et de s'adapter aux différents changements de la réalité.

Aujourd'hui, nous assistons, entre autres, à l'externalisation du travail au-delà des frontières d'un seul pays. Cela découle, en partie, de la mondialisation qui conduit notamment l'entreprise à délocaliser ses activités et ses systèmes (politique, économique ou de main-d'œuvre) au-delà des frontières de son pays d'origine (Bourque, 2008). Cette externalisation est notamment due à la libéralisation des échanges économiques, qui permet à l'entreprise de s'établir dans un marché international (Bourque, 2008). L'externalisation des entreprises est notamment possible par l'arrivée de nouvelles technologies informatiques qui leur permettent une meilleure adaptabilité (Castells, 1998). Le progrès technologique servirait donc à expliquer, en partie, les changements économiques au niveau international.

Il est essentiel de comprendre que les entreprises peuvent choisir le ou les pays où elles désirent s'établir. Cela permet l'implantation de nouveaux réseaux de production un peu partout dans le monde ou tout simplement de déménager leur production actuelle, en tout ou en partie, au-delà des frontières de leur pays d'origine (Lévesque & Murray, 1998). Le droit du travail de l'État est confiné à l'intérieur d'un lieu géographique donné (Bourque, 2008). Cela signifie que les lois du travail ont une portée limitée dans un territoire donné. Généralement, c'est le droit de l'État où l'entreprise se restructure qui établira le cadre législatif de la restructuration et par le fait même, la protection en emploi offerte aux salariés (Verge & Dufour, 2002).

À ce sujet, Lévesque et Murray (1998) rapportent que plus de la moitié des entreprises œuvrant dans un marché international procèdent à davantage de restructurations par la coupure d'effectifs que les autres entreprises présentes dans les marchés économiques secondaires. Conséquemment, les entreprises, établies sur le territoire des États offrant moins de contraintes juridiques en matière de réduction d'effectifs, pourraient être tentées d'avoir davantage recours à cette pratique, entraînant ainsi un impact sur la protection des travailleurs (Lévesque & Murray, 1998).

Il importe ici de préciser que l'État n'est pas la seule source de droit en matière de travail. Au Québec, le droit de l'État coexiste avec d'autres ordres juridiques, tel que l'autonomie collective. Cette autonomie a grandement changé la nature des rapports entre l'employeur et ses employés par la mise en place de la négociation collective (et ses mécanismes) afin de rétablir le rapport des pouvoirs entre les parties (Roux, 2015). Ce droit

permet entre autres aux parties de négocier leurs conditions de travail par le biais d'une convention collective. Certaines d'entre elles contiennent des clauses portant sur les diminutions d'effectifs, ce qui pourrait contribuer à la protection des travailleurs.

À la lumière de ces informations, il convient de préciser notre question de recherche : la pluralité des ordres juridiques permet-elle une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration?

## **CHAPITRE DEUX : Cadre conceptuel**

Analyser les protections en emploi lors d'une diminution d'effectifs implique, premièrement, de comprendre les concepts de restructuration et de pluralisme juridique qui constituent, en quelque sorte, la toile de fond de notre question de recherche.

### **1.1 Restructuration, contexte et ramifications**

Les restructurations en entreprise s'inscrivent dans un contexte particulier, qui est, entre autres marqué par la mondialisation. La mondialisation est notamment caractérisée par l'expansion rapide des marchés de vente des entreprises multinationales à travers le monde et, par le fait même, permet de propulser le système capitaliste au niveau international (Bourque, 2008). C'est ce phénomène qui marquera la naissance de la globalisation, permettant aux entreprises multinationales de s'affranchir et d'accéder au niveau transnational, sans égard aux lieux géographiques de ses divisions (Bourque, 2008). Cette transformation des marchés mondiaux permettra aux entreprises transnationales de délocaliser leur production vers d'autres lieux géographiques et ainsi créer une pluralité de réseaux (Bourque, 2008). En ce sens, on qualifie les entreprises de multinationales lorsqu'elles sont constituées de divisions de différentes nationalités grâce à ses filiales qui



subissent dans les pays offrant peu de réglementation<sup>3</sup>, à la différence des entreprises transnationales (ETN) qui étendent leurs activités autour du globe sans égard aux lieux. (Bourque, 2008; Verge & Dufour, 2002). Le fonctionnement des ETN est basé sur la recherche du plus grand profit, peu importe la nature de leur production ou de leur localisation.

La mondialisation et la globalisation ont contribué à accroître la compétition entre les entreprises. En effet, la libéralisation des capitaux étrangers ouvre la sphère du marché du travail à toutes les entreprises, les mettant ainsi en concurrence les unes avec les autres (Bourque, 2008). Afin de maintenir ou d'augmenter leur part de profit, elles doivent sans cesse trouver de nouvelles stratégies. Par exemple, dans le cas d'une ETN, étant en contact avec les ordres juridiques de plusieurs États, cette dernière pourrait avoir tendance à privilégier le système législatif de l'État qui avantage le plus sa stratégie. Ainsi, la compétition, maintenant devenue internationale, amène une nouvelle perspective au marché du travail et donne lieu à une quête accrue de flexibilité de la part des entreprises.

Dans son ouvrage *Les mutations contemporaines du travail: du fordisme à l'impartition flexible*, Mercure (2000) met en lumière différents types de flexibilités. Ces types de flexibilité touchent d'emblée l'organisation de la production, qui a un impact sur l'organisation du travail en soi (Bélanger & Murray, 1994). La flexibilité dite technique concerne l'équipement de fine pointe (système informatisé, logiciels, terminaux, etc.). En

---

<sup>3</sup> Certains pays ont créé des 'zones franches' où la réglementation douanière, sociale, environnementale et fiscale est différente, voir même réduite, ce qui est plus propice à l'implantation de multinationales (Bourque, 2008).

effet, les changements technologiques ont, entre autres, permis à l'employeur d'obtenir une plus grande flexibilité par l'automatisation des machines de production qui permet d'innover davantage et de rester compétitif sur le marché (Mercure, 2000). L'installation de technologies a d'ailleurs rendu possible la production de masse et les changements sur les chaînes de montage selon la variation des goûts de la clientèle. La flexibilité peut aussi être fonctionnelle lorsqu'elle exige des travailleurs des qualifications élargies, une meilleure maîtrise des procédés et davantage d'autonomie et d'initiative. Toujours selon l'auteur, la flexibilité financière donne lieu à l'ajustement des investissements selon les variations du marché. Cette flexibilité accorde une souplesse salariale et numérique. La souplesse salariale minimise les coûts dits non salariaux en diminuant les protections sociales offertes. Quant à la souplesse numérique, elle permet aux employeurs d'ajuster le volume de main-d'œuvre sur le plancher en fonction des ventes, notamment par le biais de la sous-traitance. D'ailleurs, la souplesse numérique entraîne des emplois atypiques. Finalement, l'ensemble de ces types de flexibilité concède à l'employeur une plus grande malléabilité de la main-d'œuvre. Tel qu'abordé dans notre problématique, la recherche du profit et l'expansion de la production sur la scène internationale traduisent le désir des entreprises de maintenir une certaine adaptabilité au marché actuel, notamment en leur permettant de se restructurer (Bélanger & Murray, 1994; Mercure, 2000; Rouleau, 2000). Cette quête de flexibilité, combinée à celle du profit, présente les restructurations comme une alternative intéressante dans la réalisation des objectifs des entreprises.

Lorsqu'il s'agit de restructurations, le lieu géographique revêt une importance cruciale. L'auteur Zimmermann (2005) nous explique que les entreprises sont à la

recherche du territoire qui leur donnera à la fois la plus grande accessibilité aux ressources, aux investisseurs et à la clientèle et qui leur permettra ultimement de diminuer les coûts. Le territoire choisi déterminera aussi l'ordre juridique étatique applicable au moment de la restructuration et par le fait même, la portée et les limites des actions de l'employeur. Comme l'objectif premier de l'entreprise est la minimisation des coûts, l'auteur (Zimmermann, 2005) nous explique que chaque entreprise doit conserver un certain degré de mobilité afin de pouvoir se relocaliser si la stratégie territoriale ne lui est plus bénéfique.

Dans ce contexte, les restructurations ont présenté une alternative intéressante pour les entreprises qui souhaitent garder une certaine mobilité. En effet, les restructurations visent l'adaptabilité de l'entreprise au marché économique du travail (Didry & Jobert, 2010). Puisque l'objectif ultime de l'employeur est la poursuite d'une finalité économique (Verge & Roux, 2006), les restructurations permettent une meilleure rationalisation et une flexibilité accrue des ressources (Rouleau, 2000).

En ce sens, la mouvance des entreprises, soulignée par la mobilité du capital étranger, et qui va au-delà des frontières d'origines, incite les États-nations à assouplir leurs lois pour accueillir les entreprises sur leurs territoires (Bourque, 2008). L'établissement d'une entreprise offre, dans certains cas, un avantage compétitif supplémentaire à un État puisque cela peut permettre de diminuer son taux de chômage et de relancer son développement économique (Zimmermann, 2005). C'est donc au tour des États d'entrer dans un marché de concurrence entre eux. En conséquence, certains États seront tentés de procéder à une certaine dérèglementation ou un assouplissement de leurs normes du travail,



et ce, dans le but d'attirer les entreprises sur leurs territoires (Bourque, 2008). Dans certains cas, l'assouplissement du cadre législatif de certains pays influence les régimes de protections sociales des salariés vers le bas. À ce sujet, Bourque (2008) rapporte que :

Plusieurs gouvernements des pays en développement, notamment en Asie du Sud, en Inde, au Bangladesh, au Sri Lanka et au Pakistan, ont créé des zones franches permettant aux entreprises multinationales de bénéficier de règles douanières, fiscales, sociales et environnementales avantageuses (Ratman, 2000).

Le Canada ne fait pas exception à la règle. Il a notamment réformé, en 1990, son régime public d'assurance-chômage, ayant pour effet de diminuer les indemnités et le nombre d'individus pouvant bénéficier de ce programme (Bourque, 2008). Cette réforme s'inscrit dans une période de ralentissement de l'économie canadienne, pendant laquelle le chômage est élevé et le nombre de prestataires augmente. L'équilibre financier du gouvernement est fragilisé et celui-ci est soumis à de fortes pressions pour déréglementer et privatiser la régulation étatique au profit du libre-marché. La mise en place de cette réforme vise donc à redéfinir le rôle de l'État (au détriment de l'État-providence), tout en privilégiant la responsabilisation individuelle, afin de sauver l'argent public. Un des grands changements de cette réforme est notamment le retrait du financement du gouvernement au régime, alors que celui-ci finançait une portion de 25% du régime (Artemova, 2011). On resserre les normes d'admissibilités des chômeurs au régime et les prestations sont coupées de moitié. Globalement, ces changements réduisent l'accès au régime ainsi que les droits des chômeurs au profit des entreprises privées (Artemova, 2011).



Face aux pressions pour déréglementer les cadres législatifs étatiques et le désir de se rendre attrayantes aux yeux des entreprises, les États perdent peu à peu de leur autonomie législative (Bourque, 2008). Bien que les États bénéficient encore de leur propre autonomie politique et qu'ils régulent les entreprises qui viennent s'établir sur leur territoire, on constate qu'il y a quand même une certaine dissolution de leurs pouvoirs, ce qui contribue à réduire les protections sociales des salariés (Verge & Dufour, 2003).

Ces informations nous permettent de mettre en contexte le choix des employeurs d'opter pour les restructurations afin de demeurer compétitif. En effet, les restructurations s'avèrent souvent une pratique de choix, offrant la flexibilité nécessaire aux employeurs pour s'adapter au marché. Les restructurations d'entreprises sont maintenant devenues un cadre permanent du système des acteurs. Elles font partie intégrante d'un nouveau modèle de développement organisationnel, car même les entreprises en «bonne santé» tendent à se restructurer pour maintenir leur quête incessante de profit (Raveyre, 2005).

Le concept de restructuration est un phénomène complexe, qui peut s'échelonner sur une courte ou une longue période de temps et qui touche tant le niveau micro que macro de l'organisation (Rouleau, 2000). Elles peuvent prendre plusieurs formes dans l'entreprise d'aujourd'hui ; on dit qu'elles sont multiformes (Raveyre, 2005). Les professeurs Coutu et Bourgault (2010) nous suggèrent une classification des restructurations permettant de regrouper les protections juridiques : fusion/acquisition, fermeture d'entreprise, diminution des effectifs, sous-traitance, changement technologique et privatisation. Ces types de changements organisationnels sont amalgamés sous le terme de restructuration. Pour les

fins de ce travail, nous analyserons uniquement les restructurations qui entraînent des diminutions d'effectifs.

Afin d'augmenter leurs profits, les entreprises ont tendance à opter pour des restructurations qui leur permettront de diminuer leurs coûts. Cette réduction des coûts est notamment possible lorsque les obligations juridiques des entreprises sont moindres à l'égard de leurs salariés. De manière générale, les employeurs n'ont pas l'obligation d'informer leurs salariés sur la finalité économique qu'ils entendent poursuivre et plus précisément comment ils atteindront cette finalité, même si cela pourrait impliquer des diminutions d'effectifs (Vallée, 2005). Bien que les droits et les obligations juridiques des entreprises soient, entre autres, établis par le cadre législatif étatique, certains aspects de la protection en emploi des salariés n'est pas couvert par la législation en place et peuvent donc être unilatéralement déterminés par l'employeur (Roux, 2015). Il s'agit des droits résiduels. Selon cette thèse, l'employeur possède tous les droits liés à la direction de son entreprise sauf ceux qui sont spécifiés par le droit étatique ou limités par la convention collective (Vallée & Bourgault, 2010). Dans le contexte d'un cadre législatif prévoyant peu de protection en emploi, le salarié subit des dommages associés à la restructuration, puisque les employeurs ont peu d'obligations juridiques à respecter envers ceux-ci (Roux, 2005).

Puisque le législateur reconnaît un déséquilibre dans le rapport de forces des parties en ce qui a trait à la détermination des conditions de travail des salariés (Roux, 2015), l'autonomie collective permet de placer l'organisation syndicale au premier plan pour la défense des droits des salariés (Bélanger & Murray, 1994). À notre avis, l'acteur

syndical est celui qui sera davantage interpellé par les changements du travail puisque dans un contexte de pluralisme juridique, d'autres ordres juridiques peuvent être développés et des règles peuvent être convenues entre les parties notamment par le biais des conventions collectives. C'est dans cette optique que le syndicat devra opter pour un repositionnement stratégique face à l'employeur. Bien que l'employeur ne soit pas tenu de négocier des clauses portant sur les diminutions d'effectifs, il revient aux syndicats de faire des pressions lors des négociations collectives pour ce genre de clause, car il s'agit, ultimement, de la protection en emploi de ses membres.

Paradoxalement, on dénote aussi un affaiblissement du pouvoir syndical. Alors que le taux de syndicalisation au Québec était de 45 % en 1981, il a chuté pour atteindre 39,3 % en 2014 (CIRANO, 2014). Cette altération découle de nombreuses transformations. Entre autres, l'hétérogénéité des statuts d'emplois rend plus difficile le renouvellement de l'effectif syndical. Plusieurs types d'emplois atypiques ne peuvent obtenir l'accréditation syndicale au sens du *Code du travail* (CT), contribuant à complexifier la relation entre l'organisation et ses membres (Bélanger & Murray, 1994). En effet, l'emploi traditionnel (statut permanent) ne s'applique qu'à un groupe partiel de salariés. Le recours aux formes d'emplois atypiques est de plus en plus courant puisqu'il permet à l'entreprise d'atteindre une meilleure flexibilité (Mercure, 2000). À ce sujet, on rapporte que les emplois atypiques représentent plus de 25 % de la main-d'œuvre au Québec, réduisant ainsi le bassin de salariés pouvant bénéficier de la représentation d'un syndicat (Bernier, Vallée, & Jobin, 2003). Un autre facteur à l'origine de l'affaiblissement de l'acteur syndical est la nouvelle structure de l'entreprise. Comme cette dernière est maintenant transnationale, c'est-à-dire



qu'elle possède des divisions dans plusieurs pays, il devient difficile pour le syndicat de se mobiliser sur le plan international. L'acteur syndical subit donc les effets des restructurations, plus particulièrement des diminutions d'effectifs (Lévesque & Murray, 1998)

L'émergence des ETNS, ajoutée au travail atypique, a un impact sur les liens juridiques du salarié à son employeur. La complexification des ETNS est accompagnée d'un amalgame de liens structurels et de multiples contrats qui font en sorte qu'un employeur peut bénéficier de la prestation de travail d'un salarié sans que celui-ci ne travaille directement pour lui. Par la mise en place d'une pluralité de réseaux de production, il est facile pour l'ETN de répartir ses salariés dans divers lieux géographiques (Roux, 2005). Bien que certains ont un lien direct avec leur employeur, d'autres peuvent être liés à l'entreprise par une gamme de contrats multiples, passant de la sous-traitance aux emplois occasionnels; de sorte que l'employeur bénéficie parfois de la prestation de travail d'individus sans que ceux-ci ne soient directement à sa charge (Vallée, 2005). Les différents types de flexibilités dont jouit l'employeur et dont fait état notre problématique (Mercure, 2000) offrent donc une multitude d'options possibles pour avoir recours à la force de travail. Cette flexibilité, additionnée aux partenariats des entreprises réseau, n'est pas sans poser de défis pour la représentation syndicale. Par exemple, les relations tripartites rendent difficile l'identification de l'employeur en cas de litige et donc l'appartenance à un syndicat (Bernstein et al., 2009; Gesualdi-Fecteau, 2008).

À ce titre, la décision *Pointe-Claire (ville) c. Québec (Tribunal du travail)*<sup>4</sup> en est une d'intérêt. Le syndicat de la ville de Pointe-Claire a déposé une demande pour inclure un salarié dans son accréditation syndicale. Le salarié en question était engagé à contrat pour la ville par le biais d'une agence de location de personnel. Le tribunal saisi du litige devait déterminer qui de la ville ou de l'agence de placement était l'employeur du salarié à statut temporaire. En identifiant la ville comme employeur, l'employé devenait syndiqué et pouvait donc bénéficier des protections offertes par le CT. Inversement, si l'employeur était l'agence de placement, l'employé n'était couvert que par la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et non couvert par l'accréditation du syndicat.

Il convient de mentionner que le CT prévoit dans ses définitions que l'employeur est la personne faisant exécuter un travail alors que le salarié est celui qui exécute le travail de l'employeur en échange d'une rémunération. Bien que cette loi soit basée sur la relation d'emploi traditionnelle, la nouvelle réalité d'une relation tripartite soulève les lacunes des définitions prévues par le CT.

En l'espèce, le salarié est facilement identifiable, alors que l'employeur réfère à deux parties distinctes : la ville et l'agence. Bien que la jurisprudence identifie trois critères de détermination de l'employeur, soit la rémunération, le lien de subordination et le contrôle du travail, la Cour est d'avis que ces critères ne doivent pas être considérés séparément. Afin de déterminer qui des deux entités est l'employeur, la Cour Suprême privilégie l'approche globale qui nous permet d'identifier qui contrôle les prestations et les

---

<sup>4</sup> *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

conditions de travail, en plus de la rémunération, la discipline et le sentiment d'intégration à l'entreprise (Bernstein, et al., 2009). L'employeur sera celui qui contrôle la majorité des aspects du travail du salarié.

Puisque la ville et l'agence partagent le rôle de l'employeur, il importe dans un premier temps de préciser les droits et les obligations de chacun. Dans cette décision, les parties conviennent que la rémunération, l'embauche et la discipline sont de la responsabilité de l'agence de placement. Les directives et les conditions de travail ainsi que la surveillance du salarié sont la responsabilité de la ville.

Dans un deuxième temps, il faut déterminer le véritable employeur en considérant l'ensemble des facteurs pertinents à la relation tripartite. Bien que la rémunération et l'embauche soient effectuées par l'agence, la ville exerce tout de même une influence sur ceux-ci. La rémunération du salarié est d'abord déterminée en fonction des services requis par la ville, puis l'embauche est initiée à la demande de la ville par l'agence. Dans cette affaire, il a été convenu que c'est l'entreprise cliente de l'agence de placement, la ville, qui était l'employeur du salarié<sup>5</sup>.

Bref, la complexification des relations de travail, dont fait état l'exemple ci-haut, contribue à l'effritement du collectif de travail (Lévesque & Murray, 1998). Il devient en effet difficile pour l'acteur syndical d'exercer son rôle dans ce contexte (Murray & Verge, 1993). Ce sont les nombreuses divisions multifrontières de l'entreprise, les diverses

---

<sup>5</sup> *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, p.88



catégories de liens d'emploi, etc. dont nous avons fait état précédemment, qui contribuent à rendre la représentation syndicale difficile. En fait, les emplois atypiques contribuent à individualiser le travail, créant ainsi un salariat à deux vitesses, c'est-à-dire les emplois précaires et les emplois permanents, ce que Mercure (2000) qualifie de fragmentation du tissu social. Une partie des travailleurs ne peut avoir recours à la représentation syndicale.

La complexité des relations tripartites, dont fait état l'exemple de la ville de Pointe-Claire, contribue à créer des relations syndicales-patronales qui sont plus volatiles. De plus, de nombreuses pressions sont exercées sur la qualité de vie au travail et une constante remise en question des acquis syndicaux (Lévesque & Murray, 1998). Dans le secteur privé, les syndicats locaux ne se concentrent plus sur une garantie de travail, mais sur les conditions d'emplois qui permettraient à leur compagnie de demeurer compétitive (Murray, 2001). Dans certains cas, on assiste à des baisses de salaires, un partage des heures entre les salariés ou une diminution des avantages sociaux afin de maintenir la sécurité d'emploi des salariés (Mercure, 2000).

Notons au passage que le manque de qualifications de plusieurs représentants syndicaux (Lévesque & Murray, 1998) n'optimise pas le rôle du syndicat en milieu de travail. En effet, plusieurs représentants sont des salariés de premières lignes des entreprises qui ont peu de connaissances juridiques. Il ne va pas sans dire que l'acteur syndical doit miser davantage sur le développement de ses ressources afin d'offrir entre autres une meilleure présence lors de recours intentés devant les instances spécialisées du travail (Roux, 2001a). Le syndicat doit sans cesse renouveler ses pratiques afin d'encourager une

meilleure régulation au travail. D'ailleurs, dans un contexte de mondialisation incitant certains États à la déréglementation, le rôle du syndicat prend tout son sens pour compenser la faiblesse de la législation en matière de restructurations. Il est donc impératif que les acteurs du travail mobilisent la pluralité des ordres juridiques disponibles pour s'assurer d'une meilleure protection en emploi.

## **1.2 Pluralisme juridique et ramifications**

Il existe plusieurs sources de régulation en droit du travail. Il y a premièrement les mécanismes de régulation offerts par l'État, par le biais de ses lois et politiques publiques, les mécanismes de régulation des acteurs du travail, comme la convention collective, et la régulation provenant du droit international du travail. Afin de mieux comprendre l'ensemble et la pluralité de ces mécanismes de régulation, il y a nécessité ici de s'attarder brièvement à l'historique du travail au Québec.

Le droit du travail du Québec a longtemps été marqué par l'absolutisme des droits patronaux (Coutu, 2009). Vers les années 1850, l'État n'était que très peu présent laissant aux employeurs le soin de gérer les relations de travail avec leurs salariés. Le travail était règlementé de manière unilatérale ce qui n'offrait guère de protections aux employés (Coutu, 2009). Les licenciements/congédiements, conditions de travail, salaire, etc. étaient établis par l'employeur :



La position très avantageuse de l'employeur, tant sur les plans économiques que juridique, et la dépendance professionnelle et juridique du salarié dans un contexte semblable firent que les lois du marché prévalaient. (Morin, Brière, & Roux, 2003)

Le pluralisme se manifestait principalement dans la loi mais aussi dans la réglementation de l'entreprise. Éventuellement, l'État a été appelé à intervenir plus régulièrement en matière de relations de travail en raison des nombreuses 'rébellions du salariat' afin de contrer l'autorité patronale abusive (Coutu, 2009). Les conflits de travail se multipliaient et entraînaient de plus en plus de grèves afin de contrer la régulation excessive de l'employeur (Coutu, 2009). Les salariés se rassemblaient collectivement pour surmonter leur fragilité individuelle face à l'employeur<sup>6</sup>. Les conditions misérables des travailleurs et le refus des employeurs de permettre l'organisation de groupes d'employés à l'intérieur de l'entreprise ont poussé les salariés à solliciter l'intervention de l'État (Coutu & Marceau, 2007). Les grèves sauvages, la loi du cadenas de Duplessis, l'insalubrité des lieux de travail ne sont que quelques exemples frappants ayant requis l'intervention de l'État. L'action du gouvernement était nécessaire afin de rééquilibrer les intérêts divergents des parties.

C'est par sa législation que l'État a imposé aux employeurs la reconnaissance d'un syndicat accrédité en tant que représentant des intérêts de la majorité des employés avec qui il doit négocier de bonne foi (Murray & Verge, 1993). La reconnaissance de l'autonomie collective comme un ordre juridique permet au pluralisme juridique de se manifester par la négociation collective entre les parties. Coutu (2009) définit l'autonomie collective, notamment mise de l'avant par le CT, comme étant un ou plusieurs ordres juridiques

---

<sup>6</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313

spécifiques, distinct de l'ordre étatique, qui inclut un système administratif permettant la mise en œuvre de régulations dans le domaine du travail. La convention collective est l'un des mécanismes s'apparentant à l'autonomie collective. En ce sens, l'État a permis une certaine flexibilité aux acteurs pour réguler le travail. Entre autre chose, la mise en place du CT a permis la reconnaissance fondamentale de la liberté syndicale en mettant l'accent sur l'importance des négociations collectives entre les parties et l'encadrement du droit de faire la grève. La protection de la liberté d'association est donc une nécessité première pour former des associations syndicales<sup>7</sup>. Le rôle du CT est d'abord de protéger les individus qui s'associent puis de règlementer le processus d'accréditation syndicale (Verge, Trudeau, & Vallée, 2006). Globalement, le CT vise à encadrer les rapports collectifs et intervenir de manière ponctuelle (Coutu & Bourgault, 2010) pour modérer les conflits et concilier les intérêts divergents des acteurs du travail (Lajoie, Macdonald A., Janda, & Rocher, 1998). Le CT a permis une certaine équité dans les relations de travail en garantissant des protections législatives aux salariés (Bélanger & Murray, 1994). Quatre objectifs étaient visés par le législateur, soit : rétablir la paix industrielle pour mettre fin aux conflits de travail, relancer le pouvoir d'achat du salariat, permettre une plus grande répartition de la richesse et offrir une démocratie au travail (Coutu & Marceau, 2007). Ces quatre objectifs sont en lien avec le contrat social qui s'inscrit dans l'époque fordiste qui marque les différents changements du travail. En effet, le CT établit certains paramètres contractuels entre les parties, tout en laissant aux acteurs une autonomie dans leur travail. Tout comme le propose le contrat social (Mercure, 2008), les parties sont libres de contracter selon leurs

---

<sup>7</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313

propres intérêts et selon les obligations et les responsabilités prévues par le CT, ce qui contribue à remplir les objectifs visés par le législateur.

Par contre, le CT, ne s'appliquant qu'aux salariés syndiqués, laisse en marge une masse d'employés non syndiqués ne pouvant bénéficier d'encadrement juridique. Compte tenu que la fonction première de l'État porte majoritairement sur le bien-être, plus particulièrement la mise en œuvre de protections sociales pour les salariés, les employés qui ne sont pas syndiqués ne bénéficiaient pas de protections adéquates. Le régime canadien s'est donc réaligné vers un certain interventionnisme social, souhaité par les travailleurs, qui s'est notamment traduit par la mise en place de politiques publiques diverses et de tribunaux administratifs, chargés de faire appliquer la législation, et ce dans le but d'améliorer le bien-être des salariés (Goyette, 2003). C'est dans cette optique que par le biais de l'ordre juridique étatique, l'État a édicté la LNT en 1980 afin de garantir principalement l'amélioration des conditions de travail de l'autre portion de salariés, exclus du CT (Coutu & Marceau, 2007). En plus de la mise en place du CT, l'édition de la LNT s'ajoute à la pluralité des autres ordres déjà existant dans le système québécois (Roux, 2001a). Ainsi, la LNT établit les conditions de travail minimales de l'ensemble des salariés du Québec (Goyette, 2003; SFPQ; Cour Suprême). Alors que les conditions de travail étaient autrefois déterminées de manière unilatérale par l'employeur, ces deux lois, soient la LNT et le CT, permettent une meilleure adéquation des besoins de travailleurs en établissant un seuil minimum.



À la lumière de cet historique du travail au Québec, nous constatons la présence d'une pluralité d'ordres juridiques. D'une part, il y a les ordres juridiques étatiques qui édictent les lois, dont la LNT et le CT qui sont propres au Québec. D'autre part, il existe l'ordre juridique de l'autonomie collective, qui se manifeste dans la régulation du travail par les parties notamment par le biais de la convention collective. Nous verrons l'encadrement juridique des restructurations par les diminutions d'effectifs dans chacun de ses ordres juridiques.

### **1.2.1 Droit étatique**

Dans un contexte où les restructurations en entreprise par diminution d'effectifs donnent lieu à des licenciements, le législateur prévoit des recours pour les salariés ayant perdu leurs emplois. Pour chacun de ces recours, s'articulent des droits et des obligations pour les parties.

#### **1.2.1.1 Recours en vertu de l'article 124 de la LNT**

L'État prévoit un mécanisme de plainte pour le salarié qui croit avoir été l'objet d'un congédiement injustifié. Ce recours est prévu à l'article 124 LNT et concerne les congédiements faits sans une cause juste et suffisante.

Le salarié doit d'abord déposer sa plainte dans un délai de 45 jours et faire la démonstration à la Commission des normes du travail<sup>8</sup> qu'il remplit les conditions d'ouverture du recours (124 LNT). D'abord, le plaignant doit être considéré comme salarié au sens de la LNT. Ensuite, il doit cumuler, en vertu de l'article 124, des années de service, soit une période continue de 2 ans pour être éligible au recours. De plus, si une autre procédure de réparation équivalente est possible en vertu de la LNT ou d'une autre loi, le salarié devra d'abord se prévaloir de ce recours plutôt que celui de l'article 124. Finalement, on doit être en présence d'un congédiement.

À ce sujet<sup>9</sup>, la jurisprudence<sup>10</sup> fait une distinction entre le congédiement et le licenciement. Le licenciement est associé aux motifs économiques et aux restructurations (Roux, 2001a). Il fait référence à une perte d'emploi causée par une abolition de poste, une coupure d'effectif ou une réorganisation interne (Savard & Beauregard, 2009). Le congédiement, quant à lui, est propre à l'individu ou tout comportement qui lui est associé. Il réfère aux caractéristiques propres de la personne. Dans l'un de ses jugements, la Cour d'appel (CA) offre des précisions sur la terminologie :

---

<sup>8</sup> Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) se sont regroupées sous « la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » (CNESST). Puisqu'au moment de ce travail de recherche, les trois organismes étaient distincts, nous référons à la Commission des normes du travail.

<sup>9</sup> La partie suivante est essentiellement reprise du travail critique 'Le congédiement pour motifs économiques' remis à Julie Bourgault dans le cadre du cours Droit et travail de la session hiver 2011 de l'Université du Québec en Outaouais.

<sup>10</sup> *Donohue c. Simard*, (1988) R.J.Q. 2118; *Lamy c. Kraft Ltée*, D.T.E. 91T-49 (C.A.); *Bousquet c. Desjardins*, D.T.E. 97T-1375 (C.A.).

La notion de congédiement implique que l'employeur a toujours besoin des services que lui fournissait l'employé, mais qu'il ne désire plus que ces services soient rendus par l'employé qui est congédié. L'employeur licencie son employé lorsqu'il n'a rien à lui reprocher, mais qu'il n'a plus besoin des services que lui rendait cet employé.<sup>11</sup>

En conséquence, les diminutions d'effectifs découlant d'une réorganisation s'apparentent au licenciement plutôt qu'au congédiement. Le salarié qui a été licencié ne peut donc pas se prévaloir de l'article 124 puisque celui-ci concerne exclusivement les congédiements, tel que spécifié dans le libellé de l'article. Avant de conclure qu'elle n'a pas compétence, la Commission des relations de travail<sup>12</sup> devra s'assurer que le licenciement est véritable et qu'il n'est pas en présence d'un congédiement déguisé (Trudeau, 1992). Dans les faits, le fardeau de la preuve imposé à l'employeur se divise en deux critères.

Le premier critère consiste à démontrer que les motifs de licenciement sont liés à l'entreprise et non au salarié (Roux, 2001b). Lorsque le licenciement est lié à des motifs économiques ou découlant d'une restructuration, l'employeur doit démontrer qu'il s'agit bien de la cause véritable ayant mené à la rupture d'emploi (Trudeau, 1992). En fait, l'employeur doit prouver « le lien de causalité entre ces difficultés économiques ou cette réorganisation, et la terminaison d'emploi du salarié en question » (Roux, 2001b). Comme l'article 124 prévoit que le salarié ne peut être congédié sans cause juste et suffisante, il

---

<sup>11</sup> *Léveillé c. Murs secs Jalap inc.*, D.T.E. 93T-816 (C.A.) para.2

<sup>12</sup> Depuis le 1er janvier 2016, la Commission des lésions professionnelles (CLP) et la Commission des relations de travail (CRT) sont regroupées sous le « Tribunal administratif du travail » (TAT). Puisqu'au moment de ce travail de recherche, les deux organismes étaient distincts, nous référons à la Commission des relations de travail.



importe pour l'employeur de démontrer que le licenciement est bien réel pour qu'il constitue une cause juste et suffisante à la rupture du lien d'emploi (Coutu & Marceau, 2007). La Commission des normes du travail aura juridiction jusqu'à ce qu'il soit établi à sa satisfaction qu'elle n'est pas en présence d'un congédiement déguisé (Roux, 2001b).

De manière générale, les instances juridiques ne remettent pas en cause la décision de l'employeur de procéder à une restructuration par diminution d'effectifs, mais s'attardent plutôt au lien entre la restructuration et les licenciements.

D'après De Caigny (2000), il faut prendre en considération que l'entreprise est maîtresse de ses performances dans le marché et qu'elle doit pouvoir agir sur sa production ; c'est un droit de gestion de l'employeur. Ainsi, même s'il avait existé d'autres avenues que le licenciement pour maintenir la performance de l'entreprise, les critères applicables à l'article 124 et établis par le droit du travail ne s'attardent pas au choix stratégique et/ou à l'aspect de productivité de l'employeur. D'ailleurs la contrainte du marché économique est souvent évoquée par l'employeur pour justifier son choix de procéder à une restructuration (Boyer, 2005). Bref, le droit de licencier n'a pas à être débattu; c'est plutôt les conditions d'utilisation de ce droit qui doivent être prises en compte dans l'analyse juridique du recours (De Caigny, 2000).

Le deuxième critère du fardeau de la preuve de l'employeur concerne le choix du salarié à licencier. L'employeur doit démontrer que le choix de ce salarié a été fait selon des critères objectifs. De manière générale, le tribunal ne possède pas la compétence pour

s'ingérer dans le choix de ces critères, car c'est un droit de gestion de l'employeur, mais doit plutôt s'attarder à leur caractère raisonnable et objectif (Roux, 2001b). La Commission des normes du travail doit s'assurer que les critères ne soient ni arbitraires, ni de mauvaise foi à l'endroit du salarié licencié (Roux, 2001b). Ces critères de sélection doivent donc être appliqués systématiquement à l'ensemble des salariés (Trudeau, 1992). Plus encore, la restructuration doit être en lien avec le poste ou les fonctions et non pas directement avec le salarié.

Un employeur ne peut utiliser le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un indésirable. Les motifs qui sont retenus par l'employeur doivent être objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres à l'employé ciblé.<sup>13</sup>

Par ailleurs, il est à noter que l'employeur n'est pas tenu d'utiliser l'ancienneté comme critère de sélection, sauf si l'employeur est contraint de le faire par le biais de la convention collective ou d'une procédure interne à l'entreprise (Trudeau, 1992). Il peut par exemple se baser sur la compétence du salarié, l'expérience dans une autre division de l'entreprise, etc. Dans le cas particulier d'un licenciement collectif, les critères doivent être appliqués de manière uniforme et récurrente.

Afin de conclure en vertu de l'article 124 LNT qu'il existe une cause juste et suffisante à la rupture d'emploi dans le cas d'un licenciement, il aura été démontré que :

---

<sup>13</sup> *Bousquet c. Desjardins*, D.T.E. 97T-1375 (C.A.) para.56



(1) l'emploi du salarié a été véritablement supprimé ou transformé; (2) l'employeur a pu justifier, par une raison objective, sa décision de licencier le salarié; (3) les critères invoqués au soutien de cette décision ont été élaborés et appliqués en conformité avec les exigences de la bonne foi. (Roux, 2001b)

À la lumière des critères établis par l'article 124 et la jurisprudence en place, on comprend que la décision de licencier des salariés est propre à l'employeur et que l'analyse du tribunal est limitée puisqu'elle ne portera que sur le caractère réel d'un tel licenciement et non pas, sur la décision de l'employeur en elle-même. Certains auteurs (Poulin & Prud'homme, 2010) concluent que le fardeau de la preuve imposé à l'employeur est restreint, voire même partiel, puisque celui-ci n'aura pas à justifier les raisons pour lesquelles il a opté pour un licenciement.

Dans les cas où l'employeur ne s'acquitte pas de son fardeau de preuve, le tribunal aura alors compétence pour rendre une décision de congédiement injustifié et abusif<sup>14</sup>. La Commission pourra entre autres ordonner la réintégration du salarié ou une indemnisation pour perte d'emploi, notamment lorsque la réintégration n'est pas possible (Roux, 2001b).

#### **1.2.1.2 Recours en vertu de l'article 15 du CT**

L'un des recours pouvant être intenté par le salarié licencié est prévu par le CT. Les articles 15 à 19 portent sur la protection du salarié lorsqu'il exerce un droit lui résultant de cette loi. Le salarié qui croit avoir été licencié pour cause d'activités syndicales peut ainsi déposer une plainte. Particulièrement, l'article 15 du CT prévoit qu'aucun salarié ne

---

<sup>14</sup> *Donohue inc. c. Jacques Simard et al.*, [1988] R.J.Q. 2118

peut être suspendu, congédié, déplacé ou subir de la discrimination ou des représailles de l'employeur (ou toute autre sanction) lorsqu'il exerce une activité syndicale ou tout autre droit prévu par le CT. Afin de se prévaloir du recours, le salarié devra répondre aux conditions d'ouverture prévues par la loi.

L'employé doit être considéré comme salarié au sens du CT, c'est-à-dire travailler pour un employeur en échange d'une rémunération<sup>15</sup>. Le salarié doit exercer un droit prévu par le CT, soit l'exercice d'une activité syndicale. Ce salarié doit aussi s'être fait imposer par l'employeur l'une des mesures énoncées par l'article 15 (Di Iorio, 2011). Finalement, il devra y avoir concomitance entre cette mesure et l'exercice d'activités syndicales (Bourgault, 2014).

Dans cet ensemble, le salarié qui croit avoir été congédié en raison de l'exercice d'un droit protégé par le CT (ou de l'exercice d'activités syndicales) peut déposer une plainte à la Commission des relations de travail dans les 30 jours suivant la sanction. La plainte doit être déposée par le salarié lui-même et non pas par son association; cela vise à refléter la volonté du salarié s'estimant lésé (Di Iorio, 2011).

Le fardeau de la preuve du salarié est simplifié en raison de la présomption prévue à l'article 17. S'il est établi que le salarié a exercé un droit prévu par le CT et que celui-ci a subi l'une des mesures visées à l'article 15, il est alors présumé que le salarié s'est vu

---

<sup>15</sup> À l'exception de quelques exclusions qui ne sont pas considérées comme salarié, dont les administrateurs ou dirigeants, certains fonctionnaires, la Sûreté du Québec, le personnel du DG des élections et le procureur des poursuites criminelles et pénales. Voir article 1(i) du CT.

imposer une sanction par son employeur à cause de l'exercice de ses droits (Coutu & Marceau, 2007). Le lien de causalité entre les deux éléments est alors présumé (Bourgault, 2014). Lorsque la présomption est établie à la satisfaction de la Commission des relations de travail, il incombe à l'employeur de prouver que la mesure prise l'a été en raison d'une autre cause juste et suffisante et non pas à cause de l'exercice de ce droit par le salarié.

En contexte de restructurations d'entreprises, la littérature souligne que certains employeurs peuvent être tentés de restructurer leur entreprise par le biais des diminutions d'effectifs afin de contrer la syndicalisation (Sabbatini & Legault, 2006). Dans cette optique, si un salarié allègue avoir été congédié pour cause d'activités syndicales en vertu de l'article 15, il revient à l'employeur de démontrer qu'il y a bel et bien une fermeture de son entreprise. Ce sera alors la fermeture, et non les activités syndicales, la cause du licenciement du salarié. Il aura alors satisfait son fardeau de la preuve en vertu de l'article 17 du CT et n'aura pas à démontrer le bien-fondé de la restructuration (Savard & Beauregard, 2009) :

Malgré tout, la fermeture d'une entreprise est considérée comme une telle autre cause juste et suffisante par la jurisprudence dans la mesure où la fermeture est bien réelle, véritable et définitive. En fait, la jurisprudence estime dans ce cas que la sanction est liée à la fermeture de l'entreprise et non aux activités syndicales en tant que telles, et cela, même si la fermeture survient pour des raisons antisyndicales. (Bourgault, 2014)

Cette situation découle du droit de cesser de faire des affaires et l'article 15 n'est donc pas applicable lors d'une fermeture d'entreprise. En effet, l'employeur n'aura pas à faire la démonstration des raisons qui sont invoquées par ses employés pour justifier la



décision de licencier en cas de fermeture. L'analyse juridique est telle que l'employeur devra uniquement démontrer le caractère réel, authentique et définitif de la fermeture, soit les motifs économiques (liens de causalité) qui sous-tendent celle-ci.

En effet, jusqu'à présent les tribunaux saisis de ce genre de litige ne se sont nullement attardés aux motifs de la restructuration mais plutôt à savoir si la décision de l'employeur de licencier ou voir même de restructurer l'entreprise est bien réelle. En effet, la Cour Suprême a reconnue, dans l'arrêt de la *Société de la Place des Arts*<sup>16</sup>, que bien que l'employeur peut fermer boutique pour une quelconque raison, cela implique tout de même que la cessation de ses activités soit réelle, authentique et définitive. Par cela, on entend que l'employeur ne peut invoquer la fermeture de son entreprise pour rouvrir ses portes par la suite et ainsi avoir échappé à la syndicalisation. Toute indication que l'employeur aurait l'intention de garder son entreprise active serait suffisante pour arriver à la conclusion que la cessation n'est ni réelle, ni authentique, ni définitive (Sabbatini & Legault, 2006).

Ce fût notamment le cas dans l'affaire *Bourgeois c. Wal-Mart*<sup>17</sup>, lors de la fermeture du magasin de Jonquière. Dans cette affaire, les salariés de l'établissement ont obtenu leur accréditation syndicale en 2004 et ont entamé la négociation collective avec leur employeur Wal-Mart, qui s'est soldé par des échecs. En 2005, au moment de la nomination d'un arbitre, l'employeur annonce la fermeture du magasin. Il justifie alors sa

---

<sup>16</sup> *A.I.E.S.T., local no 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 43.

<sup>17</sup> *Bourgeois c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2005 QCCRT 0502, renversé en CSC parce que Wal-Mart a cédé son bail ultérieurement à cette décision (*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54)

décision par la restructuration de l'établissement et sa non-rentabilité, nécessitant ainsi la fermeture et le licenciement de quelque 190 salariés. Dans cette décision, l'employeur indiquait que la fermeture de l'établissement était définitive puisqu'il avait été vidé de ses équipements, enseignes et était fermé au public. Or, la salarié Bourgeois soumettait que le bail de location, convenu pour une durée de 20 ans, était toujours en vigueur au moment du recours et qu'il n'y avait aucune preuve voulant que Wal-Mart avait fait des démarches pour cesser d'être locataire des lieux. La CRT a conclu que le fait que l'employeur soit toujours le locataire des lieux, plusieurs mois après la fermeture de l'établissement, est une indication d'une éventuelle reprise des affaires et conséquemment, la fermeture n'a pas pu être considéré comme réelle, authentique et définitive.

Cette même fermeture a aussi donné lieu à la décision *Plourde c. Wal-Mart*<sup>18</sup>, soit un an après la décision Bourgeois. Or, au moment de la décision, l'employeur a été en mesure de démontrer qu'il avait fait des démarches pour trouver un occupant et la cour a conclu que la résiliation de bail et les efforts pour vendre l'immeuble étaient des facteurs convaincants pour démontrer que la fermeture de l'établissement est bien réelle, véritable et définitive.

Suivant cette décision, la Cour établit que lorsque la fermeture est réelle, véritable et définitive, il n'est pas nécessaire de démontrer les motifs de la fermeture du magasin invoqués par le salarié s'estimant lésé. En ce sens, le tribunal a conclu que Wal-Mart s'est acquitté convenablement du fardeau de preuve et a rejeté la plainte:

---

<sup>18</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54

Cependant, la CRT estime que Wal-Mart a démontré que la fermeture du magasin est réelle et définitive. La preuve permet en effet de conclure que l'établissement n'a plus de salariés, qu'il est fermé au public, vidé de sa marchandise, de ses équipements et dégarni de toute identification par enseigne ou couleurs. De plus, la résiliation du bail et les explications données et non contredites sur les efforts faits pour se défaire de l'immeuble suffisent pour démontrer, compte tenu de l'ensemble de la preuve, que la fermeture de l'établissement est véritable.<sup>19</sup>

La Cour établit clairement dans son jugement qu'elle ne peut s'ingérer dans les décisions de gestion de Wal-Mart et obliger l'employeur à continuer d'exercer ses activités.

La fermeture du magasin a rendu la réintégration du salarié Plourde impossible :

(...) lorsqu'un magasin n'existe plus, l'appelant ne peut pas se prévaloir du mécanisme procédural que lui offrent les art. 15 à 17 du Code. (...) Une ordonnance rendue en vertu de l'art.15 doit nécessairement s'appuyer sur l'existence d'un lieu de travail encore en activité.<sup>20</sup>

Bref, la majorité convient que «...le recours prévu aux articles 15 et 17 n'offre pas à l'appelant une voie de droit appropriée pour l'examen de sa plainte et le pourvoi doit être rejeté.»<sup>21</sup>

Dans la décision de la Cour Suprême, on convient que le syndicat aurait dû déposer un recours fondé sur les articles 12 à 14 pour pratique déloyale et antisyndicale

---

<sup>19</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54, para.19

<sup>20</sup> *Idem*, para.4

<sup>21</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465I, para.65



plutôt que sur l'article 15 du CT. Cet autre recours aurait pu faire la lumière sur le caractère antisyndical des démarches de l'employeur :

Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite par les articles 12 à 14 donne des mesures d'une portée plus large fondée sur les dispositions réparatrices générales du Code dont tous les salariés peuvent bénéficier, 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.<sup>22</sup>

Dans sa décision, la Cour a noté que ce recours, en fonction des articles 12 et suivants, aurait donné la possibilité d'examiner les raisons de la fermeture de Wal-Mart, dont entre autres la cessation d'emploi pour motifs antisyndicaux. Par contre, ce recours ne donne pas accès à l'application de la présomption de l'article 17. Le syndicat aurait donc dû démontrer que ce sont les comportements antisyndicaux de Wal-Mart Canada qui étaient à l'origine de sa perte d'emploi et ainsi prouver le caractère illégal de la fermeture<sup>23</sup>. Le recours aux articles 12 et suivants du CT aurait donné lieu à la possibilité d'ordonner des mesures réparatrices plus larges pour le salarié.

L'affaire *City Buick* résume d'ailleurs très bien le droit de l'employeur de cesser ses activités : «Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce que l'on ne veut pas transiger avec un syndicat»<sup>24</sup>. Cette décision établit la jurisprudence actuelle à l'effet que l'employeur peut cesser d'entreprendre ses activités, même s'il le fait pour des motifs

---

<sup>22</sup> Idem, para.10

<sup>23</sup> Idem

<sup>24</sup> *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al.*, [1981] T.T. para.22.

illégaux, à la condition que celui-ci soit capable de démontrer qu'il y a une autre cause juste et suffisante à la rupture du lien d'emploi, autrement dit qu'il y a bel et bien une restructuration (Sabbatini & Legault, 2006).

### **1.2.2 Autonomie collective**

Il existe, nous l'avons vu, en dehors du champ d'intervention de l'État, d'autres mécanismes de régulation du travail. Certains de ces mécanismes, dont la convention collective, s'apparentent à l'autonomie collective (Vallée & Verge, 1997).

L'État a joué un rôle important dans la mise en œuvre des conventions collectives au Québec. En effet, tel que précisé plus tôt l'adoption du CT a permis de mettre en place un cadre entourant la négociation collective (et ainsi l'application de conventions collectives à l'intérieur des entreprises) et des procédures pour encadrer l'exercice de ce droit (Coutu & Marceau, 2007). Cette loi offre une protection à la liberté d'association et «(...) incarne la volonté des acteurs d'établir librement et volontairement, suivant des modes et des processus qu'ils déterminent eux-mêmes, leur propre système de régulation du travail » (Roux, 2015). Le CT permet, entre autres, aux salariés d'appartenir à une association syndicale de leur choix, qui négocie en leur nom, et les protège dans l'exercice de ce droit contre toutes représailles de l'employeur (Coutu & Marceau, 2007; Roux, 2005).

La convention collective permet aux syndicats, leurs membres et aux employeurs d'obtenir une marge de manœuvre supplémentaire aux protections législatives déjà prévues

par le droit étatique, pour négocier collectivement leurs conditions de travail (Lajoie, et al., 1998). Bien que l'État encadre la procédure pour négocier la convention, il ne s'immisce généralement pas dans son contenu, à moins que la convention collective négociée ne respecte pas l'ordre public (Coutu & Marceau, 2007; Vallée & Bourgault, 2010).

Afin que l'arbitre puisse rendre une décision, le grief doit avant toute chose porter sur l'application ou l'interprétation même de la convention collective ; c'est-à-dire sur son sens, sa nature, sa portée ou son étendue. La convention collective est définie par le CT comme une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs » (article 1(d) CT). Ainsi, la décision de l'arbitre est restreinte au contenu de la convention collective, précisément les conditions de travail qui ont été négociées (Coutu & Marceau, 2007).

Le rôle de l'arbitre est de statuer sur le différend entre les parties. Lorsque l'arbitre rend sa décision, il peut, entre autres, donner une interprétation relative à une loi, ordonner des remboursements et le paiement d'intérêts, de même que fixer ce montant si nécessaire ainsi que confirmer, annuler ou modifier une sanction disciplinaire de l'employeur. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, aucun appel n'est possible ; étant donné que l'arbitrage de grief est un mécanisme exclusif, le législateur « ne pouvait permettre à l'une des parties d'exercer d'autres recours judiciaires si elle n'était pas satisfaite de la sentence arbitrale. » (Brière, Morin, Roux, & Villaggi, 2010).



Selon la thèse des droits résiduaux mentionnée plus tôt, l'arbitre agit essentiellement selon le principe que « les droits de gérance de l'employeur sont absolus, sauf dans la mesure où ils sont expressément limités par la convention collective » (Coutu & Marceau, 2007) ou la loi (Vallée & Bourgault, 2010). Ainsi, la négociation de clauses portant sur les diminutions d'effectifs dans le cadre de restructuration est indispensable pour offrir une protection supplémentaire aux salariés (Bourgault & Coutu, 2010), puisque jusqu'à présent le droit étatique offre une protection incomplète pour les salariés licenciés. Il est donc important que la convention qui lie les salariés à leur employeur puisse leur offrir une couverture supplémentaire.

De manière générale, la convention collective est négociée selon les intérêts des acteurs et vise habituellement à répondre à des besoins spécifiques (Lajoie, et al., 1998). Ainsi, on voit apparaître davantage de clauses dans les conventions collectives qui touchent les licenciements, les congédiements et les restructurations d'entreprises afin de réguler ce qui n'est pas couvert par le droit étatique (Mercure, 2000) :

La réalité contemporaine de l'économie et du travail a toutefois modifié les enjeux liés à la négociation collective. Portant traditionnellement sur les conditions d'emploi et de travail, l'objet de la négociation s'est orienté vers la sauvegarde et la création d'emplois. (Roux, 2001a)

À titre de survol général, l'auteure Urwana Coiquaud (2008) nous présente la répartition de clauses négociées par les parties dans la convention collective selon les différentes protections en emploi :

**Figure 1. Répartitions des dispositions de protection en emploi négociées**

Types de dispositions de protection en emploi	Répartition des dispositions négociées
Clauses de type 'plancher d'emploi' : l'employeur a l'obligation de maintenir un certain nombre de syndiqués ou de postes syndiqués dans l'unité d'accréditation concernée.	5.5%
Clauses de type 'garantie d'emploi' : consiste à garantir une rémunération prédéterminée.	14.38%
Clauses de type 'travail partagé' : prévoit un partage du travail entre syndiqués lorsque le travail diminue.	3.1%
Clauses de type 'sous-traitance' : limite ou interdit le recours par l'employeur à de la sous-traitance pour effectuer du travail de syndiqués.	64%

Bref, l'apparition de la sous-traitance, les emplois atypiques, etc. incitent la partie syndicale à négocier davantage de clauses régissant la protection de l'emploi des salariés (Mercure, 2000). En cas de violation, l'employé et son syndicat pourront alors déposer un

grief qui sera éventuellement, dans certains cas, déféré au tribunal d'arbitrage de grief, qui a compétence exclusive en la matière (Brière, et al., 2010). Par exemple, lorsqu'un salarié perd son emploi suite à une restructuration, il est alors possible qu'il puisse soumettre un grief à l'arbitrage. Les acteurs du travail, par le biais de la convention collective, ont ainsi la capacité de générer leur propre ordre juridique.



## CHAPITRE TROIS : OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Au Canada, le salarié qui est licencié dispose d'une pluralité de recours dont ceux qui sont propres à la législation étatique (par exemple LNT et CT) et à la convention collective, s'il est syndiqué.

Le tableau ci-joint résume les différents recours de notre cadre conceptuel et leurs applicabilités théoriques :

**Figure 2. Tableau des recours et applicabilité théorique**

Recours	Applicabilité théorique
<p><b>Loi sur les normes du travail : Article 124</b></p> <p>« Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention. »</p>	<p>-Le salarié justifie-t-il de deux ans de service dans une même entreprise?</p> <p>-Le salarié a-t-il été congédié<sup>25</sup>?</p> <p>-S'il s'agit d'un licenciement, les motifs économiques sont-ils véritables et authentiques ou s'agit-il d'un congédiement déguisé?</p> <p>-Si c'est un congédiement, y a-t-il une cause juste et suffisante?</p> <p>-En cas de licenciement, quelle est le lien de causalité entre les difficultés économiques de l'employeur et la rupture d'emploi?</p>

<sup>25</sup> Si la rupture du lien d'emploi est associée à des motifs économiques ou de restructuration, il s'agit du licenciement et l'employé ne sera pas éligible à ce recours.

	<p>-En cas de licenciement, le choix du salarié a-t-il été fait selon des critères objectifs?</p> <p>-La plainte en vertu de l'article 124 respect-elle les délais prescrits par la Commission?</p>
<p><b>Code du travail : Article 15</b></p> <p>« Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:</p> <p>a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement. Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et</p>	<p>-L'employé est-il salarié au sens du Code du travail?</p> <p>-Le salarié a-t-il été licencié parce qu'il a exercé un droit prévu par le Code, soit l'exercice d'une activité syndicale?</p> <p>-Le salarié s'est-il fait imposer par l'employeur l'une des mesures énoncées par l'article 15?</p> <p>-Y-a-t-il concomitance entre cette mesure et l'exercice d'activités syndicales?</p> <p>-La plainte en vertu de l'article 15 respecte-elle les délais prescrits par la Commission?</p>

<p>celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;</p> <p>b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles. »</p>	
<p>Convention collective : différentes clauses concernant la sous-traitance, abolition de postes, licenciement, restructurations d'entreprises (fusion, acquisition, etc.), mise à pied, droit de supplantation, droit de rappel, etc.</p> <p>* Les clauses contenues dans les conventions collectives peuvent varier grandement.</p>	<p>-La convention collective contient-elle des clauses limitant le droit de gérance de l'employeur en matière de diminutions d'effectifs ?</p> <p>-L'action de l'employeur est-elle encadrée par un article de la convention collective?</p> <p>-Cette action a-t-elle enfreint la convention collective?</p> <p>-Le grief porte-t-il sur l'application ou l'interprétation de la convention collective?</p>



Il convient maintenant de rappeler notre question de recherche, qui porte sur les mécanismes de protection en emploi des salariés syndiqués : la pluralité des ordres juridiques permet-elle une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration?

Notre tableau des recours nous permettra de vérifier applicabilité théorique de chacun des recours en contexte de diminutions des effectifs. Notre hypothèse est la suivante: la pluralité des ordres juridiques ne permet pas une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration.

## CHAPITRE QUATRE : MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée pour les fins de ce travail est de nature qualitative. Il s'agit de la méthode généralement utilisée en droit, soit la recension et l'analyse des décisions de certains tribunaux administratifs du travail du Québec en matière de restructuration, réalisée à partir d'une fiche de collecte de données, présentée à l'annexe 1.

Notre problématique ainsi que notre cadre conceptuel ont servi à mettre en évidence l'applicabilité de chacun des recours dans un contexte théorique, c'est-à-dire tel que prescrit par la législation. Puisque les ordres juridiques prévoient des recours qui sont interprétés dans la jurisprudence, la recension des décisions sur ce sujet nous permettra de vérifier l'interprétation de la jurisprudence sur l'applicabilité des conditions d'ouvertures de ces recours en matière de diminutions d'effectifs. Ainsi, l'analyse de la jurisprudence nous permettra de déterminer si les différents recours retenus dans le cadre de cette recherche offrent une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration.

Notre cueillette de données s'inscrit dans le continuum des données présentées dans le texte de Michel Coutu et Julie Bourgault (2010). Leurs recherches présentent les différents recours mobilisés lors de restructuration pour la période de 2003 à 2008 sur les plans fédéral et provincial. Pour les fins de ce travail, nous avons décidé de retenir des recours spécifiquement applicable en cas de diminutions d'effectifs au Québec, soient les articles 15 du CT et 124 de la LNT, pour la période de 2010 à 2011.

Notre collecte de donnée a été faite à partir de recherches spécifiques à chaque recours et une fiche résumée de lecture (annexe 1) a été réalisée pour chacune des décisions, incluant les révisions judiciaires et les objections préliminaires. En ce qui a trait aux objections préliminaires, elles ne concernent pas le litige en soi (par exemple les délais, la compétence du tribunal, etc.), mais ont tout de même été recensées puisque certaines d'entre elles concernent le droit à la représentation syndicale des salariés touchés par ces recours. Notre fiche de lecture nous a permis entre autres de colliger les faits, les motifs du litige, les principes de droit applicables, les remèdes et les sanctions prescrites.

Nos données ont été tirées d'une banque de résumés d'un moteur de recherche qui s'appelle Azimut et qui est générée par la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). Cette banque contient uniquement les jugements qui ont été résumés et conséquemment, puisque les décisions ne sont pas toutes résumées dans la base de données, notre cueillette de données se veut représentative plutôt qu'exhaustive.

Puisque notre recherche s'inscrit dans le pluralisme juridique, nous nous sommes principalement concentrées sur les différents recours de protections en emploi en cas de diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration.

Au total, notre cueillette de données a répertorié 10 décisions en vertu de l'article 15 CT, 43 décisions en vertu de l'article 124 LNT et 12 décisions du tribunal d'arbitrage.



## CHAPITRE CINQ : RÉSULTATS

La figure 1 présente l'ensemble des décisions en vertu de l'article 15 du CT et détaille les décisions en fonction des remèdes prescrits. C'est la Commission des relations de travail qui est responsable de rendre les décisions portant sur les recours en vertu du CT. Cette dernière n'est pas considérée comme un tribunal, mais plutôt comme un organisme administratif du travail (Coutu & Marceau, 2007).

Au total, nous avons répertorié 10 décisions pour la période 2010-2011, dont certaines apparaissent dans plus d'une catégorie de remède, puisque la majorité des réintégrations ont été accompagnées d'indemnités pour perte de salaire. D'emblée, nous remarquons que plus de la moitié des recours portés ont donné lieu à la réintégration du salarié. Nous vous présenterons les décisions d'intérêts répertoriées en vertu de l'article 15 CT afin de mettre en lumière la protection en emploi pouvant s'appliquer au salarié visé par une diminution d'effectif dans un contexte de restructuration.

**Figure 3. Article 15 du Code du travail – Remèdes prescrits**

<b>Article 15 – Code du travail</b>	Réintégration du salarié à l'entreprise	Indemnité de perte de salaire	Objection à la représentation syndicale	Révisions judiciaires
<b>Nombre de décisions selon remèdes prescrits (si applicable)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>Rejetée : 1</b>	<b>Acceptée : 1 Rejetées : 4</b>

À la lumière de notre recherche, nous avons remarqué que les employeurs invoquant les motifs économiques comme cause juste et suffisante à la rupture du lien d'emploi ont obtenu des décisions favorables. Jusqu'à présent, la recension de nos données nous pousse à se questionner sur les motifs qui sont choisis par les employeurs pour licencier les salariés. Les motifs économiques invoqués comme cause juste et suffisante au licenciement sont-ils donc plus faciles à démontrer? Si ceux-ci mènent à la fermeture de l'entreprise, l'employeur évite du même coup la réintégration du salarié et la possibilité de faire affaire avec un syndicat, ce qui n'est pas sans intérêt. La protection en emploi des salariés pourrait donc être davantage compromise lorsqu'il s'agit de motifs économiques.

Lors de notre recension de décisions, l'une<sup>26</sup> d'entre elles portaient sur les articles 12 à 14 CT et concernait trois plaintes faites pour entrave aux activités du syndicat, ainsi

<sup>26</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montréal et Laval – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0592 (contestation de l'intérêt juridique de la CSN et de la fédération pour agir comme partie au litige)



que pour de l'intimidation et des menaces de la part de l'employeur, les dépanneurs Couche-Tard, et ceci dans le but d'éviter la syndicalisation. D'abord, l'employeur a soulevé une objection préliminaire portant sur la capacité du syndicat à représenter les employés licenciés. L'employeur est d'avis que puisque les fermetures sont survenues avant que le syndicat ait eu son accréditation, celui-ci ne peut représenter les employés. La CRT a rejeté l'objection et indique que le mandat d'une organisation syndicale est la protection des salariés et en conséquence, empêcher les salariés de se prévaloir de représentation syndicale lors de pertes d'emplois remettrait en question l'existence même des syndicats.

Cette décision<sup>27</sup> concerne les congédiements des employés de Couche-Tard et porte sur les articles 12 à 14 CT. Plus spécifiquement, on allègue le caractère antisyndical de l'employeur. Dans cette situation, les employés ont perdu leurs emplois suite à la décision de l'employeur de fermer deux établissements et les parties ont réglé hors cours.

Dans un scénario impliquant les mêmes parties mais concernant deux requêtes préliminaires différentes<sup>28</sup>, la CRT rappelle qu'une ordonnance de réouverture et de réintégration ne peut être prononcée, comme dans le cas de l'article 15 CT, en vertu du droit de fermer son établissement. Elle indique que, tout comme dans l'arrêt Wal-Mart, il existe une différence entre le droit de fermer une entreprise et les conséquences de la fermeture lorsque c'est pour contrer la syndicalisation d'un établissement. Or, bien que la

---

<sup>27</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montréal et Laval – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0592

<sup>28</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montréal-Laval – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0449



CSN allègue que les fermetures sont dues à la syndicalisation des employés de Couche-Tard, la Commission ne peut obliger l'employeur à reprendre les activités de son commerce, contre son gré, si la fermeture est bien réelle.

Dans cette décision, la partie syndicale avait demandé une ordonnance provisoire à la Commission pour obliger l'employeur à rediriger les employés de l'établissement fermé vers un autre dépanneur afin qu'ils puissent continuer à travailler. La CRT a décidé qu'une telle mesure de redressement n'était pas appropriée dans les circonstances d'une ordonnance provisoire puisqu'il n'a pas encore été démontré que l'employeur avait agi selon des motifs illégaux ou pratiques déloyales, mais pourrait l'être dans une décision au fond.

L'employeur, quant à lui, a invoqué les motifs économiques. Tel qu'expliqué précédemment dans l'affaire *City Buick*<sup>29</sup>, le droit de cesser de faire des affaires n'est pas interdit à l'employeur, même s'il découle du refus de vouloir négocier avec le syndicat, dans la mesure où celui-ci est capable de démontrer qu'il existe une cause juste et suffisante aux licenciements (Sabbatini & Legault, 2006).

Cette décision soulève un point important à l'effet que les employeurs pourraient être tentés de diminuer leurs effectifs dans le but de contrer la syndicalisation (Sabbatini & Legault, 2006). Le président des dépanneurs Couche-Tard avait publié sur internet, peu de temps avant la fermeture, une vidéo faisant une mise en garde à ses employés sur la

---

<sup>29</sup> *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al.*, [1981] T.T. para.22.

syndicalisation de ses établissements, d'où les plaintes pour intimidation et menaces.

D'ailleurs, le juge écrit dans la décision :

L'employeur résiste énergiquement à cette campagne et indique sans ambages que la syndicalisation est incompatible avec son entreprise. (...) Or, il ressort plutôt de la preuve que la fermeture est réelle et définitive. Rien n'indique, en effet, que la cessation d'opération soit temporaire ou que l'entreprise, celle visée par l'accréditation, c'est-à-dire l'établissement de la rue Jean-Talon, ait été transférée, déménagée, déplacée ou exploitée autrement. Elle est simplement fermée.<sup>30</sup>

Dans un jugement<sup>31</sup> similaire, on indique que la réintégration est impossible puisque la fermeture de l'établissement est réelle et définitive; ce qui est aussi applicable avec Couche-Tard qui avait pris soin de placarder le commerce et le mettre à vendre. Dans les deux décisions, les employeurs ont invoqué les motifs économiques et ont obtenu un jugement en leur faveur en ce qui a trait à l'impossibilité de réintégrer les salariés.

Bien sûr lorsque l'employeur invoque les motifs économiques, il n'est pas tenu de justifier le choix de sa décision. Tel qu'expliqué par De Caigny (2000), la préservation des emplois n'est pas un critère à la restructuration. C'est l'intérêt de l'employeur qui prime dans une telle situation. En conséquence, un employeur qui expérimente de réelles difficultés financières aurait un fardeau de preuve moins lourd que l'employeur qui invoque d'autres motifs de fin d'emploi. C'est notamment le cas dans les décisions *Boyer c. Ro-*

---

<sup>30</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montérégie – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0449, para. 4-15

<sup>31</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC 54

*Bus*<sup>32</sup> et *Mouloud c. Gexel Telecom inc.*<sup>33</sup>, qui ont invoqué le mauvais rendement comme cause de la rupture d'emploi.

Dans l'affaire *Boyer c. Ro-Bus*, la décision de l'employeur de congédier un chauffeur d'autobus a été infirmée par la CRT. L'employeur reprochait à l'employé trois infractions au code de la sécurité routière. Or il appert que l'employé visé par le congédiement occupait de manière intérimaire le poste de président du syndicat de l'entreprise et bénéficiait donc de la présomption qu'il a été congédié pour cause d'activités syndicales. Dans sa décision, la CRT indique que l'employeur n'a pas été en mesure de repousser la présomption légale puisqu'il n'a pas démontré l'existence d'une autre cause juste et suffisante au congédiement de l'employé. La gravité des trois infractions ne justifiait pas la perte d'emploi, et a convaincu la CRT que l'employé a été congédié pour des motifs illégaux. Elle a ordonné la réintégration de l'employé. Ce fût aussi le cas dans la décision de *Mouloud c. Gexel Telecom International inc.* qui concerne le congédiement du président du syndicat en raison d'un rendement insatisfaisant et du langage abusif avec les clients de la compagnie. Dans cette cause, l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que les problèmes de rendement justifiaient le congédiement et la CRT a conclu que la performance était un prétexte à la fin d'emploi et disproportionnée aux actions de l'individu. Sa réintégration fût ordonnée.

---

<sup>32</sup> *Boyer c. Ro-Bus inc.*, 2010 QCCRT 0446

<sup>33</sup> *Mouloud c. Gexel Telecom International inc.*, 2011 QCCRT 0375



Dans les deux cas, les employeurs n'ont pas été en mesure de convaincre la CRT que cela constituait une cause suffisante à la perte d'emploi. Certains pourraient donc conclure que le fardeau de la preuve pour l'employeur est plus important lorsqu'il ne s'agit pas de motifs économiques.

Un autre recours analysé dans notre collecte de données est celui portant sur l'article 124 LNT, présenté à la figure 2. Le tableau détaille 43 décisions en fonction des remèdes prescrits, dont certaines apparaissent dans plus d'une catégorie de remède puisque dans certaines décisions, on a octroyé plus d'un type d'indemnités. Au total, 14 plaintes ont été rejetées et 29 accueillies. Nous détaillerons certaines de ses décisions qui donne des pistes de réflexion sur notre question à savoir si les recours en vertu de l'article 124 LNT donnent une protection suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs.

**Figure 4. Article 124 de la Loi sur les normes du travail – Remèdes prescrits**

<b>Article 124 – Loi sur les normes du travail</b>	Réintégration <sup>34</sup> du salarié à l'entreprise	Indemnité de perte d'emploi	Indemnité de perte de salaire	Indemnité pour dommages moraux	C.R.T. réserve sa compétence pour fixer le remède	Révisions judiciaires
Nombre de décisions selon remèdes prescrits (si applicable)	2	7	8	2	15	<b>Rejetés: 3</b> <b>Acceptés: 1</b>

Tout d'abord, en comparant les remèdes prescrits en fonction des articles 15 et 124, on remarque qu'il y a davantage de réintégration sous le *Code du travail* que sous la *Loi sur les normes du travail*. On peut alors s'interroger sur l'importance de la représentativité syndicale. Il est étonnant que sur les 43 décisions, seulement deux réintégrations aient été ordonnées. Dans deux autres cas, les employés y ont renoncé.

Dans la première décision, *Moya c. Wilderton ltd.*<sup>35</sup>, on a mis fin à l'emploi du salarié, un concierge en charge du ménage et des réparations d'un bloc à logement, en

<sup>34</sup> Lorsque l'employé renonce à sa réintégration, la donnée n'est pas comptabilisée comme étant un remède prescrit par l'instance.



invoquant la restructuration de l'entreprise. Cette restructuration se résume à l'achat de blocs supplémentaires et le désir de l'employeur d'avoir du 'sang neuf' dans la compagnie. Or, les circonstances révèlent que la nouvelle personne engagée à titre de concierge effectue moins d'heures et est payée moins cher. Dans sa décision, la Commission a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une diminution d'effectifs et a ajouté qu'il n'est pas permis de congédier un employé sous prétexte qu'il est expérimenté, et conséquemment en engager un nouveau à moindre coûts. Cela irait à l'encontre du principe de protection en emploi. Par contre, le plaignant a renoncé à sa réintégration puisqu'au moment de l'emploi, il résidait dans l'un des appartements de son employeur et que son congédiement a entraîné son déménagement à l'extérieur.

Dans la seconde décision, *Rodrigue c. Magasin Pierre St-Jacques inc.*<sup>36</sup>, la plaignante a fait savoir dès le début des procédures qu'elle ne voulait pas être réintégrée au commerce compte tenu des circonstances abruptes de sa fin d'emploi et la manière dont l'employeur l'avait traitée. La salariée travaillait initialement dans une section spécialisée du magasin mais en raison d'une réorganisation, la section a été abolie et on a offert à la plaignante un poste de caissière, qu'elle a refusée. L'employeur a tenté de rencontrer la plaignante pour connaître les raisons de son refus mais cette dernière a décliné l'offre mentionnant qu'elle était trop bouleversée par ce changement. Dans sa plainte, la salariée demande, en remplacement d'une possible réintégration, une indemnité pour perte d'emploi. La Commission a conclu que le lien de confiance n'avait pas été brisé entre les

---

<sup>35</sup> *Moya c. Wilderton Ltd.*, 2010 QCCRT 0285

<sup>36</sup> *Rodrigue c. Magasin Pierre St-Jacques inc.*, 2011 QCCRT 0510



parties, que l'employeur avait fait preuve de bonne foi et qu'il avait été respectueux envers la plaignante. Conséquemment, l'indemnité ne lui a pas été accordée.

De plus, nous verrons que certains des recours répertoriés en vertu de l'article 124 LNT font état du choix des critères de sélection pour licencier les employés. Le choix de ses critères est laissé à la discrétion de l'employeur (De Caigny, 2000) et le rôle de la CRT est de s'assurer que les employés sont évalués de manière objective sur lesdits critères. Or, on pourrait penser que la présence d'un syndicat et la négociation de clauses de protection d'emploi pourraient contribuer à rendre le choix de ces critères plus objectifs ou du moins, le syndicat pourrait s'assurer que le choix de ses critères ne désavantage pas ses membres. C'est notamment le cas, dans la décision *Gulrajani c. Future Électronique inc.*<sup>37</sup>, où le poste de la plaignante a été aboli. Celle-ci fait partie du groupe d'employés ayant reçu un avis de cessation d'emploi, en raison de certains critères, dont le professionnalisme au travail. Dans cette décision, la CRT concluait que chaque individu avait été convenablement évalué sur ce critère et que ce n'était donc pas un subterfuge de la part de l'employeur pour se débarrasser de la plaignante. À la lecture de cette décision, nous nous demandons si l'employeur aurait pu utiliser d'autres critères, qui auraient avantage la plaignante. C'est une question intéressante à se poser puisque le choix des critères joue un rôle prédominant dans le maintien en emploi des salariés.

---

<sup>37</sup> *Gulrajani c. Future Électronique inc.*, 2011 QCCRT 0079

La décision *Pilgrim c. Jim Pattison Industries ltd.*<sup>38</sup> est aussi intéressante puisqu'elle porte sur la décision de l'employeur de procéder à une réorganisation majeure de son entreprise, ce qui a entraîné des coupures de postes et des diminutions salariales. Le plaignant a refusé la baisse de salaire imposé par l'employeur et le manque de collaboration de celui-ci a mené à sa fin d'emploi. Dans son jugement, la CRT conclut que le contrat de travail est répudié puisque l'employé refusait toutes discussions sur la modification de ses conditions de travail. La plainte a finalement été rejetée. De plus, la CRT fait une mention importante à l'employé du fait que la loi ne peut obliger son employeur à lui offrir des conditions de travail au-delà du seuil minimum prévu par la LNT. Dans l'optique où les employés de cette compagnie auraient été syndiqués, la convention collective aurait peut-être pu protéger leurs conditions d'emplois et éviter ce recours. Comme la convention collective permet d'offrir une protection supplémentaire aux syndiqués (Coutu & Bourgault, 2010), elle pourrait combler en partie la protection partielle offerte par l'article 124 LNT, si certaines clauses y sont incluses.

D'ailleurs, un autre recours pour un salarié syndiqué qui est licencié est le grief. La figure 3 répertorie les décisions du Tribunal d'arbitrage et détaille les remèdes prescrits par l'arbitre. Au total, nous avons répertorié 12 décisions.

---

<sup>38</sup> *Pilgrim c. Jim Pattison Industries ltd.*, 2011 QCCRT 0553

**Figure 5. Tribunal d'arbitrage – Remèdes prescrits**

<b>Grief portant sur les licenciements - Tribunal d'arbitrage</b>	Mise à pied maintenue	Droit de supplantation refusé	Indemnité de cessation d'emploi accordée	Réintégration
<b>Nombre de décisions selon remèdes prescrits (si applicable)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Tel que nous avons vu, il existe plusieurs types de diminutions d'effectifs, dont entre autre les fins d'emploi se rapportant aux changements technologiques. Une<sup>39</sup> des décisions ayant retenu notre intérêt concernait le transfert des activités d'impression du Journal de Montréal dans un autre pays, ce qui a mené à plus de 300 licenciements. Dans la décision, l'employeur indique qu'il est nécessaire de fermer la section d'encartage de son entreprise puisque cette fonction sera désormais entièrement automatisée et transféré dans un pays offrant la meilleure technologie à cet effet. Ceci entraîne donc la fin d'emploi de l'ensemble des salariés de cette division de Montréal. Le litige en soi concernait le paiement de quittance versée aux employés et le tribunal a convenu que certains d'entre eux, ayant travaillé à la fermeture de la division, devraient recevoir les primes en conséquence.

<sup>39</sup> *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 4848 (unité de l'encartage) c. Journal de Montréal, T.A.-2010-1024*



La situation vécue par les employés du Journal de Montréal découle de ce que Mercure (2000) qualifie de mutation contemporaine du travail. En effet, tel qu'expliqué précédemment, les employeurs sont à la recherche constante de flexibilité ce qui incite les entreprises à se restructurer (Raveyere, 2005). Dans ce cas-ci, il s'agit de la flexibilité technique puisque certaines pertes d'emploi sont causées par l'automatisation de machines, qui permet au journal de réduire ses ressources. Dans cette décision, la position du syndicat portait sur le fait que la convention collective empêchait le transfert des activités d'un secteur vers un autre secteur de l'entreprise. Or, le juge a conclu qu'il ne s'agissait pas d'un transfert, mais de la fermeture d'une section, et donc qu'on ne pouvait empêcher l'employeur de prendre une telle décision d'affaires, même si cela entraînait des pertes d'emploi. Alors bien que le syndicat avait pris soin de négocier une entente concernant les primes de quittance liées au licenciement collectif, le tribunal indique qu'il aurait fallu y inclure un langage beaucoup plus restrictif quant aux décisions d'affaires de l'employeur, et encore, aurait-il fallu que les parties y consentent.

Une autre décision<sup>40</sup> répertoriée est celle qui concerne la fermeture de Provigo au moment où la négociation d'une nouvelle convention collective se solde par un échec. Cette fermeture survient à un moment crucial puisque peu de temps avant l'employeur avait décrété un lock-out et le lendemain, le syndicat avait déclenché une grève. C'est alors que le magasin Provigo a envoyé un avis de licenciement collectif et annoncé qu'il fermerait

---

<sup>40</sup> *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Provigo (C.S.N.) c. Provigo distribution inc.*, D.T.E. 2011T-402

définitivement ses portes. Le litige alors porté devant l'arbitre de grief concernait l'applicabilité de la convention collective lors de lock-out et de grève. Dans sa décision, l'arbitre indique que la convention collective reste toujours applicable et que l'employeur ne peut se soustraire à son obligation de payer les indemnités de cessation d'emploi. Comme c'est le cas dans l'affaire Wal-Mart<sup>41</sup>, le rôle du tribunal d'arbitrage n'est pas de questionner la décision de l'employeur de procéder à la fermeture de son établissement, et ce, même si c'était pour contrer les activités syndicales, mais de s'assurer que la fermeture est bien réelle, comme ce fût le cas chez Provigo. Il est d'ailleurs surprenant que le syndicat chez Provigo n'ait pas porté un recours en vertu des articles 12 à 14 CT pour pratique déloyale et antisyndicale. Compte tenu des circonstances entourant la fermeture de l'établissement, certains auraient pu penser que la décision de l'employeur découlait d'une volonté de ne plus traiter avec le syndicat. Un recours fondé sur les articles 12 à 14 (plutôt que sur la convention collective des parties) aurait pu permettre de faire état du caractère antisyndical de la décision de fermer l'établissement.

Par ailleurs, la décision du *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*<sup>42</sup> a donné lieu à la réintégration de la salariée. La plaignante était nouvellement engagée par la CSST et a annoncé à son employeur, peu de temps après son embauche, qu'elle était enceinte. La dernière journée avant son congé de maternité, l'employeur a indiqué à la plaignante qu'il mettait fin à sa période d'essai dû à une 'réorganisation' et engageait

---

<sup>41</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2009 CSC

<sup>42</sup> *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*, D.T.E. 2010T-518 (T.A.)

finalement la remplaçante qui avait été sélectionnée pour travailler durant le congé de maternité. Le syndicat a déposé un grief à l'effet que la décision de l'employeur de licencier la plaignante avait été prise parce que cette dernière était enceinte, ce qui est contraire à la convention collective mais aussi à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Comme l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer l'existence d'une autre cause juste et suffisante, l'arbitre a ordonné la réintégration de la plaignante. Plus précisément, au moment de la décision, le remplaçant de la salariée était toujours en poste et il appert qu'il avait été embauché de manière permanente, ce qui a convaincu l'arbitre qu'il n'y avait pas de preuve crédible d'une autre cause juste et suffisante. Selon l'arbitre, le congé de maternité de la salariée a été vu comme l'occasion de la congédier pour embaucher de manière permanente l'autre salarié. Cette décision est d'ailleurs la seule de notre répertoire à avoir donné lieu à une réintégration. C'est aussi le seul employeur qui n'a pas fermé ses portes, ce qui pourrait expliquer pourquoi la réintégration a été rendue possible.



## CHAPITRE SIX : DISCUSSION

À la lumière des figures 1-2-3, les données recueillies indiquent que davantage de salariés ont fait valoir leur droit en vertu de la LNT que sous le CT ou le tribunal d'arbitrage, ce qui nous a poussés à nous interroger sur les facteurs pouvant faire varier le nombre de recours.

De manière générale, nous croyons qu'en réponse aux nombreuses restructurations, une tendance émerge où les syndicats négocient davantage de clauses pouvant garantir une meilleure protection en emploi dans les conventions collectives (Bourgault & Coutu, 2010). Cela pourrait restreindre l'employeur dans ses décisions d'affaires, ce qui pourrait expliquer qu'il y ait moins de restructurations par les diminutions d'effectifs dans les secteurs d'emplois syndiqués (Mercure, 2000) ou plutôt qu'elles soient moins contestées ou qu'il y ait moins de recours d'entrepris.

Il est à noter qu'il y a une différence importante entre la nature même des recours. L'article 124 a une portée beaucoup plus large puisqu'il s'agit de congédiement sans cause juste et suffisante, alors que l'article 15 porte sur les congédiements pour activités syndicales seulement. C'est ce qui pourrait, en partie expliquer, qu'il y ait moins de recours en vertu du CT que de la LNT. Quant à l'arbitrage, il doit y avoir une clause protégeant les travailleurs contre le type de restructuration en cause.

Il est aussi important de noter que les salariés non syndiqués bénéficient d'une protection en emploi minimale prescrite par la LNT (Roux, 2005), alors que les salariés syndiqués ont la capacité de négocier leurs propres conditions de travail avec l'employeur. Ceci qui pourrait laisser croire que les conventions collectives qui contiennent des clauses de protection en emploi pourraient offrir une sécurité d'emploi plus avantageuse que la LNT puisque celle-ci n'établit que le seuil minimum et prévoit peu de responsabilités pour les entreprises. Ainsi, le fait que les employeurs bénéficient davantage de flexibilité pour faire varier le nombre d'employés dans les secteurs non syndiqués pourrait expliquer, en partie, le nombre élevé de recours en vertu de l'article 124 LNT.

Il est aussi important de noter que les salariés syndiqués qui sont représentés par des professionnels en relations de travail ont peut-être davantage la possibilité, que des employés n'ayant pas accès à des ressources spécialisées, de négocier des ententes hors cours, comme ce fût le cas avec Couche-Tard. Le fait que les employés puissent s'unir sous l'hégémonie d'un syndicat force les employeurs à négocier avec eux et lorsqu'il y a des litiges, certains pourraient penser que la présence d'un syndicat les influencent à vouloir régler ceux-ci, sans que la Commission des relations de travail ait nécessairement un droit de regard (Joncas, 2004).

Par contre, le fait que les syndiqués aient davantage de succès devant les tribunaux ne signifie pas nécessairement que la présence d'un syndicat leur garantira une meilleure protection en emploi lors de diminutions d'effectifs. Le fait que l'employeur décide de procéder à une restructuration et conséquemment de diminuer les effectifs, résulte tel que

vu précédemment d'un droit de gestion sur lequel le syndicat a peu d'emprise (Jalette et al., 2010). Même si la convention collective peut contenir des clauses limitant ou encadrant le droit de l'employeur de restructurer, l'expertise du syndicat ne peut pas offrir de garantie à ses membres qu'ils ne seront pas visés par une diminution d'effectifs. À ce sujet, rappelons que les employeurs ayant invoqué des difficultés économiques ont eu davantage de succès que ceux ayant basé leurs décisions sur d'autres causes.

Finalement, notre recension des écrits et notre cueillette de données confirment notre hypothèse. Malgré l'existence d'une pluralité de mécanismes de régulations, les salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration, qu'ils soient syndiqués ou non, ne bénéficient pas d'une protection en emploi suffisante. Le droit québécois est construit de telle manière que les salariés ne peuvent remettre en question la légitimité de la décision de l'employeur de procéder à des diminutions d'effectifs. De manière générale, la LNT et le CT sont davantage permissifs pour l'employeur que restrictifs et visent à atténuer les impacts négatifs de telle décision sur les salariés plutôt que de leur offrir une réelle protection en emploi (Bourgault & Coutu, 2010; Verge & Roux, 2006).



## CONCLUSION

Notre question de recherche portait sur les mécanismes de protection en emploi des salariés syndiqués et se formulait comme suit : la pluralité des ordres juridiques permet-elle une protection en emploi suffisante aux salariés visés par une diminution d'effectifs dans un contexte de restructuration?

Nous avons constaté dans notre revue de littérature que les entreprises sont soumises à une forte compétition sur le marché international, ce qui a donné lieu à un besoin de flexibilité et une quête accrue de profit. Les employeurs voient donc les restructurations comme une alternative intéressante dans la réalisation de leurs objectifs.

Bien que les restructurations puissent prendre différentes formes, notre recherche s'est concentrée sur les diminutions d'effectifs dans un contexte de restructuration et plus particulièrement les recours qui existent pour les salariés licenciés. Notre recherche s'est concentrée sur trois ordres juridiques spécifiques donnant des recours aux salariés qui ont perdu leur emploi.

Il y a d'abord l'article 124 LNT qui permet au salarié qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante de porter un recours. S'il s'agit d'un licenciement lié à la restructuration de l'entreprise, l'employeur devra démontrer que la restructuration est bien réelle et qu'il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé pour se débarrasser de l'employé.

Notre recherche nous a permis de constater que la décision de restructurer une entreprise et par le fait même de licencier des salariés appartient à l'employeur. Le recours de l'article 124 permet de s'assurer que la perte d'emploi du salarié découle véritablement de la restructuration, mais ne permet pas aux tribunaux de se pencher sur les raisons réelles des licenciements. Nous en sommes donc venus à la conclusion que l'article 124 LNT n'offrait qu'une protection partielle aux salariés qui sont licenciés par les diminutions d'effectif.

Le deuxième recours retenu dans le cadre de cette recherche est celui des articles 15 et suivants du CT, qui permet au salarié qui croit avoir été suspendu, congédié, déplacé ou discriminé, ou avoir subi des mesures de représailles de l'employeur (ou toute autre sanction) en exerçant son droit d'activité syndicale ou tout autre droit prévu par le CT de porter un recours. Il est important de mentionner que le salarié peut bénéficier de la présomption que le traitement qu'il a subi est à cause de l'exercice de ses droits et ainsi le fardeau de preuve appartient donc à l'employeur. Bien que l'employé puisse évoquer que son congédiement est lié à des activités syndicales, les motifs pouvant avoir motivé la décision de l'employeur, même s'ils sont antisyndicaux, n'auront pas à être justifiés par celui-ci s'il est en mesure de démontrer que la restructuration est réelle, véritable et définitive. Par contre, un recours en vertu des articles 12 à 14 du CT pourrait permettre de réellement évaluer si la décision de l'employeur découle d'une volonté de ne pas traiter avec le syndicat. Ce recours permet à l'instance saisie du litige d'examiner, par exemple, les motifs qui ont donné lieu à la fermeture d'un établissement, et ne se limite plus à la démonstration d'une autre cause juste et suffisante selon les articles 15 et suivants. Il faut toutefois noter que les articles 12 et suivants du Code ne donnent pas droit à la présomption

de l'article 17 (c'est-à-dire que le salarié a été congédié pour avoir exercé un droit résultant du Code), ce qui peut s'avérer moins attrayant pour le salarié qui devra s'acquitter du fardeau de la preuve.

Notre recherche nous a aussi permis de constater un problème plus large, soit le nombre de recours limités des travailleurs non-syndiqués. Bien qu'ils ne bénéficient pas d'une protection en emploi adéquate en vertu de la LNT en ce qui a trait aux diminutions d'effectifs, ces travailleurs ne peuvent pas non plus avoir recours au grief du fait qu'ils ne sont pas protégés par une convention collective.

Certes la convention peut pallier partiellement aux faiblesses du droit québécois en matière de protection en emploi des salariés syndiqués, mais seulement dans un contexte où les négociations aboutissent à l'établissement de clauses spécifiques à ces restructurations. Tel que démontré dans la revue de littérature, bien que certaines conventions collectives incluent des clauses portant sur les diminutions d'effectifs, beaucoup d'entre elles n'en contiennent pas encore, alors qu'il s'agit du fondement des recours des salariés. Ainsi en l'absence d'une telle clause, il est impossible de pouvoir bénéficier de cette protection supplémentaire qu'aurait pu leur apporter la convention collective.

Enfin, la recension des décisions portant sur les différents recours en matière de diminution d'effectifs nous a permis de confirmer que malgré l'existence d'une pluralité de mécanismes de régulations, le fait d'être représenté par un syndicat ne garantit pas une protection suffisante en emploi aux salariés qui sont visés par une diminution d'effectifs,



dans un contexte de restructuration. Même si celui-ci peut offrir une protection supplémentaire au salarié syndiqué, cette protection reste imparfaite.

De plus, nous avons noté que les dispositions législatives de la LNT et du CT sont désuètes et ne sont pas en mesure de garantir une protection en emploi suffisante aux salariés en général. Il devient donc impératif que le droit du travail soit ajusté aux nombreuses transformations du travail, et ce, dans l'optique de garantir une protection en emploi suffisante aux salariés.

Il est certain que les nombreux changements auxquels fait face le syndicat mènent à la remise en question du rôle de celui-ci dans la protection d'emploi qui peut offrir aux salariés (Coutu, 2009; Galarneau & Sohn, 2013; Hege, Levesque, Murray, & Dufour, 2011). Dans l'une des objections préliminaires recensées sous l'article 15 CT, la décision *Rocheleau c. Shell Canada*, la CRT soutenait que : « en cette période difficile de la vie syndicale, priver les salariés de leurs représentants syndicaux élus constitue une modification substantielle du rapport de force entre les parties »<sup>43</sup>. Bien qu'il s'avère difficile pour le syndicat d'assurer son maintien, son repositionnement passe inévitablement par le renouvellement des pratiques.

Des pistes de réflexion ont proposées qu'une stratégie d'action internationale pour limiter les effets pervers du recours à la flexibilité soit mise de l'avant par les syndicats afin

---

<sup>43</sup> *Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Jean-Claude Rocheleau c. Shell Canada ltée*, 2010 QCCRT 0558

que ces derniers puissent agir d'égal à égal avec les ETNS (Bettache, 2010; Bourque, 2008). Cela permettrait entre autres d'augmenter le taux de syndicalisation en permettant aux syndicats de couvrir les autres divisions, mais aussi de coordonner nationalement la négociation des conventions collectives et des grèves afin que leurs impacts soient significatifs sur les employeurs (Bourque, 2008). Dans l'optique où les syndicats pourraient coordonner leurs stratégies sur une plateforme internationale, il en résulterait un impact direct sur les profits et la stabilité de l'employeur (Soussi, 2012). En effet, sans sa main-d'œuvre pour maintenir ses opérations, l'employeur est d'autant plus contraint de s'investir davantage dans la négociation collective afin que les opérations reprennent. Le fait pour les salariés et les syndicats de coordonner leurs grèves collectivement pourrait éviter que l'employeur puisse redistribuer une partie de ses opérations dans un autre pays pour pallier aux effets 'négatifs' qu'un arrêt de travail peut amener (Soussi, 2012). Une action collective pourrait donc conférer un avantage important dont l'acteur syndical a besoin pour rééquilibrer son rapport de force avec l'employeur.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Artemova, O. (2011). La lutte contre la réforme de l'assurance-emploi au Canada (1990-2008). *Les cahiers du CRISES*, MS1102, p. 1-108.
- Bélanger, J. & Murray, G. (1994). Syndicats et restructuration économique: introduction/ Unions and Economic restructuring. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 49(4), p. 639-656.
- Bernier, J., Vallée, G. & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. (Rapport de recherche adressé au Québec: Ministère du travail).
- Bernstein, S., Coiquaud, U., Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., Morissette, L., Paquet, E. & Vallée, G. (2009). Les transformations des relations d'emploi: une sécurité compromise? *Regards sur le travail*, 6(1), 19-29.
- Bettache, M. (2010). La concertation patronale- syndicale au Québec consultation ou décision conjointe? des différences de perception et retombées sur la mobilisation des employés. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 5(1), p. 27-69.
- Boltanski L., Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme* (Gallimard éd.). Paris.
- Bourgault, J. (2014). Liberté d'association. dans C. d. d. d. travail (Éd.), *JurisClasseur Québec- Les rapports individuels et collectifs* (Vol. 2, Fascicule 11). Montréal: Lexis Nexis.
- Bourgault, J. & Coutu, M. (2010). Le droit du travail et les restructurations au Canada: Une pluralité normative.
- Bourque, R. (2008). La régulation des normes du travail à l'ère de la globalisation. *Regards sur le travail, recueil des articles de fond publiés*, 4, 33-51.
- Boyer, T. (2005). Déconstruction du projet de licenciement. *Revue de l'IRES*, 47(1), 175-193.
- Brière, J.-Y., Morin, F., Roux, D. & Villaggi, J.-P. (2010). L'arbitrage des griefs. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4(Section 4.2).
- Castells, M. (1998). La société en réseaux, l'ère de l'information. *Revue française de sociologie*, 6(13), 198-201.



- CIRANO. (2014). Taux de syndicalisation par secteur d'activité, 2014. ( Rapport de recherche ).
- Coiquaud, U. (2008). Le droit du travail québécois et les restructurations d'entreprise: un encadrement et un contrôle juridiques anorexiques? *Management international*, 12, 51-57.
- Coutu, M. (2009). Vers une multiplication des sources de régulation du travail: l'éternel retour du pluralisme juridique? Dans J. Charest, G. Murray & G. Trudeau (Éds.), *Quelles politiques du travail à l'ère de la mondialisation?* Québec: Presses de l'Université Laval.
- Coutu, M. & Bourgault, J. (2010). Pluralisme juridique et droit réflexif du travail: quelques remarques critiques. (Rapport de recherche).
- Coutu, M. & Marceau, G. (2007). *Droit administratif du travail: Tribunaux et organismes spécialisés du domaine du travail* (Yvon Blais éd.). Cowansville.
- De Caigny, P. (2000). L'employeur seul juge du choix économique. *Droit social*, 2, 126-134.
- Di Iorio, N. (2011). Le contrat de travail. *Barreau du Québec, Collection de droit 2011-2012*, 8, *Droit du travail*(Les rapports individuels de travail), 29-54.
- Didry, C. & Jobert, A. (2010). *L'entreprise en restructuration: Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*. Rennes: Économie et société.
- Galarneau, D.& Sohn, T. (2013). Les tendances à long terme de la syndicalisation. *Regards sur la société canadienne*, No 75-006-X, 1-8.
- Gesualdi-Fecteau, D. (2008). Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur: où est Charlie? Dans Y. Blais (Éd.), *Développements récents en droit du travail, Service de la formation permanente* (Vol. 293, pp. 1-49). Cowansville: Barreau du Québec.
- Goyette, R. (2003). La réforme de la Loi sur les normes du travail: les points saillants. Dans Y. Blais (Éd.), *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail* (pp. 73-105). Cowansville.
- Hege, A., Levesque, C., Murray, G. & Dufour, C. (2011). Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? *Revue de l'IRES*, 68(1), 3-18.
- Jalette, P., Trudeau, G., Bilodeau, P.-L., Bourgault, J., Bourque, R., Charest, J., Vallée, G. (2010). *La convention collective au Québec* (2ième éd.). Montréal: Chenelière Éducation.

- Joncas, L. (2004). Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief: aperçu. (Rapport de recherche adressé au Ministère du Travail).
- Lajoie, A., Macdonald A., R., Janda, R. & Rocher, G. (1998). *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et efficacité*. Montréal: Édition Thémis.
- Lapointe, P.-A. (2000). Participation et démocratie au travail. (Rapport de recherche adressé au Tokyo: CRISES).
- Lévesque, C. & Murray, G. (1998). La régulation paritaire du changement à l'épreuve de la mondialisation. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 53(1), p. 90-122.
- Mercure, D. (1992). *La culture en mouvement: nouvelles valeurs et organisations*. Laval: Les presses de l'Université Laval.
- Mercure, D. (2000). Les mutations contemporaines du travail: du fordisme à l'impartition flexible *Mutations culturelles et transcendance à l'aube du XXIe siècle* (pp. 59-75).
- Mercure, D. (2008). De la régulation collective à la logique de contrat. Dans G. Bajoit, *Le contrat social dans un monde globalisé*, Québec: Édition Res. Socialis.
- Morin, F., Brière, P.-Y. & Roux, D. (2003). *Le droit de l'emploi du Québec*. Montréal: Wilson & Lafleur.
- Murray, G. (2001). syndicats locaux et restructuration des milieux de travail: introduction. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 56(2), 240-243.
- Murray, G. & Verge, P. (1993). Transformation de l'entreprise et représentation syndicale. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 48(1), 3-55.
- Poulin, M. & Prud'homme, D. (2010). Les protections sociales des travailleurs dans le cas des licenciements collectifs au Québec. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 5(2), 4-20.
- Raveyre, M. (2005). Les restructurations: vers un état d'instabilité durable? *Revue de l'IRES*, 47, 1-17.
- Rouillard, J. (2014). Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois. *Droits et libertés*, 33(2), 22-30.
- Rouleau, L. (2000). Les restructurations d'entreprise: quelques points de repère. *Management international*, 5(1), p.45-52.



- Roux, D. (2001a). Le recours en vertu de l'article 124 de la loi sur les normes du travail dans un contexte de licenciement: vers un renforcement de la protection d'emploi du salarié? *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail*, 153.
- Roux, D. (2001b). Le recours en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail dans un contexte de licenciement: vers un renforcement de la protection d'emploi du salarié? Dans Y. Blais (Éd.), *Développements récents en droit du travail, service de la formation permanente* (Vol. 153, pp. 31-70). Cowansville: Barreau du Québec.
- Roux, D. (2005). *Le principe du droit au travail- juridicité, signification et normativité*. Montréal: Wilson & Lafleur.
- Roux, D. (2015). *Travail et emploi à l'ère de la mondialisation : Autonomie collective et droit du travail : Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge* .
- Sabbatini, É.& Legault, F. (2006). Le droit de cesser ses activités en droit du travail québécois: historique de la jurisprudence jusqu'aux récentes affaires Société de la Place des Arts de Montréal et Wal-Mart. Dans Y. Blais (Éd.), *Barreau du Québec, L'ABC des cessations d'emploi et des indemnités de départ* (pp. 3-37). Cowansville.
- Savard, M.& Beauregard, S. (2009). *Droit du travail*. Communication présentée Congrès annuel.
- Soussi, S. A. (2012). La nouvelle division internationale du travail face aux limites du syndicalisme international. *Nouveaux cahiers du socialisme*. 7(1), 55-68.
- Trudeau, G. (1992). La jurisprudence élaborée par les commissaires du travail dans le cadre de leur nouvelle compétence en matière de congédiement sans cause juste et suffisante. *Revue du Barreau*, 52(4), 803-829.
- Vallée, G. (2005). Responsabilité sociale de l'entreprise et droit du travail. Dans M.-F. Turcotte & A. Salmon (Éds.), *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise* (pp. 171-185). Ste-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Vallée, G.& Bourgault, J. (2010). Cadre juridique de la convention collective *La convention collective au Québec* (pp. 18-44). Montréal: Chenelière Éducation.
- Vallée, G.& Verge, P. (1997). Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail. Dans Y. Blais (Éd.), (pp. 13-30). Cowansville.
- Verge, P.& Dufour, S. (2002). Entreprise transnationales et droits du travail. *Relations industrielles/ Industrial Relations*, 57(1), 12-47.
- Verge, P.& Dufour, S. (2003). *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*. Ste-Foy: Les Presses de l'Université Laval.



- Verge, P.& Roux, D. (2006). Fermer l'entreprise: un 'droit'...absolu? Dans Y. Blais (Éd.), *Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail* (pp. 225-263.). Cowansville.
- Verge, P., Trudeau, G.& Vallée, G. (2006). *Le droit du travail par ses sources* (Thémis éd.). Montréal.
- Zimmermann, J.-B. (2005). Entreprise et territoires: entre nomadisme et ancrage territorial. *Revue de l'IREs*, 47(1), 21-36.

## **JURISPRUDENCE**

- A.I.E.S.T., local no 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2001] R.J.D.T. 607 (Appel rejeté avec dissidence D.T.E. 2001T-1025; Pourvoi à la Cour suprême accueilli [2004] 1 R.C.S. 43)
- Alexandre c. Université du Québec à Montréal*, 2011 QCCRT 0029
- Allard c. Société des alcools du Québec*, 2011 QCCRT 0395
- Aspirot c. Synergie Contact inc.*, 2011 QCCRT 0243
- Beaulieu c. Trois-Rivières Nissan inc.*, 2010 QCCRT 0198 (Requête en révision judiciaire rejetée 2010 QCCS 6609, Requête pour permission d'appeler rejetée 2011 QCCA 569)
- Belmaaza c. Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université de Montréal*, 2011 QCCRT 0467
- Bernstein c. Emballage Workman inc. (Multisac)*, 2010 QCCRT 0562
- Blanchette c. Au Roi du coq rôti inc.*, 2010 QCCRT 0365
- Bombardier inc. (Bombardier Produits récréatifs) c. Tremblay*, 2011 QCCRT 0171 (Requête en révision accueillie 2011 QCCRT 0560)
- Bourgeois c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 2005 QCCRT 0502
- Bousquet c. Desjardins*, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

*Boyer c. Ro-Bus inc.*, 2010 QCCRT 0259

*Bucovetsky c. 180634 Canada inc.*, 2011 QCCRT 0446

*City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy et al.*, [1981] T.T. para.22.

*Donohue c. Simard*, [1987] R.J.Q 901 (Requête en évocation rejetée [1988] R.J.Q. 2118)

*Dubé c. Acme Neon & Plastic Sign Supplies (Ontario) ltd.*, 2011 QCCRT 0191

*Fournier c. Système informatique OGC inc.*, 2010 QCCRT 0309

*Fraternité Nationale des Forestiers et Travailleurs d'Usine (section locale 299) c Rodi Design inc.*, T.A.-2010-1258

*Gauthier c. Lionel Grenier Automobiles inc.*, 2010 QCCRT 0307

*Gauvreau c. Service corporation international (Canada) ltd.*, 2011 QCCRT 0088 (Requête en révision rejetée 2012 QCCRT 0175)

*Grenier Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule*, 2011 QCCRT 0550

*Guénette c. Gastier inc.*, 2010 QCCRT 0281

*Gulrajani c. Future Électronique inc.*, 2011 QCCRT 0079

*Héma-Québec c. Syndicat du personnel infirmier d'Héma-Québec (SPI-CSQ)*, T.A.- 2011-6739

*Kelly c. MTI Canada inc.*, 2011 QCCRT 0361 (Requête en révision rejetée CQ 2011 4422)

*Lachapelle c. Corporation de gestion de la forêt de l'aigle*, 2010 QCCRT 0443

*Laforce c. Entreprise Hamelin, division Groupe Hamelin*, 2010 QCCRT 0248

*Laframboise c. Epsilia inc.*, 2011 QCCRT 0305

*Lambert c. Parquets Dubeau*, 2011 QCCRT 0422 (Requête en révision accueillie en partie 2012 QCCRT 0089; Requêtes en révision judiciaire rejetées 2013 QCCS 6990; Requête pour permission d'appeler accueillie 2013 QCCA 740; Appel rejeté 2014 QCCA 423)

*Lamy c. Kraft Ltée*, D.T.E. 91T-49 (C.A.)

*Laporte c. Côté Tonic inc.*, 2011 QCCRT 0002

*Léveillée c. Murs secs Jalap inc.*, D.T.E. 93T-816 (C.A.)

*Long c. Héma-Québec*, 2011 QCCRT 0333 (Requête en révision judiciaire rejetée 2012 QCCS 1431; Requête pour permission d'appeler rejetée 2012 QCCA 1211)

*Mommaerts c. Elopak Canada inc.*, 2011 QCCRT 0375

*Mouloud c. Gexel Telecom International inc.*, 2011 QCCRT 0178

*Moya c. Wilderton ltd*, 2010 QCCRT 0285 (Fixation d'une indemnité 2010 QCCRT 0597)

*Pidgeon c. École polytechnique de Montréal*, 2011 QCCRT 0404

*Pilgrim c. Jim Pattison Industries ltd.*, 2011 QCCRT 0553 (Requête en révision judiciaire accueillie; le dossier est retourné à la CRT 2012 QCCS 4263; Requête pour permission d'appeler accueillie 2012 QCCA 1601; Appel rejeté 2013 QCCA 1610; Plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail à l'encontre d'un congédiement rejetée 2014 QCCRT 0444; Requête en révision judiciaire rejetée 2015 QCCS 3786; Requête pour permission d'appeler rejetée 2015 QCCA 1708)

*Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

*Ponceblanc c. Lavo inc.*, 2011 QCCRT 0529

*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, 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)

*Rodrigue c. Magasin Pierre St-Jacques inc.*, 2011 QCCRT 0510 (Requête en révision rejetée 2012 QCCRT 0166)

*Rousseau c. Garderie un monde différent inc.*, 2011 QCCRT 0026 (Fixation d'une indemnité 2011 QCCRT 0580)

*Roy c. 9188-8206 Québec inc. (Manoir Bellerive)*, 2010 QCCRT 0305 (Fixation d'une indemnité 2011 QCCRT 0134)

*Santiago c. Services d'aide aux néo-québécois et immigrants SANQI*, 2010 QCCRT 0055 (Fixation d'une indemnité 2010 QCCRT 0339)

*Savoie c. Groupe Vertdure inc.*, 2010 QCCRT 0288



*Scarpone c. Intruments de musique Efkey ltée.*, 2010 QCCRT 0453

*Sorribes c. Fromagerie Bel Canada inc.*, 2010 QCCRT 0095

*St-Laurent c. Publication CBU ltée.*, 2010 QCCRT 0494

*St-Pierre c. Industries MRB inc.*, 2010 QCCRT 0254

*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 4848 (unité de l'encartage) c. Journal de Montréal*, T.A.-2010-1024

*Syndicat démocratique des employés de garage, Saguenay-Lac-St-Jean (CSD) c. Corporation des concessionnaires d'automobiles Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau inc., concessionnaire visé : Munger Pontiac Buick inc.*, T.A.-2010-4213

*Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, T.A.-2010-4831

*Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 c. Compagnie Honeywell-Measurex*, 2010EXPT-1860

*Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montréal et Laval – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0592

*Syndicat des travailleuses et travailleurs des Couche-Tard de Montérégie – CSN c. Couche-Tard inc.*, 2011 QCCRT 0449

*Syndicat des travailleurs et travailleuses de Provigo (C.S.N.) c. Provigo distribution inc.*, T.A.-2011-5607

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Four Point Sheraton centre-ville c. 3794873 Canada ltée.*, [2010] R.J.D.T. 1251

*Syndicat des travailleuses et travailleurs du Marriott Château Champlain c. Société en commandite no 9016-7586 Québec inc.*, D.T.E. 2010T-341

*Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 SCFP c. Hydro-Québec*, T.A.-2010-5876

*Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada c. AFG industries ltée.*, T.A.-2010-8221

*Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers inc. c. EMCO – Matériaux de construction cie.*, 2011EXPT-796

*Thompson c. Centre d'évaluation de la technologie inc.*, 2010 QCCRT 0091 (Requête en révision rejetée 2010 QCCRT 0384; Requête en révision judiciaire rejetée 2011 QCCS 5916)

*Trabelsi c. Jeans Fame inc.*, 2010 QCCRT 0286

*Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Shell Canada ltée.*, 2010 QCCRT 0558

*Tremblay c. Bombardier inc.*, 2011 QCCRT 0171 (Requête en révision accueillie 2011 QCCRT 0560)

*Union de chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 c. Maax Canada*, D.T.E. 2010T-202

**ANNEXE 1**

**CUEILLETTE DE DONNÉES**

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉCISION	
<b>Référence :</b> <b>Juridiction :</b>	<b>Date :</b> <b>Parties :</b> <b>Décision de :</b>
<b>Recours mobilisé :</b> Art.15 (C.t.) <input type="checkbox"/> Art. 124 (L.N.T.) <input type="checkbox"/> Grief <input type="checkbox"/>	<b>Secteur d'activité:</b>
RECOURS, DROIT ET OBLIGATIONS DES PARTIES	
<input type="checkbox"/> Rapport individuel (124 L.N.T.)	<input type="checkbox"/> Rapport collectif (Grief, 15 C.t.)
<b>RÉSUMÉ DES FAITS :</b>	
<b>AUTRE :</b>	
MOTIFS DU LITIGE	
<b>RESPECT DES PROCÉDURES PAR L'EMPLOYEUR :</b> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
PRINCIPE DE DROIT	
<b>CITATEUR</b> <b>-Mentionné :</b>	



-Cité :

**REMÈDE ET SANCTION PRESCRIT**

- Favorable au salarié
- Favorable à l'employeur
- Mitigé : le recours est rejeté.

**Décision :**

DEMANDE DE RÉVISION À UNE INSTANCE SUPPÉRIEURE :  Non

NOTE :

---

---

---

**INFORMATION SUR LE JUGEMENT OU AUTRES CONSIDÉRATIONS**

- Référence code de conduite ?-----  
-----
- Référence droit international -----  
-----

