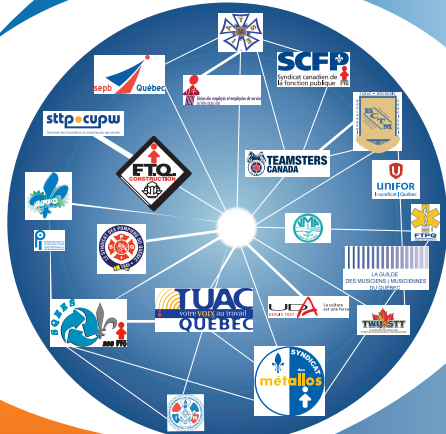


25^e séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

20 et 21 mai 2015

**25 ans de rencontres
et d'échanges
pour mieux s'outiller!**



**L'ARTICLE 59 DU CODE DU TRAVAIL À LA
LUMIÈRE DU JUGEMENT RENDU PAR LA COUR
SUPRÊME DU CANADA DANS L'AFFAIRE WAL-MART :
UNE LUEUR D'ESPOIR?**

**Me Claude Leblanc
Philion, Leblanc, Beaudry**



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

25e Séminaire sur le Droit du Travail et l'Arbitrage de Grief de la FTQ



L'article 59 du Code du travail à la lumière du jugement rendu dans l'affaire Wal-Mart: *Une lueur d'espoir?*



Par Me Claude Leblanc et Me Gilles Grenier

Mercredi le 20 mai 2015

Les T.U.A.C., section locale 503 et les salariés de Wal-Mart de la succursale de Jonquière ont mené un important combat judiciaire pendant presque dix (10) ans qui les ont conduits notamment à deux (2) reprises à obtenir des décisions de la Cour suprême du Canada :

- *Plourde et autres c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, [2009] 3 RCS 465 (2009-11-27) et *Desbiens c. Compagnie Wal-Mart du Canada Inc.*, [2009] 3 RCS 540 (2009-11-27);
- *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45 (2014-06-27);



Cette dernière décision a fait l'objet de quelques commentaires dans les médias; elle a été saluée comme étant une décision cruciale pour l'avenir du droit du travail et lourde de conséquences pour les employeurs non syndiqués.



Il convient de cerner les enjeux de cette bataille judiciaire afin d'en mesurer les avancés sur le plan du droit et les questions à résoudre.



L'ENJEU



D'abord, un bref rappel des faits s'impose, car toutes les décisions, y compris celles de la Cour suprême, sont toujours tributaires des faits qui les ont générées :



- En 2001, Wal-Mart du Canada a ouvert une succursale à Jonquière;
- 2 août 2004 : les TUAC, s.l. 503 sont accrédités pour représenter les salariés du Wal-Mart à l'établissement de Jonquière;
- 2 février 2005 : les TUAC, s.l. 503 demandent au ministre de désigner un arbitre de différend de première convention collective;
- Le 9 février 2005, Wal-Mart avise le ministre de l'Emploi et de la Solidarité qu'elle allait fermer son établissement à compter du 6 mai 2005 soit la journée même où le Ministre du travail nommait un arbitre de différend pour déterminer le contenu de la première convention collective;



- Cependant, Wal-Mart a devancé la fermeture du magasin au 29 avril 2005;
- Wal-Mart a payé à ses salariés de Jonquière les préavis de licenciement ou les indemnités en tenant lieu, exigés par la *Loi sur les normes du travail du Québec*;
- Il n'y a pas eu de preuve qui permettait de croire que la succursale de Jonquière était en difficulté financière, elle était peu rentable... au contraire. En toute circonstance, Wal-Mart a toujours soutenu qu'elle avait le droit de fermer sans qu'elle n'ait à donner d'explications.



Il s'en est suivi le dépôt de différents recours par le Syndicat et par les salariés pour contester cette fermeture et réclamer des dédommagements. Il y a eu:

- Un recours à la CRT selon les articles 114, 118 et 119 du *Code du travail* (*Boutin c. Wal-Mart*, 2005 QCCRT 225);
- Un recours collectif (*Pednault c. Wal-Mart* 2005 CanLII 41037 (CS));
- Des plaintes de congédiement pour activités syndicales (Dossiers Plourde et Desbiens);
- Un arbitrage sur les articles 59 et 100.10 du *Code du travail* (le présent dossier).



Pour mesurer l'impact du combat judiciaire mené par les TUAC, s.l. 503 et les salariés du Wal-Mart Jonquière, il faut se remémorer que le droit pour un employeur de fermer son entreprise ou une partie de celle-ci était un droit quasi absolu, la seule réserve étant que la fermeture devait être réelle et définitive et non apparente et simulée.



L'enjeu véritable de la bataille judiciaire n'était pas pour les TUAC, s.l. 503, de chercher à interdire aux employeurs de fermer l'entreprise pour quelque raison que ce soit.

Cependant, il lui importait de chercher à obtenir des réparations adéquates, devant des instances quasi-judiciaires du travail afin de corriger des effets néfastes des fermetures d'entreprises faites au détriment des droits des salariés résultant du *Code du travail* et du droit constitutionnel d'association.



LES AVANCÉS DE DROIT

LA FERMETURE D'UNE ENTREPRISE AVANT LA BATAILLE
JUDICIAIRE DES TUAC, SECTION LOCALE 503



Le droit pour un employeur de fermer toute ou une partie de son entreprise a été fermement établi en 1983 par Monsieur le juge Bernard Lesage, alors juge au Tribunal du travail, dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22.

Il avait énoncé la règle juridique dans un paragraphe qui a été fréquemment cité par la suite :



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

« Dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire et règlementant (*sic*) ses motifs subjectifs à cet égard. [...] Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit, c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. [Page 26.] »

(Nous soulignons)



Cette position juridique a culminé avec l'approbation que la Cour suprême en a donné dans *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, [2004] 1 RCS 43.



Dans cette affaire, Place des Arts a fermé une partie de son entreprise, soit celle par laquelle elle donnait des services de scène à ses locataires.

Confronté à une grève, l'employeur a décidé de fermer cette partie de son entreprise.

Dans les procédures qui ont été engagées par le syndicat, notamment des plaintes d'embauche de salariés contrairement à l'article 109.1 du *Code du travail*, les tribunaux, jusqu'à la Cour Suprême, ont réitéré cet énoncé de M. le juge Lesage (Voir notamment décision *Plourde*, paragraphe 41).



Il en est résulté « une immunité générale excluant tout examen de la décision de fermer une entreprise » pour reprendre le constat qu'en a fait Mme la juge Abella et des juges minoritaires dans *Plourde c. Wal-Mart du Canada* (Voir le paragraphe 66).



Conséquemment, la fermeture de la succursale de Jonquière en 2005 et les procédures entreprises par les TUAC, s.l. 503 sont donc survenues à une époque très contemporaine à cette décision de la Cour suprême.

Aux yeux de plusieurs observateurs, dont les juges de la Cour d'appel du Québec, la question des fermetures d'entreprises était une question entendue. On comprendra les difficultés qu'a causées cette décision de la Cour suprême dans les dossiers impliquant les TUAC, s.l. 503 et Wal-Mart.



En effet, Wal-Mart avait donné des signes d'une fermeture réelle et définitive de son établissement, à l'exception du maintien du bail, ce qui avait d'ailleurs permis à un Commissaire du travail de rendre une décision favorable aux salariés du Wal-Mart de Jonquière par le constat qu'il n'y avait pas de fermeture réelle.

Puisque dans un autre dossier au même effet, la preuve de la fermeture réelle avait été acceptée par la Commission des relations du travail, il fallait résoudre cette contradiction factuelle.

C'est cette contradiction factuelle qui explique pourquoi la Cour suprême a dû rendre deux (2) décisions.


PHILION LEBLANC BEAUDRY
Associés s.à.

Tout au long du cheminement des recours intentés par les TUAC, s.l. 503 et les salariés de Wal-Mart, cette position juridique très favorable à la fermeture sans condition et même sans compensation a été invoquée par Wal-Mart et suivie par plusieurs tribunaux, dont la Cour d'appel du Québec qui a même refusé la permission d'appeler d'une décision de la Cour supérieure qui avait rejeté une demande de révision judiciaire.

La Cour d'appel a refusé la permission d'appeler en invoquant essentiellement la décision de la Cour suprême dans Place des Arts qui avait, pour la Cour, réglé la question.


PHILION LEBLANC BEAUDRY
Associés s.à.

LES AVANCÉS DE DROIT

**LA FERMETURE D'UNE ENTREPRISE APRÈS LA BATAILLE
JUDICIAIRE DES TUAC, SECTION LOCALE 503**



**UNE PREMIÈRE BRÈCHE : LA
RECONNAISSANCE D'UN RECOURS DEVANT
LA CRT**



Le 27 novembre 2009, la Cour suprême a rejeté les appels logés par des salariés de Wal-Mart à Jonquière (Gaétan Plourde, Johanne Desbiens et Sylvie Lavoie) et a rendu deux (2) décisions le même jour portant sur le même sujet :

Le recours prévu aux articles 15 ss. du *Code du travail* (usuellement appelé plainte pour activités syndicales) était-il un recours approprié?



Dans ces deux (2) décisions, la Cour suprême rejette les recours intentés par les salariés pour une question procédurale.

Il en est cependant résulté une première brèche importante dans l'armature juridique du droit de fermer :

Les juges majoritaires, les plus défavorables à la position du Syndicat et des salariés en réponse au constat de Mme la juge Abella fait au paragraphe 66 de la décision au nom des juges minoritaires prononcent clairement qu'à leur avis une telle immunité n'existe pas.

Ce constat des juges majoritaires est extrêmement important (Voir le paragraphe 3).



De plus, sans remettre en cause l'arrêt Place des Arts, les juges majoritaires ajoutent que les salariés ne sont pas sans recours dans les cas de fermeture d'entreprise afin d'obtenir des réparations le cas échéant (Voir le paragraphe 4).

Ils affirment qu'il ne faut pas donner à l'arrêt Place des Arts « une portée aussi grande que celle que Wal-Mart lui attribue (Paragraphe 51) ce qui constitue en soi une avancée importante pour les syndicats et les salariés.



Le recours cité en exemple par les juges majoritaires est celui fondé sur les articles 12, 13 et 14 ainsi que les articles 114 et suivants du *Code du travail*, c'est-à-dire des demandes de réparations adressées à la Commission des relations du travail en vertu des mesures de non-ingérence et en vertu des larges pouvoirs que le législateur québécois reconnaît à cette Commission à compter de 2004.



Ce recours devant la CRT n'est pas sans difficulté pour les syndicats et pour les salariés.

La Cour suprême reconnaît d'emblée cette difficulté puisque les requérants doivent supporter le fardeau de preuve comme dans toute demande régulière, sans l'aide de présomption.

Cependant, la Cour suprême atténue la portée de la difficulté à rencontrer un tel fardeau de la manière suivante :

« Il ne faut pas pour autant sous-estimer la difficulté que le Syndicat ou les salariés doivent surmonter pour établir, sous le régime des articles 12 à 14 du *Code du travail*, que l'antisyndicalisme a « entaché » la décision de fermer l'entreprise; quoique l'exigence minimale que cette décision soit entachée établit un critère peu exigeant. » (Paragraphe 13)



Conséquemment, bien qu'étant des défaites judiciaires, ces décisions n'en constituent pas moins des victoires juridiques très importantes puisqu'elles ont ouvert la possibilité aux Syndicats et à leurs membres de requérir de la CRT des réparations et que le fardeau de preuve que devrait retenir la CRT devrait être teinté par le mot « entaché » ce qui, aux dires de la Cour suprême serait un critère peu exigeant.



De plus, cette percée juridique des TUAC a également permis à la CSN d'entreprendre des recours contre la Compagnie Couche-Tard pour la fermeture d'une succursale à Montréal.

Le litige n'a pas connu d'aboutissement judiciaire puisque les parties ont convenu d'une convention collective, laissant en suspens les questions relatives à l'identification des réparations pouvant être exigées de l'employeur et l'intensité du fardeau de preuve.



**UNE DEUXIÈME BRÈCHE : LA
RECONNAISSANCE D'UN RECOURS DEVANT
L'ARBITRE DE GRIEF**



Dès la fermeture de l'établissement de Jonquière, les TUAC, s.l. 503 ont déposé différents recours, dont un grief fondé sur l'article 59 du *Code du travail*.



L'article 59 C.t. établit l'obligation pour l'employeur de maintenir les conditions de travail de ses salariés pour la période qui s'étend du dépôt de la requête en accréditation jusqu'à l'exercice effectif de la grève ou du lock-out (ou de la signature d'une convention collective) et tout manquement à cette obligation peut faire l'objet d'un arbitrage de grief conformément à l'article 100.10 du *Code du travail*.



Cette disposition est fréquemment utilisée par les syndicats.

Au Québec, comme ailleurs au Canada, la jurisprudence a établi que le maintien des conditions de travail constitue un gel relatif de celles-ci à deux (2) périodes cruciales, soit celle qui concerne l'obtention de l'accréditation et celle qui concerne la conclusion de la convention collective ou, à défaut, l'exercice effectif de moyens de pression.



Dans certaines lois du travail ailleurs au Canada, ce gel relatif des conditions de travail se retrouve dans deux (2) dispositions contenues dans des sections différentes :

Une disposition prévoit le gel relatif des conditions de travail lors de la période concernant l'obtention de l'accréditation et une autre disposition lors de la période de la négociation de la convention collective.



Au Québec cependant le même article 59 situé dans la section relative à la négociation de la convention collective comporte cette protection du maintien des conditions de travail à la fois dans la période qui s'étend du dépôt de l'accréditation jusqu'à son obtention et par la suite dans la période de négociation de la convention collective.



Cette différence d'énonciation du maintien des conditions de travail dans deux (2) périodes distinctes n'aura pas pour effet de confiner la décision rendue par la Cour suprême dans le présent dossier au Québec seulement.

Les ressemblances des dispositions de maintien des conditions de travail que l'on retrouve ailleurs au Canada l'emportent largement sur les dissemblances.



En 2005, le bien-fondé du dépôt d'un grief fondé sur l'article 59 du *Code du travail* était loin d'être reconnu comme étant un recours qui pouvait être utilisé pour examiner les cas de fermetures d'entreprises et obtenir des réparations le cas échéant.



Le premier obstacle à l'utilisation de ce recours découlait de la perception de l'objet même de l'article 59.

Selon le courant qui était majoritaire, l'objet de l'article 59 était d'assurer un équilibre entre les parties à l'étape embryonnaire de l'établissement des rapports collectifs afin de favoriser la négociation et la conclusion de la convention collective.

Selon les tenants de cette perception de la finalité de l'article 59, il en découlait que cette disposition ne pouvait servir à assurer l'exercice du droit d'association.



Le deuxième obstacle découlait de la nature de la fermeture d'une entreprise.

Par essence, selon les tenants de cette position, en aucune circonstance une fermeture ne relèverait des pratiques habituelles d'une entreprise.



Me Jean-Guy Ménard a rendu une première décision dans laquelle il a décliné compétence pour disposer du grief; selon lui, le grief avait un caractère de protection du droit associatif et il n'était pas disposé à exercer une compétence à ce sujet puisqu'il estimait qu'il s'agissait d'une compétence exclusive de la CRT.



Cette première décision de l'arbitre Ménard a cependant été cassée par Monsieur le Juge Georges Taschereau, j.c.s. qui lui a retourné le dossier pour qu'il procède à l'audition de la preuve, ce qui fut fait.



Puis, Me Jean-Guy Ménard a rendu une deuxième décision, après que les TUAC, s.l. 503 eurent présenté la preuve d'une expectative légitime des salariés de Wal-Mart à Jonquière à la continuité des opérations de cette succursale.

La Compagnie Wal-Mart a choisi, en prenant appui sur l'arrêt Place des Arts, de ne présenter aucune preuve devant l'arbitre Ménard sinon de la fermeture du magasin.

L'arbitre Ménard a donné raison au Syndicat et s'est réservé compétence pour les réparations appropriées.



Cette décision de l'arbitre Ménard a été contestée par Wal-Mart devant la Cour supérieure.

Monsieur le juge Moulin a rendu une remarquable décision dans laquelle il détermine que la norme de contrôle judiciaire applicable est celle de la décision déraisonnable et maintient conséquemment la décision de l'arbitre Ménard.



La Cour d'appel, saisi du pourvoi formé par Wal-Mart, a infirmé la décision de la Cour supérieure, a annulé la sentence de l'arbitre Ménard et a rejeté la plainte du syndicat.



La Cour suprême a infirmé la décision de la Cour d'appel le 27 juin 2014.

La Cour suprême, sous la plume de Monsieur le Juge Louis Lebel, avec l'appui de quatre (4) autres juges, a écrit une opinion remarquable, limpide et logique.

Elle a clarifié les notions sous-jacentes à l'application de l'article 59.

Cette décision constitue en fait un véritable cours de droit relativement à l'article 59 du *Code du travail* au-delà même de la fermeture des entreprises.



L'objet de l'article 59



Les juges majoritaires de la Cour déterminent clairement que la finalité véritable de l'article 59 C.t. est de favoriser l'exercice du droit d'association.

Au paragraphe 33 de la décision, les juges majoritaires citant M. le juge Léger de la Cour d'appel du Québec à l'effet que « l'objectif de l'article 59 est de créer un équilibre pendant une période bien définie c'est-à-dire pendant le processus de négociation » (Paragraphe 58 de la décision de la Cour d'appel).



M. le juge Lebel écrit qu'il n'est pas convaincu de l'exactitude de cette conclusion qu'il conçoit fort mal que la recherche du *statu quo* ou du maintien d'un équilibre puisse constituer un objectif législatif en soi.

Pour la Cour, l'objectif se retrouve plutôt dans ce que la préservation de l'équilibre permet plutôt que dans le seul équilibre lui-même. La Cour écrit :

À mon avis, en encadrant les pouvoirs de l'employeur, l'art. 59 ne vise pas seulement à créer un équilibre ni à assurer le *statu quo*, mais plus exactement à faciliter l'accréditation et en favorisant entre les parties la négociation de bonne foi de la convention collective. » (Paragraphe 34)



Fardeau de preuve



Les juges majoritaires de la Cour déterminent clairement le fardeau de preuve qui incombe à chacune des parties :

Pour le Syndicat, la Cour précise d'abord que l'application de l'article 59 ne demande pas au syndicat de prouver que la décision de fermer serait motivée par un animus antisyndical.

Le syndicat doit cependant démontrer qu'une condition de travail qui existait lors du dépôt de la requête en accréditation a été modifiée sans son consentement durant la période couverte par l'article 59 (Voir paragraphe 39) et que cette modification n'est pas conforme aux pratiques usuelles de l'entreprise (Voir le paragraphe 46).



Puis la Cour, tout en énonçant que le Syndicat ne peut bénéficier d'une présomption légale comme ça aurait été le cas avec l'application de l'article 17 du *Code du travail*, précise que les parties peuvent amener l'arbitre à induire des présomptions à partir de la preuve présentée, preuve qui devra s'avérer suffisante pour établir l'incompatibilité entre le changement allégué et les pratiques habituelles de gestion de l'employeur (Voir le paragraphe 54).



Pour l'employeur, ce dernier ne peut plus rester passif et invoquer simplement son droit de fermer.

Désormais, l'employeur devra démontrer que la décision de fermer a été prise en conformité avec ses pratiques antérieures de gestion (Paragraphe 55) examiné à l'aune d'une décision « raisonnable », de « saine gestion », conformément à ce qu'aurait fait un « employeur raisonnable » placé dans les mêmes circonstances (Voir les paragraphes 52 et 56).



Conditions de travail



La Cour suprême définit clairement que le maintien du lien d'emploi est une condition de travail qui peut être soumise à l'examen judiciaire d'un arbitrage de grief nommé selon les articles 59 et 100.10 du C.t.



Rappelant que la notion de conditions de travail a toujours été interprétée de manière large et libérale depuis l'affaire Paquet en 1959, la Cour précise que « la condition du maintien du lien d'emploi est intégrée de manière implicite pour le contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de la stipuler expressément.

En effet, c'est le propre de tout contrat d'obliger chacune des parties à exécuter ses prestations tant et aussi longtemps que l'autre en fait autant ou que n'intervient pas une autre cause reconnue.



Cette position amène la Cour à conclure « qu'il soit fondé sur le *Code civil*, la législation en matière de travail ou le contenu implicite d'un contrat de travail, ce droit au maintien de l'emploi constitue donc toujours pour le salarié, l'objet d'une condition de travail (Paragraphe 43).



Les pouvoirs de réparation



La Cour suprême confirme de manière convaincante les pouvoirs d'un arbitre de grief saisi d'une plainte selon les articles 59 et 100.10 du *Code du travail*.

Elle retourne le dossier à l'arbitre Ménard pour qu'il détermine la réparation appropriée tout en sachant que les salariés de l'établissement de Jonquière ont reçu des préavis de licenciement jusqu'à deux (2) semaines par année de services satisfaisant ainsi au moins à la *Loi sur les normes du Québec*.



Les pratiques habituelles



La Cour suprême rappelle les contours du gel relatifs aux conditions de travail parfois désignés comme gestes posés par l'employeur dans le cours normal des affaires en utilisant plutôt le vocable « des pratiques habituelles » de l'entreprise.

Au paragraphe 48 de la décision, la Cour met en italique la phrase suivante : « Il (l'employeur) doit dorénavant continuer à agir comme il le faisait, ou l'aurait fait, avant cette date (celle du dépôt de la requête en accréditation) ».

Elle énonce donc le critère déjà cité à l'effet que : « il est possible de considérer qu'une décision « raisonnable » de « saine gestion », conforme à ce qu'aurait fait un « employeur raisonnable placé dans la même situation », relève des pratiques habituelles de gestion » (Paragraphe 56)



Cette décision constitue une deuxième brèche importante dans ce qui était un droit quasi absolu de fermer une entreprise.

La Cour suprême permet ainsi au syndicat et aux salariés un deuxième moyen pour obtenir des réparations appropriées le cas échéant.



LES QUESTIONS À RÉSoudre



Quelles réclamations l'instance syndicale peut-elle requérir de la CRT ou de l'arbitre de griefs pour elle-même?

Peut-elle réclamer de l'employeur qui ferme le remboursement de toutes les sommes qu'elle aurait dépensées pour la syndicalisation des employés touchés par la fermeture?

Peut-elle obtenir des dommages moraux?

Peut-elle réclamer pour perte de revenu futur?

Peut-elle réclamer des dommages exemplaires?



Quelles indemnisations supplémentaires les salariés congédiés peuvent-ils obtenir à celles résultant de la *Loi sur les normes du travail*?

Peuvent-ils réclamer une indemnité tenant lieu de préavis qui serait établi selon les critères résultant des articles 2091 et 2092 du *Code civil*?

Peuvent-ils obtenir des dommages-intérêts moraux et des dommages-intérêts exemplaires?



Quelle est l'intensité du fardeau de preuve requis des syndicats et des salariés dans les recours formés devant la CRT?



Quelle sera la réaction des employeurs?

L'employeur pourrait-il chercher à écarter l'utilisation de l'article 59 en décrétant un lock-out afin de fermer la période prévue à cet article et procéder à la fermeture de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci dans les jours qui suivraient un tel décret de lock-out?



Nous estimons qu'il s'agit d'une question qu'il ne faut pas balayer du revers de la main en énonçant simplement qu'elle est absurde.

Il faut s'affairer dès maintenant à parer à l'utilisation d'une telle stratégie en examinant les notions de bonne foi dans les négociations prévues au *Code du travail du Québec*, la notion de bonne foi énoncée clairement dans le *Code civil du Québec*, la notion de lock-out déguisée et celle d'abus de droit.



