

POUR UN

CODE
DU TRAVAIL

R E N O U V E L É

ORIENTATIONS
MINISTÉRIELLES

Pour formuler des questions ou
des commentaires sur ce document,
on peut s'adresser au Ministère
en utilisant le courriel suivant :
code@travail.gouv.qc.ca

Ce document est disponible
sur le site internet
du ministère du Travail
<http://www.travail.gouv.qc.ca>

La forme masculine utilisée dans
cette publication désigne aussi bien
les femmes que les hommes quand
le contexte s'y prête.

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-35665-9



Lors du discours inaugural de la 36^e législature prononcé le 3 mars 1999, le Premier ministre du Québec, monsieur Lucien Bouchard, me confiait le mandat de moderniser nos lois du travail. Dès lors, une équipe de fonctionnaires du ministère du Travail s'est mise à l'œuvre pour élaborer un document établissant les bases d'une réforme du *Code du travail*.

Il me fait donc plaisir de vous présenter aujourd'hui mes orientations concernant la réforme du *Code du travail*.

Le document intitulé «Pour un Code du travail renouvelé», que je sou mets aujourd'hui à la consultation, est le fruit d'un travail rigoureux et documenté qui va bien au-delà des constats. Il propose des améliorations significatives à l'une des pièces législatives fondamentales qui régit notre vie en société.

Évidemment, cette réflexion ne couvre pas toutes les questions et n'apporte pas toutes les réponses. C'est pourquoi, au cours des prochaines semaines, je rencontrerai plusieurs groupes intéressés par les rapports collectifs du travail pour recueillir leurs commentaires et leurs suggestions sur cette réforme.

J'attends beaucoup de ces échanges pour améliorer les orientations ministérielles. Il s'agit de la première étape d'un processus qui devrait conduire au dépôt d'un projet de loi à l'Assemblée nationale au cours des prochains mois.

Ainsi, le Québec entrera dans le nouveau siècle doté d'un *Code du travail* renouvelé, moderne et bien adapté aux nouvelles réalités du monde du travail.



Diane Lemieux

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1 – Mise en contexte

Genèse lointaine	7
Genèse immédiate.....	8

Chapitre 2 – Les principes directeurs

Le <i>Code du travail</i> doit demeurer un instrument qui favorise le libre exercice du droit d'association des personnes salariées, aux fins de la détermination des conditions de travail par la voie de la négociation collective avec leur employeur.....	11
Dans un régime comme le nôtre, les parties aux rapports collectifs du travail favorisent la voie contractuelle et veulent ainsi demeurer libres de disposer de leur avenir.....	12
Les modifications au <i>Code du travail</i> doivent tenir compte du contexte nord-américain.....	13
La révision du <i>Code du travail</i> doit être centrée sur la recherche d'une plus grande efficacité de la loi et de son administration et tenir compte de nos us et coutumes en matière judiciaire	13

Chapitre 3 – Principales orientations et objets de la révision

L'accessibilité et l'efficacité du régime.....	15
Le nouveau salariat	15
La démocratie syndicale	17
L'administration efficace du régime	18
Les rapports collectifs.....	20
La transmission de droits et d'obligations.....	20
Les conflits de longue durée.....	24
Les corrections nécessaires à la loi.....	25
Problèmes d'application.....	26
La structure de la loi et la vétusté de certaines dispositions.....	28
Les instances du travail: constitution et pouvoirs	30

Annexe

Graphique 1	
Présence syndicale en 1998 : taux de représentation.....	35
Graphique 2	
Présence syndicale en 1998 : comparaison entre les secteurs public et privé	35
Graphique 3	
Évolution de l'emploi rémunéré de 1989 à 1998.....	36
Graphique 4	
Processus d'accréditation : délai moyen de traitement en jours civils.....	37
Graphique 5	
Processus d'accréditation : pourcentage de décisions avec un délai de traitement de 126 jours civils (90 jours ouvrables) et plus.....	37
Graphique 6	
Nombre et durée des conflits de travail de compétence provinciale ayant pris fin en 1996, 1997 et 1998.....	38
Tableau 1	
Comparaison de différents pouvoirs des Commissions de relations du travail de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Canada.....	39

1

MISE EN CONTEXTE

Le présent document, divisé en trois parties, vise à préciser la raison d'être, les principes directeurs, les principales orientations ainsi que les avenues de solution proposées devant mener à une révision substantielle du *Code du travail*.

Genèse lointaine

Édicté en 1964, le *Code du travail* constituait alors et demeure toujours la pièce fondamentale du système québécois des rapports collectifs du travail. Au moment de son adoption, il marquait un point d'arrivée et un point de départ dans l'histoire de notre droit du travail. Un point d'arrivée, car le Code consolidait diverses lois et un point de départ, parce que son titre I – «Des relations du travail» – annonçait déjà une volonté d'embrasser l'ensemble des lois du travail en un tout cohérent, un véritable code, et que le législateur n'était pas sans connaître le caractère dynamique de cette branche du droit, appelée à se développer selon l'évolution des rapports sociaux.

En 1969, le Québec abolit la Commission des relations de travail, l'organisme appelé, jusque là, à administrer le processus d'accréditation syndicale et à appliquer le Code de manière générale. Plusieurs motifs président à cette décision, notamment l'attitude trop fortement teintée de juridisme de l'instance. On choisit alors de la remplacer, en matière d'accréditation syndicale, par un système administratif à double palier – l'enquêteur et le commissaire-enquêteur – coiffé d'un tribunal d'appel spécialisé, le Tribunal du travail, composé de juges versés dans le domaine des relations du travail.

En 1977, le Code fit l'objet d'une révision substantielle, tant au regard de l'institution syndicale que de la régulation des rapports entre les parties à la négociation collective. Les amendements, au demeurant assez novateurs pour l'époque, ont notamment porté sur le précompte syndical généralisé et obligatoire – couramment appelé «formule Rand» –, l'introduction de règles de démocratie syndicale, l'arbitrage de la première convention collective, l'établissement du caractère volontaire de la conciliation ainsi que l'instauration d'un interdit relatif à l'utilisation de travailleurs ou de travailleuses de remplacement en cas de grève (briseurs de grève).

Genèse immédiate

L'histoire plus récente de l'évolution du *Code du travail* a aussi été marquée par divers événements qu'il importe de rappeler ici.

- Depuis la parution, en octobre 1985, du volumineux rapport de la Commission consultative sur le travail ¹ qui avait mené une large consultation sur le travail et la révision du *Code du travail*, il a été impossible de faire émerger des consensus significatifs des parties représentées au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) sur une réforme d'envergure du *Code* et de ses instances d'application.
- L'Assemblée nationale adopta, en décembre 1987, la *Loi constituant la Commission des relations du travail et modifiant diverses dispositions législatives* (L.Q., 1987, c. 85). Cette dernière n'entra jamais en vigueur, malgré une tentative subséquente de revoir le champ d'application et les modalités de fonctionnement de cette Commission ².
- Depuis lors, le *Code du travail* ne fut amendé qu'à la pièce, au gré de certains événements ayant jalonné l'actualité ainsi que des pressions du moment :
 - en 1990, pour combler un vide juridique créé par un arrêt célèbre de la Cour suprême du Canada ³ et rétablir la compétence du commissaire du travail;
 - en 1994, pour faire disparaître la limite à la durée maximale des conventions collectives, sauf celles conclues pour une première fois et celles qui s'appliquent dans les secteurs public et parapublic, notamment en vue de favoriser l'émergence de partenariats patronaux-syndicaux, nés sous le modèle plus général des « contrats sociaux »;
 - en 1996, pour modifier et rendre obligatoires les critères balisant les décisions de l'arbitre d'un différend opposant une municipalité et une unité de négociation formée de policiers et de pompiers;
 - en 1998, pour assouplir le mode de fonctionnement du Conseil des services essentiels et ajouter à la notion énumérative de service public, dans le but d'élargir le champ d'application des dispositions de la loi par rapport à la fourniture de services, considérés essentiels en temps de grève.
- En parallèle à ces derniers changements législatifs, le ministre du Travail a aussi mis sur pied deux groupes de travail chargés d'analyser des objets particuliers et de lui soumettre des recommandations : un premier, présidé par M. Réal Mireault, ex-sous-ministre du Travail, sur l'application des articles 45 et 46 du *Code*, dont le rapport fut déposé en janvier 1997 et un second, dirigé par M. Jean Bernier, professeur titulaire de relations industrielles, sur les particularités du régime des rapports collectifs du travail en milieu forestier, dont le rapport a été déposé en décembre 1999.

1 Le travail, une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Québec, les Publications du Québec, 1985, 490 pages.

2 Rapport du Comité de révision de la *Loi constituant la Commission des relations du travail et modifiant diverses dispositions législatives* (P.L. 30, sanctionné en décembre 1987), Yvan Blain, président, août 1989, 61 pages.

3 Union des employés de service, local 298 (FTQ) c. Bibeault et Commission scolaire régionale de l'Outaouais, (1988) 2 R.C.S. 1048.

- En septembre 1998, le ministre Rioux avait également sollicité l'avis du CCTM sur les améliorations à apporter à certaines lois du travail, y compris le Code, en identifiant divers sujets qui lui semblaient incontournables, notamment la lourdeur du processus d'accréditation syndicale et les effets, sur l'aménagement des rapports collectifs du travail, de l'émergence de nouvelles formes de travail et de l'application de l'article 45 portant sur la transmission de droits et d'obligations lors d'une cession ou d'une concession d'entreprise. Les travaux du CCTM sur ces sujets n'ont pas permis le dépôt d'un avis à la ministre.

Les ajustements à la marge dont la nécessité s'est imposée au législateur ne sauraient pourtant disposer de la question fondamentale suivante : compte tenu des objectifs assignés à une loi cadre comme le *Code du travail*, peut-on soutenir, qu'à l'heure actuelle, ses dispositions sont adaptées aux transformations des conditions économiques et sociales dans lesquelles évoluent les collectivités du travail ? Poser la question c'est donner la réponse, tant certaines règles de droit, adoptées ou intégrées à la loi en 1964, apparaissent aujourd'hui inadaptées.

Depuis cette année-là, en effet, un certain nombre de nouveautés ou de problèmes ont émergé et sont demeurés sans une réponse satisfaisante. Ainsi, de plus en plus de personnes entretiennent, avec un donneur d'ouvrage, des liens tels qu'elles échappent au concept de « salarié » et sont de ce fait exclues de l'accès au régime des rapports collectifs élaboré par le Code. Des employeurs se sentent privés du droit de s'adresser directement à leurs salariés, du seul fait de la présence d'une association accréditée pour les représenter. Certains rendent aussi l'inefficacité du régime responsable de la baisse du taux de présence syndicale au Québec au cours des dix dernières années. En effet, bien qu'il faille reconnaître que le taux de présence syndicale, tous secteurs confondus, est supérieur au taux canadien et à celui de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (voir les graphiques 1 et 2 en annexe), il demeure qu'il a marqué un fléchissement au Québec, passant de 46,4 % en 1993 à 40,0 % en 1998.

D'autres acteurs critiquent l'application systématique des règles protégeant l'accréditation et la convention collective, lors d'une transmission d'entreprise dans un contexte qui n'a pas pour objectif de miner le droit d'association. Le ministère du Travail et les parties elles-mêmes sont parfois démunis face au développement de nouvelles stratégies qui peuvent occasionner l'allongement et le pourrissement de conflits du travail. Enfin, la loi elle-même n'est pas facilement compréhensible par les personnes à qui elle s'adresse.

Aussi, le moment est venu d'examiner, avec les acteurs du monde du travail, la révision du Code à la lumière de principes directeurs qui peuvent guider les échanges de points de vue et orienter l'action des pouvoirs publics.

Le document soumis à la consultation ne porte pas sur les dispositions particulières visant les salariés qui travaillent dans le secteur forestier. Avant de proposer ses orientations à cet effet, le Ministère souhaite se donner le temps requis pour analyser les recommandations contenues dans le rapport du Groupe de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier (rapport Bernier, du nom de son président), rendu public en février 2000. Le rapport est disponible sur le site internet du ministère du Travail.

2

LES PRINCIPES DIRECTEURS

La formulation de principes directeurs résulte de la pertinence, pour le ministère du Travail, d'indiquer sur quoi il se fonde pour identifier les principaux problèmes à résoudre. Ces énoncés permettent aussi d'établir les liens qui s'imposent avec les avenues de solution envisagées pour aplanir les difficultés identifiées.

Premier principe

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

La finalité du *Code du travail* consiste à faciliter, sur une base libre et volontaire, le regroupement des salariés au sein d'associations reconnues officiellement par l'État, c'est-à-dire d'associations accréditées, dans le dessein de négocier collectivement leurs conditions de travail dans l'entreprise. À moins d'en affaiblir la portée, on aurait tort d'introduire dans la loi des éléments ou des règles de conduite sans lien direct avec cet objectif premier.

Ainsi, vu l'importance sociale et économique de la négociation collective et de ses résultats pour les personnes qu'elle vise, il ne saurait être question, dans un premier temps, de faire fi du caractère libre et volontaire de l'adhésion de la majorité des salariés à une association accréditée pour en imposer, en quelque sorte, le caractère obligatoire et assurer la survie de l'institution syndicale, de manière artificielle, sans égard à son ancrage au sein d'une majorité des personnes visées.

En second lieu, il faut accepter que certaines règles substantives ou pratiques régissant l'exercice du droit d'association et la détermination des conditions de travail applicables à une collectivité de personnes interfèrent avec les droits individuels, précisément parce que le Code, sorte de loi cadre ou de charte, accorde la préséance à la protection des droits collectifs. Cette observation impose notamment la recherche d'un équilibre, difficile à établir, entre les droits d'une association accréditée et ceux des personnes qui, prises individuellement, en sont membres ou du moins, cotisantes. Elle impose aussi de prendre conscience que d'autres outils législatifs sont précisément là pour répondre, dans le domaine du travail, à la mission de protéger les droits

individuels. Il en est ainsi de la *Charte des droits et libertés de la personne* au premier chef, du chapitre du *Code civil du Québec* traitant expressément du contrat de travail ainsi que de la *Loi sur les normes du travail* qui fixe des conditions minimales de travail au bénéfice de tous les salariés au sens de cette loi.

L'effritement observé, surtout depuis les années 1980, du modèle de base de l'emploi salarié à temps complet, a contribué à l'apparition de formes d'emploi différenciées et, du même coup, à l'érosion du champ d'application traditionnel du Code. Le développement, en milieu le plus souvent non syndiqué, de l'emploi à temps partiel, du travail temporaire, du travail dit autonome et du télétravail démontre l'incapacité actuelle du *Code du travail* et de la jurisprudence accumulée à ce jour à rendre compte de certains phénomènes, et de ce fait, à reconnaître le statut de salarié à plusieurs de ces travailleurs ou travailleuses. Il en résulte, pour ceux-ci, une incapacité à s'organiser collectivement, selon le Code, pour bénéficier des avantages d'une négociation regroupée, ou encore un besoin ressenti de se doter d'institutions représentatives en marge de cette loi. Un exercice de renouvellement de cette pièce législative de base ne saurait donc ignorer l'émergence de ces « nouvelles » formules de travail et la nécessité d'en revoir la portée, ne serait-ce que pour permettre aux membres de ces collectivités de choisir un régime de travail qui leur convienne, pour peu qu'ils soient placés en situation de dépendance à l'égard d'un donneur d'ouvrage.

Deuxième principe

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

Ce principe découle d'une longue tradition de libéralisme économique, inspirée du modèle états-unien de relations du travail et qui suscite toujours l'adhésion de la majorité des acteurs du monde du travail. Dans une société comme la nôtre, les pouvoirs publics doivent en effet, autant que faire se peut, éviter de s'immiscer dans des rapports privés comme ceux dont traite principalement le Code. La primauté accordée ici à la démarche contractuelle des parties ne doit évidemment pas conduire à la négation du rôle de l'État, ne serait-ce qu'au regard de l'aide à fournir pour favoriser la conclusion d'ententes et de la prise en compte de l'intérêt public, lorsque l'État s'estime justifié d'intervenir.

Le *Code du travail* est une loi cadre qui balise le processus de la négociation collective et établit les modalités de sa mise en œuvre, à la différence de la *Loi sur les normes du travail*, qui impose un contenu normatif au contrat individuel de travail. La négociation collective libre et volontaire doit demeurer, dans une société démocratique, la voie privilégiée de détermination des conditions de travail. De ce point de vue, le Code ne doit pas devenir un carcan ou, pire encore, être perçu carrément comme tel par les premiers intéressés aux résultats de la négociation collective, en l'occurrence les salariés et leur employeur.

Troisième principe

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

L'environnement au sein duquel nous évoluons, celui-là même qui a inspiré l'écriture de notre *Code du travail* en 1964, ne nous permet pas d'envisager le processus de révision dans lequel nous nous engageons, sans tenir compte du droit en vigueur chez nos voisins immédiats.

En effet, on voit mal comment on pourrait remettre en cause, sans compter sur un très large consensus des acteurs, les piliers du régime nord-américain des rapports collectifs du travail que sont la dichotomie « employeur » – « salarié » pour les fins de l'accès au régime, le monopole de représentation conféré à une association représentative de salariés et l'accréditation fondée sur le cadre de l'entreprise. Sans ce consensus fort, on aurait tort d'espérer que la proposition gouvernementale de révision du *Code du travail* suggère, soit d'introduire une nouvelle catégorie de salariés, par exemple les cadres supérieurs, qui ne bénéficieraient pas du régime en son entier, soit de permettre le pluralisme syndical au sein d'un même groupe de salariés d'un employeur, soit encore l'accréditation multipatronale débouchant sur une négociation liant plusieurs employeurs.

Quatrième principe

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

Pour qu'il puisse réaliser sa finalité, le Code édicte un certain nombre de règles, de mécanismes et de procédures visant, d'une part, à concrétiser l'exercice du droit d'association et la formation d'unités de négociation appropriées et, d'autre part, à faciliter la conclusion et l'administration des conventions collectives.

Or, pour peu qu'on lise attentivement le texte de la loi, on se rend compte que les règles régissant le processus d'accréditation sont complexes et peuvent parfois donner lieu à des blocages procéduriers ou à un allongement indu des délais. Au surplus, le dépôt d'une requête en accréditation peut aussi provoquer divers incidents qui sont actuellement traités de manière séparée, alors que leur examen gagnerait à se faire en réunion avec la requête.

D'autres aspects de la loi et de notre culture dans le domaine des rapports collectifs du travail nuisent à l'efficacité du régime. Ainsi, l'existence d'un palier d'appel de toutes les décisions finales rendues par les commissaires du travail et la possibilité de faire intervenir les tribunaux de droit commun, soit pour rechercher l'évocation d'un jugement du Tribunal du travail, soit pour obtenir le redressement d'une situation au

moyen de l'injonction, ont conduit à un éparpillement de la compétence juridictionnelle en relations du travail. Une autre facette de notre système, les recours de nature pénale qui sont prévus au Code, alourdissent le contentieux du travail et ne corrigent que rarement, en temps utile, des manquements aux obligations de la partie fautive, d'autant plus que le montant des amendes est versé à l'État et non à la partie ayant subi le préjudice. Une condamnation pénale permet rarement d'assainir ou de normaliser les rapports entre les parties. D'autres phénomènes, tels le caractère automatique du transfert de l'accréditation et de la convention collective quelles que soient les circonstances ayant donné lieu à la cession totale ou partielle de l'entreprise, ou encore la difficulté d'identifier le véritable employeur lorsque l'autorité patronale est diluée ou partagée, constituent une dernière illustration des difficultés de fonctionnement du régime, notamment en raison de la marge de manœuvre limitée dont dispose le décideur.

L'exercice de révision doit viser l'atteinte d'une plus grande efficacité des mécanismes mis en place, notamment au chapitre de l'accréditation et du traitement des pratiques déloyales, les pierres d'assise de la loi, tout en respectant un certain équilibre entre les parties à la négociation et la nécessité de prendre en compte l'intérêt public. Il doit aussi conduire à un certain délestage, dans le texte de loi, des éléments non pertinents, de l'ordre de la simple procédure ou du détail administratif, qu'on a peine à relier au droit substantif et qui peuvent précisément nourrir le traitement «judiciarisé» des problèmes, au détriment de l'accomplissement de l'objectif de la loi.

Enfin, il faut garder à l'esprit le fait que dans un univers où les intérêts des parties sont souvent divergents et où leurs rapports sont souvent teintés de juridisme, l'introduction de toute nouvelle règle de droit entraîne deux écueils importants : la tentation de faire subir au nouveau texte de loi le test des tribunaux et celui d'ajouter une marge d'incertitude pour les justiciables. Compte tenu des intérêts en jeu, il n'est pas besoin de jouer au devin pour comprendre combien ce risque peut être élevé, s'agissant du droit des rapports collectifs du travail. C'est pour cela qu'il faut résister à la tentation de modifier gratuitement le texte de loi.

3

PRINCIPALES ORIENTATIONS ET OBJETS DE LA RÉVISION

Le présent chapitre fait état des difficultés d'application du *Code du travail* et propose un certain nombre de pistes de solution en vue de corriger ces problèmes. Les exemples donnés, sans être exhaustifs, se veulent une illustration de ce que nous entendons comme problèmes de fonctionnement sous chacune des quatre rubriques abordées : l'accessibilité et l'efficacité du régime ; les rapports collectifs ; les corrections nécessaires à la loi et les instances du travail.

L'accessibilité et l'efficacité du régime

Lorsqu'on parle ici d'accessibilité au régime, on a d'abord à l'esprit la prise en compte de la diversité des statuts d'emploi, une réalité que la définition de « salarié » du Code traduit peu ou pas du tout. Ensuite, puisque le régime est ainsi conçu qu'il débouche sur la réunion des voix individuelles dans une seule voix collective, celle de l'association accréditée, il y a lieu de s'attendre à ce que les pratiques de cet unique interlocuteur collectif respectent des normes élevées de démocratie. Enfin, des déficiences dans l'administration du régime peuvent, elles aussi, entraîner une accessibilité réduite aux rapports collectifs du travail.

Le nouveau salariat

Exposé de la situation

Ces dernières années, l'accroissement significatif du travail autonome est venu bousculer les fondements de notre système de rapports collectifs du travail. Entre 1989 et 1998, le nombre de travailleurs ou de travailleuses autonomes a connu une progression de 33 % (voir le graphique 3 de l'annexe). De fait, selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, le nombre de travailleurs ou de travailleuses autonomes a doublé de 1976 à 1998. Ce type d'emploi représenta 35 % de la croissance nette des emplois au Québec pendant la même période.

En raison de leur relative indépendance, ces travailleurs ou travailleuses se retrouvent en marge du salariat traditionnel et ils ont, de ce fait, un statut juridique qui les prive ou leur rend difficile l'accès aux rapports collectifs du travail selon le modèle prévu au *Code du travail*. On sait pertinemment qu'une partie de la croissance de ce type d'emploi ne résulte pas toujours d'une volonté entrepreneuriale de la part des personnes concernées. Elle répond souvent à un choix dicté par les conditions économiques, en plus de toucher, avec encore plus d'acuité, les jeunes arrivants sur le marché du travail.

Des travaux récents sur les conditions de travail des camionneurs propriétaires du secteur du transport général, réalisés dans le cadre du Forum sur le camionnage général, démontrent que, d'une part, ceux qui travaillent en exclusivité pour un donneur d'ouvrage – des travailleurs ou des travailleuses autonomes, de prime abord – bénéficient d'un revenu déclaré sensiblement inférieur à celui des camionneurs salariés. En fait, 44,1 % des propriétaires travaillant en exclusivité pour un donneur d'ouvrage gagnent moins de 25 000 \$ par année, alors que seulement 15,5 % des camionneurs salariés ont un tel niveau de revenu.

Pourtant, si ce n'est de la propriété d'un coûteux outil de travail, rien ne devrait, en principe, distinguer, du point de vue du droit d'association, le camionneur propriétaire en situation d'exclusivité du camionneur salarié. En effet, le premier est tout aussi dépendant économiquement que le second d'un unique donneur d'ouvrage. Cette dépendance suffit pourtant à ouvrir l'accès au régime de représentation collective prévu au *Code canadien du travail*, alors que notre Code n'offre pas le même accès.

Il est un autre phénomène que notre *Code du travail* appréhende mal : le travail dans le cadre d'une relation triangulaire. La manifestation la mieux connue et la plus évidente d'une telle situation de travail découle du recours aux services de travailleurs ou de travailleuses par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire de personnel. La personne alors mise à la disposition d'une entreprise utilisatrice, se trouve placée devant la difficulté de savoir laquelle, de l'agence ou de l'entreprise utilisatrice, constitue l'employeur qui pourra être visé par une accréditation et deviendra, de ce fait, le partenaire aux rapports collectifs du travail (affaire *Ville de Pointe-Claire c. Tribunal du travail*, (1997) 1 R.C.S. 1015). Le phénomène du recours aux services d'un salarié en utilisant l'aide d'un intermédiaire a pris, ces dernières années, une ampleur telle qu'il a donné lieu à des travaux du Bureau international du travail (BIT) lors des Conférences internationales du travail de 1997 et de 1998. Ceux-ci pourraient ultimement déboucher sur l'adoption d'un instrument international sur le travail en sous-traitance. Au Québec, les travaux du Forum sur le camionnage général ont révélé que 3 100 camionneurs non propriétaires travaillaient pour des agences, ce qui représente 8 % de l'ensemble de ce groupe de camionneurs.

Le Code du travail devrait être modifié pour permettre à certaines catégories de personnes exclues du régime sans motif probant, ou traitées différemment, d'exercer efficacement leur droit de s'associer et de négocier collectivement leurs conditions de travail.

Hypothèses de solution

Le concept de « salarié », porte d'entrée au régime des rapports collectifs du travail prévu au Code, devrait être élargi pour couvrir les « entrepreneurs dépendants », comme le fait le *Code canadien du travail* depuis au moins 1973. On assimilerait dès lors au « salarié », toute personne qui fournit ses services ou exécute un ouvrage selon des modalités telles qu'elle est placée en situation de dépendance économique vis-à-vis celle qui l'emploie.

Cet élargissement de la définition de « salarié » ne suffirait pas, à elle seule, à répondre aux préoccupations de cette nouvelle clientèle. En effet, au statut d'entrepreneur dépendant correspond bien souvent un lien d'emploi vis-à-vis plusieurs employeurs, une réalité que le Code actuel ne reconnaît pas. L'ouverture du Code au nouveau salariat devrait donc s'accompagner de modifications au concept d'employeur, ne serait-ce que pour permettre d'identifier celui qui serait considéré comme tel à l'égard de l'entrepreneur dépendant. Ce pourrait être celui qui, pour paraphraser le *Code canadien du travail*, maintient avec un entrepreneur dépendant des relations telles que les modalités de l'entente de fourniture de services pourraient faire l'objet d'une négociation collective.

Pour solutionner le problème d'identification de l'employeur dans le contexte d'une relation d'emploi triangulaire, trois hypothèses mutuellement exclusives peuvent être avancées. La définition « d'employeur » pourrait établir que le responsable de l'accès au travail (l'agence), l'entreprise utilisatrice ou encore les deux ensemble (employeur unique), seraient traités comme tel. On parviendrait ainsi à éviter tout débat stérile, alors que le statut de « salarié » du travailleur ou de la travailleuse n'est même pas l'objet de contestation.

La démocratie syndicale

Exposé de la situation

Même si le Code est d'abord préoccupé par la dimension collective des rapports de travail et, dirions-nous, précisément pour cette raison, il ne doit pas négliger l'importance du respect de règles démocratiques par les associations. Les règles actuellement prévues du vote au scrutin secret pour l'élection des dirigeants syndicaux (art. 20.1), la déclaration de grève (art. 20.2) ou la ratification de la convention collective ne sont que quelques illustrations de cette préoccupation du législateur. L'obligation pour l'association accréditée de divulguer, annuellement, ses états financiers à ses membres (art. 47.1) et celle, corrélative au prélèvement généralisé et obligatoire de la cotisation syndicale, d'égalité de traitement par l'association de tous les cotisants, membres ou non (arts. 47.2 à 47.6), en sont d'autres exemples.

Ces règles dites de démocratie syndicale ne couvrent cependant pas toutes les situations. Ainsi, rien n'oblige l'association à soumettre à ses membres les propositions de l'employeur sur le contrat collectif. L'époque et la périodicité de cet appel aux membres relèvent de l'entière discrétion syndicale. La négociation peut donc demeurer indéfiniment au point mort, sans que l'employeur n'ait l'occasion de saisir les salariés de son projet de convention. Par comparaison et à certaines conditions, les employeurs de l'Ontario et de la Colombie-Britannique disposent de cette faculté (voir le tableau 1 en annexe).

Il importe que les pouvoirs accordés aux associations accréditées s'exercent dans le respect de règles de démocratie très exigeantes.

Hypothèses de solution

À cette fin, on pourrait accorder aux employeurs du Québec, le droit de demander la tenue d'un vote des salariés sur la proposition patronale de convention collective. La loi pourrait prévoir que cet appel direct aux salariés ne pourrait avoir lieu qu'une seule fois par ronde de négociation et sous la supervision de l'instance du travail.

L'administration efficace du régime

Exposé de la situation

Si on le compare aux instances des provinces anglo-saxonnes et du Canada, le Bureau du commissaire général du travail (BCGT) et les commissaires eux-mêmes n'ont pas à leur disposition tous les outils leur permettant, en tout respect des droits fondamentaux des parties, d'accélérer le traitement des dossiers ou d'apporter une réponse satisfaisante à des problèmes que le législateur ne pouvait imaginer en 1964.

Pour réduire les délais de traitement des dossiers, les instances du travail des autres provinces et de compétence fédérale ont depuis fort longtemps misé sur l'effet conjugué de deux mesures : l'intervention rapide d'un agent de relations du travail, nanti d'importants pouvoirs d'enquête et de médiation, lors de la réception d'une plainte ou d'une requête et l'absence d'obligation, pour le décideur, de tenir une audience dans toute situation avant de rendre décision.

Au Québec, malgré que l'intervention des agents d'accréditation ait pour objectif, tout comme chez nos voisins, d'accélérer le traitement du dossier et si possible, de faciliter son aboutissement sans débat contradictoire et formel, force est de constater que celle-ci se limite à la partie non contentieuse du processus. Ainsi, même si le Code prescrit qu'un agent doit être dépêché sans délai sur réception d'une requête en accréditation, son rôle n'est alors limité qu'à s'assurer du caractère représentatif de l'association et de son droit à l'accréditation. Pour ce faire, il vérifie les livres et archives de l'association, s'enquiert du fait que personne n'a subi de contrainte au moment de choisir d'adhérer à l'association, constate l'accord des intéressés sur l'unité (art. 28 par. a). Le vocabulaire utilisé montre bien le caractère strictement documentaire de son intervention. De fait, dès le moment où il y a désaccord motivé de l'employeur sur l'unité d'accréditation ou sur les personnes visées, ou qu'il y a plus d'une association en lice, l'agent n'a plus qu'à se désaisir du dossier ou de ses éléments litigieux, au profit d'un commissaire du travail.

Comme si cela ne suffisait pas pour retarder l'obtention de l'accréditation, le commissaire ainsi saisi du dossier se doit, comme le lui intime le Code, de procéder à une enquête formelle en présence de toute association en cause et de l'employeur, avant de trancher les questions qui se posent relativement aux frontières de l'unité d'accréditation et aux personnes visées (art. 32, al. 1). Rien d'étonnant qu'en pareil contexte, il faille attendre environ quatre mois avant une décision obligatoirement écrite (art. 51) (voir les graphiques 4 et 5 en annexe) sur une demande d'accréditation et ce, sans considérer les délais engendrés par l'appel possible au Tribunal du travail. Une autre

illustration des obstacles qui se dressent, face au décideur préoccupé d'un raccourcissement des délais, a trait à l'impossibilité pratique de contraindre un plaignant à fournir des précisions avant qu'on ne procède plus avant dans le traitement du dossier. Le pouvoir confié à un commissaire, par l'article 6 du *Règlement sur l'exercice du droit d'association*, d'assumer qu'une partie qui refuse ou néglige de répondre à une demande de précision renonce, de ce fait, à l'audience, pourrait être jugé suffisant en soi. Cependant, la sanction du défaut de se conformer est telle (on présume alors que l'intéressé renonce à être entendu), que personne n'ose user de ce pouvoir.

On devrait donner aux instances du travail les moyens de réduire les délais de traitement des dossiers et d'agir de manière plus efficace.

Sur un autre plan, on constate aussi que nos instances du travail n'ont pas, comme celles de nos voisins, le mandat d'informer leur clientèle sur l'application de la loi qu'elles administrent. À cet égard, elles ressemblent davantage à des tribunaux judiciaires qu'à des tribunaux administratifs. Sauf pour quelques initiés, personne n'est informé, par exemple, des critères qu'appliquera le commissaire du travail saisi du dossier, lorsque viendra le temps de déterminer le caractère approprié de l'unité pour laquelle une association de salariés recherche l'accréditation. Ce pourrait cependant être le cas si le BCGT avait le pouvoir d'adopter et de rendre public un énoncé de politique sur le sujet. Des procédures aussi longues qu'inutiles pourraient être évitées, les parties pouvant, par exemple, s'entendre à l'avance sur une unité correspondant aux critères de l'énoncé de politique.

Les grands paramètres de l'application du *Code du travail* devraient être connus des parties, sans qu'il leur soit nécessaire de recourir aux services de quelques rares initiés.

Finalement, à l'absence d'outils d'information des clientèles comme source de délais ou d'inefficacité de fonctionnement, on peut aussi ajouter l'absence de recours systématique aux conférences préparatoires et aux exposés de cause, préalablement à l'audience. Plus encore que la loi, qui n'aurait pas à être modifiée pour permettre de recourir davantage à cette pratique susceptible d'accélérer le traitement des dossiers et de favoriser les règlements, c'est la mentalité et les coutumes des parties elles-mêmes ou de leurs représentants qui devraient changer, stimulées par un appel pressant et systématique à cet effet de la part des décideurs. Combien de fois, en effet, aurait-on pu éviter des procès si l'autre partie avait connu précisément l'objet de la réclamation? Pourquoi en effet débattre longuement d'un congédiement pour activités syndicales si, dès le départ, l'employeur sait que le salarié ne souhaite aucunement sa réintégration et a même trouvé un emploi ailleurs? Si les parties étaient informées de leurs objectifs respectifs, elles en viendraient peut-être plus facilement à un règlement entre elles sur

une indemnité, sans audience. Dans d'autres cas, une meilleure connaissance des intentions de l'autre partie, en matière de preuve, permettrait d'éviter l'effet de surprise justifiant une demande de remise pour faire venir un témoin, préparer un contre-interrogatoire ou produire un document.

Des moyens additionnels devraient favoriser davantage l'atteinte de règlements entre les parties.

Hypothèses de solution

On pourrait, en premier lieu, donner aux agents d'accréditation des pouvoirs allant au-delà de celui de constater les faits et de faire rapport sur les désaccords. On leur permettrait formellement de tenter de rapprocher les parties ou de dénouer l'impasse sur une unité d'accréditation ou sur les personnes visées, pour ensuite accorder l'accréditation une fois le désaccord disparu. Les agents pourraient aussi ordonner un vote lorsque deux associations sont en présence et que le désaccord ne porte que sur le nombre d'adhérents de chacune d'entre elles.

Finalement, deux autres outils pourraient être introduits dans une perspective mixte d'accélération du traitement des dossiers et d'augmentation des règlements sans débat contradictoire : la systématisation de la pratique des conférences préparatoires et de l'exposé de cause, préalablement à la présentation de la preuve lors de l'audience, ainsi que l'adoption et la publication de politiques d'application du *Code du travail*. Ces dernières permettraient aux parties d'être mieux préparées et serviraient, au besoin, de base de règlement entre elles.

Les rapports collectifs

Une fois assuré un meilleur accès au régime des rapports collectifs du travail, il nous faut maintenant considérer deux aspects majeurs de ces rapports : l'application de la règle de la survie d'une accréditation et d'une convention collective, en situation de transmission de tout ou partie de l'entreprise, et la non moins délicate question des conflits de longue durée.

La transmission de droits et d'obligations

Exposé de la situation

Les dispositions du *Code du travail* qui traitent de l'impact, sur une accréditation syndicale et une convention collective, de la transmission totale ou partielle d'une entreprise d'un employeur à un autre ont été, sans nul doute, celles qui ont suscité le plus de débats devant les tribunaux ⁴ et le plus de demandes d'ajustement, des employeurs comme des organisations syndicales, au cours des vingt dernières années.

⁴ Pour la seule année 1998-1999, une année dans la moyenne à cet égard, le rapport annuel du Ministère indique que le BCGT a reçu 697 requêtes en transmission de droits et d'obligations.

Inscrits en 1961⁵ à la loi qui allait en 1964 devenir le *Code du travail*, les articles 45 et 46 du Code visent à protéger l'accréditation et, le cas échéant, la convention collective ou toute procédure se rapportant à l'accréditation ou à cette convention, contre certaines vicissitudes de l'entreprise, notamment son aliénation ou sa concession totale ou partielle. L'effet de l'article 45 est de créer un droit de suite, en vertu duquel le nouvel employeur à la direction de l'entreprise succède à son prédécesseur, comme partie aux rapports collectifs du travail. Autrement dit, si cet article n'existait pas dans notre Code, la vente, la concession ou même le don de l'entreprise, fut-ce à un associé ou au conjoint, sonnerait la mort de l'association accréditée et la disparition de la convention collective. En effet, il serait alors possible d'invoquer l'application de la règle de droit civil voulant qu'un contrat, une convention collective en l'espèce, ne lie que ses signataires et nul autre.

On comprend dès lors l'importance que revêt, aux yeux des organisations syndicales, non seulement le maintien, tel quel, de cet article 45, mais également l'élargissement de son application à d'autres situations. À l'opposé, les représentants patronaux et plus spécialement encore ceux du secteur municipal, souhaiteraient que cette mesure protectrice soit inapplicable à l'octroi de travaux en sous-traitance, pour leur permettre, par ce moyen, de réaliser les économies nécessaires au redressement de leur situation financière. Ils sont rejoints dans leurs demandes, mais pour des motifs de compétitivité cette fois, par les employeurs du secteur privé qui souhaitent aussi certains assouplissements.

Pour sa part, l'article 46 établit les pouvoirs du commissaire du travail et, par voie de conséquence, ceux du Tribunal du travail en appel. En vertu de cette disposition, il revient aux instances spécialisées de déterminer l'applicabilité de l'article 45 à la diversité des situations qui se présentent et de régler les difficultés pratiques résultant de cette application. Selon la jurisprudence actuelle, ces difficultés doivent être insurmontables pour justifier l'intervention d'un commissaire du travail. Ce sont, par exemple, celles qui peuvent découler de la coexistence de plusieurs conventions collectives fixant des conditions de travail incompatibles à l'égard de divers groupes d'une même catégorie de salariés, nouvellement mis en présence par une fusion d'entreprises.

Afin d'évaluer la nécessité d'adapter au contexte actuel ces règles relatives à la transmission d'entreprise, le ministre du Travail confia un mandat au Groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du *Code du travail* (Comité Mireault). Dans son rapport de l'hiver 1997, il formula un certain nombre de recommandations. La plus controversée consistait à retirer la sous-traitance de fonctions de travail de la portée d'application de ces dispositions protectrices. Le Groupe en était venu à cette conclusion puisqu'à ses yeux, les instances du travail continuaient de faire fi des enseignements de la Cour suprême⁶ suivant lesquels seule une concession d'entreprise ou d'une partie d'entreprise, au sens organique du terme (par opposition au sens fonctionnel qui ne renvoie qu'à des occupations ou fonctions de travail), pouvait déclencher l'application de l'article 45.

⁵ *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1960-1961, c. 73.

⁶ U.E.S., local 298 c. Bibault, (1988) 2 R.C.S. 1048.

Autrement dit, la Cour suprême exprimait, qu'en principe, le recours à la sous-traitance qui ne s'accompagnerait d'aucun transfert d'élément caractéristique de l'entreprise (brevets/machinerie/expertise) ne constituait pas une transmission « d'entreprise ». Or, malgré cet enseignement, les instances du travail continuent, par exemple, de constater le passage de l'accréditation et de la convention collective d'employés municipaux vers les sous-traitants qui ont pris en charge une partie du déneigement, ou encore celui des employés d'entretien d'un cégep vers un pépiniériste qui s'occupe dorénavant de la tonte du gazon.

Pour rappel, les autres recommandations du groupe de travail qui touchent le Code étaient les suivantes :

- accorder au commissaire du travail, dans la mesure où on exclut la sous-traitance de fonctions de travail de la portée de l'article 45, le pouvoir d'émettre une déclaration d'employeur unique ;
- retirer l'exception d'application qui concerne la vente en justice ;
- appliquer les articles 45 et 46 à un transfert d'entreprise qui s'accompagne d'un changement de la compétence législative fédérale vers le Québec.

L'état du droit n'a pas changé depuis la production du rapport Mireault. Puisque ses propositions n'ont pas été bien accueillies par les parties, il importe de voir si d'autres solutions qui n'ont pas été évoquées ou retenues par le comité, pourraient être mises de l'avant pour répondre à certaines difficultés toujours présentes.

Il apparaît nécessaire, dans un contexte de révision du Code du travail, d'adapter l'application de l'article 45 aux nouvelles réalités.

Même si cette idée n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable du Comité Mireault, on pourrait se demander s'il ne serait pas pertinent de permettre une application plus souple de l'article 45 en certaines circonstances. En l'absence de preuve d'une difficulté insurmontable, un commissaire du travail n'a pas actuellement d'autre choix, une fois réunis les éléments de fait et de droit requis, que d'assurer mécaniquement le transfert de l'accréditation et de la convention collective, de l'ancien vers le nouvel employeur. Un commissaire du travail ne peut donc ni refuser, ni moduler l'application de la règle prévue à l'article 45, ni davantage prendre une mesure ayant cette conséquence.

Pourtant, il est permis de penser qu'en certaines circonstances, une application souple de la règle de droit aurait un impact plus positif sur les rapports du travail que son application automatique dans toute sa rigueur. On n'a qu'à penser aux situations où, malgré l'évidence, on ne parvient pas à établir qu'il est impraticable, selon le test élaboré par les tribunaux pour justifier l'intervention du commissaire, de devoir appliquer deux conventions collectives négociées avec deux syndicats différents, pour couvrir deux groupes d'une même catégorie d'employés.

Il faudrait permettre à un commissaire du travail de prendre en compte l'impact négatif que pourrait avoir une application mécanique de la protection qu'accorde le Code du travail à l'accréditation et à la convention collective, en situation de transmission d'entreprise.

Hypothèses de solution

Sans aucunement remettre en cause la portée de l'article 45 aux situations auxquelles la jurisprudence actuelle l'applique, la disposition serait quand même modifiée pour permettre à un commissaire du travail, intervenant en vertu de l'article 46, de dénouer l'impasse la plus courante à l'occasion d'une transmission d'entreprise : la mise en présence, pour un même groupe de travailleurs ou de travailleuses, de plusieurs conventions collectives, plusieurs accréditations et de plusieurs associations de salariés.

On pourrait donner aux décideurs du travail, la possibilité de mettre à profit leur expertise en matière de rapports collectifs, en précisant, au texte même de l'article 45, que la survie de l'accréditation et de la convention collective ne doit pas avoir lieu dans un contexte qui laisserait de côté deux fondements de notre régime de représentation collective : le caractère volontaire de l'adhésion à une association de salariés et le monopole de représentation accordé à l'association majoritaire. Un commissaire pourrait donc, sans devoir justifier d'un constat de difficulté insurmontable ou attendre qu'on lui en fasse la preuve, ordonner la tenue d'un vote permettant d'identifier un seul interlocuteur syndical à l'égard d'un groupe donné de salariés afin qu'ultimement, une seule convention collective s'applique.

De plus, parce qu'on indiquerait que l'article 45 s'applique en respectant le principe de la représentation majoritaire, un commissaire du travail serait dès lors autorisé à vérifier, en contexte d'une transmission d'entreprise en milieu non syndiqué par exemple, si l'ensemble des salariés concernés du nouvel employeur désirent majoritairement être représentés par l'association ayant bénéficié de l'application de l'article 45.

Malgré ce que nous disions précédemment sur l'accueil réservé à certaines recommandations plus controversées du rapport Mireault, n'y aurait-il pas lieu de disposer de deux de ses recommandations, soit celle de retirer du contenu de l'article 45 l'exception d'application prévue en cas de vente en justice et celle d'ajouter une mention qui garantirait l'application de la mesure à une transmission d'entreprise s'accompagnant d'un changement de la compétence législative fédérale (*Code canadien du travail*) vers le Québec (*Code du travail*), tout comme le prévoit déjà le *Code canadien du travail* dans le sens inverse.

Les conflits de longue durée

Exposé de la situation

Le conflit ouvert, qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lock-out, fait partie intégrante de notre système des relations du travail. Le recours à ce moyen pour infléchir la position de l'autre partie à la table de négociation, peut revêtir diverses formes: la grève perlée ou du zèle, la cessation sporadique du travail ou encore la grève ou le lock-out de durée indéterminée. La partie qui a pris l'initiative, évalue alors la nécessité de poursuivre ou non son moyen de pression selon l'analyse qu'elle fait de la situation, sa capacité de résistance et celle de son vis-à-vis, les gains du règlement escompté par rapport au coût net de la mésentente et la prise en compte de l'environnement externe, qu'il s'agisse de l'impact de son geste sur les tiers ou sur les pouvoirs publics.

Au Québec, le recours aux conflits ouverts d'une durée indéterminée oscille généralement autour de 5%, lorsque leur fréquence est placée en relation avec le nombre de conventions collectives conclues sur une base annuelle. Le recours effectif à la grève ou au lock-out d'une durée indéterminée, est donc loin de constituer une pratique courante et ce, même si les médias accordent aux conflits une place importante en raison de leurs conséquences sur les tiers. Au-delà de cette statistique fort générale, il y a également lieu de noter que la très grande majorité des conflits du travail sont résolus – la plupart du temps avec l'aide d'un tiers intervenant – dans un délai inférieur à 140 jours civils ou l'équivalent de 100 jours ouvrables. Au cours des dernières années, le délai moyen fut de 72 jours civils (51 jours ouvrables). Il se trouve cependant des cas où le conflit perdure et dépasse ce point de contrôle temporel, fut-il arbitraire. En pareilles circonstances, les rapports entre les parties risquent souvent de se dégrader, quant ce n'est déjà fait. La situation peut parfois tourner au vinaigre, chacune des parties s'ingéniant alors à développer davantage les stratégies pour venir à bout de la résistance de son opposant plutôt que de s'activer à trouver une solution de compromis.

Les conflits de longue durée, ceux qui s'étirent dans le temps et dépassent le seuil critique – bien que discutable – du 100 jours ouvrables, représentent entre 9,6% et 14,8% du nombre total de conflits ayant pris fin pendant la période comprise entre 1996 et 1998 (voir le graphique 6 de l'annexe). Un examen sommaire de ces cas relève aussi une grande variété de situations, que ce soit au regard du type de conflits (grève ou lock-out), du statut de l'employeur (public ou privé) ou de la taille de l'unité de négociation visée.

Cette diversité montre bien que chaque situation présente ses particularités. Toutefois, cette réalité des conflits de longue durée interroge le ministère du Travail et les services qu'il peut offrir aux parties pour dénouer des impasses de cette ampleur. Malgré toute la bonne volonté dont il peut faire preuve en pareille circonstance et en dépit des suggestions qu'il peut formuler, force est de constater que le ministère n'a parfois d'autre choix que de rester un spectateur attentif – mais néanmoins démuné – devant ces situations apparemment sans issue, tout en espérant que les acteurs eux-mêmes ne poussent pas la logique de l'affrontement jusqu'à un point de non-retour, comme la fermeture de l'établissement et les pertes d'emplois en résultant.

Il paraît nécessaire de donner de nouveaux outils d'intervention au ministère du Travail, de manière à faciliter la résolution des conflits de longue durée.

Hypothèses de solution

Pour mettre un terme aux conflits de longue durée, diverses formules autres que le recours aux lois spéciales de retour au travail peuvent être envisagées. Elles auraient l'avantage de se situer dans la dynamique des relations du travail ou, à tout le moins, de faire partie des modes usuels de résolution des conflits.

On pourrait, dans un premier temps, prévoir l'obligation de tenir un vote auprès des salariées de l'unité de négociation sur le contenu d'une recommandation d'un médiateur, après que celui-ci ait demandé aux parties de formuler leurs dernières positions. La tenue d'un tel vote pourrait faire l'objet d'une décision du ministre du Travail, à partir de son évaluation de la situation.

La voie qui vient d'être évoquée pourrait bien, dans certains cas, ne pas conduire au règlement de litiges qui perdurent. Dès lors, une avenue plus expéditive consisterait à donner au ministère du Travail ou à une instance spécialisée (BCGT ou Commission) la discrétion de déferer le différend à l'arbitrage. Ce moyen exceptionnel de dénouement d'une impasse ne saurait toutefois être accessible sur simple demande, en raison des risques qu'un tel automatisme pourrait induire sur le comportement des parties elles-mêmes : celui de les inciter à conserver leurs arguments en vue de la production d'une preuve éventuelle en arbitrage et, par voie de conséquence, celui de nuire à une négociation authentique.

Non seulement l'arbitrage ne devrait-il pas être automatique dans ces circonstances mais au surplus, ne pourrait-on pas songer à une formule présentant une marge d'incertitude encore plus grande que les modes traditionnels : celle de l'arbitrage en bloc des propositions considérées comme finales de part et d'autre.

Un cadre plus traditionnel de règlement que le précédent pourrait enfin s'inspirer de la formule de la médiation-arbitrage et spécifier que les critères liant le décideur seraient ceux de l'arbitrage de première convention collective (art. 79).

Les corrections nécessaires à la Loi

Le Code, on en conviendra aisément, n'a pas été amendé substantiellement depuis les années 1980, sauf lorsqu'il s'est agi de répondre à un besoin urgent. Pourtant, un certain nombre de situations auraient pu, prises individuellement, justifier des retouches ponctuelles, mais prudence oblige lorsqu'on veut modifier une loi qui établit un équilibre fragile entre des parties aux intérêts souvent opposés. Par contre, le ministère du Travail se trouve aujourd'hui aux prises avec des problèmes d'application qui sont trop souvent source de délais, génèrent de la confusion ou, pire encore, servent d'outil pour faire échec à l'exercice, pourtant reconnu, du droit d'association.

Problèmes d'application

On peut diviser ces problèmes d'application en deux blocs distincts : ceux dont la solution faciliterait une meilleure compréhension de la loi par le justiciable et certains problèmes de fond qui bloquent ou peuvent bloquer le fonctionnement du régime.

Éclaircissements à la loi

Exposé de la situation

En ce qui concerne les clarifications qui pourraient être apportées pour faciliter la compréhension de la loi par le justiciable, on note tout d'abord que la définition du terme « salarié », cette personne à qui s'applique la loi, diffère dans sa portée selon la loi du travail en cause. À la seule lecture comparée de la définition de « salarié » à la *Loi sur les normes du travail* et de celle retenue par le *Code du travail*, on voit immédiatement que la première couvre des personnes, comme les cadres, que le Code ne vise pas. Certains prétendent qu'une harmonisation des définitions serait souhaitable.

Il arrive aussi que plusieurs recours peuvent être exercés pour contester une même sanction prétendument illégale, prise par un employeur vis-à-vis un travailleur ou une travailleuse (activités syndicales protégées/grossesse/fonction de juré, etc.), avec les difficultés procédurales que cela peut causer au plaignant lui-même ou à la plaignante (libellé de la plainte/forum approprié/délais) et la possibilité de décisions en apparence contradictoires. Que dire aussi, tel qu'évoqué précédemment, de la difficulté pour les citoyens ou les citoyennes d'être informés et d'appliquer les règles de procédure, la plupart non écrites ou diffuses, qui gouvernent le dépôt et le traitement d'une plainte ou d'une demande devant les instances du travail ?

En guise de dernière illustration, qui oserait relever le défi, sans crayon à la main, d'établir les périodes de changement d'allégeance d'un groupe de salariés visé par une convention collective de plus de six ans (paragr. e) de l'article 22 du Code) ?

La loi, à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'une loi du travail aussi fondamentale que le *Code du travail*, devrait être facilement comprise par le justiciable.

Hypothèses de solution

Afin de permettre au justiciable de mieux s'y retrouver, on pourrait, d'une part, faire en sorte qu'une loi du travail ne retienne pas la même expression pour ce faire, si elle entend définir différemment la personne (« salarié », « travailleur ») à qui elle s'applique, en rapport avec une autre loi dite du travail. Exprimé plus simplement, si le « salarié » assujéti au *Code du travail* n'est pas défini de la même manière que le « salarié » assujéti à la *Loi sur les normes du travail*, les deux lois ne devraient pas utiliser le même terme.

Dans le même ordre d'idées, si diverses lois accordent au salarié la possibilité d'exercer autant de recours à l'occasion d'un seul événement, peut-être vaudrait-il la peine d'indiquer clairement qu'un seul recours pourra être exercé ou qu'un seul forum pourra être saisi de l'ensemble de ses recours.

Un effort de consolidation, de simplification et de publicité de ces règles pourrait être entrepris, pour faciliter la connaissance et la bonne compréhension des règles de fond, de fonctionnement ou de procédure suivies ou appliquées par les instances du travail.

Problèmes de fond

Exposé de la situation

On parle ici de problèmes de fond jugés suffisamment sérieux pour justifier, à eux seuls, une intervention législative. En matière d'arbitrage, il est une question qui, pour l'instant du moins, ne concerne que l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers municipaux: l'arbitre perd-il compétence sur les éléments normatifs du contrat collectif à déterminer, du seul fait que plus de trois années se sont écoulées depuis la date d'expiration de la convention collective (art. 99.8)? Une réponse positive pourrait justifier une précision à la loi.

Une autre illustration de ces correctifs sur des problèmes de fond: le Code traite parfois différemment, et sans raison apparente, des situations pourtant semblables. Il en va ainsi de la durée d'une sentence arbitrale de différend dite «volontaire» (maximum deux ans, art. 92), lorsque comparée à la durée maximale d'une sentence visant des policiers et des pompiers municipaux (trois ans, art. 99.8).

Il faudrait apporter une réponse aux problèmes de fond clairement identifiés, sans attendre que les parties soient obligées, pour ce faire, de recourir aux tribunaux.

Hypothèses de solution

Les consultations à venir mettront sans nul doute en lumière des problèmes de fond autres que ceux évoqués précédemment. Les hypothèses de solution qui suivent ne concernent, pour l'instant, que ceux mentionnés dans l'exposé de situation.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'arbitrage de différend chez les policiers et les pompiers municipaux, une précision pourrait être inscrite pour garantir la compétence de l'arbitre de décider du contenu normatif du contrat collectif en arbitrage, même si sa sentence ne devait couvrir qu'une période de temps déjà écoulée.

On pourrait ensuite normaliser le traitement qu'accorde le Code à des situations semblables, comme, la durée maximale d'une sentence arbitrale de différend «volontaire» et celle d'une sentence visant des policiers et des pompiers municipaux.

La structure de la loi et la vétusté de certaines dispositions

Exposé de la situation

Quiconque se donne la peine de lire attentivement tous les articles que comporte notre *Code du travail*, constate aisément combien ce texte, dont les fondements remontent à 1964, ressemble de plus en plus à un ensemble de pièces superposées qui, bien que semblables par leur nature, ne s'imbriquent pas très harmonieusement les unes aux autres en plus d'être, pour certaines, carrément dépassées. Pour l'essentiel, cette situation résulte de la réunion de deux phénomènes : celui de l'ajout, au fil des années, de nouvelles règles sans qu'on ne se préoccupe nécessairement du résultat sur l'ensemble du Code et son corollaire, le peu d'importance accordée jusqu'à maintenant à la modernisation de certaines règles élaborées en 1964 ou importées de l'ancienne *Loi des relations ouvrières*.

Structure de la loi

S'agissant de la structure de la loi, on observe que le texte formule non seulement des règles substantives, c'est-à-dire des prescriptions précises, génératrices de droits et d'obligations, mais également des règles relatives à l'administration quotidienne des institutions que la loi crée ainsi que d'autres qui sont davantage reliées à la procédure à suivre par les administrés pour faire valoir leurs droits.

À ce dernier chapitre, on s'étonne de constater, en guise d'illustration, qu'en sus d'un règlement assez élaboré sur l'exercice du droit d'association, le Code soit émaillé de règles procédurales s'adressant aux justiciables. Ainsi en est-il, par exemple, des conditions matérielles à respecter pour être reconnu membre d'une association aux fins de l'accréditation (art. 36.1), de la taxe des témoins et du remboursement de leurs frais de déplacement tant devant le commissaire du travail que devant l'arbitre de grief (art. 50.2 et 86) ainsi que du mode de transmission de l'avis de négociation à l'autre partie (art. 52.1).

De la même manière, le Code se trouve parsemé de règles relatives à l'administration quotidienne des institutions qu'il met sur pied. Mentionnons les gestes que le Commissaire général du travail doit poser en cas d'incapacité d'agir ou de décès d'un commissaire ou d'un agent d'accréditation (art. 23.1 et 24), l'obligation de dépôt de l'original de ses décisions imposée au commissaire (art. 51, deuxième alinéa), les circonstances dans lesquelles celui-ci peut instruire une affaire en l'absence d'une partie (art. 20) ou encore l'inscription des requêtes en accréditation dans un registre (art. 27) et, dans le cas des membres du Tribunal du travail, les allocations de dépenses et les conditions de leur remboursement (art. 117).

Le texte de la loi ne devrait comporter que des règles substantives, génératrices de droits et d'obligations pour les parties à la négociation collective.

Vétusté apparente de plusieurs dispositions

Une autre observation se dégage d'une lecture attentive du Code. Elle réside dans le caractère désuet, à tout le moins en apparence, de certaines dispositions qui, pourrait-on dire, ont résisté à l'épreuve du temps. Elles n'en suscitent pas moins des questions quant à leur pertinence. Sur le strict plan de la formulation par exemple, la définition d'exploitation forestière renvoie à des activités dont certaines n'ont plus cours (art. 1, par. n), tandis que le tiers intervenant nommé pour aider les parties à conclure une entente est tantôt désigné sous le vocable de conciliateur (art. 54 à 57), tantôt sous celui de médiateur (art. 94 à 96, 96, 99.10 et 99.11) selon le régime applicable. En réalité, il s'agit essentiellement d'exercer un rôle analogue d'aide à la négociation. Au regard de l'exercice du droit d'association, on s'interroge sur l'utilité actuelle des règles relatives à l'accès du représentant syndical aux campements forestiers (art. 8) ou aux terrains d'une entreprise minière où se trouvent des salariés affectés à l'exploitation de la mine (art. 9), sans oublier le manque d'uniformité des prescriptions sur la fourniture du gîte et du couvert. Dans le même ordre d'idées, l'exclusion du statut de salarié des travailleurs ou des travailleuses d'une ferme qui n'y seraient pas employés au nombre minimal de trois (art. 21, dernier alinéa), paraît sortir d'une autre époque et prive, du même coup, des personnes du droit fondamental de former une association accréditée. Enfin, on ne manque pas de s'étonner que l'on se satisfait encore, comme l'un des indicateurs sûrs de la volonté d'adhérer à une association accréditée, du paiement d'une somme – aujourd'hui dérisoire – de deux dollars et ce, dans l'année qui précède l'évaluation du caractère représentatif de l'association (art. 36.1, par. c).

D'autres règles suscitent, dans le contexte contemporain, des doutes sur leur à-propos, soit qu'elles n'aient jamais été utilisées, soit encore que l'état du droit les ait rendues caduques. Ainsi, le dernier alinéa de l'article 19 accorde au Commissaire général du travail le pouvoir d'exercer, à la place du salarié, le recours en récupération de l'indemnité due à la suite de l'accueil d'une plainte de sanction illégale. Ce pouvoir n'a été que rarement utilisé et on peut le comprendre, car cette disposition confère au décideur le pouvoir de forcer, de sa propre initiative, l'exécution de la décision qu'il a rendue. Dans le domaine de la négociation collective, la référence dans l'article 70 à la détermination de la compétence matérielle au regard des recours naissant de la convention collective, soulève une interrogation. D'une part, on sait que la jurisprudence a confirmé le caractère exclusif de l'arbitrage de griefs comme forum de la convention collective. D'autre part, la compétence de l'arbitre n'est pas conditionnée par le quantum de la réclamation pécuniaire. De manière un peu analogue, le libellé du second alinéa de l'article 93 paraît inutile puisqu'il laisse la porte ouverte à l'intervention des tribunaux civils, alors qu'en matière d'application ou d'exécution d'une sentence arbitrale de différend, il faut s'adresser à l'arbitre de griefs.

Le texte de loi devrait être délesté de ses dispositions vétustes et faire usage d'un vocabulaire plus moderne.

Hypothèses de solution

Pour prendre en compte ces observations, on pourrait envisager d'identifier, de manière exhaustive, les dispositions qui ne concernent pas le fond, puis de les regrouper dans un nouveau cadre réglementaire traitant distinctement les règles relatives au fonctionnement quotidien de l'instance chargée de la loi de celles qui concernent la procédure à suivre par les administrés pour faire valoir leurs droits. Ce nouveau cadre devrait évidemment être soumis à une consultation des principaux intéressés et, si cette avenue était retenue, il y aurait lieu d'en prévoir l'adoption au moment de l'entrée en vigueur des amendements législatifs. L'avantage d'une telle formule réside, il va de soi, dans le fait que le processus réglementaire est beaucoup plus souple que celui conduisant à l'adoption d'une loi. Il permet donc d'ajuster le tir plus rapidement sur des questions administratives et procédurales.

Un exercice de révision systématique des règles substantives devrait également permettre d'élaguer la loi des dispositions qui paraissent dépassées ou inutiles, quitte à vérifier leur désuétude deux fois plutôt qu'une, par souci de prudence.

Les instances du travail : constitution et pouvoirs

Exposé de la situation

Les pouvoirs dont disposent, ailleurs qu'au Québec, les organismes chargés de l'application de la loi régissant l'instauration et la tenue de rapports collectifs du travail ont au moins trois traits en commun. Ils ont en premier lieu une couleur beaucoup plus administrative que judiciaire, dont le principal indice se situe dans le fait que le constat de violation de la loi débouche sur une ordonnance réparatrice plutôt que punitive. Cette approche administrative favorise également un raccourcissement des délais de traitement des dossiers.

En second lieu, les pouvoirs confiés aux diverses commissions des relations du travail laissent place à une large marge d'appréciation ou au jugement d'opportunité. S'autorisant de ces pouvoirs, il leur est possible, par exemple, de décider qu'une personne est l'employeur d'un entrepreneur dépendant, même si elle ne possède pas tous les attributs caractéristiques d'un employeur. Ces organismes ne sont généralement pas tenus à l'audience comme mode d'enquête. Le Conseil canadien des relations industrielles dispose d'une discrétion absolue à cet égard et peut refuser d'entendre une affaire, ou la rejeter sommairement pour manque de preuve.

Troisièmement, l'entière responsabilité des pouvoirs est concentrée entre les mains d'un seul organisme : il n'y a donc pas d'appel de ses décisions. Seule est possible la révision par l'organisme lui-même, dans des conditions bien définies, ce qui conduit à l'émergence

d'une vision unifiée des problèmes de relations du travail se posant dans un milieu donné.

En substance, les principaux pouvoirs dont disposent les commissions sont les suivants :

- pouvoir réglementaire vaste et autonome ;
- pouvoir de redressement (ordonnances de cessation d'une grève ou d'un lock-out, de modification d'une position de négociation) ;
- pouvoir de rendre une ordonnance provisoire (réintégration d'un salarié congédié en attendant l'issue d'un recours exercé pour contester ce congédiement) ;
- pouvoir (et non pas obligation, comme chez nous) de décider d'entendre une cause ;
- pouvoir d'accepter ou de refuser le dépôt de leurs décisions à la cour pour leur donner une force exécutoire ;
- pouvoir de rendre une décision déclaratoire ;
- pouvoir d'aider les parties par la médiation ;
- pouvoir d'adopter et de diffuser des politiques d'interprétation et d'application de la loi ainsi que de procéder à une révision administrative, même de leur propre initiative.

Le principal atout de ces tribunaux administratifs réside dans le fait qu'ils interviennent de manière intégrée sur l'ensemble des questions intéressant les rapports collectifs du travail. Ils disposent, pour ce faire, de pouvoirs d'intervention et d'ordonnance importants, de nature réparatrice. Enfin, leurs décisions sont finales.

D'ailleurs, n'est-il pas étonnant que nous ayons compris, il y a près de quinze ans, l'importance de doter un organisme comme le Conseil des services essentiels de vastes pouvoirs intégrés de redressement, précisément sur le modèle de ceux mis à la disposition des instances du travail ailleurs au Canada, et que nous n'ayons toujours pas mis les mêmes outils à la disposition des instances chargées de l'accréditation des associations de salariés ?

Les parties aux rapports collectifs devraient pouvoir compter sur un organisme du travail dont les pouvoirs et le mode de fonctionnement sont adaptés aux nouvelles réalités.

Hypothèses de solution

Une question se pose ici : l'unicité et l'objectif d'efficacité de l'organisme décisionnel passent-ils absolument par le remplacement de nos organismes du travail par une commission des relations du travail ? N'est-il pas possible, comme autre avenue, de transformer le BCGT en un véritable organisme – ce n'est pas lui qui rend décision dans l'état actuel, mais chacun des commissaires qui le compose –, d'augmenter ses pouvoirs

et de supprimer l'appel de ses décisions? Pour référence, entre avril 1998 et décembre 1999, moins de 15 % des décisions des commissaires ont été portées en appel. De celles-là, un peu moins de 17 % ont été renversées. Sur l'ensemble des décisions dont on peut en appeler, cela représente à peine 2,5 % d'appels avec succès. En l'an 2000, est-ce suffisant pour justifier le maintien du recours en appel?

Quoi qu'il en soit, le choix de confier à une Commission des relations du travail ou à un Bureau du commissaire général du travail renouvelé le soin d'administrer pleinement le régime des rapports collectifs du travail n'est pas sans conséquence, puisqu'il suppose, dans un cas comme dans l'autre, l'abolition des appels au Tribunal du travail. Dans cette hypothèse, quel sort réserver à ce tribunal?

Un peu à la manière du BCGT, le Tribunal du travail dispose d'une compétence matérielle qui excède l'application du *Code du travail*. En fait, le tribunal entend et dispose d'affaires en vertu de plusieurs lois différentes. Selon le cas, il s'agit de recours de nature pénale, civile ou purement administrative. On constate par ailleurs que la première raison d'être du Tribunal du travail – son existence est consacrée par le Code – provient de l'appel des décisions des commissaires du travail et des plaintes pénales formulées en vertu de ce Code. Comme ce champ d'intervention lui serait retiré à la suite de l'application de la proposition visant soit l'enrichissement des compétences du BCGT, soit encore la mise sur pied d'une Commission des relations du travail, on est en droit de s'interroger sur l'utilité de son maintien, du moins à moyen terme, comme tribunal autonome.

Alternativement, on pourrait songer à lui remettre l'ensemble des compétences en matière de rapports individuels de travail et en faire un Tribunal de l'emploi, limitant du même coup la compétence du BCGT ou de la Commission aux rapports collectifs.

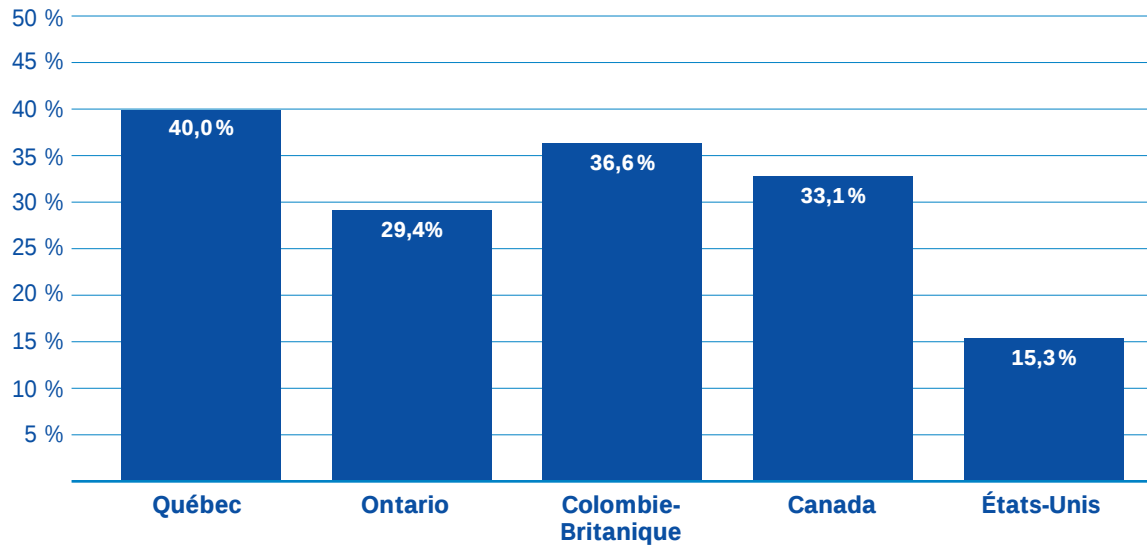
Une autre avenue, plus conciliable avec le souci de rapprocher la justice des travailleurs ou des travailleuses, pourrait consister à créer, à l'intérieur du BCGT renouvelé ou d'une Commission, une section spécialisée dans les rapports individuels de travail (v.g.: LNT, art. 123 et 123.1 – appel aboli; art. 126; réclamations monétaires).

Pour l'instant, qu'il suffise de constater la nécessité de réfléchir à l'impact de donner suite à la recommandation précédente de regrouper, entre les mains d'un seul organisme, les nouveaux pouvoirs propres à assurer l'efficacité du processus d'accréditation.



ANNEXE

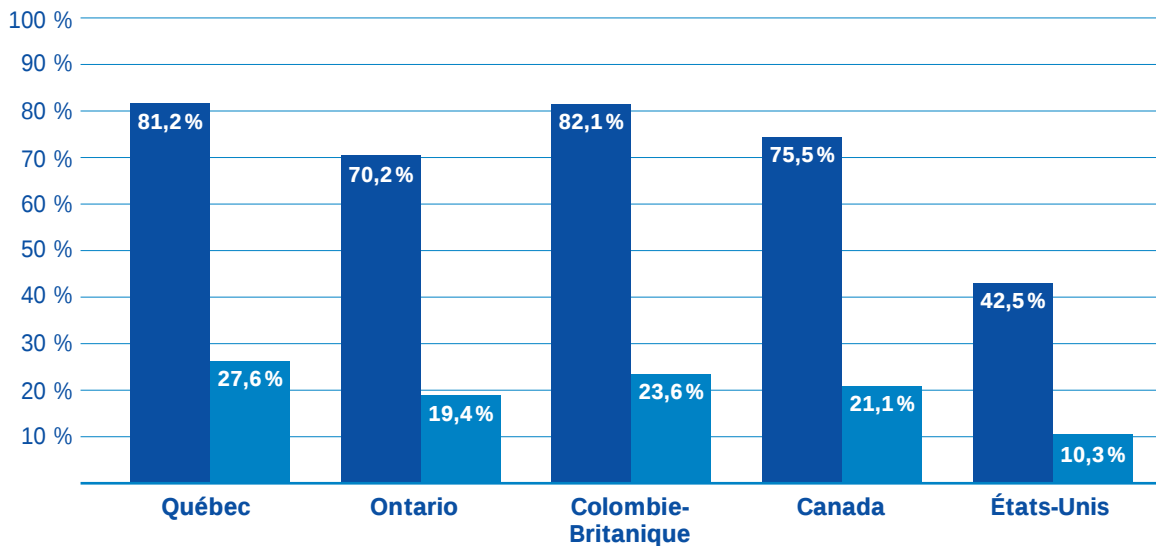
Graphique 1
PRÉSENCE SYNDICALE EN 1998
Taux de représentation ¹



¹ Il s'agit du nombre d'employés assujettis à une convention collective et non uniquement des employés qui sont membres d'un syndicat.

Sources : Canada et les provinces : Statistiques Canada *Revue chronologique de la population active 1998*
 États-Unis : Bureau of Labor Statistics, *News Releases*

Graphique 2
PRÉSENCE SYNDICALE EN 1998
Comparaison entre les secteurs public et privé ¹



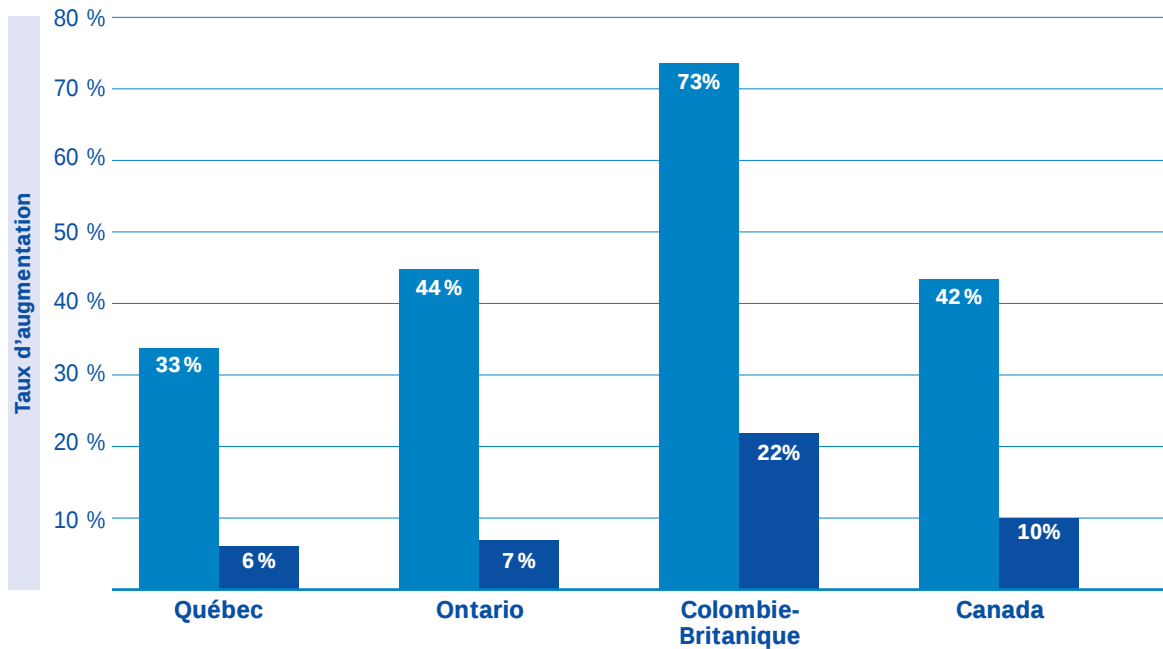
¹ Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérales.

Sources : Canada et les provinces : Statistiques Canada, *Revue chronologique de la population active 1998*
 États-Unis : Bureau of Labor Statistics, *News Releases*

■ Secteur public
 ■ Secteur privé

Graphique 3

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI RÉMUNÉRÉ DE 1989 À 1998



1 Les travailleurs autonomes rémunérés constituent une catégorie de travailleurs indépendants. Le nombre des travailleurs autonomes rémunérés est obtenu en soustrayant le nombre de travailleurs familiaux non rémunérés du nombre de travailleurs indépendants.

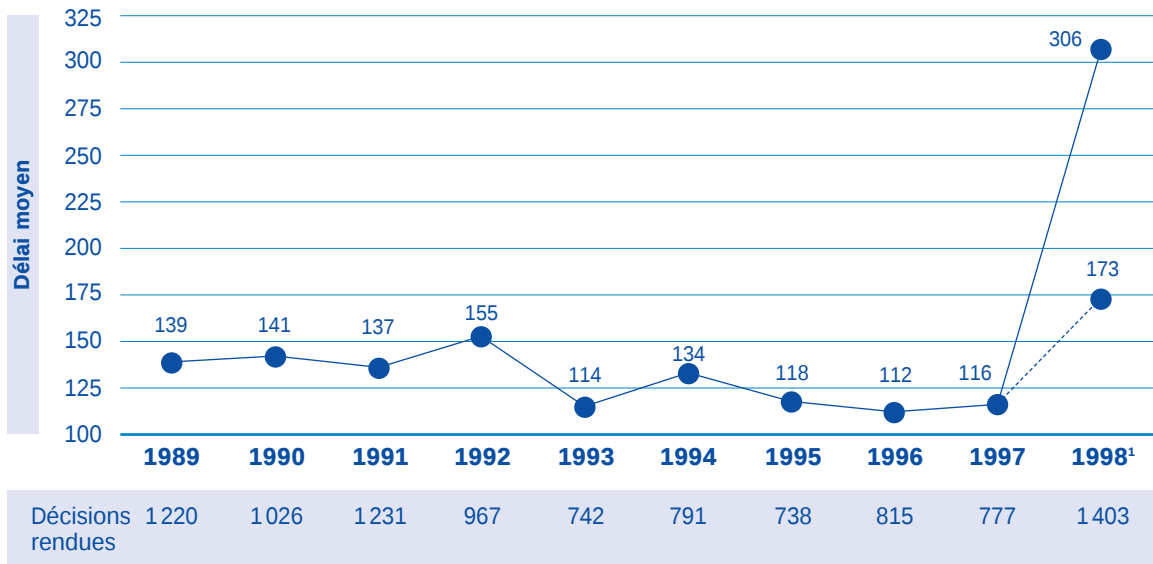
2 Le nombre de travailleurs rémunérés est la somme du nombre d'employés, soit les personnes qui font un travail pour autrui contre rémunération, et du nombre de travailleurs autonomes rémunérés.

Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 1998*

Graphique 4

PROCESSUS D'ACCREDITATION

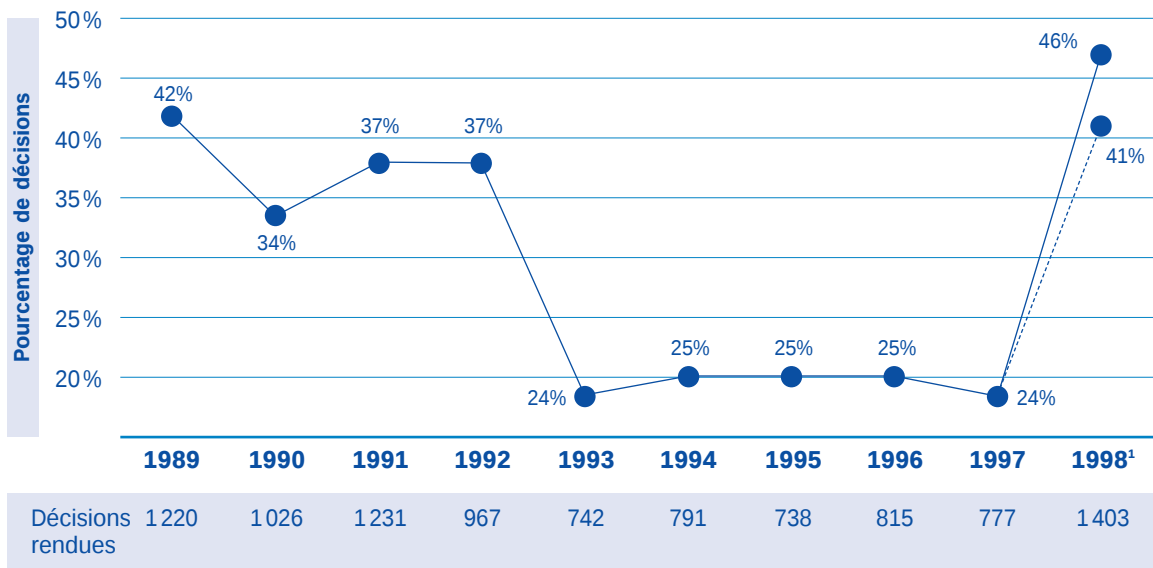
Délai moyen de traitement en jours civils



Graphique 5

PROCESSUS D'ACCREDITATION

Pourcentage de décisions avec un délai de traitement de 126 jours civils (90 jours ouvrables) et plus

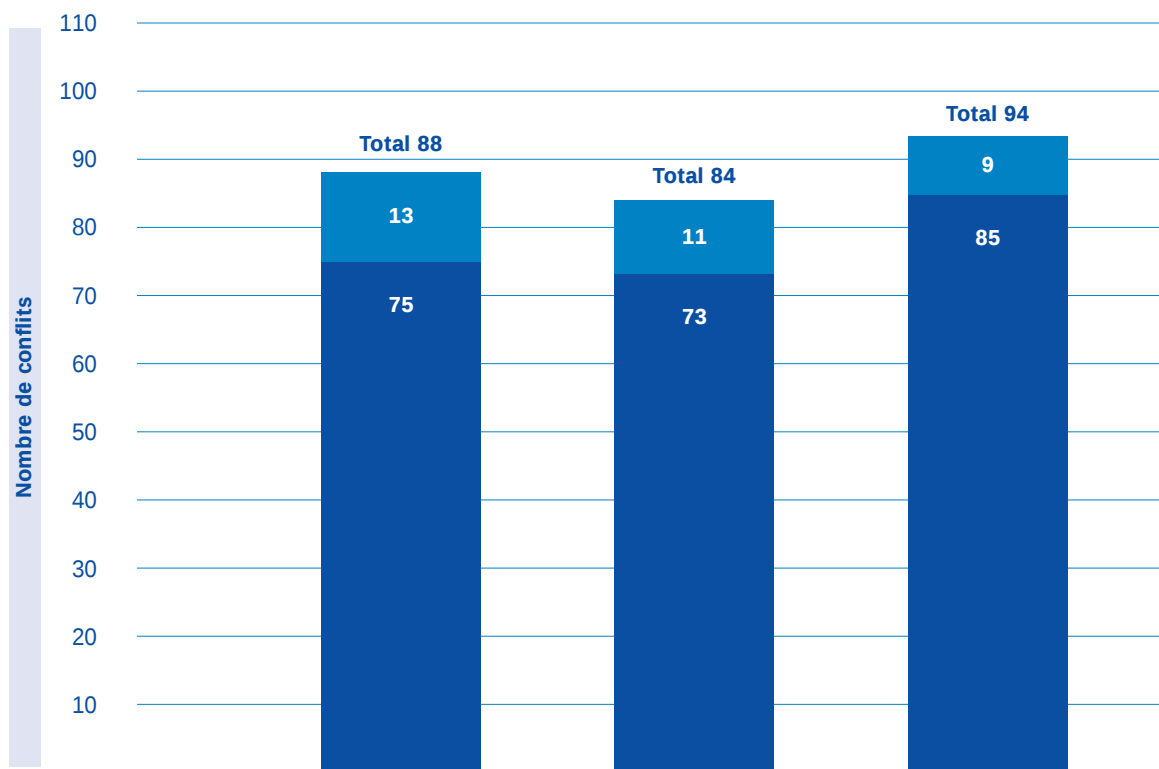


1 L'année 1998 a été marquée par la fusion des commissions scolaires et la période de changement d'allégeance syndicale dans les secteurs public, parapublic et péripublic. Ces événements expliquent le nombre particulièrement élevé de décisions rendues et ont contribué à l'augmentation du délai de traitement des requêtes en accréditation. De plus, 61 décisions rendues concernent des requêtes reçues en 1989. Si on ne tenait pas compte de ces 61 cas, la proportion des décisions ayant nécessité un délai de traitement de 126 jours et plus passerait à 41% alors que le délai moyen de traitement serait de 173 jours.

Source : ministère du Travail du Québec

Graphique 6

**NOMBRE ET DURÉE DES CONFLITS DE TRAVAIL
DE COMPÉTENCE PROVINCIALE AYANT PRIS FIN
EN 1996, 1997 ET 1998**



	1996	1997	1998
Conventions collectives signées au cours de l'année	1 333	1 920	1 904
Proportion conflits/ conventions collectives signées	6,6%	4,4%	4,9%

Source : ministère du Travail du Québec

100 jours et plus
Moins de 100 jours

Tableau 1

**COMPARAISON DE DIFFÉRENTS POUVOIRS DES COMMISSIONS
DE RELATIONS DU TRAVAIL DE L'ONTARIO, DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE
ET DU CANADA**

Pouvoirs généraux	Canada	Ontario	Colombie-Britannique
Décision sur la pertinence de tenir une audience	[art. 16.1]	[art. 110 (18), (20)]	[art. 17, Règlement art. 17C]
Révision administrative de ses décisions (modifier ou annuler ses décisions)	[art. 18, 18.1]	[art. 114 (1)]	[art. 141, 142]
Établissement de politiques d'interprétation	[art. 15]	[art. 110 (16), (17)]	[art. 132]
Adoption de règlements et de règles de procédure	[art. 15]	[art. 110 (16), (17)]	[art. 126]
Demande de précision sur toute requête et de divulgation de renseignements ou de dépôt de documents	[art. 16]	[art. 111 (2), a) à e)]	[art. 125, 140]
Pouvoirs substantiels d'enquête et de médiation des agents de relations du travail	[art. 15.1, 16 (k)]	[art. 96, 111 (2) i), j) Règles de procédure art. 59]	[art. 14 (2), 87, 104 (4 c), 124 (2), 140 j)]
Déclaration d'employeur unique	[art. 35]	[art. 1 (4)]	[art. 38]
Reconnaissance du droit d'association de l'entrepreneur dépendant	[art. 3 (1)]	[art. 1 (1)]	[art. 1 (1)]
Modulation de l'application des dispositions relatives à la transmission des droits et des obligations	[art. 45, 46]	[art. 69 (4), (5), (6)]	[art. 35, 36]
Pouvoirs d'ordonnance	Canada	Ontario	Colombie-Britannique
Sauvegarde des droits des parties	[art. 19.1]	[art. 98]	[art. 133 (5)]
Accréditation remédiate	[art. 99.1]		[art. 14 (4) f), (5)]
Vote sur les offres patronales	[art. 108.1]	[art. 41, 42]	[art. 78]
Intervention lors d'un manquement au devoir de représentation du syndicat	[art. 99 (1) b)]	[art. 74, 96 (1), (4)]	[art. 12, 13 (2), 14 (4) a), b), d)]
Cessation de menaces, intimidations, contraintes ou mesures			
• à l'employeur	[art. 99 (1) c), d)]	[art. 72, 76, 87 (1), 96 (1), (4)]	[art. 6, 9, 14 (4) a), b), c)]
• au syndicat	[art. 99 (1) e), f)]	[art. 76, 85, 87 (2), 96 (1), (4)]	[art. 9, 10 (2), 14 (4) a), b), c)]
Redressement lors de négociation de mauvaise foi	[art. 99 (1), b.1]	[art. 17, 96 (1) (4)]	[art. 11, 14]

Note : Le format abrégé de ce tableau ne permet pas d'apporter toutes les nuances requises par ces comparaisons.