

Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles de droit :

chartes, normes d'ordre public,
convention collective,
contrat de travail, etc.

8 novembre 2007
Université Laval

PROGRAMME



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada



Colloque organisé par la Faculté de droit de l'Université Laval et le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

Comité scientifique

Jean-Yves Brière
Christian Brunelle
Anne-Marie Laflamme
Fernand Morin
Louis Morin
Dominic Roux

Comité organisateur

Julie Bourgault
Annick Charest
Francine Jacques
Anne-Marie Laflamme
Nicolas Roby
Dominic Roux



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles de droit : chartes, normes d'ordre public, convention collective, contrat de travail, etc.

Le droit de l'emploi connaît des perturbations provoquées par certains arrêts de la Cour suprême du Canada. Ces avancées judiciaires témoignent d'un malaise à bien saisir les nécessaires interrelations des chartes des droits, des lois de l'emploi, de la convention collective et du contrat de travail.

Pour de multiples facteurs épistémologiques, le droit de l'emploi procède de diverses sources juridiques : constitutionnelle, législative, réglementaire, conventionnelle, contractuelle, jurisprudentielle, etc. Conformément à la morphologie générale du droit, les conditions de travail résultent de la loi, de la convention collective et du contrat. Selon une conjugaison plus ou moins complexe des règles de droit provenant de ces sources, un régime de relations de travail s'impose à la fois à l'employeur et au salarié.

Depuis 1925, et d'une façon toujours plus directe et plus précise, l'État établit des normes fondamentales et minimales relatives aux conditions de travail des salariés. Sauf indication expresse à l'effet contraire, ces règles de droit s'imposent à toute personne liée par contrat de travail. Elles constituent un seuil en-deçà duquel la liberté contractuelle des parties au contrat de travail ou à la convention collective ne peut être valablement exercée. À titre d'illustration la Loi sur les normes du travail (L.n.t.) consacre le caractère d'ordre public des normes en précisant que le contrat individuel de travail et la convention collective ne peuvent y déroger (art. 93 L.n.t.), sauf de manière plus favorable (art. 94 L.n.t.). Plusieurs autres lois telles la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, viennent de la même manière ajouter au contenu obligatoire des actes aménageant les relations de travail.

Depuis 1994, le Code civil du Québec (C.c.Q.) inclut le contrat de travail au titre des contrats nommés (art. 2085 à 2097) en lieu et place des quelques dispositions relatives à la « location de services personnels » antérieurement applicables sous l'empire du C.c.B.C. La définition du contrat de travail (art. 2085 C.c.Q.) englobe, sans exception, toute forme de relation de travail « subordonné » et c'est pourquoi elle doit prendre place dans l'ensemble du système de régulation de ces relations interpersonnelles, comme le précise clairement la « disposition préliminaire » du même Code civil.

S'ajoutent à cette trame de protections, les conventions collectives librement négociées dans le cadre spécifique du Code du travail. Ce régime collectif, constitué initialement en 1944, repose sur le constat que des salariés peuvent ne pas être en état d'exercer individuellement leur liberté contractuelle puisqu'ils conviennent de le faire ensemble, c'est-à-dire collectivement et par le truchement de leur syndicat. Les trois piliers suivants caractérisent ce régime axé sur « l'autonomie collective » :

- i) Le droit des salariés de disposer d'un représentant exclusif choisi à la majorité par un groupe de salariés donné ; dès lors, obligation est faite aux parties de négocier de bonne foi une convention collective déterminant les conditions de travail.
- ii) La convention collective qui résulte de la négociation lie l'ensemble du groupe de salariés visé de telle manière que ni l'employeur ni aucun de ces salariés ne peuvent convenir de modalités qui contreviendraient à l'entente collective. Ces conditions de travail négociées s'imposent donc à moins qu'elles ne dérogent à « l'ordre public » ou ne soient « prohibées par la loi » (art. 62 C.t.).
- iii) L'arbitre de grief agit comme seul juge compétent à l'égard de tout litige découlant de l'administration, l'application et l'interprétation de la convention collective.

Soulignons aussi rétrospectivement que l'adoption en 1975 de la Charte des droits et libertés de la personne (la « Charte ») a révélé la montée en puissance, avec une intensité accrue au cours des dernières années, de divers droits individuels et plus particulièrement du droit à l'égalité. En prohibant la discrimination dans l'emploi, notamment celle fondée sur un handicap, la Charte impose à l'employeur et au syndicat accrédité la mise en œuvre de mesures d'accommodement raisonnables prises en faveur du salarié. Cette obligation à valeur constitutionnelle s'impose donc aux parties et transcende la convention collective et le contrat individuel de travail. L'impact juridique d'autres droits fondamentaux tels que le droit à la vie privée, la liberté d'expression et la liberté d'association, est également fortement perceptible dans les rapports de travail.

Cette construction juridique étagée, laquelle caractérise le droit de l'emploi, semble ébranler les conceptions ou perceptions de certains juges qui, à quelques occasions, ont tenté d'articuler un ordre hiérarchique des normes provenant de ces différentes sources : chartes, lois, conventions collective, contrats de travail. Ce même malaise, révélé dès 1959 dans l'arrêt Paquet, a connu depuis divers rebonds, la Cour suprême du Canada ayant pris au cours des dernières années des positions susceptibles de moduler fort différemment l'aménagement ainsi que la gestion des relations de travail. Il s'agit notamment de ces cinq arrêts :

- i) Dans l'arrêt Parry Sound, rendu en 2003, la Cour suprême est venue préciser que les droits et obligations d'ordre public prévus dans les chartes des droits de la personne et les lois sur l'emploi sont enchâssés implicitement dans toute convention collective. En l'espèce, malgré le fait qu'une salariée en période de probation n'avait pas droit au grief selon les termes explicites de la convention collective, on a reconnu que l'arbitre avait compétence pour sanctionner une violation de ses droits fondamentaux.

- ii) En 2004, la Cour suprême (arrêt Morin) juge que l'arbitre de grief ne dispose pas d'une compétence exclusive pour évaluer le caractère discriminatoire d'une disposition de la convention collective au regard de la Charte des droits et libertés de la personne. Cette question ne relevant ni de l'interprétation, ni de l'administration de la convention collective, mais plutôt, selon la Cour, de sa « formation » ou de sa « validité », il en résulte une compétence « concurrente » que peuvent se partager le Tribunal des droits de la personne et l'arbitre de grief.
- iii) En 2006, la Cour suprême (arrêt Isidore Garon) précise que seules les normes d'ordre public jugées « compatibles » avec la convention collective y seraient intégrées implicitement. Ainsi, en cas de silence de cette dernière, les dispositions du Code civil du Québec qui confèrent au salarié le droit à un délai de congé raisonnable, sans possibilité d'y renoncer, ne peuvent être « incorporées » à la convention collective parce que de telles normes, juge-t-on, sont « incompatibles avec le régime collectif de travail ». L'arbitre de grief ne peut donc statuer sur les indemnités de délai de congé (art. 2091 C.c.Q.) réclamées par un syndicat au nom des salariés licenciés à la suite de la fermeture d'une entreprise.
- iv) Toujours en 2006, la Cour suprême (arrêt Université Concordia) élargit et assouplit l'aire de compétence de l'arbitre de grief de manière à ce qu'il puisse se saisir des questions rapprochées ou collatérales du grief qui l'occupe (théorie du « comptoir unique »). En l'occurrence, il s'agissait d'un litige portant sur l'administration et l'utilisation par l'employeur de la caisse du régime de retraite auxquelles renvoie explicitement la convention collective. Le recours collectif ainsi intenté par un salarié compris dans l'unité de négociation couvert par l'accréditation était, de ce fait, « incompatible » avec le monopole de représentation détenu par le syndicat accrédité et le postulat de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.
- v) En 2007, la Cour suprême (arrêt Centre universitaire de santé McGill) réaffirme la préséance des droits quasi constitutionnels du salarié, en confirmant le droit pour un salarié handicapé de bénéficier d'un accommodement individualisé malgré les dispositions claires de la convention collective autorisant la rupture du lien d'emploi à l'expiration d'un délai prédéterminé d'absence continue. La Cour précise toutefois que la clause négociée par les parties constitue un « élément important » dans l'appréciation par le tribunal de l'accommodement raisonnable, de sorte qu'il appartiendrait au salarié ou au syndicat accrédité de démontrer qu'une mesure additionnelle à celle négociée par les parties doit être imposée.

Ces cinq arrêts soulèvent à eux seuls d'innombrables questions – voir le programme ci-joint - qui nous interpellent tous et que nous proposons d'étudier ensemble à l'occasion du colloque qui aura lieu le 8 novembre 2007. Il va de soi que l'apport de chacun importe et que nous le sollicitons.

En vue d'assurer un maximum d'échanges entre les participants à ce colloque, nous retenons la formule suivante :

- Fragmentation de la journée : quatre segments d'une durée respective de 80 minutes (90 minutes pour le 4e thème) permettront un traitement méthodique des quatre thèmes suivants :
 - 1er thème : Le contrat de travail et la convention collective
 - 2e thème : Les lois de l'emploi et la convention collective
 - 3e thème : Les droits fondamentaux et la convention collective
 - 4e thème : Les acteurs des milieux de travail et la convention collective
- Méthode de travail : pour chacun des quatre thèmes, nous procéderons de la manière suivante :
 - trois interventions inaugurales (quatre interventions pour le 4e thème) de 10 minutes chacune et confiées à des invités préparés à donner ces coups d'envoi ;
 - 40 minutes de discussion libre entre les conférenciers et les participants ;
 - un dernier tour de table final d'une durée totale de 10 minutes partagées entre chacun des intervenants ;
 - une synthèse des délibérations au terme de la journée.

* * *

PROGRAMME

8:00

Accueil

8:45-9:00

Mot de bienvenue

9:00-10:20

1er thème : Le contrat de travail et la convention collective

Sous la présidence de **Me Jean-Yves Brière** (*Avocat*)

Pierre Verge (*Professeur émérite, Faculté de droit, Université Laval*)
Fernand Morin (*Professeur émérite, Département des relations industrielles, Université Laval*)
Louis Leclerc (*Avocat, Heenan Blaikie*)

- Quelles sont les difficultés à dégager un rapport harmonieux entre la convention collective et le contrat de travail ?
- Quelle est la nature juridique véritable de la convention collective : s'agit-il d'une norme de droit privé, public ou mixte?
- Les articles 2085 à 2097 C.c.Q. s'appliquent-ils en présence d'une convention collective ?
- Qu'est-ce qu'un contrat de travail en « suspension » ? Est-ce un état juridique semblable aux limbes pour le repos des âmes ?
- Si, comme le prétend la Cour suprême du Canada, le contrat de travail est « suspendu » pour le terme de la convention collective :
 - Comment le salarié peut-il s'autoriser des articles 2085 à 2097 C.c.Q. pour faire valoir ses droits et son statut de salarié ?
 - Comment l'employeur peut-il résilier ce contrat de travail s'il est « suspendu » ?
 - Quand et à quelles conditions ce contrat de travail peut-il « revivre » lorsque les conventions collectives se succèdent les unes aux autres selon l'article 59 C.t. ?

10:20-10:40

Pause

10:40-12:00

2e thème : Les lois de l'emploi et la convention collective

Sous la présidence de **Dominic Roux** (*Professeur, Faculté de droit, Université Laval*)

Guylaine Vallée (*Professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal*)
Jacques Reeves (*Avocat, Beauvais Truchon*)
Pierre Grenier (*Avocat, Melançon, Marceau*)

- Quelle est la pertinence et la logique du critère de « compatibilité » élaboré par la Cour suprême?
- Cette théorie de la « compatibilité » est-elle rattachée à une intention déclarée du législateur ou à celle des parties, telle qu'exprimée dans la convention collective?
- Ne présuppose-t-elle pas un renversement de la pyramide hiérarchique des normes, élevant ainsi les parties à la convention collective au statut de « législateurs » ? Un tel renversement est-il lui-même compatible à la règle énoncée à l'article 62 C.t. ?
- Comment une norme d'ordre public peut-elle valablement être incompatible avec le régime collectif des relations de travail ? Dans quel sens cette nécessaire « compatibilité » doit-elle être établie ou rétablie ?
- Quelles sont ces normes d'ordre public « compatibles avec le régime collectif des relations de travail », auxquelles nous renvoie la Cour suprême ?
- Comment définir le contenu implicite de la convention collective ?
- L'inclusion des normes d'ordre public dans la convention collective emporte-t-elle l'intégration de la procédure permettant leur mise en œuvre ?

12:00-13:30

Dîner

13:30-14:50

3e thème : Les droits fondamentaux et la convention collective

Sous la présidence d'**Anne-Marie Laflamme** (*Professeure, Faculté de droit, Université Laval*)

Christian Brunelle (*Professeur, Faculté de droit, Université Laval*)

Jocelyn Rancourt (*Avocat, Ogilvy Renault*)

Annick Desjardins (*Avocate, Syndicat canadien de la fonction publique*)

- Si pour être « raisonnable », l'accommodement doit prendre en compte la situation particulière du salarié autrement préjudicié, la mesure retenue doit-elle aussi éviter de préjudicier d'autres salariés?
- Cet accommodement individualisé en vue de mieux prendre en compte les conditions particulières d'un salarié ne peut-il pas prolonger pour un temps indéterminé le statut précaire de son remplaçant et complexifier la gestion du personnel ?
- Dans quelle mesure les parties peuvent-elles négocier des règles touchant les normes à valeur constitutionnelle ? Cette négociation peut-elle avoir pour résultat de transférer le fardeau de la preuve à celui qui conteste leur validité ?
- L'assurance salaire pour invalidité peut-elle être adaptée à cette norme manifestement aléatoire et subjective ?

14:50-15:10

Pause

15:10-16:40

4e thème : Les acteurs des milieux de travail et la convention collective

Sous la présidence de **Me Louis Morin** (*CRIA, avocat-conseil, Grondin Poudrier Bernier*)

Denis Nadeau (*Professeur, Faculté de droit, Université d'Ottawa*)

Diane Veilleux (*Professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal*)

René Lapointe (*Avocat, Morency Société d'avocats*)

François Lamoureux (*Avocat, coordonnateur du Service juridique, CSN*)

- Quelle place reste-t-il pour « l'autonomie collective » face aux normes constitutionnelles et aux dispositions impératives des lois de l'emploi ?
- Comment le syndicat doit-il composer avec l'élargissement considérable du spectre de sa représentation légale et ce, eu égard à son obligation d'une juste et loyale représentation ?
- La théorie du « comptoir unique », retenue entre autres par souci de cohérence et d'harmonisation, est-elle suffisamment articulée pour assurer aux parties la sécurité juridique nécessaire et éviter qu'elles ne soient « détournées » trop tard vers un autre tribunal ?
- Quelles sont les conséquences pratiques et juridiques pour les parties, le salarié et pour l'arbitre de grief, du fait que celui-ci dispose d'une compétence accrue pour se saisir de questions collatérales, complémentaires ou ancillaires à un grief?

16:40-17:00

Conférence synthèse

Gilles Trudeau (*Professeur, Faculté de droit, Université de Montréal*)

17:00

Cocktail