

Nouvelles technologies et droit du travail au Canada

André C. Côté

Volume 44, Number 4, 1989

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050532ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050532ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Côté, A. C. (1989). Nouvelles technologies et droit du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 44(4), 751–768. <https://doi.org/10.7202/050532ar>

Article abstract

Labour law may deal both with the processes of planning and implementation of technological change and with the impact of such changes.

The decision to devise and to implement technological change has traditionally been considered as a managerial prerogative, which is sometimes subject to a contractual or statutory duty to give advanced notice. What federal and provincial laws provide are mostly protections against individual and collective dismissal.

There is no specific statutory duty for the employer to ensure the adaptation of his workforce to the changing working environment. Both the Beaudry Report in Quebec, and the Report on the Advisory Council on Adjustment to the Canada-U.S. Free Trade Agreement have noted the relative lack of sensibility of enterprises to that dimension of the introduction of technological change. They have made some interesting and even bold proposals to improve the protection of workers in such contexts.

New technologies also tend to modify the parameters of both industrial health and safety laws and workers compensation acts by introducing new types of problems.

Collective agreements often include provisions which recognize various degrees of union implication in the processes of planning or implementing change. If many agreements now provide for special notices, training rights or early retirement in the context of technological change, seniority rights are still the main protection against their adverse effects on job security.

Nouvelles technologies et droit du travail au Canada

André C. Côté

Le Canada s'interrogeant sur l'adéquation de ses catégories juridiques face aux impératifs des nouvelles conditions d'exercice du travail subordonné liées aux nouvelles technologies, l'auteur examine d'abord le cadre légal et ensuite les dispositions conventionnelles palliatives ou complémentaires sur ce sujet.

Informatique, télématique, robotique, bureautique, biotechnologies: autant de néologismes qui traduisent des réalités inédites et volatiles ayant une profonde influence sur l'organisation du travail et sur la pertinence des ensembles normatifs, d'origine légale ou conventionnelle, qui en encadrent l'exercice. À l'instar des autres pays industrialisés, le Canada s'interroge sur l'adéquation de ses catégories juridiques face aux impératifs des nouvelles conditions d'exercice du travail subordonné. Ces changements technologiques, sans doute désirables, le plus souvent, sur un plan macroéconomique, parce que liés à l'accroissement ou au maintien de la compétitivité ou du rendement des entreprises dans une économie davantage «planétarisée», provoquent, dans des contextes spécifiques, la disparition ou la dislocation d'emplois et la modification parfois radicale des statuts ou conditions de travail.

Il convient de voir, dans un premier temps, le cadre légal général¹ pour ensuite considérer brièvement, dans un deuxième temps, les dispositions conventionnelles palliatives ou complémentaires.

• CÔTÉ, A.C., professeur et doyen, Faculté de droit, Université Laval.

¹ Parmi les ouvrages de synthèse du droit du travail canadien et québécois, soulignons R.-P. GAGNON, L. LEBEL & P. VERGE, *Droit du travail*, P.U.L., Québec, 1987 et G. W. ADAMS, *Canadian Labour Law: a Comprehensive Text*, Canada Law Book inc, Agincourt, 1985 et A.W.R. CARROTHERS, E.E. PALMER & W.B. RAYNER, *Collective Bargaining Law in Canada*, (2^e ed.), Butterworth, Toronto, 1986.

LE CADRE LÉGAL

La loi peut viser à régir la planification et la stratégie d'implantation du changement technologique, ou encore, ne s'attacher qu'aux seuls effets de ce changement.

Planification et implantation du changement

En droit canadien et québécois, la décision même de choisir et d'implanter une nouvelle technologie est considérée, en principe, comme un choix économique qui est une prérogative de l'employeur ou, comme on dit, un droit de gérance². Notre droit civil ou statutaire ne prévoient aucune obligation spécifique générale d'informer³ ou de consulter au préalable les salariés de l'entreprise ou leurs représentants sur ces questions.

En 1985, la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail du Québec notait même, en regard du mutisme général de la législation à cet égard, «l'absence de politique en matière d'information dans la plupart des entreprises et le caractère très irrégulier de la transmission de l'information»⁴. Le Rapport de la Commission recommandait que le *Code du travail*⁵ soit amendé «de façon à prévoir que le Conseil des relations du travail [puisse] déterminer les éléments d'information requis des entreprises pour faciliter la conclusion de la convention collective, notamment sur le bilan financier de l'entreprise, les changements technologiques et la formation dans l'entreprise»⁶. À ce jour, (août 1989), cette recommandation est restée lettre morte.

Même si on devait donner suite à cette proposition dans le contexte de l'obligation de négocier de bonne foi⁷, on serait loin d'une obligation géné-

² Voir «Les droits de la direction», N. MALETTE (ed), *La gestion des relations de travail au Québec*, McGraw-Hill, 1980, c. 12, pp. 241-245; F. MORIN et R. BLOUIN, *Arbitrage des griefs*, Yvon Blais inc., Cowansville, 1986, pp. 392-394.

³ Voir H.C. JAIN, «Disclosure of Corporate Information to Trade Unions in North America», (1981) 36 *Relations industrielles*, 748.

⁴ *Le travail: une responsabilité collective*, Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (Commission Beaudry), les Publications du Québec, 1985, p. 80.

⁵ L.R.Q., c. C-27.

⁶ *Op. cit.*, note 4, p. 80.

⁷ La jurisprudence de certains Conseils de relations du travail canadiens sur la portée de l'obligation de négocier de bonne foi semble aller à certains égards en ce sens lorsque des changements imminents sont en cause, voir ADAMS, *op. cit.*, note 1, pp. 583-586 et B.A. LANGILLE, «Equal Partnership in Canadian Labour Law», [1983] *Osgoode Hall L. J.* 496.

rale d'informer les salariés des décisions relatives aux changements technologiques pouvant les affecter, puisque cette obligation n'existerait que dans les entreprises visées par une accréditation syndicale, dans le contexte de la négociation d'une convention collective, comme corollaire de cette obligation légale de négocier de bonne foi.

Les conventions collectives élaborées en vertu des codes du travail fédéral et provincial sont des accords en principe fermés, à durée fixe, cimentés par une obligation légale de paix industrielle⁸. La théorie des droits résiduels de la direction, largement consacrée par notre jurisprudence, a depuis longtemps reconnu à l'employeur le droit d'initier et d'implanter un changement technologique, sous réserve des limitations expresses contenues à la convention collective ou, lorsqu'il en est, dans la loi⁹.

Ainsi, le *Code canadien du travail*¹⁰ prévoit maintenant l'obligation pour l'employeur d'aviser, au moins cent-vingt jours avant la date prévue pour le changement, le syndicat partie à la convention collective, de tout changement technologique qu'il se propose d'effectuer, si tel changement «est de nature à influencer sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable des employés régis par la convention»¹¹. Sur demande du syndicat, l'employeur doit préciser par écrit: (1) le détail du changement proposé, (2) le nom des employés risquant d'être les premiers touchés, et (3) la justification du changement¹².

Dans les trente jours de la réception de cet avis, le syndicat peut, «afin d'aider les employés touchés par le changement à s'adapter aux effets de celui-ci», demander une ordonnance au Conseil canadien des relations du travail l'autorisant à réouvrir la convention collective en vue: «a) soit de la révision des dispositions de la convention collective traitant des conditions ou de la sécurité d'emploi; b) soit de l'incorporation dans la convention de nouvelles dispositions concernant ces questions»¹³. Le cas échéant, le syndicat pourra recourir aux moyens de pression légaux à l'appui de ses revendications.

⁸ Sur ce point, P. WEILER, *Reconciliable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Carswell, Toronto, 1980, p. 107; G. ENGLAND, «Some Thoughts on the Peace Obligation», [1980] *Ottawa L. Rev.*, 521.

⁹ Voir généralement A.C. CÔTÉ, «Changements technologiques et rapports collectifs du travail», [1987] *Cahiers de droit*, 3.

¹⁰ L.R.C. (1985), c. L-2. Voir généralement J.E. DORSEY, *Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practice*, Carswell inc., Toronto, 1983.

¹¹ Art. 52 (1) C.c.t. Le concept de «changement technologique» est défini à l'article 51 (1) comme s'entendant à la fois de «a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement; b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption».

¹² Art. 52 (2) C.c.t.

¹³ Art. 54 (1) C.c.t.

Au Québec, la Commission consultative sur le travail a recommandé l'inclusion au *Code du travail* de dispositions analogues¹⁴, ce qui n'a pas encore été fait. Encore aujourd'hui, au Québec, le système de convention collective à durée fixe, scellée par l'obligation de paix industrielle qui caractérise ce régime juridique de rapports collectifs, délimite, à travers la théorie des droits résiduels de la direction, l'étendue des pouvoirs unilatéraux de l'employeur en contexte de changement.

La convention collective ainsi conçue permet certes d'encadrer les effets, voire les modalités, de tels changements. La loi québécoise, telle quelle, ne prévoit cependant pas la participation des salariés ou de leurs représentants au processus initié par l'employeur et l'adaptation de la convention collective aux vicissitudes des nouvelles circonstances engendrées par ce changement.

Effets du changement

Tout au plus notre droit statutaire contribue-t-il, modestement, à minimiser l'impact économique et social de ces décisions pour les salariés affectés.

Protection contre les licenciements individuels ou collectifs

Le salarié qui justifie de plus de cinq années de service continu dans l'entreprise ne peut être licencié, en droit québécois, sans une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur¹⁵. Plus généreuse, la loi fédérale accorde cette relative sécurité d'emploi après douze mois de service continu au salarié qui est employé par une entreprise dont l'aire d'activité tombe dans le champ de compétence législative du parlement fédéral¹⁶. L'obsolescence d'une qualification ou d'un emploi, en contexte de changement technologique, constituent cependant *a priori* une cause juste et suffisante de licenciement. Notre législation n'impose en effet à l'employeur aucune obligation légale d'assumer la formation, le recyclage ou l'ajustement des compétences professionnelles de ses salariés.

¹⁴ *Op. cit.*, note 4, pp. 103-106.

¹⁵ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1., art. 124-135. Voir généralement G. AUDET et R. BONHOMME, *Le congédiement en droit québécois*, Yvon Blais inc., Cowansville, 2^e édition, 1988 et P. LAPORTE, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Wilson & Lafleur, Montréal, 1985.

¹⁶ Art. 240-246 C.c.t.

Un salarié dont l'emploi disparaît, ou dont le poste de travail est modifié de telle manière qu'il devient incapable d'en rencontrer les exigences normales, ne peut donc prétendre qu'au préavis de licenciement ou à l'indemnité en tenant lieu. En vertu de la loi québécoise, pour un ouvrier ou pour un employé, ce préavis va d'une semaine pour le salarié ayant moins d'une année de service dans l'entreprise, jusqu'à huit semaines pour le salarié justifiant de dix années de service continu ou plus¹⁷. Sous la loi fédérale, le salarié a droit à un préavis de deux semaines ou à une indemnité en tenant lieu¹⁸, ainsi qu'à une indemnité de départ équivalente à deux jours de salaire par année de service jusqu'à un maximum de cinq jours¹⁹.

Des règles distinctes et complémentaires, essentiellement incitatives, visent les licenciements collectifs.

Au Québec, la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* oblige «tout employeur qui, pour des raisons techniques ou économiques, prévoit devoir faire un licenciement collectif» à en donner avis préalable au ministre du travail²⁰. Il faut noter que cet avis ne s'adresse pas spécifiquement aux salariés ou à leurs représentants.

Cet avis préalable est de deux mois, si le nombre de licenciements est, au cours d'une période de deux mois consécutifs, de dix à cent salariés, de trois mois s'il est de cent à trois cents salariés, et de quatre mois s'il est de plus de trois cents salariés d'un ou de plusieurs des établissements de cet employeur pour une région donnée. Le règlement d'application²¹, qui précise le contenu de l'avis, prévoit, entre autres choses, qu'il doit contenir l'exposé des raisons du licenciement collectif, la date prévue du licenciement et le nom des salariés possiblement affectés.

Le ministre peut alors requérir de cet employeur qu'il participe à la mise en place et au financement d'un comité paritaire de reclassement des salariés. Les fonctionnaires provinciaux et fédéraux des centres de main-d'œuvre participent aux travaux de ces comités comme personnes-ressources. Les parties à ce comité, employeur et syndicat ou autres repré-

17 Art. 82-83 L.n.t.; ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas des cadres qui peuvent prétendre, sur la base de la théorie jurisprudentielle dite du «délai raisonnable», à des préavis beaucoup plus long. Voir généralement A.E. AUST, *Le contrat d'emploi*, Yvon Blais inc., Cowansville, 1988.

18 Art. 230 C.c.t.

19 Art. 235 C.c.t.

20 L.R.Q., c. F-5, art. 45. Voir à ce sujet F. DELORME et R. PARENT, *Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif en vigueur*, École des Relations industrielles, Université de Montréal, 1982; J. SEXTON et J. MERCIER, «Préavis de licenciements collectifs: l'expérience québécoise», (1976) 31 *Relations industrielles*, 175.

21 *Règlement sur l'avis de licenciement collectif*, R.R.Q., 1981, c. F-5, r.1.

sentants des salariés, peuvent, «avec l'assentiment du ministre et aux conditions qu'il détermine, constituer un fond collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés».

Si le règlement prévoit que «durant le délai d'avis, l'employeur ne peut procéder à un licenciement collectif», le défaut de se conformer à cette obligation d'informer au préalable le ministre, peut donner ouverture à des poursuites de nature pénale. Ce défaut n'a pas cependant pour effet de modifier l'étendue des droits personnels du salarié victime du licenciement²².

Dénonçant les lacunes et l'inefficacité de ces dispositions, la Commission consultative sur le travail a proposé, entre autres choses, que les préavis de licenciements collectifs soient adressés, non seulement au ministre, mais aux salariés affectés et, le cas échéant, à leur syndicat. D'autre part, la Commission a recommandé qu'à défaut de préavis, les salariés affectés aient droit à une indemnité compensatoire équivalente à la période de défaut de préavis²³.

Indépendamment de ses obligations distinctes envers chaque salarié en matière de préavis de licenciement, le *Code canadien du travail* prévoit qu'«avant de procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus quatre semaines, de cinquante ou plus [...] employés d'un même établissement, l'employeur doit en donner avis au ministre par écrit au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu»²⁴. Cet avis doit préciser le motif du licenciement collectif. La loi prévoit ici l'obligation pour l'employeur de transmettre copie de cet avis à tout syndicat représentant les salariés en cause, ou à défaut de telle représentation syndicale, directement à ces salariés²⁵.

L'employeur doit alors procéder à la formation d'un comité mixte de planification ayant pour mission d'élaborer un programme de planification visant à éliminer la nécessité de ces licenciements ou à en minimiser l'impact pour les salariés affectés, notamment en les aidant à se trouver un travail²⁶. Un inspecteur du travail peut surveiller la constitution et le fonctionnement de ce comité et prêter son assistance au besoin. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada peut être appelée à coopérer pour faciliter le réemploi des salariés touchés.

22 *Commonwealth Plywood Co. Ltd, c. Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord*, [1978] R.P. 225.

23 *Op. cit.*, note 4, pp. 89-90.

24 Art. 212 C.c.t. Pour une étude comparative des diverses législations canadiennes à cet égard, voir A.C. CÔTÉ, *L'encadrement juridique des changements technologiques*, Commission consultative sur le travail, 1985, pp. 54-78.

25 Art. 212 (3) et (2) C.c.t. Voir également le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, c. 986, art. 26.

26 Art. 214 et 221 C.c.t.

Si les travaux du comité ne débouchent pas sur un programme d'adaptation satisfaisant dans les six semaines de sa formation, les deux parties peuvent demander au ministre de désigner un arbitre qui sera chargé d'aider le comité mixte à élaborer un programme d'adaptation ou de régler les points de désaccord. La loi prévoit cependant expressément que l'arbitre n'a pas le pouvoir de réviser la décision de l'employeur de licencier les employés «surnuméraires», ni de retarder l'exécution de la mesure de licenciement²⁷.

On peut donc affirmer que le cadre législatif visant les conséquences des changements technologiques sur la sécurité d'emploi est très libéral pour l'employeur. On note l'absence d'obligation stricte de voir à la formation et à l'adaptation de la main-d'oeuvre, ainsi que l'absence de mécanisme légal de participation des salariés ou de leurs représentants à la planification de ces changements. Seuls sont prévus les préavis de licenciements individuels ou collectifs applicables. S'agissant de licenciements collectifs, les textes législatifs mettent certes en présence l'employeur et les salariés touchés ou leurs représentants, en coordination avec les organismes gouvernementaux chargés d'appliquer les politiques de main-d'oeuvre. Cette démarche collective intervient cependant dans une perspective strictement incitative.

Adaptation de la main-d'oeuvre au changement

La Commission consultative sur le travail soulignait que «c'est moins le déterminisme technologique que les politiques de gestion des entreprises qui sont responsables des impacts sociaux-économiques des nouvelles technologies»²⁸. Constatant les besoins évidents en matière de support au développement de politiques de planification des ressources humaines, le Rapport proposait entre autres choses que l'octroi de certaines subventions gouvernementales pour l'implantation de nouvelles technologies soit assorti d'études d'impact sur le volume d'emploi et les conditions de travail, afin d'éviter les conséquences globales négatives sur la main-d'oeuvre²⁹.

Au plan du recyclage et de la formation de la main-d'oeuvre, la Commission a retenu essentiellement une stratégie de concertation, de support et d'incitation³⁰. Sous ce chef, le Rapport préconise des mesures purement incitatives à l'élaboration par les entreprises de plans de formation, des services de support à la dispensation de telle formation, et des programmes de

27 Art. 223-224 C.c.t.

28 *Op. cit.*, note 4, p. 96.

29 *Id.*, p. 97.

30 Une telle stratégie de concertation avait précédemment été préconisée par le *Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied*, (Commission Carrothers), Travail Canada, Ottawa, 1979.

formation des gestionnaires afin de les aider à implanter correctement les changements technologiques, eu égard à leur impact sur les ressources humaines³¹.

Plus récemment, l'effet prévisible de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis a incité le gouvernement fédéral à mettre sur pied un Conseil consultatif sur l'adaptation. Le rapport de ce Conseil, déposé en mars 1989, s'est montré particulièrement critique à l'égard de la faiblesse des politiques de planification des ressources humaines des entreprises canadiennes et de l'absence d'une «culture de la formation» fondée sur la coopération patronale-syndicale. Le rapport affirme ceci:

[Le Conseil] estime en fait que les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle de catalyseur dans la coopération entre travailleurs et directions d'entreprises, et signale qu'il convient d'accroître les ressources engagées dans ce domaine. Toutefois, il tient à souligner que, pour relever les défis et saisir les possibilités que présentent le changement technologique et la globalisation croissante de l'économie, entreprises et travailleurs doivent s'efforcer de tourner la page à la confrontation³².

Ce rôle de catalyseur que se réserve l'État passe par le financement de programmes de planification ou d'adaptation destinés à assurer la coopération patronale-syndicale. Ainsi, l'actuel programme fédéral du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie suscite et supporte la mise en place de comités paritaires cherchant à régler les problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre au changement. Le Conseil recommande que soient doublés ses budgets et que soient accrus ses effectifs³³. Un volet de ce programme offre une aide financière pour «défrayer le coût de la formation en milieu de travail, les dépenses salariales et les autres frais engagés par des employeurs nouveaux ou en expansion lorsqu'ils engagent et forment des travailleurs qui viennent d'être mis à pied ou dont l'emploi est menacé par le changement technologique ou l'évolution du marché»³⁴.

Le rapport préconise, par surcroît, que «l'État fasse de la planification des ressources humaines et de l'établissement d'objectifs une condition préalable à l'obtention d'une aide fédérale par les entreprises»³⁵.

31 *Id.*, pp. 101-102.

32 *S'adapter pour gagner*, Rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, 1989, p. 43.

33 *Ibid.*

34 *Id.*, p. 45.

35 *Id.*, p. 46.

Sur la question de la formation en entreprise, le Rapport souligne le caractère comparativement limité de l'effort global du secteur privé au Canada. Qui plus est, il met en lumière les faits suivants:

[...] la majeure partie des dépenses de formation au Canada est concentrée dans un nombre restreint d'entreprises. D'après Canadian Facts, en 1984 trois établissements sur quatre ne dispensaient aucune formation à proprement parler. Il semble bien que la formation se concentre dans les industries de capital plutôt que dans les industries de main-d'oeuvre, de même que dans les secteurs d'activité en expansion plutôt que dans les industries en perte de vitesse. En outre, les faits montrent que, dans les entreprises qui offrent des programmes de formation, ces derniers s'adressent en grande partie au personnel qui a déjà un niveau supérieur de scolarité et de rémunération³⁶.

Parmi les moyens suggérés pour amener le secteur privé à faire une plus grande place à la formation en cours d'emploi, le Rapport suggère d'imposer aux entreprises une obligation fiscale équivalente à 1 % de la masse salariale nationale brute, soit un montant global de 3 milliards de dollars, les fonds effectivement consacrés à la formation par une entreprise pouvant être dégrévés de sa quote-part de cette obligation. Le rapport suggère que soit par ailleurs recalibrée la part de 25 % des dépenses publiques relatives au marché du travail qui est affectée à la promotion de l'emploi, par rapport à la tranche de 75 % de ces dépenses publiques consacrée au soutien du revenu³⁷. Ceci impliquerait, après consultation des partenaires sociaux et en concertation avec les provinces, une majoration très substantielle des sommes consacrées à la formation professionnelle des chômeurs, ainsi qu'aux programmes d'acquisition de compétences nouvelles en cours d'emploi ou aux programmes liés aux pénuries de main-d'oeuvre.

Le Rapport se penche enfin sur la question des préavis de licenciement et des indemnités de départ au cas de fermeture d'établissements ou de «licenciement permanent» (sic).

Sur la question des préavis de licenciement, le Rapport propose que:

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux imposent un préavis minimal de licenciement ayant pour objectif d'assurer la plus grande continuité possible de l'emploi et prévoyant au minimum une période de préavis de:

- 2 semaines pour tout employeur qui licencie 1 à 4 personnes;
- 4 semaines pour tout employeur qui licencie 5 à 9 personnes;
- 8 semaines pour tout employeur qui licencie 10 à 49 personnes; et
- 16 semaines quand 50 personnes ou plus sont licenciées³⁸.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Id.*, pp. 48-50.

³⁸ *Id.*, p. 62.

Quant aux indemnités de départ exigibles en complément, le Rapport du Conseil consultatif propose que:

- Afin d'harmoniser la législation applicable aux indemnités de départ au cas de fermeture d'usine ou de licenciement permanent n'importe où au Canada, les lois applicables dans toutes les juridictions prévoient des indemnités de départ pour les employés comptant cinq ans de service ou plus, égales au minimum à
 - une semaine de rémunération normale, heures supplémentaires exclues, par année de service, plus des droits au titre de chaque mois de service accompli, à concurrence de 26 semaines;
 - une prime égale à une demi-semaine supplémentaire par année, pour les travailleurs de 55 ans ou plus, à concurrence de 39 semaines au total au titre des années de service et de l'âge;
- les indemnités de départ soient exclues du calcul et de la répartition des gains aux fins des prestations d'assurance-chômage;
- le gouvernement fédéral entreprenne d'étudier les coûts et les avantages de l'application du régime fiscal des gains en capital aux indemnités de départ à concurrence de 10 000\$ [...] ³⁹.

Si ces propositions devaient être adoptées, on assisterait, d'une part, à une augmentation des facteurs incitatifs à la planification et à la formation en emploi de la main-d'oeuvre, sans modification significative des paramètres juridiques de base. D'autre part, et dans la même perspective, on verrait une amélioration sensible des compensations aux salariés à l'occasion d'un licenciement individuel ou collectif intervenant en contexte d'évolution technologique ou de modifications organisationnelles de l'entreprise.

Santé et sécurité du travail

Si l'implantation de certaines technologies nouvelles peut avoir pour effet l'amélioration de l'environnement de travail au plan de la santé et de la sécurité, les effets néfastes, à court et à long termes, de la manipulation de nouveaux produits ou de nouveaux équipements, ou encore les conséquences de nouveaux procédés sur l'organisation du travail ou sur les conditions de son exécution, génèrent ou risquent de générer parfois de nouvelles problématiques.

D'une part, la réglementation purement normative des conditions d'exécution du travail est vraisemblablement en retard sur les faits en ce qui a trait à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. C'est à l'usage, et souvent en différé, que les risques d'un produit ou d'un procédé peuvent se révéler. L'accélération et la diversification des axes de changement magnifient les risques à cet égard. Plusieurs aspects de notre

³⁹ *Id.*, p. 64.

législation sur la santé et la sécurité du travail tendant à pallier, un tant soit peu, les lacunes inhérentes de la législation normative.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui pose l'objectif de l'élimination à la source même des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs⁴⁰, impose à l'employeur l'obligation générale de «prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur». L'employeur doit, ainsi, notamment:

- 1- s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équités et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur; [...]
- 3- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; [...]
- 5- utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur; [...]
- 9- informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. [...] ⁴¹.

Dans le cadre du programme de prévention que l'employeur doit élaborer, en collaboration, le cas échéant, avec le comité de santé et de sécurité de son établissement, et dont il doit s'assurer de la mise en application, la conformité aux normes réglementaires spécifiques applicables fait fonction d'objectif minimum et ne restreint pas les obligations générales de diligence et de prévention que la loi lui impose par ailleurs⁴².

Les inspecteurs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail sont investis du pouvoir d'émettre, s'ils l'estiment opportun, un avis de correction enjoignant à une personne, sous toute peine que de droit, à se conformer à la loi ou aux règlements⁴³. Dans certaines affaires, eu égard au libellé des obligations générales que la loi impose à l'employeur, des avis de correction ont été émis même en l'absence de norme réglementaire spécifique⁴⁴. Si cette tendance devait se maintenir, on pourrait y voir la consécration d'une faculté d'adaptation et d'une capacité de réaction des mécanismes de prévention aux situations nouvelles.

⁴⁰ L.R.Q., c. S-2.1, art. 2. Voir généralement D. BRADET, B. CLICHE, M. RACINE et F. THIBAUT, *Droit de la santé et de la sécurité du travail*, Yvon Blais inc., Cowansville, 1986.

⁴¹ Art. 51 L.s.s.t.

⁴² Art. 58-61 L.s.s.t.

⁴³ Art. 182 L.s.s.t.

⁴⁴ Voir la jurisprudence rapportée à cet effet dans M. DRAPEAU, R. MAILHOT et al., *Santé et sécurité au travail au Québec*, C.C.H.-F.M., Farnham, par. P9-075.

Sur un autre plan, soulignons la consécration dans cette loi du droit pour un travailleur de refuser d'exécuter un travail, s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail aurait pour effet de l'exposer, ou d'exposer semblablement une autre personne, à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique⁴⁵. De même, cette loi prévoit le droit de retrait préventif du travailleur dont le médecin atteste que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération⁴⁶. Enfin, la travailleuse enceinte ou qui allaite peut exiger un tel retrait préventif si elle fournit à son employeur un certificat médical «attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse pour elle-même»⁴⁷.

S'agissant de l'indemnisation des salariés victimes de lésions professionnelles, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁴⁸ prévoit un régime compréhensif de réparation impliquant le droit à des soins de santé, à des indemnités diverses et, le cas échéant, à des services de réadaptation physique, sociale et professionnelle. L'accès aux bénéfices du régime dépend de l'existence d'une relation de cause à effet entre l'exécution du travail et la lésion.

Le concept de lésion professionnelle recouvre tout d'abord toute blessure ou maladie survenant par le fait et à l'occasion du travail. Il comprend également la maladie professionnelle proprement dite.

En ce qui a trait aux maladies professionnelles, une annexe à la loi énumère une liste de maladies auxquelles est attachée une présomption de causalité, dès lors qu'elles frappent un salarié exerçant le type de travail pour lequel elles sont réputées caractéristiques. Au delà de cette liste, le travailleur doit prouver, pour être considéré comme atteint d'une maladie professionnelle, que cette maladie a été contractée par le fait et à l'occasion de son travail et qu'elle est «caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail»⁴⁹. En regard de ce lourd fardeau de preuve, on comprend qu'il puisse être pour le moins extrêmement difficile d'en satisfaire les exigences dans le contexte de l'utilisation d'une nouvelle technologie dont les risques inhérents sont imparfaitement identifiés.

45 Art. 12-31 L.s.s.t.

46 Art. 32-39 L.s.s.t.

47 Art. 40-48 L.s.s.t.

48 L.R.Q., c. A-3.001.

49 Art. 29-30 L.a.t.m.p.

À un autre niveau, les nouvelles technologies, et les nouvelles formes d'organisation du travail qu'elles génèrent, risquent de provoquer de nouveaux types de pathologies avec lesquels les régimes d'indemnisation des lésions professionnelles sont peu familiers ou qu'ils sont naturellement réticents à indemniser à cause des difficultés de diagnostic. On n'a qu'à penser, à titre d'exemple, au difficile problème d'établir une relation entre un contexte de travail et des pathologies comme la dépression ou le *burn-out*⁵⁰.

Il est certain que les nouvelles technologies tendent à modifier les paramètres de la problématique de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'APPORT CONVENTIONNEL

Avant de décrire succinctement comment la convention collective aborde la question des nouvelles technologies, soulignons que le certificat d'accréditation syndicale sous-jacent, qui détermine le champ d'application de chaque convention, a une portée intentionnelle spécifique. Lorsque survient une mutation dans l'entreprise, par suite de l'introduction d'une nouvelle technologie, la situation de fait prévalant au moment de l'accréditation peut s'en trouver modifiée à telle enseigne qu'il ne soit pas évident que les occupations nouvelles ou modifiées conséquemment se rattachent à cette accréditation ou à cette convention collective. La jurisprudence a généralement reconnu qu'à moins d'indications nettes au contraire, l'accréditation suit et englobe l'évolution technique de l'entreprise et de ses méthodes de production⁵¹.

La convention collective peut comprendre des dispositions qui encadrent la planification et l'introduction même de technologies nouvelles, ou encore des clauses qui s'attachent à aménager les effets de ces décisions.

Les études récentes établissent qu'au Québec, environ la moitié des conventions collectives contiennent une ou plusieurs dispositions relatives aux changements technologiques, ces conventions collectives couvrant plus de 60% des salariés assujettis à une convention. La tendance est à la hausse,

⁵⁰ Voir la jurisprudence rapportée dans DRAPEAU et MAILHOT, *op. cit.*, note 44, par. P18-400.

⁵¹ *Union typographique de Québec, local 302 c. Syndicat des employés du personnel de soutien de la rédaction du Soleil (CSN)*, [1975] T.T. 84, conf. sub. nom. *CSN c. T.T.* [1975] C.A. 377.

surtout dans les secteurs secondaire et tertiaire, où les pourcentages, autrefois plus faibles que dans le secteur primaire, tendant à s'uniformiser⁵².

Selon la nature de la clause, le degré de contrôle syndical sur le changement peut varier considérablement.

Planification et implantation du changement

Comme nous le mentionnons ci-dessus, le *Code du travail* du Québec, contrairement au code fédéral, ne prévoit pas l'information préalable au syndicat accrédité ni la possibilité de réouverture statutaire de la convention collective en contexte de changement technologique. Le code québécois laisse ouverte la possibilité pour les parties de stipuler cette réouverture aux conditions et selon les modalités qui leur agréent⁵³.

Une étude poussée du contenu de conventions collectives au Québec révèle qu'au titre des clauses permettant un contrôle syndical du changement, «l'analyse des données [...] oblige à conclure à un très faible contrôle syndical en cette matière et le peu de pouvoir dont semble disposer le syndicat pour négocier de telles clauses témoigne de la volonté patronale de maintenir de façon unilatérale et exclusive le contrôle de la fonction d'innovation»⁵⁴.

Environ le quart des conventions collectives prévoient l'obligation d'un préavis de changement technologique, ce qui manifeste «une forte réticence à associer l'organisation syndicale au changement»⁵⁵. Ce préavis est généralement de deux ou trois mois et est censé contenir, le plus souvent, des informations précises sur la nature du changement projeté et sur le nombre de salariés affectés⁵⁶.

Dans la même proportion, et généralement en complément de l'obligation de préavis, les conventions collectives prévoient la mise en place de

52 G. LAFLAMME, *Le pouvoir syndical et le statut de salarié*, Commission consultative sur le travail, 1985. Sur le contenu des conventions collectives, voir généralement CENTRE DE RECHERCHE ET DE STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec*, Publication du Québec, édition annuelle.

53 Art. 102,1 e) et 107 C.t.; L. CHAMBERLAND, «Les mésententes au sens de l'article 102 du Code du travail du Québec», [1982] *Revue du Barreau*, 661.

54 G. VALLÉE, *Les changements technologiques et le travail au Québec: un état de la situation*, Publications du Québec, 1986, p. 98.

55 *Id.*, p. 97.

56 A. DESJARDINS, *Les changements technologiques: recueil de clauses-type*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 1985, pp. 19-20.

comités conjoints dont la fonction, lorsqu'elle est précisée, est essentiellement consultative. Une étude souligne que «le plus souvent, le comité mixte est plutôt chargé d'étudier les problèmes appréhendés suite aux changements technologiques prévus et de formuler des recommandations»⁵⁷. Parfois, ces comités mixtes s'occupent essentiellement de reclassement ou de recyclage.

Les clauses de réouverture de la convention collective au cas de changement technologique sont à toutes fins utiles inexistantes, de même que les clauses qui prévoient le renvoi en arbitrage de différends relatifs à l'implantation même de tels changements, lesquelles n'existent qu'exceptionnellement⁵⁸. La possibilité de renvoi en arbitrage de mésententes sur certains effets des changements existe dans un certain nombre de conventions collectives. Il s'agit, par exemple, de litiges relatifs à la détermination de cadences, de nouvelles classifications ou des taux de salaire applicables à ces nouvelles classifications⁵⁹.

Effets du changement

À l'évidence, le régime de sécurité d'emploi se trouve au coeur de toutes les conventions collectives d'entreprise ou d'établissement. Typiquement, ce système de sécurité d'emploi s'articule autour du principe de l'ancienneté⁶⁰. Sauf de très rares exceptions où des planchers d'emploi sont garantis, il n'exclut pas le droit pour l'employeur de procéder à des mises à pied ou à des réductions d'effectifs. Près de 90% des conventions collectives ne contiennent aucune garantie d'emploi ou de salaire⁶¹.

Comme le soulignait l'état de la situation préparé pour la Commission consultative sur le travail:

La protection du statut du salarié n'apparaît certes pas, à la seule lecture des conventions collectives, comme la préoccupation majeure des parties. Peu de conventions prévoient des clauses de sécurité d'emploi et, lorsque de telles clauses existent, il ne faut pas oublier qu'elles n'excluent pas la possibilité de mise à pied. Le travail ou le revenu du salarié n'est pas non plus assuré par des dispositions générales. Enfin, en matière de formation, on constate sinon une régression, du moins une stabilisation

⁵⁷ *Id.*, p. 24.

⁵⁸ *Op. cit.*, note 54, p. 96.

⁵⁹ *Op. cit.*, note 57, p. 25.

⁶⁰ Voir généralement C. D'AOUST et F. MEUNIER, *La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté*, monographie no 9, École des Relations industrielles, Université de Montréal, 1980; C. VÉZINA, *Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs*, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1979.

⁶¹ *Op. cit.*, note 54, p. 100.

dans le nombre de conventions possédant de telles clauses. Il semble bien que, face aux changements technologiques, le travailleur est laissé à lui-même. Et il faut conclure que ce sont probablement encore les clauses d'ancienneté qui sont les seules garanties du statut du salarié⁶².

Lorsque des réductions d'effectifs interviennent, le principe «dernier entré, premier sorti» est en effet très largement répandu. Dans la mesure où un salarié peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, les paramètres devant guider les mouvements de personnel font l'objet de nombreuses dispositions allant de la prohibition de la rétrogradation jusqu'à des régimes sophistiqués de supplantation (*bumping*) en vertu desquels le salarié plus ancien, dans la mesure où il est apte et qualifié, peut déplacer les titulaires d'emplois inférieurs ou collatéraux moins anciens. On assiste parfois à de complexes mouvements de réaction à la chaîne.

Souventes fois, le nom du salarié effectivement mis à pied est conservé pendant de longues périodes, allant jusqu'à deux ans, sur une liste de rappel. Le salarié ainsi inscrit sur la liste de rappel aura priorité, selon son ancienneté relative, sur tout emploi qui deviendrait vacant dans l'entreprise pendant sa période d'inscription sur la liste de rappel, à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

En ce qui a trait aux clauses prévoyant la formation et le recyclage de la main-d'oeuvre au cas de disparition ou de reconversion d'emplois en contexte de changement technologique, l'étude précitée constate que là où elles existent, «dans la plupart des cas, les sessions de recyclage se tiennent dans l'entreprise et supposent que les employés possèdent les connaissances de base nécessaires pour pouvoir acquérir l'apprentissage nécessaire à l'emploi. La priorité est quelquefois donnée aux travailleurs âgés»⁶³.

Certaines conventions aménagent des régimes de retraite anticipée au cas de réductions de personnel liées à l'introduction de nouvelles technologies ou encore prévoient que de telles réductions interviendront par voie d'attrition. Des préavis de licenciement spécifiques, des indemnités de départ particulières, ou des mesures diverses comme des congés pour la recherche d'un nouvel emploi peuvent également être prévus en regard de tels contextes.

CONCLUSION

La révolution technologique actuelle, exacerbée par les bonds prodigieux de la recherche appliquée, par le développement accéléré des échanges

62 *Id.*, p. 101.

63 *Id.*, p. 103.

et des communications, ainsi que par la libéralisation des marchés internationaux, génère deux types d'innovations: de nouveaux produits ou de nouveaux procédés de production de biens ou de services. Cette révolution — le mot n'est pas trop fort — est caractérisée par la rapidité de son rythme, par son universalité et par son ampleur sans précédents dans l'histoire de l'humanité. Si le développement du machinisme au début du XIX^e siècle a bouleversé la société d'alors en provoquant l'urbanisation et l'industrialisation, la technologie contemporaine s'infiltré de façon inéluctable, par vagues successives, jusque dans les plus petites fermes, les plus petits ateliers ou les plus petits bureaux. Les secteurs primaire, secondaire et tertiaire sont également, simultanément et profondément affectés.

La vie utile de ces technologies et des habiletés nécessaires à leur utilisation est de plus en plus courte. On n'a qu'à observer, pour s'en convaincre, son propre milieu de travail. Un technicien qui aurait choisi, il y a dix ans, de se retirer temporairement du marché du travail serait incapable, sans recyclage, de s'y retrouver dans l'univers d'informatique et de bureautique qui nous entoure maintenant.

Lorsqu'on regarde le cadre juridique dans lequel interviennent ces changements économiques et sociaux en droit canadien et québécois, on ne peut que se demander si la conception du travail humain que véhiculent ces catégories juridiques est devenue, tout comme ces catégories, obsolète.

New Technologies and Labour Law in Canada

Labour law may deal both with the processes of planning and implementation of technological change and with the impact of such changes.

The decision to devise and to implement technological change has traditionally been considered as a managerial prerogative, which is sometimes subject to a contractual or statutory duty to give advanced notice. What federal and provincial laws provide are mostly protections against individual and collective dismissal.

There is no specific statutory duty for the employer to ensure the adaptation of his workforce to the changing working environment. Both the Beaudry Report in Québec, and the Report on the Advisory Council on Adjustment to the Canada-U.S. Free Trade Agreement have noted the relative lack of sensibility of enterprises to that

dimension of the introduction of technological change. They have made some interesting and even bold proposals to improve the protection of workers in such contexts.

New technologies also tend to modify the parameters of both industrial health and safety laws and workers compensation acts by introducing new types of problems.

Collective agreements often include provisions which recognize various degrees of union implication in the processes of planning or implementing change. If many agreements now provide for special notices, training rights or early retirement in the context of technological change, seniority rights are still the main protection against their adverse effects on job security.

**L'AVENIR DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LES AMÉRIQUES
THE FUTURE OF INDUSTRIAL RELATIONS IN THE AMERICAS
EL PORVENIR DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LAS AMERICAS**

Actes du 1^{er} Congrès des relations industrielles des Amériques
Proceedings of the 1st Congress of Industrial Relations of the Americas
Actos de 1^o Congreso de relaciones industriales de las Americas

Numéro spécial de la revue *Relations industrielles*
Special issue of *Relations industrielles / Industrial Relations*

ISSN 0034-379X

1 volume, 1989, 312 pages, 25 \$

Les Presses de l'Université Laval
C.P. 2447, Québec (Québec) Canada
G1K 7R4

☎ (418) 656-3809
Télécopieur/fax (418) 656-2600