Document généré le 12 oct. 2024 01:16

Relations industrielles
Industrial Relations

L'obligation de négocier : une décision étonnante

Réjean Breton

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : https://id.erudit.org/iderudit/028456ar
DOI : https://doi.org/10.7202/028456ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Breton, R. (1973). L'obligation de négocier : une décision étonnante. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *28*(4), 879–883. https://doi.org/10.7202/028456ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

DROIT DU TRAVAIL

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER : UNE DÉCISION ÉTONNANTE

RÉJEAN BRETON

Le 11 octobre dernier, suite à une plainte pénale pour défaut de négocier de bonne foi (art. 123 C.T.), le juge Denys Aubé du Tribunal du Travail rendait une décision [1] qui m'amène à penser qu'il n'existe actuellement au Québec, pratiquement parlant, aucune obligation de négocier, compte tenu de l'état actuel de la jurisprudence en la matière.

Je rendrai compte, dans un premier temps, du contenu essentiel de cette décision, puis je formulerai mes commentaires.

DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Il s'agit d'une plainte pénale fondée sur la deuxième partie de l'art. 123 C.T., soit sur le défaut de négocier de bonne foi. Les faits sont les suivants :

L'Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôt et aides, local 106, a été accréditée le 19 juin 1972, auprès de René Tremblay Transport Enrg. Dès le 23 juin de la même année, le président de l'Union écrit à l'employeur pour lui suggérer la tenue d'une rencontre aux fins de négocier une convention collective. Par la même occasion, il lui demande de communiquer avec l'agent d'affaires du local 106 pour convenir d'une date et d'une heure de rencontre. L'employeur ignore totalement cette initiative.

Le 27 juillet 1972, l'agent d'affaires expédie à l'employeur un projet de convention collective, tout en l'invitant à communiquer avec lui dans les plus brefs délais. Encore là, l'employeur ignore totalement cette invitation.

Le 17 août 1972, le même agent d'affaires se rend chez l'employeur René Tremblay. Il le rencontre et tente de le convaincre que ses salariés ont un droit strict de négocier avec lui une convention collective. Ce

* BRETON, Réjean, professeur, Faculté de Droit, Université Laval.

[1] *Daniel Lépine* v. *René Tremblay Transport Enrg.*, 11 octobre 1973, T.T., no 73-508.

dernier leur répond et je cite : « Je n'ai pas d'affaires à vous autres. Vous viendrez pas mener mon affaire. Si vous avez quelque chose à faire, allez voir les employés, il ne veulent pas de vous... Je n'ai pas d'affaires à vous ni dans le bureau, ni ailleurs ».

L'Union s'adresse alors au Ministère du Travail. Celui-ci, le 13 octobre 1972, écrit à l'employeur en le priant instamment de répondre à la demande de négociation du syndicat. Encore et toujours, l'employeur ignore totalement cette pressante demande.

Le 8 novembre 1972, l'Union, par lettre, convoque formellement l'employeur à une rencontre aux fins de négocier une convention collective. Cet avis formel rencontre en tout point les exigences posées par l'article 40 C.T., en ce sens qu'il précise la date (20 novembre 1972), l'heure et le lieu de la rencontre, et qu'il respecte le préavis de huit jours. L'employeur, qui a de la suite dans les idées, ne se présente pas à la réunion dûment convoquée.

A l'audition, l'employeur-prévenu déclare que c'est volontairement qu'il ne s'est rendu à la réunion du 20 novembre, parce qu'il ne voulait pas «voir » les représentants du syndicat. Aucune rencontre n'a lieu après le 20 novembre. Pour des raisons faciles à comprendre (sauf pour certains, comme nous le verrons ultérieurement), l'Union n'envoie pas d'autres avis de rencontre à l'employeur après celui du 8 novembre 1972.

Dans cette affaire, le juge Denys Aubé du Tribunal du Travail avait à décider si l'employeur a commis l'infraction prévue à l'article 123 C.T., soit celle de refuser de négocier de bonne foi.

Selon le Tribunal, l'employeur doit avoir reçu l'« avis prescrit » de l'article 40 C.T. pour contrevenir à l'article 123 C.T. Or, dit-il, « la preuve révèle que seul l'avis du 8 novembre 1972 rencontre les exigences de l'article 40 du Code du Travail ». Il examine donc l'attitude de l'employeur postérieure à la réception de cet avis. Il constate que ce dernier ne s'est pas rendu à la rencontre du 20 novembre 1972 et que par la suite, les parties ne se sont jamais rencontrées. Il conclut : « Il résulte de cela que l'employeur n'a pas commis l'infraction reprochée, précisément parce qu'aucune rencontre n'a été tenue. C'est seulement lors d'une telle rencontre que l'employeur peut commettre l'infraction prévue à l'article 123 ».

Le Tribunal fonde ses conclusions sur une décision de 1969 [2] rendue par le juge Dumontier. Dans celle-ci, on y retrouve principalement ce qui suit : « ... Telle négociation implique la rencontre d'au moins deux parties en vue d'une entente ... » [3]. Plus loin, le juge Dumontier ajoutait : « ... la négociation de bonne foi, au sens de la *Loi des relations ouvrières,*

---

[2] *Syndicat des employés de l'alimentation et du commerce de Saint-Anselme* v. *La Coopérative Dorchester,* 1969, R.D.T., 292.

[3] *Idem,* p. 300.

[4] *Idem,* p. 312.

est un acte bilatéral qui exige en même temps la présence physique et la participation intellectuelle et morale d'au moins deux parties . . . » [4]. Par la suite, il pose comme une des conditions pour qu'il y ait infraction à l'article 42 C.T. (il s'agit plutôt de l'article 41 C.T.) que l'employeur ait été dans l'occasion de négocier, et il précise alors qu'il doit y avoir rencontre des deux parties.

COMMENTAIRES

Il découle de cette décision que pour être dans l'occasion de négocier, il faut d'abord que l'employeur rencontre les représentants du syndicat ; en d'autres mots, le prérequis posé par la jurisprudence [5] à toute obligation de négocier, c'est la rencontre des deux parties.

Qu'en penser ? Ces conclusions du Tribunal du Travail, si on les formule autrement, débouchent sur une logique assez originale. En effet, nous savons que lorsque le syndicat donne avis à l'employeur de le rencontrer, ce n'est pas pour le seul plaisir de le rencontrer, mais bien plutôt pour négocier ; autrement dit, ce n'est pas un avis de rencontre qu'il donne à l'employeur, mais bien plutôt un avis de négociation. Quand l'employeur refuse de donner suite à l'avis de rencontre, il refuse en fait de donner suite à l'avis de négocier. C'est donc dire que le Tribunal du Travail en arrive *à poser comme condition, pour qu'il y ait défaut de négocier, qu'il y ait négociation.*

Comment expliquer cette jurisprudence aberrante ? Comme c'est trop souvent le cas (rappelons-nous la célèbre affaire Bergeron [6]), la position actuelle du Tribunal du Travail, en matière d'obligation de négocier, repose sur une interprétation exclusivement littérale du Code du Travail. Le législateur, à l'article 40, emploie le mot « rencontre ». La jurisprudence, privilégiant ce seul mot, pose comme condition préalable au défaut de négocier qu'il y ait rencontre entre les parties. L'on sait déjà à quelles absurdités une telle interprétation peut mener.

Dans l'affaire de la *Coopérative Dorchester* [7] souvenons-nous que le juge Dumontier avait d'abord correctement établi celle des deux conditions qui nous préoccupe pour qu'il y ait défaut de négocier : il faut, disait-il, que l'employeur ait été dans l'occasion de négocier. Comme nous le savons déjà, pour lui, l'occasion de négocier présuppose une rencontre entre les parties. Essayons maintenant de nous interroger sur ce qui peut constituer une occasion de négocier pour l'employeur. Dans l'affaire qui fait l'objet du présent commentaire, nous avons vu que le syndicat a adressé à l'employeur de nombreux avis écrits et un avis verbal de négocier. Si

---

[5] La décision, dans *Robert Burke,* va dans le même sens que celle du juge Dumontier dans *Coopérative Dorchester ; Robert Burke et Gasoline Station Limited,* 1973, T.T., 13.

[6] *Jean Bergeron,* plaignant, et la *Cie d'assurance les Provinces Unies,* intimée, 1967 R.D.T. 535 et 1972 T.T. 219.

l'on s'interroge un tant soit peu sur la raison d'être de l'avis, on se rend vite compte que c'est pour éviter que la partie à qui il s'adresse soit prise par surprise. En d'autres mots, on veut que cette autre partie sache de quoi on parlera, quand, où et avec qui elle sera appelée à le faire. Concernant l'avis de rencontre ou l'avis de négocier, l'on veut que l'employeur sache avec qui il est appelé à négocier une convention collective, de même que la date, l'heure et le lieu de ces pourparlers. Bref, quand l'employeur connaît tous ces détails, il est dans l'occasion de négocier. C'est donc dire que le 20 novembre 1972, l'employeur, René Tremblay Enrg., était formellement dans l'occasion de négocier. J'emploie le mot formellement, parce qu'on peut se demander si les avis antérieurs au 8 novembre 1972 pouvaient constituer, pour l'employeur, une occasion de négocier. Je ne le crois pas. Il m'apparaît en effet que les prescriptions de l'art. 40 C.T. relatives à l'avis de rencontre ou de négociation sont impératives et non pas incitatives. Le législateur dit bien : « l'association accréditée donne à l'employeur un avis . . . » ; de plus le texte anglais ne souffre aucun équivoque : « The certified association *shall* give to the employer . . . ». C'est donc dire que l'art. 134 C.T. ne saurait ici s'appliquer.

Il me faut préciser que le juge Aubé, toujours dans cette même affaire, avait également à se prononcer sur une plainte pénale pour défaut de reconnaître, basée également sur l'art. 123 C.T. Sur cette plainte, le Tribunal en arrive à la conclusion que René Tremblay Transport Enrg. a commis l'infraction de défaut de reconnaître. Le problème auquel le Tribunal du Travail s'est alors trouvé confronté est celui de déterminer si l'infraction commise était continue. L'intérêt de la question est assez considérable : si le juge en était arrivé à la conclusion que l'infraction était continue, l'amende imposée aurait été multipliée autant de fois qu'il se serait écoulé de jours entre la date du début de la commission de l'infraction (20 novembre 1972) et la date de sa dénonciation (8 février 1973). Le juge Aubé décide que l'offense n'est pas continue ; il s'explique comme suit :

> « Comme le syndicat n'a expédié aucun avis de rencontre après le 20 novembre 1972, il s'ensuit que pour trouver l'employeur coupable de l'infraction après cette date, il faudrait soutenir que l'avis pour le 20 novembre 1972, devenait implicitement valable pour tous les jours subséquents, y compris les samedis et les dimanches.
>
> À sa face même, cette proposition n'est pas acceptable. *L'avis ne peut valoir que pour la date qui s'y trouve mentionnée.* (Les italiques sont de moi).
>
> Enfin, après le 20 novembre 1972, rien n'empêchait l'Union d'expédier d'autres avis suivant l'article 40 du Code du Travail à l'employeur et de le placer ainsi dans l'obligation de reconnaître ses représentants [8]

---

[7] *Supra,* note 2.

[8] *Daniel Lépine* v. *René Tremblay Transport Enrg.,* 11 octobre 1973, T.T., no 73-507.

Si j'affirmais précédemment [9] que les prescriptions de l'article 40 C.T. relatives à l'avis de négocier sont impératives et que, conséquemment, l'article 134 C.T. ne pouvait s'appliquer, cependant, une fois ces exigences de l'article 40 C.T. rencontrées, c'est-à-dire, une fois que cet avis a été valablement donné, je ne pense pas qu'il faille le renouveler *chaque jour* pour que l'offense devienne continue et c'est là où selon moi, l'article 134 trouve vraiment son application. Sinon, l'on débouche sur l'aberration pratique suivante dans l'affaire qui nous occupe actuellement : il aurait fallu que le syndicat expédie 80 avis de négociation rencontrant les prescriptions de l'article 40 C.T. Comme le seul avis reconnu valable par le Tribunal du Travail est celui du 8 novembre 1972, (et qu'il a été rédigé par les procureurs de l'Union), essayons d'imaginer les frais encourus et la perte de temps considérable qu'aurait représentée l'expédition de 80 avis successifs comportant toujours la même demande. Cette position du juge Aubé nous conduit à l'absurdité suivante : imaginons que l'employeur ait reçu 70 avis de négociation ; il ne pourrait être condamné pour les dix derniers jours parce que l'on ne pourrait soutenir que ces 70 avis « devenaient implicitement valables pour les jours subséquents » [10].

Nous ne saurions terminer sans souligner les dangers considérables que comporte cette jurisprudence. L'Association de salariés accréditée a le DROIT d'exiger de l'employeur qu'il négocie avec elle une convention collective de travail. Actuellement ce droit est à toutes fins pratiques, non reconnu, puisque l'employeur n'a qu'à refuser de rencontrer les représentants des salariés pour contourner l'obligation qui lui incombe de négocier.

---

[9] Voir *supra,* p. 882.

[10] Voir *supra,* note 8, p. 882 ; pour l'infraction du défaut de reconnaître, René Tremblay Transport Enrg. a été condamné à une amende de $200.00. Comme tout employeur tend naturellement à resteindre le plus possible ses coûts d'exploitation, on peut aisément penser qu'un calcul élémentaire de leur part peut les conduire à conclure que négocier avec le syndicat n'est définitivement pas une bonne affaire pour eux.