Document généré le 5 juin 2025 01:02

Revue Organisations & territoires

Tremblay-Potvin, C. La légitimité du pouvoir dans l'entreprise : analyse critique de l'affaire Walmart de Jonquière. Cowansville, Québec : Éditions Yvons Blais, 2018, 224 p.

Daniel Gagnon

Volume 27, numéro 1, 2018

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1090176ar
DOI : https://doi.org/10.1522/revueot.v27n1.283

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Université du Québec à Chicoutimi

ISSN

1493-8871 (imprimé)
2564-2189 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Gagnon, D. (2018). Compte rendu de [Tremblay-Potvin, C. La légitimité du pouvoir dans l'entreprise : analyse critique de l'affaire Walmart de Jonquière. Cowansville, Québec : Éditions Yvons Blais, 2018, 224 p.] *Revue Organisations & territoires*, *27*(1), 113–115. https://doi.org/10.1522/revueot.v27n1.283

© Daniel Gagnon, 2018

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/

Tremblay-Potvin, C. (2018). *La légitimité du pouvoir dans l'entreprise : analyse critique de l'affaire Walmart de Jonquière*. Cowansville, Québec: Éditions Yvon Blais, 224 p.

Daniel Gagnon[a]

Les Éditions Yvon Blais publiait dernièrement à sa collection Minerve l'ouvrage d'un jeune auteur : Charles Tremblay Potvin. Fruit de ses recherches pour l'obtention d'une maîtrise en droit, le texte se veut une analyse très poussée de la théorie de l'entreprise dans la perspective du droit du travail. Comme le fait remarquer son directeur de thèse (le professeur Christian Brunelle, aujourd'hui juge à la Cour du Québec), il n'y a pas le moindre doute que ce premier livre constituera pour son auteur un tremplin vers d'autres sommets qui sont manifestement à sa portée.

Le postulat de base de l'étude repose sur la dimension politique de l'entreprise. Tenant pour acquis que les principes démocratiques devraient caractériser le fonctionnement de toute entreprise, le salarié doit alors être vu comme autre chose qu'un facteur de production subordonné à la volonté unilatérale d'un employeur. La première partie de l'ouvrage permet de définir l'entreprise pour, par la suite, étudier la spécificité du rapport salarial. Il en résulte une conception de l'entreprise où, inévitablement, un rapport associatif s'établit entre ceux qui détiennent le capital et les salariés liés par contrat de travail.

Charles Tremblay Potvin s'interroge à deux niveaux sur ce sujet. Dans un premier temps, il cherche à savoir si la conceptualisation du rapport salarial à titre de rapport associatif peut avoir un impact sur la liberté constitutionnelle d'association, liberté protégée par les chartes des droits et libertés de la personne. Ultimement, il en viendra à se demander quel rôle doit jouer l'État au regard des rapports de pouvoir structurant l'entreprise à la lumière des principes fondamentaux de la Constitution canadienne.

La seconde partie de l'ouvrage permet à l'auteur de poursuivre son analyse dans le contexte particulier d'une fermeture d'entreprise; l'affaire Walmart sert de trame de fond. Tel qu'il s'explique : « *J'ai voulu étudier les détails de cette affaire, d'abord parce qu'elle se trouve au cœur des questions faisant l'objet du présent ouvrage, et incidemment, parce qu'il s'agit d'un cas singulier qui mérite en soi de faire l'objet d'une réflexion approfondie* ». Pour lui, cette affaire soulève deux problèmes. Premièrement, le droit actuel souffre d'incohérences au regard de la conceptualisation de l'entreprise et de l'interprétation de la liberté constitutionnelle d'association en milieu de travail. Deuxièmement, cette affaire pose des questions fondamentales quant à la légitimité du pouvoir exercé par les dirigeants d'une multinationale où la gouvernance est orientée par une rationalité instrumentale redoutablement efficace et une légitimité questionnable.

Après s'être penché sur le rôle de l'État en regard du développement de l'économie, l'auteur transpose sa réflexion sur le rôle d'arbitre de l'État dans un contexte de fermeture d'entreprise basée sur des motifs antisyndicaux. Selon lui, cette analyse commande une réflexion approfondie qui doit tenir compte de la nature même de l'entreprise et de la spécificité du rapport salarial, thèmes sur lesquels portait la première partie de son ouvrage.

[a] Professeur, avocat, CRHA, Université du Québec à Chicoutimi

La décision de principe en matière de fermeture d'entreprise pour motifs antisyndicaux a été rendue en 1981 par l'ancien Tribunal du travail du Québec dans l'affaire *City Buick*. Celle-ci accordait préséance au droit de l'employeur de fermer son entreprise par opposition à la liberté fondamentale d'association des travailleurs reconnue à la législation provinciale.

Pour l'auteur, la logique d'analyse du Tribunal du travail du Québec doit être mise en perspective avec la conception qu'il a précédemment développée de l'entreprise. Ainsi, si l'entreprise se veut une association entre deux catégories d'acteurs (les apporteurs en capital et les investisseurs en travail), alors la décision de l'entrepreneur de cesser ses activités commerciales ne devrait pas découler uniquement du principe de la liberté d'entreprendre puisque le rapport salarial n'est pas un rapport marchand, mais plutôt un rapport associatif. L'entrepreneur exercerait alors tout simplement sa liberté constitutionnelle d'association en se retirant de l'entreprise. Pareil constat permettrait de mieux comprendre la jurisprudence dominante selon laquelle un entrepreneur ne peut être forcé de demeurer en affaires contre son gré. Pour l'auteur, il semble logique de reconnaître le droit de l'employeur de se retirer de l'entreprise comme étant tout aussi fondamental que le droit des travailleurs de se syndiquer. Ce faisant, il y a conciliation entre la liberté d'association des travailleurs et la liberté de non-association de l'entrepreneur.

Dans l'affaire Walmart, les salariés se sont tournés vers l'État pour que celui-ci joue son rôle en équilibrant le rapport des forces entre l'organisation syndicale et la multinationale. Toutefois, l'effet potentiellement dissuasif des lois du travail québécoises n'a pas suffi à protéger les travailleurs des représailles de l'employeur. C'est pourquoi ces derniers ont dû se tourner vers la branche judiciaire de l'État pour tenter d'obtenir réparation. Trois recours ont été menés de front : une demande d'ordonnance visant à empêcher la fermeture de l'établissement (les articles 12 à 14 du *Code du travail*), des plaintes pour congédiement antisyndical (les articles 15 à 17 du C*ode du travail*) et un grief relatif au maintien des conditions de travail (article 59 du même texte de loi). Les deux derniers recours ont donné lieu à des décisions de la Cour suprême du Canada, lesquelles, selon l'auteur, sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences sur la manière dont le droit du travail québécois encadre le pouvoir de l'employeur de fermer unilatéralement une entreprise pour des motifs antisyndicaux.

S'appuyant sur sa jurisprudence antérieure (l'arrêt *Place des arts* qui reprenait les principes de la décision C*ity Buick*) la Cour suprême du Canada statua que lorsqu'un employeur ferme son entreprise, pourvu que cette fermeture soit réelle et définitive, le recours prévu aux articles 15 et 17 du *Code du travail* est inapplicable. Il en irait toutefois autrement du recours en vertu des articles 12 à 14 du Code, lequel serait envisageable. Selon la décision rendue, le tribunal ne peut ordonner l'ouverture du commerce ou le maintien des activités; il pourrait toutefois décréter l'octroi de dommages-intérêts. Dès lors, au terme de cette prise de position de la Cour suprême du Canada, les seules conséquences auxquelles s'expose un employeur qui ferme un commerce pour des raisons antisyndicales seront de nature financière.

Charles Tremblay Potvin poursuit l'analyse en mettant en exergue la fermeture de « l'entreprise » versus la fermeture de l'un de ses « établissements ». La jurisprudence antérieure de la Cour suprême du Canada (la décision *Place des arts*) faisait référence à la fermeture définitive d'une entreprise. Qu'en est-il lorsqu'il y a simplement fermeture d'un établissement au sein de cette même entreprise? Selon l'auteur, en pareil cas, l'entreprise n'a pas fermé. Elle a seulement modifié le territoire qu'elle occupe, ce qui s'est traduit par le congédiement des travailleurs de l'établissement de Jonquière chez Walmart et non pas par un retrait des affaires. L'employeur exploite toujours une entreprise en pleine activité.

Comme d'autres l'ont fait avant lui, l'auteur déplore le fait que la décision de la Cour suprême du Canada repose essentiellement sur des arguments procéduraux (en s'en remettant aux dispositions des articles 15 à 17 du *Code du travail*, les salariés n'ont pas, selon le tribunal, utilisé le bon recours). S'inspirant de l'affaire *City Buick*, la cour a déterminé que, sur le plan de la réparation, il était impossible de forcer l'employeur à maintenir un établissement en activité. Alors que les lois du travail permettent en certaines circonstances la réintégration du salarié à son emploi (pensons à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* ou encore

à l'article 15 du *Code du travail*), pourquoi la loi n'habilite-t-elle pas alors le tribunal à forcer le maintien des activités d'un établissement? La réponse se trouve probablement selon l'auteur dans le fait que la liberté et l'autonomie de la personne sont des valeurs sous-jacentes de la Constitution canadienne et des droits fondamentaux qui y sont enchâssés. Forcer une personne à demeurer en affaires contre son gré irait à l'encontre de l'autonomie de cette personne. Même si les travailleurs ne peuvent en pareil cas exercer leur droit fondamental de négocier collectivement, on ne peut nier le droit tout aussi fondamental de l'employeur de renoncer à l'entreprise en se retirant complètement de l'association. Dans le cas d'une fermeture totale de l'entreprise, cela se conçoit. Il en va toutefois autrement pour ce qui est de la fermeture d'un établissement. Selon Charles Tremblay Potvin, il s'agit alors plutôt d'un congédiement ou d'un licenciement collectif. En forçant Walmart à maintenir ses activités à son établissement de Jonquière, les tribunaux n'auraient pas brimé les libertés fondamentales de cet employeur.

En bout de course, il n'est resté possible aux salariés que le recours basé sur l'article 59 du *Code du travail*. Selon la Cour suprême, l'objectif de l'article 59 est de favoriser le respect de l'obligation de négocier de bonne foi tout en facilitant l'exercice du droit d'association. Dès lors, cette disposition impose à l'employeur le devoir de ne pas modifier le cadre normatif existant dans l'entreprise au moment de l'arrivée du syndicat. Il est à souligner que la décision finale sur l'article 59 est survenue 10 ans après l'instauration du recours. Selon l'auteur, si la décision avait été contemporaine à la fermeture de l'établissement, une demande d'ordonnance provisoire aurait pu justifier le maintien des activités à cet établissement. Selon la décision du tribunal, l'objectif de l'article 59 et des autres mesures de protection prévues au *Code du travail* est d'assurer le respect de l'obligation de négocier de bonne foi et faciliter l'exercice du droit d'association. En ce sens, on ne peut que déplorer que l'interprétation retenue par la Cour suprême rende ces mécanismes inefficaces en cas de fermeture d'établissement ou d'entreprise.

En conclusion, selon Charles Tremblay Potvin, la cause principale de la défaite des travailleurs du Walmart de Jonquière découle du système d'organisation de la production et de la répartition des pouvoirs au sein de l'entreprise. Le dénouement de l'affaire serait le résultat d'une mauvaise conception de l'entreprise et d'une interprétation incohérente de la liberté constitutionnelle d'association. Voilà le développement d'un théorème extrêmement intéressant chez un jeune auteur au fort potentiel! Je partage amplement l'opinion de son directeur de recherche selon laquelle nous lirons dans les prochaines années d'autres manuscrits dénotant son sens de la recherche, son vif esprit d'analyse et une qualité de rédaction impressionnante.