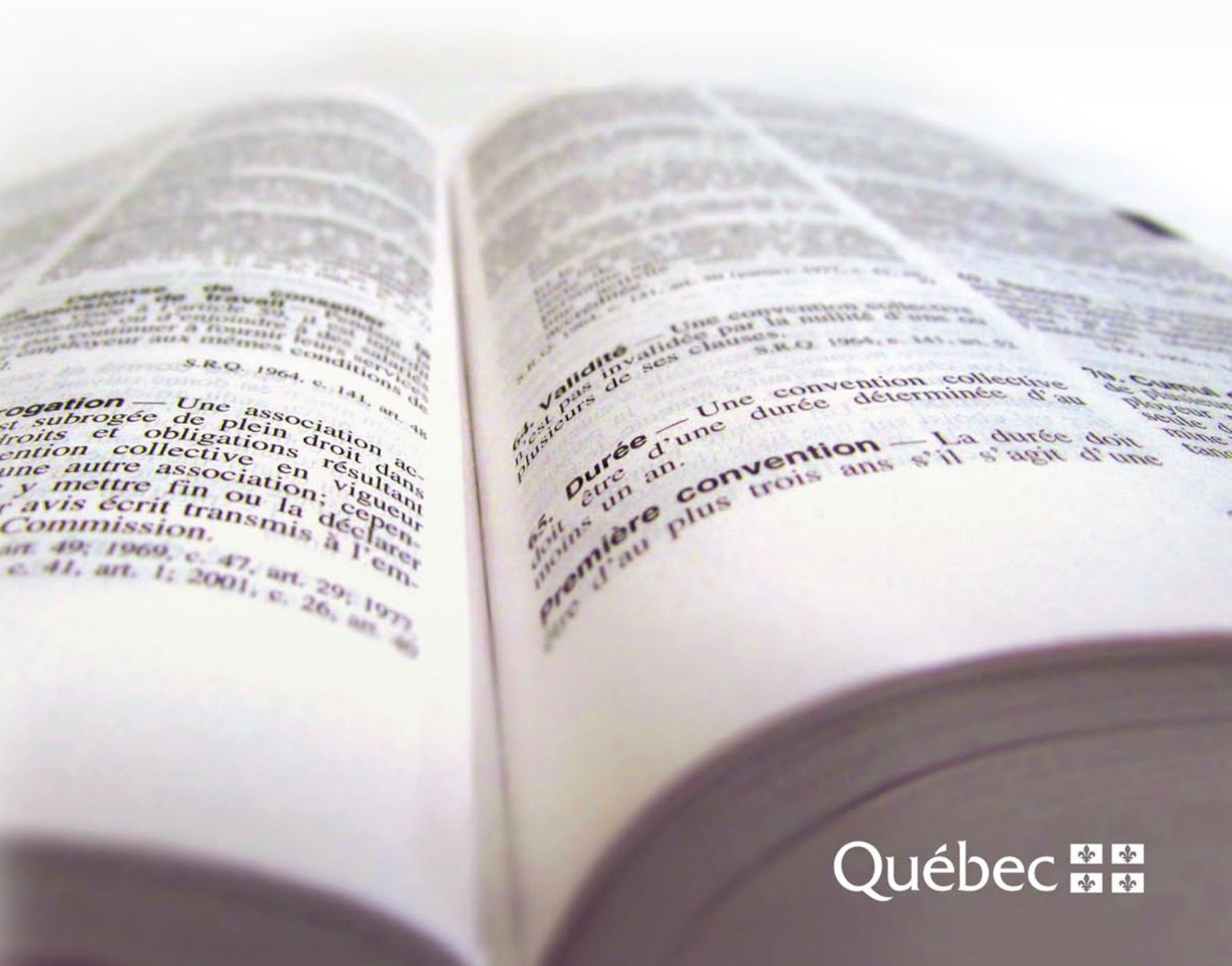


50^{ANS} CODE DU TRAVAIL

*La principale pièce législative encadrant
les relations du travail au Québec*



Dépôt légal – 2014

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 978-2-550-71363-0 (en ligne), 978-2-550-71362-3 (imprimé)

Cette publication a été produite par le ministère du Travail du Québec

Chargé de projet et rédacteur : Marc Desjardins

Conception graphique et mise en page : Simon Bastien

TABLE DES MATIÈRES

Les 50 ans du Code du travail	5
Les lois des relations du travail avant le Code	7
Les premières interventions de l'État québécois	7
La loi de 1934 sur les décrets de convention collective	9
La Loi des relations ouvrières de 1944	10
L'après-guerre et la difficile relation avec le monde syndical	12
La genèse et l'adoption du Code	14
Les amendements législatifs de 1961	14
Les deux premières versions du Code (juin 1963 et janvier 1964)	15
Les troisième et quatrième versions (avril et juillet 1964)	17
Le contenu du Code du travail en 1964	19
Le droit d'association	19
L'accréditation	20
La négociation collective, la conciliation et l'arbitrage	21
Le droit de grève et de lock-out	23
Les entités administratives gouvernementales	24
La mise en application du Code en période d'effervescence	26
Le droit de grève dans les services publics (1964 et 1965)	26
Un régime spécifique pour le secteur de la construction (1968)	29
D'importantes modifications législatives au Code (1969)	30
La réforme de 1977	32
Le projet de loi 45	33
Des mesures anti-briseurs de grève	34
La question des services essentiels	36

La Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail (1984)	40
La Commission Beaudry	41
La loi sur la Commission des relations du travail	42
Des amendements ponctuels	44
La durée maximale des conventions collectives	45
Amendements législatifs au Code et actions ministérielles	46
Le projet de réforme de 1999 et les modifications subséquentes	49
Un mandat pour une réforme majeure du Code du travail	50
Vers une réforme du Code en 2001	51
Levée de boucliers contre des modifications à l'article 45 (2003)	52
Conclusion	55

LES 50 ANS DU CODE DU TRAVAIL

Les lois du travail influencent directement les conditions de vie de la grande majorité de la population active. Elles ont des effets importants, non seulement sur les conditions de travail, mais aussi sur le mode et le genre de vie des citoyens. Par ailleurs, l'État joue un rôle d'arbitre dans le domaine du travail.

Édicté en 1964, le Code du travail constitue, depuis 50 ans, l'assise 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 du droit québécois du travail. Un point d'arrivée, car le Code consolidait diverses lois. Un point de départ, car il annonçait une volonté d'embrasser l'ensemble des lois du travail en un tout cohérent, un véritable code¹. « Un Code du travail s'imposait d'abord pour refondre nos diverses lois et leurs nombreux amendements en un tout cohérent et ensuite, pour définir des droits reconnus par la coutume et enfin, assouplir la procédure », affirmait le ministre du Travail, Carrier Fortin², à l'époque de son adoption.

Le Code du travail du Québec définit les règles juridiques encadrant le fonctionnement du régime de la libre négociation collective des conditions de travail des salariés. Il ne dicte en principe aucune condition de travail³; il détermine plutôt le cadre général conduisant à la conclusion d'une convention collective.

Le Code comporte des règles assurant la protection du droit d'association des salariés, la reconnaissance des associations accréditées, le droit à la négociation collective et l'encadrement des conflits de travail. Il instaure des modes de résolution des mécontentements pouvant survenir en cours de convention collective ou lors de sa négociation. Il prévoit également des modes de sanction en cas d'infractions et de pratiques déloyales et il institue ses

1. *Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles*. Québec, Ministère du Travail, 2000, p. 7.

2. Cité dans Blouin, Rodrigue et collab. *Le Code du travail du Québec 15 ans après...* Québec, PUL, 1979, p. 223.

3. Cependant, avec le temps, plusieurs dispositions législatives ont pris le relais de la convention collective ou exercent une fonction supplétive ou de seuil pour la négociation collective, comme l'article 47 du Code, qui impose le précompte syndical obligatoire, les articles 41 à 50 de la Charte de la langue française sur la langue de la convention, ou certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail.

instances d'application. S'il a connu une existence mouvementée et de nombreuses adaptations, ce que nous verrons, le Code a su malgré tout traverser le temps.

* * *

Réforme charnière associée à la Révolution tranquille, le Code du travail demeure donc, depuis 50 ans, la principale pièce législative encadrant les relations du travail au Québec. Le ministère du Travail tenait à souligner cet événement en 2014 en déployant des actions pour souligner l'apport de cette importante pièce législative. Cette synthèse historique en fait partie.

Le contenu du Code du travail est dense et son évolution a été complexe. Des aspects de ce régime de relations du travail ont été abondamment traités par les chercheurs et spécialistes. D'autres moins. Cette brève synthèse historique ne peut que le refléter. Nous avons tenté de présenter un texte faisant l'équilibre entre la précision de l'information et la clarté du propos. Les références aux sources et aux auteurs consultés sont clairement indiquées dans le texte.

Nous avons pu profiter de l'expertise de trois témoins privilégiés de l'évolution du Code et du ministère du Travail, qui ont gracieusement accepté de commenter ce texte et ont ainsi contribué à le bonifier. Il s'agit de M. Réal Mireault, ancien sous-ministre du Travail à deux périodes charnières de son histoire, de M. François Delorme, qui fut directeur général des politiques et de la recherche au ministère du Travail, et de M. Gaston Nadeau, longtemps responsable du dossier du Code au Ministère.

Il nous faut également remercier pour leurs précieux commentaires nos collègues de la Direction des politiques au Ministère, soit MM. Antoine Houde, responsable du dossier du Code, et Patrice Tremblay, ainsi que M. Louis Tremblay, directeur de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, de même que MM. André Ménard et Pierre Laberge, de la Direction des communications.

Nous tenons enfin à remercier les autorités du ministère du Travail qui ont permis la réalisation de ce projet qui s'inscrit dans la foulée des diverses initiatives visant à souligner les 50 ans du Code du travail.

Marc Desjardins

LES LOIS DES RELATIONS DU TRAVAIL AVANT LE CODE

À la fin du 19^e siècle, le développement accéléré du capitalisme industriel et la formation d'une classe ouvrière ont eu pour conséquence de remettre en question l'adéquation du droit civil pour répondre à la nouvelle réalité du marché du travail. L'inégalité du pouvoir qui se creusait entre employeurs et travailleurs ainsi que les vives revendications de plusieurs acteurs sociaux, dont les mouvements syndicaux et religieux, forcent l'intervention, d'abord timide, du législateur pour corriger les abus et sortir les syndicats ouvriers de l'illégalité. On passera ainsi de la répression du mouvement ouvrier à une période de décriminalisation du syndicalisme. Des modifications législatives importantes seront apportées autant du côté du gouvernement fédéral que de celui du Québec⁴.

Avant 1880, les syndicats comptent surtout sur les manifestations et les campagnes d'opinion publique pour améliorer les conditions de travail. Peu à peu, ils en viennent à considérer que le meilleur moyen d'obtenir de bonnes conditions de travail pour leurs membres réside dans les engagements pris par les employeurs dans un document écrit et signé, appelé « convention collective ». Avec le temps, la négociation d'une convention est devenue le principal objectif de l'action syndicale avec celui de vouloir améliorer les conditions de vie des travailleurs.

Les premières interventions de l'État québécois

C'est dans les premières décennies du 20^e siècle que l'on voit les véritables débuts des interventions étatiques dans le secteur du travail⁵. L'État adopte une attitude nouvelle qui le fait entrer un peu plus profondément dans le champ des relations ouvrières-patronales. Il pose des principes et crée des structures aptes à leur donner une application pratique. Par la voie administrative et réglementaire, il fait contrepoids à l'interprétation judiciaire traditionnelle qui régissait les conflits. Il accroît ainsi son rôle dans le système en posant davantage les règles du jeu que doivent suivre les deux autres

4. Morissette, Lucie. *Le processus de régulation des politiques publiques du travail : le cas de la réforme de l'article 45 du Code du travail au Québec*. Thèse de doctorat en relations industrielles, Université Laval, 2006, p. 15-16.

5. Desjardins, Marc. *Les 80 ans du ministère du Travail - Au diapason d'une société en évolution*. Québec, Ministère du Travail, 2011, 50 p. (document Web)

partenaires, c'est-à-dire les entreprises et les organisations ouvrières. Cependant, les relations individuelles de travail demeurent presque exclusivement une affaire privée entre l'employeur et chacun de ses salariés. Il ne peut y avoir de rapports collectifs de travail que dans la mesure où l'employeur y consent ou croit devoir le faire⁶. Ainsi, avant 1900, la loi reconnaît aux travailleurs le droit de s'unir, mais n'oblige nullement les employeurs à négocier une convention collective.

Il n'en demeure pas moins que les premières lois du travail ont une portée fort limitée et comprennent principalement de simples mesures correctrices et une protection minimale contre les abus réels ou appréhendés des employeurs. C'est une phase de tâtonnements et d'expérimentations quant à la meilleure manière de doter la convention collective, d'abord un phénomène social, d'une existence juridique⁷. Au fil des décennies, plusieurs lois, une réglementation abondante et une équipe croissante de fonctionnaires sont appelées à trouver des solutions aux problèmes de relations du travail, de conditions de travail, et de sécurité des travailleurs et du public. En matière de relations du travail, on met en place, par étapes, le système qui durera jusqu'à l'adoption de la Loi des relations ouvrières, en 1944, et du Code du travail, vingt ans plus tard⁸.

En 1901, la Loi des différends ouvriers est la première pièce législative sanctionnée dans le but d'aider les travailleurs et les employeurs à régler leurs différends. Elle institue un processus de règlement des conflits dont la structure fondamentale va demeurer plus ou moins la même jusqu'à l'adoption du Code du travail. La Loi prévoit l'établissement de conseils de conciliation et de conseils d'arbitrage pour tenter de régler les conflits. Mais le système fonctionne sur une base volontaire⁹. La Loi des grèves et contre-grèves municipales, en vigueur en 1921, introduit le premier élément de contrainte réelle. Elle interdit la grève ou le lock-out dans certains services municipaux (incendie, police, aqueduc et incinération sanitaire), à moins de recourir aux mécanismes de conciliation et d'arbitrage de la Loi des

6. Morin, Fernand. « L'institutionnalisation des rapports collectifs du travail », dans Rodrigue Blouin et collab. *Les relations industrielles au Québec : 50 ans d'évolution*. Québec, PUL, 1994, p. 221.

7. Hébert, Gérard et collab., *La convention collective au Québec*. Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 2003, p. 20.

8. Gow, James Iain. *Histoire de l'administration publique québécoise, 1867-1970*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1986, p. 116.

9. Hébert, Gérard. « La genèse du présent Code du travail », *Le Code du Travail du Québec (1965)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1965, p. 15.



Hommes de métier, chantier du pont de Québec, 1902 (Archives Ville de Québec)

différents ouvriers. C'est une première tentative d'identification des services essentiels¹⁰.

En 1924, une autre pièce législative, la Loi des syndicats professionnels, permet l'incorporation des syndicats ouvriers qui ne faisaient alors l'objet d'aucune loi spécifique. Les conventions collectives conclues par ces syndicats acquièrent dès lors pleine valeur légale. Le syndicat ayant désormais une personnalité ou un statut juridique, il peut faire valoir ses droits en justice.

La loi de 1934 sur les décrets de convention collective

En 1934, l'adoption de la Loi relative à l'extension des conventions collectives, appelée aussi « Loi des décrets », donne un essor considérable à la convention collective au Québec. D'inspiration européenne et unique en Amérique du Nord, il s'agit de la première législation générale en matière de conditions de travail. Sans encadrer

10. Gow, James Iain, *op. cit.*, p. 116.

le processus de négociation collective ni le rendre obligatoire, elle confère un statut important au résultat de la négociation.

En pleine crise économique et en période de diminution des salaires, le principal objectif de cette loi est de protéger les entreprises de certains secteurs d'activité contre une concurrence déloyale fondée principalement sur le niveau des conditions de travail des salariés. À la demande d'une partie syndicale ou patronale, cette loi accorde au gouvernement le pouvoir d'étendre les conditions de travail prévues dans une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité, dans un territoire déterminé, et confie à un comité paritaire patronal-syndical le mandat d'en assurer l'application.

Renforcée en 1937 et en 1940, cette loi s'applique avec le temps à un nombre croissant de salariés (250 000 en 1963). Elle est aussi le modèle qui inspire le régime spécial adopté en 1968 pour l'industrie de la construction. Victime du phénomène de la déréglementation, le régime des décrets, qui existe encore aujourd'hui, devient cependant de plus en plus marginal par rapport aux régimes découlant des autres législations en matière de travail. Présentement, 16 décrets sont encore en vigueur et assujettissent plus de 70 000 salariés.

La Loi des relations ouvrières de 1944

C'est à partir de 1944 que s'élaborent les grands principes qui fondent le cadre juridique actuel des conventions collectives au Québec. Cette année-là, l'adoption de la Loi des relations ouvrières représente la première refonte du régime québécois des relations du travail depuis 1901. En fait, c'est la plus grande avancée pour les organisations syndicales depuis l'obtention du droit d'association, en 1872. Cette loi est le fruit de la réflexion d'une commission d'enquête (Commission Prévost) nommée pour trouver des solutions au nombre alors croissant de grèves.

D'ailleurs, le contexte social du moment, caractérisé par l'essor des industries de guerre et plusieurs conflits de travail, favorise l'intervention gouvernementale. Aussi, la nouvelle loi est adoptée quasiment simultanément avec ses équivalents ontarien et fédéral. Ces trois régimes sont directement tributaires du National Labor Relations Act (ou « Wagner Act ») américain de 1935. Cependant, cette intervention étatique favorable au syndicalisme et à la négociation collective n'est pas proposée au Canada dans le contexte d'une relance de l'économie comme celle vécue aux États-Unis (New Deal), mais plutôt pour le maintien de la paix industrielle en cette période trouble.

La Loi des relations ouvrières essaie de clarifier les règles d'une négociation collective honnête¹¹. Elle veut équilibrer les chances entre les antagonistes en donnant aux travailleurs des moyens légaux de revendication. Elle reconnaît la liberté syndicale et crée l'obligation aux employeurs de négocier de bonne foi lorsque 60 % de leurs salariés ou plus veulent former une association¹². Une fois accrédité, un syndicat obtient le monopole de représentation, c'est-à-dire qu'il a le pouvoir de représenter non seulement ses membres, mais tous les travailleurs de l'unité de négociation. L'encadrement du droit de grève est resserré. Les débrayages sont interdits pendant la durée de la convention collective. Véritable ancêtre du Code du travail, la Loi des relations ouvrières en comporte les assises principales, en particulier cette obligation pour l'employeur de négocier une convention collective avec le syndicat représentant la majorité des travailleurs.

La Loi des relations ouvrières a l'ambition de changer le climat des relations du travail et de contribuer à l'établissement de la paix industrielle ainsi qu'à l'expansion du syndicalisme. En fait, elle contribuera d'une façon importante à l'amélioration des rapports collectifs du travail. Elle permettra aux syndicats d'atteindre une meilleure stabilité financière et organisationnelle et de mieux se défendre; elle favorisera ainsi leur expansion. Mais elle n'est nullement annonciatrice d'une grande réforme sociale et politique; elle permet la négociation réelle des conditions de travail, sans plus¹³.

L'administration de la nouvelle loi est confiée à un organisme appelé « Commission des relations ouvrières ». Si, en septembre 1944, on comptait près de 33 000 salariés gouvernés par la Loi des relations ouvrières, neuf ans plus tard, soit en septembre 1953, près de 205 000 salariés sont régis par cette loi, soit six fois plus¹⁴.

La Loi des relations ouvrières ne s'étend pas aux services publics. Au moment de son adoption, en 1944, une seconde loi, corollaire de celle-ci, et portant sur les services publics, sera adoptée. La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés interdit la grève et le lock-out dans ces services et empêche les employés de ce secteur de s'affilier à une des centrales syndicales existantes. Tout différend entre un service public et ses employés doit être soumis

11. Gow, James Iain, *op. cit.*, p. 226.

12. Cette proportion sera ramenée, dès 1945, à la majorité absolue, soit 50 % plus 1.

13. Morin, Fernand, *op. cit.*, p. 226-227.

14. Ministère du travail. *Historique du ministère du Travail*. Extrait du mémoire soumis à la Commission Tremblay, 1953, p. 108.

à l'arbitrage obligatoire. Dans les vingt années qui suivent l'entrée en vigueur de la Loi des relations ouvrières, plusieurs autres lois particulières créeront des régimes propres à certains groupes de salariés des services publics, régimes qui, notamment, interdisent le recours à la grève¹⁵.

L'après-guerre et la difficile relation avec le monde syndical

La période duplessiste d'après-guerre voit une immixtion constante du pouvoir politique dans les relations du travail ainsi qu'un étouffement de l'action syndicale. C'est pourquoi, au cours des années 1950, le mouvement syndical s'oppose au gouvernement Duplessis sur plusieurs fronts. Il en est ainsi lorsqu'il y a recours à la police lors de certaines grèves, mais également sur le contenu de certains



Grève à la Dominion Textile de Valleyfield, 1952 (*Travail Québec, juillet-août 1979*)

15. Citons, en exemple, la Loi pour assurer le progrès de l'éducation de 1946, qui a pour effet de soumettre, dans les villes de plus de 10 000 habitants, les décisions prises par les commissions de conciliation et d'arbitrage à l'approbation de la Commission municipale.

projets de loi. C'est le cas dès 1949, alors que le gouvernement de l'Union Nationale lance une offensive anticommuniste qui se traduit, entre autres, par un projet de loi qui supprime notamment le droit d'association chez les policiers, les pompiers et les enseignants.

Déjà affublé du titre de « code du travail », ce projet de loi est décrié et jugé trop laxiste par les syndicats, ce qui les amène à faire front commun pour y faire échec. Le projet de loi est alors abandonné. En 1954, le gouvernement unioniste revient à la charge et fait adopter deux projets de loi, qui prévoient respectivement la perte d'accréditation pour un syndicat qui compterait des communistes parmi ses dirigeants et ses permanents ainsi que la perte automatique d'accréditation pour tout syndicat dans les services publics qui ferait la grève ou dont l'un de ses dirigeants la préconiserait¹⁶.

Du côté administratif, la situation est autre. En effet, les fonctionnaires du travail se voient de plus en plus comme des arbitres dont le but est de favoriser l'harmonie entre le capital et le travail. Cette position les amène à prendre parti souvent pour les ouvriers et à revendiquer des amendements aux lois existantes. Au fil des décennies, la présence d'anciens chefs syndicaux à des postes de commande (Louis Guyon, Gustave Francq, Gérard Tremblay, entre autres) ainsi que le recours aux mécanismes paritaires témoignent de la place faite au monde ouvrier au ministère du Travail. Sous l'impulsion des demandes syndicales et avec l'appui des fonctionnaires intéressés, un effort est fait pour faire face aux problèmes liés au travail dans le secteur industriel¹⁷. Au fil des décennies, l'intervention gouvernementale se fait donc de plus en plus poussée et étendue, et les éléments de contrainte s'additionnent.

En somme, à la fin de cette période, les relations du travail au Québec sont d'abord enchâssées dans la Loi des relations ouvrières, qui favorise la négociation collective comme voie privilégiée pour établir des conditions de travail. De 1944 à 1964, cette loi sera d'ailleurs modifiée à six reprises. Principalement grâce aux mesures législatives adoptées précédemment, c'est près du tiers des salariés qui est désormais syndiqué. Aussi, les organisations syndicales se retrouvent mieux organisées et plus enclines à agir sur le plan politique afin d'obtenir de nouveaux gains¹⁸.

16. Leclerc, Michel et Michel Quimper. *Les relations du travail au Québec*. Montréal, Presses de l'Université du Québec, 2000, p. 73-74.

17. Gow, James Iain, *op. cit.* p. 122.

18. Leclerc, Michel et Michel Quimper, *op. cit.*, p. 61.

LA GENÈSE ET L'ADOPTION DU CODE

Si s'amorce, en 1944, l'ère de syndicalisation à l'origine des rapports collectifs du travail tels qu'on les connaît aujourd'hui, il faut attendre les années 1960 pour que se dessine à nouveau un débat social en cette matière. En effet, cette décennie, marquée par la Révolution tranquille, est la scène de grands bouleversements dans la société québécoise. Aux premières loges de ce bouillonnement social, le secteur du travail connaîtra un grand développement. Le Code du travail en sera la pièce maîtresse.

Même si la Loi des relations ouvrières de 1944 encadre l'accréditation syndicale, la négociation collective et le droit de grève, elle est loin d'être parfaite. Au fil du temps, elle fait l'objet de critiques et commence à tanguer. Le Québec accuse un certain retard en matière de législation du travail en comparaison aux autres provinces canadiennes. Un modèle de relations du travail plus adapté à la nouvelle société qui se dessine semble incontournable¹⁹. Sur le plan syndical, les centrales, par l'entremise de leurs mémoires soumis aux autorités politiques, ont déjà demandé, au cours des années 1950, des améliorations aux lois du travail.

Les amendements législatifs de 1961

Le parti libéral de Jean Lesage promet de réformer en profondeur les lois du travail. À son arrivée au pouvoir en 1960, le gouvernement libéral entreprend donc une mise à jour des lois des relations du travail. Dès 1961, il fait adopter des amendements majeurs à la Loi des relations ouvrières, libéralisant un peu le système²⁰. On fait notamment du stade de l'arbitrage une seconde étape après celle de



Signature d'une convention collective à la Dominion Corset de Québec, 1958
(Archives Ville de Québec)

19. Gagnon, Mélanie. *Les régimes d'exception au Code du travail. Cadre analytique examinant les raisons de leur implantation et étude de leur qualification à titre de véritable régime de rapports collectifs du travail : le cas des camionneurs-proprétaires*. Thèse de doctorat en relations industrielles, Université Laval, 2008, p. 121-122.

20. Des amendements à cette loi avaient aussi été apportés en 1959.

la conciliation, on écourte les délais de négociation, de conciliation et d'arbitrage, et on interdit à l'employeur de changer les conditions de travail une fois la demande d'accréditation faite.

La loi interdit aussi la grève ou le lock-out en toute circonstance pendant la durée de la convention collective et on y substitue l'arbitrage obligatoire avec sentence exécutoire des griefs. L'article 10a apporte une nouvelle protection à la convention collective en statuant que l'aliénation (vente, cession) d'une entreprise n'invalide pas la convention collective en vigueur et que le nouvel employeur est automatiquement lié en lieu et place de l'employeur précédent²¹.

Les deux premières versions du Code (juin 1963 et janvier 1964)

À cette époque, le Conseil supérieur du travail, organisme consultatif composé de représentants patronaux et syndicaux ainsi que d'universitaires, se penche sur un projet de code du travail basé sur une proposition législative qu'il avait déjà approuvée en 1953. Mais le travail de consensus se révèle laborieux et chacun des trois groupes composant le Conseil finit par remettre son propre rapport au ministre du Travail, René Hamel, en 1962²².

Le 5 juin 1963, le ministre Hamel dépose à l'Assemblée législative la première version du projet de loi 54. L'initiative vise à regrouper l'ensemble des lois québécoises touchant les relations du travail, éparpillées ici et là, en un seul code assorti de quelques ajustements mineurs. Cette première version semble vouloir accorder quelque chose à la partie patronale et à la partie syndicale sans toucher à l'orientation fondamentale des lois existantes que la nouvelle pièce législative doit remplacer. Cette version de compromis contient des clauses acceptables de part et d'autre, mais certaines plus difficiles à évaluer²³. Même le titre du projet de loi 54, « Code du travail », soulève de longs débats et maintes objections de la part de l'opposition parlementaire, qui soutient qu'il s'agit d'un simple recueil modifié des lois antérieures, ce que tous les législateurs finiront par admettre sans changer pour autant le titre du projet de loi²⁴.

21. Cet article sur l'aliénation et la concession d'une entreprise fera fréquemment l'objet de décisions souvent contradictoires, de jugements importants, de consultations et de divers rapports jusqu'aux amendements de 2003.

22. *Rapport général du Ministre du travail, 1961-62*. Québec, Ministère du Travail, 1962, p. 18.

23. Hébert, Gérard, « La genèse... », *op. cit.*, p. 23-27.

24. Ferland, Philippe. *Le droit de grève dans la législation d'Ottawa et de Québec, 1964-1991*. Montréal, Guérin, 1991, p. 361.

Le projet de loi est envoyé pour étude au Comité des relations industrielles, qui tient des séances publiques du 18 au 27 juin 1963. De nombreuses représentations sont faites à cette commission parlementaire et plusieurs organismes se prononcent tant du côté patronal que syndical. À cette époque, le milieu syndical est en pleine effervescence et le militantisme est particulièrement exacerbé chez les employés des secteurs public et parapublic. Les syndicats se plaignent donc publiquement du peu de réformes fondamentales associées à cette loi. Ils en ont particulièrement contre les dispositions limitant le plein droit à la négociation collective et à la grève pour les syndicats des secteurs public et parapublic. Diverses actions de mécontentement ont alors lieu dans ces milieux de travail.

En janvier 1964, à l'ouverture de la session parlementaire, le nouveau ministre du Travail, Carrier Fortin, dépose une deuxième version du projet de loi. Il propose la première lecture d'un projet de loi légèrement corrigé, auquel il rattachera quelques amendements mineurs en février. En effet, en dehors d'un moratoire sur la fonction publique et les services publics tels qu'ils étaient définis de manière législative, cette nouvelle version ressemble beaucoup à la première, c'est-à-dire que même si elle regroupe sous le vocable « Code du travail » toutes les dispositions législatives encadrant le droit d'association, la négociation collective, le règlement des différends, les grèves et lock-out, elle ignore des parties importantes des recommandations issues du Conseil supérieur du travail et propose des modifications non souhaitées.

Encore une fois, le projet de loi déçoit les syndicats. En particulier, l'introduction de l'article 54, qui rattache explicitement la convention collective de travail au Code civil (relations contractuelles basées sur la notion de responsabilité), fait craindre une entrave au développement d'un droit social adapté aux relations collectives de travail. La déception du monde syndical fait resurgir les différents griefs contre la législation en vigueur, en particulier dans les services publics. En février, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) proteste lors d'une assemblée extraordinaire. En avril, les membres de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) se réunissent lors d'un congrès spécial et menacent d'enclencher une grève générale si le gouvernement ne modifie pas sa proposition²⁵. Finalement, devant les menaces de perturbation, le projet de loi est abandonné.

25. Hébert, Gérard, « La genèse..., *op. cit.*, p. 29.

Les troisième et quatrième versions (avril et juillet 1964)

Les manifestations syndicales, de nouvelles études réalisées par le gouvernement et des rencontres privées de toute nature aboutissent au dépôt à l'Assemblée législative de la troisième version du projet de loi, le 30 avril 1964. Des modifications capitales apparaissent dans cette nouvelle mouture. Si les deux premières versions sont faites de changements partiels à la législation existante, la troisième version prend une orientation très nette vers une plus grande libéralisation des relations du travail²⁶. À la satisfaction des syndicats, les nouvelles dispositions élargissent le champ d'application de la loi, font disparaître le renvoi au Code civil introduit dans la deuxième version, et suppriment l'obligation légale du vote de grève au scrutin secret²⁷.

Reste l'épineuse question du secteur public mise de côté pour étude particulière. En mai et juin, un groupe d'experts et un comité parlementaire de la fonction publique remettent leurs rapports qui suggèrent, entre autres, le maintien, comme dans l'ancienne législation, du retrait du droit de grève et l'arbitrage obligatoire. Si l'Union des municipalités et la Fédération des commissions scolaires adhèrent à cette proposition, les groupements de salariés réclament avec insistance le droit de grève pour les employés des services publics²⁸.

Dépassant les recommandations de ces rapports, une quatrième mouture du projet de loi est soumise à l'Assemblée législative le 9 juillet 1964 par le ministre du Travail. Celle-ci accentue l'orientation prise au mois d'avril en l'appliquant aux services publics. Ainsi, cette version accorde le droit de grève à tous les employés des services publics, sauf aux policiers et aux pompiers. Le cas des instituteurs et des fonctionnaires demeure en suspens. Des mesures particulières sont aussi prévues dans les conflits où la santé et la sécurité du public seraient en danger²⁹. Alors que les syndicats avaient surtout protesté contre la liste beaucoup trop longue des services publics où la grève était toujours interdite, le législateur fait droit à la thèse la plus libérale, qui consiste à accorder à tous le droit de grève, réservant au Conseil des ministres un certain pouvoir d'intervention,

26. *Ibid.*, p. 29-30.

27. Hébert, Gérard. « Le Code du travail du Québec : Principales orientations », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 20, n° 1 (janvier 1965), p. 53.

28. Hébert, Gérard. « La genèse..., *op. cit.*, p. 31.

29. Hébert, Gérard. « Le Code..., *op. cit.*, p. 54.

là où la santé et la sécurité du public seraient en cause, mais sans retirer d'une façon permanente le droit à l'arrêt de travail.

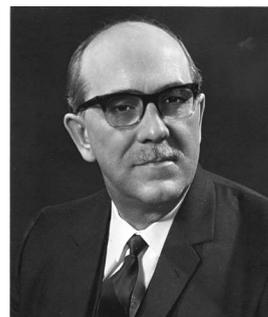
Cette quatrième version sera la bonne. Si ce projet de loi a suscité son lot de discussions entre les représentants des associations patronales et syndicales d'une part et le législateur d'autre part, et qu'il a subi de nombreuses et importantes modifications au fil de ses différentes versions, il sera finalement adopté à l'unanimité par les parlementaires le 22 juillet et sanctionné le 31 juillet 1964 (12-13 Elizabeth II, ch. 45). Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre suivant.

Après avoir temporisé dans les deux premières versions du projet de loi 54, le législateur s'est orienté franchement, dans les deux dernières, vers une plus grande libéralisation possible des relations du travail, c'est-à-dire par la remise aux parties contractantes elles-mêmes de l'entière responsabilité de leurs relations mutuelles, même quand le public se trouve directement concerné³⁰. C'est ce qu'exprime le ministre Carrier Fortin qui, comme plusieurs acteurs sociaux de l'époque, y compris le gouvernement Lesage, affiche un préjugé favorable à l'égard des travailleurs et incite au dialogue social :

« Il ne s'agit pas de revenir à l'attitude paternaliste adoptée par l'État au moment des lois de protection et de sécurité industrielle. Notre société est entrée dans la voie du dialogue et l'État n'est qu'un de ces participants au dialogue social en tant que défenseur de l'intérêt commun. Ce qu'il faut, c'est un ministère [du Travail] de services à l'entière disposition de ce groupe social que constituent les travailleurs (...)

[Le gouvernement] a réduit les interventions de l'État justement pour laisser les parties libres de conduire à leur guise les négociations (...)

La première et la grande condition d'un système efficace de relations du travail est sans contredit l'essai loyal du mécanisme de la négociation collective. Par essai, il faut entendre la sincérité de chacune des parties dans leurs discussions...³¹ »

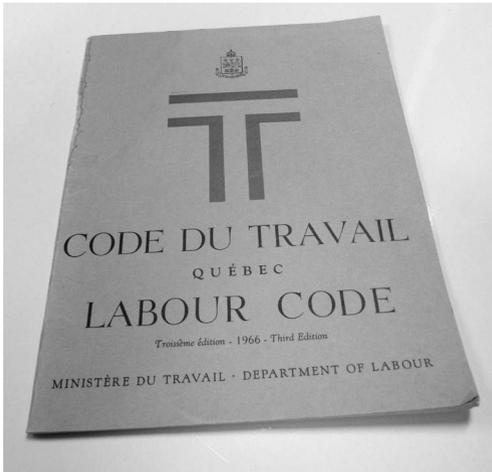


**Le ministre du Travail,
Carrier Fortin, fera
adopter le Code en 1964**
(Ministère du Travail)

30. Hébert, Gérard. « La genèse..., *op. cit.*, p. 33

31. Fortin, Carrier. « Le nouveau rôle du ministère du Travail », *Le Code du Travail du Québec (1965)*, Québec, PUL, 1965, p. 210-212, 224.

LE CONTENU DU CODE DU TRAVAIL EN 1964



Le Code du travail, version de 1966

Le nouveau Code du travail regroupe en une seule pièce législative les diverses lois concernant les conflits de travail et leurs règlements. Il abroge et remplace six lois et en modifie une autre. Il remplace ainsi la Loi des relations ouvrières, la Loi des différends ouvriers de Québec, la Loi concernant les enquêtes en matière de différends industriels, la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, la Loi concernant l'ordre public ainsi que les articles 21 à 26 de la Loi des syndicats professionnels³².

Les grandes caractéristiques de la nouvelle loi sur les relations du travail sont d'uniformiser la procédure de négociation, d'incorporer les services publics dans le processus général, de déterminer l'intervention de l'État dans l'encadrement de la négociation de la convention collective et de clarifier les droits et libertés des parties syndicales et patronales. Le nouveau Code du travail place alors le Québec à l'avant-garde en Amérique du Nord pour la reconnaissance des droits syndicaux.

Le droit d'association

Le Code du travail protège le droit d'association dont il aménage l'exercice en milieu de travail. C'est en quelque sorte l'épine dorsale ou l'armature juridique de cette loi. L'exercice de ce droit est protégé de toute entrave, sanction ou réprimande. Il érige en infractions les pressions exercées et les sanctions imposées à son encontre. À cet égard, il prévoit des modes de réparation. Comme les lois antérieures, le nouveau Code essaie donc d'offrir de meilleures garanties à l'exercice du droit d'association et à protéger plus efficacement les groupes formés.

Le Code du travail prévoit que tout salarié peut adhérer à une association de son choix et participer à ses activités. Le Code de 1964 définit le salarié comme « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération ». Cette notion de salarié fera l'objet, par la suite, d'une interprétation évolutive au gré de cas

32. Cependant, cinq lois du travail, moins en lien avec les relations du travail, ne sont pas incluses dans le Code : la Loi des décrets de convention collective, la Loi du salaire minimum, la Loi des établissements industriels et commerciaux, la Loi des accidents du travail et la Loi des syndicats professionnels.

d'espèce nombreux et variés. On passera d'une conception étroite de la subordination juridique mettant l'accent sur la direction et le contrôle parfois immédiats exercés sur l'exécution de la prestation de travail vers une conception élargie ou assouplie. Cette définition du salarié propre au Code demeure encore aujourd'hui la même³³.

Des salariés peuvent librement former une association qui ne sera composée que d'autres salariés du même employeur et qui aura pour but la défense de leurs intérêts et plus particulièrement la négociation d'une convention collective³⁴. Le Code donne à de nouveaux groupes le droit de s'associer, dont les travailleurs agricoles et les membres de certains corps professionnels tels les architectes, ingénieurs, médecins et comptables. Cependant, les employés qui exercent une fonction de direction demeurent exclus et ne peuvent recourir à la loi pour se regrouper en association. Le Code introduit aussi quelques prescriptions nouvelles relatives à l'organisation des travailleurs de la forêt et des mines de même qu'à la retenue syndicale volontaire et révocable³⁵.

L'accréditation

Une fois formée, l'association de salariés cherchera à recueillir la faveur d'une majorité de travailleurs faisant partie d'un groupe de salariés (corps de métier ou autre) d'une entreprise afin d'être accréditée pour les représenter. L'accréditation, c'est le constat que l'association qui demande à être reconnue reçoit effectivement l'adhésion d'une majorité des salariés du groupe qu'elle souhaite représenter (unité de négociation). Cela lui confère le monopole de représentation, c'est-à-dire le pouvoir exclusif de négocier les conditions de travail et de conclure une convention collective pour les salariés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée³⁶.

Ce n'est qu'avec l'arrivée du Code du travail que le réel monopole de représentation est octroyé à une seule association de salariés. Il s'agit de l'une des modifications importantes du Code en matière de représentation, l'autre étant l'intégration des associations volontairement reconnues. L'adoption du Code distingue sans

33. Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*, Québec, Ministère du Travail, 2003, p. 71-72.

34. *Ibid.*, p. 67.

35. Hébert, Gérard, « Le Code... », *op. cit.*, p. 56.

36. *Le Code du travail en questions et réponses*. Québec, Ministère du Travail, 2010, p. 17.

équivoque la reconnaissance juridique (l'accréditation) de la reconnaissance volontaire (la présence d'associations reconnues)³⁷.

Aux fins de l'accréditation, l'unité de négociation peut se composer d'un seul salarié. Pour être accrédités, les salariés appartenant à certaines associations professionnelles doivent cependant provenir d'un groupe constitué uniquement de gens de la profession. De leur côté, les employés de ferme peuvent se prévaloir de l'accréditation, sauf si l'exploitation agricole emploie moins de trois salariés de façon ordinaire et continue. Le Code autorise la Commission des relations de travail à fixer les conditions d'accréditation des salariés des industries saisonnières, telles que les exploitations forestières et l'industrie de la construction³⁸.

L'accréditation a plusieurs effets. Elle permet principalement la négociation d'une convention collective dont la continuité est assurée par la loi, indépendamment d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle de l'entreprise. En effet, s'il y a vente ou concession totale ou partielle de l'entreprise, l'accréditation de même que la convention collective y demeureront rattachées, et le nouvel employeur y sera lié au même titre que l'ancien. Vers la fin de la durée de la convention collective et à certains autres intervalles, l'accréditation syndicale peut être remise en question par une association rivale qui cherchera à la supplanter ou par des salariés ou l'employeur qui en recherchaient la révocation.

La négociation collective, la conciliation et l'arbitrage

La négociation collective est une étape nécessaire en vue d'arriver à une entente entre un employeur et des salariés sur la détermination de leurs conditions de travail et la signature d'une convention collective. Elle n'est possible qu'une fois l'accréditation obtenue. Le Code du travail prévoit le début de la période de la négociation et stipule qu'elle doit se dérouler avec diligence et bonne foi.

La transformation la plus radicale du Code du travail par rapport à l'ancienne législation a trait justement au règlement des conflits. Alors qu'auparavant on avait observé une tendance constante à une intervention gouvernementale toujours plus étendue et plus normative, le Code amenuise ici le rôle du gouvernement, alors qu'on prévoit maintenant une seule étape à franchir, c'est-à-dire la conciliation, et un seul délai global encore abrégé avant que la grève ou le lock-out ne soit autorisé. Le législateur croit qu'après

37. Gagnon, Mélanie, *op. cit.*, p. 122.

38. *Rapport annuel du ministère du Travail, 1963-1964*. Québec, Ministère du Travail, 1964, p. 153-154.

un effort de conciliation relativement bref, le meilleur moyen pour le gouvernement d'aider à résoudre un conflit est d'en remettre la responsabilité aux parties en leur laissant la liberté de recourir au rapport de force économique plus tôt que dans l'ancien système³⁹.

Le Code prévoit diverses étapes, souvent assorties de délais, pour en arriver au résultat souhaité, soit une convention collective acceptable pour les deux parties. Parmi les nouveaux articles, il y a lieu de mentionner celui qui confère au conciliateur le pouvoir d'astreindre les parties à assister aux réunions qu'il a convoquées; c'est là le seul pouvoir formel dont il dispose.

Quand les négociations d'une convention se sont poursuivies de façon infructueuse pendant trente jours ou quand l'une des parties considère que les négociations ne peuvent être complétées dans un délai raisonnable, chaque partie peut alors demander l'intervention d'un conciliateur. Le ministre confie alors à ce dernier le soin de rencontrer les parties et de tenter d'en arriver à une entente. Le conciliateur fait rapport au ministre dans un délai de trente jours ou avant. Si l'intervention du conciliateur est infructueuse, le droit de grève ou de lock-out est acquis, à moins que les parties ne soumettent leur différend volontairement et conjointement à un conseil d'arbitrage⁴⁰.

Pour ce qui est de l'arbitrage⁴¹, qui est maintenant facultatif (sauf pour les policiers et pompiers), les parties doivent le demander par écrit au ministre du Travail. Chaque partie désigne son arbitre. Les deux arbitres désignent le président et, à défaut d'accord, il est nommé par le ministre. Le conseil d'arbitrage procède à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. Le président du conseil a tous les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure pour la conduite des séances. À défaut d'unanimité ou de majorité, le rapport du président constitue la sentence du conseil. Cette sentence lie les parties pour une période n'excédant pas deux ans et a l'effet d'une convention collective signée par les parties⁴². Toute convention collective ordinaire doit être signée pour

39. Hébert, Gérard, « Le Code..., *op. cit.*, p. 59-60.

40. *Rapport annuel du ministère du Travail, 1965-1966*. Québec, Ministère du Travail, 1966, p. 12.

41. Il y a l'arbitrage de différends pour les mécontentes portant sur la négociation de la convention, et l'arbitrage de griefs pour les litiges issus de l'interprétation de la convention.

42. *Ibid.*, p. 12-13.



Vote à main levée lors d'une assemblée syndicale (*Travail Québec, juillet-août 1979*)

au moins un an, mais pas plus que pour trois ans (deux ans pour une organisation municipale ou scolaire).

Le droit de grève et de lock-out

Le Code prévoit également le moment à partir duquel les parties pourront, à défaut d'entente, recourir à la grève ou au lock-out pour provoquer la conclusion d'une convention collective. Pendant la durée de celle-ci, le recours à la grève ou au lock-out est interdit, à moins que la convention collective prévoie expressément le contraire⁴³. En cours de conflit de travail, le lien d'emploi du salarié est maintenu.

La nouvelle loi apporte plusieurs modifications à l'exercice du droit de grève. À l'exception des policiers et des pompiers, les travailleurs acquièrent le droit à la grève 60 jours (au lieu de 75, auparavant) après le dépôt d'un avis confirmant la rupture des négociations. Dans le cas d'une première convention, le délai demeure de 90 jours. Si le différend est volontairement soumis à l'arbitrage, le délai est prolongé jusqu'au prononcé de la sentence.

43. *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, p. 29-30.

Des mesures spéciales sont prévues pour les services publics au cas où la grève mettrait en danger la santé et la sécurité publiques. Ainsi, le ministre du Travail doit être saisi du litige au moins huit jours avant la cessation du travail. Le Conseil exécutif peut alors instituer une commission d'enquête qui aura soixante jours pour faire rapport. De plus, une injonction peut être demandée afin de suspendre la grève pendant vingt jours maximum après le début de l'enquête si la santé et la sécurité publiques sont jugées en péril. Toutefois, la grève peut se poursuivre durant l'enquête si l'injonction n'est pas demandée ou accordée⁴⁴.

Les entités administratives gouvernementales

Avec l'instauration du Code, deux entités gouvernementales s'occuperont des relations du travail au Québec : le Service de conciliation et d'arbitrage et la Commission des relations de travail. Le Code précise les attributions de ces deux entités. Le Service de conciliation et d'arbitrage, une division administrative du Ministère, a la tâche de tenter de prévenir et de régler les conflits de travail. Dans tous les cas, le ministre du Travail reçoit un rapport l'informant des résultats des interventions conciliatrices. Les opérations de conciliation prendront beaucoup d'ampleur et les interventions dans les conflits seront nombreuses afin de réduire la durée des grèves. Quant à l'arbitrage, le rôle du Service se limitera à nommer les arbitres en l'absence d'entente entre les parties sur leurs choix.

L'entrée en vigueur du Code du travail, le 1^{er} septembre 1964, change en Commission des relations de travail l'ancienne Commission des relations ouvrières. Le nouvel organisme a comme principales fonctions de déterminer le groupement qui a le droit d'être accrédité comme agent négociateur, de statuer dans les cas de congédiement pour activité syndicale, d'interpréter la loi dans le cadre de sa compétence et, généralement, d'assurer le libre exercice du droit d'association et de la liberté syndicale, c'est-à-dire qu'il peut, par exemple, statuer dans les cas de congédiement pour activité syndicale⁴⁵.

Comme le soulignait à cette époque Gérard Hébert, de l'Université de Montréal, en parlant du nouveau Code du travail :

« Si on les replace dans le courant général de la législation ouvrière au Canada, les innovations du Code du travail québécois révèlent les orientations suivantes. Elles élargissent la portée du droit



Le professeur Gérard Hébert de l'Université de Montréal
(*Le Journal du travail*, mars 1983)

44. *Rapport annuel du ministère du Travail, 1963-1964*. Québec, Ministère du Travail, 1964 p. 151-152.

45. *Rapport annuel du ministère du Travail, 1965-1966*. Québec, Ministère du Travail, 1966, p. 12.

d'association et y ajoutent quelques garanties supplémentaires d'ordre pratique. Par rapport à l'unité de négociation, elles semblent aller à contre-courant du mouvement exigé par les transformations de notre économie. Dans le règlement des conflits, elles renversent une orientation qui avait atteint un point évident de saturation.

Si on voulait caractériser d'un mot les changements opérés par le Code dans ces trois domaines, on pourrait parler de libéralisation. Mais il faudrait alors donner à ce mot, dans le second cas, le sens qui s'attache habituellement à l'expression libéralisme économique. En dehors de cet aspect, le nouveau Code du travail du Québec paraît correspondre à un véritable progrès social⁴⁶. »



Le Service de conciliation et d'arbitrage du Ministère mis sur pied en 1964
(*Rapport annuel du ministère du Travail, 1964-1965*)

46. Hébert, Gérard, « Le Code..., *op. cit.*, p. 61.

LA MISE EN APPLICATION DU CODE EN PÉRIODE D'EFFERVESCENCE

« Le Code du travail a civilisé le monde des relations du travail », affirmait récemment Réal Mireault, un témoin privilégié de cette période d'effervescence⁴⁷. Le nouveau modèle de rapports collectifs du travail établi par le Code ne fait cependant pas disparaître complètement les régimes particuliers de négociation qui existaient déjà, ni n'empêche l'éclosion de nouveaux régimes⁴⁸.

Le droit de grève dans les services publics (1964 et 1965)

Une des mesures du Code du travail qui aura le plus d'impact est la reconnaissance du droit de grève dans les services publics, sauf en ce qui concerne les pompiers, les policiers et les agents de la paix. Il faut se rappeler qu'au début des années 1960, le personnel de l'État ou des municipalités est soumis à l'arbitraire patronal dans un contexte de nominations souvent partisans. Les conditions de travail y sont souvent moins avantageuses que celles en vigueur dans le secteur privé. La syndicalisation des employés des services publics commence cependant à poindre, mais on est loin de l'obtention du droit de grève. Qu'il suffise de rappeler le célèbre mot du premier ministre Lesage, en 1962, à l'intention des fonctionnaires : « La reine ne négocie pas avec ses sujets. »

Le premier ministre doit quand même prendre acte des revendications et des pressions de plus en plus importantes de ses employés et négocier avec eux, non sans encadrer la négociation par la voie législative. Le fait d'accorder le droit de grève aux employés des services publics a été un acte de foi de la part des parlementaires. Tous les députés, tant du côté ministériel que de l'opposition, ont fait confiance aux chefs syndicaux. Le ministre du Travail se disait convaincu que les syndicats ne feraient la grève que pour améliorer leurs conditions de travail, à l'intérieur de leurs objectifs, dans le respect des lois et de l'autorité, sous peine de perdre leur existence juridique et leur certificat de reconnaissance syndicale⁴⁹. C'est

47. Réal Mireault, cité dans Plamondon Émond, Étienne. « Le Québec adoptait il y a 50 ans son premier code du travail », *Le Devoir*, 26 avril 2014.

48. Hébert, Gérard et collab., *La convention collective au Québec*. Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 2003, p. 24.

49. Ferland, Philippe, *op. cit.*, p. 364.

la raison pour laquelle la syndicalisation a été rendue possible à ce groupe de travailleurs. « C'était audacieux. C'est à partir de ce moment-là que les lois du travail au Québec se distinguent par rapport à celles des autres provinces et deviennent plus positives à l'égard des travailleurs », confirme l'historien Jacques Rouillard⁵⁰.

C'est pourquoi, dans le Code de 1964, le droit de grève est accordé aux employés des hôpitaux, des commissions scolaires et des municipalités. Quant aux fonctionnaires provinciaux, les trois premières versions du projet de loi 54 les mentionnaient parmi les employés des services publics, mais sans droit de grève ni droit d'affiliation. La quatrième version les exclut nommément, sauf ceux de la Régie des alcools. On prévoit pour eux un statut spécial, qu'on annonce pour la prochaine session parlementaire⁵¹.

Dès 1965, le ministre du Travail, Carrier Fortin, fait amender le Code pour faire en sorte que l'État soit considéré comme un employeur au sens du Code et pour donner le droit de grève aux enseignants. Le législateur reconnaît les mêmes droits aux fonctionnaires provinciaux et établit des modalités particulières en ce qui concerne l'accréditation et le contenu de la convention collective.

Dans les faits, c'est la Loi sur la fonction publique qui instaurera un régime syndical spécifique pour le secteur public. C'est en juillet 1965 que le gouvernement de Jean Lesage présente à l'Assemblée législative un projet de loi sur la fonction publique; il sera adopté le 6 août. Les grandes lignes de cette nouvelle loi ressemblent au Code du travail. Par contre, plusieurs restrictions et limitations sont apportées. La loi accorde le droit à la grève à compter du 31 janvier 1966, sauf aux agents de la paix.

Désormais, le Conseil des ministres n'a plus aucun autre pouvoir, relativement aux conflits dans les services publics, que celui de créer une commission d'enquête dans les cas où la santé ou la sécurité du public seraient en danger. Il revient à un juge de la Cour supérieure de délivrer une injonction en vue d'empêcher la grève ou d'y mettre fin s'il considère que celle-ci met la santé ou la sécurité du public, non plus en simple danger, mais en péril. De plus, l'injonction ne peut être que temporaire. Les quelques provinces qui ont légiféré en cette matière ont toutes donné des pouvoirs plus étendus à leur Conseil des ministres. Aucune législation n'est allée aussi loin que le

50. Jacques Rouillard, cité dans Plamondon Émond, Étienne. « Le Québec adoptait il y a 50 ans son premier code du travail », *Le Devoir*, 26 avril 2014.

51. Hébert, Gérard. « Le Code..., *op. cit.*, p. 56.

Code du travail du Québec dans le sens de la libéralisation du droit de grève⁵².

Ces gains syndicaux au Québec influencent aussi la scène fédérale. Ainsi, les employés des Postes déclenchent une grève illégale à Montréal en 1965. Ottawa pliera à son tour. Le rapport de force a désormais changé. Les gouvernements seront amenés à accorder de meilleures conditions de travail à leurs employés. De 1964 à 1966, la syndicalisation permet à l'ensemble des employés relevant de l'État québécois de faire des gains dans les clauses à incidence pécuniaire et dans les clauses contractuelles.

Les syndicats ne se gênent d'ailleurs pas pour utiliser ces nouveaux droits, à l'exemple de la grève générale dans les hôpitaux survenue en 1966, ou du débrayage des enseignants et la grève des 6 000 travailleurs des transports publics de Montréal, en 1967. « Il y a eu la Révolution tranquille en 1960, le Code du travail en 1964, puis une révolution un peu moins tranquille par la suite », image le haut fonctionnaire Réal Mireault⁵³.

La réaction en chaîne mènera aux premières conventions collectives à l'échelle provinciale, puis à la création de fronts communs intersyndicaux dans les négociations des secteurs public et parapublic à partir des années 1970, une situation unique en Amérique du Nord. Ces rondes de négociation démontrent de plus en plus clairement le caractère politique de ces exercices. Les objectifs, même strictement économiques, sont formulés sous couleur de mesures sociales⁵⁴. Les conflits de travail seront nombreux et animés. Aussi, de 1967 à 1990, 26 lois spéciales ordonneront la reprise du travail dans les services publics⁵⁵.

Notons également qu'en 1969, on verra la création du ministère de la Fonction publique, qui sera chargé notamment de négocier les conventions collectives auxquelles le gouvernement est partie et d'en surveiller l'application.

52. *Ibid.*, p. 61.

53. Réal Mireault, cité dans Plamondon Émond, Étienne. « Le Québec adoptait il y a 50 ans son premier code du travail », *Le Devoir*, 26 avril 2014.

54. Hébert, Gérard. « Les relations du travail au Québec : bilan des années 1970 », *Relations industrielles*, vol. 36, n° 4 (1981), p. 724-725.

55. Ferland, Philippe, op. cit., p. 377 à 470.

Un régime spécifique pour le secteur de la construction (1968)

À l'instar de la Loi sur la fonction publique de 1965, une autre loi sectorielle fera son apparition trois ans plus tard. Elle touche le secteur de la construction. D'abord, ce secteur possède certaines caractéristiques qui cadrent mal avec les dispositions du Code du travail : l'accréditation syndicale est difficile, car les lieux de travail changent constamment, la main-d'œuvre est très mobile, se déplaçant d'un employeur à l'autre, les emplois sont saisonniers et intermittents, le nombre de travailleurs varie selon les étapes d'un chantier, la coexistence de nombreux décrets régionaux fixe diverses conditions de travail, etc.



Travaux municipaux dans une rue de Québec, 1969 (Archives Ville de Québec)

Le Code du travail reconnaît l'existence du problème de l'accréditation dans une industrie comme celle de la construction en prévoyant que, pour les exploitations forestières et l'industrie de la construction, la Commission des relations de travail (CRT) peut, par règlement, établir une procédure d'accréditation appropriée au caractère temporaire ou saisonnier des opérations de ces entreprises⁵⁶. Mais la CRT ne réussit pas à trouver une solution valable aux conditions d'accréditation dans l'industrie de la construction. Elle retient les requêtes pendant plusieurs mois, ce qui crée des frustrations, et elle délivre dans certains cas des accréditations pour des chantiers terminés.

De plus, en cette période faste en projets de construction, des tensions éclatent sur les chantiers en lien avec les rivalités syndicales. Le climat devient tumultueux et une grève des 30 000 travailleurs de la construction en 1966 ainsi que des tensions en région amènent le nouveau gouvernement de l'Union Nationale à former un comité d'étude patronal-syndical sur la question (Comité Mireault) et, ensuite, à légiférer spécifiquement pour cette industrie. Il veut faire le ménage dans les systèmes de négociation, parer aux inconvénients liés aux rivalités intersyndicales et standardiser les conditions de travail en raison de l'avènement des gros chantiers de construction et de la grande mobilité interrégionale qui en découle.

La Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, présentée par le ministre Maurice Bellemare, est adoptée à l'automne

56. Louis Delagrave et Jean-Luc Pilon. *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*. Québec, PUL, 2009, p. 29.



Le ministre Maurice Bellemare et les membres du Conseil supérieur du travail (Québec/Travail, novembre 1966)

1968. Elle institue un seul régime juridique pour les relations du travail dans la construction, inspiré à la fois de la Loi sur les décrets de convention collective et du Code du travail. Ce régime d'avant-garde est unique en Amérique du Nord. Il impose une négociation pour l'ensemble de l'industrie à l'échelle provinciale, abolissant ainsi les conventions négociées par métier. On ouvre aussi la porte à la syndicalisation obligatoire⁵⁷ et à l'institutionnalisation de la pratique du maraudage syndical. Pour la négociation collective, cinq associations patronales et deux centrales syndicales sont reconnues représentatives et possèdent un droit de veto. Cette industrie est désormais soustraite à l'application du Code du travail et les associations de travailleurs ne sont plus accréditées, mais obtiennent leur caractère représentatif par la nouvelle loi⁵⁸.

D'importantes modifications législatives au Code (1969)

En 1969, le législateur apporte d'autres modifications au Code du travail. L'année précédente, il l'avait déjà modifié afin de mettre en place un régime particulier de reconnaissance et de négociation des conditions de travail applicables aux policiers de la Sûreté du Québec.

57. Dans sa première mouture, la loi n'accordait pas la syndicalisation obligatoire; elle prévoyait plutôt l'adhésion volontaire et révocable des salariés à l'association de leur choix. Par la suite, elle a permis aux parties de négocier le régime syndical.

58. *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1969/70*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1970, p. 13.

En 1969, un nouveau régime est établi afin de remplacer la Commission des relations du 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 remplacer la Commission, en matière d'accréditation syndicale, par le Bureau du commissaire général du travail, qui est un système administratif à double palier (l'enquêteur et le commissaire-enquêteur⁵⁹). Celui-ci est coiffé d'un tribunal d'appel spécialisé, également doté d'une compétence de premier niveau en matière pénale (infractions au Code), appelé « Tribunal du travail », et composé de juges « en congé » de la Cour provinciale versés dans le domaine des relations du travail.

En rendant obligatoire le mécanisme public d'accréditation pour toute association de salariés qui désire négocier et signer une convention collective sous l'égide du Code, le législateur abolit le système de reconnaissance volontaire, craignant que de telles associations soient dominées par l'employeur. Il sera désormais défendu aux parties de conclure et de signer plus d'une convention par unité de négociation donnée⁶⁰. Le but du Code du travail étant de favoriser l'exercice du droit d'association, le législateur juge qu'il deviendra ainsi de plus en plus difficile de former des syndicats de boutique dominés par l'employeur⁶¹.

L'adoption de la loi 50, suivie plus tard d'autres modifications au Code (loi 65), change complètement la procédure d'accréditation des associations de travailleurs. Les changements, destinés à accélérer la reconnaissance légale de ces associations en faisant disparaître le formalisme et des procédures devenues inutiles, feront accélérer sensiblement l'étude des dossiers. Le nombre de causes en suspens diminuera de façon importante à la suite de l'abolition de la Commission des relations du travail⁶².

59. Outre le commissaire-enquêteur en chef, quinze commissaires-enquêteurs et vingt enquêteurs assurent au début le fonctionnement de ce nouveau régime : *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1970/71*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971, p. 43-44.

60. Gagnon, Mélanie, *op. cit.*, p. 124.

61. *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1969/70*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1970, p. 46.

62. *Ibid.*, p. 12 et 46.

LA RÉFORME DE 1977

Au cours des années 1970, différents sujets font partie des réflexions entourant les velléités d'une modernisation structurelle du Code du travail, comme la négociation sectorielle dans tous les secteurs d'activité, la syndicalisation des cadres, la condition des femmes au travail, l'usage du français dans les rapports collectifs du travail, le contrat individuel de travail, les permis d'accès aux campements forestiers, l'arbitrage des griefs et la nomination des arbitres, les délais dans le traitement des requêtes, l'accréditation multipatronale, les difficiles relations du travail dans les services publics et la construction ainsi que le maintien des services essentiels en cas de grève.

À la fin des années 1970, bien qu'il ait été modifié une dizaine de fois d'une façon directe et 11 autres fois par d'autres lois du travail, le Code peine à s'adapter à l'effervescence sociale et aux nombreux affrontements ayant cours dans le domaine des relations du travail. Une douzaine de lois spéciales seront nécessaires afin de régler divers conflits⁶³. Déjà, en 1972, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), qui a remplacé le Conseil supérieur du travail, fait le constat suivant concernant le Code :

« Notre régime de rapports collectifs du travail a subi les à-coups des transformations profondes de notre société, au cours des dernières années. Les conflits de toutes sortes qui ont éclaté dernièrement en font foi.

Dresser le bilan de ces conflits jette une lumière assez crue sur notre régime de rapports collectifs du travail, et amène tous les observateurs à poser un diagnostic unanime sur son état, à l'effet qu'il est fort mal en point.

Ne serait-il pas temps (...) de convoquer les États généraux des relations du travail pour l'établissement d'un nouveau départ dans notre régime de rapports collectifs du travail (...) il faudrait couvrir et les rapports collectifs et les rapports individuels de travail⁶⁴. »

Quelques années plus tard, le CCTM revenait à la charge dans son rapport annuel de 1976-1977 en affirmant qu'il a dû faire « le pénible constat que non seulement le Code du travail est de moins en moins



Stand du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre au Salon de la femme en 1974
(Québec-Travail, juillet 1974)

63. Blouin, Rodrigue et collab., *op. cit.*, p. 17 et 238.

64. *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971-1972*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1972, p. 255-256.

adapté à la conjoncture, mais aussi, que les projets de modifications élaborés au fil des ans deviennent eux-mêmes vétustes⁶⁵. » Les effets de ces retards seraient nombreux : projets d'amendements à la pièce quand il y a des problèmes qui surviennent, ministères autres que celui du Travail qui corrigent des problèmes existants en faisant modifier des dispositions du Code sans se soucier des retombées sur le régime général, problèmes nouveaux qui se retrouvent non résolus, car le Code est mal adapté à la conjoncture, suppléance des tribunaux qui émettent des injonctions de plus en plus nombreuses, etc. Le CCTM se plaint d'ailleurs d'être peu consulté par le gouvernement.

Le projet de loi 45

À son arrivée au pouvoir à l'automne 1976, le gouvernement de René Lévesque laisse présager des changements dans le monde du travail. Il veut entre autres rétablir le rapport de force entre syndicats et patrons à une époque où les grèves sont longues et violentes, comme celle de la United Aircraft, survenue deux ans plus tôt. En juin 1977, un avis est demandé au CCTM sur le projet d'une Commission de révision du Code du travail⁶⁶.



En décembre de la même année, par l'adoption du projet de loi 45 présenté par le ministre Pierre-Marc Johnson, le Code du travail fait 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 Code sont au demeurant assez novateurs pour l'époque. Ils portent notamment sur le précompte syndical généralisé et obligatoire, ou « formule Rand », c'est-à-dire que les employeurs doivent prélever à la source la cotisation syndicale de tous les employés d'une unité de négociation. Il y a également l'introduction de

Annonce de la création d'un Service de médiation préventive pour aider les parties aux prises avec des litiges répétitifs
(Le Journal du travail, avril 1980)

65. Huitième rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 1976-77. Québec, CCTM, 1977, p. 26.

66. En 1977, le CCTM donnera au ministre douze avis formels concernant le Code du travail. Neuvième rapport annuel : Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre, 1977-78. Québec, CCTM, 1978, p. 5.

l'arbitrage obligatoire d'une première convention collective, alors qu'un arbitre peut imposer une première convention s'il y a désaccord entre les parties, une mesure alors peu courante dans la législation canadienne.

Le législateur instaure également un interdit relatif à l'utilisation de travailleurs de remplacement en cas de grève (briseurs de grève). Il facilite aussi l'accréditation syndicale, car désormais, il suffit de 35 % au lieu de 50 % d'adhésion à un syndicat pour qu'un vote d'accréditation soit tenu. Par contre, le législateur introduit des règles de démocratie syndicale, comme l'obligation pour les syndicats de tenir un scrutin secret lors d'un vote de grève, l'élection d'un dirigeant ou la signature d'une convention collective.

Un des changements apportés au Code a trait à cette obligation de retenue syndicale à la source, c'est-à-dire que la loi impose désormais à tous les salariés de l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat accrédité, de contribuer à son financement. En contrepartie, elle codifie le devoir du syndicat de représenter équitablement les salariés de l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat. Notons aussi qu'un employeur est obligé, à la fin d'une grève, de reprendre un gréviste de préférence à toute autre personne.

Des mesures anti-briseurs de grève

Le projet de loi 45 est communément appelé « loi anti-briseurs de grève ». En effet, le Code prévoit des mesures restreignant désormais l'embauche et l'affectation de personnes à des responsabilités normalement assumées par les salariés en conflit, mieux connues sous l'appellation de mesures « anti-scabs ». Ces mesures sont introduites afin d'éliminer la violence et de réduire la durée des conflits de travail, mais aussi afin de rééquilibrer le rapport de force patronal-syndical.

Déjà, en 1973, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre avait déposé pour avis au CCTM un avant-projet d'amendements au Code du travail visant à empêcher les salariés ou les employeurs de créer des situations ayant pour effet de prolonger inutilement les situations de grève ou de lock-out. Ce projet était d'ailleurs baptisé « Avant-projet de loi anti-briseurs de grève ». La réponse du CCTM fut cependant négative, les deux groupes le constituant ne s'entendant pas sur une position commune : le groupe patronal y voyait une atteinte à la liberté d'entreprise et le groupe syndical trouvait que le projet n'était pas assez contraignant⁶⁷.

67. *Cinquième rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 1973-74*. Québec, CCTM, 1974, p. 28-29.



Les règles du jeu, un outil promotionnel créé en 1978 pour faire connaître les récentes modifications au Code (Ministère du Travail)

La nouvelle loi de 1977 vise donc à interdire à un employeur, sous réserve de certaines conditions, d'utiliser les services d'une personne embauchée pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. Elle lui interdit également d'utiliser les services d'un salarié membre de l'unité de négociation en grève ou en lock-out, soit dans un autre de ses établissements où la grève ou le lock-out est en cours, à moins, dans ce dernier cas, d'accord entre les parties ou d'obligations légales de certains salariés à cet effet. Elle proscriit enfin, dans l'établissement où la grève ou le lock-out est en cours, l'utilisation des services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement⁶⁸.

En 1978-1979, le Ministère recevra 77 requêtes pour la nomination d'un enquêteur sur cette délicate question. Au tournant des années 1980, l'application de ces mesures

amènera l'ouverture de quelque 90 enquêtes en moyenne par année, qui donneront lieu à des rapports d'infraction dans environ 35 % des cas⁶⁹. Le Ministère mènera également des actions de communication pour faire connaître les nouvelles dispositions législatives⁷⁰.

68. *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1978-1979*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1979, p. 11.

69. *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1978-1979*. Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1979, p. 11; *Le travail : une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail*, p. 29.

70. En 1978, le Ministère concevra un outil promotionnel afin de faire connaître le Code à la suite du dépôt du projet de loi 45. *Les règles du jeu* est un jeu accompagné de dix dépliants qui illustrent et expliquent les différentes étapes liées à la syndicalisation d'une entreprise ainsi qu'à la négociation d'une convention collective. Produit à 85 000 exemplaires, ce jeu connaîtra un véritable succès. Presque toutes les universités du Canada, même celles des États-Unis, en demanderont un exemplaire. Un stand d'information à l'image de ce jeu parcourra aussi le Québec.

LA QUESTION DES SERVICES ESSENTIELS

La notion de services essentiels, et plus précisément celle de la protection de la santé et de la sécurité du public dans les lois encadrant les relations du travail au Québec était, avant 1964, pratiquement inexistante. En adoptant le Code, le gouvernement a introduit pour la première fois dans la loi cette notion de santé et de sécurité du public, qui entrerait en ligne de compte en cas de grève en cours ou appréhendée dans un service public. Après la formation d'une commission d'enquête et sur la requête du procureur général, le gouvernement pouvait, en invoquant l'article 99 du Code du travail, faire intervenir un juge de la Cour supérieure pour qu'il émette une injonction dans le cas de conflits illégaux ou lorsqu'il était estimé que la santé ou la sécurité de la population était mise en cause.

Ce recours de nature judiciaire faisait que le magistrat appréciait la portée du conflit strictement sous l'angle de la sauvegarde de la santé ou de la sécurité du public, et non du maintien de services essentiels. Le juge n'ordonnait donc jamais la suspension partielle d'une grève ou le retour au travail d'une partie seulement des salariés, l'injonction s'appliquant toujours à l'ensemble des travailleurs de l'unité concernée. En 1965, par l'adoption de la Loi sur la fonction publique, la notion de services essentiels apparaît explicitement⁷¹.

Mais l'article 99 du Code se révèle difficile d'application (mécanisme de la commission d'enquête, avis de grève, droit au lock-out) ou est jugé imprécis (procédure d'injonction spéciale, exécution des ordonnances et des sanctions). Il crée un régime juridique incertain, pour ne pas dire confus, qui met les tribunaux dans l'embarras, entre autres en faisant couvrir la suspension du droit de grève par l'autorité judiciaire⁷².

Au cours de la décennie 1970, c'est d'emblée le secteur public, avec ses trois grandes rondes de négociation, qui domine la scène de la négociation collective. Chacune d'elles amène une série de grèves percutantes et le nombre de jours-personne perdus au cours de ces arrêts de travail bat des records. Beaucoup d'interventions législatives

71. *Le Conseil des services essentiels : 25 ans et toujours essentiel*. Québec, Conseil des services essentiels, 2007, p. 3.

72. *Rapport Martin-Bouchard. Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic*. Québec, Éditeur officiel, 1978, p. 160.



**Assemblée du Front commun
intersyndical, 1972 (BANQ)**

visent donc le secteur public, soit pour déterminer le cadre de la négociation à venir, soit pour forcer le retour au travail⁷³.

Dans ce contexte, et dès le début des années 1970, la question des services essentiels est au cœur des préoccupations ministérielles. À la suite d'une série d'importants conflits dans les services publics survenus au cours des années précédentes, le ministre du Travail et de la Main-d'œuvre, Jean Cournoyer, déposait, en 1972, un projet de loi interdisant la grève dans les services publics tant qu'il n'y aurait pas entente entre les parties sur les services essentiels à maintenir ou une décision du Tribunal du travail sur cette question. Le projet de loi est cependant abandonné.

En 1974, le ministre propose un amendement au Code qui supprimerait le recours aux injonctions prévues à l'article 99 (article ayant permis la condamnation et l'emprisonnement des chefs syndicaux de la CSN, de la FTQ et de la CEQ en 1972); il conserverait cependant celui de recourir à une loi spéciale. En effet, les injonctions liées à l'application de l'article 99 du Code ont perdu leur caractère dissuasif et sont souvent transgressées, entraînant ainsi les litiges

73. Hébert, Gérard, « Les relations du travail..., *op. cit.*, p. 717-718.

sur le terrain judiciaire, peu propice au maintien ou à la reprise de relations du travail harmonieuses. Le ministre propose donc une nouvelle formule pour déterminer les services essentiels en cas de grève dans les services publics, alors que ce serait le conciliateur au dossier qui recommanderait les services essentiels à maintenir. Le ministre n'aura cependant pas le temps de mener à terme son projet. C'est le nouveau gouvernement du Parti québécois qui poursuivra le travail commencé⁷⁴.

En effet, en 1978, à la suite des recommandations de la Commission Martin-Bouchard qui s'est penchée sur la question, le ministre Pierre-Marc Johnson fait modifier le Code du travail afin d'y inclure des mesures visant à assurer les services essentiels en cas de grève dans un service public. Deux organismes sont créés, l'un pour assurer le respect en cas de grève d'une liste des services essentiels, et l'autre ayant pour mandat d'informer le public sur les négociations en cours. Une autre modification apportée au Code en 1978 fait que le recours à la conciliation devient facultatif et est dissocié de l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out. L'une ou l'autre des parties à une négociation collective peut demander au ministre de nommer un conciliateur afin d'aider les parties à conclure une entente et, à la réception de la demande, le ministre doit désigner un conciliateur⁷⁵.

En 1982, le Code du travail sera à nouveau modifié afin de créer le Conseil des services essentiels, tribunal administratif spécialisé qui remplacera les deux organismes créés quatre ans plus tôt. L'intervention du Conseil permettra désormais de s'attaquer au problème à l'origine d'un conflit de travail plutôt qu'à sa seule manifestation publique, souvent spectaculaire⁷⁶.

Le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, jusqu'alors régi par le Code du travail, est l'objet d'une réforme majeure en 1984-1985. Cependant, bien que cette question relève du domaine des relations du travail, la réforme est confiée au président du Conseil du trésor plutôt qu'au

74. Cournoyer, Jean. *Dans le feu de l'action*. Montréal, Éditions de l'Homme, 2012, p.189-192.

75. *Rapport annuel du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu 1980-1981*. Québec, Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, 1981, p. 45.

76. Le Conseil des services essentiels, *op. cit.*, p. 9.



Réunion du comité technique ministériel sur l'analyse des conventions collectives
(*Le Journal du travail*, octobre 1979)

ministre du Travail⁷⁷. La loi de 1985 qui découle de cette réforme permettra au Conseil des services essentiels de disposer d'importants pouvoirs de redressement. Il pourra ainsi, en cas de conflit, rendre des ordonnances pour assurer au public les services auxquels il a droit ou exiger le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste de services essentiels⁷⁸.

77. *Rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre 1984-1985*. Québec, CCTM, 1986, p. 11.

78. *Rapport annuel du ministère du Travail 1986-1987*. Québec, Ministère du Travail, 1987, p. 47.

LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL (1984)

Malgré les deux séries de modifications profondes de 1969 et de 1977 (115 amendements), plusieurs intervenants continuent de se plaindre quant à l'incapacité du Code du travail à répondre aux nouvelles réalités qui façonnent le marché du travail. Le Ministère lui-même s'inquiète devant, par exemple, l'ampleur de certaines pratiques dilatoires en ce qui a trait à la procédure d'accréditation⁷⁹. De plus, une partie importante de la législation relative aux rapports collectifs du travail est soumise à sept autres lois du travail ou se retrouve en pièces détachées sous d'autres lois, comme les récentes Charte de la langue française et Charte des droits et libertés de la personne⁸⁰. Les organisations syndicales poussent pour engager une réforme majeure du Code. En 1980-1981, le Ministère entreprend des études en vue de modifier le Code du travail.

En juin 1983, le ministre Raynald Fréchette fait adopter un projet de loi, qui amène une série d'amendements au Code afin de faciliter l'accès à la syndicalisation en réduisant les délais et en introduisant le principe du guichet fermé en matière d'accréditation⁸¹, en simplifiant



Le ministre Raynald Fréchette annonçant des modifications au Code lors du Congrès des relations industrielles de l'Université Laval
(*Le Journal du travail*, juin 1983)

79. *Treizième rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre 1981-1982*. Québec, CCTM, 1983, p. 10.

80. Blouin, Rodrigue et collab., *op. cit.*, p. 243.

81. Ainsi, une association concurrente verra sa requête déclarée irrecevable si elle n'est pas déposée le même jour que la première.

la procédure d'arbitrage de griefs et de différends (suppression des tribunaux tripartites), et en resserrant l'application des mesures anti-briseurs de grève.



Audience nationale de la Commission consultative sur le travail, 1984
(*Le Monde du travail*, janvier 1985)

La Commission Beaudry

Le gouvernement de René Lévesque va plus loin. En mars 1984, dans le cadre des travaux sur une révision générale du Code, il met sur pied une commission chargée de consulter les personnes et les groupes intéressés, d'identifier les consensus établis entre les partenaires et de colliger les mesures destinées à favoriser des relations du travail harmonieuses, une organisation du travail productive et un engagement valorisant des travailleurs dans une entreprise. C'est la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, ou Commission Beaudry, du nom de son président, juge au Tribunal du travail⁸².

À l'époque de la Commission Beaudry, ce sont près de 1 600 requêtes en accréditation qui sont déposées en moyenne annuellement au Ministère, dont près de 80 % sont accordées (70 % pour le secteur privé). La taille moyenne des unités accréditées est de l'ordre de 30 salariés. Environ 25 % des négociations nécessitent un recours au Service de conciliation du ministère du Travail pour mener à la

82. *Rapport annuel du ministère du Travail 1983-1984*. Québec, Ministère du Travail, 1984, p. 50. Au départ, elle s'appelait la « Commission Châtillon », du nom de son premier président.

conclusion d'une convention collective. Dans le secteur privé, un peu plus de 10 % des conventions collectives signées donnent lieu à un conflit touchant en moyenne annuellement près de 45 000 salariés pour une durée moyenne de quelque 33 jours par salarié en conflit⁸³.

Les audiences tenues lors des travaux de la Commission Beaudry débouchent sur la présentation, fin 1985, d'un volumineux rapport dont la principale recommandation est la création d'une commission des relations du travail dotée de larges pouvoirs d'enquête. Un groupe de travail ministériel se penchera donc à nouveau sur l'analyse et la révision du Code. Cependant, il sera impossible de faire émerger des consensus significatifs des parties représentées au CCTM afin d'engager à court et à moyen terme une réforme d'envergure du Code et de ses instances d'application⁸⁴. Ainsi en est-il de la question de l'accréditation multipatronale soulevée dans le rapport de la Commission; la discordance qu'elle suscite est telle qu'elle amène plutôt à proposer de revaloriser et de moderniser la Loi sur les décrets de convention collective.

La loi sur la Commission des relations du travail

Même imbroglio en ce qui a trait à la proposition de créer une Commission des relations du travail. En mars 1987, pour donner suite à cette recommandation du rapport Beaudry, le ministre Pierre Paradis dépose un projet de loi constituant l'organisme. Le ministère du Travail entreprend alors certaines activités visant à préparer l'implantation de la Commission et à évaluer l'impact de la loi sur son propre fonctionnement. En effet, le nouvel organisme est appelé à remplacer le Bureau du commissaire général du travail, qui relève du Ministère, ainsi que le Tribunal du travail.

En décembre 1987, ce projet de loi est adopté. La loi entrera en vigueur par proclamation. Le nouvel organisme verra à assurer le libre exercice du droit d'association, administrera le processus d'accréditation, fera respecter les dispositions du Code du travail en vue de régler

83. *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, p. 29.

84. *Pour un Code du travail renouvelé*, p. 8.



Commission consultative sur le travail

Audiences publiques

sur le travail et la révision du Code du travail

Participer au changement!

Si la qualité des relations du travail vous préoccupent
Si vous avez des suggestions ou des propositions pour:

- Améliorer les relations du travail dans le secteur privé
- Favoriser une organisation du travail productive
- Permettre une implication valorisante des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise

Votre témoignage nous intéresse!

Inscrivez-vous aux AUDIENCES de la Commission dans votre région

JONQUIÈRE	2 octobre	TROIS-RIVIÈRES	6 novembre
BAIE COMEAU	9 octobre	SHERBROOKE	13 novembre
ROUYN	16 octobre	QUÉBEC	20 novembre
RIMOUSKI	23 octobre	HULL	27 novembre
		MONTRÉAL	4 décembre

Pour obtenir le document de consultation, écrire ou téléphoner à l'adresse suivante:
Commission consultative sur le travail, 690 Grande Allée est, 3^{ème} étage, Québec,
G1R 2K5, 643-3864.

Date limite d'inscription: **15 jours avant le début des audiences** dans votre région

**Pour nous rejoindre sans frais:
1-800-463-5238**

Québec ■■■

**Avis public invitant aux audiences de la
Commission consultative sur le travail** (*Le
Journal du travail, octobre 1984*)

rapidement certains conflits de travail, verra à la détermination et au respect des services essentiels en cas de grève dans le secteur public et parapublic et interviendra dans l'interprétation relative au champ d'application de la loi régissant la construction⁸⁵.

Mais cette loi n'entrera jamais en vigueur, notamment en raison des mésententes qui l'entourent. Le patronat craint qu'un tel chambardement amène une trop grande judiciarisation du processus et les syndicats déplorent que la loi ne propose pas une approche assez intégrée des relations du travail. Tous semblent tenir au maintien du Tribunal du travail⁸⁶. Malgré une tentative subséquente de récupérer cet échec en revoyant le champ d'application et les modalités de fonctionnement de cette Commission (rapport Blain), les avis demeureront tout aussi partagés et les recommandations n'auront pas de suite⁸⁷. Finalement, malgré la loi de 1987 la constituant, la Commission des relations du travail ne sera mise en fonction qu'en 2002, à la suite de l'adoption d'une nouvelle loi.

85. *Rapport annuel du ministère du Travail 1987-1988*. Québec, Ministère du Travail, 1988, p. 21-22 et 42.

86. *Rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre 1988-1989*. Québec, CCTM, 1989, p. 13 et *Rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre 1989-1990*. Québec, CCTM, 1991, p. 11-12.

87. Morissette, Lucie, *op. cit.*, p. 19.

DES AMENDEMENTS PONCTUELS

Depuis la fin des années 1980, le Code n'est amendé qu'à la pièce, au gré de certains problèmes particuliers, d'événements ayant jalonné l'actualité ainsi que des pressions du moment. Si, de 1944 à 1964, la Loi des relations ouvrières a été modifiée à 6 reprises, le Code sera retouché à près de 25 reprises de 1964 à 1994, ces modifications n'étant pas toutes d'égale importance. Plusieurs amendements sont des réponses politiques à des décisions judiciaires. On constate une accentuation de plus en plus marquée de la présence de l'État dans le domaine des relations du travail⁸⁸.

En 1990, le Code est modifié afin de combler un vide juridique créé par un arrêt célèbre de la Cour suprême du Canada, deux ans plus tôt, et qui statuait qu'une accréditation syndicale n'était pas transmise d'un sous-traitant à un autre lorsqu'ils se succédaient dans l'exécution d'un même contrat. Le législateur québécois se voit obligé de rétablir la compétence du commissaire du travail pour



Fermeture de l'usine de la Regent Knitting de Saint-Jérôme en 1974. Elle sera rachetée par les employés (*Travail Québec, sept.-oct. 1979*)

88. Morin, Fernand, *op. cit.*, p. 227-229.

trancher toute question relative à l'application de l'article 45, qui prévoit notamment le maintien de l'accréditation syndicale lors de l'aliénation ou de la concession totale ou partielle d'une entreprise. Des mesures en lien avec le maintien des services essentiels sont aussi adoptées⁸⁹.

En mars 1993, le Code du travail est à nouveau modifié, principalement pour apporter des changements au processus de règlement des différends concernant des policiers ou des pompiers et des municipalités. La loi rend obligatoire un processus de médiation avant que le ministre ne défère le différend à l'arbitrage⁹⁰.

La durée maximale des conventions collectives

En mai 1994, le Code est encore modifié afin, entre autres, de permettre la conclusion de conventions collectives de plus de trois ans et d'introduire, dans le cas des conventions de longue durée, de nouvelles périodes pendant lesquelles pourra s'exercer le droit au changement d'allégeance syndicale. Cette loi fait également disparaître l'obligation pour les parties de transmettre certains avis au ministre⁹¹.

Dans les années 1930 et 1940, on négociait habituellement des conventions collectives d'un an, avec clause de renouvellement annuel automatique. Les conventions de deux ou trois ans n'apparaîtront qu'à la fin des années 1940. Dès 1950, la loi québécoise limite à trois ans la durée d'une convention collective. Dans les années 1960 et jusqu'au milieu des années 1970, la prédominance va aux conventions de trois ans dans les établissements manufacturiers et aux conventions de deux ans dans les autres secteurs⁹².

Avec les amendements au Code, introduits en 1994, le législateur fait disparaître cette particularité du régime québécois en déréglementant la durée légale des conventions collectives et en fixant de nouvelles règles permettant même le changement d'allégeance syndicale avant l'échéance en cas de très longue durée. Il veut favoriser l'émergence

89. *Rapport annuel du ministère du Travail 1990-1991*. Québec, Ministère du Travail, 1991, p. 19.

90. *Rapport annuel du ministère du Travail 1992-1993*. Québec, Ministère du Travail, 1993, p. 19.

91. *Rapport annuel du ministère de l'Emploi 1994-1995*. Québec, Ministère de l'Emploi, 1995, p. 22.

92. Hébert, Gérard et collab., *La convention collective au Québec*. Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 2003, p. 55.

de partenariats patronaux-syndicaux, nés sous le modèle plus général de ce que l'on appelle les « contrats sociaux ».

Le Code ne fixe plus de durée maximale, à l'instar du Code canadien du travail, sauf dans certains cas particuliers. Ainsi, ne peuvent durer plus de trois ans : les conventions collectives du secteur public et parapublic, une première convention, une convention imposée par un médiateur-arbitre dans le cas des policiers et des pompiers municipaux, et une convention découlant d'une sentence rendue par un arbitre de différends. Les effets des conventions sont désormais maintenus jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

Amendements législatifs au Code et actions ministérielles

Le Code du travail est à nouveau modifié, d'abord en juin 1996, afin de rendre obligatoires les critères balisant les décisions d'un arbitre de différend opposant une municipalité et une unité de négociation formée de policiers et de pompiers municipaux, et ensuite en juin 1998, pour assouplir le mode de fonctionnement du Conseil des services essentiels et élargir la définition de « service public ». Au milieu des années 1990, on se penche aussi sur la problématique de l'industrie du taxi. À la suite des travaux d'un comité interministériel sur les conditions et relations du travail ainsi que les formes de représentation dans cette industrie, le Ministère prépare même un projet de loi à cet effet à l'automne 1998.

Au même moment, surgit sur la place publique la question des disparités de traitements dans les conventions collectives, communément appelées « clauses orphelins ». Ces clauses désignent des dispositions fixant des avantages inférieurs pour les salariés embauchés après la date de signature d'une convention collective ou d'une entente spécifique à cet effet. Elles pénalisent surtout les jeunes travailleurs. Des audiences publiques ont lieu sur le sujet en août et septembre 1998, et 42 mémoires sur la question sont déposés. L'année suivante, une loi modifiant la Loi sur les normes du travail vient interdire l'introduction de disparités de traitement fondées sur la date d'embauche d'un salarié dans un décret de convention collective ou dans une convention comme telle.

En parallèle à ces activités législatives, le ministère du Travail accomplit différentes actions. Ainsi, au début des années 1990, la Direction générale des relations du travail expérimente une démarche d'accompagnement des parties patronale et syndicale ayant choisi de négocier selon l'approche de la négociation fondée sur les intérêts mutuels. Les médiateurs-conciliateurs forment à cette méthode les



La question des disparités de traitement des jeunes, fin des années 1990

Réunion de gestionnaires du ministère
du Travail, 1988 (*Ministère du Travail*)



deux parties en négociation et agissent à titre de facilitateurs du processus de règlement⁹³.

Le ministère du Travail met aussi sur pied des groupes de travail chargés d'analyser des objets particuliers du Code pour lui soumettre des recommandations. Ainsi, le rapport du Comité interministériel sur le rétablissement du droit au lock-out pour les municipalités assujetties au maintien des services essentiels (rapport Boivin), en s'opposant à un tel rétablissement, recommande néanmoins en 1995 que l'on se penche sur l'adaptation des règles relatives à la transmission d'entreprises, soit l'application des articles 45 et 46 du Code. Il s'agit, déjà à cette époque, d'un sujet fort controversé, surtout dans les municipalités qui comptent recourir de plus en plus à la sous-traitance pour diminuer leurs coûts de main-d'œuvre sans que ces articles ne s'y appliquent.

Un groupe de travail, présidé par l'ex-sous-ministre du Travail, Réal Mireault, est mis sur pied en 1996 afin d'étudier cette question épineuse. Le rapport qui suit, en 1997, propose une série de recommandations qui divisent de nouveau les parties. Il est suggéré notamment que l'article 45 du Code prévoie nommément qu'il ne s'applique pas à une simple concession de fonctions de travail, donc dans bien des cas à la sous-traitance. En contrepartie, le groupe de travail donne suite aux propositions concernant la déclaration d'employeur unique et la protection du lien d'emploi. Le gouvernement décide de ne pas aller de l'avant et d'ignorer les changements proposés en raison, encore une fois, de la controverse

93. *Rapport annuel du ministère du Travail 1997-1998*. Québec, Ministère du Travail, 1998, p. 24.

qu'ils suscitent. On souhaitera de même s'en écarter pour le processus de réforme amorcé en 2000⁹⁴.

Enfin, un autre groupe de travail, dirigé par le professeur Jean Bernier, est créé en juillet 1997 afin de se pencher sur le fonctionnement d'un régime d'accréditation propre au secteur forestier. Son rapport est déposé en décembre 1999.

En septembre 1998, le ministre du Travail, Matthias Rioux, sollicite l'avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) sur les améliorations à apporter à certaines lois du travail, y compris au Code. Il cible divers sujets qui lui semblent incontournables, notamment la lourdeur du processus d'accréditation syndicale et les effets de l'émergence de nouvelles formes de travail sur l'aménagement des rapports collectifs du travail ainsi que 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. Il n'y aura cependant pas d'avis remis au ministre par le CCTM⁹⁵.

94. Morissette, Lucie, *op. cit.*, p. 19-20.

95. *Pour un Code du travail renouvelé*, p. 9; *Rapport annuel du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre 1998-1999*. Québec, CCTM, 2001, p. 11-12.

LE PROJET DE RÉFORME DE 1999 ET LES MODIFICATIONS SUBSÉQUENTES

Au tournant du millénaire, la première orientation du plan stratégique du ministère du Travail précise que celui-ci doit « assurer aux travailleurs et aux employeurs une législation du travail qui soit capable de s'adapter rapidement aux nouveaux besoins individuels et collectifs ». Exposées à de nouvelles réalités économiques, sociales et technologiques qui remettent en question à la fois leurs propres assises, leur champ d'application et la finalité même du droit du travail, les lois en cette matière doivent-elles être révisées? Le Code est-il adapté aux transformations des conditions économiques et sociales dans lesquelles évoluent les collectivités du travail? De fait, le régime n'a pas été amendé substantiellement depuis les années 1980, sauf lorsqu'il s'est agi de répondre à un besoin urgent⁹⁶. Il faut y ajouter les 34 lois spéciales de retour au travail votées de 1964 à 2001, soit près d'une par année⁹⁷.

Un certain nombre de problématiques ont émergé dans la société et semblent demeurer encore sans réponses satisfaisantes. 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 instauré 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. 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 devant le développement de nouvelles stratégies qui peuvent occasionner l'allongement et le pourrissement de conflits⁹⁸.

96. *Pour un Code du travail renouvelé*, p. 25.

97. Delorme, François et Gaston Nadeau, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », *Relations industrielles*, vol. 57, n° 4 (2002), p. 750.

98. *Pour un Code du travail renouvelé*, p. 9.

Si les acteurs s'entendent généralement sur la nécessité d'une réforme du régime collectif de relations du travail, ce n'est pas le cas sur le sens à lui donner, comme en témoignent les tentatives de réforme précédentes. Le même scénario se reproduira en 2000 avec un autre projet de révision du Code, alors que les syndicats militeront dans le sens d'un accès élargi à la syndicalisation et que les employeurs réclameront un plus grand respect de la liberté des parties prenant part au processus de syndicalisation et de négociation collective. Ces motivations des différentes parties sont, bien entendu, directement reliées à leur réalité économique et organisationnelle⁹⁹.

Un mandat pour une réforme majeure du Code du travail

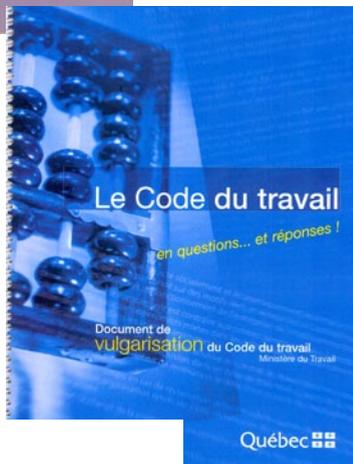
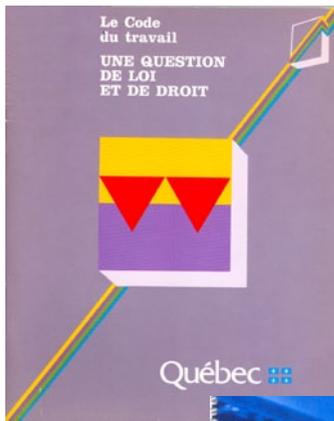
Le 3 mars 1999, à l'occasion du discours d'ouverture de la session parlementaire, le premier ministre Lucien Bouchard confie à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, Diane Lemieux, le mandat de moderniser les lois du travail et, au premier chef, le Code. Afin de donner suite à cette orientation gouvernementale, le ministère du Travail produit un document de consultation sur les orientations ministérielles quant au contenu de la réforme éventuelle touchant le Code. Publié en mars 2000¹⁰⁰, ce document prend appui sur l'énoncé de quatre principes directeurs et formule des orientations sur l'accessibilité et l'efficacité du régime, les rapports collectifs, les corrections nécessaires à la loi et, enfin, la constitution et les pouvoirs des instances du travail. Ces orientations sont accompagnées d'hypothèses de solution sur plusieurs facettes du régime général des rapports collectifs du travail¹⁰¹.

En fait, le Ministère vise deux objectifs précis concernant la modernisation du Code : corriger les problèmes d'application que vivent les salariés et les employeurs, de sorte que les droits et les rapports du travail puissent s'exercer adéquatement et s'appuyer sur un encadrement légal clair et bien compris des parties; adapter le Code pour que sa couverture soit plus perméable aux besoins des collectivités du travail qui veulent se prévaloir des droits et responsabilités qui sont conférés aux associations accréditées. La

99. Morissette, Lucie, *op. cit.*, p. 20.

100. *Pour un Code du travail renouvelé. Orientations ministérielles*. Québec, Ministère du Travail, 2000, 40 p. Signalons aussi qu'en 1984, le Ministère a publié une édition vulgarisée du Code du travail intitulée *Le Code du travail. Une question de loi et de droit*. En 2003, naîtra la brochure *Le Code du travail en questions et réponses*, rééditée en 2010 et en 2014.

101. *Rapport annuel du ministère du Travail 1999-2000*. Québec, Ministère du Travail, 2000, p. 12-13.



Le Code du travail en format questions et réponses, versions de 1984, 2003 et 2010

publication de ce document donne lieu à une phase intensive de consultations menées par la ministre du Travail auprès des partenaires représentés au CCTM ainsi qu'auprès de plusieurs groupes-cibles¹⁰².

Vers une réforme du Code en 2001

La définition et le statut de salarié ainsi que la question du nouveau salariat font l'objet de questionnements importants dans la démarche gouvernementale. En effet, on assiste alors à un accroissement marqué du travail autonome au Québec. De 1989 à 1998, le nombre de ces travailleurs connaît une progression de 33 %.

Il en est de même du phénomène des entrepreneurs dépendants, qui ne répondent pas à la définition de salarié au sens du Code et n'ont donc pas accès au régime collectif des relations du travail. En s'inspirant du Code canadien du travail, le Ministère a l'intention de légiférer pour permettre la reconnaissance du statut de salarié d'une personne qui, bien que n'ayant pas de contrat de travail, se trouve néanmoins dans une situation de dépendance économique et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour un employeur à des conditions qui pourraient faire l'objet de négociation collective.

Cette intention se traduit par un projet de loi, qui introduit le concept d'entrepreneur ou de prestataire de services dépendant, et qu'on assimile au salarié au sens du Code du travail. On le décrit comme étant une personne qui réalise un ouvrage ou fournit un service à une autre, dans un cadre et selon les moyens déterminés par cette dernière. Si les syndicats sont favorables au projet de loi,

il est mal vu par les associations patronales, qui y anticipent une source de dérapages jurisprudentiels. Ce projet de loi ne sera jamais adopté.

Au Ministère, la révision du Code du travail demeure le dossier majeur en 2001. Le nouveau ministre du Travail, Jean Rochon, dépose à son tour un projet de loi qui modifie le Code du travail. L'objectif central de cette importante révision législative consiste pour l'essentiel à mettre à niveau, par rapport à l'ensemble canadien, certains éléments du régime des rapports collectifs du travail fixé par le Code ainsi qu'à prendre en compte l'évolution des réalités économiques telles que le développement de la sous-traitance et les changements apportés aux modes d'exploitation des entreprises. Ainsi, la Loi modifie la portée

102. *Ibid.*

des règles relatives à la transmission des droits et des obligations à l'occasion de l'aliénation ou de la cession d'une entreprise.

La nouvelle loi a aussi comme objectif d'améliorer l'efficacité dans l'administration du régime des relations du travail en mettant l'accent sur la médiation pour favoriser le règlement d'un litige de façon administrative plutôt que judiciaire. De plus, à l'instar de ce que l'on trouve ailleurs dans les autres administrations du travail au Canada, la Loi mène à la création de la Commission des relations du travail (CRT) malgré l'échec de la tentative de 1987.

Le nouvel organisme est investi d'une compétence générale et exclusive sur l'application du Code. Il est appelé à exercer les pouvoirs autrefois dévolus au Bureau du commissaire général du travail. La réforme s'accompagne aussi de la disparition du Tribunal du travail. La nouvelle structure, opérationnelle en novembre 2002, a le pouvoir de rendre des ordonnances, y compris des ordonnances de sauvegarde ou de nature préventive, et la possibilité de procéder à la conciliation prédécisionnelle pour amener les parties à s'entendre¹⁰³. Elle est compétente pour statuer sur les recours et les plaintes à l'égard de toute contravention au Code, en plus de ceux provenant de 23 autres lois; cette liste s'allongera au fil des ans.

Les partenaires sociaux n'ont pas obtenu entière satisfaction à l'égard de leurs revendications touchant cette révision du Code. Tout en saluant les changements apportés, plusieurs associations patronales déplorent que ces changements n'aient pas suffisamment tenu compte de leurs attentes. Elles auraient souhaité, entre autres, des assouplissements plus grands en matière de concession partielle d'une entreprise et de sous-traitance. Du côté syndical, on exprime aussi des réserves par rapport à certaines modifications relatives à la concession totale ou partielle d'une entreprise. Les amendements introduits ont quand même fini par constituer une solution acceptable pour ces groupes¹⁰⁴.

Levée de boucliers contre des modifications à l'article 45 (2003)

L'un des enjeux récurrents des tentatives de réformes, particulièrement depuis le milieu des années 1990, a été la question du champ d'application de l'article 45 du Code. Cet article a pour effet de protéger l'accréditation et la convention collective d'une association

103. *Rapport annuel de gestion du ministère du Travail 2001-2002*. Québec, Ministère du Travail, 2002, p. 8, 14 et 15.

104. *Ibid.*, p. 10 et 15.

de salariés en cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle d'une entreprise. L'article 45 est devenu un enjeu majeur pour les syndicats et les employeurs au fil des années. Leurs positions sur la question, comme on l'a bien vu, se révèlent d'ailleurs pratiquement irréconciliables¹⁰⁵.

En décembre 2003, le nouveau gouvernement libéral fait adopter, sous le bâillon et en dépit de l'opposition véhémente des syndicats, des modifications à l'article 45 et suivants du Code du travail. Le but de l'opération est de soustraire la concession partielle d'entreprise, dont la sous-traitance est une forme, à l'application du fameux article ou, à tout le moins, à diminuer les effets de son application en contexte d'une sous-traitance véritable. Sans remettre en cause les grands principes à la base du Code, soit le droit d'association et le droit de négociation, l'objectif est d'assouplir ces règles et de mettre la législation québécoise au diapason de celle des autres provinces en cette matière¹⁰⁶.



Le ministère du Travail compte sur des médiateurs expérimentés en matière de relations du travail (*ministère du Travail*)

En décembre 2006, d'autres modifications au Code du travail portent sur quatre objets : rétablir le statut de services publics pour les agences de la santé et des services sociaux au regard du maintien de services essentiels en vertu du Code, permettre à la CRT d'atteindre des objectifs de rapidité et d'efficacité de traitement des dossiers, faciliter l'arbitrage d'une première convention collective et intégrer le Commissaire de l'industrie de la construction à la nouvelle Commission des relations du travail¹⁰⁷.

Par la suite, le Code du travail ne connaîtra que des modifications mineures (statut particulier de certains groupes de travailleurs)¹⁰⁸. Cependant, ce régime de relations du travail continuera d'être mis en cause lors de certains débats de société, en particulier au moment

105. Morissette, Lucie, *op. cit.*, p. 23 et 29.

106. *Rapport annuel de gestion du ministère du Travail 2003-2004*. Québec, Ministère du Travail, 2004, p. 13.

107. *Rapport annuel de gestion du ministère du Travail 2006-2007*. Québec, Ministère du Travail, 2007, p. 16-17.

108. À la suite d'une décision de la Cour supérieure du Québec, le ministre du Travail, Sam Hamad, a déposé, au printemps 2014, un projet de loi qui définit de nouvelles règles en relations du travail adaptées aux réalités des exploitations agricoles qui emploient moins de trois salariés de façon ordinaire et continue. Le Code du travail serait amendé pour y insérer un régime particulier propre à ce groupe de travailleurs.

de conflits médiatisés, d'importantes mises à pied ou de décisions des tribunaux¹⁰⁹. Ainsi, au cours des dernières années, le milieu des communications a été particulièrement malmené par des conflits de travail, et l'on a alors vu des phénomènes, comme le télétravail, la sous-traitance à des travailleurs autonomes, la convergence médiatique et certaines clauses professionnelles être au cœur des enjeux de négociation.

Cela a été particulièrement évident de 2009 à 2011, durant le lock-out de deux ans au *Journal de Montréal*, où l'idée de moderniser le Code du travail pour l'adapter aux nouvelles réalités des technologies de l'information et des communications a fait débat. Un projet de loi visant à interdire le recours à des briseurs de grève dans des cas qui ne sont pas couverts par le Code a été présenté par un député de l'opposition en décembre 2010. Au même moment, la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale se saisissait d'un mandat d'initiative sur cette question. Des audiences de la Commission ont eu lieu les 1^{er} et 2 février 2011 pour entendre des représentants syndicaux et patronaux ainsi que des témoins experts. Mais il en est ressorti que l'idée d'entreprendre une vaste modernisation du Code était loin de faire l'unanimité, autant du côté des invités que des parlementaires présents¹¹⁰.



Page couverture du rapport de la Commission de l'économie et du travail sur les dispositions anti-briseurs de grève du Code, 2011

109. Le recours aux tribunaux dans la question de la fermeture du magasin Walmart de Jonquière et du licenciement des employés en 2005, dont la dernière étape a été la décision de la Cour suprême du Canada, en juin 2014, est un bel exemple du type de débat que suscite périodiquement l'application de certaines dispositions du Code du travail (ici, l'article 59, qui interdit à l'employeur, à compter d'une requête en accréditation d'une unité syndicale, de modifier les conditions de travail des salariés sans leur consentement).

110. Commission de l'économie et du travail. *La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail : mandat d'initiative*. Québec, Assemblée nationale du Québec, Service des commissions, novembre 2011, p. 1, 3 et 17.

CONCLUSION

« Le Code du travail de 1964 a-t-il été trahi? » se questionnaient les participants au congrès des relations industrielles de l'Université Laval, en 1979. Ils faisaient le point sur les quinze ans d'existence de ce régime de relations du travail¹¹¹. Le professeur Gérard Dion affirmait alors :

« Aucune législation du travail n'est parfaite. Elle demande constamment des ajustements pour tenir compte du dynamisme inhérent aux relations du travail et aussi du comportement des agents. Cependant, elle doit suivre une ligne directrice en conformité avec les valeurs acceptées dans la société (...) C'est cette philosophie qui était à la base du Code du travail de 1964 et qui a inspiré tous les mécanismes qui ont été mis en place à cette époque¹¹². »



Gérard Dion et Charles Perreault au Congrès des relations industrielles de 1979 sur le thème : *Le Code du travail 15 ans après* (*Le Journal du travail*, juin 1979)

Au moment de son adoption en 1964, le Code du travail consolidait les principes issus de la Loi des relations ouvrières votée vingt ans plus tôt et qui s'attardait à équilibrer le pouvoir de négociation économique des salariés avec celui de l'employeur. Le Code reprend cette philosophie de base et la raffine¹¹³. L'État continue dans ses actions et ses décisions à privilégier l'équilibre des forces en présence sur le marché du travail.

111. Mentionnons deux de ces exercices de réflexion, en 2014, sur le thème des 50 ans du Code du travail, soit un colloque du Conseil du patronat (en mars) et le congrès annuel des relations industrielles de l'Université Laval (en novembre).

112. Blouin, Rodrigue et collab., *op. cit.*, p. 250.

113. *Ibid.*, p. 17.

Mais si, au départ, l'État n'intervient dans les relations du travail que pour fixer les règles du jeu d'un processus de négociation libre, de plus en plus, il se fera interventionniste, souvent en réaction aux pressions du mouvement ouvrier. Son intervention soutenue l'aurait-elle amené à détrôner la négociation collective comme pièce centrale des politiques de l'État en matière de travail salarié? Celle-ci ne serait-elle plus alors l'unique véhicule du développement des conditions de travail?¹¹⁴

« Il y a désormais des multitudes de situations, alors que, initialement, le Code du travail connaissait pour l'essentiel une seule forme de travail », constatait récemment François Delorme, ancien gestionnaire du ministère du Travail¹¹⁵. Cette réalité du marché du travail ainsi que le contexte actuel de mondialisation économique amèneront-ils à une refonte du Code du travail d'abord conçu pour répondre à une certaine réalité économique et sociale? Pour certains, le régime devrait assurer une plus grande flexibilité aux entreprises. Pour d'autres, il serait de mise de revoir l'application du régime aux nouvelles formes de travail, comme les travailleurs atypiques.

Ces convictions poussent plusieurs acteurs sociaux à faire pression auprès de l'État afin qu'il procède à une révision en profondeur de cette pièce législative ou, à tout le moins, à des ajustements ponctuels et ciblés, même si le contexte qui les sous-tend est souvent délicat et les consensus difficiles.

D'autres, et ils sont encore nombreux, jugent que le Code actuel a toujours sa place, qu'il a su répondre adéquatement aux attentes et que sa flexibilité et son adaptabilité lui ont permis de bien traverser le temps, malgré les embûches se trouvant sur son chemin et les nombreux défis qui se sont posés au cours de son évolution. On en parle encore comme étant l'un des systèmes de relations du travail les plus progressistes en Amérique du Nord¹¹⁶, qui a su préserver le nécessaire équilibre entre le développement économique et la justice sociale. Le Québec ne demeure-t-il pas l'endroit le plus syndiqué en Amérique du Nord?

114. Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*. Montréal, Les Éditions Thémis, 2006, p. 58-59.

115. François Delorme, cité dans Plamondon Émond, Étienne. « Le Québec adoptait il y a 50 ans son premier code du travail », *Le Devoir*, 26 avril 2014.

116. Le président de la FTQ, Michel Arsenault, déclarait ainsi à la radio en 2008 : « Moi, le Code du travail, c'est le Code du travail le plus progressif en Amérique du Nord » : Émission *Le journal du midi*, station 98,5 FM, Montréal, 2 avril 2008.

Comme l'anticipait le professeur Gérard Hébert, il y a 50 ans, lors du congrès annuel des relations industrielles de l'Université Laval tenu à la suite de l'adoption du Code :

« Comme ses antécédents lointains et prochains le révèlent, le Code du travail aura toujours besoin de rajeunissement et d'adaptation au monde changeant qu'il reflète et qu'il a pour mission d'aider à vivre harmonieusement. À l'exemple de ce qui s'est produit dans d'autres pays, il oscillera sans doute entre les pôles opposés des grands axes de notre législation : une liberté d'action des associations ouvrières plus ou moins contrôlée, un recours plus ou moins prononcé aux institutions juridiques, une intervention plus ou moins grande de l'autorité gouvernementale dans le règlement des conflits. C'est là l'apanage de notre conception de la société, qui laisse aux individus et aux groupes intermédiaires la plus grande liberté compatible avec la poursuite du bien général¹¹⁷. »

117. Hébert, Gérard. « La genèse du présent Code du travail », *Le Code du Travail du Québec (1965)*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1965, p. 33-34.

*L'année 2014 marque le 50^e anniversaire du Code du travail du Québec.
En effet, c'est le 1^{er} septembre 1964 qu'entre en vigueur l'actuel
Code du travail. Réforme charnière associée à la Révolution tranquille,
le Code demeure la principale pièce législative encadrant les relations du travail au Québec.*