

ARTICLE DE LA REVUE JURIDIQUE THÉMIS

On peut se procurer ce numéro de la Revue juridique Thémis à l'adresse suivante :

Les Éditions Thémis

Faculté de droit, Université de Montréal

C.P. 6128, Succ. Centre-Ville

Montréal, Québec

H3C 3J7

Téléphone : (514)343-6627

Télécopieur : (514)343-6779

Courriel : themis@droit.umontreal.ca

© Éditions Thémis inc.

Toute reproduction ou distribution interdite
disponible à : www.themis.umontreal.ca

Droit du travail

Survol des nouveautés apportées à la Loi sur les décrets de convention collective

Danielle TURCOTTE

Avocate et chargée de cours à la Faculté de droit de l'Université de Montréal

Après plus de dix ans d'études, de rapports, de consultations et de commissions parlementaires¹ sur la pertinence de maintenir, d'abroger ou de modifier la *Loi sur les décrets de convention collective*², le législateur québécois a sanctionné, le 23 décembre 1996, la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*³.

Ce régime, qui a été adopté en 1934 mais qui n'avait pas fait l'objet d'une révision significative depuis, garantit des conditions de travail minimales aux salariés non syndiqués des industries touchées par les décrets et protège les entreprises de ces secteurs contre la concurrence déloyale.

Les amendements à la Loi portent sur les critères d'adoption,

d'extension juridique et de modification des décrets, sur la détermination de leur champ d'application, sur le chevauchement de plusieurs décrets dans un même secteur d'activité, sur l'extension horizontale d'un décret, sur le mode de résolution de certains conflits, sur le rôle et les pouvoirs des comités paritaires et du ministre pour le contrôle de la qualité de leur gestion.

Le législateur a également harmonisé la Loi à certaines dispositions du *Code du travail*⁴ et de la *Loi sur les normes du travail*⁵, notamment en ce qui concerne les définitions et les protections accordées aux salariés⁶.

Nous survolerons dans cette chronique les nouveautés apportées à la Loi qui retiennent particulièrement notre attention.

* Avec la collaboration de M^e Isabelle Bastien, avocate.

¹ Voir QUÉBEC, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 2^e session, 35^e législature, p. 3418 (intervention de M. Rioux).

² L.R.Q., c. D-2 (ci-après citée : « la Loi »).

³ Projet de loi 75, (adoption de principe le 27 novembre 1996), 2^e session, 35^e législature (Québec) (ci-après citée : « Projet de loi 75 »).

⁴ L.R.Q., c. C-27 (ci-après cité : « C.T. »).

⁵ L.R.Q., c. N-1.1 (ci-après cité : « L.N.T. »).

⁶ Projet de loi 75, précité, note 3, notes explicatives.

I. LA NOTION D'EMPLOYEUR PROFESSIONNEL

Le législateur a cru utile, et avec raison, d'éliminer le mot « habituellement » de la définition d'« employeur professionnel » que l'on retrouve à l'article 1g) de la Loi. Le législateur a ainsi voulu s'assurer que tout employeur qui fait exécuter un travail prévu à un décret soit qualifié d'employeur professionnel.

Cet amendement respecte l'un des objectifs fondamentaux de la Loi, à savoir protéger les employeurs contre la concurrence déloyale. C'est donc dire qu'un employeur doit respecter les prescriptions du décret le gouvernant quelle que soit la quantité de travail assujetti qu'il fait exécuter et la fréquence à laquelle il le fait exécuter.

On se souviendra d'autre part que le mot « habituellement » inséré dans l'ancien texte avait amené certains à prétendre au non-assujettissement d'employeurs occasionnels ou dont le volume d'affaires pertinent était peu élevé. Par cette suppression, le législateur a souhaité mettre un point final aux débats du même acabit que ceux générés par les affaires *Laiterie Perrette Itée c. Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de Montréal et du district*⁷ et *Commission de l'industrie de la construction c. C.T.C.U.M.*⁸. L'intervention de la Cour suprême dans la célèbre cause de *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash*⁹ aura aussi sûrement incité le législateur à faciliter l'application de sa volonté.

7 [1988] R.J.Q. 76 (C.A.).

8 [1986] 2 R.C.S. 327.

9 [1994] 2 R.C.S. 406.

II. LES EFFETS DU DÉCRET

A. Le taux minimal prévu au décret

Une nouveauté fort intéressante consiste en l'ajout de l'article 9.1(3) de la Loi. En effet, certains décrets prévoyaient que le taux effectivement payé au salarié, dans la mesure où il était supérieur au taux minimal prévu, devenait le salaire minimum applicable à ce salarié. Ainsi, toute la base pertinente au calcul de l'indemnité de vacances ou des avantages sociaux exigibles s'en trouvait modifiée pour autant.

On précise maintenant que le décret ne peut obliger l'employeur à octroyer un salaire supérieur au taux minimum prévu au décret. Il nous apparaît que cette modification soulagera l'employeur professionnel ayant fait preuve de générosité envers son employé.

B. Les dispositions d'ordre public

En plus de déclarer que les dispositions d'un décret sont d'ordre public, l'ancien article 11 de la Loi spécifiait que le « décret régit tout travail de même nature et de même genre que celui visé dans la convention ».

Bien que le législateur ait abrogé cette partie du texte, il est quand même à craindre que l'on y trouve prétexte à arguer que le décret ne se limite qu'aux seuls travaux qui y sont énumérés. Cette disposition allait de soi puisque les décrets comportent toujours des définitions qui sont assez larges en ce qu'elles englobent généralement bien ce qui a lieu de l'être. Il serait regrettable que cette suppression devienne une source de litige.

C. Le double assujettissement et conflit des champs d'application

À ses articles 11.1 à 11.9, la nouvelle Loi retire aux comités paritaires l'embarrassant fardeau de solutionner sans balise les situations de double assujettissement et de conflit des champs d'application. Il y a double assujettissement au sens de la Loi lorsque plus d'un décret est susceptible de s'appliquer alternativement et de façon continue aux mêmes salariés d'un employeur professionnel. Quant au conflit des champs d'application, il résulte de l'application simultanée de plus d'un décret aux mêmes salariés d'un même employeur professionnel.

Ainsi, le législateur légalise la pratique qui s'était instaurée au sein des comités paritaires de conclure entre eux et l'employeur professionnel une entente indiquant le décret qui s'applique aux salariés concernés. De plus, à défaut d'entente, les parties ont désormais accès à la procédure d'arbitrage.

Somme toute, ces dispositions seront sûrement de nature à rassurer autant les employeurs que les comités paritaires concernés.

D. La responsabilité de l'entrepreneur non assujetti

L'ancien article 14 de la Loi disposait que le sous-traitant était tout aussi responsable que l'employeur professionnel du paiement des sommes dues en vertu du décret.

Le législateur va maintenant plus loin. Le nouvel article 14 précise que tout entrepreneur qui contracte avec un sous-traitant est solidairement responsable avec ce

sous-traitant des obligations pécuniaires fixées par le décret.

C'est donc dire qu'un entrepreneur général qui requiert les services d'un sous-traitant, que l'on présume être un employeur professionnel, pour effectuer un ouvrage prévu à un décret, est solidairement responsable avec ce sous-traitant du paiement des salaires et autres avantages pécuniaires, alors que cet entrepreneur n'oeuvre pas dans le domaine concerné.

Cet article s'inspire largement de l'article 54 de la *Loi sur les relations de travail dans la construction*¹⁰ qui prévoit une telle responsabilité à plusieurs paliers d'intervenants. Cette modification était souhaitable puisqu'elle met fin à l'imagination fertile de certains qui, se croyant à l'abri des lois, n'hésitent pas à revêtir la couverture qui leur convient pour éluder leurs obligations.

Par ailleurs, les entrepreneurs auraient avantage à s'assurer auprès du comité paritaire chargé de la mise en application du décret concerné que leurs sous-traitants sont en règle, car il en va de leur responsabilité propre. Nous entrevoyons que s'instaurera chez les entrepreneurs une pratique comme celle qui existe déjà dans le domaine de la construction, à savoir d'exiger des sous-entrepreneurs des lettres d'état de situation¹¹.

E. L'aliénation de l'entreprise

Nous ne pouvons qu'approuver la modernisation de l'article 14.1 de la Loi réalisée pour l'adapter à la

¹⁰ L.R.Q., c. R-20.

¹¹ Les lettres d'état de situation font l'objet du *Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec*, (1996) G.O. II, 7225, art. 3.

réalité et surtout pour permettre aux comités paritaires de remplir leur rôle de protection des salariés.

Essentiellement, cette disposition prévoit que peu importe la façon dont l'entité juridique d'un employeur professionnel est modifiée, à l'exception de la vente sous l'autorité de la justice, l'ancien employeur et « son ayant cause » demeurent solidairement liés pour les dettes contractées avant la modification.

III. LES RECOURS

A. Le recours contre les administrateurs

Avant le 26 décembre 1996, la Loi prévoyait que le comité paritaire pouvait exercer en faveur des salariés les recours naissant de la Loi ou d'un décret.

Se fondant sur les articles 96 de la *Loi sur les compagnies*¹² et 119 de la *Loi sur les sociétés par actions*¹³, les comités paritaires ont recherché la responsabilité des administrateurs. En effet, lorsqu'il est impossible d'exécuter contre une compagnie un jugement qui la condamne à payer les salaires dus à ses salariés ou lorsqu'une compagnie fait cession de ses biens ou est mise en faillite, ces deux dispositions prévoient que les administrateurs sont solidairement responsables du paiement des salaires dus¹⁴.

Cependant, en 1973, dans l'arrêt *Kucer c. Le comité conjoint de l'in-*

*dustrie de la fabrication du métal en feuilles*¹⁵, la Cour d'appel a ralenti les efforts des comités paritaires pour ne réserver ces recours qu'aux seuls salariés. La Cour écrivait :

*Ce recours spécial n'a donc aucune relation d'origine avec le décret ni avec la Loi des décrets de convention collective : il ne « naît » pas du décret, il n'en découle aucunement, il n'y puise pas son fondement juridique et il s'appuie sur une institution qui lui est étrangère.*¹⁶

Le juge Deschênes formulait alors en ces termes le souhait des comités conjoints :

*Il est possible que la rédaction actuelle de la loi ne réponde pas à certaines aspirations légitimes et qu'il faille souhaiter une modification appropriée afin de donner aux comités conjoints ou paritaires un plus vaste champ d'action avec, en particulier, la compétence nécessaire pour exercer la réclamation salariale des employés non seulement contre un employeur corporatif mais aussi contre les administrateurs de celui-ci.*¹⁷

Il aura donc fallu attendre 24 ans avant que le législateur n'autorise les comités paritaires à exercer leurs recours à l'encontre des administrateurs d'une personne morale. Certains plaideurs pourraient y puiser des arguments pour prétendre qu'il est maintenant permis d'exercer le recours contre les administrateurs en même temps que le recours contre la personne morale. Toutefois, nous ne croyons pas que c'était l'intention du législateur. Si tel

¹² L.R.Q., c. C-38, art. 96 (ci-après citée : « L.C. »).

¹³ L.R.C., c. C-44, art. 119 (ci-après citée : « L.S.A. »).

¹⁴ Pour une définition de la notion de salaire au sens de l'article 1*h*) de la Loi, voir *Comité conjoint de l'industrie de la construction de Montréal c. Colford*, [1972] R.D.T. 36 (C.S.).

¹⁵ [1973] C.A. 341.

¹⁶ *Id.*, 347.

¹⁷ *Id.*

était le cas, il aurait prévu dans la Loi la responsabilité des administrateurs et non simplement la possibilité d'exercer un recours contre eux.

Notons par ailleurs que la formulation du nouvel article 22a.1 de la Loi diffère de celle de l'article 122 alinéa 7 L.N.T, lequel est au même effet que les articles 96 L.C. et 119 L.S.A. Nous en concluons donc que le législateur n'a fait qu'élargir le champ d'action des comités paritaires.

B. L'interruption de la prescription

Les réclamations d'un comité paritaire devant les tribunaux de droit civil ont comme origine soit la plainte d'un salarié, soit la constatation du non-respect d'un décret ou de la Loi par l'un des inspecteurs du comité, selon les pouvoirs que la Loi leur confère¹⁸. Dans les deux cas, l'action se prescrit par un an à compter du jour où les avantages pécuniaires sont devenus exigibles¹⁹.

Cependant, en cas de fraude²⁰, la prescription ne commence à courir qu'à compter de la connaissance de la fraude par le comité²¹, c'est-à-dire à la date de l'examen des livres de l'employeur professionnel par les inspecteurs du comité paritaire.

Sous l'ancienne Loi, la prescription était interrompue à l'égard de tous les salariés d'un employeur professionnel pour six mois à compter de la mise à la poste par le

comité d'un avis d'enquête. L'interruption de la prescription sous le régime de la nouvelle Loi ne peut avoir lieu que si le comité paritaire considère une plainte écrite²² d'un salarié.

Le comité paritaire doit informer l'employeur professionnel visé par la réclamation de l'existence d'une plainte d'un salarié.

Le législateur a ajouté à l'article 24 de la Loi que le comité paritaire ne doit pas dévoiler l'identité du salarié concerné par la plainte, à moins que ce dernier n'y consente. Contrairement à l'article 103 L.N.T., l'article 24 de la Loi ne limite pas l'interdiction à l'enquête menée par le comité suite à la plainte.

Par contre, il n'y a pas lieu de croire que l'article 24 de la Loi s'applique tout au long des procédures judiciaires entamées par le comité. Par conséquent, il ne pourrait faire échec à l'application des articles 397(3) et 398(2) du *Code de procédure civile* et l'employeur pourrait prétendre au droit d'interroger le salarié pour qui le comité paritaire intente une action. En effet, il ne s'agit plus d'une plainte par le salarié, mais bien d'un recours qu'un comité a choisi d'exercer à l'intérieur des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi, notamment par l'article 22a).

C. Renvoi abusif

Le salarié qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement parce qu'il a formulé une plainte à un comité paritaire contre son employeur ou parce qu'il lui a fourni un renseignement est maintenant dans la même situation que

18 *Id.*, art. 22e) de la Loi, précitée, note 2.

19 *Id.*, art. 28.

20 Cette notion doit être prise dans son sens large et inclut toute manoeuvre d'un employeur visant à éluder les exigences de la Loi.

21 *Id.*, art. 28 de la Loi, précitée, note 2.

22 *Id.*, art. 24 de la Loi.

celui qui a exercé un droit que lui confère le C.T.

En effet, à l'article 30.1 de la Loi, lequel s'inspire de l'article 16 C.T., le législateur a ouvert au salarié ainsi lésé un recours personnel auprès du commissaire général du travail.

Le nouvel article 30.1 de la Loi est fort intéressant puisqu'il renvoie à l'article 15 C.T. quant à la nature des pouvoirs du commissaire en pareil cas. En plus d'ordonner la réintégration, le commissaire peut obliger l'employeur à verser au salarié une compensation égale aux avantages dont l'événement l'a privé.

De plus, il n'est pas négligeable d'ajouter que le comité paritaire conserve aussi le pouvoir de réclamer des dommages-intérêts punitifs contre l'employeur fautif suivant le libellé de l'article 31 de la Loi dont le texte n'a pas été modifié par les nouveaux amendements.

L'article 15 C.T. étant différent du texte de l'article 128 L.N.T. en ce qu'il ne prévoit pas que le commissaire puisse « rendre toute autre décision »²³, nous ne croyons pas que le commissaire aurait le pouvoir de condamner l'employeur à payer les dommages-intérêts prévus à l'article 31 de la Loi dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'article 30.1 de la Loi. Par conséquent, le recours en vertu de l'article 31 de la Loi devrait selon nous être intenté parallèlement devant le tribunal de droit commun par le comité paritaire concerné.

D. Les intérêts

L'article 45 de la Loi prévoit que les sommes faisant l'objet d'une réclamation d'un comité paritaire

ne peuvent être acquittées valablement qu'en en faisant remise au comité.

Le législateur a ajouté à cette disposition un nouvel alinéa traitant des intérêts exigibles sur la somme due « au salarié ». Celle-ci porte désormais intérêt depuis la réclamation au taux fixé par l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*²⁴.

Nous regrettons la formulation de cette disposition puisqu'il faut en déduire que les sommes dues au comité paritaire, à savoir l'indemnité prévue à l'article 22c) de la Loi et le prélèvement, ne sont pas visées par l'article 45 de la Loi. On continuera donc pour cette partie de la réclamation à compter l'intérêt au taux légal majoré de l'indemnité additionnelle prévue à l'article 28 L.M.R. à compter de l'envoi d'une mise en demeure.

Bien sûr, il est possible de considérer que l'envoi par un comité de la réclamation jumelée d'une demande de paiement constitue une mise en demeure. Par contre, il aurait été beaucoup plus simple d'omettre l'expression « au salarié » puisque finalement le fastidieux calcul donnera sensiblement le même résultat.

*

* *

Dans l'ensemble, les nouvelles dispositions que nous avons abordées faciliteront la tâche des comités paritaires chargés de la mise en application des décrets soumis à leur pouvoir de surveillance. Certains de ces

²³ Art. 128(3) L.N.T., précitée, note 5.

²⁴ L.R.Q., c. M-31 (ci-après citée : « L.M.R. »).

changements sont même salutaires.

Quant aux imperfections, qui sont inévitables lors d'une réforme, le ministre du Travail doit en faire rapport au gouvernement au plus tard le 23 décembre 1999, conformément à l'article 42 du Projet de loi. En ce qui concerne plus particulièrement le secteur manufacturier, ce rapport sera rédigé en collaboration avec le ministre responsable de l'Industrie et du Commerce. Cette clause crépusculaire est sans contredit indispensable en ce qu'elle permettra aux intervenants du milieu des décrets de convention collective de souligner les failles qui ne pourront se révéler à nous qu'au terme de trois années d'application de la nouvelle Loi.