

DOMINIC ROUX

Université Laval, CRIMT et Institut québécois des hautes études internationales (HEI)

¹Ces propos anciens sont ceux émis par le défunt Tribunal du Travail du Québec dans le jugement *City Buick Pontiac [Montréal] Luc c. Roy*, [1981] T.T. 22, p. 26. Depuis 30 ans, toutes les instances judiciaires du Québec ont souscrit à ce raisonnement.

²*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, [2009] 3 R.C.S. 465, §51.



Le 29 avril 2005, Wal-Mart Canada annonce la fermeture de son établissement de Jonquière, une ville située au Québec, conduisant ainsi au licenciement de plusieurs dizaines de travailleurs. Cette fermeture souleva un tollé, puisque depuis le mois d'août 2004, les travailleurs étaient représentés par un syndicat et tentaient de conclure leur première convention collective avec Wal-Mart. Or, cette dernière alléguait que cette fermeture était nécessaire, le magasin n'étant « pas rentable »... Précisons que la loi québécoise impose à l'employeur et au syndicat nouvellement accrédité de négocier « avec diligence et bonne foi » une convention collective. Neuf séances de négociation ont été tenues entre les mois d'octobre 2004 et février 2005. Mais, voyant qu'il serait impossible de conclure une entente, le syndicat demande au ministre du Travail de nommer un arbitre, ce qui permettra à celui-ci d'imposer le contenu de la première convention collective. Le 9 février 2005, cette demande est acceptée par le ministre. Toutefois, le même jour, Wal-Mart annonce que le magasin de Jonquière fermera définitivement ses portes dans quelques semaines.

Le syndicat et les salariés licenciés jugent que cette fermeture est illégale. Ils allèguent que le motif véritable de leur congédiement est lié à l'exercice d'un droit reconnu par la loi, celui d'obtenir une accréditation syndicale et de négocier une convention collective. Ils déposent alors une plainte à la Commission des relations de travail (CRT) en vertu de l'article 15 du Code du travail (CT). Dans un premier temps, cette plainte est rejetée. Cette décision est par la suite confirmée par la Cour supérieure et par la Cour d'appel du Québec. Le raisonnement adopté par ces trois instances peut être ainsi résumé : « *Dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire et règlementant ses motifs subjectifs à cet égard [...] Si un employeur, pour quelque raison que ce soit décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités ce qui est une raison valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est nulle par des motifs condamnables socialement* »¹.

Le 27 novembre 2009, dans un arrêt divisé (6 contre 3), la Cour suprême du Canada donne gain de cause à Wal-Mart, jugeant que le syndicat et les travailleurs n'avaient pas entrepris le bon recours ! La Cour statue d'abord à l'unanimité que la fermeture d'entreprise ou d'établissement, si elle demeure une prérogative légitime pour tout employeur², « n'immunise pas l'employeur contre les conséquences financières de ses pratiques déloyales connexes » ; cette fermeture peut constituer « une pratique déloyale de travail visant à entraver les activités du

syndicat ou à empêcher les salariés d'exercer les droits que leur confère le Code »³. Mais l'approche adoptée par les 6 juges qui composent la majorité est essentiellement formaliste et procédurale : selon eux, le recours entrepris par le syndicat et les salariés, fondé sur l'article 15 du CT, est irrecevable lorsque l'employeur ferme réellement et définitivement son entreprise ou l'un de ses établissements⁴. Pour la majorité, l'existence d'un lieu de travail toujours en activité serait une condition essentielle à la recevabilité de ce recours, puisque le seul remède identifié à cette disposition, en cas de congédiement, est la réintégration des salariés et l'octroi d'une indemnité visant à compenser le salaire perdu ! Le recours en cas de fermeture d'entreprise ou d'établissement serait donc plutôt celui fondé sur les articles 12 à 14 du CT⁵, ce qui implique d'apporter une « preuve de comportement antisyndical », c'est-à-dire de démontrer que la fermeture « est fondée sur des motifs antisyndicaux » (§ 10 et 64). Concrètement, il s'agira de convaincre la CRT que l'employeur a cherché à entraver la formation ou les activités d'un syndicat (article 12 du CT) ou a renvoyé ou sanctionné les salariés en vue de les contraindre à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit que lui reconnaît la loi (article 14 du CT), comme la formation d'un syndicat, participation à ses activités, négociation d'une convention collective, etc.

L'arrêt *Wal-Mart* fit l'objet de nombreuses critiques. Il faut dire que l'enjeu était important, notamment puisque le recours en vertu de l'article du 15 CT accorde une présomption dispensant les salariés de prouver que le motif de la fermeture d'entreprise ayant mené à leur congédiement est l'antisyndicalisme de leur employeur (article 17 du CT). Les juges majoritaires reconnaissaient pourtant qu'il s'agit d'une tâche considérable qui repose sur les épaules des salariés : « Il ne faut pas pour autant sous-estimer les difficultés que le syndicat ou les salariés doivent surmonter pour établir, sous le régime des articles 12 à 14, que l'antisyndicalisme a entaché la décision de fermer l'entreprise, quoique l'exigence minimale que cette décision soit entachée établisse un critère relativement peu exigeant ». Les trois juges minoritaires ont quant à eux souligné le rôle phare de la présomption de l'article 17 du CT, « l'un des mécanismes d'équité les plus vantés en droit du travail moderne, qui revêt sans doute une aussi grande importance pour les salariés qui veulent être protégés contre le comportement antisyndical de l'employeur que la présomption d'innocence en droit criminel ».

Il restera à voir comment la CRT appliquera les articles 12 à 14 du CT en présence d'une allégation de fermeture d'entreprise visant à contrer la liberté syndicale... Pour l'instant, le gouvernement libéral (centre-droit) au pouvoir depuis 2003 n'a nullement l'intention d'amender la loi...

³ *Wal-Mart*, § 8, 9, 51 et 54.

⁴ En vertu de cet article, lorsqu'un employeur congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce des mesures discriminatoires ou de représailles, ou le sanctionne suite à l'exercice d'un droit, la CRT peut, d'une part, ordonner la réintégration du salarié et l'octroi d'une indemnité visant à compenser le salaire et autres avantages perdus, et d'autre part, ordonner l'annulation de la sanction ou des mesures discriminatoires ou de représailles et l'octroi d'une indemnité similaire à la précédente.

⁵ Ces articles proscrivent, respectivement, à tout employeur de chercher à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés (art. 12) ; l'usage de moyens d'intimidation ou de menaces en faveur de l'adhésion, de l'abstention ou de la cessation d'adhésion à une association de salariés (art. 13) ; le fait de refuser d'employer une personne en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte du présent code, ou de tenter de contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un tel droit, par le biais de l'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menace de renvoi ou autre, ou encore par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen (art. 14).

