

Mémoire
de
la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
et du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

présenté à

la Commission de l'économie et du travail

sur le projet de loi n° 399
Loi modernisant les dispositions relatives aux briseurs de grève et modifiant de
nouveau le Code du travail

1^{er} février 2011

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LE PROBLEME QUE VISE A CORRIGER LE PROJET DE LOI N° 399.....	6
L'UTILISATION	9
L'ÉTABLISSEMENT	10
À L'ORIGINE DE LA SAGA DES CONFLITS, LA CONCENTRATION DE LA PRESSE	13
LE VRAI PROBLÈME AUQUEL IL FAUT S'ATTAQUER : LES DELAIS	15
RECOMMANDATIONS, SUITE ET FIN.....	19
CONCLUSION.....	22
ANNEXE 1.....	23
ANNEXE 2.....	28

Introduction

Nous remercions la Commission de nous donner l'opportunité d'émettre nos commentaires sur le projet de loi n° 399 : « Loi modernisant les dispositions relatives aux briseurs de grève et modifiant de nouveau le Code du travail ».

C'est au nom de ses 600 000 membres que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) présente à la Commission de l'économie et du travail saisie d'un mandat d'initiative sur les dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail ce mémoire sur ledit sujet. Préparé en étroite collaboration avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) affilié à la FTQ, ce mémoire vous soumet le fruit de nos réflexions conjointes quant aux différentes problématiques reliées aux dispositions de l'article 109 et suivantes du Code et de la nécessité d'y apporter des modifications proposées par le projet de loi 399. En 2007 et 2008, les salariés des sections locales 1450 (journalistes, photographes) et 2808 du SCFP (employés de bureau) du Journal de Québec ont eu à composer avec les éléments qui ont amené le dépôt de ce projet de loi, et leur expérience a été très utile dans l'analyse qui fut faite de celui-ci.

Toute loi modifiant le Code du travail revêt une importance primordiale pour le monde des relations de travail. Les modifications que propose le projet de loi n° 399 auront un impact non négligeable sur les conflits et les négociations en vue du renouvellement des conventions collectives. Ce projet de loi intervient directement dans l'équilibre précaire qui existe entre les parties lors d'un conflit de travail.

Rappelons simplement qu'avec l'introduction des dispositions anti-briseurs de grève en 1977, le législateur souhaitait atteindre plusieurs objectifs dont, entre autres, celui de diminuer le nombre et la durée des conflits de travail qui sévissaient à l'époque. Il souhaitait également civiliser les conflits en éliminant les incidents violents trop souvent nombreux sur les lignes de piquetage.

D'ailleurs, à ce propos, le ministre du Travail de l'époque, M. Pierre Marc Johnson, déclarait lors de la conférence de presse tenue après le dépôt du projet de loi instaurant les dispositions anti-briseurs de grève :

« Cette mesure n'a pas pour but de fermer automatiquement les usines au moment d'un lock-out ou d'une grève légale. Elle vise plutôt à rétablir un sain équilibre entre les parties et à éliminer des pratiques qui sont source de tensions et de violences au moment des conflits... ce sont les travailleurs, et non les entreprises qui sont les premiers à souffrir d'un arrêt de travail et que de laisser (sic) l'employeur agir comme si de rien n'était au moment d'un lock-out ou d'une grève légale crée un déséquilibre fondamental entre les parties. »¹ (*notre soulignement)*

En tentant de rééquilibrer les forces en présence, le législateur souhaitait également éviter que les parties ne s'enlisent en cristallisant leurs positions de part et d'autre, éloignant d'autant les possibilités d'en arriver à une entente négociée.

Bref, les articles 109 et suivants visent à régulariser les relations entre les parties pendant une grève ou un lock-out.

¹ Propos rapportés par Jean-Claude Picard, « Le Code du travail interdira le recours aux « briseurs de grève »; le projet Johnson déposé à l'Assemblée nationale », Le Devoir, Montréal, 30 juillet 1977, p. 1

Dans l'ensemble, après plus de 30 années à composer avec ces dispositions, on constate que de façon générale, ces dernières ont livré la marchandise dans la très grande majorité des cas. Les objectifs mentionnés ci-dessus ont été atteints. Cependant, tout n'est pas parfait dans le meilleur des mondes.

Ces dernières années, nous avons été à même de constater une résurgence de problèmes reliés à l'utilisation des travailleurs de remplacement, principalement, ou devrions-nous dire presque'exclusivement, concentrés dans le secteur des communications.

Après analyse, nous sommes d'opinion que le projet de loi n° 399 n'est pas la meilleure solution aux problèmes qui persistent encore à ce jour, puisqu'il ne s'attaque pas à la véritable problématique que sont.....les délais.

Le problème que vise à corriger le projet de loi n° 399

À la lecture du projet de loi n° 399, nous constatons qu'il vise expressément à apporter une solution au conflit qui a cours présentement au Journal de Montréal, conflit hautement médiatisé s'il en est un. L'empire Quebecor nous a malheureusement habitués à une gestion de conflit qui s'effectue dans l'affrontement.

Les objectifs poursuivis par le législateur, lors de l'intégration des dispositions anti-briseurs de grève dans le Code du travail en 1977, ne semblent plus être en mesure d'être atteints avec les conflits orchestrés par Quebecor. En effet, les conflits avec cet employeur se multiplient (Vidéotron, Journal de Québec, Journal de Montréal, TVA Sherbrooke) et perdurent sur une longue période. Les positions de négociation de part et d'autre se cristallisent et le règlement du conflit semble hors

de portée. Seule la violence sur les lignes de piquetage est absente du paysage, car les salariés mis en lock-out ont emprunté une formule bien différente du modèle traditionnel puisqu'il n'existe plus rien de traditionnel dans le secteur des communications de nos jours. Les lignes de piquetage (tant lors du conflit du Journal de Québec que celui du Journal de Montréal) sont tenues d'une façon originale et non conventionnelle. En effet, les salariés ont décidé de faire concurrence à leur employeur en faisant ce qu'ils savent le mieux faire, c'est-à-dire leur travail. En publiant un journal concurrent sur format papier à Québec et sous forme électronique à Montréal, les journalistes continuent à faire leur travail d'information auprès des populations qu'ils desservent.

À première vue, le Code du travail ne semble plus être efficace pour faire cesser l'utilisation de travailleurs de remplacement dans l'établissement où le lock-out a été déclaré. Malgré le fait que le Journal de Montréal ait mis en lock-out l'ensemble des employés du journal, ce dernier continue de paraître tous les jours. Pour y arriver, l'employeur utilise les services de plusieurs personnes pour accomplir les fonctions des salariés en lock-out. Malgré plusieurs tentatives, les salariés du Journal de Montréal ne parviennent pas à faire reconnaître ce qui semble être une infraction claire à l'article 109.1 b) du Code.

Devant le constat potentiel que les dispositions actuelles du Code du travail interdisant l'utilisation des travailleurs de remplacement ne semblent plus fonctionner avec Quebecor, le projet de loi n° 399 prend tout son sens. En interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement (sous toutes les formes possibles) à l'**extérieur** de l'établissement, le projet de loi ferme la boucle. Ainsi, advenant l'adoption dudit projet de loi, il serait dorénavant interdit à l'employeur tant à l'intérieur (Code actuel) qu'à l'extérieur de l'établissement où sévit une

grève ou un lock-out d'utiliser les services de travailleurs pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out. L'interdiction serait totale. Il ne serait plus possible pour l'employeur de continuer d'opérer son entreprise. C'est d'ailleurs ce que revendiquait le mouvement syndical en 1977 lors de l'introduction dans le Code du travail du projet de loi n° 45 interdisant l'utilisation de travailleurs de remplacement.²

C'est pourquoi, devant cette situation idéale d'un interdit total, nous ne pouvons qu'être en accord avec l'adoption du projet de loi n° 399. Si cette disposition avait été en vigueur lors du conflit au Journal de Québec, il aurait été beaucoup plus facile de faire la preuve que Quebecor utilisait illégalement des travailleurs de remplacement. Cependant, nous ne sommes pas dupes face à la situation actuelle qui a conduit au dépôt de ce projet de loi. Il n'y a aucun doute, un tel « cadeau » législatif ne sera pas gratuit; il aura nécessairement un prix, et c'est ce qui nous préoccupe au plus haut point. Nous le disons sans détour, nous ne sommes pas disposés à payer le prix pour obtenir cette modification au Code. Nous lisons les journaux et entendons les commentaires des fervents apôtres de la libre concurrence rêvant d'abolir des pans entiers du Code du travail, considérés à leurs yeux comme des entraves innommables à leur liberté absolue de faire des affaires et voyant dans chaque virgule des avantages indus consentis aux salariés. Nous croyons qu'il est possible d'arriver aux mêmes fins que le projet de loi n° 399 sans chambouler l'équilibre existant actuellement. Il ne serait pas judicieux de modifier de façon draconienne le Code parce qu'un seul employeur au Québec se comporte de façon cavalière en essayant de contourner la loi.

² PAQUETTE, Jean. La portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève au Québec, Mémoire (M. Sc.), Université de Montréal, 1994.

Le Code actuel, jumelé à l'interprétation intelligente qu'en fait la Commission des relations du travail (CRT), dispose de suffisamment de souplesse pour faire face aux employeurs qui voudraient en contourner l'application par toutes sortes de subterfuges.

Regardons de plus près la situation survenue au Journal de Québec afin de dégager comment le Code s'est acquitté et s'acquittera (avec quelques modifications mineures en soi) dans l'avenir de pareilles situations.

Dans sa forme actuelle, le Code a permis aux salariés du Journal de Québec de faire reconnaître l'utilisation de briseurs de grève en s'appuyant sur l'article 109.1 b). Cet article interdit à l'employeur, pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out, d'utiliser dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

Les deux principaux concepts qui revêtent une importance cruciale pour réussir à faire reconnaître l'utilisation illégale de travailleurs de remplacement sous l'article 109.1 b) sont : « *L'utilisation* » des services d'une personne dans « *L'établissement* ».

L'utilisation

La commissaire Myriam Bédard, dans la décision du 12 décembre 2008 opposant le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 2808 et 1450, au Journal de Québec et al., fait une revue élaborée du concept d'« utilisation » et en conclut que le terme utilisé implique nécessairement un acte positif de la part de

l'utilisateur. Ce dernier doit faire un geste de sollicitation ou minimalement une acceptation. Les syndicats requérants ont réussi à démontrer de façon probante que :

(263) En l'espèce, le « système » mis en place permettait au Journal d'« utiliser » les services des journalistes en plaçant quotidiennement dans « boîte de textes » des demandes et en acceptant les travaux réalisés, en les publiant après les avoir édités. Il y avait donc sollicitation et acceptation* de services et des contenus en découlant. Il en est de même des photographes dont on requiert les services pour un événement précis et parfois pour collaborer avec un journaliste qui fait une entrevue et dont on publie les photos.³ (* notre soulignement)*

L'établissement

Pour les tenants de l'interprétation littéraliste de la notion « d'établissement », il s'agit de l'édifice même. Pour eux, « l'établissement » de l'article 109.1 n'est que le numéro civique de la bâtisse figurant au certificat d'accréditation du syndicat en place⁴. De concert avec l'interprétation du juge Bernard Lesage, ils admettent cependant qu'il doit exister un lien entre les services des travailleurs de remplacement et l'établissement. Le juge Lesage s'exprimait ainsi :

« Il est une autre raison pour laquelle les plaintes doivent être rejetées. C'est que manifestement les actes prétendument fautifs ne se sont pas déroulés dans l'établissement de l'employeur. C'est une condition essentielle d'une utilisation illégale de service, en temps de grève, que l'acte soit posé dans l'établissement où

³ Syndicat canadien de la fonction publique, sections locale 2808 (employés de bureau) et section locale 1450 (journalistes, photographes, etc.).(2008), QCCRT 0534, commissaire Myriam Bédard.

⁴ Journal de Québec c. Commission des relations du travail et SFCP 1450 et 2808. (2009) Cour supérieure, référence QCCS 4168

la grève a été déclarée ou du moins suffisamment reliée à celui-ci. » (*notre soulignement)⁵*

En l'espèce, la commissaire Bédard avait l'obligation de vérifier si les actes reprochés étaient suffisamment reliés à l'établissement pour conclure à une utilisation illégale. Pour ce faire, elle se devait d'analyser les actes, les tâches et les gestes commis par les travailleurs de remplacement. Constatant que ces gestes étaient les mêmes que ceux qu'accomplissaient les travailleurs en grève ou en lock-out, et qu'au surplus ils étaient effectués au même endroit que les grévistes exécutaient les leurs avant le début du conflit, elle ne pouvait que conclure comme elle l'a fait. Les gestes posés par les briseurs de grève l'ont été dans l'établissement, puisqu'ils y sont suffisamment reliés. Au surplus, les briseurs de grève faisaient parvenir leurs textes et leurs photos par un lien électronique au journal, tout comme le faisaient eux-mêmes les travailleurs en lock-out avant le déclenchement de ce dernier. En résumé, les gestes posés par les briseurs de grève sont suffisamment reliés à l'établissement pour considérer qu'ils ont été posés dans ce dernier.

Cette interprétation de la commissaire Bédard dépasse la simple interprétation littérale primaire du texte pour lui permettre d'atteindre le but que loi visait. Cette interprétation judiciaire, voire évolutive, est tout à l'honneur d'un tribunal spécialisé dans le domaine des relations de travail et cadre parfaitement avec l'évolution sans commune mesure du monde des communications.

⁵ Ibid, note précédente

D'ailleurs, cette difficulté de définir le terme « établissement » dans un contexte moderne des communications avait été anticipée par M. Jean Paquette (voir annexe 1). Ce dernier concluait que le législateur aurait tout intérêt à définir le terme « établissement » à l'intérieur de la loi. C'est exactement ce que nous suggérons aujourd'hui même au législateur. Nous l'invitons à s'inspirer de la démarche de la commissaire Bédard pour incorporer dans le Code une définition législative du terme « établissement ». Ainsi, le travail et la compréhension de tous les intervenants s'en trouveront grandement facilités.

Première recommandation

Incorporer à l'article 109 du Code du travail une définition du mot « établissement » en s'inspirant de la démarche de la commissaire Bédard. Cette définition devrait faire ressortir clairement que font partie de l'établissement tous les endroits où les salariés exécutent leurs tâches normales et habituelles.

Même encore aujourd'hui, le Code est toujours en mesure de faire face aux stratagèmes d'employeurs peu scrupuleux cherchant à tout prix à le contourner pour arriver à leurs fins. Cependant, pour lui permettre de les affronter plus facilement et d'accéder au mode moderne de la haute technologie, nous réitérons la nécessité d'incorporer la définition du terme « établissement » dans l'article 109.1. Cela pourrait prendre une forme semblable au deuxième paragraphe de l'article 111.2, qui, paradoxalement, définit lui aussi le terme « établissement ».

À l'origine de la saga des conflits, la concentration de la presse

Les conflits au Journal de Québec et Journal de Montréal ont été rendus possibles à cause de la trop grande concentration de la presse au Québec, dont l'architecte et principal bénéficiaire est l'empire Quebecor. En créant son propre fil de presse, QMI, Quebecor permet à tous les médias dont elle est propriétaire, d'une façon ou d'une autre, de s'autoalimenter mutuellement. Ainsi, les publications 7 jours, 24 heures, Ici, les hebdomadaires régionaux lui appartenant, les sites Internet canoe.ca, argent.ca, 7jours.ca et 24h.ca ont permis à Quebecor de continuer à publier ses deux quotidiens malgré les lock-out.

Regroupés sous la même étoile, ces employeurs, juridiquement consanguins et tétant tous la même mamelle, ont permis à Quebecor d'élaborer un stratagème pour tenter d'éluder la loi et, par le fait même, de lui permettre de s'accorder un avantage indu (continuer à publier malgré la grève et le lock-out) dans le processus de négociation en vue du renouvellement de la convention collective.

Quebecor a détourné la liberté offerte par le Code aux employeurs d'utiliser à l'extérieur de l'établissement les services des personnes en la combinant aux conclusions de la décision Place des Arts pour créer non pas « the perfect storm », mais bien « the perfect lock-out »; du moins le pensait-il.

La décision de la Société de la Place des Arts de Montréal⁶, dans laquelle le terme « utiliser » de l'article 109.1 est analysé, révèle qu'un employeur qui ne bénéficie que passivement et indirectement des services de techniciens de scène employés par les locataires de la salle n'utilise pas leurs services, en contravention à l'article 109.1 b). Ainsi, Quebecor était persuadé qu'en s'abreuvant passivement à son

⁶ A.I.E.S.T.; local de scène no 56 c. Société Place des Arts de Montréal, (2004) 1 R.C.S. 43.

propre fil de presse, l'élément essentiel et nécessaire pour conclure qu'il utilisait des travailleurs de remplacement - à savoir l'acte positif -, était absent de l'équation et qu'en conséquence les syndicats ne pourraient réussir à gagner une plainte déposée en vertu de l'article 109.1.

De plus, l'interprétation littéraliste (édifice en tant que tel) de la notion d'établissement qui perdurait jusqu'à la décision de Myriam Bédard confortait encore plus Quebecor dans ses positions.

Devant cette concentration de presse et l'évolution phénoménale du monde des communications, le Code, bien qu'il ait su résister à ces phénomènes, aurait besoin d'un petit coup de pouce. C'est pourquoi nous proposons au total trois recommandations que nous soumettons à la réflexion de la Commission.

Le vrai problème auquel il faut s'attaquer : les délais

Comme nous le mentionnions précédemment, les sections locales 1450 et 2808 du SCFP- FTQ du Journal de Québec ont vécu la même situation conflictuelle (un copier-coller) que celle vécue actuellement par les employés du Journal de Montréal. Avec le recul, nous avons la conviction que l'empire Quebecor a testé sa recette à Québec avant de venir l'appliquer à Montréal.

On se rappellera que le conflit au Journal de Québec s'est échelonné sur une période de 16 mois (du 22 avril 2007 au 18 août 2008). Malgré la grève des salariés de la section locale 1450 (pressiers et travailleurs de l'imprimerie) et le lock-out imposé aux salariés de la section locale 2808 (journalistes, photographes, etc.), le Journal de Québec continuait d'être publié jour après jour. L'employeur utilisait des travailleurs de remplacement (journalistes et photographes) qui

effectuaient les tâches habituellement effectuées par les salariés syndiqués faisant partie des unités de négociation en grève ou en lock-out. Devant cette situation, le 10 octobre 2007, les syndicats ont déposé une plainte à la CRT en vertu des dispositions de l'article 109.1 du Code du travail demandant une ordonnance visant à faire cesser l'utilisation de tels travailleurs par le Journal de Québec. Ce n'est que le 12 décembre 2008, soit 14 mois après le dépôt de la requête, que les travailleurs ont eu gain de cause. Au surplus, la décision de la CRT est survenue quatre mois après la fin du conflit, les salariés étant retournés au travail le 18 août 2008.

À ne pas en douter, la situation aurait été tout autre si la décision de la CRT avait été rendue dans un délai « utile ». Bien que la décision de la CRT soit fort instructive à plusieurs égards, eut-elle été rendue dans les 60 jours du dépôt initial de la requête, elle aurait permis de rééquilibrer le rapport de force entre les parties et de contribuer à la conclusion plus rapide d'une entente négociée.

Un délai de 14 mois entre le dépôt d'une requête et la sortie d'une décision est inacceptable lorsqu'il s'agit de vérifier si l'employeur fait une utilisation illégale de travailleurs de remplacement. Ce genre de requête devrait être traité rapidement, voire prioritairement, puisqu'il vise généralement un grand nombre de personnes dans des situations souvent précaires qui voient leurs droits bafoués. Dans le cas qui nous préoccupe présentement, ce sont les travailleurs privés de leur salaire qui subissaient la balance des inconvénients, comme le faisait remarquer M. Pierre Marc Johnson à juste titre dans l'extrait précité : *« ...ce sont les travailleurs, et non les entreprises qui sont les premiers à souffrir d'un arrêt de travail et de laisser (sic) l'employeur agir comme si de rien n'était au moment d'un*

lock-out ou d'une grève légale crée un déséquilibre fondamental entre les parties. »⁷

Nous ne sommes pas prêts à faire porter le blâme sur la Commission des relations de travail en rapport à cette situation. Il faut bien se rendre compte que de longs délais servent très bien la cause des employeurs, surtout quand la stratégie adoptée par ces derniers consiste à affaiblir et à épuiser les salariés privés de leur gagne-pain. Une façon simple et plutôt efficace d'introduire des délais outranciers dans le système consiste, pour le procureur patronal et tous les autres procureurs intimés, à tout simplement invoquer à la Commission qu'ils ne sont pas disponibles aux prochaines dates d'audition suggérées par cette dernière. Le casse-tête engendré pour fixer des dates d'audition est directement proportionnel, voire exponentiel, aux nombres d'intimés visés par la requête. Il est paradoxal de constater la disponibilité quasi sans bornes des procureurs syndicaux par rapport à celle de leurs vis-à-vis patronaux.

De par le caractère d'importance que revêt le dépôt d'une requête visant à faire cesser l'utilisation de travailleurs de remplacement, il nous apparaît primordial que la Commission soit plus directive et qu'elle force la note pour obtenir les disponibilités souhaitées des parties, quitte à les imposer péremptoirement.

Concernant les délais prescrits par le Code dans lesquels la Commission doit rendre ses décisions, l'article 133, 3^e paragraphe, stipule que :

« Dans toute autre affaire, de quelque nature qu'elle soit, la décision doit être rendue dans les 90 jours de la prise de l'affaire en délibéré. »⁸

⁷ Ibid, note 1

Dans l'affaire du Journal de Québec, si la décision avait été rendue dans les 90 jours de la prise de délibéré, soit le 2 juin 2008, nous aurions obtenu la décision le 2 septembre 2008. En l'espèce, il nous faut constater que cette décision serait quand même sortie près de 11 mois après le dépôt de la requête introductive d'instance. C'est pourquoi nous souhaitons ardemment réduire considérablement cette période.

Il nous apparaît clair qu'un délai de 60 jours entre le dépôt de la requête et la sortie de la décision serait beaucoup mieux adapté à la situation d'urgence particulière que revêt l'article 109.1 du Code.

D'ailleurs, la Commission est déjà tenue de respecter un tel délai (article 133, 1^{er} paragraphe) entre le dépôt d'une requête et la sortie de sa décision dans le cas des requêtes en accréditation.

Deuxième recommandation

Modifier l'article 133, 1^{er} paragraphe du Code, afin que la décision de la CRT soit rendue dans les 60 jours du dépôt de la requête faite en vertu de l'article 109.

Le Code accorde des droits aux parties et les faire reconnaître en temps utile est une absolue nécessité, sinon ces droits ne serviront à rien. Les situations difficiles vécues par les travailleurs perdureront et la frustration sera à son comble. Notons également que les délais démesurés ont un effet sur les deux parties en conflit. Nous serions tentés de dire que les parties se transforment petit à petit avec l'effet du temps en deux solitudes campées inexorablement dans leur position. Le travail

⁸ Code du travail, LR.Q., C. -27.

de rapprochement nécessaire à un dialogue constructif en vue du règlement de la situation et ultimement de la conclusion d'une entente négociée s'en trouve grandement complexifié.

Soulignons que les tribunaux judiciaires, eux, sont très rapides pour émettre une injonction quand vient le temps de limiter le nombre de piqueteurs sur une ligne de piquetage. Cette efficacité, cette promptitude nous a toujours fascinés. Nous rêvons à autant d'efficacité lorsque vient le temps de faire reconnaître l'utilisation illégale de travailleurs de remplacement.

En terminant, mentionnons simplement que même si le projet de loi n° 399 devenait loi et qu'il était adopté dans son intégralité, les utilisateurs du Code seraient confrontés au même problème de délai pour faire reconnaître l'application de leurs droits. Collectivement, nous n'aurions alors pas gagné grand-chose.

Il est possible de corriger cette situation de façon simple et rapide en apportant des changements mineurs et en utilisant les mécanismes déjà existants dans le Code.

Recommandations, suite et fin

En plus des deux recommandations précédentes, nous soumettons qu'il y a lieu de modifier, en l'élargissant considérablement, le mandat de l'enquêteur que l'on retrouve à l'article 109.4 du Code.

Lorsque saisie d'une plainte en vertu de l'article 109.1, la Commission des relations du travail (et non plus le ministre) dépêcherait un enquêteur sur les lieux du conflit. Fort de la nouvelle définition d'établissement préalablement intégrée au Code, l'enquêteur aurait le loisir de se rendre à l'établissement de l'employeur ainsi

qu'à tout endroit où le travail des salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out serait susceptible d'être fait ou à tout endroit où tel travail serait susceptible d'être assigné à des travailleurs de remplacement.

Ainsi, lors du conflit au Journal de Québec, un tel enquêteur aurait pu se rendre chez Coté Tonic inc.⁹ et y découvrir les 40 travailleurs de remplacement travaillant en contravention flagrante de l'article 109.1 b) du Code. La lecture de cette décision (reproduite intégralement à l'annexe 2) est particulièrement instructive. Le client de l'employeur de la plaignante n'y est pas expressément nommé, mais grâce au contexte dont il est fait mention, nous comprenons aisément qu'il s'agit du Journal de Québec. La plaignante relate que son employeur, Coté Tonic inc. (entreprise de communication et marketing) a vu le nombre de ses employés passer de 5 à 40 à la suite de l'obtention « d'un contrat particulier d'un client dont l'une des entreprises, un quotidien, est sur le point d'entrer en conflit de travail. »

L'inspecteur, après avoir reçu mandat de la CRT, aviserait les parties qu'il entend commencer son enquête. Il pourrait se faire accompagner de représentants de chacune d'elle, il entendrait les commentaires, remarques et justifications de tous les intervenants. Après avoir complété son travail d'enquête, il émettrait, s'il y a lieu, un avis de correction motivé enjoignant les personnes visées à s'y conformer sans délai. Cet avis serait bien sûr communiqué à toutes les parties concernées. Les ordonnances de l'avis de correction auraient un effet immédiat, malgré l'appel possible à la CRT. Lors de cette audition, afin de faciliter sa preuve, la partie syndicale bénéficierait d'une présomption réfragable à l'effet que les personnes désignées comme travailleurs de remplacement dans l'avis de correction de l'enquêteur sont effectivement des travailleurs de remplacement.

⁹ Laporte c. Côté Tonic inc., 2011 QCCRT 0002.

Troisième recommandation

Modification du mandat de l'enquêteur - article 109.4 du Code - pour lui accorder des pouvoirs décisionnels de faire cesser une contravention constatée à l'article 109.

Cette façon de procéder n'est pas complètement étrangère au monde du travail québécois. Elle s'inspire largement de la procédure des articles 177 à 193 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁰ concernant l'inspection des lieux de travail par l'inspecteur désigné par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Nous croyons que cette nouvelle procédure aurait pour effet de rééquilibrer les forces en présence en permettant une reconnaissance rapide et efficace des droits accordés aux salariés.

¹⁰ C. S-2.1 LRQ

Conclusion

À ce stade-ci, la FTQ et le SCFP ne souhaitent pas ouvrir de débat majeur en procédant à une révision complète du Code du travail. Ce débat n'est pas sur la table présentement. Le projet de loi n° 399 ne peut servir de prétexte pour entamer ce débat. Dans l'immense majorité des cas, le Code fait le travail et le fait bien. Les ajustements que nous proposons sont des moyens simples, rapides et efficaces d'ajuster le Code en concordance avec l'évolution du monde, sans cesse bouillonnant, du secteur des communications.

Si le gouvernement veut profiter le projet de loi n° 399 pour apporter des modifications plus structurantes, nous le mettons en garde de ne pas procéder à la pièce. Une réforme en profondeur du Code nécessite une vision globale de l'ensemble et conduirait à des débats de société majeurs. Si le gouvernement empruntait cette voie, il se devrait de l'annoncer clairement et d'inviter l'ensemble des intervenants du milieu. La FTQ répondra présente et aura un ensemble de demandes à présenter.

Merci de l'attention que vous avez manifesté à l'égard de ce mémoire.

ANNEXE 1

Cependant, le principal problème découlant de l'application des dispositions anti-briseurs de grève émane de l'interprétation de l'article 109.1 b) C.t. qui permet à l'employeur d'utiliser, hors de l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un entrepreneur ou d'une personne à l'emploi d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié. Plus particulièrement, la difficulté provient de l'utilisation par le législateur de la notion d'« établissement » et de l'effet de l'application de l'article 45 C.t. L'évolution des modes de production et de l'organisation du travail pourrait bien menacer l'effet des dispositions anti-briseurs de grève, compte tenu des possibilités qu'offre l'article 109.1 b) C.t.

Lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, le législateur basait le libellé des articles 109.1 à 109.4 C.t. sur une structure de production principalement industrielle. Depuis ce temps, le secteur des services a pris de l'ampleur et a modifié sensiblement la structure de la production québécoise.

Avec la croissance du secteur des services et les changements technologiques, nous assistons à un phénomène qu'on pourrait qualifier de « dématérialisation de la production » : dorénavant l'information domine et la production n'est plus nécessairement exécutée matériellement dans un lieu physique particulier. À ce phénomène s'ajoute celui de l'« extériorisation de la production », c'est-à-dire dans le secteur industriel, une sous-traitance généralisée et dans celui des services, une décentralisation caractérisée par une production qui peut se faire dans plusieurs endroits en même temps de façon presque autonome. Un exemple serait les

guichets automatiques dans les banques et caisses populaires ainsi que les terminaux de Loto-Québec.

Dans cette perspective, la notion d'« établissement », introduit dans le droit du travail québécois par l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève, correspondrait de moins en moins à la réalité de la structure de production actuelle et future.

En effet, lors de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève et même lors des dernières modifications importantes en 1983, le législateur ne pouvait prévoir l'impact de l'informatisation et de l'automatisation sur la production des biens et des services. Dans le secteur industriel, seules les grandes entreprises étaient informatisées et automatisées; maintenant, presque toutes les entreprises le sont. Dans le secteur des services, le développement de l'informatique est assurément un de ses facteurs de croissance et l'information accessible par ce média constitue certainement la pierre angulaire de ce secteur. Notamment, le législateur ne pouvait prévoir l'arrivée des guichets automatiques permettant de transiger avec une banque ou une caisse populaire sans avoir à recourir aux services d'un préposé à la caisse. Il en est de même, parmi autres choses, de l'amélioration des services téléphoniques, de la câblodistribution, de la naissance des télécopieurs et des modems, de l'implantation universelle des micro-ordinateurs ainsi que de la multiplication des services par le biais de satellites.

Ces développements technologiques ont bouleversé les modes de production et ont pour effet de diminuer la portée des dispositions anti-briseurs de grève puisque, dans plusieurs cas, il est de plus en plus difficile de relier l'ensemble des modes de production d'un employeur à un établissement en particulier.

Quoique importante dans l'application des articles 109.1 c) à g) C.t., la notion d'« établissement » utilisée par le législateur à l'article 109.1 b) C.t., compte tenu de l'évolution et de l'impact de l'automatisation et de l'informatisation sur les moyens de production, tend à diminuer l'effet de la prohibition faite à l'employeur d'utiliser les services d'un entrepreneur ou d'un employé d'un autre employeur pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré.

En effet, quel est l'établissement d'une entreprise d'électricité? Est-ce qu'il s'agit de l'établissement où les employés se rapportent ou s'agit-il de tout le réseau, impliquant ainsi les propriétés privées, où les employés doivent effectuer les installations ou prendre les relevés. Il en est de même pour un réseau comme Loto-Québec; la notion d'« établissement » inclut-elle tous les dépanneurs où des terminaux sont installés? L'incertitude gagne aussi les services de transport en commun, de personnes handicapées, d'autobus, de transport par camions ou par taxi. Également, il en est ainsi pour une entreprise qui dispense des services à domicile. Par ailleurs, est-ce remplir les fonctions de salariés dans l'établissement en grève ou en lock-out que d'utiliser, de l'extérieur, les banques de données de l'ordinateur central de l'employeur?

Ces questions sont importantes et l'état actuel de la jurisprudence ne nous permet pas de conclure avec certitude.

À notre avis, le législateur devra tôt ou tard réagir afin de s'adapter à la réalité de l'économie, à l'évolution de la technologie et aux changements dans la structure de la production. À tout le moins, il devra le faire en ce qui concerne l'utilisation par l'employeur des services d'un entrepreneur ou des employés d'un autre employeur. Ceux-ci disposent actuellement de moyens qui n'existaient pas en 1978, ni même

en 1983, pour limiter l'effet des dispositions anti-briseurs de grève. Ce déséquilibre pourrait s'accroître avec l'avènement prochain de l'autoroute électronique.

Certes, la jurisprudence pourra adapter les concepts à la réalité contemporaine. Cependant, elle devra toujours composer avec la terminologie choisie par le législateur.

[]

En dernier lieu, nous désirons faire état des dispositions anti-briseurs de grève comme une source importante de pacification des conflits de travail. Cet aspect des dispositions anti-briseurs de grève n'a que peu retenu l'attention des auteurs; la jurisprudence a cependant eu l'occasion de se prononcer à ce sujet.

[]

En définitive, les dispositions anti-briseurs doivent pouvoir s'adapter à l'évolution de la société afin de maintenir l'objectif premier du législateur. Que cette évolution se fasse par le biais de la jurisprudence ou par des modifications législatives, elle est souhaitée car il demeure beaucoup d'incertitudes quant à la portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève. À cet égard, il sera certes intéressant de suivre l'évolution des dispositions semblables adoptées par les autres juridictions canadiennes.

ANNEXE 2

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : 259000
Cas : CQ-2010-2224, CQ-2010-2225
Référence : 2011 QCCRT 0002
Québec, le 5 janvier 2011

DEVANT LA COMMISSAIRE :

**Hélène Bédard,
administratif**

Michelle Laporte

Plaignante
c.

Côté Tonic inc.

Intimée

DÉCISION

[1] Le 9 février 2010, Michelle Laporte dépose deux plaintes selon les articles 122 et 124 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q. c. N -1.1) pour contester la décision de son employeur de mettre fin à son emploi au terme de son congé de maternité.

[2] L'employeur soutient qu'il n'a pas congédié la plaignante. Il l'aurait plutôt licenciée en raison de la disparition de ses tâches, et ce, après lui avoir offert d'intégrer un autre emploi dans son entreprise, emploi qu'elle aurait refusé.

[3] La question en litige consiste donc à déterminer si l'employeur a licencié ou congédié la plaignante.

LES FAITS

[4] Côté Tonic inc., l'employeur, est une petite entreprise spécialisée en marketing et communication. Entre autres, elle effectue des travaux de communication graphique et de publicité. L'équipe affectée à ces activités régulières compte cinq à six personnes, dont le président Jacques Côté.

[5] Toutefois au début de l'année 2007, l'employeur obtient un contrat particulier d'un client dont l'une des entreprises, un quotidien, est sur le point d'entrer en conflit de travail. L'objet du contrat est de réaliser les annonces du quotidien dont la parution doit continuer malgré le conflit.

[6] Pour l'exécution de ce contrat dont la durée est indéterminée, Côté Tonic inc. embauche dès janvier la plaignante, qui est infographe, ainsi qu'une dizaine d'autres personnes. La facturation auprès du client est toutefois faite par une employée de la division régulière.

[7] Après deux semaines, la plaignante devient coordonnatrice de l'équipe affectée à ce contrat. Compte tenu de la croissance des besoins du client, cette équipe grossira jusqu'à une quarantaine de personnes, salariés et pigistes. La plaignante procède aux embauches des nouveaux employés au fur et à mesure que les exigences du client le requièrent.

[8] Les tâches de la plaignante consistent à faire le lien entre le représentant du client et les infographistes qui procèdent à la confection des annonces. Bien qu'elle travaille de jour, elle est disponible pour lui répondre 24 heures par jour, et ce, sept jours par semaine. Ainsi, elle reçoit ses demandes, discute avec lui de ses besoins et, ensuite, elle s'assure de leur exécution adéquate par les infographistes. Elle partage ces fonctions de coordination avec un collègue qui a déjà travaillé auprès du client.

[9] De plus, elle assume certaines fonctions de gestion comme la préparation des horaires de travail qui varient en fonction des besoins du client et des disponibilités des membres de l'équipe. Il arrive parfois qu'elle fasse du travail d'infographie.

[10] La plaignante est rémunérée sur la base d'une semaine de 40 heures même s'il lui arrive d'excéder ce nombre. Sur cette même base, elle estime consacrer 30 heures à son rôle d'intermédiaire avec le client et 10 heures à la coordination de son équipe.

[11] Le conflit de travail chez le client se termine à la fin de l'été 2008. Les tâches confiées temporairement à Côté Tonic inc. prennent fin de façon progressive.

[12] Un second conflit de travail se dessine alors dans un autre quotidien appartenant au même client. Encore une fois, il souhaite maintenir sa publication pendant la durée de ce conflit.

[13] C'est ainsi que l'employeur obtient le contrat de supporter le client pour maintenir la publication du quotidien. L'objet du contrat diffère toutefois du précédent. Il s'agit de collaborer à l'édition du journal, plus particulièrement, à la mise en page d'articles et de cahiers divers.

[14] Dès décembre 2008, pour assurer la publication du journal au premier jour du conflit, on planifie avec le client le travail devant être effectué chez Côté Tonic inc. Pour ce faire, on utilise les personnes qui travaillaient au mandat précédent et on en recrute d'autres.

[15] Le conflit commence à la fin du mois de janvier 2009. On confie d'abord à Côté Tonic inc. de multiples tâches liées à la publication du quotidien soit certaines mises en page, de la correction de textes, de composition de titres et bas de vignette. À cette période, l'exécution de ce travail représente environ 650 à 700 heures de travail par semaine chargées au client.

[16] La plaignante continue d'agir comme intermédiaire auprès du représentant du client, le directeur des nouvelles, mais à des fins différentes de celles relatives au premier mandat et elle travaille en soirée. Ainsi, elle soumet au client la planification du nombre d'heures à être travaillées ainsi que les projets d'horaire du personnel. Les besoins du client variant en fonction du budget de publicité qui fluctue, il entérine ou modifie les propositions qu'elle lui présente. Elle doit s'ajuster et soumettre de nouvelles planifications.

[17] Après les premières semaines de publication, le client modifie sa façon de faire afin de pallier aux risques encourus par le fait de confier le travail d'édition à une seule entreprise. Il décide donc de distribuer à d'autres entreprises le travail d'édition de son journal qu'il confiait jusque-là à Côté Tonic inc.

[18] Cette décision du client entraîne une réduction importante des heures de travail chez Côté Tonic inc., et ce, dès le mois de février et mars 2009.

[19] À la demande du client, la plaignante doit procéder à de multiples licenciements en raison de cette diminution de travail. Aussi le collègue de la plaignante qui partageait ses fonctions de coordination quitte. Comme l'illustre un échange de courriels entre elle et le représentant du client, celui-ci lui demande de couper plusieurs postes entre le 24 février et le 5 mars en raison du retrait de tâches. Le 24 février, il demande de réduire le nombre d'employés à 14 et, le 5 mars, à 10 employés.

[20] La plaignante procède donc aux licenciements requis par le client. Comme elle doit s'absenter sous peu en congé de maternité, elle se fait aider au mois de mars par ses collègues infographistes, Renée et Annie, qui sont maintenues dans l'équipe. Jusque-là, elles font de la coordination du travail d'édition, mais, précise la plaignante, elles n'ont pas de contact avec le client, ni ne font de la gestion du personnel.

[21] La plaignante commence son congé de maternité le 15 mars 2009, mais elle travaillera à la planification des horaires jusqu'au 15 avril. À son départ, il n'y a plus que neuf employés qui sont affectés au contrat.

[22] En juillet, à la demande de la plaignante, l'employeur lui remet une confirmation d'emploi.

[23] En décembre 2009, elle est invitée à assister au « *party* » de Noël du bureau, elle discute avec ses collègues de son retour prochain au travail qu'elle planifie pour le début du mois de février. Monsieur Côté mentionne avoir discuté avec la plaignante de l'hypothèse de travailler à d'autres tâches que celles liées au contrat. Il envisage de l'affecter à son autre équipe régulière de travail, notamment au mandat lié à une plate-forme Internet qui est au stade du développement. La plaignante nie que cette proposition ait été faite à ce moment.

[24] Depuis son départ en congé de maternité, le travail a diminué et a changé. En plus des coupures qui avaient été alors faites, le client a retiré des tâches dont celles liées à l'édition d'un cahier week-end. Comme le travail est maintenant défini et nécessite moins de personnel, les horaires ne varient plus et ne sont plus soumis au client pour approbation. Il n'assume plus de frais ou de charges liés à la gestion de l'équipe et tous les employés doivent être affectés à la production.

[25] En janvier 2010, les heures chargées au client sont de 281 heures et 290 heures par semaine.

[26] Renée et Annie, les infographistes avec qui la plaignante avait procédé aux coupures de postes en février et mars précédents, sont toujours en poste et travaillent à la révision globale. Aussi, elles recueillent quelques informations du client et les transmettent au personnel.

[27] Le 11 janvier 2010, la plaignante adresse un courriel à Jean Côté pour solliciter une rencontre pour planifier son retour au travail, le 1er février. La rencontre a lieu le 21 janvier.

[28] À cette rencontre, monsieur Côté indique à la plaignante que son poste, qui consistait à agir comme intermédiaire avec le client, n'existe plus compte tenu des modifications au contrat. Il lui propose de remplacer une infographiste qui quitte dès

février en congé de maternité et d'intégrer par la suite l'autre équipe régulière de travail. Selon les documents produits, l'infographiste a effectivement quitté en congé de maternité le 14 février suivant.

[29] La plaignante est offusquée, elle croit qu'elle a été remplacée et exige d'être réintégrée dans ses fonctions. Toutefois, bien que son témoignage soit quelque peu confus sur ce point, elle reconnaît que monsieur Côté lui a dit qu'il aurait toujours du travail pour elle, soit en remplacement du congé de maternité, soit dans son équipe régulière; la proposition aurait été vague.

[30] Elle quitte la rencontre en mentionnant qu'elle fera des vérifications auprès de la Commission des normes du travail.

[31] Le lendemain, elle téléphone à monsieur Côté, elle refuse sa proposition et exige un montant d'argent en compensation de son départ.

[32] Le 25 janvier, monsieur Côté lui transmet une lettre confirmant qu'il doit la mettre à pied. Il lui indique que si le client confie une charge plus importante de travail correspondant à son expertise, il fera appel à ses services.

[33] Le 21 février, la plaignante commence à travailler pour un autre employeur.

[34] En date de l'audience, le contrat est toujours en cours mais n'exige que 170 heures de travail par semaine.

MOTIFS

[35] L'employeur, Côté Tonic inc., reconnaît qu'il a mis fin à l'emploi de la plaignante à la fin de son congé de maternité et parental. Toutefois, il prétend qu'il ne l'a pas congédiée, mais qu'il l'a plutôt licenciée en raison de la diminution du travail que lui confiait son client, ce qui a fait en sorte que ses tâches ont cessé d'exister.

[36] De son côté, la plaignante affirme que ses tâches existaient toujours et qu'elle a été congédiée. Par ses deux plaintes fondées sur les articles 122 et 124 LNT, elle conteste ce congédiement.

[37] Puisque ces articles visent les situations de congédiement, la Commission doit d'abord qualifier la mesure prise à l'endroit de la plaignante. S'agit-il d'un licenciement ou d'un congédiement?

[38] Les principes applicables en cette matière sont connus et font l'objet d'une jurisprudence constante depuis la décision de la Cour d'appel rendue dans l'affaire *Bousquet c. Desjardins* en 1997 (AZ-97011841).

[39] Le licenciement est une mesure administrative prise en raison de motifs d'ordre économique ou liés à une réorganisation administrative, motifs qui sont indépendants du salarié. Il appartient d'abord à l'employeur de prouver que ces motifs sont réels et véridiques et qu'ils existaient au moment où sa décision est devenue effective.

[40] S'il se décharge de son fardeau de preuve, le salarié visé doit établir que la mesure est un subterfuge ou faire la démonstration qu'elle est discriminatoire, irrationnelle ou abusive. En somme, que la décision de l'employeur constitue un congédiement déguisé par opposition à un véritable licenciement.

[41] Enfin, s'il s'agit d'un licenciement, la Commission ne peut se substituer à l'employeur en révisant sa décision; elle doit rejeter la plainte.

[42] Dans le cadre de la présente analyse visant à déterminer l'existence ou non d'un licenciement, la Commission doit aussi prendre en compte le droit de la plaignante de réintégrer son poste habituel au terme de son congé de maternité et parental. Ce droit est consacré à l'article 81.15.1 LNT.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

[43] Ces principes étant posés, que révèle la preuve?

[44] D'abord, lorsque la plaignante est embauchée en janvier 2007, c'est pour travailler à un contrat temporaire dont la durée est indéterminée; la durée du conflit de travail auquel supplée Côté Tonic inc. est des plus imprévisibles. L'emploi de la plaignante est lié à ce contrat.

[45] Par contre, une fois que ce premier contrat est terminé, la plaignante est affectée au second contrat conclu avec le même client visant à le supporter pendant la durée d'un autre conflit de travail. Son emploi est encore une fois lié à l'existence de ce contrat, à son objet, à ses modalités et à la charge de travail qui en découle.

[46] Or, l'objet de ce second mandat diffère totalement du premier mandat. Surtout, dès les premières semaines de son exécution et avant même que la plaignante quitte pour son congé de maternité en mars 2009, le volume du travail confié par le client est en décroissance continue. D'ailleurs, en raison de cette diminution de travail, son collègue, qui partageait certaines de ses tâches, quitte et elle licencie, elle-même, plusieurs employés.

[47] Entre le début du contrat en janvier 2009 jusqu'à janvier 2010, les heures facturées au client passent de plus de 650 heures par semaine à un peu plus de 250 heures. La diminution de travail alléguée par l'employeur est bien réelle.

[48] Au fur et à mesure qu'elles ont lieu, ces réductions ont un effet direct sur les tâches de la plaignante qui disparaissent graduellement. Ces tâches consistaient à la coordination, à la gestion du personnel et aux relations quotidiennes avec le client. Le travail étant réduit, devenu répétitif et prévisible, les horaires du personnel ne varient plus et les échanges avec le client sont inutiles. D'ailleurs, le client n'assume plus de frais liés à la gestion.

[49] Pour ces raisons, lorsque la plaignante veut réintégrer son emploi en janvier 2010, ses tâches sont inexistantes. Elle croit qu'elle a été remplacée par deux infographistes et veut réintégrer un de ces emplois. Ces dernières ne l'ont pas remplacée, elles ont continué à remplir les mêmes tâches qu'avant son départ pour congé de maternité. Ces tâches qui ont trait à la révision n'ont jamais été celles de la plaignante.

[50] De sorte que, en janvier 2010, lorsqu'elle est prête à réintégrer le travail après son congé de maternité, son poste de coordination et d'intermédiaire auprès du client n'existe plus.

[51] Dans un tel cas, selon le deuxième alinéa de l'article 81.15.1 LNT, lors du retour de congé de maternité ou parental d'un salarié, l'employeur doit « *lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail* ».

[52] La Commission ne peut présumer des droits et privilèges dont la plaignante aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition de son poste. Toutefois, elle retient qu'à la rencontre du 21 janvier, monsieur Côté lui proposait de remplacer une autre infographiste sur le point de s'absenter à son tour en congé de maternité, pour ensuite intégrer, au cours de l'année, un poste plus stable dans l'équipe régulière de Côté Tonic inc.

[53] Compte tenu du contexte particulier dans lequel se situait l'emploi de la plaignante, cette proposition équivaut aux droits et privilèges dont la plaignante aurait pu bénéficier n'eut été de son congé de maternité. Toutefois, la plaignante l'a refusée pour des motifs qui lui sont propres.

[54] Tout ceci convainc la Commission que l'employeur n'a pas tenté par un subterfuge de se départir des services de la plaignante. Il a bel et bien procédé à son licenciement en raison d'une diminution importante du travail et de la disparition de ses fonctions. S'agissant d'un licenciement, les plaintes sont rejetées.

[55] Précisons que même si la Commission avait d'abord analysé la plainte fondée sur l'article 122 LNT, en supposant que la présomption de mesure illégale s'applique vu la non-réintégration de la plaignante à la fin de son congé de maternité et parental, la conclusion aurait été la même. La Commission ne pourrait intervenir pour modifier la mesure administrative que constitue le licenciement de la plaignante.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE les plaintes.

Hélène Bédard

M^e Caroline Bolduc
RIVEST, FRADETTE, TELLIER
Représentante de la plaignante

M^e Marie-Hélène Riverin
LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.
Représentante de l'intimée

/it Date de la dernière audience :

25 octobre 2010