

PAR COURRIEL

Québec, le 13 mai 2022

[REDACTED]

[REDACTED]

Nous donnons suite à votre demande d'accès à l'information, reçue le 13 avril 2022 par courriel, qui vise à obtenir les documents suivants :

- *Correspondance (lettres, courriels, etc) du cabinet du ministre Jean Boulet au sujet d'une décision du Tribunal administratif du travail portant sur l'entreprise CRH, depuis le 24 novembre 2021.*

Au terme de nos recherches, nous vous transmettons un document recensé au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'agit d'une note d'information produite par le secteur du travail afin de présenter les éléments factuels sur ce jugement, notamment à l'égard du Code du travail.

Enfin, nous vous informons qu'un courriel provenant du cabinet du ministre a été recensé. Toutefois, celui-ci n'est pas accessible conformément aux articles 22 et 34 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, qui se lisent comme suit :

Art. 22 *Un organisme public peut refuser de communiquer un secret industriel qui lui appartient.*

Il peut également refuser de communiquer un autre renseignement industriel ou un renseignement financier, commercial, scientifique ou technique lui appartenant et dont la divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à l'organisme ou de procurer un avantage appréciable à une autre personne.

...2

Un organisme public constitué à des fins industrielles, commerciales ou de gestion financière peut aussi refuser de communiquer un tel renseignement lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement de nuire de façon substantielle à sa compétitivité ou de révéler un projet d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds ou une stratégie d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds.

Art. 34 *Un document du bureau d'un membre de l'Assemblée nationale ou un document produit pour le compte de ce membre par les services de l'Assemblée n'est pas accessible à moins que le membre ne le juge opportun.*

Il en est de même d'un document du cabinet du président de l'Assemblée, d'un membre de celle-ci visé dans le premier alinéa de l'article 124.1 de la Loi sur l'Assemblée nationale (chapitre A-23.1) ou d'un ministre visé dans l'article 11.5 de la Loi sur l'exécutif (chapitre E-18), ainsi que d'un document du cabinet ou du bureau d'un membre d'un organisme municipal ou scolaire.

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de celle-ci. Nous joignons une note explicative à cet effet.

Veillez agréer, [REDACTED] nos salutations distinguées.

[REDACTED]
Marie-Michèle Genest, secrétaire générale adjointe
Responsable ministérielle
Accès à l'information et protection des renseignements personnels



NOTE D'INFORMATION

OBJET : Mandat 173428 – Décision du Tribunal administratif du travail – Groupe CRH Canada

SYNTHÈSE

Le 25 novembre 2021, le Tribunal administratif du travail (TAT) rendait une décision interprétant la notion d'« établissement » pour l'application des dispositions interdisant les travailleurs de remplacement dans le Code du travail.

En raison du contexte particulier de la pandémie et du télétravail généralisé, le TAT se distancie de l'interprétation restrictive des tribunaux développée jusqu'à présent. Pour ce faire, il se base sur le fait que l'établissement est désormais « déployé » en dehors de ses frontières traditionnelles, sur l'intention du législateur lors de l'adoption des dispositions ainsi que sur le droit constitutionnel à la grève.

Sans une modification législative, il est toutefois peu probable que l'interprétation de la notion d'« établissement » soit élargie à la suite de ce jugement. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale suivra donc de près l'évolution de la décision du TAT à la suite de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire déposée le 22 décembre 2021.

I. EXPOSÉ DE LA SITUATION

Les dispositions interdisant les travailleurs de remplacement ont été introduites dans le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) en 1977 dans le but de rééquilibrer le rapport de force entre les parties au moment d'une négociation collective et de diminuer la violence dans les conflits de travail, et ce, en réaction à plusieurs conflits où le recours à des travailleurs de remplacement avait engendré un niveau de violence important aux abords des piquets de grève. L'article 109.1 du Code du travail encadre le recours aux travailleurs de remplacement, de sorte qu'un employeur ne puisse pas faire fonctionner son établissement sans subir les répercussions économiques d'une grève légale ou d'un lock-out.

Le 25 novembre 2021, à la suite d'une plainte pour avoir contrevenu à l'article 109.1 du Code du travail lors d'un lock-out dans l'entreprise « Groupe CRH inc. », le membre du TAT M^e Pierre-Étienne Morand rend une ordonnance permanente enjoignant à l'employeur de cesser et de s'abstenir d'utiliser les services de quatre employés pour remplir, en tout ou en partie, et de quelque façon que ce soit, les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en lock-out. Le TAT statue que ces quatre personnes, dont une faisant du télétravail, contrevenaient aux dispositions interdisant les travailleurs de remplacement.¹

La présente note porte sur l'interprétation de la notion d'« établissement » aux fins des dispositions concernant les travailleurs de remplacement prévues dans le Code du travail.

II. ANALYSE

A. L'interprétation de la notion d'établissement au sens du Code du travail

Le Code du travail ne définit pas le terme « établissement », à l'exception de ce qui est prévu à la section concernant les secteurs public et parapublic². La notion d'établissement est principalement utilisée dans les dispositions encadrant le recours aux travailleurs de remplacement (article 109.1

¹ Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021, Dossier 1238499-31-2107

² Le Code du travail, à l'article 111.2, renvoie à l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (chapitre R-8.2) qui stipule qu'un établissement comprend une agence, un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), un établissement privé conventionné au sens de cette loi, à l'exception de celui visé au deuxième alinéa de l'article 551, et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des usagers conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé, pour l'application de la présente loi, à un établissement au sens de cette loi. Un établissement comprend également un conseil de la santé et des services sociaux, un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) et un établissement privé conventionné au sens de cette loi.

du Code du travail), dont les paragraphes reproduits (voir Annexe I), interdisent à l'employeur, pendant la durée d'une grève et d'un lock-out, d'utiliser les services des personnes qui y sont décrites. Les interdictions énoncées à cet article favorisent une interprétation de la notion d'établissement se limitant à un lieu spécifique ou à des installations physiques précises, si l'on considère l'utilisation d'expressions telles que « dans l'établissement où la grève et le lock-out a été déclaré » ou « dans un autre établissement ».³

Les tribunaux ont conclu que la notion d'« établissement » renvoie au lieu physique identifié sur la décision d'accréditation⁴, ou, comme l'a déjà indiqué la Cour d'appel, cette notion viserait le « lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes »⁵ [et] [...] « où les salariés de l'unité de négociation exercent habituellement leurs fonctions ».⁶

En bref, une lecture attentive de l'article 109.1 du Code du travail ainsi qu'une interprétation stricte ou restrictive de la notion d'« établissement » élaborée au fil du temps par les tribunaux mettent en évidence que l'interdiction de recourir aux travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail n'est pas absolue. Ainsi, il existe plusieurs moyens permettant à l'employeur d'assurer l'exécution du travail pendant un conflit de travail, entre autres, par l'utilisation de main-d'œuvre en dehors de son établissement physique.

De plus, les conflits de travail très médiatisés du Journal de Montréal et du Journal de Québec et les jugements qui en ont suivi ont révélé l'effet inégal des dispositions interdisant les travailleurs de remplacement selon le type d'industrie et d'entreprise où sévit le conflit de travail ainsi que l'amenuisement progressif du champ d'application des dispositions, notamment, en raison de l'informatisation du travail.

La généralisation du télétravail en raison de la pandémie a accentué les problématiques déjà connues et a fait surgir des questions sur l'application des dispositions interdisant le recours aux travailleurs de remplacement et sur leur objectif.

B. Interprétation du Tribunal administratif du travail

Le TAT, dans sa décision du 25 novembre 2021, a dû déterminer si l'employeur, dans le contexte d'un lock-out, contrevenait à l'article 109.1 du Code du travail en utilisant les services d'une salariée, non syndiquée et en télétravail depuis mars 2020, pour remplir, depuis le début du lock-out, les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation.

La décision du TAT semble se distancier de l'interprétation restrictive habituelle de la notion d'« établissement ». En insistant sur le contexte particulier du déploiement du télétravail depuis mars 2020 en raison de la pandémie de Covid-19, il conclut que la notion d'« établissement » aux fins de l'interprétation des dispositions interdisant les travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail prévu au Code du travail peut se déployer jusqu'à la résidence d'un salarié.

Le TAT fonde sa décision sur trois éléments lui permettant de se distinguer de celle-ci, soit :

- la différence entre l'établissement « déployé » et la notion d'établissement;
- l'intention du législateur;
- le droit constitutionnel à la grève.

B.1. Établissement « déployé » au-delà de ses « frontières habituelles »

Selon le TAT, dans le contexte particulier du télétravail imposé par l'État, l'interprétation d'« établissement » prévue au Code du travail doit être élargie et actualisée. Dans ce contexte, la salariée en cause effectue les fonctions de salariés dont les unités de négociation sont actuellement en lock-out de la même manière que si elle avait été présente dans les lieux physiques de l'employeur, ce qui est rendu possible, notamment, par l'utilisation d'un réseau privé virtuel et de logiciels de communication.

La notion d'« établissement » peut donc, dans ce cas, s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet « établissement » se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« établissement » (par. 149).

³ À l'exception du paragraphe (a) qui réfère plutôt à l'interdiction, pour l'employeur, d'embaucher des cadres après le début de la phase de négociation pour remplir les fonctions d'un salarié advenant un conflit de travail.

⁴ Syndicat des travailleurs(euses) de Distribution Multi-Markets Laval (CSN) c. Multi-Markets Distribution inc., 2003 QCCRT 0430

⁵ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec et al., 2011 QCCA 1638, par. 14 -15

⁶ Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec, 2018 QCCA 2161 (par. 57)

B.2. L'intention du législateur

Le TAT est d'avis que la notion d'« établissement déployé » est en harmonie avec l'esprit des dispositions interdisant les travailleurs de remplacement dont l'objectif est de favoriser un équilibre du rapport de force entre les parties et donc un règlement rapide des conflits de travail. À son avis, une interprétation restrictive de la notion d'« établissement » qui serait délimitée au périmètre de l'entreprise, sans égard aux nouvelles réalités du travail et au déploiement du télétravail irait à l'encontre de l'intention du législateur.

B.3. L'arrêt Saskatchewan et le droit constitutionnel à la grève

Finalement, selon le TAT, l'interprétation de la notion d'« établissement » prévue au Code du travail devrait également être revue en raison des enseignements de l'arrêt de la Cour suprême en 2015 dans l'affaire Saskatchewan⁷. Cet arrêt confère au droit de grève un caractère constitutionnel, en tant que composante du droit d'association, essentielle au processus de négociation collective, protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. Le TAT favorise une interprétation qui maintient davantage le rapport de force entre les parties afin de favoriser un dénouement rapide devrait donc être préconisée, plutôt qu'une interprétation restrictive. Ainsi « restreindre, de façon rigide et désincarnée, l'« établissement » à la seule adresse physique, inscrite à la décision d'accréditation, pourrait avoir pour effet d'entraver, voire de nier le droit d'association de certains salariés, exerçant leurs fonctions en télétravail ou encore en déplacement (vendeurs, représentants, livreurs, chauffeurs, etc.). S'ils sont délocalisés, ils ne sont pas dans « les limbes », étant fonctionnellement rattachés à l'« établissement », dont l'adresse civique figurerait à la décision d'accréditation. » (par. 160).

C. L'impact de la décision

La décision du TAT concernant la notion d'« établissement » prévue au Code du travail tend à se distancier de l'interprétation restrictive retenue jusqu'ici par les tribunaux, mais il serait prématuré de conclure qu'elle aura pour effet d'élargir, de manière générale, la notion d'« établissement ».

En effet, la décision est circonscrite à la situation examinée, à savoir un déploiement généralisé du télétravail dans le contexte exceptionnel de la pandémie et, surtout, elle ne s'applique qu'au groupe CRH.

Sans une modification législative, il est risqué de prétendre que l'interprétation de la notion d'« établissement » sera élargie à l'avenir, et ce, d'autant plus que la décision de 2011 de la Cour d'appel est sans ambiguïté sur le critère du lieu physique, et ce, alors même que le télétravail et le travail à l'extérieur de la bâtisse de l'employeur existaient. De plus, le 22 décembre 2021, l'employeur a fait une demande de pourvoi en contrôle judiciaire de la décision du TAT. La Cour supérieure pourrait donc examiner la question et infirmer la décision.

Néanmoins, les dispositions du Code du travail encadrant l'utilisation de travailleurs de remplacement font l'objet de critiques de la part des syndicats depuis plusieurs années, surtout en raison du courant jurisprudentiel interprétant restrictivement la notion d'« établissement » et permettant ainsi à l'employeur de recourir à la sous-traitance à l'extérieur de son établissement pour poursuivre sa production lors d'un conflit de travail.

Soulignons toutefois que l'objectif de ces dispositions n'a jamais été d'empêcher le recours à la sous-traitance lors d'un conflit de travail – ce qui aurait pour effet de paralyser les activités de l'entreprise et affecterait significativement le rapport de force de l'employeur. Mais, avec le développement des technologies et le recours massif au télétravail, le maintien d'un rapport de force équilibré entre les parties à la négociation collective s'avère difficile.

III. CONCLUSION

Les dispositions du Code du travail encadrant l'utilisation des travailleurs de remplacement en cas de conflit de travail ont été adoptées à une époque où le télétravail était l'exception et que les moyens technologiques ne permettaient pas son déploiement à large échelle. Le développement des nouvelles technologies a toutefois engendré des litiges sur l'interprétation de la notion d'« établissement » au sens de la loi, lesquels ont été clos en 2011 par les tribunaux qui ont préconisé une interprétation restrictive.

La décision du TAT, en se distanciant de cette interprétation, ramène toutefois le débat au cœur de l'actualité. La réalité des milieux de travail ayant évolué, notamment en raison de l'essor du

⁷ Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, [2015] 1 R.C.S. 245.

télétravail, il pourrait y avoir lieu d'éventuellement réexaminer l'adéquation des dispositions du Code du travail.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale suivra de près l'évolution de la décision du TAT à la suite de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire.

Préparée par : Direction des politiques du travail
Collaboratrice : Direction des affaires juridiques

Date : 21 janvier 2022

Annexe I

109.1 Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

- a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;
- b) 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;
- c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:
 - i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par le Tribunal;
 - ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;
 - iii. que, dans un service public, une décision n'ait été rendue en vertu de l'article 111.0.24.
- d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;
- f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;
- g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec	525, boul. René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais : 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
---------------	--	--	-----------------------

Montréal	2045, rue Stanley Bureau 900 Montréal (Québec) H3A 2V4	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais : 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170
-----------------	--	--	-----------------------

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).