

Avis de négociation prématuré : l'illusion de la souplesse!

Denis Nadeau

Volume 25, numéro 1, mars 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1056406ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1056406ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Nadeau, D. (1994). Avis de négociation prématuré : l'illusion de la souplesse! *Revue générale de droit*, 25(1), 113–130. <https://doi.org/10.7202/1056406ar>

Résumé de l'article

Déterminer le moment précis où les parties à une convention collective acquièrent le droit de grève ou de lock-out s'avère, vu les nombreuses conséquences juridiques en découlant, de toute première importance.

La Cour d'appel du Québec a récemment bouleversé les règles applicables en la matière en avalisant la légalité de l'envoi d'avis de négociation prématuré. Ce texte vise à démontrer les faiblesses de ce jugement ainsi que les répercussions significatives qu'il peut entraîner au niveau de l'exercice des moyens de pression au Québec.

Avis de négociation prématuré : l'illusion de la souplesse!*

DENIS NADEAU

Professeur à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa

RÉSUMÉ

Déterminer le moment précis où les parties à une convention collective acquièrent le droit de grève ou de lock-out s'avère, vu les nombreuses conséquences juridiques en découlant, de toute première importance.

La Cour d'appel du Québec a récemment bouleversé les règles applicables en la matière en avalisant la légalité de l'envoi d'avis de négociation prématuré. Ce texte vise à démontrer les faiblesses de ce jugement ainsi que les répercussions significatives qu'il peut entraîner au niveau de l'exercice des moyens de pression au Québec.

ABSTRACT

The determination of the precise moment when parties who negotiate a collective agreement will acquire the right to strike or lock-out is of primary importance because of the many judicial consequences that it entails. The Québec Court of Appeal recently overturned the applicable rules in the matter by consenting to the legality of the sending of a premature negotiation notice. This text aspires to show the deficiencies of this judgment and the significant repercussions that it may have on pressure tactics in Québec.

SOMMAIRE

Introduction	114
I. Les faits	116
II. L'avis de négociation prématuré : sa qualification	117

* Au moment de mettre sous presse, le sort de la *Loi modifiant le Code du travail* (Projet de loi 116, 2^e session, 34^e législature (Québec)) — présentée à l'Assemblée Nationale quelques mois après la rédaction de ce texte — apparaît très incertain. Néanmoins, soulignons qu'en dépit de la suppression de l'exigence de l'envoi de l'avis de négociation au ministre du Travail (art. 8, 11), il nous paraît que la question du délai de cet avis de négociation soulevée dans ce commentaire conserve toute sa pertinence. En effet, le législateur n'a pas modifié l'article 52 (2) *C.t.*, ni les mots introductifs de l'article 52.2 *C.t.*; dispositions qui, à notre avis (par. 14 à 21) déterminent clairement le moment où l'avis de négociation peut être donné ainsi que la sanction qui découle du non-respect de ce délai.

III. Conditions de validité de l'avis de négociation prématuré	122
A. Avis « relié à la période de négociation normale »	122
B. À effet suspendu.....	123
IV. Rencontre des parties : point de départ autonome de la phase de négociation	125
V. Des conséquences préoccupantes	127
Conclusion	129

INTRODUCTION

1. L'importance de la détermination exacte du moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis en vertu du *Code du travail* du Québec¹ n'est pas à démontrer. Un tableau, même sommaire, des conséquences juridiques majeures qui découlent du caractère légal ou illégal de l'actualisation de ces moyens de pression l'illustre très bien : sanctions pénales en cas de grève ou de lock-out illégal², droit pour l'employeur d'avoir recours ou non, dépendamment de la légalité d'un conflit de travail, à des salariés « remplaçants » pendant la durée de celui-ci³, possibles recours en dommages-intérêts en cas de conflit illégal⁴, éventuel motif de sanction disciplinaire pour le salarié qui a participé à une grève interdite⁵, ordonnances d'injonction de la part des tribunaux supérieurs⁶, etc.

1. L.R.Q., c. C-27 et amendements. Ci-après *C.t.* Il est important de noter que le présent texte ne couvre pas la situation s'appliquant dans les « services publics » et les « secteurs public et parapublic » puisque plusieurs dispositions particulières régissent soit la phase des négociations (art. 111.17 *C.t.*) ou les conditions relatives à l'acquisition du droit de grève (arts. 111.0.23-111.0.26, 111.11-111.14 *C.t.*)

2. Art. 142 *C.t.* Voir *Strasser c. Roberge*, [1979] 2 R.C.S. 953; *Therrien c. Gagnon*, [1990] R.J.Q. 545 (C.S.).

3. Arts. 109.1 et 142.1 *C.t.* Le non-respect de l'article 109.1 *C.t.* peut également amener la Cour supérieure à émettre, une ordonnance d'injonction : voir entre autres, *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (C.S.N.) c. Société des hôtels Méridien (Canada) Ltée*, J.E. 90T-979 (C.S.). Voir aussi à ce sujet : F. MORIN, *Jurisprudence commentée en droit du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1992, pp. 476-478; R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval, pp. 637-639.

4. Pour une affaire récente, voir : *Cascades inc. et Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East Angus Inc.*, [1992] T.A. 307. Recours par des tiers : *Syndicat des postiers du Canada c. Santana inc.*, [1978] C.A. 114. Consulter aussi C. D'AOUST, L. VERSCHULDEN, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980.

5. *Lafrance c. Commercial Photo Inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, pp. 543-544; *Embouteillage T.C.C. Ltée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, [1991] T.A. 682 (suspension de cinq jours); voir aussi : C. D'AOUST, P. VERGE, « Le congédiement pour participation à une grève illégale devant la Cour suprême », (1980) 35 *Rel. ind.* 328.

6. *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704, pp. 725-727; voir aussi : R.P. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 4, pp. 640-641.

2. Au-delà de ces divers éléments purement juridiques, il est connu que la proximité ou l'arrivée même du moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis constitue souvent un facteur qui augmente la pression entourant la négociation en vue de la conclusion d'une convention collective et peut même susciter, en soi, une émulation permettant une accélération des pourparlers entre les parties négociatrices⁷.

3. Ces différents effets, tous significatifs à des degrés divers en relations de travail, dépendent d'un postulat fondamental : le moment d'acquisition du droit de grève ou de lock-out doit pouvoir être fixé avec le plus de certitude possible. Nous croyions que le législateur québécois avait garanti cette condition minimale en énonçant, au *Code du travail*, des dispositions précises sur le sujet⁸.

4. Or, une décision récente de la Cour d'appel, soit l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (CSN) c. Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec Inc.*⁹, fait basculer, selon nous, un large pan de cette question de la fixation du moment d'acquisition du droit de grève ou de lock-out dans un environnement où l'incertitude, voire même le subjectivisme, risquent d'être dorénavant omniprésents.

5. En concluant qu'un avis de négociation envoyé à l'autre partie plus de soixante jours avant le premier moment autorisé par l'article 52 *C.t.*¹⁰ était néanmoins valide, la majorité de la Cour d'appel¹¹ fait non seulement œuvre de précédent à ce chapitre¹² mais ouvre, à notre avis, une avenue où s'entremêlent, en dépit d'un net désir d'assouplissement du cadre statutaire, moult interrogations et critiques.

7. À ce sujet, voir F. MORIN, *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1991, pp. 446-448.

8. Nous nous référons aux articles 52, 52.1, 53 et 58 *C.t.* sur lesquels nous reviendrons plus loin dans ce texte.

9. [1992] R.J.Q. 1190 (C.A.); ci-après désignée comme l'affaire *Hilton*. Ce jugement est également cité à [1992] R.R.A. 662 (C.A.); J.E. 92-883 et J.E. 92T-581.

10. L'article 52 *C.t.* (*infra*, note 27) précise que l'avis de rencontre peut être donné « dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu ».

11. Le jugement majoritaire est rédigé par le juge LeBel. Le juge Gendreau y souscrit. Le juge en chef Bisson est dissident.

12. À notre connaissance, c'est la première fois que la Cour d'appel du Québec se prononçait spécifiquement sur les effets d'un avis de négociation prématuré. Dans la décision *Garant Inc. c. Syndicat des ouvriers de la Cie A. Garant & Fils Ltée*, J.E. 90T-1 (C.S.), le problème avait été abordé par la Cour supérieure dans le cadre d'une requête en injonction interlocutoire. La Cour, invoquant la non-conformité de l'avis eu égard à l'article 52 *C.t.*, avait alors appliqué l'article 52.2 *C.t.* La requête en injonction interlocutoire a été accueillie. Il est à noter qu'en l'espèce, l'avis de négociation devançait de 12 jours le délai prévu à l'article 52 *C.t.* On était bien loin des 62 jours de prématurité de l'affaire *Hilton* (*infra*, par. 7).

Par ailleurs, la Cour d'appel du Québec avait déjà conclu à l'inexistence d'un avis de négociation qui ne respectait pas les conditions de forme prévues à l'actuel article 52 *C.t.* (absence d'indication de la date, de l'heure et du lieu de la rencontre de négociation) dans l'affaire *A. & D. Prévost Ltée c. Lauzon*, J.E. 81-962 (C.A.) (p. 9). La Cour d'appel appliqua alors la présomption d'avis prévue à l'ancien article 40b) *C.t.* (maintenant l'article 52 *C.t.*) et estima — car telle était la question en litige — que l'arbitre avait eu raison de déclarer recevable un grief déposé après l'expiration de la convention collective mais à l'intérieur du délai de « gel » des conditions de travail prévu à l'actuel article 59(2) *C.t.*

Dans *Hilton*, la majorité de la Cour d'appel a, d'une manière laconique, refusé de discuter de l'affaire *Garant Inc.* en invoquant que ce jugement avait été décidé sur la « base de l'apparence

I. LES FAITS

6. L'Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec¹³ concluait, en janvier 1984, avec Hilton Québec des ententes écrites en vue de réserver des salles et des chambres pour la tenue de son congrès qui devait débiter le 24 octobre 1984. La convention collective liant Hilton Québec et l'association accréditée représentant les salariés de cet établissement et le centre des congrès qui lui est adjacent, expirait le 30 septembre 1984.

7. Le 2 mai 1984, soit exactement 62 jours précédant le premier jour où un avis pouvait être envoyé selon l'article 52 C.t.¹⁴, l'association a fait parvenir à l'employeur un avis de rencontre afin d'amorcer la négociation du renouvellement de la convention collective. Cet avis a été reçu le lendemain par le ministre du Travail.

8. Les faits ne révèlent pas si cet avis de négociation a donné lieu à une ou des rencontres entre les parties mais, le 20 juin 1984, Hilton Québec, craignant le déclenchement imminent d'un arrêt de travail, obtint l'émission d'une injonction provisoire interdisant au syndicat de soumettre à ses membres une demande de mandat de grève et lui ordonnant de « s'abstenir de faire la grève avant que le droit de grève soit légalement acquis, soit le 1^{er} octobre 1984 »¹⁵.

9. Malgré des négociations entreprises en juillet 1984¹⁶ et même la conclusion d'une entente de principe entre les parties¹⁷, une grève était déclenchée le 19 octobre 1984.

10. Informés de cette situation, les dirigeants de l'U.M.R.C.Q. décidèrent de muter « en catastrophe », le congrès qui, rappelons-le, devait s'amorcer le 24 octobre 1984, de Québec à Montréal¹⁸. Ce transfert tardif entraîna près de 100 000 \$ de dommages et l'U.M.R.C.Q. intenta des recours en responsabilité civile contre l'association accréditée, trois de ses dirigeants ainsi qu'à l'égard de Hilton Québec¹⁹.

11. Une question cruciale était au cœur de ce litige et sa réponse a eu un impact direct relativement à la responsabilité civile de l'association accréditée et

de droit » (*supra*, note 9, p. 1202). Quant à l'affaire *A. & D. Prévost*, la majorité précisa que ce jugement n'avait pas eu à trancher le problème de la prématurité d'un avis de négociation mais plutôt des effets découlant de son insuffisance (*ibid*). Cette distinction « délai/suffisance de l'avis » nous paraît, comme nous l'établirons plus loin (*infra*, par. 18) dénuée de fondement.

13. Ci-après désignée U.M.R.C.Q.

14. Pour ce délai, voir *supra*, note 10.

15. Telle était la conclusion principale de l'ordonnance d'injonction émise par un juge de la Cour supérieure : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1198. Ce ne serait que vers le 14 octobre 1984 que l'employeur aurait indiqué clairement qu'il considérait que le droit de grève n'était pas acquis depuis le 1^{er} octobre 1984 comme le stipulait l'ordonnance d'injonction (*id.*, p. 1204).

16. *Id.*, pp. 1198 et 1202.

17. *Ibid*.

18. Parallèlement, les dirigeants du centre de congrès avisaient, le 22 octobre 1984, l'U.M.R.C.Q. qu'ils devaient, « en raison d'un conflit de travail qui perturbe actuellement nos activités », annuler le congrès qui devait se tenir dans leurs locaux (*id.* p. 1195).

19. En Cour supérieure, le recours en dommages-intérêts a été accueilli à l'encontre de Hilton Canada inc., du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) et de son président, monsieur Claude-Gilles Gagné (*id.* p. 1193).

de ses dirigeants²⁰ : la grève des salariés de Hilton Québec était-elle légale et ce, *nonobstant la prématurité de l'avis de négociation* envoyé par l'association accréditée?

12. La réponse positive de la majorité de la Cour d'appel s'articule autour de deux axes principaux. Le premier en est un appartenant à une démarche de qualification : l'avis de négociation prévu à l'article 52 *C.t.* n'est pas d'ordre public et, puisque cet avis « concerne essentiellement les parties à la négociation »²¹, sa prématurité n'a pas pour effet automatique de l'invalidier.

13. Le second axe en est un d'application : l'avis de négociation — même envoyé prématurément au sens de l'article 52 *C.t.* — sera légal s'il est « relié étroitement à la période de négociation normale »²² et/ou²³ si les parties ont déclenché elles-mêmes la phase de négociation de consentement commun en acceptant de se rencontrer²⁴.

II. L'AVIS DE NÉGOCIATION PRÉMATURÉ : SA QUALIFICATION

14. Cette première démarche était incontournable : eu égard au *Code du travail*, l'avis de négociation prématuré a-t-il ou non des effets juridiques? Exposons d'abord la position de la majorité de la Cour d'appel à ce sujet :

Selon la position que défendaient depuis l'origine l'Union des municipalités régionales de comté et, maintenant, apparemment, l'employeur, cet avis prématuré serait inexistant et sans effet. Il ne constituerait pas un avis suivant le *Code du travail* aux fins de déclenchement de la phase de négociation. Sa prématurité le priverait de toute valeur et rendrait illégal l'arrêt de travail d'octobre 1984.

Avec égards pour l'avis contraire, cette conclusion donne une portée trop radicale à la question de la prématurité de l'avis. *Le Code du travail n'attribue pas à cette question du délai d'expiration de l'avis une importance telle qu'il donne à la disposition un caractère d'ordre public.* Au contraire, il prévoit que les parties sont susceptibles de le modifier par négociation, en stipulant, dans la convention collective, un délai différent.²⁵

20. La majorité de la Cour d'appel, décidant que la grève déclenchée par le Syndicat était légale, exonéra de toute responsabilité civile ce dernier ainsi que son président (*id.*, p. 1202). D'autre part, le jugement de première instance quant à la responsabilité de Hilton Canada a été maintenu, la majorité estimant que Hilton n'avait « pas pris tous les moyens raisonnables pour prévenir ou empêcher l'arrêt de travail » et ce, que la grève ait été « légale ou illégale » (*id.*, p. 1204). Quoique cette conclusion pose plusieurs questions intéressantes en droit civil, nous ne discuterons pas de cet aspect spécifique dans le présent texte.

À l'opposé, le juge en chef Bisson estima que la grève était illégale et ce, étant donné la prématurité de l'avis de négociation (*id.*, p. 1197). Cette conclusion mena le juge Bisson à maintenir la condamnation contre le Syndicat et son président tout en considérant que Hilton Canada inc. ne pouvait être tenue responsable car cette société s'était comportée, étant donné les circonstances, « en bon père de famille » (*id.*, p. 1199).

21. *Id.*, p. 1202.

22. *Ibid.*

23. C'est non sans hésitation et connaissant son caractère d'« artifice » (L.P. PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, 3^e éd., Québec, Les Publications du Québec, 1986, p. 78) que nous utilisons cette « fausse » conjonction mais l'ambiguïté de la position de la majorité de la Cour d'appel sur ce point nous oblige à effectuer une telle présentation (*infra*, par. 31-33).

24. *Id.*, p. 1202.

25. *Id.*, p. 1201. Nos italiques.

15. Cette argumentation, déterminante au sein de l'opinion de la majorité, ne résiste pas, selon nous, à l'analyse²⁶. Dire que le texte de l'article 52 *C.t.* est muet quant à un éventuel caractère d'ordre public et qu'il permet aux parties de stipuler un délai d'envoi différent de celui prévu au *Code du travail* est certes vrai, constate l'évidence, mais n'épuise ni ne règle, à notre avis, la question.

16. Le texte de l'article 52 *C.t.* n'est pas, en effet, que silence : il précise clairement quelles sont les conditions de forme²⁷ et les modalités d'exécution²⁸

26. Au soutien de sa position, notons que la majorité de la Cour d'appel a également effectué une analyse de la finalité de l'avis de négociation, (pp. 1200-1202) et ce, par le biais d'une étude historique des dispositions pertinentes du *Code du travail*. Pour la majorité, l'avis de négociation possède « deux fonctions principales entre les parties, qui sont de rendre exécutoire l'obligation de négocier et de leur permettre, éventuellement, l'exercice de ces moyens de pression légalement admis par le *Code du travail* [...] » (p. 1201) alors, qu'à l'égard du ministre du Travail, « cette obligation de transmettre une copie de l'avis initial fait partie d'un *système rudimentaire* de surveillance des relations de travail au Québec » (p. 1202) (nos italiques) qui ne donne pas « au ministre le droit de contrôler la négociation ou le pouvoir d'en infléchir le cours » (p. 1202).

La majorité énoncera donc que « l'avis de négociation concerne essentiellement les parties à la négociation » (p. 1202) et que « Pour conclure quant à l'effet ou à la légalité de la grève, il faut retenir cette fonction de l'avis et déterminer s'il se rattachait réellement à la période de négociation » (p. 1202) (Nous analyserons cette question de « rattachement » plus loin, voir *infra*, par. 23-26).

A priori, cette approche téléologique ne semble pas dénuée d'intérêt tant il est vrai que le rôle du ministre du Travail est circonscrit à une surveillance générale des négociations collectives au Québec. Cependant, après étude, la position de la majorité concernant l'importance toute relative de l'avis de négociation envoyé au ministre du Travail recèle d'importantes faiblesses. D'une part, l'interprétation de textes législatifs basée sur la recherche de leur seule finalité ne peut se substituer, selon nous, à une approche devant prioriser l'application de dispositions explicites d'une loi, comme les articles 52 et 52.2 *C.t.* le commandaient en l'espèce (voir *infra*, par. 16-21). D'autre part, l'affirmation selon laquelle « l'avis au ministre du Travail, *sauf pour fins d'identification du début de la phase de négociation*, a pour seule fonction de permettre à celui-ci d'exercer une surveillance des relations de travail au Québec » (p. 1201, nos italiques) nous paraît erronée. En effet, la phase de négociation commence non pas, selon l'article 53 *C.t.* (*infra*, note 50), lorsque le ministre reçoit la copie de l'avis de rencontre mais à compter du moment où l'avis « suivant l'article 52 » est donné à l'autre partie, d'où son importance d'ailleurs. La réception de la copie de l'avis par le ministre détermine, pour sa part, un autre point crucial, soit le départ de la computation du délai pour l'acquisition du droit de grève ou de lock-out (art. 58 *C.t.*). Or, omettre ce dernier aspect de l'utilité de l'avis de négociation envoyé au ministre et ne retenir que le rôle de surveillance de ce dernier permet, il est vrai, le développement effectué par la majorité de la Cour quant à la finalité *inter partes* de l'avis de négociation mais contredit clairement les dispositions pertinentes du *Code du travail*. En somme, nous croyons que l'approche téléologique adoptée par la majorité mène à une vision trop étriquée du rôle et de l'importance de l'avis de négociation (et de ses conditions) au sein de l'organisation de la négociation collective.

27. L'article 52 *C.t.* énonce ce qui suit :

L'association accréditée donne à l'employeur, ou celui-ci donne à l'association accréditée, un avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

que doit respecter l'avis de négociation. Plus encore — et aspect déterminant en l'espèce — l'article 52 *C.t.* ne peut être lu isolément. Le législateur a, en effet, stipulé au premier paragraphe de l'article 52.2 *C.t.* une disposition corrélatrice à l'article 52 *C.t.* qui se lit ainsi :

*Si aucun avis n'est donné suivant l'article 52, l'avis prévu audit article est réputé avoir été donné le jour de l'expiration de la convention collective ou de la sentence arbitrale en tenant lieu.*²⁹

17. En utilisant la préposition « suivant », qui se définit par les expressions « conformément à [...] », « selon [...] »³⁰, le législateur a clairement précisé, à notre avis, la conséquence juridique applicable si aucun avis de négociation n'est donné conformément à l'article 52 *C.t.*, soit la mise en œuvre automatique d'une présomption d'avis³¹. Cette solution — qui s'impose à la lecture du texte des articles 52 et 52.2 *C.t.* — s'avère toutefois à l'opposé de la conclusion retenue par la majorité de la Cour d'appel. Est-ce à dire que les juges majoritaires ont ignoré le texte de l'article 52.2 *C.t.*? Tel n'est pas le cas. La majorité a plutôt implicitement écarté l'application de cet article en ces termes :

*Si les parties demeurent inactives, si aucun geste n'est posé, la phase de négociation sera présumée commencer à la fin de la convention [la Cour cite alors le texte de l'article 52.2 *C.t.*]*

Les conditions de forme sont les suivantes : avis écrit, d'au moins huit jours, précisant la date et le lieu où les représentants de la partie qui envoie l'avis sont prêts à rencontrer leurs homologues de la partie destinataire.

28. Dans le cas du renouvellement d'une négociation collective, l'avis peut être donné dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective ou dans le délai prévu à cet effet dans ladite convention. Notons que dans l'hypothèse de l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, seul le délai légal est prévu (art. 52(3) *C.t.*).

29. Nos italiques. La version anglaise du premier alinéa de ce même article, à laquelle nous reviendrons, se lit ainsi :

52.2 If no notice is given in accordance with section 52, the notice provided for in the said section is deemed to have been given on the day of the expiration of the collective agreement or of the arbitration award made in lieu of it. (Nos italiques)

30. Pour des définitions de la préposition « suivant », voir : Le Petit Robert, *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Les Dictionnaires Robert-Canada S.C.C., 1988, p. 1883. *Grand Dictionnaire Encyclopédique Larousse*, t. 9, Paris, Librairie Larousse, 1982 : « la conformité à une direction en passant par-là » (p. 9889); *Dictionnaire Usuel Quilleret Flammarion*, Paris, Quilleret-Flammarion, 1962, p. 1303.

Notons que la définition de l'expression anglaise *in accordance* recoupe la même signification que celle de la préposition française « suivant » : voir, entre autres : *The Oxford English Dictionary*, 2nd ed., vol. I, Oxford, Clarendon Press, 1989 : « in agreement or harmony with; in conformity to » (p. 83). Tout comme la Cour d'appel l'a indiqué dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 c. Caisse populaire St-Charles Garnier*, [1987] R.J.Q. 979 (C.A.), p. 983, il est possible de recourir à la version anglaise d'un texte de loi afin de bien identifier l'intention du législateur. Dans le cas *Hilton*, nous sommes d'avis que cet exercice comparatif ne fait que confirmer la signification qu'il faille donner à ces textes du *Code du travail* : l'avis de rencontre doit être conforme à l'article 52 *C.t.* (sans aucune distinction), sinon l'article 52.2 *C.t.* s'appliquera.

31. C'est d'ailleurs en invoquant principalement l'article 52.2 *C.t.* que le juge en chef Bisson a justifié sa dissidence. Selon ce dernier « [...] la lettre de la loi est claire [...] » sur ce point et « est donc nul l'avis donné par le syndicat le 2 mai 1984, deux mois avant le 2 juillet 1984, qui était la date la plus hâtive à laquelle il aurait pu être donné [...] ». Le juge Bisson mentionne, à titre d'argument additionnel, que le délai mentionné à l'article 52 « est de nature à favoriser le déroulement harmonieux des relations de travail ». (*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1197.

Ainsi, à défaut d'avis de négociation valable, la phase de négociation commencerait à l'expiration de la convention collective [...] Il ressort du dossier que l'avis de négociation satisfaisait aux dispositions relatives à sa forme et au contenu, *sauf quant à la date de son envoi*.³²

18. L'idée suivante semble se dégager de ces diverses propositions formulées par la majorité : l'article 52.2 C.t. existe certes mais s'applique soit en cas d'inaction des parties ou dans l'hypothèse d'un avis de négociation qui ne respecterait pas « la forme et le contenu » prescrits par l'article 52 C.t. La date de l'envoi de l'avis de négociation — élément figurant pourtant à l'article 52 C.t. au même titre que les autres conditions — se dissocierait pour sa part de celles-ci³³.

Aussi subtiles que puissent paraître ces différentes variantes proposées par la majorité, nous estimons qu'elles ont toutes en commun de réduire sans aucun fondement la portée juridique de l'article 52.2 C.t. En fait, la distinction suggérée par les juges majoritaires entre le délai de remise de l'avis de négociation et les autres conditions prévues à l'article 52 C.t. s'avère, à la lumière des textes pertinents et principalement des mots introductifs du premier paragraphe de l'article 52.2 C.t., purement artificielle. Le libellé de cette disposition ne laisse place, en effet, à aucune équivoque : l'avis est soit conforme aux diverses conditions de l'article 52 C.t. et provoque, dès le moment où il est donné, une série de conséquences juridiques ou, par ailleurs, il n'est pas conforme à l'une ou l'autre de ces conditions et la loi se substitue alors aux parties et crée une présomption d'avis.

19. Argumenter, comme le jugement majoritaire le fait, que le délai prévu à l'article 52 C.t. n'est pas obligatoire parce qu'il n'aurait pas un « caractère d'ordre public » nous semble vulnérable en droit dans la mesure où la loi n'est pas silencieuse quant à l'effet du non-respect des conditions prévues à l'article 52 C.t.; elle édicte expressément à l'article 52.2 C.t. quelle est la conséquence juridique qui doit alors être mise en vigueur. Nous sommes étonné — voire même inquiet — qu'un tribunal puisse ainsi écarter l'application d'un tel article spécifique du *Code du travail*, ou du moins en cisailler considérablement la portée, en invoquant l'absence de caractère d'« ordre public » d'une de ses composantes alors que le législateur a fait un choix exprès, a prévu une solution explicite au cas de non-conformité de l'avis de rencontre. C'est donc à tort, selon nous, que la majorité a eu recours à la théorie du « caractère d'ordre public » du délai de l'article 52 C.t.³⁴ En ce faisant, elle a, selon nous, manqué à son devoir d'interpréter et d'appliquer les dispositions pertinentes du *Code du travail* à l'affaire en litige.

32. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec inc. c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1201 (nos italiques).

33. C'est d'ailleurs en s'appuyant exclusivement sur cette dichotomie que la majorité de la Cour a considéré que la décision *A. & D. Prévost Ltée*, (*supra*, note 12) était inapplicable à l'affaire à l'étude; ce dernier jugement n'examinant pas selon le juge LeBel, un cas de prématurité d'avis mais portait « strictement sur un avis insuffisant dans sa teneur même » (*id.*, p. 1202).

34. Nous pouvons soupçonner que la majorité de la Cour d'appel a abordé la question sous l'angle de la théorie de l'ordre public parce que Hilton Québec soutenait que l'avis de négociation était prématuré et donc inexistant (c'est d'ailleurs l'approche qui a été retenue par le juge en chef Bisson dans sa dissidence, *supra*, note 9, p. 1197). Sans vouloir effectuer des nuances oiseuses, nous sommes d'avis que cet argument d'inexistence devait être lié non pas à toute la problématique de l'ordre public avec sa théorie, ses conditions d'application, ses sanctions, etc. mais plutôt au contexte législatif du *Code de travail* (au sujet de la théorie de l'ordre public voir, entre autres J.-L. BAUDOUIN, *Les Obligations*, 3^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1989, p. 81; C. SAMSON, *Mémoire sur l'ordre public et la concurrence*, texte inédit, Université de

20. Cette conclusion s'impose d'autant plus lorsqu'on rappelle quelle est la motivation sous-jacente à la décision de la majorité relative à cette absence de « caractère d'ordre public » du délai prévu à l'article 52 *C.t.*, soit la possibilité octroyée aux parties par le législateur de stipuler un délai différent de celui stipulé à l'article 52 *C.t.*³⁵

S'il est vrai que le législateur autorise les parties à convenir d'un autre délai d'envoi, il nous paraît, à la lecture de l'article 52 *C.t.*, que cette possibilité n'a aucune incidence quant à la sanction de son non-respect : qu'il soit légal ou convenu entre les parties, tout délai doit être respecté sinon le *Code du travail* édicte que l'avis n'est pas conforme³⁶ et présume alors une conséquence juridique précise. L'option laissée aux parties de prévoir un délai adapté à leur situation constitue, selon nous, une simple modalité d'application liée aux particularités des négociations au sein d'une entreprise et non pas l'indice prépondérant que la majorité de la Cour d'appel semble y déceler pour conclure au caractère non contraignant du délai prévu à l'article 52 *C.t.*³⁷

21. À notre avis, en faisant abstraction de la véritable portée de l'article 52.2 *C.t.*, en invoquant l'absence de « caractère d'ordre public » de l'article 52 *C.t.* alors que la question ne pouvait, vu les textes pertinents, se poser ainsi, la majorité de la Cour d'appel ne s'est pas limitée à s'affranchir de certaines dispositions du *Code du travail* mais, fait très préoccupant, a adopté une approche où le *Code du travail*, comme source première de l'organisation des rapports collectifs du travail au Québec³⁸, semble avoir peu de poids.

Dalhousie, 1976; P.A. CÔTÉ, *Interprétation des lois*, 2^e éd., Les Éditions Yvon Blais Inc., 1990, p. 220; G. CÔTÉ, *Les applications de l'ordre public et des bonnes mœurs dans la Province de Québec*, Université d'Ottawa, 1954-55; A. PERREAU, *Ordre public et bonnes mœurs*, (1949) 9 *R. du B.* 1; consulter aussi : *Belgo-Fischer Inc. c. Lindsay*, [1988] R.J.Q. 1223 (C.A.), pp. 1233-1234).

En effet, puisque l'avis de négociation prématuré ne respectait pas une des conditions prévues à l'article 52 *C.t.*, le *Code du travail* ne considère tout simplement pas cet avis « imparfait » et présume alors la remise d'un avis de rencontre à l'autre partie ainsi qu'au ministre du Travail à une date précise (relire le premier alinéa de l'article 52.2 *C.t.* qui indique bien : « Si *aucun avis n'est donné* suivant l'article 52, [...] » (nos italiques).

On constate donc que toute la discussion entourant l'inexistence ou le caractère d'ordre public du délai de l'article 52 *C.t.* fausse le débat car une seule donnée est importante à examiner : l'avis est-il ou non conforme aux conditions énoncées à l'article 52 *C.t.*? La réponse négative à cette interrogation n'aurait pas dû, selon nous, entraîner un questionnement sur le sort de l'avis défailant dans la mesure où le législateur a expressément précisé les conséquences juridiques alors applicables, soit la substitution d'un avis présumé.

35. Voir *supra*, par. 14.

36. Selon l'article 52.2(1) *C.t.*, l'avis de négociation n'a alors pas été donné « suivant l'article 52 ».

37. Notons d'ailleurs que cet argument de la majorité de la Cour d'appel mène à une situation paradoxale : si, d'un côté, les parties à une convention collective peuvent faire fi du délai prévu à l'article 52 *C.t.*, la situation devrait être différente à l'égard d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective puisque, contrairement au cas d'une convention collective conclue entre les parties, le 3^e paragraphe de l'article 52 *C.t.* (*supra*, note 27) ne prévoit pas la possibilité que le texte de la sentence arbitrale stipule un délai différent de celui précisé au premier paragraphe de l'article 52 *C.t.* Dans un tel cas, faut-il considérer, en suivant le raisonnement des juges majoritaires, que le délai prévu à l'article 52 *C.t.* posséderait, en matière de sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, un « caractère d'ordre public » et qu'il est donc intangible?

38. F. MORIN, *op. cit.*, note 7, pp. 28-30 (par. 0-25 et 0-26); R.P. GAGNON, L. LABEL, P. VERGE, *op. cit.*, note 4, pp. 7-9; R.P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc.

III. CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'AVIS DE NÉGOCIATION PRÉMATURÉ

22. Conclure que l'avis de négociation prématuré ne tombe pas sous le coup de l'inexistence juridique était une chose, transposer concrètement cette règle « innovatrice » en représentait une autre : place a donc été faite à la créativité! Même s'il nous est très difficile de l'affirmer catégoriquement en raison de la rédaction même de l'opinion de la majorité de la Cour d'appel concernant ce second point³⁹, la grille d'application présentée semble révéler deux situations distinctes où la prématurité d'un avis de négociation n'affecterait pas sa validité intrinsèque.

A. AVIS « RELIÉ À LA PÉRIODE DE NÉGOCIATION NORMALE »

23. Le jugement majoritaire précise, dans un premier temps, ce qui suit :

J'hésiterais beaucoup à reconnaître la validité d'un *avis donné*, par exemple, *dès la conclusion d'une nouvelle convention collective*. Il serait tout à fait contraire à la conception que l'on se fait de l'obligation de paix entre les parties et de la stabilité nécessaire des rapports entre les parties durant une convention collective. Dans un cas comme celui-ci, donné quelques semaines avant la période prévue par le *Code du travail*, cet avis prématuré, mais relié étroitement à la période de négociation normale, respecterait les objectifs du régime de négociation collective.⁴⁰

24. Cet extrait du jugement est crucial car, en quelques mots, la majorité y définit « l'espace-temps » pendant lequel l'avis de négociation prématuré sera valide. D'une borne initiale facilement identifiable — soit l'hypothèse d'ailleurs peu plausible de l'avis de rencontre donné « dès la conclusion d'une nouvelle convention collective » — la précision cède toutefois la place, à l'autre extrémité du spectre, à la relativité. Comment, en effet, qualifier autrement la mesure d'un avis « donné quelques semaines avant la période prévue par le *Code du travail* », « relié étroitement à la période de négociation normale » respectant « les objectifs du régime de négociation collective »⁴¹? La subjectivité de ces concepts est d'ailleurs illustrée dans l'application pratique que la Cour elle-même en fait : elle estime, en l'espèce, que l'avis de négociation avait été donné « quelques semaines » avant le moment prévu à l'article 52 C.t.⁴² alors qu'il a été transmis, dans les faits, un peu plus de huit (8) semaines avant le début de ladite période, étendant ainsi de plus de 60 % la période de temps accordée légalement pour donner l'avis de négociation⁴³. D'évidence, le concept de « quelques semaines » jouit d'une grande élasticité.

25. Il en est de même à l'égard du critère du lien « étroit » que doit avoir l'avis de négociation prématuré « à la période de négociation normale ». Cette fois, non seulement le jugement majoritaire ne fixe aucun paramètre afin que nous sachions à quelle période de négociation faut-il se référer pour évaluer cette « nor-

39. Voir *infra*, par. 39-47.

40. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1202 (nos italiques).

41. *Ibid.*

42. *Ibid.* Nos italiques.

43. Rappelons que l'article 52 C.t. (*supra*, note 27) fixe, en principe, le délai d'envoi d'un avis de négociation à 90 jours précédant l'expiration de la convention collective.

malité »⁴⁴, mais ne donne pas non plus d'indice pour savoir comment, dans l'affaire *Hilton*, ce critère a été respecté.

26. Enfin, et dans le même ordre d'imprécision, la déclaration selon laquelle l'avis de négociation — alors prématuré de plus de huit (8) semaines à l'égard du délai prévu au *Code du travail* — respecte les « objectifs du régime de négociation collective » matérialise en quelques mots toute l'ambiguïté de la position adoptée par la majorité de la Cour d'appel dans cette affaire : une préférence pour l'évaluation « cas par cas », faite en fonction de critères flous où la norme variera selon la perception qu'un tribunal se fera de ce qu'est la « période normale de négociation », les « objectifs du régime de négociation collective », etc.

B. À EFFET SUSPENDU...

27. Outre l'approximation qui se dégage manifestement de cette position de la majorité de la Cour d'appel — en soi, inévitable source de litiges⁴⁵ — le jugement pousse encore plus loin les frontières de la « nouveauté » : toujours en marge du *Code du travail*, la majorité instaure un régime où l'avis de négociation prématuré (mais « relié étroitement à la période de négociation normale » faut-il le rap-peler) sera à la fois valide ... mais dépourvu d'effets juridiques immédiats! Selon la majorité :

Il [l'avis de négociation prématuré] ne permettrait pas toutefois d'exiger de l'employeur qu'il se présente à la table de négociation avant la période légale. Il déclencherait cependant la phase de négociation à la date la plus hâtive prévue par le *Code du travail*, c'est-à-dire exactement le 90^e jour avant l'expiration de la convention collective.⁴⁶

28. Pratiquement, la position de la majorité de la Cour d'appel signifie que la partie destinataire de l'avis de rencontre transmis en vue de la négociation du renouvellement de la convention collective pourra soit ignorer complètement cet avis⁴⁷ ou se présenter à la séance de négociation et faire fi des principes découlant de l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi⁴⁸. Cette situation — pour le moins incompatible, selon nous, avec le respect des « objectifs du régime de négociation collective » — persistera jusqu'à l'arrivée du 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective. Cet hiatus, cette suspension d'effet juridique nous paraissent non seulement préoccupants pour l'amorce et l'ensemble du dérou-

44. La majorité se réfère-t-elle à la « période de négociation normale » de l'entreprise accréditée, celle de son secteur d'activité ou celle de la moyenne provinciale? Elle ne dit pas. Elle n'est pas plus explicite à ce sujet lorsqu'elle mentionne qu'il « faut retenir cette fonction de l'avis et déterminer s'il se rattachait réellement à la période de négociation » (p. 1202).

45. Pour un exemple potentiel, voir *infra*, par. 35-36.

46. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1202.

47. La majorité le reconnaît d'ailleurs expressément en ces termes : « Il [l'avis prématuré] ne permettrait pas toutefois d'exiger de l'employeur qu'il se présente à la table de négociation avant la période légale ». *Ibid.*

48. Même si elle n'est pas mentionnée par la majorité de la Cour, cette assertion s'infère du fait que l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi (art. 53 *C.t.*) ne prend naissance qu'avec le déclenchement de la phase de négociation que la majorité fixe dans ce cas « à la date la plus hâtive prévue par le *Code du travail*, c'est-à-dire exactement le 90^e jour avant l'expiration de la convention collective ». *Ibid.*

lement de la négociation collective⁴⁹ mais, fait plus grave à notre avis, contredisent directement les termes de l'article 53 *C.t.*⁵⁰ où il est mentionné expressément que l'avis faisant naître la phase de négociation est celui qui est donné « *suivant* l'article 52 ou est réputé avoir été donné *suivant* l'article 52.2 »⁵¹.

Or, nous avons démontré précédemment que l'avis prématuré ne pouvait être considéré « conforme » aux exigences de l'article 52 *C.t.* en raison justement du non-respect du délai d'envoi qui y est stipulé. Conséquence de ce défaut : le jeu combiné des articles 52.2 et 53 *C.t.* déclenchent, d'une façon présumée, la phase de négociation « le jour de l'expiration de la convention collective »⁵².

29. En estimant, pour sa part, que l'avis prématuré lié à la « période de négociation normale » est valide et qu'il prendra effet le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective⁵³, le jugement majoritaire introduit donc littéralement une nouvelle présomption au *Code du travail*⁵⁴.

49. En l'espèce, cette période d'avis de négociation « dépourvue d'effet juridique » a duré un peu plus de huit (8) semaines.

50. Cet article 53 *C.t.* énonce que :

La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 52 ou est réputé avoir été donné suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

51. *Ibid.* Nos italiques.

52. Pour les textes de ces articles, voir la note 16 (art. 52.2) et la note 50 (art. 53).

53. Au soutien du bien-fondé de sa position concernant le déclenchement de la phase de négociation le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective, la majorité de la Cour indique :

S'il ne pouvait être donné avant le début effectif de la période de 90 jours, cela signifierait que le droit de grève ne pourrait jamais coïncider avec l'expiration proprement dite de la convention collective, alors que la structure du système d'avis semble prévoir une telle issue et que, rationnellement, le terme de la convention devrait correspondre avec la renaissance du droit à la liberté d'action des parties à la convention.

(*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec inc. c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 9, p. 1202).

Cette affirmation est, selon nous, inexacte. Dans la mesure où le ministre du Travail reçoit le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective la copie de l'avis de négociation donné, par ailleurs, le *même jour*, à l'autre partie suivant l'article 52 *C.t.* (ce qui, en ces temps de messageries et autres moyens de communication rapides, ne pose aucune difficulté : selon nous, la copie de l'avis de rencontre pourrait être valablement envoyée au ministre du Travail par télécopieur; voir par analogie l'affaire *Caisse populaire Ste-Agathe-des-Monts c. Association des travailleurs et travailleuses de l'industrie et du commerce*, local 614, [1990] T.T. 187, pp. 191-192), la computation des délais, selon l'article 151.3 *C.t.*, mène à une parfaite concomitance entre l'expiration de la convention collective et la naissance du droit de grève ou de lock-out. (voir, par analogie, à propos de la façon de calculer les délais du *Code du travail* : *Syndicat indépendant des employés S.C.L. c. Syndicat des salariés de Laurentide*, J.E. 87T-882 (T.T) Il nous paraît donc erroné de soutenir que le législateur aurait implicitement autorisé l'envoi d'un avis prématuré alors qu'à nouveau, les textes du *Code du travail* règlent précisément la question.

54. Cette présomption est à l'effet que si un avis de négociation est prématuré mais « relié étroitement à la période de négociation normale », cet avis sera réputé prendre effet le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective et ce, comme s'il avait été donné à ce moment précis à l'autre partie et au ministre du Travail.

IV. RENCONTRE DES PARTIES : POINT DE DÉPART AUTONOME DE LA PHASE DE NÉGOCIATION

30. Le caractère innovateur de l'affaire *Hilton* ne s'arrête toutefois pas là ... Avant de conclure à la légalité de la grève dans le cas à l'étude, les juges majoritaires ont ajouté ce qui suit :

Par ailleurs, *malgré la prématurité d'un avis, le Code du travail ne paraît pas interdire aux parties de déclencher elles-mêmes la phase de négociation, de consentement commun*. Acceptant de se rencontrer après l'incident de la demande d'injonction provisoire du 20 juin 1984, les parties ont ainsi reconnu, à tout le moins, *que la phase de négociation s'était déclenchée* et que le droit à l'exercice des moyens de pression se trouverait acquis à l'issue de cette période même.⁵⁵

31. Cet extrait est énigmatique dans la mesure où la majorité avait déjà décidé que l'avis de négociation prématuré était, en l'espèce, valide parce que « relié étroitement à la période de négociation normale »⁵⁶. Doit-on alors considérer que ce passage ouvre une nouvelle avenue, indépendante de celle vue antérieurement? Concrètement, faut-il comprendre de cet énoncé que « malgré la prématurité d'un avis »⁵⁷, la « rencontre des parties » pourrait déclencher *in se* la phase des négociations et, qu'à ce titre, cette seule « rencontre » mettrait de côté la nécessité de respecter les conditions et modalités liées à l'avis de négociation prématuré vues précédemment⁵⁸.

Une première lecture de l'extrait nous permet de dégager cette approche qui est, évidemment, sujette à vive critique. D'une part, l'argument selon lequel le « *Code du travail* ne paraît pas interdire aux parties de déclencher elles-mêmes la phase de négociation », relève beaucoup plus, selon nous, du sophisme que d'une démarche interprétative fondée sur le texte de loi. En effet, cette position contredit de plein fouet le texte de l'article 53 *C.t.*⁵⁹ qui ne fait aucune allusion à la « rencontre des parties » à titre d'élément déclencheur de la phase de négociation. Nous ne croyons pas, contrairement à la majorité de la Cour d'appel, que le texte de ce même article 53 *C.t.* devrait indiquer que *seul* l'avis de rencontre donné suivant l'article 52 *C.t.* ou présumé donné conformément à l'article 52.2 *C.t.* peut déclencher la phase de négociation ou prévoir expressément qu'aucun autre moyen que cet avis puisse amorcer ladite phase⁶⁰. À notre avis, tant la rédaction de cette disposition que l'ensemble des autres articles régissant le mécanisme de la négociation d'une convention collective⁶¹ s'avèrent suffisamment explicites pour faire ressortir la faiblesse de l'argument de la majorité de la Cour d'appel.

55. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (C.S.N.) c. U.M.R.C.Q.*, *supra*, note 8, p. 1202. Nos italiques.

56. *Ibid.*

57. *Ibid.*

58. Voir *supra*, par. 22-26.

59. Pour le texte de cet article, voir *supra*, note 50.

60. Il est d'ailleurs intéressant de souligner que si la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, c. 162A ne précisait pas expressément à quel moment naissait la phase des négociations (quoiqu'une lecture combinée des articles 4 et 11 permettent de situer celui-ci à la rencontre des parties faisant suite à l'envoi d'un avis de négociation), le *Code du travail* (S.R.Q., 1964, c. 141) suppléa à ce silence en prévoyant que les négociations devaient débiter après la transmission de l'avis de rencontre (art. 40-41). Depuis lors, ce moment-clé est demeuré inchangé.

61. Voir notre développement antérieur à ce sujet, *supra*, par. 15 à 26.

De plus, et sur un plan plus pragmatique, l'avenue qui semble se dégager du jugement majoritaire pose plusieurs autres problèmes. Pensons, par exemple, au suivant : si la rencontre des parties peut marquer le début de la phase des négociations, il faudra déterminer « quelle » rencontre patronale-syndicale correspondra à ce critère : visera-t-on seulement la rencontre postérieure à l'envoi d'un avis de négociation ou est-ce que toute rencontre, dès que le renouvellement de la convention collective sera discuté, sera suffisante pour faire naître la phase de négociation? On peut facilement imaginer les nombreuses difficultés d'interprétation et de preuve inhérentes à une telle approche...

32. D'autre part, dans l'hypothèse où la « rencontre des parties — génératrice de la phase de négociation » survient plus de 90 jours avant l'expiration de la convention collective, le problème de la naissance du droit de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention collective⁶² se posera avec acuité. Nous pouvons toujours croire — sinon espérer — que dans un tel cas, les tribunaux en viendront à façonner, vu l'article 107 C.t.⁶³, une nouvelle théorie de la « suspension » de l'exercice de ces moyens de pression jusqu'à l'échéance de la convention collective. En somme, il n'est pas difficile d'imaginer que cette première avenue reposant sur l'équation « rencontre des parties = déclenchement de la phase de négociation » est porteuse, tant elle s'éloigne de la philosophie actuelle du régime de négociation collective⁶⁴, de nombreuses difficultés d'interprétation.

33. Une autre interprétation du passage précité⁶⁵ semble toutefois possible mais elle suppose, afin d'être éventuellement retenue, qu'une insistance toute particulière soit portée sur la seconde phrase de l'énoncé : la rencontre entre les parties ne générerait pas, comme telle, la phase de négociation mais ne constituerait qu'une reconnaissance *de facto* d'une situation juridique déjà amorcée par l'envoi d'un avis de négociation. Dans cette veine, l'avis de rencontre devrait alors respecter les « conditions » de validité formulées par la majorité de la Cour d'appel et la rencontre des parties (pas nécessairement obligatoire) n'aurait qu'un effet confirmatif d'une situation juridique déjà engagée.

Cette seconde interprétation, résultat d'une véritable exégèse d'un extrait par trop imprécis⁶⁶, aurait cependant le mérite d'éviter les écueils identifiés

62. Pour l'acquisition du droit de grève et de lock-out, voir l'article 58 C.t.

63. Cette disposition interdit, en principe, toute grève pendant la durée de la convention collective.

64. La position développée par la majorité à l'effet que les parties pourraient déclencher elles-mêmes la phase de négociation et ce, avant le délai prévu à l'article 52 C.t. rejoint en partie, mais sans le dire, l'idée de la « négociation continue » préconisée par certains juristes (à ce sujet, consulter : *La négociation collective du travail, Adaptation ou disparition*, 48^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, 1993, pp. 25-43. Plutôt que de se conformer à un encadrement formel (avis écrit, délai fixe, etc.), les parties posséderaient plus de latitude afin d'amorcer les négociations en vue du renouvellement d'une convention collective. Sans être en désaccord avec le principe même de la négociation continue, nous estimons toutefois que cette orientation en matière de rapports collectifs du travail est trop fondamentale pour qu'elle soit développée, à la pièce et sans cohésion avec l'ensemble du *Code du travail*, par les tribunaux.

65. *Supra*, par. 30.

66. Nous savons cette critique sévère mais qu'il suffise de relire l'extrait en question (*supra*, par. 30) pour s'en convaincre. D'une part, le paragraphe débute par la locution adverbiale « par ailleurs » (marquant l'idée de « d'un autre côté »; « d'un autre point de vue »), permettant ainsi de croire que la majorité de la Cour ajoute un élément nouveau et distinct du développement anté-

précédemment. Sans aller jusqu'à admettre l'exactitude en droit de la position de la Cour d'appel quant à la validité des avis de négociation prématurés, nous en sommes à espérer que si l'affaire *Hilton* est éventuellement reprise, les tribunaux retiendront, à propos de l'effet de la « rencontre des parties » dans le processus de négociation collective, la seconde interprétation vue ci-haut, évitant ainsi d'ajouter plus de confusion à une situation qui, sur toute la question de la validité de l'avis prématuré, possède déjà suffisamment de facteurs impondérables. Manifestement, des éclaircissements sont donc requis afin que la véritable signification de ce volet du jugement majoritaire puisse être cernée.

V. DES CONSÉQUENCES PRÉOCCUPANTES

34. Un fossé apparaît entre la position de la majorité de la Cour d'appel et notre critique. La première, axée autour de l'identification de la fonction de l'avis de négociation, de l'autonomie des parties impliquées dans la négociation d'une convention collective, introduit une certaine flexibilité dans ce processus. En comparaison, notre position paraît, nous en convenons, empreinte de rigorisme, pour ne pas dire de légalisme. Spontanément, c'est donc avec enthousiasme que nous devrions accueillir le jugement *Hilton*. Nous n'en sommes toutefois pas là. À notre avis, l'affaire *Hilton* ne crée qu'une illusion de souplesse. Certes, ce jugement propose une lecture assez décontractée du *Code du travail* mais, simultanément, instaure un nouveau cadre où les critères et les points de rattachement s'avèrent flous et, du même coup, assujettis à une appréciation judiciaire difficilement prévisible.

rieur. Ce point constitue, en soi, un premier indice nous permettant de croire que la majorité dégage, à ce paragraphe, une seconde avenue pour amorcer le processus de négociation.

Subséquemment, le texte ajoute que « [...] le *Code du travail* ne paraît pas interdire aux parties de déclencher elles-mêmes la phase de négociation, de consentement commun. Acceptant de se rencontrer [...], les parties ont ainsi reconnu, à tout le moins, que la phase de négociation s'était déclenchée [...] » (*supra*, note 9, p. 1202, nos italiques). Cet extrait signifie-t-il que la phase de négociation s'est déclenchée, dans l'affaire *Hilton*, lorsque les parties ont « accepté de se rencontrer » et ce, indépendamment de l'avis de rencontre prématuré ou, en raison du verbe à l'imparfait (« s'était déclenchée [...] »), que préalablement à cette rencontre (ou cet accord de rencontre?), l'avis de négociation prématuré avait déclenché ce processus qui n'a fait qu'être « reconnu » postérieurement par la rencontre des parties? Cette seconde piste que nous préconisons (sans toutefois y adhérer) semble toutefois difficilement compatible avec la phrase introductive du paragraphe qui dans sa forme, sa terminologie, laisse plutôt croire que la majorité formulait — autour du concept de la rencontre des parties comme élément déclencheur de la phase de négociation — une *idée indépendante* du texte précédent.

Que dire enfin de la finale de ce paragraphe où il est écrit « [...] que le droit à l'exercice des moyens de pression se trouverait acquis à l'issue de cette période même ». À quelle période la majorité fait-elle référence? Le droit de grève ou de lock-out (art. 58 *C.t.*) naîtra-t-il 90 jours après que les parties aient « accepté de se rencontrer » (ce qui, on le conçoit facilement, peut être une date différente de la rencontre elle-même) ou plutôt 90 jours après la réception de l'avis prématuré? Si cette dernière solution est retenue, comment alors concilier « le droit à l'exercice des moyens de pression à l'issue de cette période même » (nos italiques) reconnu expressément par la majorité de la Cour si on tient compte du fait qu'en raison de la prématurité de l'avis de rencontre, le délai d'acquisition du droit de grève ou de lock-out (art. 58 *C.t.*, soit 90 jours après la réception de l'avis de négociation par le ministre du Travail) mènera nécessairement à la naissance de ce droit *pendant* la durée de la convention collective. Le même dilemme peut également se poser, à l'égard de la première hypothèse dégagee ci-haut, si la rencontre des parties survient plus de 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

35. Pensons, par exemple, à une situation assez simple : une partie fait parvenir un avis de rencontre dix ou douze semaines avant le premier jour du délai prévu à l'article 52 *C.t.* La partie destinataire devra-t-elle considérer cet avis valide si, au cours de toutes les négociations précédentes, l'avis de rencontre a toujours été envoyé à l'intérieur de la période prévue à l'article 52 *C.t.*? Au sens de l'affaire *Hilton*, est-il possible de considérer que cet avis a été donné « quelques semaines avant la période prévue par le *Code du travail* et qu'il est « relié » étroitement à la période de négociation normale »?

Dans l'éventualité où la partie destinataire prétend, à la lumière de son évaluation des critères formulés dans l'affaire *Hilton*⁶⁷, que tel n'est pas le cas, elle agira comme si l'avis de rencontre est invalide. Des conséquences importantes en découleront : le point de départ de la phase de négociation ne sera pas unique — comme il devrait pourtant l'être selon le *Code du travail* — mais variera, et ce considérablement, dépendamment des parties⁶⁸. Le droit de modifier ou non les conditions de travail⁶⁹ ou de conseiller la suspension du travail à compter de l'expiration de la convention collective⁷⁰ deviendront également des questions litigieuses. La grève⁷¹, légale selon une partie, illégale selon l'autre⁷², entraînera également des débats inévitables que ce soit à propos de la légalité de l'utilisation de salariés « remplaçants »⁷³, de toute la question de la responsabilité civile imputable à la partie qui a déclenché un arrêt de travail s'il est illégal, etc.⁷⁴

36. En somme, l'ensemble du processus sera faussé, ponctué de divergences et de possibles litiges et ce, pour la seule et unique raison que les parties — et éventuellement un tribunal — auront leur propre perception de ce que représentent les notions de « quelques semaines [...] » et de lien étroit « à la période de négociation normale »... Si cette hypothèse met en évidence plusieurs difficultés, on peut imaginer imbroglio encore plus complexe si, comme nous l'avons esquissé

67. Les notions de « quelques semaines », du lien « étroit à la période de négociation normale » et des « objectifs du régime de négociation collective » peuvent facilement donner naissance à des appréciations divergentes sans pour autant être futiles.

68. La partie qui a envoyé l'avis prématuré prétendra que la phase de négociation a pris naissance, par voie présumée, le 90^e jour précédant l'expiration de la convention collective alors que la partie destinataire, contestant la validité de cet avis, fixera, pour sa part, le point de départ de cette phase à l'expiration de la convention collective par le jeu de l'article 52.2 *C.t.*

69. Article 59(1)(2) *C.t.* : Ce droit est acquis à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out (art. 58 *C.t.*) n'est pas acquis. La situation sera évidemment différente si la convention collective stipule une disposition prévoyant le maintien des conditions de travail jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective : art. 59(3) *C.t.*

70. Art. 60 *C.t.*

71. Les mêmes remarques valent également pour le lock-out.

72. Le droit de grève ou de lock-out prend naissance 90 jours après la réception réelle ou présumée par le ministre du Travail de la copie de l'avis de négociation (art. 58). Dans notre hypothèse, la partie qui a envoyé un avis prématuré soutiendra qu'elle a acquis le droit de grève ou de lock-out dès l'expiration de la convention collective. La partie destinataire prétendra que ce droit ne s'actualisera que 90 jours plus tard... la marge, on le constate, est immense!

73. L'article 109.1a) *C.t.* interdit expressément à un employeur d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié en grève ou en lock-out si cette personne a été embauchée — et c'est ici que sera toute la question — entre le jour où la phase des négociations a commencé et la fin d'un conflit de travail. La fixation de ce jour-charnière conditionne donc un vaste pan des dispositions anti-briseurs de grève (art. 109.1 à 109.4 *C.t.*).

74. L'affaire *Hilton* en est un bon exemple, voir *supra*, note 20.

précédemment, la simple rencontre entre les parties est suffisante pour faire naître la phase de négociation⁷⁵.

37. Peut-on soutenir que tous ces aléas, ces possibles conflits d'interprétation où s'entrechoquent des concepts aux contours incertains, ces inévitables tensions menant trop souvent les parties au prétoire plutôt qu'à de véritables rencontres de négociation respectent véritablement les « objectifs du régime de négociation collective »? Difficile, pour nous, de le croire à moins d'adhérer à une vision idéaliste des relations de travail où stratégie et rapport de force — réalités incontournables de toute négociation de convention collective⁷⁶ — ne seraient pas présents...

CONCLUSION

38. Le jugement de la majorité de la Cour d'appel dans l'affaire *Hilton* est, selon nous, inquiétant. Inquiétant parce que, sous le couvert de la bonne volonté et du respect des gestes posés par les parties, il remet en cause un régime légal qui fixe avec une précision technique et purement arithmétique⁷⁷ le processus de négociation et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out. Inquiétant également parce qu'en banalisant et même ignorant des dispositions explicites du *Code du travail*, ce jugement pose avec toute son acuité la question du rôle des tribunaux en droit, rôle que nous aurions souhaité, pour notre part, fidèle à l'application des textes législatifs, aussi formalistes soient-ils.

39. L'inverse a peut-être quelque chose d'exaltant mais, au moment de l'évaluation de la position développée par la majorité de la Cour d'appel, il nous paraît que la créativité a un prix : elle embrouille une situation qui, selon toute évidence, a avant tout besoin de stabilité. Personne, en fait, ne pourra, d'après nous, tirer profit de ce jugement majoritaire de la Cour d'appel : s'il est vrai que la partie syndicale a été exonérée civilement dans *Hilton*⁷⁸, rien ne permet de dire que demain une autre association accréditée ne s'exposera pas à divers recours judiciaires, et même à des condamnations, parce que, cette fois, son avis de rencontre sera jugé « trop » prématuré pour un tribunal appréhendant, avec un schème d'évaluation plus serré, les critères essentiellement variables dégagés par la majorité.

40. La rédaction de la chute de ce texte nous place devant une alternative : ou nous suggérons, à la lumière de cette critique, que la Cour d'appel raffine la position développée dans l'affaire *Hilton*, définisse mieux ses critères temporels, etc. ou, par ailleurs, nous proposons une démarche plus radicale, soit la remise en cause de cette décision⁷⁹. Les nombreuses faiblesses en droit que nous avons iden-

75. Nous nous référons à l'analyse faite précédemment des propos du juge LeBel : *supra*, par. 31-33.

76. À ce sujet, lire : F. MORIN, *op. cit.*, note 7, pp. 446-447 (par. IV-35).

77. Voir les articles 52, 52.1, 52.2, 53 et 58 C.t. Le professeur F. MORIN (*op. cit.*, note 7, par. IV-6) indique, à propos justement des « règles de droit permettant la mise en branle d'une négociation collective » que « [...] ces règles permettant d'amorcer la négociation (art. 52, 52.1 et 52.2 C.t.) s'appliquent à tous et généralement les parties n'ont vraiment pas intérêt à les contourner en raison même de leurs effets juridiques (art. 58 C.t.) » (nos italiques).

78. *Supra*, note 20.

79. Même si cette solution peut paraître exceptionnelle, notons que la Cour d'appel du Québec a récemment renversé certaines de ses décisions antérieures. Voir *Maribro c. L'Union des employés(ées) de service, local 298*, [1992] R.J.Q. 572 (C.A.) renversant : *Ville de*

tifiées précédemment et les répercussions négatives qui, selon toute vraisemblance, découleront de l'application de ce jugement nous mènent à opter pour la seconde position. À défaut, l'équivoque risque de devenir rapidement la règle en matière de délai d'avis de négociation et d'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

Montréal-Est c. Gagnon, [1978] C.A. 100. Voir aussi : *Thibodeau — Labbé c. Régie des permis d'alcool du Québec*, [1991] R.J.Q. 731 (C.A.) renversant *Régie des permis d'alcool du Québec c. Hôtel motel cabaret Pont Frontenac (1980) inc.*, [1988] R.J.Q. 1184 (C.A.) et *Régie des permis d'alcool du Québec c. Cabaret Chez Mado Inc.*, [1990] R.J.Q. 1257 (C.A.).

Il est intéressant de lire l'extrait suivant de l'affaire *Thibodeau — Labbé* où, au nom de la Cour d'appel, le juge LeBel — qui a rédigé l'opinion majoritaire dans *Hilton* — énonce :

Malgré les inconvénients que présentent des variations de jurisprudence et le respect généralement dû à la règle de précédent en ces matières de droit public, l'interprétation qui a prévalu jusqu'ici paraît génératrice de difficultés, tant pour les exploitants d'établissements assujettis à la loi que pour le public, qui justifient un réexamen de la situation à son mérite. [...] Le principe de la stabilité des jugements et de l'autorité du précédent n'écarte pas sa réévaluation et, éventuellement, sa modification lorsque des motifs sérieux le justifient ». (p. 738, nos italiques).

À notre avis, ces remarques pourraient et devraient être appliquées à l'affaire *Hilton*.