

8 février 2017

## Bon sang! Des contremaîtres sur la ligne de piquetage?

*Une récente décision du Tribunal administratif du travail pourrait changer considérablement la dynamique des relations de travail au Québec, en donnant aux cadres le droit à la négociation collective et à la grève!*

Les derniers mois ont donné lieu à une foule de changements dans les relations de travail. Il semblerait toutefois que les employeurs québécois, à tort, n'y aient pas porté attention. On se rappellera qu'en janvier 2015, la Cour suprême avait fait volte-face, abandonnant une position qu'elle avait adoptée trente ans plus tôt, et déclarant que désormais, non seulement le droit à la négociation collective est protégé par la *Charte*, mais qu'il en va de même pour le droit de grève (*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245). Ces droits ne peuvent donc faire l'objet d'une restriction légale que lorsque l'intérêt social l'exige de façon impérieuse et urgente, pourvu que cette restriction porte le moins possible atteinte à ces droits tout en permettant d'atteindre les buts visés.

Cette réorientation a récemment servi de fondement à une décision du Tribunal administratif du travail [TAT] causant un nouveau bouleversement dans un grand principe des relations de travail au Québec : l'exclusion statutaire des cadres dits subalternes, ou de premier niveau, de toute possibilité de syn-

dicalisation. La décision rendue le 7 décembre 2016 par le TAT dans *Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, 2016 QCTAT 6870, déclare inopérante dans le dossier sous étude la définition de « salarié » contenue à l'article 1(I) du *Code du travail* dans la mesure où elle nie aux cadres subalternes ces droits protégés par la *Charte*. Ce faisant le TAT embrouille la distinction entre patrons et employés, ce qui, à moins que la décision soit infirmée, génèrera des conflits plutôt que d'en régler. Pour le moment, la décision n'a d'effet immédiat que sur les parties au litige (on note qu'Hydro-Québec était intervenue dans le dossier et a elle-même fait l'objet d'une décision similaire, *Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec (APCPNHQ) et Hydro-Québec*, 2016 QCTAT 6871); toutefois, on doit s'attendre à ce que ses motifs soient repris et élargis progressivement, de façon à toucher tous les cadres subalternes qui n'exercent pas une forme d'autorité.



Theodore Goloff  
514 393-4007  
tgoloff@rsslex.com

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2017. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.

## Origines

Pendant longtemps on a considéré les cadres subalternes comme des représentants de la direction, qu'on ne devait donc pas placer dans des situations où leur loyauté pourrait être mise en doute, ou qui pourraient constituer des conflits d'intérêts. Puisqu'ils représentaient l'employeur, il était interdit et contre-indiqué de leur offrir la moindre possibilité de syndicalisation ou de négociation collective, droits qui découlaient alors de la législation. Avant que ces droits aient été déclarés protégés par la *Charte*, l'État, qui les avait créés, était libre de les attribuer selon son bon vouloir. Attendu qu'un salarié syndiqué a certaines responsabilités envers ses collègues syndiqués, le législateur a décrété que l'inclusion de cadres dans un syndicat créerait des conflits d'intérêts intolérables; cette attitude a été soutenue depuis l'instauration des premières mesures législatives sur les relations ouvrières, en 1941, jusqu'aux plus récents amendements au *Code du travail* en 2015. Comme les choses ont changé rapidement!

## Ce que devraient retenir les employeurs

À moins que cette décision soit infirmée, et si ses principes sont repris sur une vaste échelle, plusieurs PME pourront rencontrer des difficultés considérables. Dans la mesure où ils sont réellement des représentants de l'employeur, les cadres subalternes sont ou peuvent être appelés à prendre des décisions qui lient leur employeur. On pense, par exemple, à l'évaluation d'employés en probation ou d'employés qu'on songe à mettre à pied ou à congédier si l'entreprise doit diminuer sa main-d'œuvre, à la répartition des heures supplémentaires, au choix des employés éligibles à des promotions, à la répartition des quarts de travail, à l'octroi d'augmentations de salaire, à la détection, l'enquête et la décision en matière disciplinaire, à l'étude et au traitement rapide et efficace des plaintes et griefs des employés, bref à une foule de décisions cruciales qui se traduisent par un impact sur la rentabilité. Toutes ces décisions font partie des attributions habituelles des cadres

subalternes. On dit même parfois que ces superviseurs sont les piliers des relations entre les hautes instances et les travailleurs. Mais ne dit-on pas aussi que « celui qui n'est pas avec moi est contre moi », ce qui rend impossible d'avoir un pied dans chaque camp ? D'une certaine façon, en excluant les surintendants et autres représentants de l'employeur du régime syndical, l'article 1(I) du *Code du travail* reflète ce dicton.

Avec cette décision, le grand principe des relations de travail au Québec est mis à l'écart puisque le droit à la syndicalisation, à la négociation collective et à la grève est maintenant reconnu comme fondamental, fondé sur et protégé par la *Charte*, à tout le moins en ce qui a trait aux vrais « employés » et non pas aux alter ego de l'employeur. L'impact de cette décision sur les entreprises reste à mesurer. Dans chaque cas, il faudra voir si le cadre subalterne est vraiment investi d'un plein pouvoir décisionnel. Dans les grandes entreprises, comme la Société des casinos du Québec, l'autorité des cadres subalternes est atténuée, le véritable pouvoir décisionnel étant exercé par les hautes instances. L'érosion constante de l'autorité des cadres subalternes, même les moins autonomes, au nom de la consolidation des pouvoirs au haut de la pyramide et de la normalisation chez les grands employeurs a brouillé les frontières entre gestionnaires et subalternes. La décision du TAT aura des conséquences moins senties chez les grands employeurs qu'auprès des plus petits, puisqu'on retrouve chez ceux-ci de multiples niveaux hiérarchiques. Les employeurs plus modestes n'ont pas ce luxe! Comment les cadres bénéficiant des droits protégés par la *Charte* parviendront-ils à préserver l'autorité de l'employeur et le bon fonctionnement de l'entreprise si on ne multiplie pas les mécanismes coûteux de supervision indépendante? Chercheront-ils, à l'image des cadres de la Société des casinos, à obtenir une accréditation syndicale?

## L'impact sur les activités continues en cas de grève

En vertu des dispositions « anti-scab » de la loi québécoise (art. 109.1 et suivants du *Code du travail*), les employés cadres sont pratiquement les seules personnes qui peuvent assurer le maintien des activités de l'employeur lors d'une grève. Les autres employés syndiqués qui ne sont pas en grève peuvent continuer à exercer leurs propres fonctions. Jusqu'à maintenant, toute personne exclue de l'article 1(I) pouvait remplir toutes les fonctions des salariés en grève. À moins que la décision du TAT soit infirmée, cette mince possibilité que l'employeur avait de maintenir ses activités en cas de grève risque de disparaître : seuls les membres de la haute direction pourraient remplir ces fonctions.

## Conclusions

La décision du TAT visait les relations de travail chez un employeur d'envergure, affichant des structures complexes, et chez lequel l'autorité des cadres peut s'être affaiblie au fil des ans.

Afin de faire face aux difficultés pouvant résulter de la décision, un employeur pourrait choisir de donner à ses cadres subalternes un réel pouvoir décisionnel, de façon qu'il devienne évident qu'ils représentent l'employeur. Du reste, en soi, cette décision ne relèverait-elle pas de la saine gestion? Bien sûr, cette démarche exige de donner une formation adéquate aux cadres, qui devront également faire leurs objectifs et procédures de l'administration. Elle exige que les supérieurs aient confiance dans les décisions de ces cadres subalternes. En ce qui a trait à la discipline, par exemple, il ne

suffit pas de rappeler aux cadres subalternes qu'ils doivent documenter les cas de conduite problématique. Si l'on veut qu'ils exercent couramment cette discrétion et appliquent les normes avec uniformité, exactitude et intégralité, on doit s'assurer qu'ils comprennent le processus de discipline progressive et constructive et la nécessité de l'appliquer. Ils doivent reconnaître l'opportunité et l'importance de ce processus pour la bonne marche des choses. Il ne suffit pas d'être un bon opérateur pour être un bon superviseur. Par chance, les employeurs, s'ils font offrir la formation nécessaire par des experts reconnus, pourront en imputer les coûts à la charge de 1 % du montant de masse salariale excédant 1 M\$ imposée pour fins de formation (*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre*, RLRQ c D-8.3).

Si les employeurs persistent à diminuer les responsabilités des cadres subalternes, ils peuvent s'attendre à connaître le même sort que la Société des casinos. Si, en revanche, ils donnent à leurs cadres subalternes une autorité et une formation accrues, ils auront une bonne chance de voir ceux-ci échapper à la syndicalisation.

Les employeurs, particulièrement les petites et moyennes entreprises, feront bien de discuter avec leurs conseillers juridiques de l'effet potentiel de la décision et de planifier sans tarder une adaptation de leurs structures, même si, pour le moment, la décision ne vise que l'employeur en cause.

Comme le veut l'adage, mieux vaut prévenir que guérir!