

Pourquoi se priver d'une expertise indispensable au sein du Tribunal administratif du travail (le TAT) ?

Le Projet de Loi 42 (PL 42), à son article 52, exige le statut d'avocat ou de notaire pour être membre du nouveau TAT :

« Seul peut être membre du tribunal un avocat ou un notaire qui possède une connaissance de la législation applicable et une expérience pertinente et de 10 ans à l'exercice des fonctions du Tribunal. »

Selon les dispositions transitoires, ce ne sont donc que les commissaires qui exercent actuellement une charge, sans être avocat, qui pourront devenir membres du TAT et voir leur mandat renouvelé par la suite (article 243 du PL 42).

Cette exigence n'est pourtant pas requise pour être nommé commissaire à la Commission des relations du travail (la CRT), puisque l'article 137.2 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le Code) exige plutôt une connaissance de la législation applicable et dix ans d'expérience pertinente :

« Seule peut être commissaire de la Commission la personne qui possède une connaissance de la législation applicable et 10 ans d'expérience pertinente dans les matières qui sont de la compétence de la Commission ».

Par le passé, il n'était pas non plus exigé d'être avocat pour exercer les compétences du Commissaire de l'industrie de la construction, de la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs et du Conseil des services essentiels, compétences dont a hérité la CRT au cours des dernières années.

Enfin, soulignons que cette exigence imposée pour être membre du TAT n'est pas celle qui a été retenue pour être membre du Tribunal administratif du Québec (le TAQ). En raison de la spécificité de ce tribunal, ces derniers sont non seulement avocats, mais aussi évaluateurs agréés, psychologues, travailleurs sociaux, médecins ou agronomes. Ainsi, l'article 41 de la *Loi sur la justice administrative*, RLRQ, c. J-3, n'exige que dix ans d'expérience pertinente pour être nommé à cette fonction :

« Seule peut être membre du Tribunal la personne qui, outre les qualités requises par la loi, possède une expérience pertinente de dix ans à l'exercice des fonctions du Tribunal. »

Au regard des recours formés devant la CRT, ce changement d'exigence, apporté par le PL 42, s'avère ne pas répondre à la spécificité de cette institution.

Les recours devant la CRT

La CRT est un tribunal administratif spécialisé composé de trois divisions : les relations du travail, la construction et la qualification professionnelle et les services essentiels. Elle a été instituée en 2002 pour remplacer le Bureau du commissaire général du travail

et le Tribunal du travail. Elle a compétence sur une multitude de recours prévus dans une quarantaine de lois, mais provenant principalement du Code et de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1. Tous ces recours concernent des problématiques liées au monde du travail.

La CRT tranche des litiges en première instance, tant en rapports collectifs qu'individuels, et siège en appel d'organismes administratifs, tels que la Commission de l'équité salariale, la Régie du bâtiment et la Commission de la construction du Québec. En raison de ses pouvoirs d'ordonnance, elle intervient également en situation d'urgence lorsque les conflits du travail le nécessitent. **Tous les commissaires, quel que soit leur statut, sont affectés aux trois divisions et sont assignés à des dossiers sans égard à leur complexité et aux questions de droit qu'ils soulèvent.**

Dans *Vigeant c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, 2008 QCCA 163, l'ancien juge en chef de la Cour d'appel du Québec reconnaît la grande expertise de la CRT en matière de relations de travail :

[21] Cette compétence exclusive lui confère une grande expertise pour les questions qui touchent le droit du travail en général et les relations de travail en particulier. Cette expertise est supérieure à celle des tribunaux de droit commun et exige un degré élevé de déférence.

Dans *S.C.F.P. c. Société des Alcools du N.-B.*, [1979] 2 R.C.S. 227, la Cour suprême écrit que les membres d'une Commission de relations du travail doivent avoir une grande sensibilité et posséder des habiletés uniques pour remplir adéquatement le mandat que leur a confié le législateur, notamment en cas de grève dans les services publics:

Ce n'est pas simplement à un organisme administratif que le législateur a donné un pouvoir de décision, mais à un organisme spécial et distinct, une Commission des relations de travail dans les services publics. Elle a de larges pouvoirs—plus étendus que ceux normalement conférés à pareil organisme—afin de surveiller et d'administrer le tout nouveau système de négociation collective créé par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Cette loi établit un équilibre délicat entre le besoin de maintenir des services publics et le besoin de préserver la négociation collective. Pour atteindre ce double but, les membres de la Commission doivent donc faire preuve d'une grande sensibilité à ces questions et d'une habileté unique. Nulle part ailleurs l'utilisation de ces aptitudes n'est plus cruciale que dans la surveillance d'une grève licite d'employés des services publics. (page 236)

Or, ce n'est que par la présence d'avocats et de praticiens des relations du travail, ayant chacun une expérience différente des milieux de travail, que cette sensibilité et ces habiletés seront préservées et que cette expertise sur les questions qui touchent le droit du travail en général et les relations de travail en particulier pourra être maintenue. Cette diversité est sans aucun doute l'un des facteurs qui expliquent le succès qu'a connu la

CRT à ce jour.

C'est d'ailleurs ce qu'un collectif d'auteurs reconnaissait, dans une lettre ouverte parue le 22 décembre 2013 dans *Le Devoir*, en désignant la CRT comme l'une des grandes institutions de la justice administrative au Québec, au même titre que le TAQ.

La force de la CRT : sa diversité

Plus du quart des commissaires de la CRT, sur un total de 38, ne sont pas avocats. Un processus de recrutement rigoureux, prévu par règlement, assure la compétence des personnes déclarées aptes à être nommées à cette fonction. Avant leur nomination, une grande majorité des commissaires occupaient des postes de juristes au sein de l'appareil gouvernemental, du secteur parapublic, de bureaux d'avocats ou d'organisations syndicales, mais d'autres commissaires, non-juristes, sont également diplômés de l'École de relations industrielles et des HEC.

Ces derniers travaillaient au sein de Services de relations de travail ou de ressources humaines, d'entreprises privées ou publiques de toutes tailles, alors que d'autres agissaient comme conseillers syndicaux. Ces expériences complètent celles des avocats qui n'interviennent souvent qu'au stade du litige et qui possèdent une expertise différente de celle détenue par ceux qui gèrent les relations du travail au jour le jour.

Par exemple, un conseiller syndical pilote des campagnes d'organisations syndicales, assume la représentation des salariés de l'unité de négociation, agit à titre de porte-parole du comité de négociation, est responsable de toutes les phases de la négociation (l'avis, l'obligation de négocier de bonne foi, la conciliation, l'exercice des moyens de pression, la ratification de la convention collective, etc.). Il est impliqué dans les conflits de travail et les divers moyens de pression. De plus, il assume souvent la représentation devant les tribunaux administratifs : l'arbitre de grief, la Commission des lésions professionnelles et la CRT. De l'autre côté, un ancien directeur des ressources humaines a un vécu professionnel pertinent et différent d'un ancien avocat patronal, que ce soit en matière de harcèlement psychologique, de décision de fin d'emploi, de restructuration d'entreprise, de licenciement collectif ou de connaissance des pratiques et usages en matière de gestion des ressources humaines.

Or, les conseillers syndicaux et les praticiens issus des Services de ressources humaines ou de relations du travail ne sont généralement pas avocats.

Pourtant, ce sont ces expériences variées des juges administratifs qui, mises en commun, ont permis de faire de la CRT un tribunal spécialisé de grande qualité et branché sur les réalités contemporaines du monde du travail. **Cette position reflète d'ailleurs les principes qui gouvernent la justice administrative, laquelle privilégie l'expertise du décideur.**

Nous croyons donc que cette pluralité de parcours professionnels des juges administratifs constitue une richesse qui doit être préservée, voire encouragée, et qui est essentielle pour assurer la compétence et la crédibilité de la CRT, cela ayant

d'ailleurs été garant, à ce jour, du succès de l'institution.

L'Association des commissaires de la Commission des relations du travail (l'**ACCRT**)