

Congédiement — Fardeau de la preuve

Volume 19, numéro 1, janvier 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021376ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021376ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1964). *Congédiement* — Fardeau de la preuve. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(1), 107–112. <https://doi.org/10.7202/1021376ar>

Résumé de l'article

Un tribunal d'arbitrage décide qu'en cas de sanction disciplinaire le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon Inc. vs Davie Shipbuilding Ltd; arbitrage en vertu d'une convention collective; Dr Gaston Cholette, arbitre, 21 décembre 1963 (extraits).

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

CONGÉDIEMENT — FARDEAU DE LA PREUVE

Un tribunal d'arbitrage décide qu'en cas de sanction disciplinaire le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.¹

Selon le droit commun, à moins que le législateur n'édicte une règle expresse à l'effet contraire, c'est le plaignant qui a la charge de la preuve. Il y a cependant, en droit civil une foule de présomptions qui sont autant d'exceptions à la règle générale. Ces présomptions s'appuient habituellement sur ce qui se passe normalement, en prenant pour acquis que celui qui allègue une exception, un fait anormal, doit le prouver ; ou bien le jeu de la présomption vise, dans l'esprit du législateur, à protéger certaines catégories de victimes.

Si l'on s'en tenait à ces considérations, on pourrait difficilement rejeter sur la partie patronale la charge de la preuve, car il n'existe à cet effet aucune disposition législative ou conventionnelle expresse. En raisonnant sur la base du droit commun et de la théorie de l'interprétation restrictive qui en découle, on ne peut pas conclure à une présomption en faveur de l'ouvrier, même si d'autres conventions collectives de travail comportent un tel régime. La convention collective de travail mentionnée en tête de la présente sentence serait la seule pertinente, selon cette optique, dans le présent cas.

Or la dite convention ne contient aucune disposition expresse au sujet de la charge de la preuve en matière de congédiement.

En l'absence d'une disposition expresse de la convention collective, il s'agit de savoir si la présomption en faveur de la partie patronale ou de la partie ouvrière doit se décider selon la théorie de l'interprétation restrictive. Je suis d'opinion que la doctrine française et la situation présente en matière d'interprétation des conventions collectives de travail en Amérique du Nord fournissent un éclairage nouveau et plus approprié sur cette question.

Dans le « Traité du droit du travail » de Paul Durand, on trouve les remarques suivantes aux pages 254 et 255 du Tome I (Paris, Librairie Dalloz, 1947) :

« Relevant pour une large part du droit public, pénétré, même dans ses éléments de droit privé, par l'esprit et les méthodes du droit public, le droit du travail a conquis une indépendance véritable par rapport au droit privé...
« Tant que le droit du travail fut considéré comme une simple branche du droit privé, on ne pouvait admettre l'indépendance de ce droit. Les règles du contrat de travail furent encadrées, et, pour la majeure partie, confondues, dans la masse générale de droit civil.

(1) Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon Inc. vs Davie Shipbuilding Ltd.; arbitrage en vertu d'une convention collective; Dr Gaston Cholette, arbitre, 21 décembre 1963 (extraits).

Cette tendance fut d'autant plus forte que la Cour de cassation, juridiction suprême des conflits individuels du travail a naturellement subordonné la jurisprudence sociale à la jurisprudence civile.

« Mais le mouvement de dissociation, sans cesse plus marqué à l'égard du droit privé, a donné au droit du travail une nécessaire indépendance. »

Paul Durand écrit encore (op. cit., p. 255) :

« Le droit du travail n'est pas devenu un droit autonome, car au sein de l'ordre juridique de l'Etat, aucune branche de droit ne peut se construire isolément. On ne peut d'ailleurs nier l'utilité que peut présenter le recours au droit privé dans la formation de ce droit. Mais il existe un particularisme du droit du travail. Ce droit est animé d'un esprit différent de celui du droit privé, il a ses règles, ses catégories juridiques ; il forme dans l'ordre du travail, un nouveau droit commun, qui a ses propres rameaux pour les diverses activités professionnelles. »

Un peu plus loin (op. cit., p. 256), Paul Durand ajoute :

« Loin de n'être que la simple mise en oeuvre d'un droit commun, le droit du travail forme souvent l'élément avancé du droit moderne, et les transformations que l'on y observe préfigurent souvent les changements d'autres parties du droit. »

Au sujet de l'interprétation du droit du travail, Paul Durand affirme (op. cit., pp. 259-261-262) :

« Longtemps dominé par le droit civil, le droit du travail a été interprété conformément aux principes de ce droit, et les lacunes en furent comblées à l'aide du droit commun. Le particularisme du droit du travail justifie une complète indépendance et l'adoption d'une méthode propre.

« Le particularisme du droit du travail n'entraîne pas l'exclusion radicale des principes généraux ou des catégories juridiques du droit commun. Cet emprunt est légitime, s'il permet de consacrer des solutions jugées socialement nécessaires : ainsi la responsabilité du droit commun a pu combler utilement les lacunes du droit des accidents du travail. Mais cette application ne repose pas sur la subordination du droit du travail au droit commun ; elle se légitime par l'autorité de la raison et non par une raison d'autorité. La conception du particularisme commande de ne rien tenir pour vrai, en droit du travail, des principes du droit commun qui n'ait été au préalable jugé conforme au bon aménagement des relations du travail. Sinon des moyens propres de solutions doivent être recherchés. . .

« Le particularisme du droit du travail conduit à ne laisser au droit commun qu'une place subordonnée . . . Les lois impératives du travail devront être préférées à celles du droit civil, les coutumes et les règles supplétives du travail passeront avant les règles supplétives du droit commun. »

Il va sans dire que le droit du travail français n'est pas nécessairement le même que le droit du travail québécois. Mais il reste que le droit du travail québécois comporte lui aussi un particularisme qui s'affirme de plus en plus, notamment avec le début de codification qui est présentement en cours dans ce domaine. Le droit du travail québécois respecte, par exemple, la décision des parties de régler par arbitrage privé leurs différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail. C'est là une technique qu'un usage de plus en plus répandu confirme sans cesse. En choisissant cette formule, les parties qui n'en conviennent pas autrement laissent implicitement à l'arbitre une discrétion que ne connaissent pas les juges de carrière dans l'ordre judiciaire public.

En ce qui a trait à la charge de la preuve dans le cas de sanctions disciplinaires, Paul Durand écrit ceci (op. cit., pp. 451-452) :

« La majorité de la doctrine et la jurisprudence imposent au salarié la charge de la preuve commise par l'employeur. *Actori incumbit onus probandi*.

« La victime de la mesure disciplinaire devrait donc établir l'illégalité, ou le caractère excessif, de la sanction. Et cette règle générale trouverait une confirmation dans un principe propre au droit disciplinaire : les décisions disciplinaires bénéficieraient d'une présomption de régularité, parce qu'elles sont l'oeuvre d'une collectivité organisée. Elles feraient foi provisoirement en justice. Ce système ne paraît pas le plus satisfaisant. Il serait préférable d'obliger l'employeur d'établir l'exercice régulier du pouvoir disciplinaire...

« Toutes les situations juridiques doivent être présumées normales. Or il est de règle qu'un salarié exécute correctement son travail, qu'il a droit à un salaire, et qu'il peut continuer l'exécution du contrat jusqu'au terme prévu (si le contrat de travail est à durée déterminée), ou qu'il a droit à un préavis (en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée). Tout acte, qui a pour résultat de priver le travailleur d'une partie de son salaire (amende), qui suspend l'exécution du contrat (mise à pied), ou qui y met fin prématurément (congé-dément, perte du droit à préavis) porte atteinte à une situation normale, et l'employeur doit établir le droit qu'il invoque. C'est bien en ce sens qu'évolue notre droit. Les réformes de l'article 1780 du Code civil, sur la résiliation abusive du contrat de travail, marquent la volonté du législateur de reporter sur l'employeur la charge de la preuve. La loi du 19 juillet 1928, qui a modifié l'article 23 du livre 1er du Code du travail, a au moins prévu que le tribunal pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Il devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. Sans doute, la Cour de cassation n'a-t-elle pas estimé que la loi opérait un renversement de la charge de la preuve. Mais la doctrine se montre favorable à cette interprétation de la loi. Elle trace visiblement la voie aux réformes déjà consacrées par les droits étrangers. Plus hardies que la jurisprudence civile, les juridictions arbitrales ont déjà imposé à l'employeur la charge de la preuve. »

Il importe d'examiner maintenant l'expérience nord-américaine. Une théorie qui y est assez répandue veut que l'interprétation des conventions collectives soit en principe favorable à l'employeur. L'un des principaux tenants de cette thèse, Neil Chamberlain, en a exposé les grandes lignes devant les membres de la National Academy of Arbitrators, lors du

congrès de 1956 de cette association. Cette thèse repose essentiellement sur l'idée de l'efficacité opérationnelle et de l'unité de direction. En vertu de cette conception, on doit supposer que l'employeur agit de bonne foi et que la révision de ses décisions risquerait de perturber la bonne marche de l'entreprise ; en somme, à moins de preuve contraire, on prend pour acquis que l'employeur a fait ce qu'il y avait de mieux dans les circonstances qui conditionnaient son acte.

Voici comment s'explique sur ce point Neil Chamberlain dans « *Managements Rights and the Arbitration Process* » (BNA, Washington, D. C. 1956, pp. 139-140) :

« Mr Goldberg argues that in any grievance the union's view is entitled to as much weight as management's view, and management is not to be given preferential treatment simply because it initiated the action. I doubt that any of us would disagree that the union's case is to be given an equal hearing with management's and its facts treated as the same coin as management's facts. But there is a sense in which management must be given preferential treatment because it is the initiator ; if we are to have any rationality to organizational life. The man who has not only the power but also the duty of initiating action — management, in our case — must be given the right of reasonable judgment. If, faced with some problem (a discipline case, a promotion, scheduling overtime, etc.), a member of management makes his decision and that decision is reasonable under the circumstances and under the terms of that agreement, that decision must be honored even though the union argues that he should have taken another course of action which might also be viewed as reasonable. That is to say, if there are two or more courses of action which are equally reasonable under the circumstances and management chooses one while the union would choose another, if that matter comes to grievance arbitration, it seems to me that management should be given preferential treatment in the sense that its right of reasonable choice is respected. Management requires initiative, and initiative requires discretion and the exercise of judgment is exercised fairly, it should be upheld even though the union — equally fairly — would have it otherwise. In this case its views are not given equal treatment with management's and I don't see how they can be if organizational sanity is to be preserved. »

Avant de comparer cette opinion avec la pratique courante chez les arbitres nord-américains, il convient de la commenter brièvement, sans pour cela prétendre juger une personnalité aussi prestigieuse que Neil Chamberlain sur un texte qui ne peut pas d'ailleurs refléter toute sa pensée. Neil Chamberlain ne fait pas ici de distinction entre les diverses catégories de décisions que peut prendre l'employeur. Il traite implicitement de la même façon un changement technique dans le processus de production et le congédiement d'un ouvrier ayant beaucoup d'ancienneté. Du fait que l'employeur possède de meilleurs éléments d'information que le syndicat pour prendre une décision, et que de plus il a la responsabilité et l'initiative de l'action, Neil Chamberlain soutient que ses décisions devraient être maintenues à moins que le syndicat ne prouve qu'il y a eu mauvaise foi, erreur grossière ou violation flagrante de la convention collective de travail.

Pour ma part, je crois qu'il y a lieu de distinguer entre les catégories de décisions et de leur appliquer des traitements différents. Ainsi il me paraît invraisemblable qu'un cas de

congédiement soit jugé uniquement à la lumière de l'efficacité et de la sécurité opérationnelles sans tenir compte de ses répercussions humaines et sociales, et notamment sans la reconnaissance d'un certain droit du travailleur à son emploi dans les limites de la convention collective et des coutumes des milieux du travail. Il y a telle chose que la sécurité opérationnelle d'une entreprise et telle autre chose que la sécurité d'emploi du travailleur : ces deux sécurités ne sont pas d'ailleurs intrinsèquement incompatibles.

Le dernier éclairage de la question est celui que fournit l'expérience arbitrale nord-américaine. Cette expérience est synthétisée dans une communication intitulée : « Arbitration of discharge Cases : a Case Study » (1055 cas) et présentée au congrès de 1957 de la National Academy of Arbitrators par J. Fred Holly (« Critical Issues in Labor Arbitration », BNA, Washington, D. C., 1957).

Au sujet de la violation du règlement intérieur, Holly écrit, à la page 5 :

« Arbitrators have consistently held that the employee must know the rule that he has been punished for violating . . . « Also the rules must be reasonable, and arbitrators frequently look at the reasonableness of the rule as well as the reasonableness of the penalty. Consistency of action does not always mean uniformity of action. For example, the length of service of the employee is frequently considered relevant, and the seriousness of the alleged offense may vary with the type of work performed or with the nature of the work area.

« Arbitrators usually demand substantial proof of the rule violation and the burden is on the employer to prove the violation. Past acts of a similar nature by the employee may diminish the degree of proof required. Thus the past record of the employee is often important as indicating the probability of the employee having committed the offense. Moreover, the past record is also used in determining the appropriate degree of penalty that is desirable ».

Les considérations qui précèdent ont toutes une certaine portée dans le présent cas. Ce qui suit — et qui apparaît à la page 11 du volume précité — a trait directement au flânerie et reproduit intégralement la partie de la communication de J. Fred Holly sur cette question :

« Arbitrators require a high degree of proof to substantiate discharge for loafing. Mere suspicion of loafing does not constitute just cause for discharge. Moreover, evidence must show that the time spent loafing was within the scope of control of the employee, and that his loafing affected production. Generally, a warning for loafing must precede discharge for this cause. Where the employer can prove that an employee repeatedly leaves his post, or is absent therefrom for extended periods, or abuses rest periods, discharge is for just cause. If leaving one's post for a common cause has been a general practice in the firm, arbitrators have held that an employer is not justified in discharging an employee for this offense.

« Arbitrators have consistently upheld discharges for sleeping on the job in crucial work. Employees generally, however, have received the benefit of the doubt in a charge of sleeping on the job. Arbitrators have questioned the methods which some employers used in obtaining evidence to support a charge of sleeping on the job ».

A la fin de sa communication, J. Fred Holly résume comme suit les principes généraux tirés de l'expérience arbitrale nord-américaine des cas de congédiement (p. 16) :

- « 1. Policies must be both known and reasonable.
- « 2. Violation of policies must be proven, and the burden of proof rests on the employer.
- « 3. The application of rules and policies must be consistent :
 - a. Employees cannot be singled out for discipline
 - b. Past practice may be a controlling consideration.
- « 4. Where employees are held to a standard, that standard must be reasonable.
- « 5. The training provided employees must be adequate.
- « 6. The job rights of employees must be protected from arbitrary, capricious, or discriminatory action.
- « 7. Actions must be impersonal and based on fact.
- « 8. Where the contract speaks, it speaks with authority. »

Il ressort clairement de l'étude de J. Fred Holly que c'est l'employeur qui a la charge de la preuve dans les cas de congédiement pour cause de violation du règlement intérieur ; de plus, l'employé jouit du bénéfice du doute lorsque le congédiement est motivé par le sommeil pendant le service. Il va de soi que le flânage est voisin de cette dernière catégorie et moins important qu'elle.

L'expérience arbitrale française et la tendance de la doctrine française rejoignent ce que l'on peut considérer désormais comme une coutume fermement établie en Amérique du nord en ce qui a trait à la charge de la preuve dans les cas de sanctions disciplinaires, et surtout en matière de congédiements.

Pour ces raisons, et parce que je ne me considère pas lié par la théorie de l'interprétation restrictive de la présente convention collective de travail, je suis d'avis qu'il y a présomption en faveur du plaignant et que la partie patronale a la charge de prouver les faits qui ont motivé son congédiement.

RECONNAISSANCE SYNDICALE — Application de la Loi des Relations ouvrières aux fonctionnaires visés par la loi du Service civil

La Commission des Relations ouvrières décide que les dispositions de la Loi des relations ouvrières concernant la reconnaissance syndicale sont applicables aux fonctionnaires visés par la Loi du Service civil ¹.

(1) L'Association professionnelle des professeurs de l'enseignement spécialisé du Québec, Requérante, et Gouvernement de la province de Québec, Ministère de la Jeunesse, mis-en-cause; Quorum: M. le juge Théodore Lespérance, président, Commission de Relations ouvrières de Québec, D-494, Montréal, 14 août 1963. Pour le requérant: Me Robert Sauvé; pour le mis-en-cause: Me Pierre Letarte.