

Relations industrielles Industrial Relations



Francine GAUTHIER-MONTPLAISIR : *L'arbitrage des griefs et les infractions disciplinaires à caractère criminel.*
Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1983, 171 pp., ISBN 2-89073-170-7

André C. Côté

Volume 39, numéro 4, 1984

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050087ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050087ar>

[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 compte rendu

Côté, A. C. (1984). Compte rendu de [Francine GAUTHIER-MONTPLAISIR : *L'arbitrage des griefs et les infractions disciplinaires à caractère criminel.* Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1983, 171 pp., ISBN 2-89073-170-7]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(4), 795–797.
<https://doi.org/10.7202/050087ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

réflexion lorsqu'il affirme que «Unions and managements compete only for the intangible value of employee loyalty» (p. 131).

L'auteur a certes raison de débiter son exposé par cet avertissement «... This book is built around the proposition that industrial relations is not only ideology — it surely that — but also function» (p. IX). La lecture de l'ouvrage permet aussi de comprendre, si nécessaire, que toute théorie et que toute approche idéologique en ce domaine supposent d'abord une connaissance sérieuse de la situation de fait. Par ailleurs, il serait difficile de faire entièrement abstraction de l'idéologie sous-jacente aux différents régimes de négociation collective; il suffit de lire le chapitre 9 de l'ouvrage pour bien s'en rendre compte. Quatorze pages pour comparer les multiples régimes de relations de travail, c'est certes trop peu et trop simple.

Malgré l'ampleur et la complexité de son sujet, malgré les nombreuses citations (bien qu'elles soient brèves et pertinentes), l'auteur demeure concis, précis et direct. On n'y retrouve aucune démonstration grandiloquente, ni de recherche encyclopédiste. Pourtant, il eut été facile d'y succomber puisqu'un pareil exposé suppose une grande connaissance à la fois pratique et théorique des relations industrielles.

Il est cependant surprenant que l'auteur n'ait pas mis beaucoup d'emphase à la dimension sociale et politique du régime des relations industrielles (la participation des syndiqués à la gestion du syndicat, la démocratisation de l'entreprise, etc.). Un tel volet aurait sans doute permis de souligner certaines limites intrinsèques à ce régime des relations du travail.

Nous croyons qu'il s'agit d'un ouvrage fondamental pour l'étudiant en relations industrielles lui permettant de percevoir la complexité de la matière et la nécessité du support de nombreuses disciplines. Enfin, le praticien bénéficierait d'une telle lecture c'est-à-dire, de cette vue globale du régime des rapports collectifs du travail et de la dynamique qui lui sert de ressort. L'étude répétitive de cas particuliers et la routine quotidienne font souvent

oublier aux praticiens les grandes lignes de force et les «ce qui va de soi» de notre régime. Le professeur Barbash les rappelle d'une façon intéressante et stimulante. Pour toutes ces raisons, on doit rendre grâce au professeur Barbash de nous avoir ainsi permis de partager son expérience et ses analyses.

Fernand MORIN

Université Laval

L'arbitrage des griefs et les infractions disciplinaires à caractère criminel, par Francine Gauthier-Montplaisir, Les Éditions Yvon Blais Inc., Cowansville, 1983, 171 pp. ISBN 2-89073-170-7

L'auteure, qui est professeure au département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, a construit cette intéressante monographie à partir de quelque quatre-vingts sentences arbitrales relatives à la contestation de mesures disciplinaires imposées suite à la commission présumée d'infractions à caractère pénal. Son échantillonnage comprend la totalité des sentences arbitrales rapportées de 1970 à 1979 inclusive, dans les recueils des sentences arbitrales de griefs (SAG), les recueils des sentences de l'éducation (RSE) et la Revue de droit du travail (RDT).

L'ouvrage est commodément divisé en trois chapitres. Le premier chapitre suggère une typologie des infractions disciplinaires à caractère pénal. Le second chapitre analyse certains problèmes de preuve et de procédure. Enfin, le dernier chapitre intitulé, peut-être un peu gauchement, «Les sanctions arbitrales en matière disciplinaire à caractère pénal» évalue essentiellement l'évolution de la jurisprudence arbitrale quant aux critères d'appréciation de la faute disciplinaire dans de tels cas.

L'objet du premier chapitre est de décrire de façon systématique l'échantillonnage des dossiers retenus, en référant aux

catégories du droit pénal. La consultation des données est grandement facilitée par l'insertion dans ce bref chapitre de vingt-cinq pages, de quelque sept tableaux. On y constate que près de la moitié des affaires rapportées concernent les infractions contre les biens, dont plus des deux-tiers impliquent des cas de vol. Le tiers des dossiers impliquent des infractions contre la personne, soit des cas de voies de fait ou d'immoralité. Pour le reste, il s'agit d'infractions relatives aux stupéfiants ou encore de cas particuliers comme, par exemple, l'incarcération du salarié.

Il est remarquable de constater que dans soixante-treize cas sur soixante-dix-neuf, la sanction choisie par l'employeur est le congédiement. S'il est vrai, et l'auteure en est bien consciente, que l'échantillonnage ne comporte que les cas portés à l'arbitrage ou les sentences arbitrales choisies par les arrêstistes, l'étude avance quelques conclusions fort intéressantes. Il apparaît tout d'abord que dans le choix de la sanction, le degré de gravité relatif d'un même comportement, de même que les circonstances ayant entouré ce comportement ne servent de base à aucune distinction de la part des employeurs. À cet égard, les tableaux deux à sept permettent de visualiser, de façon fort intéressante, les situations litigieuses en cause. Ainsi, le tableau deux, relatif aux cas de vol, distingue en regard de la sanction, l'identité du propriétaire des biens volés, qu'il s'agisse de l'employeur ou d'un tiers, et indique par ailleurs la valeur des biens volés. De la même manière, le tableau cinq relatif aux cas de voie de fait identifie à la fois le lieu et le moment de l'infraction, le statut de la victime ainsi que le degré de gravité des voies de fait.

Après cette présentation brève mais intéressante de l'échantillonnage des cas considérés, l'auteure aborde dans son second chapitre de près de cinquante pages, divers problèmes de preuve et de procédure rencontrés en arbitrage et ayant trait spécifiquement à ces matières disciplinaires à caractère pénal. Les aspects les plus substantiels et les plus intéressants de ce chapitre apparaissent à la section 2.2. qui traite de la qualité de la preuve et à la section 2.3. traitant de l'utilisation de certains moyens de preuve.

Sur cette question de la qualité de la preuve, l'auteure prend le relais de Daoust, Delorme et Rousseau qui avaient (1976) 22 *McGill Law Journal*, p. 71, étudié cette question dans un article intitulé «Considérations sur le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs», pour la période de 1961 à 1973. On sait que la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Institut Albert Prévost c. Bourdoux* a sonné le glas du courant jurisprudentiel favorisant l'exigence d'une preuve hors de tout doute raisonnable. Il est intéressant de constater que de 1974 à 1980, malgré le nombre relativement peu élevé de décisions arbitrales abordant cette question, le débat subsiste encore entre les arbitres exigeant une preuve «particulièrement convaincante» (6 cas) et ceux n'exigeant qu'une preuve prépondérante (11 cas). Constatant l'absence de consensus arbitral sur ce point et consciente de la prudence qui s'impose, l'auteure analyse de façon fort intéressante les fondements de la nouvelle tendance jurisprudentielle d'exiger une preuve «particulièrement convaincante» de la commission d'un acte de nature criminelle à l'appui d'une sanction disciplinaire, tant en regard du droit civil que des autorités anglo-canadiennes et américaines.

La section suivante relative à l'utilisation de certains moyens de preuve, traite dans sa première sous-section, de la contraignabilité, de la non incrimination et du défaut de témoigner du plaignant. Faisant état de l'évolution jurisprudentielle et statutaire intervenue au cours de cette période de référence, l'auteure a, selon nous, le grand mérite de rechercher, au-delà d'une connaissance lucide du droit positif, certaines avenues originales pour concilier les contradictions de principe entre les règles applicables lors d'une accusation au criminel et les règles distinctes applicables en matière civile dans un contexte impliquant la commission d'un acte de nature criminelle. Plus avant dans la même section, on retrouve des éléments d'analyse intéressants sur les questions de l'incidence du casier judiciaire, de l'incidence du verdict d'un tribunal de juridiction criminelle et de l'incidence de la coexistence des recours arbitral et pénal.

Le dernier chapitre décrit et analyse l'évolution du contrôle arbitral des sanctions disciplinaires eu égard à la gravité objective et à la gravité subjective des situations litigieuses (section 2) ainsi que l'évolution de la jurisprudence quant aux sanctions considérées comme appropriées dans ces cas (section 3).

Dans sa sous-section relative aux critères d'évaluation de la gravité subjective de la faute (section 2.2), l'auteure fait une typologie des différents éléments considérés ou retenus comme circonstances atténuantes ou aggravantes dans l'appréciation du caractère approprié des sanctions disciplinaires. Identifiant comme tels, les facteurs relatifs au plaignant en tant que salarié, en tant qu'individu, les facteurs relatifs au milieu de travail, aux préjudices causés ou encore au contexte socio-économique, l'auteure décrit sous chacun de ces chefs l'évolution de la jurisprudence dans un sens majoritairement plus libéral. Quatre tableaux annexés à la fin de l'ouvrage permettent encore ici de visualiser de façon fort efficace la jurisprudence consultée.

La sous-section 2.3. traite des situations où les sanctions disciplinaires ont été imposées soit à la suite d'accusations criminelles, soit à la suite de condamnations pénales.

La dernière section analyse et évalue l'issue des sentences arbitrales pour confirmer l'émergence d'une approche plus libérale et circonstanciée du contrôle arbitral du pouvoir disciplinaire de l'employeur en contexte d'infraction disciplinaire à caractère pénal. Les réflexions de l'auteure en marge de son constat que sur les quelque soixante-neuf cas de congédiement et de suspension ainsi portés à l'arbitrage, vingt-six seulement ont fait l'objet de maintien, sont fort pertinentes et intéressantes.

Reprenant en conclusion l'essentiel de ses observations et commentaires sur chacun des thèmes étudiés, l'auteure conclut ainsi:

«Malgré l'émergence depuis 1976, d'un courant jurisprudentiel favorisant une approche plus souple des litiges disciplinaires à caractère pénal, force nous est de constater que le développement d'un

système de justice privé en matière disciplinaire s'est fait sans référence aux principes fondamentaux du droit criminel canadien et sans toujours offrir les meilleures conditions et garanties de justice.» (p. 147)

La présentation matérielle de l'ouvrage est soignée. On retrouve un plan détaillé, bien articulé dans le texte et, en fin de volume, une bibliographie des ouvrages et sources jurisprudentielles citées.

En somme, il s'agit là d'une monographie pertinente, bien faite, qui saura susciter l'intérêt et faciliter le travail des divers intervenants en matière d'arbitrage de griefs, tout en fournissant matière à réflexion sur cette question dont le caractère délicat et souvent controversé est reflété par une jurisprudence en pleine évolution.

André C. CÔTÉ

Université Laval

Multinational Enterprises and the OECD Industrial Relations, par Duncan C. Campbell et Richard L. Rowan, Philadelphia, The Wharton School Industrial Research Unit, University of Pennsylvania, 1983, 280 pp., ISBN 0-89546-039-4 et ISSN 0149-0818

Dans le cadre d'un programme de recherche sur divers aspects du travail et des relations industrielles à l'échelle internationale, la Wharton School Industrial Research Unit de l'Université de Pennsylvanie, à la demande du Comité Consultatif de l'Industrie et du Commerce américain auprès de l'OCDE et avec l'appui de Fondations proches de quelques grands groupes industriels, a examiné et évalué le comportement d'entreprises multinationales et de syndicats par rapport aux principes directeurs de l'OCDE, à l'aide des principaux «cas» qui ont été soumis aux instances compétentes de cette organisation et qui ont conduit aux éclaircissements de certains principes dans le cadre de la procédure prévue à cet effet.