

« Arbitrabilité » d'un grief — « Équité et bonne conscience » — L'employeur et la vie privée de l'employé — Condamnation au criminel et rupture (ou suspension?) du contrat de travail

Roger Chartier

Volume 13, numéro 1, janvier 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022470ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022470ar>

[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

Chartier, R. (1958). « Arbitrabilité » d'un grief — « Équité et bonne conscience » — L'employeur et la vie privée de l'employé — Condamnation au criminel et rupture (ou suspension?) du contrat de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.7202/1022470ar>

Résumé de l'article

Un journalier âgé de 48 ans, et qui compte quatorze ans de service dans une usine de produits chimiques de la province, est condamné à 6 mois de prison (c'aurait pu être 14 ans) pour offense criminelle. Libéré quatre mois plus tard, il cherche à reprendre son poste; mais « c'est la politique de la Compagnie de ne pas garder à son emploi une personne condamnée au criminel », et la Compagnie n'accède pas à sa requête. Le Syndicat loge un grief qui se rend jusqu'à l'arbitrage, invoquant congédiement injustifié et plaidant équité. Le procureur patronal, pour sa part, ne parle plus de la condamnation au criminel, au niveau de l'arbitrage; il renvoie plutôt au Code Civil de la province (arts. 1138, 1202, 1668 et 1670) pour démontrer que le travailleur en cause, par le fait de son emprisonnement, ne pouvait plus rendre à la Compagnie sa prestation de travail et donc que, même si c'était contre son gré, il n'exécutait plus son obligation, d'où extinction automatique de cette dernière, rupture du contrat et libération des deux parties. Le cas de Laurent X. soulève plusieurs points de droit intéressants, dont l'explicitation suit.

un établissement commercial au sens du décret, qu'il est marié, et commun en biens, par conséquent en société légale avec sa femme, laquelle sert les pratiques en l'absence de son mari;

On n'a pas prouvé que l'Intimé eût quelque employé, même temporaire, pas même un livreur à bicyclette, non plus que l'observance ou l'inobservance d'une régie quelconque l'eût mis sous la dépendance du décret 621;

Afin d'habiliter un Comité Paritaire à imposer une cotisation, il est nécessaire que la loi ou le décret qu'il applique établisse entre lui et le cotisé un rapport de dépendance ou de subordination même la plus ténue. Il faut que ce rapport de dépendance ou de subordination existe;

Après un examen minutieux de la loi, des règlements, de leurs amendements et de l'autorité conférés au Plaignant par le décret et les amendements le constituant, je n'ai trouvé nulle relation, si ténue fût-elle, qui puisse établir ce lien de dépendance ou de subordination entre lui et l'Intimé;

La loi est une loi réglementant l'emploi, les relations d'employeurs à employés, d'employés à employeurs, dans le but d'établir la concorde et la paix entre le capital et le travail, de mettre un terme à certains abus du capital et de procurer au travailleur un bien-être

auquel la justice distributive enseigne qu'il a droit;

La loi de l'extension des conventions collectives a suivi la loi du salaire minimum dont l'objet était le même;

Or la cause principale qui habilite un Comité Paritaire à taxer les personnes, c'est la relation d'emploi. Il en est une autre, c'est la protection que la loi veut donner à une même catégorie de travailleurs que la loi a classés sous le terme général d'artisans;

Ainsi sont par exemple les barbiers, coiffeurs et coiffeuses qu'elle a mentionnés dans les dispositions décrétables particulières, afin de protéger ceux-ci qui ont des employés contre ceux qui n'en ont pas, quant aux prix des services, aux heures de travail, etc.

Il est raisonnable de dire que ceux-ci, indirectement il est vrai, mais ceux-ci tout de même, ont de ce fait des relations avec l'employeur et le travail et tombent sous la dépendance du Comité Paritaire;

Je ne vois ni dans la loi, ni dans les décrets, un motif quelconque qui soumette l'Intimé au Comité Paritaire de Dolbeau et de Mistassini et l'oblige à lui payer des cotisations.

Par ces motifs,

Je rejette la plainte portée contre l'Intimé avec dépens.

ARBITRAGE

ROGER CHARTIER (avec la collaboration de Me Marcel Crête et de M. Ivan Legault)

Un journalier âgé de 48 ans, et qui compte quatorze ans de service dans une usine de produits chimiques de la province, est condamné à 6 mois de prison (ç'aurait pu être 14 ans) pour offense criminelle. Libéré quatre mois plus tard, il cherche à reprendre son poste; mais « c'est la politique de la Compagnie de ne pas garder à son emploi une personne condamnée au criminel », et la Compagnie n'accède pas à sa requête. Le Syndicat loge un grief qui se rend jusqu'à l'arbitrage, invoquant congédiement injustifié et plaidant équité. Le procureur patronal, pour sa part, ne parle plus de la condamnation au criminel, au niveau de l'arbitrage; il renvoie plutôt au Code Civil de la province (arts. 1138, 1202, 1668 et 1670) pour démontrer que le travailleur en cause, par le fait de son emprisonnement, ne pouvait plus rendre à la Compagnie sa prestation de travail et donc que, même si c'était contre son gré, il n'exécutait plus son obligation, d'où extinction automatique de cette dernière, rupture du contrat et libération des deux parties.

Le cas de Laurent X. soulève plusieurs points de droit intéressants, dont l'explicitation suit.

1. L'« ARBITRABILITÉ » D'UN GRIEF

Y a-t-il vraiment grief au sens de la Loi? Tel « grief » soumis à un conseil d'arbitrage est-il réellement arbitrabile? Ces deux questions connexes se posent souvent aux parties, aux administrateurs du ministère du Travail et... aux arbitres eux-mêmes, qui sont parfois dérouterés de découvrir, à mesure de l'audition de la preuve, la véritable nature des « griefs » à eux soumis et qui seraient très heureux de les refiler aux parties, au ministre du Travail ou aux Cours de droit commun.

La notion de grief se rattache à la notion de *différend*. Et justement, pour éliminer tout doute sur l'« arbitrabilité » d'un litige, la partie syndicale a tôt fait de référer le conseil d'arbitrage à l'article 20 de la Loi des différends ouvriers de Québec (SRQ 1941, ch. 167), qui commence par ces mots: « Tout différend peut être soumis à un Conseil d'Arbitrage... ». *Tout* différend, bien sûr, mais au sens de cette loi même et pourvu qu'il tombe sous la définition descriptive que l'on y trouve, à l'article 4. Il nous apparaît donc difficile et risqué d'utiliser ce passage du chapitre 167 pour lui donner le sens de « n'importe quel différend qui puisse se présenter lors des relations entre les parties ». Telle n'est pas l'intention de ce conseil d'arbitrage de s'opposer à un élargissement du champ des différends arbitrales; il s'agit simplement de souligner que cette libéralisation doit s'opérer sur une base plus solide que le ch. 167, si on l'estime souhaitable.

Car, selon les termes de Me Marie-Louis Beaulieu dans son remarquable ouvrage sur *Les conflits de droit dans les rapports collectifs de travail* (Québec: Les Presses Universitaires Laval, 1955):

« Le seul usage que l'on fait de la Loi des différends ouvriers de Québec, en matière d'arbitrage, est en fonction de la Loi des relations ouvrières. » (p. 98)

« Il ne se fait plus d'arbitrage uniquement en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec. La définition qu'elle donne du terme « différend » à l'article 4 est sans application pour la quasi-totalité des litiges qui se présentent dans la pratique actuelle. » (p. 97)

« Les renvois à la Loi des différends ouvriers de Québec dans la Loi des relations ouvrières ne portent que sur la procédure. Ils n'ont rien à voir (avec) ce que signifie le mot « différend » et dans quels cas il faut passer par la conciliation et l'arbitrage. La solution de ces deux questions doit être recherchée dans la Loi des relations ouvrières elle-même... » (p. 189)

Or, cette Loi des relations ouvrières (SRQ, 1941, ch. 162a) est fort peu explicite en cette matière. On sait, par l'article 2, paragraphe e), que « convention collective »... signifie une entente relative aux conditions de travail... On peut en conclure qu'un grief arbitrabile au sens de la loi, c'est tout litige portant sur « les conditions de travail ».

Quoi qu'il en soit de l'exposé qui précède, il n'appartient pas aux arbitres de décider qu'un grief à eux présenté pour jugement par le ministre du Travail n'est pas un « différend au sens de la loi »; c'est là la tâche du pouvoir judiciaire ou du ministre lui-même, après reconsidération du cas s'il l'estime justifiée. Dans des cas douteux de ce genre, plusieurs lignes de conduite sont possibles: (1) le conseil d'arbitrage peut remettre au ministre son mandat, refusant de se prononcer; le ministre peut alors reconsidérer le cas et, s'il y a lieu, nommer un nouveau conseil; (2) l'une des parties pourra demander à un juge de la Cour Supérieure l'émission d'un bref de prohibition contre le conseil d'arbitrage, ou même contre le ministre du Travail; et (3) les arbitres peuvent fort bien ne pas réussir à former une majorité, dans lequel cas chacun d'eux énoncera une opinion différente, mettant ainsi fin à l'arbitrage.

2. « ÉQUITÉ ET BONNE CONSCIENCE »

Voici deux autres concepts qui ne sont pas synonymes, et qu'il convient d'analyser ici puisque le procureur syndical nous a invités à juger « en équité ». Quelles sont donc les relations qui existent entre la loi, d'une part, et l'équité et la bonne conscience, de l'autre?

Disons tout de suite, avec Larombière (*Théorie et pratique des obligations*, 1885, p. 383) que

« La Loi elle-même, aussi peu infaillible que l'homme dont elle est l'ouvrage, peut être incomplète et insuffisante. C'est à l'équité, à la loi naturelle de la compléter. Le bon sens est alors législateur et juge... Mais il faut remarquer qu'on ne doit recourir à l'équité et à l'usage que dans le silence absolu de la loi ».

Cette formulation, dans sa dernière partie surtout, peut paraître fort raide à prime abord, et quelque peu surannée. Elle n'en est pas moins plus exacte que celle selon laquelle les arbitres non seulement peuvent, mais doivent faire abstraction des lois pour être « équitables » et avoir « bonne conscience ». L'équité, forme de la justice naturelle et du bon sens, ni ne remplace la loi ni ne prime sur elle. Comme la définit Me Marie-Louis Beaulieu (« Législation du travail », *Revue du Barreau*, février 1948, tome 8, no 2, p. 61), elle

«... est une vertu morale qui qualifie, tempère et réforme la rigueur, la sévérité et le tranchant de la loi. Elle prête assistance à la loi là où cette dernière est faible et défectueuse, et la défend contre les subterfuges, les erreurs et les subtilités qui servent souvent à priver de remède ceux qui ont des droits incontestables... »

«(Elle) ne détruit pas la loi, non plus qu'elle lui donne naissance, mais elle l'assiste... » (p. 62)

Et de continuer Me Beaulieu, dans son ouvrage sur *Les conflits de droit...* cité plus haut:

« *Équité et bonne conscience*, dit la loi. Les deux expressions ne sont pas synonymes. L'équité est un guide objectif, extérieur aux arbitres. C'est un élément de justice, qui doit être le même pour le juriste, le chef d'entreprise et le président de syndicat. La bonne conscience est un guide plutôt subjectif, qui peut varier selon le tempérament et l'éducation reçue. L'équité et la bonne conscience font un devoir aux arbitres de tempérer et de réformer la sévérité de la loi, même d'écarter totalement ses rigueurs, mais non pas d'ignorer les règles fondamentales du droit... » (p. 109)

Le professeur H.D. Woods, directeur du Centre de relations industrielles de l'Université McGill, rendant sentence le 13 septembre 1957 (*Bulletin* no 1102 du ministère provincial du Travail) sur un différend opposant Dominion Oilcloth and Linoleum Co., Ltd. et le Syndicat national des Travailleurs du Linoleum de Montréal, Inc., définissait ainsi l'équité:

« It is a reasonable assumption that 'good conscience' imposes on the members (of the Arbitration Council) the responsibility of honesty and integrity. 'Equity' is not so simple to determine. However, it is our opinion that equity must be defined in relation to the general circumstances of the parties to the dispute. If we assume a situation in which there is no union contract, a council would have to accept equity to mean justice in relation to the prevailing circumstances involving the employer and the employees. The presence of a union contract does not alter this principle but it does establish mutually determined definitions of some of the relevant circumstances. Where a dispute is concerned with specific clauses of the agreement the council must assume that the application of those clauses as intended by the parties

is their mutual and precise definition of equity for the rights established in the clause. It would, therefore, be wholly improper for the council to determine the issues and render an award which was inconsistent with the mutual definition of the circumstances involved. » (p. 2)

Tous les textes précités sont donc unanimes à déclarer que l'équité et la bonne conscience, bien loin de s'opposer à la loi ou d'en faire abstraction systématiquement, viennent lui servir d'appoint, de coeur et de baume là où un droit existe. En l'absence d'un droit ou dans le silence de la loi, l'équité et la bonne conscience peuvent se donner libre carrière. Or, comme l'écrivait Me Beaulieu dans le numéro de la *Revue du Barreau* cité plus haut,

« La majorité des différends soumis aux conseils d'arbitrage soulèvent peu de questions de droit. Qu'il s'agisse d'un différend à l'occasion de la négociation d'une convention collective ou d'un différend au cours de son application, et qu'il porte sur la réglementation des conditions de travail, les rapports entre les groupements signataires ou la conduite de l'entreprise, le plus souvent, on est en face de problèmes étrangers au droit proprement dit, problèmes économiques, problèmes industriels ou commerciaux, problèmes professionnels. » (p. 53)

La thèse qui sous-tend tous les textes précédents a reçu une consécration toute récente et non équivoque dans le monumental *Traité de droit du travail* français de Paul Durand, assisté d'André Vitu (Paris: Librairie Dalloz, 1956, tome III).

L'éminent juriste cite d'abord l'article 11 de la loi française du 11 février 1950:

« L'arbitre statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions ou accords en vigueur. Il statue en équité sur les autres conflits. »

Mais, rappelle l'auteur aux pages 1015ff, même dans les conflits de droit, les arbitres, formant un ordre de juridiction autonome et possédant « leur propre juridiction suprême à l'égard de la jurisprudence civile », se reconnaissent le droit, en vertu de leurs pouvoirs d'équité, de faire prévaloir l'esprit d'une convention collective sur sa lettre, de donner d'une règle de droit une interprétation plus équitable, plus « sociale » que celle qui découlerait des principes du droit civil. C'est ainsi qu'en France les arbitres adoptèrent un système propre pour la preuve de l'abus de droit dans la rupture du contrat de travail, admirent la réintégration des salariés abusivement congédiés alors que les tribunaux civils n'ordonnaient que la compensation monétaire, et assortirent leurs sentences de recommandations adressées aux parties. De plus, la jurisprudence arbitrale a toujours admis, en France, la révision des conventions collectives pour cause d'imprévision, tenant compte non seulement des conflits de droit ou d'intérêts, mais aussi des usages passés.

Toutefois, de rappeler Durand, cette latitude n'était pas sans péril:

« Les arbitres discernèrent rapidement que le droit de régler en équité tous les conflits du travail risquait d'entraîner une subversion de tout l'ordre juridique. La plus grande insécurité régnerait dans la vie sociale s'il était possible d'écarter les règles législatives et administratives, les clauses des conventions collectives ou des contrats individuels, les dispositions des jugements, par le motif que l'arbitre les juge contraires à son sentiment personnel d'une équitable organisation des rapports sociaux. L'équité ne saurait légitimer des fantaisies individuelles... » (p. 1016)

En effet, on admettra sans trop d'effort qu'un arbitre remédie à une lacune de l'ordre juridique par une certaine réglementation des conditions de travail. Mais la modification ou la mise au rancart d'une règle juridique préexistante par l'arbitrage soulève de graves objections. Un conseil d'arbitrage va-t-il s'afficher comme une autorité supérieure aux organismes professionnels (à moins que les deux parties reconnaissent, à un moment donné, cette supériorité transitoire), bouleversant à

son gré l'ordre juridique et y semant l'anarchie au nom d'une vague « équité »? Ce n'est un secret pour personne que des demandes présentées par les groupements ouvriers ont souvent pour objet d'amener une modification à eux favorable des règles contenues dans les conventions collectives de travail. Des interventions arbitrales en ce sens sont plutôt exceptionnelles, car il est difficile d'admettre que les arbitres puissent modifier les règles d'une convention collective, permettant ainsi à l'une des parties de revenir, par le détour d'une procédure d'arbitrage, sur un accord librement consenti et dûment signé.

L'argument qui précède n'a rien à voir avec le fait, qu'il importe de reconnaître avec réalisme qu'aucune convention collective de travail, si habilement rédigée soit-elle, ne peut rendre compte de *toutes* les relations qui existent entre les parties ni n'est capable de prévoir toutes les occasions de frictions et de répondre à l'avance à toutes les questions. C'est ainsi que des tâches nouvelles sont fréquemment créées, qui amènent des changements d'assignation affectant le revenu de certains travailleurs. Ailleurs, ce seront des tâches accrochées à une échelle de salaires qui ne fixe pour elles que des minimums et des maximums, sans gradation automatique ni système de notation (*merit rating*) intermédiaires; les *deux* parties peuvent s'en trouver fort bien d'une imprécision qui assure à leurs relations une utile flexibilité, permettant à la Compagnie de prendre certaines initiatives contre lesquelles le Syndicat pourra s'inscrire en faux, le cas échéant, par la procédure des griefs. En d'autres cas, ce sera le passage d'une entreprise donnée de la prospérité à l'instabilité, avec les mises à pied concomitantes que la convention n'avait pas prévues; ici, ce seront des pauses payées que le Syndicat s'efforcera d'insérer au programme alors que la convention est muette sur ce point; là, ce sera la création d'un nouveau département ou usine.

3. L'EMPLOYEUR ET LA VIE PRIVÉE DE L'EMPLOYÉ

Jusqu'à quel point l'employeur est-il justifié d'exercer un contrôle sur la conduite de son employé hors de l'usine, de l'atelier ou du bureau? A-t-il le droit d'imposer à ce dernier des mesures de discipline pour des irrégularités commises en dehors du temps et du lieu de travail? Il ne fait pas de doute que l'organisation industrielle moderne tend à resserrer toujours davantage la relation de l'employé à son entreprise, à rendre les liens toujours plus étroits entre celui-là et la société industrielle ou commerciale qui l'emploie, à l'asservir en quelque sorte à cette dernière.

A cet égard, on reconnaît généralement à l'employeur le droit d'édicter des règles et de fixer des normes de conduite à l'usine, avec pouvoir de sanction en cas d'infraction; ce pouvoir sera limité au besoin par la loi, la convention collective et la procédure de griefs. Cette conception *réglementaire* a décidément meilleur cours chez nous qu'une conception *contractuelle* du règlement d'atelier selon laquelle ce règlement devrait reposer, pour être valide, sur un échange de consentements entre les parties en cause, cet échange étant seul créateur d'obligations réciproques.

Mais hors de l'établissement et des heures de travail, nous posons comme *principe général* que l'employé est seul maître et propriétaire de sa vie privée, et que son activité extérieure (dût-elle impliquer des gestes criminels) ne concerne pas l'employeur et reste sans influence sur l'organisation des rapports de travail. Si l'employé pose des gestes délictueux ou criminels, il aura affaire aux autorités civiles ou aux tribunaux correctionnels ou criminels, et « paiera sa dette à la société ».

La seule exception à cette règle est la suivante:

« Dans la mesure où la vie privée (de l'employé) retentit sur la vie de l'entreprise, en troublant la moralité des conditions de travail, la bonne tenue et le renom de l'établissement, l'employeur peut exercer son autorité sur le salarié et... même le congédier. » (Daniel Autié. *La rupture abusive du contrat de travail*. Paris: Librairie Dalloz, 1955, p. 66.)

Tout dépendra des circonstances: caractère de gravité de l'acte incriminé, nature de l'établissement, composition du personnel, fonctions confiées au salarié en cause, notoriété ou publicité de l'acte, influence précise de l'acte sur le personnel et sur l'entreprise, ainsi que sur sa clientèle.

Si donc il est établi avec clarté et précision par l'employeur que la conduite d'un employé hors de son établissement a nui sérieusement et directement aux intérêts de son entreprise par une mauvaise publicité qui a éloigné la clientèle et entamé la réputation de l'établissement, ou encore que le retour de cet employé viendrait troubler le personnel et limiter son efficacité (e.g., la rentrée de l'auteur d'un crime sexuel au sein d'un personnel composé en grande partie de femmes), le congédiement ou le refus de réembaucher pourront être justifiés.

Dans tous les autres cas, l'employeur devra reprendre l'employé en cause (ou les arbitres devront lui en imposer le devoir), même si le retour de ce dernier entraîne certaines difficultés transitoires dans l'établissement, comme un léger accroc à l'autorité patronale ou un certain mécontentement chez les compagnons de travail, d'ailleurs plutôt négligeables dans les grandes entreprises aux relations plus impersonnelles.

4. Y A-T-IL EU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL?

Cette question est cruciale, car si l'on y répond par l'affirmative, il est clair qu'en droit civil les deux parties cessent d'avoir des obligations réciproques à cet égard. Mais il faut faire un pas de plus, sur l'invitation du procureur syndical qui rappelle aux arbitres que le mandat qui leur est assigné a été amorcé par le syndicat, représentant tous les employés collectivement, et que les articles du Code Civil portant sur le contrat individuel de travail sont soumis, le cas échéant, aux stipulations explicites de la convention collective. Il importe donc de se poser une nouvelle question: *Qui a pris l'initiative et est responsable de la rupture?* Si c'est la Compagnie, elle devra reprendre Laurent X., « injustement congédié » selon la formule de l'article 907 de la convention et au nom du principe précédemment énoncé.

Si Laurent X., par ses gestes, est lui-même cause directe de la rupture, nous sommes en face d'un problème d'un tout autre ordre. Or, quels sont les faits, en résumé? Laurent X., qui est responsable non seulement de ses actes immédiats mais également des conséquences de ses actes, pose un geste criminel. Il n'a certes pas souhaité la venue de la police, la condamnation et l'emprisonnement subséquents; mais ces faits se produisent contre son gré, sur la base même de sa responsabilité. *Sur le plan criminel*, c'est exact de dire qu'il s'acquitte pleinement de sa dette envers la société; mais il importe de se placer dans une autre perspective pour déterminer ce qu'il advient de ses obligations *sur le plan civil*.

Et justement, l'une des obligations civiles primordiales de Laurent X., c'est de fournir régulièrement à la Compagnie sa prestation de travail, en retour de laquelle celle-ci lui versera régulièrement un salaire, en l'occurrence fixé par la convention collective. En d'autres termes, le contrat de travail impose à Laurent X. l'obligation d'accomplir, moyennant rémunération, des gestes matériels, généralement de nature professionnelle, au profit de son employeur. Remplit-il ici cette obligation? En droit strict, la réponse est non, peu importe l'absence chez lui de l'intention de rompre son contrat de travail et le caractère de coercition qui entoure cette résiliation. Car il a posé un geste criminel dont les conséquences civiles le poursuivent. Là-dessus, les articles 1138, 1202, 1668 et 1670 du Code Civil de la Province de Québec, que nous avons cités plus haut, sont parfaitement clairs. On peut estimer cruel de les utiliser dans les circonstances; mais dans la plupart des cas, ils servent à assouplir les rigueurs de la loi à l'égard du débiteur, et toujours ils tiennent compte de la présence de deux parties au contrat, l'une pouvant souffrir de la non-prestation de l'autre. Or, qui pourra dire ici que c'est la direction qui a commis une faute entraînant l'interruption de travail, que c'est la Compagnie qui a amorcé la cessation du contrat de travail conclu avec Laurent X., et

qu'elle n'est pas justifiée de profiter de cette libération automatique dont elle n'a pas pris l'initiative et qui provient d'une libération « de facto » qu'il était toujours loisible à Laurent X. de provoquer et que ses gestes ont indirectement entraînée (même s'il ne l'a pas strictement voulue, ainsi que l'indique la preuve syndicale).

Le contrat de travail de caractère individuel, en droit civil toujours, est en l'occurrence un contrat à *durée indéterminée*, qui peut se résilier n'importe quand et *unilatéralement*, l'une des parties en prenant l'initiative par un geste volontaire (l'impossibilité d'exécution de la prestation n'étant pas exclue). Nous avons cependant vu que, dans le cas de Laurent X., la convention collective qui lie les parties (article 907) vient limiter l'initiative de la Compagnie en ce domaine, ou plutôt permet cette initiative tout en la soumettant aux discussions de la procédure des griefs et parfois au jugement de tiers-arbitres.

Le droit commun, donc, prononce ici la rupture du contrat entre la Compagnie et Laurent X., et la jurisprudence civile est unanime, en France comme dans la Province de Québec, à ne pas s'écarter de cette position. Dans cette optique, il est clair que le contrat de travail est rompu, et de l'initiative de Laurent X. lui-même.

5. N'Y A-T-IL EU QUE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

En France, où nul texte du Code Civil ne correspond précisément à l'article 1668 de notre Code Civil, mais où les principes de droit commun sont les mêmes,

« Il arrive fréquemment que l'une ou l'autre des parties soit empêchée d'exécuter ses obligations. Les règles du droit commun conduiraient à décider la suspension ou la résiliation du contrat de travail, selon la nature de l'impossibilité d'exécution survenue. Mais une tendance profonde du droit du travail étend les cas de suspension au détriment des cas de résiliation, afin d'assurer la stabilité de l'emploi... La relation juridique qui unit les parties subsiste, et l'exécution en sera reprise ultérieurement. La suspension peut être utile à l'entreprise... Elle est surtout importante pour les travailleurs dont elle maintient, avec l'emploi, les moyens d'existence. » (Paul Durand. *Traité de droit du travail*. Paris: Librairie Dalloz, 1950, tome II, ppp. 792-3.)

Pourrait-on, chez nous, décider que, dans le cas de Laurent X., il n'y a eu que suspension du contrat de travail pendant un certain nombre de mois, le lien contractuel subsistant entre les parties de telle sorte que la Compagnie ait le devoir de réintégrer son employé? Cette position est séduisante, parce qu'elle justifierait les arbitres occupés de différends industriels de mettre au rancart, d'un revers de main, le Code Civil avec tout ce qu'il contient d'« individualiste » et d'« inhumain », et qu'elle donnerait libre carrière à leur humanitarisme, leur sens social et leur pitié ou leur charité. Ce peut aussi être une solution de facilité, qui fasse fi non seulement d'un droit fort clair, mais aussi d'une « équité » qui, comme on l'a vu, est justice naturelle plutôt que sensibilité sociale. Cette sensibilité, fort louable d'ailleurs, qui souvent torture juges et arbitres, ne les dispense pas de rendre sentence selon la justice et le droit, éclairant au besoin ce dernier de notions sociales et en assouplissant les rigueurs.

On a pu dire que l'objet du droit du travail est de répondre au sentiment que le milieu social a de la *justice*. A cet égard, le droit du travail français, s'appuyant sur une conscience sociale plus éveillée, est plus élaboré que le nôtre, et certes plus particulariste et plus autonome à l'égard du droit commun; et nul doute que les juridictions arbitrales ont pu orienter cette élaboration, ou plutôt en faire leur profit pour élargir les frontières de l'équité et donner à leurs décisions une saveur plus décidément sociale et réaliste.

Le droit du travail comprend des lois, des règlements, des conventions et des accords; et, pour des arbitres, il l'emporte sur le droit commun là où il est explicite.

Or en France, le *droit du travail* (et non pas seulement les juridictions arbitrales), par lois, règlements ou par conventions et accords entre les parties, a déterminé qu'il y aurait suspension (plutt que résiliation) du contrat de travail quand on serait en présence des causes suivantes, tenant à la personne de l'employé, qui sont citées dans Durand (*op. cit.*, tome II, pp. 807-818):

- 1) *la maladie*: pourvu qu'elle soit de courte durée et n'oblige pas au remplacement du malade;
- 2) *la maternité* et les congés qu'elle exige;
- 3) *les convenances personnelles du salarié* (fêtes de famille, deuils, etc.);
- 4) *l'obligation du service militaire*; et
- 5) *l'exécution de fonctions publiques*, comme juré, témoin, tuteur, arbitre, etc.

Durand, qui soutient avec ferveur la théorie de la suspension pour le plus grand nombre de causes possible, au nom d'un esprit plus social du droit du travail et dans un pays où ce droit et la pensée sociale sont plus évolués qu'ici, n'aligne pas d'autres causes de *suspension* seulement (plutôt que de résiliation) tenant à la personne de l'employé. Ce fait est symptomatique, même si l'on peut prétendre que son énumération n'a rien de limitatif.

Or dans la Province de Québec, rien dans les lois ou règlements du travail ne vient consacrer ces cinq causes (ou d'autres encore) de suspension plutôt que de résiliation. Aucun accord verbal entre les parties en cause n'est en preuve là-dessus. Et dans la convention collective, rien non plus. On ne peut donc dire qu'il s'agit ici d'un cas où le droit du travail l'emporte sur le droit commun: le problème en demeure strictement un de rupture de relations entre Laurent X. et la Compagnie, même si le Syndicat agit en quelque sorte comme « propriétaire » de son grief et a certes un intérêt collectif à la décision des arbitres sur ce grief, décision qu'on pourrait être tenté d'utiliser comme « précédent » pour la solution de cas que l'on estime (souvent à tort) similaires. C'est une autre façon de conseiller aux parties de se prémunir contre ces possibilités de conflit par la négociation collective.

On a vu également que « l'équité et la bonne conscience », dans un cas de droit aussi clair, ne pouvaient justifier les arbitres de jeter ce droit par-dessus bord. Il faut donc s'en remettre (hélas!, diront certains) aux stipulations du droit commun, très précises en l'occurrence, et appuyées par une volumineuse jurisprudence.

Ce conseil d'arbitrage souscrit, jusqu'à un certain point, à la théorie de la « propriété de l'emploi » exposée par Durand (*op. cit.*) et par Ripert (*Aspects juridiques du capitalisme moderne*, no 137). Il reconnaît sans peine le défaut de mobilité professionnelle et géographique du travailleur moderne, l'accrochage de ce dernier à son entreprise par des liens économiques toujours plus solides, son insécurité réelle qui appelle comme une permanence de l'emploi. Et il souhaite que notre droit du travail (et en particulier nos lois ouvrières et nos conventions collectives) vienne graduellement sanctionner cette exigence toujours plus contraignante de notre civilisation industrielle. Encore que, poursuivant l'analogie de la « propriété », on puisse dire que, par des gestes volontaires, un travailleur puisse perdre ses titres à son emploi.

DECISION

Mais dans le cas présent, en l'absence de ces lois et conventions, et à la lumière du droit commun, ce conseil d'arbitrage DECIDE qu'il y a eu rupture de contrat amorcée par Laurent X. lui-même, qu'on ne peut contraindre la Compagnie, au nom d'aucun droit, à reprendre cet employé à son service, et qu'en conséquence, son grief doit être renvoyé.

RECOMMANDATION

Ce conseil considère cependant de son devoir de rappeler à la Compagnie l'âge, les états de service assez longs et apparemment satisfaisants, la situation familiale de Laurent X. Ce dernier a déjà payé durement sa dette à la société. Devant fournir à des employeurs éventuels la raison de sa rupture de contrat, il aura double difficulté à se trouver un emploi ailleurs. Journalier, il ne serait pas difficile à réinstaller à peu de frais. Ce conseil d'arbitrage RECOMMANDE donc instamment à la Compagnie, sans l'y contraindre, de reprendre Laurent X. à son service, au besoin dans un nouveau département.

NOTES DE M. IVAN LEGAULT, ARBITRE SYNDICAL

Monsieur Legault, tout en signant la sentence unanime du conseil d'arbitrage dans l'affaire précitée, a jugé utile de présenter, sous forme de remarques additionnelles, des notes qui portent sur plusieurs points de droit soulevés dans la sentence, et que nous reproduisons ici à cause de leur grand intérêt.

1.—LE CODE CIVIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC ET LE DROIT DU TRAVAIL

A l'examen sommaire de cette décision, on se rend compte facilement que le grief en question a été décidé sur des considérations portant en prépondérance sur les dispositions contenues dans le Code Civil de la Province de Québec. Le grief étant étudié sous cet angle, la décision rendue est la conclusion rationnelle à laquelle on aboutit.

Par ailleurs, c'est notre point de vue et nous faisons nôtre cette doctrine qui s'affirme de plus en plus, à savoir que « le Droit du Travail se fait et continuera de se faire chez nous, comme ce fut le cas ailleurs, par l'apport des juridictions arbitrales qui par nature sont de tendance plus hardie que la jurisprudence civile »; c'est pourquoi nous croyons notre prétention audacieuse, mais justifiée de dire que le Code Civil de la Province de Québec et les principes qui le régissent ne sont pas la seule option dont pouvait disposer le présent Conseil et qu'il eût été plus approprié, en l'occurrence, de s'en soustraire dans la décision à rendre sur le présent grief.

2.—« ÉQUITÉ ET BONNE CONSCIENCE »

Il est évident que dans la perspective évoquée précédemment, les concepts « équité et bonne conscience » tels que traités et définis dans cette décision arbitrale sont susceptibles de conduire à une conclusion toute différente selon qu'on les applique à la lumière et dans l'esprit des lois existantes (*i.e.*, le Code Civil de la Province de Québec) ou selon que leur application s'inspire de principes déjà connus mais qui appellent encore consécration par la loi qui en serait l'aboutissement logique, tel un Code du Travail.

C'est pourquoi l'interprétation exprimée par le professeur H.D. Woods à laquelle il est référé dans la décision traduit mieux notre idée en sous-tendant une orientation qui, dans notre contexte actuel de « Droit du Travail » va, sans les détruire, au delà des conceptions exprimées par Larombière, Me M.-L. Beaulieu et Paul Durand auxquels il est aussi référé dans la même décision.

3.—DISCUSSION PRÉCISE DU CAS DE LAURENT X.

Le problème de fond dans ce cas est posé en termes de rupture du contrat de travail. Nous reconnaissons dans la décision arbitrale que cette question est