

Droit de congédier, droit de disposer des hommes !

Jacques Archambault

Volume 15, numéro 4, octobre 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021908ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021908ar>

[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 cet article

Archambault, J. (1960). Droit de congédier, droit de disposer des hommes !
Relations industrielles / Industrial Relations, 15(4), 410–424.
<https://doi.org/10.7202/1021908ar>

Résumé de l'article

L'Economie libérale acceptait une grande mobilité dans l'emploi de la main-d'oeuvre. Parce qu'elle considérait le travail comme une marchandise, il pouvait lui paraître souhaitable que la main-d'oeuvre se déplaçait selon les besoins du marché. Dans le droit moderne, au contraire, le travailleur est incorporé dans l'entreprise, il TEND à ne pouvoir en être détaché sans un juste motif. (Rouast-Durand, Précis de législation industrielle, Droit du Travail.)

Droit de congédier, droit de disposer des hommes !

Jacques Archambault

L'Economie libérale acceptait une grande mobilité dans l'emploi de la main-d'oeuvre. Parce qu'elle considérait le travail comme une marchandise, il pouvait lui paraître souhaitable que la main-d'oeuvre se déplaçait selon les besoins du marché. Dans le droit moderne, au contraire, le travailleur est incorporé dans l'entreprise, il TEND à ne pouvoir en être détaché sans un juste motif. (Rouast-Durand, Précis de législation industrielle, Droit du Travail.)

Celui qui observe l'actualité économique et sociale ne manque pas d'être frappé par le peu de réactions que suscite, dans l'esprit du public, le fait qu'un travailleur n'ait plus d'emploi, qu'il ne puisse plus travailler et gagner fièrement et noblement sa subsistance. Notions pourtant fort simples, depuis longtemps admises, mais auxquelles la société moderne attache peu d'importance, en pratique. Il suffit, par exemple, d'être à l'écoute des réactions des hommes politiques aux problèmes du chômage saisonnier au Canada pour s'en rendre compte. Alors qu'en février 1960, plus de 750,000 personnes chôment au Canada, les députés, à la Chambre des Communes, se prononcent, en grande majorité, en faveur d'une résolution qui affirme: « La question du chômage n'est pas urgente. Le problème du chômage n'est pas nouveau, il est continuel ». ¹

Cette indifférence, cette acceptation d'un réel fléau social, qui frise « le mépris pour la misère des autres », est vraiment inquiétante. Bien que l'on puisse facilement comprendre qu'elle soit motivée par des réflexes de défense « politique » (le gouvernement ne voulant pas avouer, en face de l'opposition, qu'il se fait prendre en défaut) elle n'en constitue pas moins une extériorisation d'un état d'esprit généralisé qui

accepte l'inactivité laborieuse d'une masse humaine comme un mal nécessaire et inévitable de notre régime économique.

ARCHAMBAULT, JACQUES, B.A., M. Sc. Soc., (R.I.), Université Laval, Conseiller Technique, C.T.C.C., Québec.

(1) *Le Travail* (CTCC) — Edition du 4 mars 1960, page 1.
410

Cette conception pessimiste et fataliste n'est pas nouvelle. Son expression massive chez les représentants du peuple indique simplement que sur le plan de la conscience individuelle, nous sommes tous plus ou moins imbibés de cette habitude à considérer le travail, en régime du salariat, comme une faveur concédée par celui qui offre à celui qui demande, la théorie du droit au travail étant relativement récente.

Il nous paraît donc utile de retracer très brièvement l'origine et la source de cette conception, puis d'examiner ensuite son évolution.

Enfin, un certain nombre de cas typiques de congédiements ou de licenciements individuels nous permettront de nous rendre compte combien il est difficile, dans les cadres de notre droit du travail, de trouver et d'appliquer des solutions adéquates aux problèmes qui se posent sur le plan des relations patronales-ouvrières.

Le droit de l'entreprise et de l'entrepreneur

La première difficulté nous apparaît venir d'abord et avant tout de la conception traditionnelle et classique du droit de l'entreprise et de l'entrepreneur. Peut-on, à la vérité, parler ici de « conception du droit » alors qu'il s'agit plutôt d'absence totale de conception précise?

Scrutez attentivement la loi des Compagnies ou toute autre loi établissant le statut juridique des entreprises commerciales et industrielles constituées fondamentalement, selon le langage usité, d'apporteurs de capital et d'apporteurs de travail. Nulle part, vous n'y trouverez une élaboration des droits et obligations du travail et du capital. On y a construit théoriquement le droit des entreprises et des entrepreneurs en ignorant totalement le droit des travailleurs; en d'autres termes, on a construit les structures juridiques des entreprises en y excluant implicitement les travailleurs. On a stipulé les droits et devoirs des administrateurs, les droits et devoirs des actionnaires, etc., etc., nulle part il n'est question des droits et devoirs des travailleurs.

A mesure de l'évolution sociale, tout à fait en marge du droit commun, on a construit de toute pièce un droit d'exception.

Il ne faut donc pas se surprendre de la « résistance installée » des propriétaires d'entreprise à l'égard des recours exercés par les travail-

leurs et les organisations syndicales de travailleurs en matière de congédiements, de mise-à-pied ou de déplacements. En poursuivant ces recours, les travailleurs ont alors tout simplement posé des problèmes de faits qui ont été interprétés en langage juridique, alors que personne ne les avait soupçonnés, à l'origine, d'où, les heurts fatals, les tensions et les conflits.

En faisant l'analyse des conventions collectives de travail, on se rend facilement à l'évidence que les problèmes de déplacements de la main-d'oeuvre, des mises-à-pied, des congédiements, ou des licenciements, sont toujours rattachés, dans les textes, à ce qu'on est convenu d'appeler « les droits de la direction ».

D'autre part, de plus en plus, on s'aperçoit que, dans l'économie générale de la convention collective, ces problèmes sont considérés au titre des « droits mutuels ». Ainsi, on a prévu, dans les conventions collectives, des mécanismes de règlement des conflits de ce genre, mécanismes qui constituent en eux-mêmes une brèche sérieuse à la définition du « droit *exclusif* et inaliénable de l'entrepreneur » de disposer du travailleur à sa guise et discrétion. Doit-on également se surprendre que les théoriciens qui ont préconisé, jadis, les principes d'intégration et d'intéressement des travailleurs à l'entreprise, puis qui ont parlé ensuite de cogestion, aient rencontré de telles oppositions et créé de tels scandales? Ils demandaient simplement de rompre avec le droit traditionnel, ils suggéraient une réforme fondamentale, voire révolutionnaire.

Le code civil

C'est l'évidence même que notre Code Civil a assumé sinon créé ces conceptions traditionnelles. Les articles 1666 à 1697 abordent les problèmes du travail sous l'angle vétuste et traditionnel des relations maîtres à serviteurs. D'ailleurs, le chapitre III s'intitule « *louage d'ouvrage* », il s'insère comme tout naturellement sous le titre général du « *louage des choses* ».

Il est fort intéressant de constater, sur ce point, combien la terminologie et le langage juridique traduisent la réalité. Sous le régime d'esclavage, on vend son travail, non seulement son travail mais sa personne elle-même; personnes et choses sont assimilées, sur un même pied.

Un peu plus tard, sous le régime des relations maîtres à serviteurs, on loue son travail, d'où l'expression « louage de service ». Et le contrat de louage de service s'apparente au louage des choses, car le travail est une chose, voire une marchandise. Enfin, dans le langage moderne, « on offre ses services pour gagner sa vie ». Il y a là nette séparation avec le monde des choses et des marchandises. Le travailleur en entier, offre sa personne, ses capacités, non plus comme esclave ou locateur pour perdre sa vie, mais pour la gagner.

1ère phase: On vend le travail de l'homme.

2ème phase: On loue le travail de l'homme.

3ème phase: L'Homme, le premier, offre ses services pour gagner sa vie.

Revenant au Code Civil, on constate donc que les auteurs du Code insèrent dans le même contexte cet embryon du droit du travail qu'est le louage de service en assimilant le louage de service au louage des biens meubles et immeubles.

L'article 1670 dit même:

« Les droits et obligations résultant du *bail* de service personnel sont assujettis aux règles communes au contrat ».

C'est là, à la vérité, placer sur un même pied les choses et les hommes.

On applique donc aujourd'hui l'esprit sinon la lettre de ces conceptions aux relations contemporaines entre patrons et ouvriers. D'où, les étonnantes difficultés auxquelles nous nous sommes constamment heurtés dans notre action syndicale. Il nous semble utile d'en faire ici la description...

1ÈRE DIFFICULTÉ: L'ÉLABORATION DU DROIT

Sur le plan des négociations collectives, les syndicats éprouvent de grandes difficultés à obtenir des dispositions qui garantissent aux travailleurs, d'une façon satisfaisante, une relative sécurité d'emploi, soit que l'employeur refuse tout simplement la discussion en se retranchant derrière la clause des droits de la direction (*management's rights*) qui lui confère, selon lui, « le droit *exclusif* » d'engager, de congédier, de suspendre, de démettre un employé, etc., etc., soit que les textes relatifs à cette protection de l'emploi soient à ce point restrictifs ou imprécis qu'ils ne veulent pratiquement rien dire; de plus, on les applique

rigoureusement et avec restriction. Le moyen ordinaire pour garantir cette relative sécurité d'emploi consiste à invoquer la durée des services continus d'un employé à l'emploi de telle entreprise comme critère décisif dont l'employeur doit tenir compte avant de procéder à une mise-à-pied ou à un congédiement, tel critère s'appliquant surtout dans les cas de diminution ou d'arrêt de la production.

Un exemple récent illustre bien cette situation. Il a d'ailleurs été rapporté dans cette revue.²

Les arbitres avaient alors à juger du bien-fondé d'un grief soulevé par le syndicat à la suite de la mise-à-pied d'un employé qui prétendait que la clause d'ancienneté apparaissant à la convention collective n'avait pas été respectée, dans son cas.

Cette disposition se lisait comme suit:

« L'ancienneté prévaut dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre, tels que promotions, transferts, mises-à-pied et réembauchages, et l'Employeur convient, dans ces cas, d'accorder la préférence au salarié qualifié pour remplir les exigences requises à la tâche et qui a le plus d'ancienneté ».

Or, les arbitres, à leur majorité, malgré qu'il ait été mis en preuve que les années de service de cet employé étaient nettement supérieures à celles de ses camarades, ont rejeté le grief en invoquant l'argument que « cette clause était évidemment vague », et que, de toute façon, il fallait donner « présomption de discrétion » à l'employeur, puisque cette disposition était une restriction aux droits de la direction.

Nous nous trouvons donc en présence de deux situations distinctes. Premièrement, l'employeur refuse tout simplement la discussion en invoquant sa discrétion; dans le second, un tribunal d'arbitrage lui donne raison en lui accordant le bénéfice du doute.

2ÈME DIFFICULTÉ: L'APPLICATION DU PRINCIPE

Mais il y a plus. Même en constatant que la loi et la coutume aient apporté de véritables restrictions au droit absolu de l'employeur de disposer de sa main-d'œuvre comme il l'entend, il n'en demeure pas moins que l'évolution se fait tellement lente et tellement tatillonne que les mots « relative sécurité d'emploi » représentent en eux-mêmes un état illusoire et bien loin encore de la réalité.

(2) *Relations Industrielles*, Volume 14, no 4. Octobre 1959. pages 608 à 613.

Certes, la jurisprudence et la coutume que sanctionne de plus en plus notre régime de conventions collectives de travail, accordent à l'employé congédié un recours, des moyens de défense, habituellement garantis dans les clauses de règlement des différends qui prévoient, en dernier essor, l'arbitrage obligatoire et exécutoire. Mais là encore, on n'a pas idée nette des difficultés rencontrées pour faire appliquer ces principes sans les avoir pour ainsi dire cotoyées soi-même.

J'ai encore à la mémoire cette décision arbitrale rendue en 1951 dans l'affaire de la Cie Racine Manufacturing de Granby et le Syndicat National des Employés de Racine Réfrigérateurs Inc. de Granby.³

Le tribunal avait à juger du bien-fondé de la mise-à-pied de 17 employés de la Compagnie à l'occasion d'une réorganisation; la clause dite d'ancienneté fixait certains critères ou facteurs que l'employeur devait considérer avant de procéder aux mises-à-pied. Or, les arbitres, adjugeant au mérite sur chacun des cas qui leur avaient été soumis, en vinrent à la conclusion que sur les 17 mises-à-pied, 11 n'étaient pas justifiées, 3 étaient bien fondées, trois autres griefs ayant été abandonnés en cours de route, faute de preuve.

Après avoir porté un jugement de valeur circonstancié sur chacun des cas, le tribunal, avec la dissidence de l'arbitre syndical, s'est posé la question suivante:

«(Notre) tribunal a-t-il juridiction d'ordonner à la Cie de reprendre les employés en question et de leur payer une indemnité équivalente aux salaires qu'ils ont perdu depuis leur congédiement, en tenant compte, évidemment, de ce qu'ils auraient pu gagner ailleurs dans l'intervalle? Ou bien encore, le tribunal a-t-il juridiction, à défaut de la Cie de se conformer à cet ordre, de déterminer, en guise de dommages, un montant qui devrait être payé à chacun de ces employés? »

Le tribunal, à sa majorité, en vint à la conclusion que, même si la majorité des mises-à-pied soumises à son étude avaient été effectuées en violation flagrante de la convention collective de travail, le tribunal n'avait pas juridiction d'ordonner la réinstallation de ces employés et de fixer une compensation parce que, écrivirent les arbitres, « si le tribunal ordonnait à la Cie de payer aux employés irrégulièrement mis à pied, une indemnité quelconque, à défaut ou en sus d'être repris au travail, est-ce qu'il ne se trouverait pas à s'arroger une juridiction que même la Cour Supérieure n'a pas? »

(3) Différend entre les parties précitées. André Pontpetit, Prés.; Me Gérard Normandin, C.R., arbitre patronal; M. René Gosselin, arbitre syndical, dissident (non rapporté).

C'était en 1951. D'autres décisions ont été rendues en ce sens depuis, mais suivant en cela l'incroyable illogisme et le tissu de contradictions de notre jurisprudence arbitrale, plusieurs décisions ont également repoussé ces scrupules et ces objections. Nous en reparlerons plus loin.

3ÈME DIFFICULTÉ: LA PROCÉDURE

Nous avons donc fait état, jusqu'ici, d'une double restriction au droit fondamental du travailleur à sa sécurité d'emploi: la première, quant à l'élaboration de la coutume du droit elle-même, la deuxième, quant à son application.

En quelques mots, même si notre régime de conventions collectives de travail sanctionne, généralement parlant, le droit du travailleur de recourir à l'arbitrage obligatoire s'il se considère injustement traité, il n'en demeure pas moins que ce droit n'est pas toujours appliqué et lorsqu'il l'est effectivement les sanctions contre les abus ne sont pas admises.

Il y a un troisième point. Il se rattache quelque peu aux difficultés d'application, mais il pénètre encore plus loin. Il s'agit de la procédure. Nous en parlons parce qu'il est symptomatique de la conception propre à notre droit de travail.

La plupart des représentants qui occupent pour les syndicats devant les conseils d'arbitrage posent toujours, au début des débats, la question suivante:

Sur qui repose le fardeau de la preuve?

En d'autres termes, est-ce au syndicat à prouver que l'employeur a mal agi ou est allé à l'encontre d'une disposition de la convention collective dans tel ou tel cas de mise-à-pied ou congédiement, ou encore, est-ce à l'employeur à établir, d'abord, les raisons ou motifs du congédiement, quitte à l'employé à être « en défense » et à répondre victorieusement à la charge de l'employeur, pour gagner sa cause?

La question, bien qu'elle puisse paraître, à première vue, spécieuse, ne manque ni d'intérêt ni de pertinence. Les représentants syndicaux argumentent d'ordinaire de la façon suivante:

Il est de toute évidence et de saine logique que l'employeur soit amené à indiquer d'abord au tribunal les raisons ou motifs de ses actes. Car, il semble inconcevable de penser qu'il puisse incomber à une personne congédiée ou mise à pied de prouver qu'elle a été renvoyée pour une cause juste et raisonnable alors que, du fait de son grief, elle prétend précisément le contraire. De plus, si on faisait supporter le fardeau de la preuve par l'employé ou par la partie syndicale, il s'en suivrait que l'employé concerné se placerait lui-même dans un état d'auto-accusation. Si on établit, en effet, une analogie (imparfaite, il est vrai) entre la situation d'un employé privé de son emploi par suite d'un congédiement ou d'une mise-à-pied à celle d'un citoyen devant une cour de justice et qui prétend avoir été laissé dans un droit, on constate que l'employé congédié, dans ses efforts pour prouver que, selon lui, il a été congédié, ou mis à pied injustement, pourrait indirectement et involontairement s'incriminer lui-même et passer à côté de la question, car, la plupart du temps, il ignore les raisons profondes des actes de son employeur. Il nous semble donc logique que l'employeur établisse d'abord lui-même les raisons qui l'ont amené à poser son geste, quitte au tribunal à juger l'employeur sur les raisons mais sur ces raisons seulement.

Les employeurs et leurs avoués ne l'entendent pas ordinairement de cette façon.

La partie syndicale est en demande, disent-ils, c'est elle qui a insisté pour que le tribunal soit formé, c'est elle qui prétend que l'employeur a mal agi, a violé une disposition de la convention collective de travail. C'est à celui qui allègue une prétention à prouver cette prétention. Selon l'article 1203 du Code civil :

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ».

En face de ces thèses contradictoires, les conseils d'arbitrage ont rendu des décisions contradictoires.

Ces débats révèlent quand même un état d'esprit et illustrent bien l'état actuel de notre droit du travail en matière de protection de la sécurité d'emploi. La thèse de la partie syndicale, quant au point de procédure indiqué plus haut, implique, qu'en matière de suspension, de congédiement, de déplacement, de renvoi, l'employeur n'a pas de droits et de pouvoirs absolus, mais qu'il a des comptes à rendre à l'employé, voire à la justice; la thèse patronale, sur le même point, implique exactement le contraire.

Visions d'avenir

J'ai fait allusion, au tout début, à l'indifférence de l'opinion à l'égard des sans-travail. Bien que cette indifférence s'extériorise sur le plan du chômage saisonnier et cyclique, il est clair que sur le plan des « cas individuels » l'indifférence passe à l'obstination, ou refus de considérer le problème. Nous venons de le constater: difficultés de convaincre les employeurs qu'ils ont, sur ce point, responsabilités et obligations; difficultés, sur le plan des conventions collectives de travail, à inscrire des dispositions qui protègent véritablement le droit au travail par la reconnaissance d'un autre droit appelé « droits d'ancienneté »; difficultés et hésitation, voire refus de la part des représentants de la Justice, d'imposer les sanctions aux employeurs convaincus d'injustice; enfin, difficultés de procédure, retranchement, réflexes de défense, délais interminables, pendant que l'intéressé vivote au petit bonheur, en attendant.

Il faudrait donc songer à une réorientation de l'opinion publique et surtout de l'opinion juridique. Déjà, une évolution se fait jour, mais elle est timide, effroyablement lente.

En prenant, par exemple, chacun des cas qui ont été mentionnés au titre des difficultés, nous sommes en mesure de déceler déjà, quelques points d'acquis. Reconsidérons le cas de cet employé de Prémont qui s'était vu débouté de son grief par le tribunal Le Goumois et Pouliot. (mai 1958) Même si, dans ce cas, des arbitres en sont venus à la conclusion qu'une disposition relative à l'ancienneté avait été déclarée « vague et imprécise » et qu'en définitive il fallait « donner la présomption de discrétion ou le bénéfice du doute à l'employeur », une décision encore plus récente révèle un tout autre état d'esprit. Elle a été rendue, par un arbitre unique⁴ qui avait été désigné d'un commun accord par les parties pour régler, en dernier ressort, tous les différends qui peuvent survenir pendant la durée de la convention collective.

Voici les faits:

Le 1er décembre 1958, la Compagnie avait procédé à la mise-à-pied de l'auteur du grief, Gilles Ouzilleau, qui travaillait comme

(4) Différend entre George T. Davie and Sons de Lauzon et le Syndicat Catholique des ouvriers de Geo. T. Davie and Sons Ltd. Cas de Gilles Ouzilleau, Hon. Juge Albert Dumontier, février 1960.

« ajusteur de moteur » (engine fitter). Mais le 3 février suivant, la Compagnie réengageait trois autres ajusteurs de moteur et laissait de côté notre ami Ouzilleau. Ce dernier plaça un grief, prétendant qu'il avait plus d'ancienneté que ses trois camarades, invoquant que la Compagnie avait violé la clause d'ancienneté et réclamant le salaire qu'il avait perdu, de ce fait.

La clause d'ancienneté qui apparaît dans la convention collective reconnaît l'ancienneté comme un moyen d'assurer une sécurité relative d'emploi. Cependant, la disposition précise que « l'ancienneté prévaudra si l'employé a les qualifications pour satisfaire aux exigences normales de la tâche ». De plus, la clause 17 prévoit que le Syndicat et la Compagnie doivent s'entendre sur une liste d'ancienneté par classification dans les soixante jours de la signature de la convention et que, de plus, cette liste doit être affichée. Comme il n'y a pas eu contestation de la liste d'ancienneté « elle devenait donc, à l'expiration de la période d'affichage, définitive liant ainsi les parties ».

Mais il y a plus, et cela est tout à fait important, l'arbitre dit ceci:

« La Compagnie, en plaçant le nom d'un employé sur une liste de classification *reconnaissait* à celui-ci les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales de la tâche à laquelle se rapporte la classification. C'est donc dire, qu'en matière de mise-à-pied ou de réembauchage, seule l'ancienneté prévaudra parmi tous les employés d'une même classification, *leurs qualifications ne pouvant être mises en question...* »

« Ainsi donc, lorsque la Compagnie a placé le nom de Monsieur Gilles Ouzilleau sur la liste de classification des « engine fitters », elle lui reconnaissait les qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales de la tâche de mécanicien en chantier maritime... »

L'arbitre, dans ce cas, ne s'attarde pas tellement à l'interprétation restrictive du texte, il prend pour acquis que l'employé ayant le plus d'ancienneté a préférence d'emploi, ses qualifications ne pouvait être mises en doute, à moins, évidemment, que l'employeur lui-même ne l'invoque ou ne le prouve. Voilà encore le principe du fardeau de la preuve mis en lumière.

D'autre part, quant à la situation créée par cette décision arbitrale dans l'affaire Racine Manufacturing datant de 1951, elle a marqué un point tournant en ce domaine. On se rappelle qu'en dépit d'un jugement de valeur condamnant nettement l'employeur, le conseil

d'arbitrage avait formellement refusé d'imposer des sanctions, déclinant sa propre juridiction.

Or, on a constaté, par la suite, qu'un grand nombre de conventions collectives de travail contiennent la disposition suivante ou l'équivalent:

« Si un tribunal d'arbitrage ou l'arbitre en vient à la conclusion qu'un employé a été injustement traité en regard d'un congédiement ou dans l'application de la clause d'ancienneté le tribunal ou l'arbitre pourra:

- i) maintenir le congédiement.
- ii) ordonner la réinstallation de l'employé avec pleine compensation.
- iii) Fixer toute compensation en argent à laquelle un employé injustement congédié pourrait avoir droit ».

Dans ces cas, on le reconnaît, les parties elles-mêmes fixent et déterminent leurs droits et obligations et donnent mandat au tribunal. Sur le plan des négociations collectives, c'est évidemment sain et salutaire, mais cela ne règle rien du tout au point de vue de la correction de l'équivoque et du malentendu qui existe au point de vue juridique. On laisse encore au bon vouloir de la partie patronale le soin de décider si oui ou non elle sera sujet à sanction. On raisonne donc ainsi. La loi ne permet pas à un conseil d'arbitrage ou à un arbitre d'ordonner à un employeur de reprendre un employé, même lorsqu'il est prouvé qu'il a été injustement congédié, ni même de fixer et d'ordonner le paiement de dommages; cependant, si une disposition de la convention collective de travail y pourvoit, toutes les objections disparaissent. En ces cas, le tribunal d'arbitrage reçoit juridiction et pouvoirs du seul consentement des parties. Si les parties n'y consentent pas, aucun tribunal d'arbitrage ne peut imposer ces pouvoirs ou statuer sur cette juridiction.

L'employeur récalcitrant n'a donc qu'à se raidir, aucune force juridique ne le fera céder, seule la force économique l'obligera. On voit où pareille situation peut conduire.

Cependant, en plus de cette réforme enregistrée sur le plan de la convention collective, on se rend compte que les décisions arbitrales

évoluent également. Une toute récente décision,⁵ extrêmement élaborée et qui a été publiée en entier dans la livraison de janvier 1960, Vol. IX, No 1, de la *Gazette du Travail*, établit nettement le droit d'un conseil d'arbitrage d'accorder des dommages-intérêts pour violation de conventions, sans qu'il y ait texte permissif sur ce point. Nous y renvoyons simplement le lecteur.

Notre troisième difficulté se rattache à la procédure. On note également quelques améliorations en ce domaine.

Relativement au fardeau de la preuve, de plus en plus une tendance s'affirme en faveur de la thèse des représentants syndicaux. Voici ce qu'on dit:

Notre droit du travail crée une présomption en faveur de l'employé, le 2e alinéa de l'article 21 de la Loi des Relations ouvrières stipule: ⁶

« Le présent avis n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, démettre, renvoyer ou déplacer un salarié *pour un cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.* »

Plusieurs causes au Civil ont également été appuyées sur ce point de vue. Qu'il suffise de citer les suivantes:

Furnam V. Muster (1950) RL 464.

« The provision in a contract of hire of services to the effect that the employee's engagement was subject to his duties being performed to the entire satisfaction of the employer does not entitle the employer to dispense with the employee's service on a mere whim or caprice and the employee *must* establish some reasonable ground for his dissatisfaction. »

Lang V. Mordern Sarment (1950) RL 295.

« Le contrat de louage de services pour une période déterminée ne peut être révoqué au gré de l'une des parties et si celle-ci se refuse à l'exécution du contrat, elle est passible de dommages intérêts. »

Il incombe à l'employeur pour échapper à telle responsabilité d'établir des causes suffisantes pour justifier le renvoi prématuré de son employé. »

Par ailleurs, depuis 1 an ou deux, une demi-douzaine de décisions

-
- (5) Différend entre « Polymer Corporation » et la Oil, Chemical and Atomic Worker International Union ». Président Me Bora Laskin; R.L. Dubin, C.R., arbitre syndical; M. O'Brien, C.R., arbitre patronal, novembre 1959.
- (6) Le 1er alinéa interdit à un employeur d'exercer de la discrimination ou de congédier un employé pour activités syndicales.

ont été rendues dans le même sens. La dernière, bien motivée, l'a été par le Juge Albert Dumontier. ⁷

En regard de l'article 21 de la loi des Relations ouvrières, le savant juge s'exprime ainsi:

« Comment un salarié qui croirait à tort ou à raison, avoir été congédié, ou déplacé, ou suspendu, pourrait-il devant un tribunal d'arbitrage ou un tribunal civil, faire la preuve que la cause de son renvoi, démission ou déplacement est attribuable à son activité syndicale? Il serait obligé, suivant la règle générale de l'article 203 du Code Civil de faire la preuve de ces faits...

Cela placerait le salarié qui opposerait dans une procédure la nullité de la décision de l'employeur, dans l'obligation de justifier des faits sur lesquels serait fondé sa contestation. C'est dire que, dans certains cas, le salarié serait dans l'obligation de prouver les intentions secrètes de son employeur. Comment pourrait-il y réussir?

Et plus loin, le Juge Dumontier conclut:

« Votre tribunal en vient à la conclusion, l'arbitre patronal étant dissident que, dans tous les cas de suspension, de démission, de renvoi, déplacement, d'un salarié syndiqué, l'employeur a toujours l'obligation de prouver qu'il a agi pour cause juste et suffisante. Il s'agit donc là d'un renversement du fardeau de la preuve. »

Mais, il faudrait davantage. Dans d'autres pays, en France, par exemple, on parle depuis longtemps d'assurer au travailleur la propriété de l'emploi. ⁸

Cette tendance s'extériorise d'ailleurs par des mesures concrètes. Par exemple, selon le Droit social français, la jurisprudence « accorde souvent une indemnité simplement parce qu'une *imprudence* peut être reprochée à l'employeur dans l'exercice de son droit (de licenciement). Ainsi en est-il lorsque le renvoi a lieu au moment d'une période annuelle de chômage, rendant impossible le remplacement immédiat de l'ouvrier » (Civ. 2 avril 1912, S. 1913 1.316) ⁹

De même le patron qui prend prétexte d'une maladie de courte durée pour congédier un employé commet un abus. (Civ. 7 fév. 1934, D.H. 1934, 165; Civ. 3 décembre 1934, D.H. 1935. 84; Civ. juil. 1941, D.A. 1941 & 361).

(7) Différend entre l'Hôpital Ste-Elizabeth de Roberval et Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Ste-Elizabeth, Juge Albert Dumontier, prés.; Jacques Archambault, arbitre syndical; Arthur Matteau, arbitre-patronal, dissident quant au fardeau de la preuve, 12 février 1959.

(8) G. RIPERT: *Les aspects juridiques du capitalisme moderne*. No 137, pages 296-300.

(9) ROUAST et DURAND, *Précis de législation industrielle* (Droit du travail), Librairie Dallos, Paris, 1948.

Les normes précises sont même déterminées dans le Code du Travail français (livre 1er, article 3), normes qui permettent aux tribunaux de calculer l'indemnité de congédiement abusif. D'autre part, la réintégration forcée de l'employé congédié a été reconnue régulière par la Cour Supérieure d'arbitrage dans un arrêt du 16 mai 1938: (Droit social 1938, p. 224 et du 23 mai 1938 — Droit social 1938, p. 261.) Ces mesures précisent singulièrement le débat quant aux causes justes et suffisantes de renvoi.

On parle même de l'abus du droit de licenciement¹⁰ notion, à toutes fins pratiques, ignorée chez nous, parce que ce droit de licenciement que l'on prétend absolu, ne peut souffrir de limitations.

Une fois de plus apparaît donc nettement à l'évidence les lacunes fondamentales de notre droit du travail, en cette matière.

En premier lieu, l'absence d'un code du travail, le vide absolu que crée le manque de coordination et de logique des statuts devient un véritable deni de justice.

Prenez cette simple notion de délai-congé ou délai de congédiement, si précisément et solidement incrustée dans toute législation du travail qui se respecte. Dans notre Province, silence complet de notre législation du travail proprement dite sur ce point. Pour s'y retrouver, il faut référer à l'article 1668 du Code civil et avant 1949 à la vieille loi des maîtres et serviteurs (1941) abrogée en 1949. On nous objectera peut-être que l'ordonnance no 3 du salaire minimum stipule une indemnité en cas de résiliation du contrat de travail, mais il ne s'agit pas là, à proprement parler, d'une indemnité de congédiement ou délai-congé, mais des modalités de paiement du résidu de congés annuels payés, dû à l'employé lors de son départ.

Certes, on constate que les organisations syndicales de travailleurs par leur dynamisme, leur imagination et leur esprit d'initiative tentent de trouver des formules pour pallier à ces lacunes.

Les indemnités d'assurance-chômage constituent une prise en charge de l'Etat des employés mis à pied ou congédiés, mais jusqu'à quel point cette notion d'assurance-chômage est-elle reliée à la respon-

(10) ROUAST et DURAND, Op. cité: Page 390-392, no 351-352.

sabilité sociale et morale de l'employeur en matière de sécurité d'emploi?

On a été, cependant, beaucoup plus loin.

Les faits, en ce domaine comme en bien d'autres, s'imposent avec infiniment plus de force et de vigueur que les lois et la pensée, les faits ont, une fois de plus, devancé le droit. Les applications encore récentes des formules de salaire annuel garanti et de prestations supplémentaires de chômage négociées dans le cadre des conventions collectives de travail dans la grande industrie, sont certes une prise de position des travailleurs face au grand désarroi vis-à-vis leur insécurité. Je parle à dessein de prise de position des travailleurs parce que ces mesures ne sont pas à proprement parler des initiatives patronales encore moins des obligations législatives; c'est la force économique qui les a imposées aux grandes industries de base.

Ces faits sont révélateurs et symptomatiques. Ils suggèrent deux considérations bien opposées:

1—En dépit du caractère conservateur et réactionnaire du droit, où les travailleurs se sentent généralement emprisonnés et non suffisamment protégés, il se produit constamment un éclatement des structures juridiques là où des travailleurs organisés décident d'y voir. Je ne sache pas que la référence aux conceptions juridiques des droits de la direction, ou à l'argument que l'employeur n'a plus d'affaire à son employé à partir du moment où le contrat de travail est résilié, ou simplement suspendu, a eu beaucoup de poids et de valeur lors de la discussion des plans de salaire garanti.

2—L'inadaptabilité ou la résistance de l'opinion juridique à l'évolution des lois et des mesures dans le domaine du travail place le travailleur et les organisations syndicales de travailleurs dans une position intenable vis-à-vis l'opinion publique. Les gens en place voient dans les syndicats des organismes perturbateurs ou trop exigeants alors que ceux-ci tracent et interprètent simplement des lignes de force de l'évolution sociale.