

Pierre Laporte, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1985, 211 pages. ISBN 2-89266-024-6

Denis Nadeau

Volume 17, numéro 4, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059235ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059235ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Nadeau, D. (1986). Compte rendu de [Pierre Laporte, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1985, 211 pages. ISBN 2-89266-024-6]. *Revue générale de droit*, 17(4), 928–936.
<https://doi.org/10.7202/1059235ar>

Pierre LAPORTE, *Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1985, 211 pages. ISBN 2-89266-024-6.

Il n'est pas exagéré d'affirmer que le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*¹ a occupé, depuis son entrée en vigueur², une place de tout premier plan au cœur des préoccupations des spécialistes en droit du travail, des arbitres ainsi que des tribunaux judiciaires. Cet intérêt prononcé n'est d'ailleurs pas étonnant.

Il fallait s'attendre, en effet, que la mise en place d'un recours aussi capital — qui assurait à des milliers de salariés non syndiqués québécois une certaine sécurité d'emploi jusque-là inconnue pour ce groupe de travailleurs — entraînerait inévitablement l'instauration d'un nouvel équilibre dans les relations de travail mais susciterait du même coup un grand nombre de débats juridiques.

Une fois passées les hésitations jurisprudentielles initiales inhérentes à l'interprétation de ce tout nouveau droit, le temps était venu qu'un auteur fasse le point sur ce recours, identifie les principales tendances relatives à son application et réponde aux difficultés que ce recours engendre au niveau pratique.

Cette délicate tâche qui supposait d'effectuer une synthèse de plusieurs centaines de sentences arbitrales et de décisions judiciaires afin d'en dégager les lignes directrices a été relevée avec succès par le professeur Pierre Laporte.

Dans le cadre d'un ouvrage où la concision de la présentation n'a d'égale que la qualité de l'analyse, la rétrospective proposée par M^c Laporte — du fait qu'elle couvre toutes les facettes du recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* — nous apparaît remarquable.

Divisée en quatre chapitres, l'étude du professeur Laporte aborde successivement les conditions déterminant la recevabilité de la plainte d'un salarié et les incidents qui peuvent survenir entre le dépôt d'une telle plainte et l'arbitrage. Les deux derniers chapitres sont consacrés aux pouvoirs dont l'arbitre est investi pour évaluer la plainte du salarié ainsi qu'aux pouvoirs reliés à la réparation qu'il peut ordonner lorsqu'il accueille une telle plainte.

Parce que la présentation de l'auteur s'harmonise parfaitement avec la chronologie normale d'une plainte effectuée en vertu de l'article 124 *L.N.T.*, notre commentaire respectera le même ordre. Sans prétendre vouloir compléter le travail de M^c Laporte, nous avons cru opportun de signaler, à l'occasion, l'existence de certaines décisions récentes qui ont été prononcées par les tribunaux supérieurs suite à la parution de cet ouvrage³ et qui peuvent avoir des conséquences sur l'étude de ce recours.

1. L.R.Q., chap. N-1.1. Ci-après citée *L.N.T.*

2. La majorité des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* sont entrées en vigueur le 16 avril 1980 : L.Q. 1979, chap. 45; proclamation (1980) 112 G.O. II 1895, Décret 752-80.

3. L'auteur indique que son ouvrage est à jour au 1^{er} juin 1985.

I. Conditions déterminant la recevabilité d'une plainte en vertu de l'article 124 L.N.T.

Dans cette première partie, le professeur Laporte examine d'abord les conditions s'attachant au champ d'application de la *Loi sur les normes du travail* elle-même. D'entrée de jeu, M^c Laporte ne manque pas de dénoncer l'exclusion implicite que le législateur québécois a effectuée à propos des salariés travaillant pour certains organismes gouvernementaux (p. 21). Mettant en parallèle le cas d'employés de certains organismes qui sont protégés par la *Loi sur les normes du travail* et d'autres qui ne le sont pas, l'auteur suggère qu'une modification à l'annexe 1 de la loi soit apportée afin de réduire au minimum le nombre d'exclusions.

Par la suite, M^c Laporte examine la notion-clé de « salarié » qui est définie au paragraphe 1(10) *L.N.T.* Situait son application aux cadres hiérarchiques ainsi qu'aux entrepreneurs indépendants, l'auteur fait clairement ressortir la portée très large qui a été conférée par le législateur à ce terme et qui a été reconnue par les arbitres et les tribunaux judiciaires (pp. 23-29).

Le professeur Laporte aborde ensuite la partie qui nous semble la plus intéressante de ce premier chapitre. Celle-ci est, en effet, consacrée à l'étude des conditions d'application du recours prévu à l'article 124 *L.N.T.*

Deux aspects de cette étude retiennent particulièrement notre attention. D'une part, l'auteur passe en revue la jurisprudence relative à la condition selon laquelle le salarié ne peut recourir à la plainte de l'article 124 *L.N.T.* si une procédure de réparation, autre qu'un recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la *Loi sur les normes du travail* ou dans une convention.

D'autre part, l'auteur dégage avec soin les critères qui permettent d'identifier une telle procédure de réparation qui prive un salarié de pouvoir recourir à la plainte prévue à l'article 124 *L.N.T.* (pp. 37-43)⁴. De plus, M^c Laporte fait état de l'épineux problème concernant le rôle supplétif du recours de l'article 124 *L.N.T.* par rapport à d'autres recours qui visent des objets plus spécifiques⁵.

En se ralliant à la position jurisprudentielle selon laquelle le recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* doit être écarté seulement lorsqu'un salarié « invoque *principalement* comme motif de congédiement un objet, une raison protégée par un recours spécifique » (p. 47)⁶, on constate que M^c Laporte

4. Soulignons que dans la sentence *Tolédano c. Recherches Bell-Northern Ltée*, 86T-217, 4 mars 1986, l'arbitre M. Bergevin a décidé qu'une plainte déposée devant la Commission des droits de la personne ne constituait pas une « autre procédure de réparation » au sens de l'article 124 *L.N.T.*

5. L'auteur renvoie, à titre d'exemples, au recours contestant un congédiement pour activités syndicales en vertu des articles 16 et suiv. du *Code du travail*, L.R.Q., chap. C-27, ou à celui remettant en cause un congédiement injuste en vertu des articles 122 et 123 *L.N.T.*

6. Le terme en italique l'est dans le texte. Il est à noter que la Cour supérieure a récemment reconnu, dans l'affaire *Bourque c. Cournoyer*, 86T-216, 11 février 1986, qu'un salarié dont la plainte pour mise à la retraite illégale en vertu des articles 122.1 et 123.1 *L.N.T.* avait été rejetée pouvait exercer le recours prévu à l'article 124 *L.N.T.*

privilège la solution qui permet l'accès le plus large au recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* Loin d'être exclusive à cette seule question, cette approche caractérise assez fidèlement, comme nous le verrons d'ailleurs, l'interprétation générale qui inspire l'ensemble de l'ouvrage sous étude.

Pour s'en convaincre, il suffit de consulter la position qu'adopte M^c Laporte à propos du vif débat qui entoure l'applicabilité de l'article 97 *L.N.T.* afin de déterminer si un salarié justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur au sens de l'article 124 *L.N.T.* (pp. 53-73).

À nouveau, et ce en dépit de forts arguments développés par les tenants de l'opinion contraire⁷, M^c Laporte suggère une interprétation téléologique qui l'amène à proposer qu'un salarié puisse invoquer l'article 97 pour justifier les cinq ans de service continu requis par l'article 124 *L.N.T.*⁸

II. Incidents entre le dépôt d'une plainte et l'arbitrage

Dans le deuxième chapitre, le professeur Laporte examine certains aspects moins connus du recours de l'article 124 *L.N.T.*, soit le cheminement de la plainte d'un salarié à partir de sa réception par la Commission des normes du travail jusqu'à la nomination d'un arbitre.

Sur la réception même de la plainte, il nous apparaît opportun de souligner que la Cour d'appel du Québec a récemment prononcé une importante décision qui précise le rôle que la Commission des normes du travail doit jouer à ce stade. Il s'agit de l'affaire *Club de Golf Murray Bay Inc. c. Commission des normes du travail*⁹.

7. L'auteur fait état de ces arguments aux pages 55 et 60. Voir également les arrêts *Caisse populaire St-Robert de Montréal c. Bergevin*, 84T-743 (C.S. Mtl.), en appel : 500-09-001082-841 : *La Compagnie d'Assurance du Canada sur la vie c. Martin*, 500-05-006453-847, 15 août 1984; *Gestion Place Victoria Inc. c. Deslierres*, 83T-584 (C.S. Mtl.).

8. Dans l'affaire *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, 85T-605 (C.S. Mtl.), l'honorable juge Dugas a rejeté la requête en évocation présentée à l'encontre d'une sentence arbitrale qui, au niveau préliminaire, avait considéré — en dépit de l'objection de l'employeur — que l'article 97 *L.N.T.* s'appliquait au calcul des années de service requises par l'article 124 *L.N.T.* Au soutien de son refus d'accueillir la requête en évocation, la Cour s'est inspirée, entre autres points, de la nouvelle tendance formulée par la Cour d'appel à l'égard des sentences arbitrales interlocutoires : voir l'arrêt de base en cette matière : *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Cashman*, [1984] 2 R.D.J. 385. Pour un commentaire de cette décision, voir : D. NADEAU, « Le recours en évocation à l'égard de sentences arbitrales interlocutoires : nouvelle approche de la Cour d'appel », (1985) 45 *R. du B.* 429.

Nous estimons que cette approche de la Cour d'appel n'exclut toutefois pas systématiquement tout recours en évocation dans un cas comme celui concernant l'applicabilité de l'article 97 *L.N.T.* à l'égard de l'article 124 *L.N.T.* et ce, même à l'endroit d'une sentence arbitrale intérimaire. Dans la mesure où la partie requérante est capable d'établir que l'enquête du recours en vertu de l'article 124 *L.N.T.* sera longue, nous croyons que les tribunaux supérieurs, en conformité avec la nouvelle tendance jurisprudentielle, devait se prononcer à l'égard de la requête en évocation qui conteste une sentence interlocutoire.

9. [1986] R.J.Q. 950 (C.A.).

Il fallait déterminer dans cette affaire si la Commission avait commis une faute en soumettant à un arbitre la plainte d'un salarié alors qu'elle savait que ce dernier ne justifiait pas de cinq ans de service continu chez l'employeur qui l'avait congédié.

Alors que la Commission prétendait que son rôle au niveau de la réception d'une plainte n'était que de nature administrative, la Cour d'appel statua, au contraire, qu'à ce stade de la procédure :

[...] la Commission ne joue pas un simple rôle d'automate. Il lui faut s'assurer que le plaignant rencontre cette condition préalable [celle de justifier de cinq ans de service continu]. Il s'agit d'une obligation qui lui est imposée par la loi¹⁰.

Puisque la Commission connaissait l'insuffisance des années de service du salarié, la Cour d'appel considéra donc qu'elle avait violé la loi et ainsi commis une faute en acheminant cette plainte aux étapes subséquentes du processus.

Cette décision, qui mériterait à elle seule un commentaire approfondi, aura sûrement un impact majeur auprès de la Commission des normes du travail. En attribuant à cette dernière un rôle d'enquête de premier plan à l'égard de la plainte déposée par un salarié et en qualifiant ce rôle de « devoir » légal dont un manquement peut entraîner responsabilité civile, la Cour d'appel a, c'est le moins que l'on puisse dire, donné une toute nouvelle signification à cette étape de la réception d'une plainte.

Après avoir étudié attentivement l'étape de la conciliation découlant de l'article 125 *L.N.T.*, le professeur Laporte traite de la nomination des arbitres ainsi que de leurs pouvoirs et devoirs généraux.

À cet égard, soulevons que M^c Laporte met en lumière un point très important — et généralement oublié par plusieurs — lorsqu'il traite de la loi applicable en matière de pouvoirs d'un arbitre.

Du fait que l'article 127 *L.N.T.* confère — par le biais d'un renvoi au *Code du travail* — à l'arbitre nommé en vertu de l'article 126 *L.N.T.* une large partie des pouvoirs dont un arbitre de griefs est titulaire, M^c Laporte souligne, qu'en raison des règles générales régissant cette technique législative de renvoi¹¹, les modifications apportées par le législateur au *Code du travail* en

10. *Id.*, p. 954. Les parenthèses sont de nous et renvoient à un passage précédent de ce jugement où la Cour d'appel reconnaît que la justification de cinq ans de service continu constitue un « prérequis », une « condition de l'exercice même du recours » prévu à l'article 124 *L.N.T.*

11. Il faut toutefois préciser que l'auteur Pierre-André Côté, dont M^c Laporte s'inspire au soutien de sa position sur cette question, indique que si cette règle générale reflète la tendance dominante en jurisprudence, elle ne constitue pas la seule conclusion possible. La nature et la raison d'être d'un renvoi peuvent amener une solution différente : voir P.A. CÔTÉ, *Interprétation des lois*, Les Éditions Yvon Blais Inc., Cowansville, 1982, p. 62. En l'espèce, nous partageons cependant l'opinion de M^c Laporte sur la nature « fermée » du renvoi prévu à l'article 127 *L.N.T.* Toutefois, tout comme les membres du comité du Barreau du Québec sur les techniques de législation, nous croyons que le législateur devrait intervenir expressément afin de favoriser plutôt le caractère évolutif d'un renvoi. Voir : *Rapport du comité sur les techniques de législation*, mémoire du Comité du Barreau du Québec sur les techniques de législation, (1985) *R. du B.*, p. 14.

1983¹² ne peuvent être invoquées par un arbitre saisi d'un recours en vertu de l'article 124 *L.N.T.* Ce dernier sera plutôt régi par les dispositions qui prévalaient au *Code du travail* le jour où le renvoi est entré en vigueur¹³.

Passant subséquemment en revue les principaux devoirs d'un arbitre, l'auteur aborde finalement la question du paiement des frais de l'arbitrage. M^c Laporte dénonce, à raison selon nous, le choix du législateur de faire assumer à chaque partie la moitié de ces frais et propose plutôt la formule du « ticket modérateur ». Cette solution devrait sûrement être envisagée par le législateur.

III. Pouvoirs de l'arbitre quant à l'évaluation de la plainte

Une fois saisi d'une plainte de la part d'un salarié, l'arbitre devra d'abord vérifier si la mesure dont ce dernier se plaint constitue vraiment un « congédiement » au sens de l'article 124 *L.N.T.* À défaut de définition de ce terme dans la *Loi sur les normes du travail*, nous savons que la jurisprudence l'a interprété de multiples façons.

Dans un effort de synthèse réussi, le professeur Laporte présente les différentes tendances adoptées jusqu'ici par les arbitres et les tribunaux supérieurs. L'auteur complète cette analyse en étudiant certains cas spécifiques de rupture de lien d'emploi qui posent fréquemment des difficultés. Pensons, à ce titre, à la distinction entre le congédiement disciplinaire et le congédiement administratif, à la démission et au congédiement par induction.

Poursuivant dans la même veine, M^c Laporte traite de la question du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Une telle situation peut-elle être qualifiée de « congédiement » au sens de l'article 124 *L.N.T.*? Dans un commentaire qui nous apparaît trop bref compte tenu de l'importance du sujet, l'auteur considère qu'un arbitre peut vérifier si un tel non-renouvellement de contrat ne dissimule pas un congédiement.

Nous estimons que cette position — si elle possède le mérite d'élargir toujours plus le champ d'application du recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* — contredit l'assise même du contrat à durée déterminée dont l'essence juridique est justement d'avoir été conclu par les parties pour une période fixe¹⁴.

12. *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 1983 L.Q., chap. 22.

13. Afin de faciliter le repérage de ces dispositions du *Code du travail* qui prévalaient avant juin 1983, l'auteur a ajouté celles-ci à l'annexe II de son ouvrage (pp. 198-201).

14. Sur ce sujet, nous croyons, pour notre part, que la décision d'un employeur de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée à son échéance ne constitue pas un congédiement au sens de la *L.N.T.* et qu'un arbitre ne possède pas juridiction pour disposer de la plainte d'un salarié qui s'en plaint. Nous nous référons, par analogie, à l'arrêt *Procureur général de la Province de Québec c. Tribunal du travail*, [1978] C.A. 103 et aux décisions récentes suivantes : *Compagnie Montréal Trust c. Moore*, [1985] C.S. 760; *Tinker-Labrecque c. La Corporation de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke*, [1986] R.J.Q.

D'autre part, l'étude qu'effectue M^e Laporte des cas de cessation de travail causée par des réorganisations administratives ou liées à des difficultés économiques s'avère fort intéressante. L'auteur étudie dans quelle mesure l'employeur serait maintenant tenu de recycler ses employés lorsqu'il réorganise son entreprise avant de leur préférer des travailleurs provenant de l'extérieur. Le professeur Laporte aborde également la question de l'ancienneté. Cette règle — point principal des conventions collectives de travail qui sont conclues entre un employeur et une association de salariés accréditée au sens du *Code du travail* — s'imposerait-elle dorénavant au niveau des rapports individuels de travail avec des salariés non syndiqués justifiant plus de cinq ans de service continu chez un même employeur? Toujours dans la perspective où l'auteur veut donner au recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* une portée large, ce dernier se prononce en faveur du courant jurisprudentiel arbitral qui reconnaît actuellement une certaine priorité au salarié qui se qualifie au sens de l'article 124 *L.N.T.* Il sera intéressant de suivre les développements que connaîtra cette question dans l'avenir¹⁵.

Parce que ces motifs sont intimement reliés au pouvoir de gérance d'un employeur, la revue de la jurisprudence sur ces points permettent au lecteur de prendre conscience du fardeau de plus en plus lourd qu'un employeur doit respecter lorsqu'il désire mettre à pied un salarié pour des raisons de ce type.

Suite à son examen de la notion de congédiement, l'auteur se penche sur celle toute aussi complexe de ce que constitue une « cause juste et suffisante ».

Traçant un parallèle avec l'appréciation qui est donnée à cette notion (ou son équivalent) dans le cadre de l'arbitrage de griefs, M^e Laporte fait également état de l'intégration, dans des sentences prononcées en vertu de l'article 124 *L.N.T.*, de certaines théories de discipline (progression des sanctions, incident culminant) auxquelles les arbitres de griefs se réfèrent pour se prononcer à l'égard de la mesure prise par un employeur à l'encontre d'un salarié.

Le professeur Laporte souligne que cette transposition ne va pas sans poser des problèmes pratiques. Il note, entre autres — et à raison selon nous — que certains de ces principes s'adaptent fort mal lorsqu'on est en présence d'un cadre. D'autre part, nous estimons que la suggestion de M^e Laporte d'appliquer avec plus de flexibilité les règles de discipline aux

1283; *Société Radio Canada c. Blouin*, 86T-720 (C.S.); *contra* : *Beauséjour c. Lefebvre*, 500-05-007791-856, C.S. Mtl., 7 avril 1986, pp. 3-6. Voir aussi Michel COUTU, « Le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée : étude comparée du droit français et de la jurisprudence québécoise récente », (1986) *R. du B.* 57.

15. Sur ce sujet, voir : *Commission des normes du travail c. Mia Inc.*, 85T-590 (C.A. Mtl); *Rémillard c. Gabriel of Canada Ltd*, 86T-521 (C.A.Q.); *Décarie c. Produits pétroliers d'Auteuil*, 86T-728 (C.A. Mtl). Lire : P. LAPORTE, « Récents développements en matière de congédiement en vertu de la Loi sur les normes du travail », (1986) 46 *R. du B.* 288, 291-297.

petites entreprises¹⁶ est attrayante mais le postulat de base sur lequel l'auteur semble la faire reposer¹⁷ nous semble trop catégorique.

Sur la signification de la notion de « cause juste et suffisante », il nous apparaît intéressant de souligner un extrait d'une récente décision de la Cour d'appel où, dans une affaire concernant une sentence rendue en vertu de l'article 124 *L.N.T.*, l'honorable juge Rothman affirme :

Traditionally, « just cause » for dismissal has involved serious grounds such as dishonesty, insubordination, gross negligence or the like, and not mere inability to measure up to the position, particularly where the employee has been in the position for a prolonged period.¹⁸

À première vue, cette qualification de la notion de « cause juste » semble plutôt stricte et pourrait avoir pour effet, si elle était retenue, de diminuer encore plus le nombre de motifs qu'un employeur peut invoquer au soutien d'un congédiement.

IV. Pouvoirs de réparation de l'arbitre

Retenons de ce chapitre que le professeur Laporte préconise — avec plusieurs motifs à l'appui — que la réintégration du salarié congédié sans cause juste et suffisante devrait être la « règle générale » de la réparation que l'arbitre peut ordonner lorsqu'il accueille une plainte portée en vertu de l'article 124 *L.N.T.*

Soulignons que cette question a été abordée récemment dans le cadre de deux décisions de la Cour d'appel. Tout d'abord, dans l'affaire *Skorski c. Rio Algon Ltée*¹⁹, la Cour d'appel avait à se prononcer, entre autres points, sur la suffisance des motifs d'une sentence arbitrale rendue en vertu de l'article 124 *L.N.T.* et qui ordonnait la réintégration d'un salarié.

Il est très instructif de lire les remarques de l'honorable juge Beauguard à ce sujet :

J'ai de la difficulté à accepter la proposition de l'intimée qu'un arbitre qui rend une sentence en application de l'article 128 de la Loi et qui motive correctement ses constatations de faits sur l'absence de cause juste et suffisante abuse de sa compétence du simple fait qu'il ne motive pas sa décision d'ordonner la réintégration plutôt que de condamner l'employeur à des dommages-intérêts. *Il me semble que, suivant l'économie de la Loi, lorsqu'un arbitre prouve qu'il y a eu congédiement illégal et que l'employé était sans reproche la conclusion qui s'impose d'emblée est la réintégration et*

16. L'auteur se réfère à des entreprises ayant moins de 10 salariés.

17. L'auteur affirme : « Nous croyons d'abord qu'il y a lieu de considérer que, dans les petites entreprises, les dirigeants sont totalement ignorants des règles jurisprudentielles applicables en matière disciplinaire en milieu de travail régi par une convention collective » (p. 155).

18. *Bilodeau c. Bata Industries Ltd.*, [1986] R.J.Q. 531 (C.A.).

19. J.E. 85T-840 (C.A. Mtl.), 16 octobre 1985.

que ce sera seulement lorsque l'arbitre refusera d'ordonner cette réintégration mais choisira plutôt de condamner l'employeur à des dommages-intérêts qu'il y aura lieu pour l'arbitre de donner des explications.²⁰

Même si la Cour précise qu'elle n'avait pas à décider de cette question puisque la sentence lui apparaissait suffisamment motivée, cette remarque — qui rejoint en tous points l'opinion soutenue par M^c Laporte²¹ — permet cependant d'avoir une idée de la conception que certains juges de la Cour d'appel se font du pouvoir de réintégration.

Nous prenons garde toutefois de faire valoir que cette « remarque » sur la nature de ce pouvoir est partagée par tous les membres de la Cour d'appel puisqu'à peine trois semaines après que l'arrêt *Skorski* a été prononcé, l'honorable juge Turgeon précisait, dans l'affaire *Radex Ltée c. Morency*²², ce qui suit :

L'article 128 de la *Loi sur les normes du travail* que cite mon collègue, permet à son alinéa 1^o à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié.

Cet alinéa 1^o de l'article 128 est une exception à l'article 105 du Code civil et doit être appliqué en se rappelant qu'il s'agit d'une exception à la règle générale, donc avec modération et retenue.

Or, les arbitres, dans la province de Québec, ont d'une façon générale une préférence à ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié, de sorte que l'exception est devenue la règle générale.

*J'y vois là un abus et une méconnaissance des principes du droit civil qu'il est difficile de tolérer.*²³

À nouveau, il faut noter que ce passage ne constitue qu'une remarque puisque tant le juge Turgeon que les deux autres membres du banc concluent que l'ordonnance de réintégration prononcée dans le cadre de la sentence arbitrale alors à l'étude n'était pas manifestement déraisonnable.

Cet extrait indique néanmoins que l'unanimité n'est pas faite autour des principes de base qui doivent guider les arbitres avant de rendre une ordonnance de réintégration d'un salarié.

Conclusion

Concluant qu'en dépit de sa « perfectibilité », la nécessité du recours prévu à l'article 124 *L.N.T.* ne peut plus être remise en doute, le professeur

20. *Id.*, p. 3. C'est nous qui mettons les italiques.

21. Pour un bref commentaire de cet arrêt *Skorski*, voir L. GARANT, « Normes minimales du travail — Congédiement sans cause juste et suffisante — Pouvoir de réintégration de l'arbitre — Capacité de l'arbitre d'évaluer si ce moyen est approprié », *Le marché du travail*, février 1986, p. 33. Ce principe a été repris dans *Tansey c. Canadian Pacific Consulting Services Ltd.*, 86T-285, M^c François Hamelin, arbitre.

22. J.E. 85-922 (C.A. Québec), 6 novembre 1985.

23. *Id.*, p. 3. C'est nous qui mettons les italiques. Précisons qu'alors que l'honorable juge Turgeon considérait que les arbitres avaient tendance à ordonner la réintégration, M^c Laporte en vient, pour sa part, à une conclusion contraire (p. 174).

Pierre Laporte estime que la « judiciarisation » qui a caractérisé les cinq premières années de son utilisation devrait s'estomper au fil des prochaines années.

Cet espoir, que nous partageons, suppose cependant que les nombreux problèmes dont M^e Laporte a fait état d'une façon complète soient d'abord résolus, car plusieurs d'entre eux²⁴ sont actuellement source d'une confusion qui ne peut qu'affecter simultanément le salarié et l'employeur. L'œuvre de pionnier qu'a effectuée le professeur Laporte en analysant les multiples aspects de ce recours devrait permettre d'atteindre cet objectif.

Denis NADEAU

Professeur à la Faculté de droit
de l'Université d'Ottawa

24. Que l'on pense, entre autres, à la controverse relative à l'applicabilité de l'article 97 *L.N.T.* au calcul du délai de cinq ans requis à l'article 124 *L.N.T.* et aux conséquences que cette difficulté suscite au niveau pratique.