

Congédiement pour activité syndicale – évolution des décisions

A Study of Decisions Respecting Dismissal for Union Activities

André Roy

Volume 29, Number 2, 1974

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028509ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028509ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Roy, A. (1974). Congédiement pour activité syndicale – évolution des décisions. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(2), 366–399. <https://doi.org/10.7202/028509ar>

Article abstract

In this article, the author attempts a study not only of legislative texts dealing with dismissal for union activities in Québec labour legislation since 1960, but also of the jurisprudence related to the numerous decisions handed down on the subject by the Québec Labour Relations Commission, and also by the Investigating Commissioners and the Labour Court.

Provisions respecting dismissal for union activities were first included in the Labour Relations Act at the end of 1959. Basically, these provisions provided for the rehiring of workers dismissed for union activities, and obliged employers to prove that the worker had been dismissed for some other just and sufficient reason and not for union activities or for the exercise of a legal right. These provisions, with few changes, were included in the Labour Code published September 1, 1964.

Since the introduction of these sections into the labour laws, thousands of decisions have been handed down ; decisions which have created many problems and given rise to quite varying interpretations.

The author has tried to come to grips with the underlying reasons for these interpretations and, as far as the « other just and sufficient reason » is concerned, he mentions two schools of thought on the subject. One school holds that the person called upon to hand down a decision should not substitute his judgment for that of the employer, and the second school holds that, on the contrary, this person should carefully assess the nature of the « other just and sufficient reason ». According to the author, the problem is not easily resolved. It is obvious, however, that prevailing ideas in society concerning unions and the behavior of their leaders, does have a certain influence on decisions which are handed down.

As for the reasons given by employers for dismissing workers, the author treats those where employers cite : economic and technological causes, the influence of the employee's service record on decisions, ignorance of the employee's union activities, the weight of circumstance related to the dismissal (which causes the author to wonder if, in order to establish presumption, one has only to consider the union activities of the employee or also the propaganda and recruiting going on in the industry at the time of dismissal), delays incurred between the moment the offense was committed and the dismissal, and lack of work and other economic reasons for not recalling a worker who has been laid off.

DROIT DU TRAVAIL

Congédiement pour activité syndicale Évolution des décisions

André Roy

Dans cet article, l'auteur analyse les jugements du Tribunal du travail du Québec en matière de congédiement pour activité syndicale.

La présente étude a pour objet l'analyse des jugements du Tribunal du travail en matière de congédiement. Le sujet est extrêmement vaste et il ne semble pas qu'aucune étude fondamentale n'ait encore été faite sur la question sauf celle de Léonce Roy qui remonte à 1967¹. Aussi, ce qui suit ne sera-t-il en quelque sorte qu'une esquisse. D'ailleurs, en ce domaine il serait possible de considérer tout le problème, à partir de points de vue très divers.

Ce qui importe au départ, c'est sans doute de faire un bref rappel historique des dispositions législatives en cette matière.

RAPPEL HISTORIQUE

On peut noter, en premier lieu, que des mesures destinées à assurer la réintégration de travailleurs congédiés dans leur emploi, qu'il s'agisse de congédiements pour activité syndicale ou de congédiements abusifs en vertu des articles de conventions collectives, n'existaient pas à l'origine.

La réintégration ou le réengagement n'existent pas en droit civil. La rupture abusive du contrat de travail ou du contrat de louage de

ROY, A., journaliste, conseiller syndical, autrefois membre de la Commission des relations de travail du Québec et aujourd'hui fonctionnaire au ministère du Travail, QUÉBEC.

¹ Léonce-E. ROY, *Une théorie pour la protection des salariés selon le droit du Québec et des autres provinces canadiennes*, 1967, 168 pages.

services n'entraîne habituellement qu'une indemnité en dommages et intérêts. Nulle part, on n'y force un employeur à reprendre à son service un employé qui ne lui convient pas.

Dans leur *Traité de Droit du Travail en vigueur au Québec*, Gagnon, Lebel et Verge² ont raison de conclure :

«L'obligation de l'employeur de fournir le travail (et même le travail convenu pouvons-nous dire le cas échéant) à son employé, jusqu'à ce que le contrat qui les unit prenne fin également, ne se prête pas, selon la jurisprudence classique, à l'exécution en nature. En conséquence, on ne peut exiger d'un employeur qu'il garde un employé à son service.»

«Comme l'employé ne peut être forcé judiciairement à travailler l'employeur ne peut être contraint à garder au travail celui qu'il a illégalement congédié.»

La réintégration forcée du salarié n'a donc pas cours en matière de juridiction civile. Les jugements des cours civiles canadiennes confirment cette affirmation. Dans l'affaire *Dupré Quarries, Limited c. Dupré* (1934) R.C.S. 528, le juge Rinfret énonçait clairement la doctrine en disant que «le contrat de louage de services, à cause du caractère personnel des obligations qu'il comporte, ne se prête pas à l'exécution spécifique.»³

À venir jusqu'à une date récente en France, la législation du travail n'avait pas non plus retenu cette forme de réparation⁴.

Donc, si un salarié est lésé du fait du congédiement, il a un recours qui donne droit à une compensation monétaire sous forme de réclamation de salaire ou de dommages-intérêts. De fait, cette compensation est généralement liée à la durée du contrat. Ainsi, c'est généralement dans le cas de contrats à durée déterminée conclus pour une assez longue période que les instances civiles ont été appelées à statuer sur la question des contrats dont la durée peut être d'une année ou plus. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'établir la jurisprudence quant au quantum de l'indemnité dans le cas des contrats à durée indéterminée, les tribunaux ont, en règle générale, adopté une jurisprudence selon laquelle l'indemnité s'établissait à la durée d'une période de paie : une année, un mois, une quinzaine, une semaine selon le cas. Dans d'autres cas, on tient compte de la nature de la fonction et d'autres facteurs.

² Robert GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du Travail en vigueur au Québec*; Les Presses de l'université Laval, 1971, pp. 43 et 44.

³ DUPRÉ QUARRIES Ltd c, DUPRÉ, 1934. R.C.S. 528.

⁴ Loi du 13 juillet 1973 «modifiant le Code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat du travail à durée indéterminée.»

Ce bref rappel ne vise évidemment pas à faire une étude sur le sujet, mais tout simplement à indiquer que la décision quasi judiciaire comportant comme sanction la réintégration du travailleur dans son emploi est quelque chose de très récent, qui n'existe pas partout et qui ne remonte guère à plus d'une vingtaine d'années.

Il est peut-être bon d'essayer de déceler quelques-uns des motifs qui ont conduit à l'introduction de telles mesures dans la législation du travail. Ceux-ci sont très nombreux, mais, pour les fins du présent exposé, il suffira de les ramener à deux.

Il y a d'abord une question de fait : la situation du travailleur dans l'entreprise moderne. Il faut noter que la masse des travailleurs est constituée aujourd'hui de salariés. Les travailleurs autonomes sont devenus l'exception : cultivateurs, professionnels (de moins en moins), petits commerçants, artisans.

Deuxièmement, il faut également souligner que la masse des salariés sont liés à leurs employeurs par des contrats de louage de services à durée indéterminée, c'est-à-dire qu'ils peuvent être congédiés à peu près sans avis, sur une décision unilatérale de l'employeur, tout comme, eux aussi, peuvent agir de la même façon à l'endroit du patron. Sociologiquement, cette façon de procéder avait naturellement pour effet de placer le salarié dans un état perpétuel d'insécurité, de faire peser sur lui la menace du chômage, alors que l'état normal de la vie sociale aurait naturellement voulu que le travailleur, engagé dans une profession, dans une métier, dans un genre d'emploi, ait pu compter sur un travail assuré.

Face à cette situation, le syndicalisme naissant a cherché à introduire dans la vie de l'entreprise une façon de corriger certains des abus qui découlaient de cette situation, engendrée par la transformation de la vie sociale, en voulant protéger les travailleurs contre les congédiements injustes ou abusifs qui pouvaient se présenter dans les entreprises.

Comment cela s'est-il traduit dans la pratique ? Avec l'avènement de la négociation collective et le conclusion de telles conventions, les syndicats ont cherché à protéger les travailleurs régis contre les congédiements abusifs ou illégaux. C'est ainsi que, peu à peu, à la suite de pressions, des dispositions ont été introduites dans les conventions collectives qui permettaient, lorsque la convention le prévoyait d'une façon expresse, la réintégration des travailleurs congédiés injustement. Les mécanismes de procédure de griefs établissaient les modalités destinées à l'application de ces dispositions et le cas litigieux était généralement

tranché par les tribunaux d'arbitrage ou les arbitres à qui était laissé parfois une assez bonne marge de discrétion quant à la façon de connaître des cas de congédiement qui leur étaient soumis.

Dans l'ordre chronologique, l'arbitrage des griefs relatifs aux congédiements illégaux et abusifs a précédé de longtemps l'introduction dans les lois du travail de mesures visant à imposer la réintégration des travailleurs congédiés pour une cause bien déterminée, c'est-à-dire l'exercice d'une activité syndicale ou d'autres droits résultant de la Loi des relations ouvrières ou du Code du travail.

Les syndicats ont réclamé une semblable mesure pendant de longues années avant qu'elle trouve finalement place dans la loi.

Sans doute, existait-il déjà certaines dispositions dans la Loi qui prohibaient les congédiements pour activité syndicale. On peut citer, par exemple, l'article 21 de la Loi des relations ouvrières qui se lisait ainsi :

« Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne doit refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association, ni chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre ou officier d'une association. »

De même, l'article 22 de la même Loi contenait la disposition suivante :

« Nul ne doit user d'intimidation, ou de mesures pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser membre d'une association. »

Mais il s'agissait de pratiques interdites qui, tout au plus, pouvaient donner lieu à certaines amendes imposées sur poursuite, suivant la *Loi des Convictions sommaires du Québec*.

Quant à la Commission de relations ouvrières du Québec, elle n'avait aucune compétence en la matière. Lorsque associations ou travailleurs se plaignaient de congédiements précisément survenus à cause ou à la suite de l'exercice d'une action syndicale quelconque, elle ne pouvait répondre que par des vœux pieux, en recommandant à l'employeur de réembaucher l'employé congédié contrairement aux dispositions de la Loi et en indiquant parfois la procédure à suivre aux salariés, s'il n'était pas donné suite à cette recommandation.

C'est, semble-t-il, la Saskatchewan qui la première, au Canada a eu recours à des dispositions en ce sens. Le Québec a suivi, puis d'autres provinces. La législation du travail fédérale ne contient de telles stipulations que depuis l'entrée en vigueur, il y a un peu plus d'un an, de la nouvelle partie V du *Code canadien du travail*.

Ces préliminaires un peu longs ne sont sans doute pas inutiles parce qu'ils permettent d'expliquer dans une certaine mesure le flottement qui a pu marquer et qui influence encore l'interprétation des dispositions contenues dans le Code du travail.

LES MODIFICATIONS DE 1959.

C'est en 1959, par le bill 8 qui amendait la Loi des relations ouvrières, que furent incorporées dans la loi les dispositions relatives aux congédiements pour activité syndicale. Tout en conservant l'article 21, on y ajoutait les articles 21a, 21b, 21c, 21d et 21e.

Pour les fins de la présente étude, il suffira de citer au texte l'article 21a et incidemment l'article 21d. Voici ce que disait l'article 21a :

« Lorsqu'un salarié est congédié, suspendu ou déplacé par l'employeur ou son agent, à cause de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la présente loi, ou à cause d'activité syndicale qu'elle permet, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer, dans les huit jours de la signification de l'ordonnance de la Commission à cet effet, ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et ses privilèges, et de lui payer à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé ce congédiement, cette suspension ou ce déplacement, et l'employeur est tenu de se conformer à l'Ordonnance de la Commission à cet effet. »

Quant à l'article 21d, il y a également lieu de le citer, même si la présente étude ne vise pas à analyser les décisions ou les jugements qui s'y rattachent explicitement. En voici le texte :

« S'il est établi à la satisfaction de la Commission, dans un cas de congédiement, de suspension ou de déplacement visé à l'article 21a, que le salarié exerce un droit lui résultant de la présente loi ou une activité syndicale qu'elle permet, il y a présomption en sa faveur qu'il a été congédié, suspendu ou déplacé à cause de l'exercice de ce droit ou de cette activité syndicale et il incombe à l'employeur de prouver que le salarié a été congédié, suspendu ou déplacé pour une autre cause, juste et suffisante. »

Telles étaient donc les dispositions fondamentales que la Commission des relations ouvrières eut à interpréter et à appliquer à partir de

janvier 1960. Il s'agissait donc de quelque chose de tout à fait nouveau. Il n'existait rien de semblable ailleurs, sauf en Saskatchewan, et les décisions du *Labour Relations Board* de cette province en cette matière étaient assez peu connues. Dans cette province, après l'introduction d'une disposition semblable dans la loi, sa légalité avait été attaquée et l'affaire portée jusqu'au Conseil privé qui avait par son arrêt, confirmé la validité d'une telle décision. (*Labour Relations Board of Saskatchewan c. John East Iron Works, Limited* – 1949 A.C. (134)).

Il n'en reste pas moins que ces nouveaux articles de la Loi présentaient un caractère de nouveauté marqué et qu'il fallait défricher un terrain absolument vierge. Ceci ne pouvait pas ne pas aller sans tâtonnements.

Le Code du travail, entré en vigueur le 1er septembre 1964, reprenait les mêmes stipulations qui furent insérées de l'article 14 à l'article 19 inclusivement, selon une rédaction quelque peu remaniée, tout en conservant les mêmes principes. Il y a cependant intérêt à citer ici le nouveau texte de l'article 14, qui correspond à l'article 21a :

« Lorsqu'un salarié est congédié, suspendu ou déplacé par l'employeur ou son agent à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent Code, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer, dans les huit jours de la signification de la décision, ce salarié dans son emploi avec tous ses droits et ses privilèges, et de lui payer, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement. »

Le deuxième alinéa de cet article, qui est nouveau, n'a rien à voir avec la fin recherchée dans la présente étude.

En réalité, on y trouve que deux modifications. Dans le corps de l'article, le législateur avait jugé à propos de supprimer les mots « ou à cause d'une activité syndicale qu'elle permet. » Il a également supprimé à la fin du texte les mots « et l'employeur est tenu de se conformer à l'Ordonnance de la Commission à cet effet. » Sans doute, le législateur a-t-il pensé que ces deux incidentes étaient inutiles. Une activité syndicale légitime est un droit qui résulte du Code du travail et une décision est évidemment faite pour qu'on s'y conforme. Il n'en demeure pas moins que la suppression du premier texte, encore que rarement retenue, pèsera d'un certain poids dans l'affaire de *Bergeron c. Les Provinces unies*.

Quant à l'article 16, relatif à l'établissement de la présomption, sous réserve de la même suppression que celle indiquée à l'article 14, il n'a

pas été modifié. De même les modifications apportées en 1969 n'ont rien changé à la teneur de ces deux articles, si ce n'est qu'on y a substitué le commissaire-enquêteur à la Commission des relations du Travail.

C'est à partir de cet exposé général qu'il est maintenant possible d'entreprendre une étude des jugements rendus par le Tribunal du travail, au cours de ses trois premières années d'activité. De temps à autre, au passage, il pourra être utile de référer à certaines ordonnances rendues par la Commission des relations de travail lorsque l'occasion s'en présentera.

L'ÉTABLISSEMENT DE LA PRÉSUMPTION

Au préalable, il convient peut-être de considérer un aspect particulier de l'application et de l'interprétation de la Loi en ce qui a trait à l'établissement de la présomption, parce que celle-ci apparaît entièrement liée à la décision à être rendue sur le fond.

En réalité, l'application conjonctive de ces deux articles a soulevé des difficultés à plusieurs reprises, tant au point de vue de l'appréciation de la preuve qu'à la procédure à suivre au cours des auditions. Ce n'est pas d'ailleurs sans raison.

Quand on lit l'article 16 de la Loi, on est immédiatement enclin à se demander si l'on est en présence d'une présomption de droit ou d'une présomption de fait. À la simple lecture de l'article 16, il est bien certain que nous nous trouvons en présence d'une présomption de droit, laquelle peut se définir comme « un raisonnement contenu dans la loi qui dispense de faire une preuve ou qui permet d'inférer, si le contraire n'est pas prouvé, qu'il y a eu violation de la loi. » La fonction de cette présomption de droit est exprimée d'une façon explicite à l'article 16 ; elle vise essentiellement à imposer le fardeau de la preuve à l'employeur lorsque le salarié a établi qu'il exerçait un droit lui résultant du Code du travail. En ce faisant c'est un peu comme si l'employeur devenait un demandeur qui doit prouver le bien-fondé du geste qu'il a posé en congédiant, suspendant ou déplaçant son salarié.

L'origine de cette disposition, un peu exceptionnelle, mériterait qu'on s'y arrête quelques instants. Lorsque, à la suite de la multiplication des conventions collectives, les tribunaux d'arbitrage furent saisis de causes relatives à des congédiements abusifs, le problème se posa aussitôt de savoir à qui incombait le fardeau de la preuve. Évidemment c'est le syndicat et le salarié qui étaient demandeurs dans ces litiges.

Mais comment prouver la cause véritable d'un congédiement, la justesse et la suffisance de cette cause quand la décision relève de la compétence de la partie adverse ? Il y a eu sur ce point à l'époque de longs débats et de fortes controverses. Peu à peu, les présidents des tribunaux d'arbitrage et les arbitres en arrivèrent à accepter que la preuve de la justification d'un congédiement devait reposer sur les épaules de l'employeur. Cette situation était déjà acquise au moment de l'insertion dans la Loi des relations ouvrières des dispositions relatives aux congédiements pour activité syndicale.

Il n'en restait pas moins qu'il s'agissait là de quelque chose d'à peu près nouveau, sauf quelques exceptions dont la plus connue était l'article 53 de la Loi des véhicules-moteurs, aujourd'hui le Code de la route.

PRÉSUMPTION DE DROIT ET PRÉSUMPTION DE FAIT

Cependant, ce qui, dans l'application des articles 14 et 16 du Code du travail, est parfois difficile à concevoir et à distinguer, c'est que la présomption de droit, dont le seul objet est de renverser le fardeau de la preuve, devient à son tour une présomption de fait d'un poids certain, quand il s'agit de connaître d'une affaire au mérite, c'est-à-dire « cette induction qu'il est possible de dégager d'un certain nombre de faits qui se rattachent les uns aux autres et dont l'on peut tirer certaines conclusions. »

On peut, par exemple, à l'extrême, citer le fait de l'employeur qui a déclaré à un salarié qu'il le renvoyait à cause de sa participation à l'activité d'une association.

La participation de l'employé à l'activité syndicale constitue la présomption de droit permettant de renverser le fardeau de la preuve et la déclaration de l'employeur est la présomption de fait qui, dans un tel cas, pourrait, à elle seule, constituer la justification profonde d'une réintégration, à cause de son poids et de sa prépondérance, qui annihile toute preuve contraire.

Dans la pratique, toutefois, ceci ne se présente jamais. La prépondérance est souvent fort difficile à établir, soit que la cause invoquée pèse beaucoup, soit que la présomption de droit, qui a agi automatiquement pour renverser le fardeau de la preuve, soit très faible lorsqu'elle se transforme en présomption de fait.

Muni de ces données, il est possible de s'engager un peu plus avant dans l'analyse pratique des jugements du Tribunal du travail, quitte à s'arrêter en chemin sur des questions plus fondamentales ou d'une caractère particulier.

Il n'est pas simple d'essayer de fait l'analyse des jugements du Tribunal en cette matière, parce qu'il y a un entrecroisement continuels d'arguments, de faits, de situations, d'ambiance et, sans doute aussi, de formes de preuve qui exercent une influence considérable sur la nature de la décision, sans qu'il soit possible de déceler, à la simple lecture d'un texte, ce qui a déterminé le jugement dans un sens ou dans l'autre. Mieux vaut donc procéder au hasard, sans chercher à découvrir des lignes véritablement directrices.

L'AUTRE CAUSE, JUSTE ET SUFFISANTE

De toute façon, une première question se pose sur la signification globale du texte de la Loi. Ce problème, qui s'est posé d'ailleurs, a été mis en évidence dans une décision récente par l'*obiter dictum* qu'on trouve dans l'affaire *Vaillancourt Inc.* (Décision du 10 mai 1973).

On y lit, en effet, ceci :

« Le Tribunal, en matière de congédiement, n'a pas la compétence d'un arbitre : il n'a pas à évaluer le bien-fondé du congédiement, la responsabilité des salariées congédiés, ni à porter jugement sur la gravité de l'offense reprochée ou sur la rigueur de la peine. La seule question à laquelle il lui faut répondre, la présomption ayant été établie, est la suivante : le motif allégué est-il juste et suffisant pour renverser la présomption ? »

La question n'est pas nouvelle. Elle est débattue depuis longtemps. Dans l'affaire *Maresq c. Brown Bovari (Canada) Limited.* (Décision du 19 novembre 1962), le juge Gold s'est exprimé ainsi à ce sujet :

« The complainant contends however, that once it is proven that the complainant was engaged in a trade union activity, prior to his dismissal, it is not enough for the Company, in order to exculpate itself, to prove that he was not dismissed for union activities but, that in accordance with Section 21 d of the Act, it must satisfy the Board that the dismissal was for « another fair and sufficient reason. » I do not agree. I am of the opinion that once we have come to the conclusion that the employee was not dismissed for union activity, that it is sufficient to dispose of the matter. The word « fair and sufficient, » in Section 21 d, are in my view *more surplusage*. Assuming however, for the sake of argument that some meaning must be given to these words — and it must be a restricted meaning,

because they must be strictly construed — they are only meaningful if read in the context of illegal dismissal for union activity, and as a rebuttal of the defence advanced by the employer to prove his innocence of the charge. This, in order to decide whether or not the Act has been violated, we must, if necessity, consider the reason indicated by the employer for discharging his employee, but our consideration must be solely directed to determine if the reason is the real and determining reason the *causa causans* of the dismissal or only a simulated reason given to mask the real reason, which is the employee's trade union activity and which has brought the employer's displeasure. It is not for us to sit as a board of review upon the employer's displeasure. It is not for us to sit as a board of review upon the employer's decision other than to decide the sincerity of his action. Section 21 a ff. of the Act are not, and never intended to be, a wholesale invasion of the civil law rights of the employer to manage his business ; the sections only limit the rights of the extent necessary to suppress the mischief contemplated by the legislation. As I have said before, the sections, are exceptional provisions and must therefore be strictly construed.

« In brief, I do not believe that when we sit upon complaints, under Sections 21 a ff., that it is our role to substitute our own opinion for that of the employer, in regard of the causes of dismissal of his employees when dismissal for union activity is not the issue at all. Our role is to determine the *causa causans* of the dismissal. If the *causa causans* is union activity, then we must maintain the complaint ; if it is not, then there is no mischief, and the defence is entitled to succeed.

It is true, of course, that if the reasons for dismissal urged by the employer are futile and frivolous, or do not seem reasonable in the premises, we will not accept them, but our failure to accept them as the real reasons for dismissal is not because we do not judge them to be fair and sufficient reason for dismissal, but solely because we do not believe them to be true ; and having come to the conclusion that the defence is not to be believed — that the employer, in a word, is not in good faith — we must necessarily reject the defence and maintain the complaint.

On the other hand, if we are satisfied that the employee was not dismissed for union activity but for other reasons, which we accept as being the true reason — in a word, if we accept that the employer is in good faith, and we believe him — it is not up to us to enter into the merits of the reasons and weight them against our own standards of discipline and behaviour (standards that are arbitrary at best) and which we may feel and employer should require from his employees. It is not our role to decide what standards of performance, discipline or behaviour an employer may properly require from his working force. These may vary from employer to employer and from plant to plant, according to circumstances. Considering the provisions of Sections 21 a ff. as a whole, we do not believe that it is intention of the legislature to make us arbitrators of plant discipline

and behaviour. After all, we do not sit on these matters as a Board of Arbitration on a grievance procedure under the provisions of a Collective Labour Agreement. We sit solely and exclusively to see whether the Act has been violated and to rule upon that which the Legislature has provided for, the dismissal for union activity, nothing more and nothing less.»⁵

Il s'agit certes d'une citation très longue dans laquelle on retrouve exposés plus longuement les mêmes principes que ceux que contient l'*obiter dictum* du jugement dans la cause de Vaillancourt Inc. : la redondance de l'expression « pour une autre cause, juste et suffisante », l'interprétation restrictive du texte de la Loi parce qu'il s'agit d'une mesure d'exception, la recherche, non pas de la validité de la cause, mais de la sincérité de l'employeur, la non-intervention dans l'examen des causes, sauf lorsque celles-ci sont futiles et frivoles ou lorsqu'on ne croit pas la version de l'employeur, l'impossibilité d'apprécier les exigences de l'employeur en matière de compétence, de mesures disciplinaires et de comportement, le danger d'adopter l'attitude de l'arbitre, etc.

Cette décision a marqué profondément l'évolution de la jurisprudence en matière de congédiement, à bien dire depuis le tout début, même si, dans leur traité de « *Droit du Travail* en vigueur au Québec, » les auteurs Gagnon, Lebel et Verge écrivent :

« Malgré certaines décisions en apparence contraire, rendues par la C.R.O., il semble bien que le commissaire-enquêteur et, le cas échéant, le Tribunal du travail, avaient, compte tenu des termes « autre cause, juste et suffisante, employés à la fin de l'article 16, non seulement à s'enquérir de la véracité des faits allégués par l'employeur comme motif de congédiement, de suspension ou de déplacement du plaignant, mais en outre à se satisfaire de la suffisance de ce motif, en regard de la mesure prise par l'employeur. Concrètement, il nous paraît juste d'affirmer que le commissaire-enquêteur doit se demander si, abstraction faite de l'activité syndicale du salarié, un employeur raisonnable placé dans la même situation que l'employeur intimé aurait agi comme celui-ci l'a fait. Dans l'affirmative, il doit se satisfaire de la preuve de l'employeur ; autrement, il lui faut donner plein effet à la présomption de l'article 16 en faveur du salarié. »⁶

On peut se rendre compte, à la lecture de ces deux textes, qu'il y a eu flottement continu sur ce point fondamental qui porte sur le sens à donner aux termes « *autre cause, juste et suffisante.* »

⁵ *La Revue du droit du travail*, 1963 ; pp. 242-256.

⁶ Robert GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec* ; Les Presses de l'université Laval, 1971, pp. 97 et 98.

Si l'on accepte le point de vue énoncé par le juge Gold dans l'affaire *Brown Bovari*, il est certain que le commissaire-enquêteur ou le Tribunal n'ont nullement à intervenir pour substituer leur jugement à celui de l'employeur, peu importe la valeur objective du congédiement. C'est sûrement un point de vue très défendable, mais n'est-il pas susceptible par ailleurs de conduire à des situations troublantes ? On peut le voir par cet exemple extrême : un restaurateur peut décider que les filles de tables doivent dorénavant avoir les yeux bleus. C'est bien son droit. S'il n'a pas de présomption, personne ne peut l'empêcher de prendre une telle décision et de congédier celles qui ont les yeux noirs, si imbécile que puisse apparaître son jugement. Mais s'il y a présomption, si faible fût-elle, comment le commissaire-enquêteur ou le Tribunal pourraient-ils ordonner la réintégration des employés congédiés, s'ils ne peuvent pas évaluer le bien-fondé de sa décision ? Il leur faudra alors se retrancher derrière le prétexte pour ordonner la réintégration, derrière la raison futile et frivole, en déclarant que la raison alléguée n'est pas valable. Et, après tout, ce n'est pas là un exemple si exagéré, quand l'on sait que les renvois pour port de la barbe ou des cheveux longs ont fait, en particulier aux États-Unis, l'objet de plusieurs arbitrages où les plaignants ne sont pas sortis victorieux.

L'autre formule se soutient également fort bien et l'on a raison, bien sûr, de se demander pourquoi, au moment de l'adoption de ces mesures, le législateur a jugé à propos d'ajouter les mots « pour une autre cause, juste et suffisante, » pourquoi il a pris soin d'insérer une virgule entre le substantif et les deux adjectifs qui le qualifient, insistant par là sur la justice et la suffisance de la cause. On peut se demander également pourquoi au moment de l'adoption du Code du travail et lors de modification subséquentes, il n'a pas supprimé toute la dernière partie de la phrase. Comme ce texte visait à l'établissement de la présomption, il aurait pu simplement terminer le texte après les mots « une autre cause » sans s'arrêter à son caractère de justice et de suffisance. Selon cette dernière interprétation, n'est-ce le caractère de suffisance et de justice de la cause alléguée qui déterminerait la *causa causans* du congédiement et non pas la conviction morale et la certitude que l'employeur a posé ce geste pour punir le salarié et contrecarrer l'activité syndicale, ce qui revient à la preuve directe et bien visible d'antisindicalisme de sa part.

Les auteurs du Code du travail, pour qualifier la cause d'un congédiement, ont eu recours aux adjectifs *juste* et *suffisant*. Le mot *juste* se rapproche du terme *équitable*. Mais on ne peut confondre les deux

termes. *Juste* se rapporte surtout à l'accomplissement des lois établies par la société. La justice se fonde sur le droit et l'intérêt général. Mais n'est-il pas à propos de considérer ici le caractère de conformité de la sanction à l'acte qui a été posé ? C'est peut-être la raison pour laquelle le législateur a jugé bon d'ajouter à l'élément de la cause *juste* l'élément de la cause *suffisante*. *Suffisante* est entendu ici dans son sens absolu, c'est-à-dire qui suffit, donc assez grave pour justifier un congédiement avec ce que celui-ci peut comporter de grave pour la personne à qui il s'applique sans oublier que la cause peut aussi comporter un caractère de gravité pour l'employeur qui la subit.

Si ces remarques peuvent valoir lorsqu'il s'agit du congédiement qu'on veut motiver par une faute disciplinaire ou professionnelle, il n'en est plus ainsi dans le cas où la cause se fonde sur des motifs d'ordre économique, où il peut y avoir en quelque sorte un cas de force majeure qui entre en jeu, quand l'employeur, pour des raisons souvent indépendantes de sa volonté, doit se dispenser des services de certains de ses employés.

Quand on analyse les décisions, on se rend facilement compte que leurs auteurs se sentent parfois déroutés devant ces deux épithètes juxtaposées, même si le législateur a pris soin de les lier. Aussi, on peut considérer que certains ont été enclins à les ignorer, à les mettre de côté. C'est pourquoi beaucoup des ordonnances de réintégration sont justifiées en invoquant le concept de prétexte ou de futilité.

Dans les modifications au Code du travail français de 1973 qui ne visent pas que les congédiements pour activité syndicale, qui ne permettent que de « proposer » la réintégration et ensuite de fixer, en cas de refus de l'employeur d'accepter la « proposition », l'indemnité au moins à un montant égal au salaire gagné au cours des six derniers mois de travail, le législateur a retenu, pour qualifier la cause du congédiement, les adjectifs *réel* et *sérieux* plutôt que les adjectifs *juste* et *suffisant*. Il semble de prime abord qu'il soit plus facile de donner un contenu concret aux termes employés dans le Code français. Le caractère réel de la cause ne présente pas beaucoup de difficultés. La fausseté et l'inexactitude du motif, lorsqu'ils sont révélés par la preuve, démontrent presque d'emblée l'irrégularité du congédiement.

Le caractère sérieux d'un motif prête évidemment davantage à une interprétation personnelle. L'on peut considérer sérieuse une cause que l'autre trouvera légère. On conçoit alors que les décisions puissent varier

considérablement selon qu'on conçoit le travail comme une marchandise ou selon qu'on le considère comme un attribut personnel, par exemple.

De l'analyse des décisions rendues depuis 1960 au Québec, on peut se demander si l'on a pas « jugé » les plaintes de congédiement en fonction de motifs réels et sérieux plutôt qu'en fonction de motifs *justes* et *suffisants*.

À partir de cette constatation, il sera intéressant de suivre l'évolution de la jurisprudence française en cette matière. Ainsi, considérera-t-on que le fait pour un salarié de s'adresser en termes un peu vifs à son contremaître est un motif sérieux de congédiement ? Considérera-t-on qu'une faute professionnelle isolée, quelle que soit sa gravité, est un motif sérieux de congédiement ? Considérera-t-on que l'insuffisance professionnelle est un motif *sérieux* de congédiement ? Dans quelle mesure la promotion de l'intérêt économique de l'entreprise peut-elle être un motif *sérieux* de congédiement ? Et que d'autres interrogations ne viennent-elles à l'esprit. À la lumière de la jurisprudence qui s'établira en France, il se pourrait qu'on soit amené à reconsidérer un jour le choix des qualificatifs qui devraient s'appliquer en matière de congédiement pour activité syndicale.

Il reste à voir sur ce point comment le Tribunal du travail s'est comporté en la matière.

Dans l'affaire de la Confédération des syndicats nationaux c. Bernard Buisson (décision du 26 mai 1970), le Tribunal s'est exprimé ainsi :

« En effet, il nous apparaît comme étant parfaitement dans le rôle du commissaire-enquêteur de tirer une conclusion globale de la preuve faite devant lui, son rôle ne se limitant aucunement à apprécier de façon fragmentaire des éléments de preuve déposés devant lui, chacun de ses éléments pouvant être très bien relativement mineurs, mais leur conjugaison pouvant parfaitement, comme c'est le cas ici, mener le commissaire-enquêteur à la conclusion qu'il ne s'agit pas là de prétextes cachant un congédiement pour activité syndicale, mais bien la cause juste et suffisante dont parle l'article 16 du Code du travail. »

D'une façon générale, le Tribunal du travail, du fait qu'il est amené à réviser les décisions des commissaires-enquêteurs tient généralement compte de la cause juste et suffisante, soit qu'il confirme ou infirme le commissaire-enquêteur. Sans doute peut-il, dans certains cas, estimer suffisante et juste une cause que le commissaire-enquêteur n'a pas jugée telle, encore que le phénomène contraire ne se soit présenté à notre connaissance qu'une seule fois.

Par ailleurs, dans beaucoup de jugements où l'on ne retient pas le point de vue de l'employeur, on conclut que les causes alléguées par lui n'étaient que des prétextes. Cependant, dans une affaire en particulier, *Metropolitan Stores of Canada Limited* (décision du 12 avril 1973), il est reproché au commissaire-enquêteur d'avoir « substitué son opinion et son impression à la décision de la compagnie-appelante que l'intimée méritait le congédiement pour son absence. » Plus loin, dans le même jugement, on retrouve de nouveau le mot « prétexte. » Il y est dit en effet qu'il est évident que la décision de l'appelante ne repose pas sur un prétexte, mais sur un motif sérieux, fondé.

Au fond, dans la plupart des cas de congédiements, on retrouve toujours deux volets qui servent à établir la prépondérance de la preuve (the balance of probabilities), soit la cause comparée au poids de l'activité syndicale, qu'il faut distinguer évidemment ici d'un vrai comportement antisyndical de la part de l'employeur qui aura pour conséquence, dans bien des cas, de balayer la cause du congédiement, même là, où la faute de l'employé, peut paraître assez lourde.

Or, il est évident que, chez les personnes appelées à trancher une cause de congédiement, l'idée qu'elles se font de ce qui constitue une autre cause, juste et suffisante de congédiement, revêt dans la pratique une importance considérable dont on peut fixer ainsi les deux pôles extrêmes. Celui qui estime que le congédiement constitue, à cause de ses répercussions sociales assez lourdes, une mesure grave, aura naturellement tendance à se montrer plus rigoureux dans l'appréciation de la faute, tandis que celui-ci qui considère le congédiement comme une chose allant de soi, assez peu de conséquence en somme, s'accordera d'une justification beaucoup plus légère. Il est, en effet, impossible de dresser une liste de causes établie par ordre de gradation et de tracer une ligne de démarcation un peu stricte entre celles qui méritent renvoi et celles qui l'excluent.

Il y a également sur ce point un autre facteur qui est continuellement à l'œuvre et qui déborde la pensée de celui qui est appelé à juger : ce sont les idées qui ont cours dans le milieu social ambiant. Ces idées ne sont pas immuables. Elles oscillent sans arrêt d'un pôle à l'autre. Même s'il s'agit d'une évolution en longue période, on ne peut pas les ignorer. Elles tiennent évidemment à une multitude de facteurs qu'il serait long et difficile de cerner et d'analyser, mais ceux-ci existent sûrement. On peut, de toute façon, puisqu'il s'agit de congédiements pour activité syndicale, se rendre compte que la réaction de la société

à l'endroit du syndicalisme dans un sens favorable ou défavorable exercera une certaine influence.

N'a-t-on pas observé, par exemple, que, en ce qui concerne l'établissement de la responsabilité des parents en matière des fautes des enfants mineurs, il y a eu depuis un siècle une évolution constante dans l'attitude des tribunaux. C'est ainsi qu'aux époques où l'enfant, à cause souvent de facteurs économiques, sociaux et psychologiques, s'émancipait tôt, les juges étaient portés à dégager plus facilement la responsabilité des parents vis-à-vis les fautes des enfants, tandis que, aux époques où le mineur demeurait plus longtemps attaché à sa famille — pendant la crise économique par exemple — les tribunaux étaient enclins à agir dans le sens contraire. Une thèse intéressante n'a-t-elle pas été publiée, il y a quelques années, sur ce sujet.

On a fait beaucoup état dans les décisions et les jugements du fait qu'il ne faut pas assimiler la décision rendue en matière de congédiement suivant le Code du travail à celle qui est rendue suivant le mécanisme établi dans les conventions collectives. Ceci est vrai d'un point de vue pratique, parce que les stipulations des conventions collectives permettent souvent aux arbitres d'atténuer la vigueur d'une sanction, par exemple en substituant une mise-à-pied disciplinaire plus ou moins longue à un congédiement ou à un renvoi. Le commissaire-enquêteur est enfermé dans des limites plus étroites. Ou il y aura réintégration ou le congédiement sera maintenu. Cependant, on peut difficilement tirer un argument de là pour refuser de considérer le caractère de suffisance de la cause.

LES CAUSES D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Cette question fondamentale constitue bien le point central autour duquel tourne toutes les causes de congédiements. Cependant, il est important de retenir que, dans bien des cas, les motifs allégués par l'employeur ne portent pas sur des manques à la discipline ou sur l'incompétence des salariés mis-à-pied. Il y a aussi des motifs d'ordre économique et technologique qui sont très souvent allégués. Ceux-ci sont d'autant plus sérieux qu'ils conduisent souvent à des congédiements massifs qui impliquent plusieurs salariés. On en voit facilement les difficultés. La réintégration dans de tels cas peut comporter de graves conséquences financières pour l'employeur. Elles sont aussi plus difficiles, la plupart du temps, à départager. Il n'est pas toujours facile de savoir si une réduction du personnel s'impose, si un changement tech-

nologique peut entraîner des mises-à-pied, si l'état des marchés exige de diminuer la production. Lorsque de telles causes sont invoquées, les parties sont forcées de s'engager dans des débats d'ordre technique assez complexes.

Plusieurs affaires ont été soumises au Tribunal où l'employeur a soulevé des causes de cet ordre. Dans plusieurs d'entre elles, le Tribunal a statué en accordant une attention particulière à la présomption de fait, aux circonstances qui ont entouré les congédiements ou les mises-à-pied. Un cas intéressant, à ce sujet, est celui de *Ville Marie Rembourrage Cie, Limitée* (décision du 11 septembre 1970). Le Tribunal a maintenu la décision d'un commissaire-enquêteur ordonnant la réintégration d'une trentaine de salariés parce que, à l'analyse des dossiers, il s'est rendu compte que l'on prévoyait le maintien de la production jusqu'à une date déterminée et que, à la suite de l'assemblée de fondation d'un syndicat, dès le lendemain, on a procédé à une mise-à-pied massive sans s'occuper de règles de licenciement qui avaient été mises au point quelques jours plus tôt, et parce que, dans les jours suivants, les employés demeurés à l'ouvrage ont été requis de faire des heures supplémentaires.

De même, dans l'affaire *Fonderie Laperle, Limitée* (décision du 4 avril 1973), le Tribunal a apprécié de la façon suivante une des causes invoquées par l'employeur, soit l'introduction de changements technologiques dans l'entreprise.

« Sur ce plan, le Tribunal trouve la preuve extrêmement confuse et peu convaincante... Comment voir que le fait de vouloir libérer cette partie de l'édifice pour y effectuer des installations mécaniques puisse être une cause juste et suffisante du congédiement de l'intimé, lorsque par ailleurs, la preuve révèle que des « moules » continuaient à être fabriqués, soit par d'autres mouleurs déjà engagés, soit par des « journaliers » engagés après le congédiement. »

Une cause intéressante à ce propos est celle de *Crystal Hosiery Mills, Limited* (décision du 24 avril 1973). Les faits, ici, sont simples. Les employés adhèrent à un syndicat, ce que l'employeur apprend aussitôt. À la suite d'un téléphone d'un client important lui annonçant qu'il doit cesser de s'approvisionner chez lui, l'employeur procède à une mise-à-pied massive. Le lendemain, l'acheteur se ravise et consent à acquérir la production en voie de fabrication, d'où rappel des employés. D'autre part, les employés de l'équipe de nuit doivent se présenter dans un bureau où ils sont invités à signer un document par lequel ils s'engagent à ne pas adhérer à un syndicat. On affirme aussi que l'usine

fermera ses portes si le syndicat s'y implante. De plus, le poste de nuit est aboli et les employés congédiés. Enfin, sitôt ce geste posé, on impose aux travailleurs du poste de jour trois heures de travail supplémentaire par jour. Le Tribunal, tout comme le commissaire-enquêteur, considère qu'il s'agit d'une cause simulée et non réelle.

Le Tribunal en a jugé différemment dans la cause de *Les Tuyaux de Béton Permaçon, Limitée* (décision du 31 octobre 1972). Un employeur avait mis à pied une douzaine de salariés. La raison : l'installation dans l'établissement d'une nouvelle chaudière. Dans cette affaire, où il confirme la décision du commissaire-enquêteur, le Tribunal estime que la raison invoquée est valable pour justifier la mise-à-pied. Mais l'élément qui a fait ici pencher la balance semble être le fait que tous les employés ont été repris quelque temps plus tard, ce qui a permis à l'employeur de démontrer que la mise-à-pied était nécessaire, même si le jugement ne fait pas allusion aux motifs d'ordre technique qui auraient indiqué l'impossibilité de procurer du travail aux salariés pendant l'exécution des travaux.

Le cas le plus typique que l'on trouve dans les jugements du Tribunal, sur ce point, est celui de *Vestshell Inc.* (décision du 15 novembre 1972). Il y a eu sept congédiements. La raison principale alléguée par l'employeur dans chacune des causes est le manque de travail. Cependant, dans chacun des cas également, l'employeur apporte d'autres motifs de nature personnelle : incompétence, indiscipline, absentéisme, retards, etc. Le commissaire-enquêteur ne s'est pas uniquement attaché à la cause d'ordre économique, ce qui aurait eu pour conséquence le maintien ou le rejet de toutes les plaintes, mais il a considéré les autres facteurs, ce qui l'a amené, selon le cas, à en maintenir certaines et à rejeter les autres. En appel, les parties, chacune pour leur part, ont fait valoir l'argument suivant : il y a mal jugé ; toutes les plaintes auraient dû être maintenues ou il aurait fallu les rejeter globalement. Le Tribunal confirme ici les décisions du commissaire-enquêteur par la remarque suivante : « Les sept employés concernés n'étaient pas tous dans la même situation, tant au point de vue de l'organisation syndicale que de leurs fonctions dans l'usine. »

LES ÉTATS DE SERVICE ET L'ANCIENNETÉ

À cette question du motif d'ordre économique, s'en rattache une autre qui ne manque pas d'intérêt non plus. Lorsqu'un employeur con-

gédie un employé pour manque de travail, doit-il tenir compte de ses états de service et de son ancienneté, s'il y a d'autres emplois disponibles ?

Les décisions, tant des commissaires-enquêteurs que du Tribunal du travail, offrent ici dans l'ensemble un caractère positif. Sur ce point, il est possible de signaler quelques causes. Dans une affaire de la Crémèrie des Trois-Rivières (décision du 25 janvier 1972), l'employeur avait tenté de justifier le congédiement par la fermeture d'un service de son entreprise, alors qu'il avait été prouvé que, après le congédiement, celui-ci avait embauché des employés temporaires. Le Tribunal confirme la décision du commissaire-enquêteur qui avait ordonné la réintégration.

Dans une autre cause, Boulangerie Pelletier, Limitée (décision du 27 avril 1972), le Tribunal, en confirmant l'ordonnance du commissaire-enquêteur, a retenu le fait du refus par l'employeur d'offrir un autre travail au plaignant, alors qu'il y avait d'autres emplois disponibles dans son établissement.

L'ARGUMENT DE L'IGNORANCE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE

Un des moyens qui est le plus fréquemment utilisé par les employeurs pour repousser la présomption qui pèse contre eux en vertu de l'article 16 consiste à plaider l'ignorance de l'activité syndicale du salarié.

La Commission des relations du travail, les commissaires-enquêteurs et le Tribunal du travail ont toujours considéré que l'ignorance de l'activité syndicale du plaignant par l'employeur n'empêchait pas le mécanisme de l'article 16 (21d, dans la Loi des relations ouvrières) d'avoir son plein effet. Dans l'affaire Dalpé c. Creswell Pomeroy, Limited (décision du 12 juin 1963), la Commission s'exprimait ainsi :

« Aux termes de la disposition précitée (21 d), la présomption, créée en faveur du salarié, existe même si l'employeur ignorait tout de l'exercice, par son employé, d'un droit lui résultant de la Loi ou d'une activité syndicale qu'elle permet. »

La question fut débattue à plusieurs reprises. Personne ne conteste plus la présomption, en autant qu'elle est de droit et qu'elle vise à renverser le fardeau de la preuve. Mais qu'en est-il lorsqu'elle est invoquée pour étayer la justification de la cause du congédiement ?

Dans l'affaire Van Kessel c. Harland Automobile, Limited (décision du 25 mai 1967) la Commission s'est exprimée ainsi :

« On doit comprendre que, s'il n'y a que la présomption en face d'une forte preuve, étayant une cause juste et suffisante de congédiement, la présomption pèsera peu dans la balance. C'est bien le cas ici alors que, d'un côté, le salarié n'a qu'une présomption à offrir, alors que, l'employeur repousse cette présomption par la preuve : 1) que lui l'employeur n'a pas eu connaissance d'activité syndicale ; 2) que le congédiement a été ordonné pour des motifs d'ordre économique, sans intention de brimer une activité syndicale légitime. Il s'ensuit donc que l'esprit ne peut faire aucune relation entre le congédiement et l'activité syndicale exercée. L'activité syndicale n'est donc pas la *causa causans* du congédiement. Comment pourrait-on congédier pour activité syndicale, s'il n'y a pas connaissance de telle activité ? Ainsi donc la non-connaissance d'activité syndicale n'empêche pas la présomption d'exister, mais cette absence de connaissance tend plutôt à repousser la présomption et même à l'anéantir. »⁷

Le Tribunal du travail a suivi dans l'ensemble la voie tracée par la décision Van Kessel. Dans *M. Gilbert, Limitée* (décision du 23 juillet 1970), on s'exprimait ainsi dans un jugement :

« Il est bon de noter ici que l'ignorance de l'employeur de l'exercice, par un de ses salariés, d'un droit lui résultant du Code du travail ne peut être un élément susceptible de préjudicier à ce salarié ou pouvant mettre en danger l'existence de la présomption établie en sa faveur. Tout au plus, cette ignorance, lorsqu'elle est démontrée, peut permettre d'apprécier plus adéquatement la valeur de la « cause juste et suffisante » soumise par l'employeur. »

Le Tribunal a traité la question dans l'affaire *Mantex, Limited* (décision du 28 décembre 1970) en déclarant que « l'ignorance des activités syndicales d'un employé est un élément qui peut et doit entrer en ligne de compte dans l'appréciation de la cause juste et suffisante dont parle le Code. »

Le Tribunal se fait ici plus insistant, sa position se rapproche davantage de celle de la Commission dans *Van Kessel*. Le « tout au plus » devient ici « peut et doit. » De nouveau, dans une autre affaire se rapportant au même employeur, c'est-à-dire *Mantex, Limited c. Léo Malo* (décision du 14 janvier 1971), il est dit que le Tribunal :

« ... se doit de tenir compte de cette situation de l'ignorance des activités syndicales dans son appréciation globale de la preuve présentée à l'encontre de la présomption, telle que la jurisprudence de l'ancienne Commission des relations de travail l'a reconnu et affirmé. »
« Le Tribunal tient à souligner cependant qu'il n'entend pas verser dans du formalisme étroit et s'en tenir à ce seul élément pour infirmer la décision rendue par le commissaire-enquêteur, car ce n'est pas le

⁷ Van KESSEL c., HARLAND AUTOMOBILE, R.D.T. 65, page 75.

seul élément qui doit entrer en ligne de compte. L'ignorance des activités syndicales n'est qu'une composante de la preuve nécessaire pour établir la cause juste et suffisante, dont parle l'article 16 du Code du travail.»

Dans une autre cause, *Fonderie Laperle, Limitée* (décision du 4 avril 1973), sans entrer dans un débat de principe, le Tribunal se refuse à retenir le fait que la décision de congédier le plaignant avait été prise avant la tenue d'une assemblée syndicale, parce que l'employeur avait attendu au lendemain pour signifier le congédiement après avoir appris le tenue de ladite réunion.

L'ACTIVITÉ SYNDICALE DU PLAIGNANT OU L'ACTIVITÉ SYNDICALE EN SOI ?

Sur cette question de l'ignorance de l'activité syndicale s'en greffe une autre fort importante : comment faut-il interpréter à l'article 14 du Code du travail ? » Ce problème a été soulevé à quelques reprises devant la Commission des relations de travail. S'agit-il de l'exercice du droit en tant que le plaignant lui-même est concerné ou de l'exercice de droits résultant du Code du travail pour la collectivité des travailleurs de l'entreprise ou de l'unité de négociation, de telle sorte qu'une campagne de recrutement d'un syndicat, la tenue d'assemblées ou de réunions, la fondation d'une association puissent donner naissance à la présomption ? En d'autres termes, se peut-il qu'un salarié qui n'a pas exercé personnellement une activité syndicale puisse être congédié pour ce motif ? La question vaut sûrement d'être posée, parce qu'il pourrait arriver que, dans le cas d'un employeur fortement antisyndical, il y ait renvois ou mises-à-pied un peu au hasard dans l'intention de porter le coup de grâce aux tentatives d'implantation d'une association.

La Commission avait adopté sur ce point une attitude généralement dépourvue de tout formalisme en considérant comme fondement de la présomption l'action syndicale en soi et aussi en tenant compte de ce facteur dans l'appréciation d'ensemble de la preuve. Cependant, dans une décision, en date du 12 juin 1963 *Dalpé c. Cresswell Pomery, Limited*, la Commission émettait l'opinion plus restrictive suivante :

« Nous sommes convaincus que de simples conversations avec les partisans d'une union ou d'un syndicat, en voie de formation, sans adhésion syndicale du salarié et sans la moindre preuve de propagande ou de recrutement de sa part, ne constituent nullement

l'exercice d'un droit ou d'une activité syndicale qui donne lieu à la présomption. »

Analysant l'argumentation présentée sur ce point par le procureur du plaignant, qui soutenait que « les mots que nous trouvons à l'article 21a (à cause de l'exercice d'un droit lui résultant du Code du travail) signifient que la présomption de l'article 21d joue en faveur du salarié non seulement lorsqu'il exerce lui-même un droit lui résultant de la Loi ou une activité syndicale qu'elle permet, mais aussi lorsque l'exercice de ce droit ou de l'activité sont le fait d'un syndicat ou d'une association de salariés », la Commission avait rejeté ce point de vue en se fondant sur le texte de la Loi en précisant que celle-ci référerait toujours au plaignant et non pas à l'association.

Le Tribunal ne paraît pas avoir eu à se prononcer d'une manière directe sur cette question. Toutefois, on peut tirer d'une analyse de certains textes généraux que celui-ci, tout comme la Commission des relations de travail, a tendance à ne pas interpréter la Loi d'une façon restrictive sur ce point. C'est là une impression qui découle d'un certain nombre de textes.

Ainsi, dans la cause du Collège d'Enseignement général et professionnel de Thetford Mines (décision du 5 avril 1970), celui-ci s'exprime ainsi :

« C'est pourquoi le salarié doit bénéficier de cette présomption chaque fois qu'il peut croire avoir été illégalement congédié, en d'autres mots, chaque fois qu'il apparaît que l'exercice par lui d'un droit lui résultant du Code du travail a pu avoir quelque relation avec son congédiement. »

Le Tribunal écrit bien les mots « par lui », mais il ajoute aussitôt ceci : « Il est bien évident que cette relation entre « l'exercice d'un droit » et le « congédiement » peut s'établir de diverses manières, s'inférer de l'ensemble des témoignages ou des circonstances entourant le congédiement ou même ne résider que dans une relation de temps. Encore faut-il que cette relation existe. »

Dans une autre affaire, Larivière et Frère, Limitée (décision du 28 juillet 1971), la question se posait d'une manière plus évidente. Il fallait répondre à la question clairement exprimée : la présomption exige-t-elle l'exercice d'un droit ou d'une activité syndicale auxquels le salarié est directement relié ou suffit-il qu'il y ait eu, au moment du congédiement, preuve d'une campagne d'organisation syndicale parmi les salariés de l'entreprise ?

Le Tribunal ne s'engage pas à fond dans l'examen de ce problème, mais il laisse entendre par le texte suivant que la preuve d'une activité syndicale générale est suffisante à l'établissement de la présomption :

«La Loi crée à l'article 16 du Code du travail une présomption découlant de l'exercice d'activités syndicales. La preuve requise doit être « à la satisfaction du commissaire-enquêteur. » Ce dernier, après examen de la preuve, a jugé que celle-ci établissait à sa satisfaction une preuve suffisante pour établir la présomption légale. »

Par ailleurs, dans une autre affaire, *Roma Steel Work Inc.* (décision du 23 novembre 1971), la présomption est considérée sous un autre aspect en tant que présomption de fait. Le syndicat est établi dans la boutique depuis un bout de temps. Il existe une convention collective de travail. Le plaignant est délégué d'atelier. L'exercice de cette fonction constitue la présomption légale, bien sûr, mais, le Tribunal en arrive à la conclusion que « les activités syndicales alléguées n'ont aucun lien avec le congédiement survenu, » mais ce qui est plus difficile à saisir, c'est lorsqu'on y ajoute que « rien dans la preuve ne justifie la reconnaissance de la présomption établie à l'article 16 du Code du travail. »

LES CIRCONSTANCES QUI ENTOURENT LE CONGÉDIEMENT

Dans l'étude des causes de congédiement, la décision est souvent fondée sur des questions de circonstance. On tient beaucoup compte de la concomitance du congédiement avec une campagne de recrutement, l'exercice d'une activité syndicale, la durée de l'emploi du salarié en regard de la cause alléguée pour justifier le renvoi, l'intervalle qui s'est écoulée entre la faute reprochée au salarié et la décision ou l'exécution du renvoi. Ce dernier facteur ressort clairement dans plusieurs jugements.

Dans l'affaire *Denault, Limitée* (décision du 14 janvier 1971), le Tribunal s'interroge ainsi : « Pourquoi avoir retardé d'un mois sa décision de congédier ? Ce retard inexpliqué a frappé le commissaire-enquêteur à ce point que, la présomption étant clairement établie, il a considéré que cette raison (une altercation avec un contremaître), qui aurait pu être valable en d'autres circonstances, ne servait ici que de prétexte. »

On retrouve la même attitude dans une plainte à la Crémierie des Trois-Rivières (décision du 25 janvier 1972) : « Que l'on ait pris quatre mois pour analyser le dernier accident paraît pour le moins étrange dans le contexte où se situe le débat . . . »

Dans la cause de *Normand Tétreault c. Salaison Her-Pak, Limitée* (décision du 20 juillet 1971), le délai se fait beaucoup plus court. Il s'agissait, semble-t-il, d'un incident plutôt grave au sujet d'un manque à la discipline. Le Tribunal reproche implicitement à l'employeur de ne pas avoir agi sur-le-champ : « La preuve révèle, en effet, écrit-il, que cet incident est survenu en cours de matinée et que l'on a laissé l'intimé dans ses fonctions de chef d'équipe toute la journée et que ce n'est qu'en fin de journée qu'il a été avisé que l'on décidait de le remercier de ses services. »

L'ACTIVITÉ SYNDICALE PROHIBÉE PAR LE CODE

Un autre point qui a été soulevé à quelques reprises a trait à des congédiements effectués pour l'exercice d'une activité syndicale illégale, en contravention avec l'article 5 du Code du travail. On peut relever deux causes où ce problème est soulevé. Dans une affaire mettant en cause la *Cie Paquet Inc.* (décision du 23 mai 1972), le Tribunal, sans faire de commentaires, a maintenu la décision du commissaire-enquêteur, qui avait rejeté la plainte. Dans l'autre cause, *Boulangerie Pelletier, Limitée* (décision du 1er juin 1972), le Tribunal confirme sans doute la décision du commissaire-enquêteur ordonnant la réintégration, mais il en repousse la motivation. Le commissaire-enquêteur s'était ainsi exprimé :

« Même si ce dernier (le plaignant) a fait de la sollicitation sur les heures de travail, l'intimée (l'employeur) n'est pas justifiée de se faire justice elle-même en considérant que le plaignant a exercé une activité défendue par une disposition du Code du travail, qui mérite un congédiement.

« Dans le cas qui nous intéresse ici, il n'appartient pas à l'intimée de justifier son geste en disant que le plaignant a enfreint les dispositions de l'article 5 du Code du travail. »

« M. X. exerçait un droit qui lui était reconnu par le Code du travail, mais en exerçant ce droit, il a enfreint une des dispositions particulières qui prévoient que dans certaines circonstances, l'employé doit s'abstenir de poser certains gestes. Si ce dernier contrevient à une de ces prescriptions, la Loi prévoit des sanctions qui peuvent être imposées. »

À ces remarques, le Tribunal répond de la façon suivante :

« Le Tribunal ne peut certainement pas souscrire à de telles observations. Il n'est d'ailleurs pas question de savoir si la requérante pouvait se faire justice ou non elle-même: il s'agit de savoir au contraire si la requérante a congédié l'intimée « pour une autre cause

juste et suffisante, » que celle d'exercer d'activités syndicales. On ne saurait parler d'activités syndicales illégales car, dès lors, il, ne pourrait s'agir d'activités syndicales au sens du Code du travail.

« Lors de l'audition, le procureur de la requérante a tout simplement plaidé que l'intimée, avait commis une infraction aux prescriptions de l'article 5 du Code du travail et que c'était l'unique raison invoquée par l'employeur pour justifier le congédiement. »

Pour confirmer la décision du commissaire-enquêteur, le Tribunal après audition de l'enregistrement, arrive à la conclusion qu'il ne s'agissait pas de véritable sollicitation de la part du plaignant, mais qu'il avait tout simplement demandé à trois compagnons « s'ils allaient signer une carte d'adhésion au nouveau syndicat. » En aucune circonstance l'intimée n'a insisté, ni même discuté avec ces employés pour les inciter à signer une telle carte. »

LE NON-RAPPEL AU TRAVAIL

Il reste un dernier point qu'il y aurait lieu de considérer également et qui représente un aspect important de la question des congédiements, même s'il se rapporte plutôt à l'article 15 qu'aux articles 14 et 16 du Code : c'est le cas de travailleurs qui ne sont pas rappelés au travail à la suite d'une mise-à-pied économique. On sait que l'article 15 stipule que, pour qu'une personne congédiée puisse voir sa plainte accueillie et considérée, il faut que celle-ci soit soumise par écrit au commissaire-enquêteur en chef dans les quinze jours du congédiement, de la suspension ou du déplacement ou mise à la poste dans le même délai. Cet article, comme on le voit, pose la question de la nature du délai qui se trouve ici déterminé. Celle-ci fut longuement étudiée par la Commission des relations du travail dans la cause *Hatz c. Winnipeg Packers Reg'd* (décision du 20 juin 1962). Elle s'était demandée s'il s'agissait d'un délai de procédure, de prescription, de déchéance ou préfixe. Elle était alors arrivée à la conclusion, après étude de la doctrine et de la jurisprudence, qu'elle était en présence d'un délai préfixe.

Cette prise de position, qui n'a plus été contestée en principe par la suite, ne laissait pas cependant de soulever un problème embêtant lorsqu'un travailleur, mis à pied pour manque de travail ou à la suite de la cessation de l'activité d'une entreprise, à cause de son caractère saisonnier ou à la suite d'un ralentissement d'activité, n'était pas rappelé au moment de la reprise du travail ou de la réouverture de l'entreprise. Le salarié, qui, de bonne foi, se trouvait dans une telle situation, n'était

plus la plupart du temps dans les délais qui lui permettaient de soumettre valablement une plainte, s'il se rendait compte que l'employeur pouvait l'avoir éliminé à cause de son activité syndicale.

La question fut soumise à la Commission à quelques reprises. D'abord, dans l'affaire *Jean-B. Dupont c. Style Guild du Cap Corp.*, la personne congédiée dans l'espèce était un membre actif d'un syndicat qui avait été mise à pied le 5 mars 1963 pour manque de travail. Dans sa plainte, datée du 16 mai suivant, elle affirme que tous ses camarades ont été repris, que même de nouveaux salariés ont été embauchés, alors qu'elle restait sur le carreau. Elle attribue alors cet état de choses à son activité syndicale. L'employeur invoque, à l'encontre de la plainte, le délai de déchéance. Il fallait donc se demander en premier lieu si le requérant, à une date déterminée, a bien été congédié, suspendu ou déplacé par l'employeur autrement que pour une autre cause, juste et suffisante. La Commission reconnut alors pleinement ce fait en s'exprimant ainsi : « M. Dupont se trouve donc exactement dans la situation d'un personne qu'un employeur refuserait d'embaucher en conséquence de son appartenance à une association de salariés. » Toutefois, elle ajoutait que c'est là un cas qui relève de l'article 13 du Code, et qui donne lieu à une poursuite pénale. La Commission jugeait donc qu'il manquait une condition essentielle pour qu'elle puisse exercer sa compétence, soit le dépôt de la plainte dans les délais impartis.

Par ailleurs, le représentant du plaignant souleva un deuxième moyen en soutenant que la mise-à-pied s'était transformée en congédiement, lorsque le plaignant s'était rendu compte qu'il ne serait pas rappelé au travail. La Commission rejeta ainsi cet argumentation :

« Vu les dispositions rigoureuses de l'article 15, qui établit un délai de déchéance pour la production des plaintes formées, sous l'autorité de l'article 14, nous ne saurions agréer la proposition du requérant, selon laquelle le délai de prescription pourrait commencer à courir, selon les particularités de chaque cas, ou bien à compter de la date du congédiement, ou bien à compter de la date où un salarié, las d'attendre son rappel au travail, jugerait à propos de conclure qu'il a été congédié illégalement. »

La Commission ajoutait ce qui suit :

« Avec respect, la prétention exposée plus haut nous paraît inadmissible. Toute plainte doit comporter une date précise à partir de laquelle la Commission peut déterminer dès l'ouverture de l'audition si le requérant est, oui ou non, déchu de son droit.

« L'article 15 dit bien qu'un salarié peut soumettre sa plainte par écrit dans les quinze (15) jours du congédiement, de la suspension ou du déplacement, s'il croit avoir été illégalement congédié, suspendu ou déplacé. Mais cette croyance du salarié qui suffit à lui permettre de porter plainte ne saurait lui être d'aucun secours lorsqu'il s'agit de déterminer s'il a fait valoir son droit dans le délai prescrit. Le point de départ de ce délai de quinze (15) jours est un fait précis qui ne relève nullement de ce que peut croire ou ne pas croire le plaignant. Toute solution contraire conduirait en définitive à faire table rase d'une déchéance, au sujet de laquelle le législateur s'est exprimé aussi clairement que possible. »

Dans l'autre cause, *Pagé c. La Carrière Saint-Louis* (décision du 28 avril 1967), il s'agissait d'une carrière qui avait cessé son activité à l'automne, alors que les salariés étaient en instance d'accréditation. Les employés furent donc renvoyés comme d'habitude. Mais, au printemps, à la reprise du travail, le plaignant et six de ses compagnons de travail, qui étaient depuis de longues années au service de cette entreprise, furent laissés de côté, contrairement à ce qui s'était toujours passé. Ils portèrent plainte lorsqu'ils se rendirent compte de ce qui arrivait. Leurs plaintes furent rejetées pour la même raison, c'est-à-dire le jeu du délai de déchéance. La Commission maintint la même attitude, en la justifiant par d'autres motifs. En premier lieu, la Commission considéra l'article 14 comme une disposition de caractère pénal pour lui donner une interprétation restrictive. « Il s'agit, à n'en pas douter, y lisait-on, d'une disposition d'ordre pénal, ayant pour objet de protéger le salarié contre un congédiement fondé sur des activités syndicales. La sanction consiste d'abord dans l'ordre de réintégration et, en second lieu, dans un pouvoir d'indemnisation conféré à la Commission :

« Un statut de caractère pénal doit être interprété restrictivement. Nos statuts modernes, il faut bien l'admettre, sont empreints de plus de clarté que les statuts des siècles passés. C'est une raison qui milite en faveur du respect des termes et au rejet d'une interprétation extensive qui pourrait conduire à une application fantaisiste et même abusive de la Loi. »

Par cette interprétation, la Commission se trouvait donc pour ainsi dire à assimiler les articles 14 et suivants du Code du travail à la loi pénale. La même décision reprenait aussi l'argument selon lequel la Commission n'avait pas compétence, parce qu'il s'agissait d'un cas de non-rappel au travail.

Ces deux décisions, qui avaient pour effet de limiter l'application de l'article 14 du Code pouvaient ouvrir la porte à des abus et priver effectivement des travailleurs des avantages de la Loi.

Cette interprétation avait pour conséquence de ranger, sous le terme de congédiement, la plupart des formes de cessation d'emploi temporaire ou permanente, la suspension n'ayant été admise que dans quelques rares cas où l'on se trouvait en présence d'une cessation d'emploi pour une période bien déterminée, à la suite d'une mesure disciplinaire.

Quand on examine de près les différents termes utilisés pour définir et caractériser la cessation d'emploi, on voit qu'on peut les ranger en deux catégories : l'une qui met définitivement fin au contrat de travail à durée indéterminée (le type de beaucoup le plus fréquent de contrat de louage de services) comme le congédiement, le renvoi, la destitution, le remerciement, qui contiennent l'idée de faute de la part du salarié ou le débauchage ou le licenciement, qui sont commandés par la seule volonté de l'employeur, qui cesse ou est forcé, pour des motifs divers, de cesser en tout ou en partie son activité d'une façon définitive ou pendant une période prolongée ; l'autre qui ne fait qu'interrompre le contrat de travail, comme la suspension, qui enlève d'une façon momentanée à une personne sa fonction ou son emploi, la mise-à-pied (lay-off) qui dans l'acceptation la plus communément admise, consiste dans la cessation de l'emploi pour une période fixe ou plus ou moins longue, sans faire perdre au salarié le droit à son emploi.

On peut être d'avis que, sous le régime de notre droit au travail, la mise-à-pied économique se rattache plutôt à la suspension au sens large du mot qu'au congédiement proprement dit, parce qu'elle ne consomme pas la rupture du contrat de travail, mais ne fait que le suspendre, l'employeur déclarant à son salarié que des circonstances d'ordre extérieur l'obligent, momentanément, à réduire son personnel, pour une période quelconque, soit à cause du caractère saisonnier de l'entreprise, soit à cause d'un surplus de production, soit à cause du manque de matières premières, soit à cause de la conjoncture économique, soit pour quelque autre raison d'ordre majeur.

Dans de tels cas, un employeur, à tort ou à raison, peut mettre à pied son salarié pour ces différents motifs. Le motif est reconnu valable par le salarié qui ne bronche pas. Quelques jours plus tard, le travail reprend. On embauche de nouveaux employés et on ne rappelle pas à l'ouvrage ceux qu'on soupçonne d'être favorables à une association syndicale ou d'en être membres. Insensiblement, ce qu'on pensait être une mise-à-pied se transforme en congédiement. Et ainsi le tour est joué. D'autre part, il est possible de se rendre compte de l'impact quand on sait que des milliers et des milliers d'emplois sont saisonniers ou inter-

mittents et qu'il se peut que soient frappés des ouvriers qui travaillaient parfois depuis nombre d'années pour une entreprise de ce genre.

Comment le Tribunal du travail, saisi d'affaires à peu près identiques, va-t-il apprécier cette question, à la suite de décisions de commissaires-enquêteurs contraires à la jurisprudence de la Commission? On peut relever un certain nombre de jugements sur le sujet.

C'est dans l'affaire *Hassenfeld Bros. (Canada), Limited* (décision du 12 janvier 1970), que la question est pour la première fois soulevée. On y pose le problème du congédiement et de la mise-à-pied. Le Tribunal du travail s'exprime ainsi :

« L'usage de plus en plus établi veut que l'on désigne par « mise-à-pied » une suspension du contrat de louage de service lorsque l'employeur, faute de travail, ne peut garder un employé à son emploi. Dans certains cas, en particulier lorsqu'il est évident que l'employé ne pourra être rappelé parce que la diminution de travail est de nature permanente, la mise-à-pied devient définitive et le contrat annulé. Par ailleurs, on utilise le terme « congédiement » pour signifier une rupture du contrat de travail qui survient à la suite d'une faute de l'employé. »

Passant à l'analyse pratique du cas soumis, le Tribunal fait ici la constatation que ce qui était une mise-à-pied au départ s'est transformé en congédiement, précisément au moment de l'enquête, l'employeur faisant valoir alors en défense certaines fautes ou prétendues fautes de son employé. Le Tribunal retient comme motif déterminant le fait que l'employé n'en avait jamais été avisé et qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été prise contre lui.

Dans une autre cause, qui a eu un prolongement jusqu'en cour d'appel, *United Last Company, Limited* (décision du 13 novembre 1970), c'est la question du non-rappel au travail qui a été plus directement posée. Ce cas ressemble étrangement à celui de *Style Guild du Cap Corp.* Un salarié est mis à pied en même temps que plusieurs de ses compagnons de travail à l'automne. À la mi-février, tout le monde est de retour, mais le plaignant est mis de côté. Le commissaire-enquêteur ordonne la réintégration. L'employeur attaque cette décision en alléguant qu'il ne s'agit pas d'un congédiement, mais d'un non-rappel. Le Tribunal refuse alors d'entendre l'appel, en justifiant ainsi son attitude.

« Comment l'employeur peut-il prétendre avoir congédié le plaignant le 12 décembre, alors que la lettre signée par ... le secrétaire-trésorier de la compagnie précise très clairement non seulement l'intention, mais le geste posé par la compagnie. La requérante désire-t-elle,

après coup, invoquer sa mauvaise foi ? Peut-elle à ce stage contredire l'écrit (exhibit R-1), qui émane de son secrétaire-trésorier et qui n'a pas été désavoué par elle devant le commissaire-enquêteur ? »

Poursuivant plus avant son raisonnement, le Tribunal conclut qu'on ne peut retenir comme valable l'allégation de l'employeur selon laquelle il s'agit d'un non-rappel, ce qui, en réalité, constitue le noeud du jugement.

« Rien dans les faits relatés dans la décision du commissaire-enquêteur, y lit-on, ne permet de conclure logiquement qu'il s'agit d'un non-rappel au travail. » Évidemment, le Tribunal ne tranche pas ici le cas du non-rappel ; il le nie plutôt. Il reste que la question a parcouru ainsi un bout de chemin.

D'ailleurs, ceci ressort d'un autre jugement, *Carzoz Plastics Corporation* (décision du 18 décembre 1970), où le problème est ainsi posé de la façon suivante par le Tribunal :

« Il est bien évident, à notre avis, que si un employeur congédie des salariés au moment où les activités de l'entreprise sont véritablement à la baisse, remet à chacun son livret d'assurance-chômage et paie le montant dû, à titre d'indemnité de vacances, suivant l'ordonnance de la Commission du Salaire Minimum, il y a alors séparation, rupture du contrat de travail, donc congédiement. Ce serait là l'acte juridique par lequel l'employeur met fin au contrat de louage de services personnels. »

On sent dans ce texte une certaine hésitation en présence d'un terrain qui n'est pas solide.

La deuxième cause citée, soit celle à *United Last Company, Limited*, a été attaquée devant les tribunaux civils, l'employeur soumettant que le commissaire-enquêteur avait excédé sa juridiction. L'affaire peut se résumer ainsi. Adamowicz (c'est le nom de l'employé mis à pied) n'était plus salarié depuis le 12 décembre 1969 ; il n'a pas été congédié le 9 février 1970, ni dans les quinze jours précédant le dépôt de sa plainte ; la plainte est donc tardive. La question a été finalement tranchée devant la cour d'appel. Il s'agit d'un arrêt fort important en ce qui concerne cette question précise. Dans ses notes explicatives et justificatives de l'arrêt, le juge Gagnon fait une courte revue de l'économie générale du Code du travail et pose certains principes généraux qu'il y a lieu de retenir.

Sur le but général des articles 14 et suivants du Code, il y a d'abord lieu de citer l'extrait suivant :

« Il faut bien noter, y lit-on, que les articles 14, 15 et 16 du Code du travail s'appliquent à tous les salariés qui sont « congédiés », à cause de l'exercice d'un droit que leur reconnaît le Code ... Le recours que crée ces articles est un remède complet par lui-même. « Outre que cette interprétation soit la seule que permet le texte des dispositions, on sait par expérience, et le législateur savait, que c'est très souvent à l'occasion de campagnes d'organisation syndicale, donc avant qu'une convention collective de travail ne soit négociée et signée, que des litiges de ce genre surgissent. Il faut être assez réaliste pour constater, sans aucun parti pris, qu'il s'agit là d'une étape particulièrement cruciale dans la vie d'un syndicat et dont un employeur, même l'employeur éclairé et solidement motivé, ne se désintéresse pas facilement. Le législateur a voulu particulièrement, à cette étape, protéger l'exercice du droit d'association, assurer l'exercice des activités syndicales légitimes, en même temps qu'éviter la perturbation d'une unité de négociation, en voie de formation et susceptible à un stade ultérieur, d'être l'objet d'une accréditation. Pour ce faire, il a édicté des dispositions qui sont tout à fait exorbitantes du droit commun ... »

« C'est ici qu'interviennent les articles 14, 15 et 16 C.T. S'il est établi à la satisfaction du commissaire-enquêteur que le salarié exerce un droit qui lui résulte du Code du travail la présomption de l'article 16 entre en jeu. À partir de ce moment, la loi impose un lourd fardeau à l'employeur. Ainsi, il ne pourra se retrancher derrière le Code civil et justifier le renvoi de son employé en disant, par exemple, que ce dernier avait été engagé pour une période indéterminée, qu'il était payé à la semaine et qu'il a reçu l'avis d'une semaine. Il devra prouver une autre cause juste et suffisante de renvoi. *On voit donc que ces dispositions débordent les cadres du contrat individuel de travail et qu'elles accordent au salarié congédié pour activités syndicales une sécurité d'emploi qui ne trouve pas sa source dans le Code civil et qui en rend même certaines dispositions inapplicables.* »⁸

L'auteur ajoute ensuite ces observations qui sont très lourdes de conséquence :

*« Les termes « congédié » et « congédiement » doivent donc recevoir une interprétation assez large pour que ne soit pas frustrée l'intention du législateur et qui, à mon avis, devrait couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi motivées par des activités syndicales... »*⁹

« Le commissaire-enquêteur peut ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi. Il peut appliquer ces dispositions, je le répète, dans tous les cas où l'employé n'aurait aucun droit, en vertu de son contrat de travail, de réclamer son ré-engagement. Le Code du travail confère donc au salarié visé par ces articles un droit spécial à son emploi.

⁸ Les italiques sont de l'auteur.

⁹ *Ibidem.*

« En outre, le commissaire-enquêteur peut ordonner le paiement au salarié du salaire et des autres avantages dont son « congédiement » l'a privé. Le texte précise qu'il s'agit d'un paiement à titre d'indemnité. C'est en quelque sorte une pénalité imposée à raison de l'acte illégal posé et qui va beaucoup plus loin, malgré les apparences premières, que simplement replacer les parties dans la situation juridique dans laquelle elles se trouvaient, avant le congédiement. Sous cet aspect, je dirais que les articles 14, 15 et 16 créent, entre l'employeur et le salarié, une nouvelle situation juridique, qu'ils modifient le contrat individuel de travail et qu'ils donnent au salarié de nouveaux droits, indépendamment du Code civil et même de toute convention collective de travail. »

Le juge Gagnon passe ensuite à l'analyse de faits et il pose la question suivante au sujet de la personne congédiée :

« Mais de quoi pouvait-il se plaindre à ce moment-là ? D'une situation qu'on lui avait décrite comme temporaire . . . Même s'il pouvait soupçonner le motif de sa mise-à-pied il n'a pas jugé à propos de s'en formaliser, d'autant plus qu'il n'avait pas à mettre en doute la promesse de l'appelante, parce qu'il travaillait depuis seize ans . . .

« À mon avis, non seulement Adamowicz était un salarié lorsqu'il a été mis à pied, mais il a gardé cette qualité, pour les fins particulières et spéciales de l'application des articles 14, 15 et 16 C. T., jusqu'au moment où l'appelante lui a fait savoir qu'elle transformait sa décision de le suspendre temporairement, à cause d'un manque d'ouvrage, en un congédiement, parce qu'il causait du trouble et qu'il parlait trop d'union. Cette sécurité d'emploi spéciale dont j'ai parlé, déjà ébréchée, mais non détruite par la mise-à-pied, a été violée par l'attitude que l'appelante a prise, le 9 février 1970 . . .

« Peu importe, à mon avis, que l'appelante ait décidé, dès décembre 1969, de se débarrasser définitivement d'Adamowicz. Si tel est le cas, je ne suis pas disposé à la faire profiter de sa ruse, ni à pénaliser Adamowicz, parce qu'il a eu foi en sa parole. *Dans le cas hypothétique où la mise-à-pied aurait été faite de bonne foi et pour le motif qu'elle a alors indiqué, j'irais presque à dire que la décision de l'appelante de ne pas rappeler Adamowicz à cause de l'exercice, avant sa mise-à-pied d'un droit que lui reconnaissait le Code du travail, constituerait un congédiement.* »¹⁰

Ce jugement de la cour d'appel pourrait servir de conclusion, car il montre en quelque sorte le point d'arrivée d'une évolution constante dans la façon de considérer les causes de congédiement en matière d'activité syndicale et d'en disposer. Même si les principes et les considérations sur lesquels les décisions s'appuient restent incertains et changeants, on

¹⁰ *Ibidem.*

peut constater un certain progrès depuis l'insertion dans la loi de dispositions en ce sens.

D'une façon plus générale, on peut dire que ces dispositions du Code du travail ont contribué jusqu'à un certain point à mettre un peu plus l'accent sur les droits personnels des salariés dans leur milieu de travail, alors que les démarches et les revendications des syndicats sont de plus en plus centrées, beaucoup trop, sur leurs propres intérêts, leur propre sécurité, leur propre pouvoir politique plutôt que sur ceux des travailleurs eux-mêmes. C'est là peut-être un des aspects positifs de ces mesures auxquels on ne s'arrête pas assez. Les événements récents, qui ont marqué la vie du syndicalisme au Québec, n'indiquent-ils pas que, dans la recherche de sa propre puissance, le syndicalisme a perdu de vue les préjudices, les injustices, l'arbitraire et l'écrasement de la liberté personnelle dont les salariés sont victimes allant, dans certaines circonstances, jusqu'à les brimer eux-mêmes. Il faudrait peut-être que, à partir de l'expérience qui a été faite dans le domaine restreint des congédiements pour activité syndicale l'on se mette à la recherche de nouvelles formes d'actions, que l'on pense à mettre sur pied en d'autres points où la situation des salariés est déplorable des mécanismes d'action positive, pratique, expéditive qui favorisent l'expression de leur liberté d'homme et de citoyen.

A Study of Decisions Respecting Dismissal for Union Activities

In this article, the author attempts a study not only of legislative texts dealing with dismissal for union activities in Québec labour legislation since 1960, but also of the jurisprudence related to the numerous decisions handed down on the subject by the Québec Labour Relations Commission, and also by the Investigating Commissioners and the Labour Court.

Provisions respecting dismissal for union activities were first included in the Labour Relations Act at the end of 1959. Basically, these provisions provided for the rehiring of workers dismissed for union activities, and obliged employers to prove that the worker had been dismissed for some other just and sufficient reason and not for union activities or for the exercise of a legal right. These provisions, with few changes, were included in the Labour Code published September 1, 1964.

Since the introduction of these sections into the labour laws, thousands of decisions have been handed down; decisions which have created many problems and given rise to quite varying interpretations.

The author has tried to come to grips with the underlying reasons for these interpretations and, as far as the « other just and sufficient reason » is concerned, he mentions two schools of thought on the subject. One school holds that the person called upon to hand down a decision should not substitute his judgment for that of the employer, and the second school holds that, on the contrary, this person should carefully assess the nature of the « other just and sufficient reason ». According to the author, the problem is not easily resolved. It is obvious, however, that prevailing ideas in society concerning unions and the behavior of their leaders, does have a certain influence on decisions which are handed down.

As for the reasons given by employers for dismissing workers, the author treats those where employers cite : economic and technological causes, the influence of the employee's service record on decisions, ignorance of the employee's union activities, the weight of circumstance related to the dismissal (which causes the author to wonder if, in order to establish presumption, one has only to consider the union activities of the employee or also the propaganda and recruiting going on in the industry at the time of dismissal), delays incurred between the moment the offense was committed and the dismissal, and lack of work and other economic reasons for not recalling a worker who has been laid off.

LE SYNDICALISME CANADIEN (1968) **une réévaluation**

Introduction, Gérard Dion — Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle (Jean-Réal Cardin — Gérard Picard — Louis Laberge — Jean Brunelle. Les structures syndicales et objectifs syndicaux (Stuart Jamieson — Philippe Vaillancourt — Roland Martel). La démocratie syndicale (Gérard Dion — Adrien Plourde). Les rivalités syndicales : force ou faiblesse (Evelyne Dumas — Gérard Rancourt — Raymond Parent). Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (Léo Roback — Jean-Gérin-Lajoie — F.-X. Légaré). L'extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels (Shirley B. Goldenberg — André Thibaudeau — Raymond-G. Laliberté — Jean-Paul Brassard). Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques (Bernard Solasse — Jacques Archambeault — Fernand Daoust — Charles Perreault). Les syndicats et l'action politique (Vincent Lemieux — Marcel Pepin — Laurent Châteauneuf et William Dodge). Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté (Hon. Maurice Lamontagne). Bilan et horizons. Annexes : Le syndicalisme au Canada ; la Concurrence syndicale dans le Québec (Gérard Dion).

Prix : \$5.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone :656-2131