

# Relations industrielles Industrial Relations



## Notes

Ivan Legault

Volume 13, Number 1, January 1958

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022471ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022471ar>

[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 document

Legault, I. (1958). Notes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(1), 90–94. <https://doi.org/10.7202/1022471ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

## RECOMMANDATION

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

## NOTES DE M. IVAN LEGAULT, ARBITRE SYNDICAL

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

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

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

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

## 2.—« ÉQUITÉ ET BONNE CONSCIENCE »

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

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

## 3.—DISCUSSION PRÉCISE DU CAS DE LAURENT X.

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

cruciale, car celle-ci, comme on l'a vu, conclut qu'il y a eu rupture du contrat de travail par l'abstention de la part de Laurent X. de fournir la prestation de travail à laquelle il s'était obligé, que l'initiative de cette rupture est son fait à lui et par conséquent que la Compagnie doit être exonérée et le grief renvoyé.

Notre opinion est dissidente sur ce point. Parce qu'en principe, si nous posons la question à savoir: comment le contrat de travail à durée indéterminée prend-il fin? Autié répond que « la cessation normale du contrat de travail à durée indéterminée résulte de la rupture par la *volonté* unilatérale de l'une des parties » (Cf. Daniel Autié, *La Rupture abusive du Contrat de Travail*, Paris, Lib. Dalloz, 1955, p. 5); et plus loin, celui-ci de remarquer que « la résiliation unilatérale est surtout indispensable pour le salarié en raison de l'état de subordination que lui impose le contrat ».

A la lumière de cet énoncé, nous remarquons facilement que la décision rendue sur le grief repose fondamentalement et exclusivement sur l'aspect négatif du fait de Laurent X.: son abstention de fournir la prestation de travail à laquelle il s'était obligé.

Or, comme le dit Autié, si la cessation du contrat résulte de la rupture par la volonté unilatérale, il est frappant de noter que Laurent X. n'a posé aucun acte positif qui puisse supposer même qu'il voulait rompre son contrat. C'est la Compagnie qui, au contraire, a agi de façon positive dans cette rupture. Car, aussitôt remis en liberté, Laurent X. ne s'est-il pas en effet présenté à l'usine pour continuer d'effectuer son travail, démontrant ainsi, et de façon évidente, son *intention*, sa volonté de remplir ses obligations et de continuer ses relations contractuelles. Vue sous cet angle, la position du problème est radicalement inversée. La jurisprudence déjà établie et à laquelle il est référé dans la décision reconnaît que « refusal to employ, re-employ or recall after lay-off is tantamount to discharge ».

Ces faits étant considérés, notre opinion, en toute « équité et bonne conscience », est à l'effet que la rupture du contrat est imputable au fait de la Compagnie plutôt qu'à celui de Laurent X. De plus, la raison invoquée par la Compagnie s'appuyant sur le fait que, comme elle le dit: « Laurent X. a été présent à l'ouvrage pour la dernière fois le 21 août 1956. Par la suite, il a été accusé et condamné pour une offense criminelle et c'est la politique de la Compagnie de ne pas garder à son emploi une personne ayant été condamnée au criminel », nous justifie de qualifier cette rupture « d'abusive ». Et cela, en dépit des articles 1138, 1202, 1668 et 1670 du Code Civil de la Province de Québec, parce que se servir de l'impossibilité dans laquelle Laurent X. se trouvait pour profiter d'une libération « de facto » est un argument trop facile pour être acceptable quand on sait que le pouvoir de résiliation unilatérale prévu par le Code a été motivé et interprété comme devant être à l'avantage du salarié en raison de l'état de subordination que lui impose le contrat. Mais, il y a davantage: notre opinion va même jusqu'à déclarer que depuis le 21 août, date à compter de laquelle Laurent X. s'est absenté de son travail jusqu'au moment du refus de la Compagnie de le réintégrer dans son emploi, l'obligation contractuelle de ce dernier était à l'état de *suspension*.

#### 4.—SUSPENSION ET NON RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il y a eu suspension du contrat de travail plutôt que rupture. Une telle prise de position n'est pas nouvelle. Ailleurs, en Allemagne et en France notamment, on reconnaît, comme le dit Paul Durand, qu'

« Il arrive fréquemment que l'une ou l'autre des parties soit empêchée d'exécuter ses obligations. Les règles du droit commun conduiraient à décider la suspension ou la résiliation du contrat de travail, selon la nature de l'impossibilité d'exécution survenue. Mais une tendance profonde du droit du travail étend les cas de suspension au détriment des cas de résiliation, afin d'assurer la stabilité de l'emploi... La relation juridique qui unit les parties subsiste, et l'exécution en sera reprise ultérieurement. La suspension peut être utile

à l'entreprise... Elle est surtout importante pour les travailleurs dont elle maintient, avec l'emploi, les moyens d'existence. » (Paul Durand. *Traité de droit du travail*. Paris: Librairie Dalloz, 1950, tome II, pp. 792-3).

Or, sans connaître de règle générale au sujet des causes d'empêchement qui atteignent plus spécialement la personne du travailleur, Durand, auquel il est référé dans la décision, cite entre autres causes déterminant qu'il y a suspension plutôt que rupture ou résiliation:— (Cf. op. cit., tome II, pp. 807-818):

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

Contrairement à l'opinion exprimée dans la décision à l'effet que les cas similaires à celui qui est sous considération ne feraient pas partie de cette catégorie, Autié ajoute, nommément, aux causes déjà énumérées:— « *l'arrestation suivie de mise en détention préventive* »; (op. cit., p. 51), cause à laquelle nous identifions le cas présent. Laurent X. était passible d'une sentence pouvant aller jusqu'à quatorze ans de pénitencier. Il a écopé d'une peine de six mois de prison dont il n'a servi que quatre mois.

Le droit à la réintégration en cas de suspension demeurerait néanmoins subordonné:—

- a) à une demande du salarié, et celui-ci peut renoncer à invoquer le bénéfice de cette faveur.
- b) le droit à la réintégration ne peut être invoqué que pendant un délai assez bref. (Cf. Durand, op. cit., p. 171).

Or, d'après la preuve déposée, Laurent X. a satisfait à ces deux conditions. Est-ce à dire qu'en principe, Laurent X. aurait eu droit en l'occurrence à la réintégration après quatorze ans de détention? Notre position sur ce point, prenant en considération la clause de la convention collective relative au « permis d'absence », sera à l'effet d'observer les limites de durée d'absence prévue, soit six mois dans le cas d'un employé ayant moins de cinq ans de service et un an dans le cas d'un employé ayant cinq ans ou plus de service. Ici, encore, il y a lieu de noter que Laurent X., ayant déjà près de quatorze ans de service pour la Compagnie, remplit ces exigences.

C'est en effectuant l'examen de l'intention de Laurent X. que nous nous sommes mis en voie de conclure qu'il y a eu *suspension* plutôt que rupture du contrat, du fait de Laurent X.

Le présent différend étant arrivé conséquemment à un acte déjà soumis à la juridiction du Code Criminel, il eût été plus conforme que le présent Conseil décide sur ce cas à la lumière des principes régissant le Code Criminel, l'examen de l'intention étant particulièrement du ressort de ce dernier.

Sans doute nous objectera-t-on que le grief sous considération relève de par sa nature du Droit Civil plutôt que du Droit Criminel. A quoi nous répondons que ce Conseil d'Arbitrage, agissant comme Tribunal, étant appelé à rendre décision sur un différend né des suites d'une pénalité appliquée en vertu du Droit Criminel, pouvait logiquement et en toute « équité et bonne conscience » décider en vertu des principes qui régissent le Droit Criminel.

Or, Laurent X. ayant déjà été assujéti à une loi pénale, la peine qu'il a purgée prévoyait « in se » la détention, la suppression de ses droits civils, l'atteinte à sa réputation, le manque à gagner, etc., etc. C'était là les conséquences prévues et

voulues par sa condamnation en Droit Criminel, mais la sentence ne comportait, ni explicitement ni implicitement, qu'il soit dépourvu, de plus et en conséquence, du droit de conserver le titre à son emploi.

En refusant de réintégrer Laurent X. pour la simple raison que « c'est la politique de la Compagnie de ne pas garder à son emploi une personne ayant été condamnée au criminel », la Compagnie ajoutait sans autorité et sans motif suffisant à la sentence déjà prononcée par le tribunal. Pour se justifier, il aurait fallu que la Compagnie établisse avec preuve satisfaisante que la réintégration de Laurent X. lui aurait causé grave préjudice. Nous ne trouvons rien d'apparent à cet effet dans le présent cas. Aussi saisissons-nous le moment pour souligner qu'il y a commun accord avec nos collègues sur cette partie de la décision qui discute de « L'employeur et la vie privée de l'employé ».

Bien plus, Laurent X. ayant subi une détention de caractère préventif, et attendu qu'il incombe au juge rendant une sentence pénale d'en prévoir les effets, n'est-il pas logique de poser l'hypothèse à savoir que le magistrat qui a prononcé son jugement en cour criminelle n'escomptait pas qu'une fois sa sentence expirée, la Compagnie refuserait à Laurent X. de continuer son emploi, et que dans les circonstances le magistrat aurait pris des dispositions différentes.

Or, à notre point de vue, en décrétant qu'il y a eu rupture de contrat du fait de Laurent X., le Conseil d'arbitrage ratifie la décision de la Compagnie et prononce en fait une deuxième condamnation sur une faute officiellement et entièrement expiée devant les hommes et la société. D'où nous nous permettons de dire que c'est là une conséquence qui n'a été voulue ni explicitement ni implicitement, et que ce faisant le Conseil d'arbitrage rend une décision qui dépasse la volonté du magistrat qui avait d'abord rendu jugement.

##### 5.—PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOI

En regard de la thèse de la propriété de l'emploi, notre opinion concorde avec celle de nos collègues. (Cf. *ibid.*, p. 23; Durand, *ibid.*, pp. 96-98; Ripert, *Les Aspects juridiques du Capitalisme moderne* — Librairie générale de Droit et de Jurisprudence, 1946, pp. 296 à 303).

« Comme d'un côté, l'homme a besoin de s'appropriier les choses pour satisfaire à ses nécessités vitales, comme de l'autre côté, il n'y a pas d'autre moyen de faire cette appropriation que par le Travail, ce dernier fonde donc en droit l'appropriation. Les autres titres d'acquisition (héritage, occupation, etc.) seront à leur tour, fondés virtuellement sur le travail. » (Cf. *Propriété et Communauté*, L.-J. Lebreton et autres, Economie et humanisme, 2ième ed., p. 71).

D'où nous formulons que, dans le domaine des relations du salarié avec son entreprise, l'« emploi » qui au départ prend forme de contrat se transmute graduellement par le travail, en propriété à mesure que s'accroissent les années de service.

Cette décision du Conseil d'arbitrage va jusqu'à aliéner Laurent X. non seulement de son emploi qui est son patrimoine, son acquit, sa propriété, mais également de tout ce qui se rattache à ce titre (i.e. fonds de pension accumulé, jours de maladie, indemnités en cas de maladie et accident, vacances à durée plus généreuse, priorités et autres mesures de sécurité sociale garanties par la convention collective de Travail) et dépasse ainsi en sévérité la sentence à laquelle il avait auparavant été condamné.

En statuant strictement sur les données du Code Civil, le Conseil assimile le Travail à une marchandise selon la pensée individualiste traditionaliste d'ores et déjà dépassée, et néglige pour autant de se saisir de l'esprit du contenu des articles 598, 599 du Code de Procédure Civile de la Province de Québec qui prévoient

déjà, en cas de saisie par exemple, une protection spéciale pour les instruments essentiels à l'individu pour gagner sa vie:—

« Art. 598, (8) Tous les outils et les instruments de quelque nature qu'ils soient, dont le cultivateur se sert pour l'exploitation de sa ferme, de sa terre, de son érablière ou de ses arbres fruitiers; deux chevaux ou boeufs de labour ou un cheval et un boeuf de labour, dix autres bêtes à corne, six moutons, cinq cochons, les oiseaux de basse-cour, les grains et fourrages nécessaires à l'hivernement ou l'engraissement de ces animaux;

(9) Les livres relatifs à la profession, art ou métier du saisi, jusqu'à la somme de quatre cents cinquante dollars;

(10a) Un cheval, une voiture d'été, une voiture d'hiver et l'attelage, dont le charretier ou cocher se sert pour gagner sa vie;

(10) Les outils, instruments ou autres effets ordinairement employés pour l'exercice de sa profession, art ou métier jusqu'à la somme de quatre cents cinquante dollars;

(11) Les abeilles et les ruches qui forment le rucher, ainsi que tous les instruments et accessoires nécessaires à l'exploitation du rucher;

(12) ...Toute renonciation quelconque à l'insaisissabilité résultant des dispositions ci-dessus est nulle et de nul effet, quels que soient les termes de la renonciation. »

« Art. 599, (5) Les bâtiments, bateaux et autres embarcations de pêche, les appareils, filets, rets, seines ou autres ustensiles de pêche, et les provisions appartenant à un pêcheur qui sont nécessaires à sa subsistance et à celle de sa famille ou à ses opérations. Ces effets peuvent cependant être saisis et vendus pour le prix de leur acquisition, mais non entre le premier mai et le premier novembre. »

Trouvant fondement dans ces raisons, nous sommes d'avis en tout respect pour l'opinion de nos collègues, que le Conseil aurait dû formuler non seulement une recommandation favorable à Laurent X. (si forte soit-elle) mais une décision à l'effet que le grief de Laurent X. est fondé, qu'il y a eu rupture du contrat du fait de la Compagnie alors que dans le cas de Laurent X. il n'y a eu que suspension, et qu'en conséquence Laurent X. devait être réintégré dans son emploi avec tous ses droits, son ancienneté y compris, soustraction faite du temps de son absence, et compensé pour tout le salaire perdu depuis le jour où il s'était rapporté au travail après sa mise en liberté.

## Le règlement des conflits d'intérêts dans les rapports collectifs de travail

### LE CAS DU QUEBEC

Tel est le thème du prochain  
**Congrès des Relations industrielles de Laval**  
qui se tiendra au Château Frontenac  
les 21 et 22 avril 1958