

La réintégration forcée du salarié en droit québécois

Pierre Verge

Volume 25, Number 3, 1970

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028158ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028158ar>

[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

Verge, P. (1970). La réintégration forcée du salarié en droit québécois. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(3), 594–601.

<https://doi.org/10.7202/028158ar>

DROIT DU TRAVAIL

LA RÉINTÉGRATION FORCÉE DU SALARIÉ EN DROIT QUÉBÉCOIS

Pierre Verge

La réintégration forcée du salarié dans l'entreprise — ou l'exécution forcée en nature de toutes les prestations découlant, à la charge de l'employeur, du lien de salariat — n'a de portée pratique, on l'a signalé,¹ qu'en l'absence du droit de résiliation, moyennant préavis, du contrat de travail, source usuelle, du moins selon l'explication classique, de ce lien de salariat.

Le droit civil a toujours témoigné de son aversion pour la réintégration forcée, dans les cas où l'on aurait pu, pratiquement, y avoir recours, c'est à dire, à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail à durée déterminée, hypothèse relativement peu fréquente (1).

En revanche, l'application de principes ou d'institutions consacrés par des lois du travail plus récentes font appel fréquemment à la réintégration du salarié congédié abusivement (2.). Situation qui ne surprend pas, l'idée d'un certain rattachement du salarié à l'entreprise, surtout par le biais de l'ancienneté, étant alors présente. Dans quelle mesure cette réintégration peut-elle alors se réaliser, d'un point de vue juridique, compte tenu de la tradition civiliste ?

AVERSION DU DROIT CIVIL POUR LA RÉINTÉGRATION FORCÉE

Le droit commun, soulignant le « caractère personnel » des prestations découlant du contrat de travail et voulant préserver la liberté individuelle des contractants, a réitéré son refus de condamner l'employeur à l'exécution spécifique de son engagement de fournir du travail (A.). Symétriquement, il a maintenu que l'employé ne pouvait être physiquement contraint de rester au service de ce dernier, malgré son engagement (B.).

* Avocat au Barreau de Québec ; professeur agrégé, faculté de droit, Université Laval.

¹ G.H. CAMERLYNCK, *Contrat de travail*, tome 1, *Traité de droit du travail*, publié sous la direction de l'a., Paris, Dalloz, 1968, p. 385 sq., no 225 et sq.

Refus de contraindre l'employeur.

Les recours de l'employé congédié illégalement se ramènent de façon exclusive, en effet, à l'option entre des dommages-intérêts ou la réclamation du salaire dû². Choix, donc, on le sait bien, entre la réparation par équivalent et une forme partielle, seulement, d'exécution forcée en nature des obligations de l'employeur. Dans le premier cas, l'on prend acte, pour ainsi dire, de la rupture du lien contractuel, pour solder la réparation du préjudice en résultant. Dans le second, au contraire, l'on table sur son maintien pour réclamer le salaire dû au moment de la réclamation principale, puis, par amendements successifs, selon les échéances.

Toutefois, le tribunal se refuse à contraindre l'employeur à fournir le travail à l'employé³. Le « caractère personnel » de la prestation, dit-on, rendrait le jugement impossible à exécuter⁴, si l'on fermait les yeux sur sa « liberté individuelle », pour prétendre lui ordonner de réintégrer l'employé, d'exécuter en nature, son « obligation de faire », de fournir du travail — par opposition à son obligation de payer le salaire, « obligation de donner »⁵. Selon les termes de la disposition de base du Code civil, il ne s'agit pas là « d'un de ces cas qui permettent l'exécution de l'obligation même »⁶.

Il faut toutefois convenir que la jurisprudence constante élaborée à cet égard à partir de ce texte est faite, notamment, d'espèces dans lesquelles le travail de l'employé était particularisé, à la différence de ce qui prévaut souvent dans la grande entreprise, ou même, plus généralement, d'emplois manuels, voire cléricaux, de moindre importance.

² Voir, s'agissant uniquement du contrat individuel de travail : *Dame Martel v. Commissaires d'école de Wendover*, (1961) C.S. 491 ; *Robin Hood Mills Ltd v. Benoît*, (1933) 54 B.R. 387, se fondant sur le jugement — clef, *Marchand v. Jean*, (1918) 54 C.S. 278.

³ Voir, de façon générale à ce sujet, J.-L. Beaudoin, « L'exécution spécifique des contrats en droit québécois », (1958) 5 MCGILL L.J., 108, spec. aux pp. 119, 121 et 122, ainsi que la jurisprudence citée.

⁴ *Code de procédure civile*, a. 469 — le jugement portant condamnation doit être susceptible d'exécution.

⁵ *Dupré Quarries Ltd. v. Dupré*, (1934) R.C.S. 528, spec. à la p. 531 ; *Dame Martel v. Commissaires d'école de Wendover*, supra, note (2), à la p. 493 ; *Charbonneau v. The Publishers' Press Limited*, (1912), 42 C.S. 93, à la p. 108.

⁶ *Code civil*, a. 1065 ; « Toute obligation rend le débiteur passible de dommages en cas de contravention de sa part ; dans les cas qui le permettent, le créancier peut aussi demander l'exécution de l'obligation même... » (S'agissant, au contraire, d'un cas donnant ouverture à l'exécution forcée en nature d'une prestation, rien donc ne s'oppose à une conclusion à cet effet dans une action civile ordinaire, assortie d'une demande de dommages-intérêts en cas de défaut du débiteur de s'exécuter. Il peut aussi y avoir lieu, théoriquement du moins, à une demande d'injonction permanente et même interlocutoire, mais, dans ce dernier cas, seulement si elle est jugée nécessaire pour empêcher que celui qui la demande ne subisse un tort sérieux ou irréparable de la commission ou de l'omission d'un acte pendant l'instance. Voir *Code de procédure civile*, a. 752.)

Néanmoins, la prise de position énoncée en termes généraux, demeure nette : « le contrat de louage de service, à cause du caractère personnel des obligations qu'il comporte, ne se prête pas à une condamnation à l'exécution spécifique »⁷.

Refus de contraindre l'employé.

Cette affirmation voulait protéger non seulement l'employeur, mais également l'employé. Le caractère personnel de sa prestation le met à l'abri d'une condamnation à une exécution en nature. Il est évidemment difficile d'imaginer un employeur tyrannique au point de rechercher à tout prix l'exécution forcée en nature, au lieu des dommages-intérêts !

L'on avait même déjà vu les tribunaux refuser de faire droit à des demandes d'injonction visant à empêcher un employé de travailler pour autrui, en violation d'une clause d'exclusivité dans son contrat de travail⁸.

Au nombre des motifs du refus, en plus, par exemple du caractère, à l'occasion, abusif de la prohibition contractuelle, l'on retrouvait parfois alors un considérant à l'effet que l'on ne saurait ainsi porter atteinte à la liberté individuelle : il y a, posait-on, ouverture seulement à des dommages-intérêts⁹.

Une réserve, toutefois, qui, au fond, monnayait ce souci de la liberté individuelle : il y aurait peut-être eu ouverture à l'injonction, partant, en cas de violation de celle-ci, à l'emprisonnement pour outrage au tribunal¹⁰, si l'employé, en raison de son caractère unique et irremplaçable, avait causé à l'employeur un préjudice sérieux ou irréparable¹¹.

Dans un arrêt déjà ancien de la Cour d'appel, un juge dissident allait même jusqu'à reprocher à la majorité son refus, basé sur le respect de la personne du débiteur, en l'occurrence, un acteur. Il ne s'agissait, posait-il, pas de l'obliger à jouer, mais bien l'empêcher de jouer pour un concurrent, lui rappelant ainsi la fidélité due à son engagement. En quelque

⁷ Dupré *Quarries Ltd v. Dupré*, *supra*, note (5), à la p. 531, notes du j. Rinfret. Dans l'espèce, toutefois, à noter, malgré le caractère général de la prise de position de ce dernier, que l'employé dont il s'agissait était le surintendant d'une carrière, emploi d'un caractère assez élevé dans l'entreprise.

⁸ *Lombard v. Théâtre National*, (1922) 32 B.R. 164 ; *Pitre v. Association athlétique d'amateurs nationale*, (1910) 11 R. de P. 336 ; *Société anonyme des théâtres v. Lombard*, (1906) 15 B.R. 267.

⁹ Au sujet de cette possibilité de recouvrer des dommages-intérêts, voir *Leblanc v. The Borden Company Limited*, (1961) B.R. 804 (res.) ; (1962) R.P. 129.

¹⁰ *Code de procédure civile*, a. 761.

¹¹ Ainsi, des arrêts et jugements mentionnés à la note 8, *supra*, tous comportent cette réserve, à l'exception du premier, et plus récent, *Lombard, v. Théâtre National* (Cour d'appel), qui exprime de façon générale son refus de contraindre l'employé à s'exécuter.

sorte, le tribunal aurait dû, selon lui, faire jouer son autorité pour assurer le respect du contrat¹². Les juges majoritaires, soulignaient, eux, qu'accorder l'injonction, à la limite, équivalait retourner à l'emprisonnement — par le biais de l'outrage au tribunal — pour une dette civile, depuis longtemps aboli¹³.

Certaines attitudes plus récentes, de la Cour d'appel notamment, vont quelque peu dans le sens de l'utilisation de l'injonction visant à interdire le travail pour un concurrent, compte tenu de la présence d'une clause de « non concurrence »¹⁴. En effet, si les juges majoritaires rejettent la demande d'injonction, ils ne font alors qu'exciper de motifs qui ne concernent pas directement le problème (caractère illimité de la clause ; exigences procédurales...). Des juges minoritaires, eux, iraient jusqu'à faire droit au recours et assureraient intégralement la fidélité à l'engagement d'exclusivité : « L'injonction n'oblige pas le débiteur à poser un acte, mais lui défend de le poser sous peine des sanctions prévues par la loi. Cette mesure ne viole donc pas la règle : *nemo praecise cogi potest ad factum* »¹⁵.

Précisément, même si l'on se montre favorable à l'injonction, c'est qu'elle vise à empêcher un individu de travailler pour autrui, selon son engagement, non à le contraindre à travailler !

Que penser, toutefois, d'injonctions interdisant à des salariés de continuer de participer à un mouvement de grève illégal ? En pratique, l'individu se trouve forcé, souvent malgré son gré, de retourner au travail, sous peine, toujours, de contrainte par corps. Juridiquement, cependant, il y a lieu de distinguer la décision individuelle du travailleur de ne point s'exécuter, de la cessation concertée qu'est la grève, qui peut être contraire à la loi et aussi à la convention¹⁶.

Tout comme dans le cas précédent, l'on ne peut donc dire que, techniquement du moins, l'ordonnance du tribunal, favorable à l'employeur, se trouve à faire entorse au principe voulant que le « caractère personnel » des prestations découlant du contrat de travail (à l'exclusion de l'obliga-

¹² Notes du j. MARTIN, dissident, dans l'arrêt *Lombard v. Théâtre National*, *supra*, note 8.

¹³ *Ibidem*, notes du j. en chef Lamothe, pp. 168 et 169.

¹⁴ Voir, à titre d'illustration : *Teinturerie Québec Inc., v. Lauzon*, (1967) B.R. 41 ; *Beneficial Finance Co. v. Ouellette*, (1967) B.R. 721.

¹⁵ J. CHOQUETTE, affaire *Teinturerie Québec*, *ibid.*, p. 47.

¹⁶ *International Brotherhood of Electrical Workers, local union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, (1967) R.C.S. 628, aux pp. 639 et 640. Voir aussi : *Eastern Canada Stereodoring v. International Longshoremen Association*, C.S.Q., 5456, jugement du j. Fournier, 28 juillet 1970 ; aussi, entre les mêmes parties, C.S.Q., 5330, J. Masson, 17 juillet 1970 (en appel). À noter cependant l'injonction interlocutoire suivante qui ordonne sans ambages à des employés ayant participé à une grève illégale «... de retourner immédiatement au travail... suivant les cédules horaires régulières » : *La Scierie Price (Shipshaw) Limitée, c.s. (c.)*, no 41,755, 13 août 1970 (J. Côté).

tion de payer le salaire) s'oppose à la poursuite de leur exécution forcée en nature.

UTILISATION DE LA RÉINTÉGRATION FORCÉE PAR LE DROIT DU TRAVAIL

Les ordonnances de réintégration les plus fréquentes sont prononcées soit par le commissaire-enquêteur (A), pour protéger l'activité syndicale, soit par l'arbitre des griefs (B), dans le cas d'un congédiement allant à l'encontre des normes de la convention collective.

Ordonnance du commissaire-enquêteur

Le salarié congédié à cause de l'exercice d'un droit lui résultant du Code du travail¹⁷, ou, si l'on préfère, pour activité syndicale¹⁸, a droit à une ordonnance du commissaire-enquêteur, obligeant l'employeur à le réintégrer dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges et de lui payer, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement¹⁹. Le plus souvent, semble-t-il, l'employeur obtempère à cet ordre. Si tel ne devait pas être le cas, le Code du travail ne donne ouverture qu'à un recours en recouvrement de l'indemnité devant le Tribunal du travail, « dont l'ordonnance est homologuée sur requête du salarié ou du commissaire-enquêteur en chef par la Cour supérieure, ou la Cour provinciale, suivant leur compétence respective en égard au montant de l'indemnité décrété par l'ordonnance »²⁰.

Force est de reconnaître que le Code du travail, au stade de l'exécution forcée de l'ordonnance du commissaire-enquêteur, abandonne l'idée d'une réintégration physique du salarié dans l'emploi dont il a été illégalement privé, pour s'en tenir seulement à une réparation monétaire : action en recouvrement de l'indemnité, calculée de façon à tenir compte, principalement, du salaire que l'employeur devra payer jusqu'au jour du rappel au travail²¹.

¹⁷ *Code du travail*, S.R.Q., 1964, c. 141, a. 13 et sq.

¹⁸ Par exemple, en raison de son appartenance à un syndicat. À titre d'illustration : *Levasseur v. Leibinski*, (1969) D.C.R.T. 229.

¹⁹ *Code du travail*, a. 14.

(Dans le cas de la *Loi (fédérale) sur les relations industrielles et les différends du travail*, S.C.R., 1952, C. 152, voir l'a. 40 — le refus de l'employeur d'observer une ordonnance du tribunal à l'effet d'indemniser et de réintégrer l'employé constitue une infraction et l'employeur encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende dont le montant est fonction de la durée de son défaut.)

²⁰ *Ibidem*, a. 18, tel que modifié notamment par la *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, S.Q. 1969, C. 48, a. 7. (Avant cet amendement, le Code énonçait que l'action en recouvrement de l'indemnité était intentée devant le tribunal civil compétent en raison du montant réclamé.)

²¹ *Méthot v. Ideal Concrete Products Ltd*, (1964) C.S. 106, à la p. 110. (Également, possibilité, parallèlement au recours civil, de l'imposition d'une amende à l'employeur, selon l'a. 126 du *Code*, pour défaut de se conformer à la décision du commissaire-enquêteur ou du Tribunal du travail.)

Stricte­ment, donc, le Code du travail, malgré ces ordonnances à la fois fré­quentes et pratiques des commissaires-enquêteurs, ne va pas au-delà du droit civil en ce qui a trait à la réinté­gration forcée effective.

Dans ce contexte de la protection du droit d'association et quelque peu en marge de cette attitude jusqu'à un certain point non-interventionniste, signalons cependant deux espèces isolées :

— exceptionnellement, une corporation municipale pourrait se voir contrainte par *mandamus* de réinté­grer un salarié auquel elle est unie par un lien « qui n'est pas de nature purement privée », en l'occurrence, un policier ²² ;

— indé­pendamment de la protection du droit d'association prévue au Code du travail, un juge a déjà accordé une injonction interdisant à l'employeur de congédier des membres d'un syndicat, à la demande d'un syndicat dont la représentativité pouvait s'en trouver éventuellement compromise, partant son droit à l'accréditation ²³.

La discordance demeure toutefois entre l'ordonnance de réinté­gration émise par le commissaire-enquêteur et, le cas échéant, sa mise à exécution forcée ^{23A}.

Sentence de l'arbitre des griefs

Elle se vérifie de la même façon, dans le cas de la sentence de l'arbitre des griefs qui, cassant le congédiement comme contraire à la norme de la convention collective, ordonne à l'employeur de réinté­grer le salarié et de

²² *Langlois v. Ville de Charny*, (1970) C.S. 217 ; voir également (1968) C.S. 98. Dans l'espèce, toutefois, le juge refusa de faire droit au *mandamus* au motif que l'emploi, par règlement, avait été aboli. Il établit cependant une distinction entre le salarié lié à un employeur par un contrat de nature privée, dont la réinté­gration ne peut être ordonnée par le tribunal, à la suite de l'ordonnance du commissaire-enquêteur et celui dont le contrat n'est pas de nature privée. Dans ce dernier cas, le refus d'obéir à l'ordonnance de la cour pourra constituer un outrage au tribunal (*Code de procédure civile*, a. 836).

Quant à tous les salariés qui ne tombent pas dans cette dernière catégorie, le juge constate : « Si l'on prend en considération l'évolution du droit du travail, il faut reconnaître que ces sanctions (les dommages-intérêts ou la réclamation de salaire et l'amende prévue au Code du travail) sont insuffisants » (p. 220).

Il serait tout de même préférable que l'accès aux moyens de contrainte dépende, non pas de la nature de l'activité de l'employeur qui, après tout, n'est pas en cause, mais bien de la nature du droit que l'on cherche à protéger, en l'occurrence, le droit d'association.

²³ *Union nationale du vêtement Inc. v. Quality Garment Mfg Co. Ltd.*, (1956) C.S. 259 : « Considering that such action on the part of respondent is prejudicial and affects not only the rights of the employees dismissed, but also petitioner, since any act of respondent which has the effect of reducing petitioner's membership is detrimental to petitioner » (J. Smith).

^{23A} Exceptionnellement, tel n'est pas le cas de l'ordonnance de réinté­gration rendue par l'arbitre, en semblable matière, selon les a. 42 et suivants de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q., 1968, c. 45. Homologuée par la Cour Supérieure, son inexécution pourrait constituer un outrage au tribunal, partant, donner lieu à l'emprisonnement.

l'indemniser de la perte de salaire occasionnée par le congédiement irrégulier²⁴.

L'employeur, il est vrai, s'en remettra, le plus souvent, semble-t-il, ici encore, à la sentence de l'arbitre, qui « est finale et lie les parties »²⁵. Toutefois, si ce dernier a le pouvoir d'ordonner ainsi la réintégration du salarié, l'exécution de sa sentence ne peut que donner lieu à une action en exécution devant le tribunal civil, recours dont les conclusions se ramènent uniquement à l'option entre des dommages-intérêts ou la réclamation du salaire²⁶.

Le tribunal se refuserait toujours à contraindre l'employeur à reprendre le salarié contre son gré ; il ne saurait être question d'une injonction à cet effet. Ou bien, oubliant que l'employeur avait non seulement convenu de payer un salaire, mais également de fournir un travail, l'on observera qu'il ne s'agit que d'une obligation de donner de sa part, pouvant complètement se réaliser par les conclusions monétaires usuelles²⁷ ; ou bien, tenant compte également de cette dernière prestation, l'on invoquera traditionnellement « le caractère personnel des obligations découlant du contrat de louage de service²⁸ », pour refuser son exécution forcée en nature.

²⁴ Quant à ce pouvoir de l'arbitre, voir, *a contrario*, l'arrêt de la Cour suprême, *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*, (1969) R.C.S. 85.

²⁵ *Code du travail*, *supra*, note (15) a. 89, la disposition précise que cette sentence peut être exécutée sous l'autorité du tribunal civil compétent, sur poursuite. Quant au caractère exécutoire de la sentence : *United Hatters, Cap and Millinery Workers Inc. Union (49) v. Association of Millinery Manufacturers*, (1965) R.D.T. 509 (C.S.) ; *L'Écuyer v. Standard Telephone and Cable Mfg. Co.*, (1964) C.S. 339 ; *Commission des écoles catholiques de Shawinigan v. Roy*, (1965) C.S. 147 ; *Ass. cath. des institutrices du district no 16 Inc. v. Comm. d'écoles pour la Mun. de la paroisse de St-Athanase*, (1947) B.R. 703, à la page 717.

Dans le cas d'une personne occupant une fonction pédagogique ou éducative, voir les a. 3, 7 et 8 de la *Loi modifiant la Loi d'instruction publique*, Bill 47, 1969 : pouvoir au conseil d'arbitrage d'ordonner sa réintégration et son indemnisation, dans le cas d'un congédiement irrégulier ou non-fondé ; *idem*, dans le cas du non renouvellement d'un contrat d'une telle personne qui a été à l'emploi d'une commission scolaire pendant une période décrite. « Sauf ces cas, poursuit l'a. 8, les commissaires ou les syndicats d'écoles ne sont pas tenus d'accepter les services d'une personne qui ne leur convient pas, pour occuper une fonction pédagogique ou éducative ».

²⁶ *Rozon v. Ville de Pointe-Claire*, (1966) R.D.T. 521 (C.S.) ; *Cité de Jacques Cartier v. Tanguay*, (1965) B.R. 352, à la p. 361 ; *Rousson v. Corporation municipale de la ville de Malaric* (1963) B.R. 933, à la p. 935 ; *Mancini v. Ville de Montréal*, (1958) R.L. 269, à la p. 300. Il en irait toutefois exceptionnellement autrement de la sentence de l'arbitre en matière disciplinaire, selon les a. 30 et 31 de la *Loi des Relations de Travail dans l'Industrie de la Construction*, une fois homologuée.. Voir *supra*, note 23A.

²⁷ Cité de *Trois-Rivières v. Syndicat national catholique des employés municipaux de Trois-Rivières*, (1962) B.R. 510, notes du j. en chef Tremblay, p. 512 ; *Comm. M.-L. BEAULIEU*, (1962) R. du B. 586.

²⁸ *Ibidem*, notes du j. Choquette, à la p. 513.

Pourtant, le salarié peut avoir un intérêt réel dans son travail²⁹ ; il est par ailleurs devenu banal de constater une « dépersonnalisation » de plus en plus fréquente des rapports du travail, le travail des salariés d'une même catégorie occupationnelle étant le plus souvent interchangeable³⁰.

De plus, par ailleurs, advenant un refus de l'employeur de réintégrer un salarié congédié pour activité syndicale selon la décision du commissaire-enquêteur, l'ordre social serait en cause³¹. (On ne pourrait cependant en dire autant de la seule violation de l'ordre établi par la convention collective, du refus de l'employeur de donner suite à la sentence de l'arbitre des griefs.) Toutefois, cette seconde considération, envisagée isolément de l'intérêt propre du salarié, strictement, ne ressortit pas au civil, mais au pénal.

²⁹ Exemple de la reconnaissance judiciaire de ce fait : *Alary v. Leibovitz*, (1943) R.L. n.s. 396 — un employé a le droit d'exiger d'occuper le genre de travail pour lequel il a été engagé et non un autre.

³⁰ Une telle constatation est faite également à partir d'un contexte différent du milieu nord-américain. Voir Y. Saint-Jours, « Réflexions sur le problème de la réintégration des représentants du personnel et des délégués syndicaux illégalement licenciés », (1970) *Dalloz-Sirey* 41. À la p. 43 : « Certes, dans les cas extrêmes laissés d'ailleurs à l'appréciation de l'inspecteur du travail, notamment dans les petites entreprises où l'employeur travaille lui-même avec ses compagnons, on peut concevoir que le maintien du lien contractuel du représentant du personnel soit incompatible avec l'autorité du chef d'entreprise. Mais au-delà, c'est-à-dire dans l'immense majorité des unités de production ou de services, dès lors qu'il n'existe aucune relation personnelle de travail entre l'employeur et le représentant du personnel, on saisit mal l'impossibilité qu'il y a à réintégrer l'intéressé dans son emploi et ses fonctions ».

³¹ À ce titre, le congédiement illégal originaire aura d'ailleurs pu donner lieu à une plainte pénale, indépendamment du recours exercé devant le commissaire-enquêteur, selon le *Code du travail*, ce qui indique bien que le congédiement illégal porte aussi atteinte à l'intérêt de la collectivité. Voir : *Code criminel*, S.C., 2-3 — Éliz. II, 1953-54, C. 51, a. 367 (« Est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, quiconque, étant un employeur..., injustement et sans autorisation légitime,

- a) refuse d'employer ou congédie une personne pour la seule raison que ladite personne est membre d'un syndicat ouvrier légitime ou d'une association ou alliance légitime d'ouvriers ou d'employés forcée pour l'avancement licite de leurs intérêts et organisés pour les protéger dans la réglementation des salaires et des conditions de travail ;

L'a. 694 prévoit l'amende ou l'emprisonnement, ou les deux peines à la fois. De plus, il faudrait tenir compte de la pénalité prévue à l'a. 126 du *Code du Travail*, dans le cas d'un refus d'obéir du commissaire-enquêteur ou du Tribunal du travail.

Compar. l'attitude des droits français et américain : F. MEYERS, « La réintégration des salariés selon le droit français et le droit américain, (1962) *Droit social* 211. Adde : H. SINAY, « La réintégration des représentants du personnel, irrégulièrement licenciés, (1970) *J.C.P.* 2335.