

***Discipline* — Les infractions couvertes par ce terme — Règlement intérieur vs convention collective**

Volume 19, numéro 2, avril 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021322ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021322ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1964). *Discipline* — Les infractions couvertes par ce terme — Règlement intérieur vs convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 267–271. <https://doi.org/10.7202/1021322ar>

Résumé de l'article

La discipline doit s'entendre, en général, du pouvoir de sanctions, de l'organisation de ce pouvoir et de sa mise à exécution en cas d'infraction au règlement intérieur, lequel peut porter, en particulier, sur la façon d'exécuter le travail. Ce pouvoir disciplinaire, ainsi que l'organisation des sanctions, peuvent (tre limités, spécifiés, par la convention collective; si celle-ci est muette en tout ou en partie sur le sujet, c'est le règlement intérieur qui s'applique alors.

La Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat interprofessionnel de l'Hydro-Québec, Manicouagan; Décision arbitrale, Québec, le 26 mai 1964; Me Jean-Réal Cardin, arbitre; M. Philippe Lessard, assesseur patronal; M. Guy Beaudoin, assesseur syndical; M. François Matte procureur patronal et Me Sarto Cloutier, procureur syndica.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

DISCIPLINE — Les infractions couvertes par ce terme — Règlement intérieur vs convention collective.

La discipline doit s'entendre, en général, du pouvoir de sanctions, de l'organisation de ce pouvoir et de sa mise à exécution en cas d'infraction au règlement intérieur, lequel peut porter, en particulier, sur la façon d'exécuter le travail. Ce pouvoir disciplinaire, ainsi que l'organisation des sanctions, peuvent être limités, spécifiés, par la convention collective; si celle-ci est muette en tout ou en partie sur le sujet, c'est le règlement intérieur qui s'applique alors. (1).

Les faits: Il s'agit d'un employé, homme d'instrument classe «A» qui, à la suite d'une erreur dans l'exécution de son travail, a été l'objet d'une réprimande écrite de la part de l'employeur.

Cette réprimande, tel qu'en fait foi l'exhibit C-7 déposé au dossier, se lit ainsi:

«**Nature de l'offense:** Le 23 juillet 1963, vous avez été désigné pour faire une vérification finale dans le Plot AB du contrefort 8. Votre rapport journalier montre que d'après vous la forme était en place alors qu'en réalité, elle ne l'était pas. Ou bien vous n'avez pas fait le travail, ou bien vous ne l'avez pas fait comme un homme d'instrument classé «A» doit le faire».

Il est à noter que le fait même de l'erreur n'est pas contesté par la partie syndicale. Ce que cette dernière conteste, c'est la réprimande écrite dont l'employé a été l'objet à la suite de cette erreur.

La décision: Aux yeux du syndicat, il s'agit d'une erreur «normale» i.e. pouvant survenir et, de fait, survenant de temps à autre dans le cours des travaux d'arpentage auxquels est affecté le plaignant, d'une erreur mineure et non intentionnelle de sa part, et donc ne justifiant pas une réprimande écrite consignée à son dossier d'employé.

Il faut dire ici, pour saisir toute la portée du grief soulevé par le syndicat, que la Commission, en date du 11 juin 1962 (cf. Exhibit C-10) a adopté et promulgué un règlement établissant la procédure à suivre en cas d'infraction aux règlements concernant la discipline et le bon rendement des travaux. Ce règlement vient s'ajouter à l'article 9 de la convention collective (Exhibit C-11) liant les parties et concernant lui aussi la discipline.

D'après l'article 9 de la convention collective, et aussi selon le règlement du 11 juin 1962, le premier degré de sanction prévue en cas d'infraction à la discipline est une réprimande écrite et versée au dossier de l'employé.

(1) La Commission hydroélectrique de Québec et le Syndicat interprofessionnel de l'Hydro-Québec, Manicouagan; Décision arbitrale, Québec, le 26 mai 1964; Me Jean-Réal Cardin, arbitre; M. Philippe Lessard, assesseur patronal; M. Guy Beaudoin, assesseur syndical; M. François Matte procureur patronal et Me Sarto Cloutier, procureur syndical.

S'il y a récidive de la part de l'employé, celui-ci peut se voir «suspendu» pour une période de 1 à 6 jours selon la gravité de l'offense, et finalement le renvoi peut être appliqué comme mesure ultime de discipline si l'employé persiste dans sa conduite, ou si l'offense qu'on lui reproche est telle qu'elle ne laisse à l'employeur d'autre alternative que le renvoi du service.

Le syndicat a invoqué, lors de l'audition, deux lignes principales d'arguments, à savoir: a) l'infraction ou l'erreur reprochée au plaignant en est une mineure, involontaire et en quelque sorte «normale» dans le cours de travaux de la nature de ceux qu'exécutait le plaignant, et en conséquence, la Commission n'était pas justifiée de lui donner une réprimande écrite, consignée à son dossier; b) il ne s'agit pas ici d'une infraction disciplinaire au sens de l'article 9 de la convention, mais d'une simple erreur, involontaire, dans l'exécution du travail, ce qui n'est pas une infraction à la discipline, et donc, qui n'est pas «couverte» par l'article 9 de la convention.

La Commission, toujours d'après la partie syndicale, ne peut pas invoquer un règlement (celui du 11 juin '62) adopté unilatéralement, pour suppléer à la convention négociée entre les parties.

Quant au premier argument, à savoir: le caractère mineur ou léger de l'erreur du plaignant, nous ne saurions le retenir et ce pour les raisons suivantes: Le plaignant, homme d'instrument classe «A», est responsable des mesures qu'il prend en vue de l'emplacement exact des formes devant servir à la coulée du béton pour la construction d'un barrage. Il doit vérifier lui-même l'exactitude de ses mesures, et même s'il travaille avec d'autres employés (chaîneurs, etc.): c'est à lui qu'il incombe de s'assurer que les mesures sont conformes aux plans établis et que les «formes» sont bien en place.

L'exactitude est d'une grande importance dans ce genre de travaux et une erreur peut signifier des pertes de toutes sortes et souvent considérables pour la Commission. Ceci n'a pas été contredit à l'audition.

Le fait qu'il existe des «tolérances» établies d'avance par les ingénieurs responsables des travaux, indiquent justement qu'on ne peut impunément les outrepasser sans que les travaux ne soient repris ou corrigés.

Or il est admis en preuve que le plaignant n'a pas respecté les «tolérances» admises et qu'il a fait rapport que la forme en question était bien en place, alors qu'elle ne l'était pas.

De plus, le fait qu'il y ait des vérifications ultérieures de faites par les ingénieurs ne veut pas signifier à notre avis, qu'une erreur puisse être tolérée de la part de l'employé, comme étant chose «normale», mais simplement qu'une très grande prudence doit être exercée dans un travail de cet ordre. Ceci ne justifie pas pour autant l'employé de faire l'erreur.

La Commission a fait à ce sujet, ainsi qu'aux conséquences qu'une telle erreur peut entraîner, une preuve qui ne peut être contredite sérieusement par la partie syndicale.

Il nous faut donc discuter du second argument syndical, à savoir qu'il ne s'agit pas ici d'une infraction disciplinaire au sens de l'article 9 de la convention.

A ce sujet, les questions auxquelles répondre sont les suivantes:

- a) l'erreur reprochée au plaignant constitue-t-elle une infraction disciplinaire au sens de l'article 9 de la convention?
- b) sinon, la Commission avait-elle le droit, en vertu du seul règlement du 11 juin 1962, d'imposer une réprimande au plaignant?

Au sujet de la première question, nous devons rappeler que la discipline en droit du travail doit s'analyser à partir des droits de direction de l'employeur, lesquels lui donnent un pouvoir réglementaire qui se concrétise souvent dans ce qu'on appelle le **règlement intérieur**, connu plus souvent chez-nous sous l'appellation « **règlement d'ateliers** » (company rules).

Il est à remarquer que le règlement intérieur peut porter sur tout ce qui concerne les modalités d'exécution du travail et constitue, selon l'expression même de Rivero et Savatier, dans leur Traité de Droit du Travail, « une loi intérieure » de l'entreprise. (p. 102)

Ces auteurs continuent, et à la même page, ils précisent quelque peu la portée de cette « loi intérieure »: « Il (le règlement intérieur) **édicte des règles de discipline**, impose des mesures pour l'hygiène et la sécurité du travail, **pour sa bonne exécution**, détermine les horaires de travail, etc. » (p. 102)

Evidemment, s'il existe une convention collective, et que celle-ci contient des dispositions spécifiques visant un aspect ou un autre des matières susceptibles de faire partie d'un règlement intérieur, c'est la convention qui doit avoir préséance sur le règlement intérieur, car elle est le résultat de la négociation libre entre les parties.

Or, à l'article 9 de la convention, il est question de la « **discipline** » et de l'aménagement des sanctions disciplinaires, mais nulle part dans ce texte le terme « discipline » est-il défini ou limité d'une manière quelconque.

Or, selon tous les auteurs que nous connaissons en droit du travail, tant français qu'américains ou canadiens, la discipline est toujours conçue comme le « corollaire du pouvoir de direction ». C'est encore Rivero et Savatier, dans leur Traité, à la page 105; qui disent ce qui suit concernant le pouvoir disciplinaire de l'employeur: « lorsque les ordres individuels **ou le règlement d'atelier** n'ont pas été respectés, une **sanction** doit nécessairement intervenir; sinon, la règle posée n'aurait aucune efficacité ». Et nous pourrions multiplier les citations dans ce sens.

Il s'ensuit donc que la discipline doit s'entendre, en général, du pouvoir de sanctions, de l'organisation de ce pouvoir et de sa mise à exécution, en cas d'infraction au règlement intérieur, lequel peut porter, en particulier, comme nous l'avons vu, sur la façon d'exécuter le travail.

Ce pouvoir disciplinaire, ainsi que l'organisation des sanctions peuvent être limités, spécifiés, par la convention collective; si celle-ci est muette en tout ou en partie, sur le sujet, c'est le règlement intérieur qui s'applique alors.

C'est justement le cas dans le présent grief. Le terme « discipline » n'étant aucunement défini à l'article 9 de la convention, nous ne pouvons inférer par voie de distinction à l'occasion d'un arbitrage, que l'erreur commise par le plaignant n'entre pas sous la coupe du terme « discipline » employé dans cet article, autrement dit, qu'il ne s'agit pas d'une matière tombant sous le coup des sanctions disciplinaires qui y sont prévues.

Si cet article spécifiait que les infractions prévues dans son texte ne comprennent pas les erreurs involontaires dans l'exécution du travail, il faudrait rechercher ailleurs pour rendre jugement dans le présent grief. A notre avis, ce n'est pas le cas.

Le fait qu'il existe un règlement émanant de la direction, et pourvoyant « au bon rendement des travaux » (donc couvrant l'erreur du plaignant) joint au fait que « la discipline » n'est nullement définie à l'article 9 de la convention, doit nous faire conclure que la faute du plaignant entre sous la coupe de cet article. Il n'y a donc rien d'incompatible entre ce règlement et les dispositions de la convention. Si un tel document (règlement du 11 juin 1962) enlevait des droits acquis par la négociation, ou des protections spéciales prévues par cette dernière à l'article 9, nous n'aurions d'autre alternative que de donner préséance à cet article 9 à l'encontre du règlement du 11 juin 1962.

Nous sommes donc d'avis que ce règlement ne contrevient pas à l'article 9 et qu'il le complète seulement sur certains points. Ainsi on y spécifie que « supérieur immédiat » signifie « contremaître, chef de service ou son assistant autorisé », alors que dans la convention, à l'article 9, ce terme n'est pas spécifié.

A ce propos, nous ne croyons pas devoir retenir l'argument syndical à l'effet que l'action disciplinaire de la Commission est entachée d'irrégularité au motif que M. McLean, qui a signé la réprimande, n'était pas le supérieur immédiat du plaignant. D'abord, parce que David McLean, est compris dans l'expression « supérieur immédiat » telle qu'explicitée en C-10 (règlement du 11 juin 1962). En second lieu, parce que la partie syndicale a lié contestation sur le fond du litige sans soulever en exception préliminaire, ce qu'il a invoqué comme une irrégularité à l'audition seulement.

Quant à notre deuxième question du début, il faut souligner enfin, (et ceci est important pour préciser notre pensée sur l'ensemble du sujet qui nous occupe présentement), que, même si, au contraire de ce que nous croyons, les erreurs involontaires dans l'exécution du travail n'étaient pas couvertes par l'article 9 de la convention concernant la discipline, il n'en reste pas moins du ressort de l'employeur d'adopter des règlements, en vertu de son pouvoir réglementaire, lui-même fondé sur ses droits de direction, prévoyant des sanctions en cas d'erreurs dans l'exécution du travail.

Rien ne l'empêche, en droit du travail, d'agir ainsi, unilatéralement, aussi longtemps qu'il ne contrevient pas aux lois générales, aux règles du droit du travail, aux conventions collectives qui le lient. En revanche, il ne peut, évidemment, sous prétexte de règlement intérieur aux fins de préciser ou d'expliciter les dispositions d'une convention collective le liant à un syndicat, tenter de se soustraire, par un tel règlement, aux obligations qu'il a contractées par cette convention, ou en détourner à son profit l'application.

Une fois ceci établi, il reste que l'employeur, en l'occurrence la Commission, pouvait édicter le règlement du 11 juin 1962 et l'appliquer à l'endroit du plaignant même si l'erreur de ce dernier n'avait pas été (comme l'a soutenu le syndicat) couverte par l'article 9 de la convention.

Ce règlement était connu des parties; on l'a déjà utilisé dans le passé au sujet de litiges de même nature. Tant qu'il n'est pas utilisé à l'encontre de l'application de l'article 9 de la convention, on ne peut le mettre en doute. Il ne fait alors que structurer l'application des pouvoirs de l'employeur tels qu'établis à l'article 6 de la convention, en graduant

les sanctions à prendre et en en déterminant les procédures. Reste toujours d'ailleurs, au syndicat, son pouvoir de contestation via la procédure des griefs et l'arbitrage éventuel.

L'erreur du plaignant étant admise, nous concluons au bien fondé de la sanction morale, la réprimande, dont il a été l'objet et ne pouvons faire autrement que de rejeter le grief.

ACCREDITATION SYNDICALE — Grève illégale du requérant

La Commission des Relations ouvrières décide qu'elle doit refuser l'accréditation syndicale à un syndicat requérant qui contrevient aux prescriptions de l'article 24 de la Loi des Relations ouvrières en déclenchant une grève illégale.¹

Par enquête déposée le 2 mars 1962, le Syndicat a demandé d'être reconnu comme représentant du groupe de salariés suivant:

« Tous les employés réguliers à plein temps travaillant aux deux entrepôts, les employés de bureau à l'exception des employés occasionnels, des réguliers à temps partiel, des gérants de départements, des commis-voyageurs et des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe « A », sous-paragraphes 1, 2 et 3 de la Loi, à l'emploi de la mise-en-cause. »

Dans une requête en opposition portant la date du 12 avril 1962, la mise-en-cause contestait la demande du requérant de première part, cette contestation alléguant, entre autres moyens, une grève illégale qui aurait eu lieu le 5 mars 1962.

Le dossier démontre que le Syndicat a son siège social au No. 1001, de la rue St-Denis, à Montréal, où se trouve aussi le bureau de son agent d'affaires, monsieur Jacques Dupont. En outre, la preuve révèle ce qui suit:

Le soir du 2 mars, donc quelques heures après le dépôt de la requête du Syndicat, il y eut réunion d'un certain nombre de syndiqués au bureau de monsieur Jacques Dupont qui était aussi, comme dit plus haut, le siège social du Syndicat. Il fut là et alors question d'une « union de boutique » en voie de formation dans l'établissement de la mise-en-cause, et des moyens d'y faire obstacle.

Assistait à cette réunion, entre autres personnes, le témoin Gisèle Lavigne dont la déposition ferme et précise est corroborée substantiellement par plusieurs autres, personne ne l'ayant contredite.

(1) Le Syndicat des Employés du Commerce de gros de Montréal, section George Courey and Sons Ltd, requérant de première part, l'Association des Employés de Marchandises sèches en gros de Montréal, requérant de deuxième part, et George Courey and Sons Ltd, mise-en-cause; Commission des Relations ouvrières de Québec, Montréal, le 14 août 1963; Bulletin mensuel d'information, Min. du Travail, Québec, novembre 1963, pp. 106-111; Juge Roger Bisson, vice-président, Me Claude Lanery, commissaire; Me Marius Bergeron, commissaire (dissident).