

Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi

The Settlement of Disputes as to the Use of Disciplinary Power by the Employer, Including Dismissal

Jean-Réal Cardin

Volume 19, Number 2, April 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021332ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021332ar>

[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

Cardin, J.-R. (1964). Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 149–178. <https://doi.org/10.7202/1021332ar>

Article abstract

In Quebec, as in the Anglo Canadian provinces governed by British Common Law, there exists no specific provision concerning the disciplinary powers of the employer in labour relations. In Anglo Canadian Common Law as well as in Quebec Civil Law, the employer's disciplinary powers have been implicitly considered as naturally added to the individual labour contract.

The present sources of the employer's disciplinary power are: the individual labour contract, the interior settlement policy of the firm, collective agreements and statutory labour laws.

Whatever may be the theory, (contractual or statutory) adopted to analyse the disciplinary functions of business management, there remains in practice that wherever there is no collective agreement, the general principles governing these functions are reduced to what seems a trifle: it is the relations based on force, the « power » relations, that control in fact management's supremacy in a given field, under the benevolent protection of the laws concerning the traditional labour contract.

Thus, in the vast majority of dismissal cases in the traditional organization, the matter of the necessary « cause » is not even contemplated. The real distinction between penalty dismissal and dismissal under the right of unilateral annulment was brought, so to speak, by unionism and collective bargaining.

These requirements of collective bargaining relating to the employer's disciplinary powers have brought, as a result, the formulation and the application, by our arbitration tribunals, of a certain number of general principles that may be stated as follows. In the first place, the chief of a business is explicitly allowed the right to pass and to enforce rules of conduct, for the direction of his business, to which are submitted the employees, and to sanction such rules by means of disciplinary penalties, if necessary. In applying these penalties, the employer must however proceed « reasonably » and according to equity. To this end, he cannot act but for a sufficient cause, taking the circumstances into consideration in each case. Consequently, this requires that the investigation of disciplinary faults be done under equity rather than under the rule of strict law. Thus, not only must there be fault or breach of duty on the employee's part, but moreover, the sanction must be appropriate to the gravity, somewhat like in penal law.

It is thus principally concerning the notion of disciplinary fault, the possible corresponding sanctions, and the appraisal, the supervision and the revision of sanctions, that the general principles derived from arbitration practice in Quebec differ from and even are opposed to those of Common Law.

The disciplinary fault is no longer considered as emanating from the labour contract. It may vary infinitely, but must, necessarily, be considered in relation with its effects on the common good of the labour society made up by the establishment or the business. Thus, to become the object of disciplinary sanctions, an employee's action, if it is done outside the place and the hours of work, must, directly affect the business in its technical, commercial, or simply social (in certain cases) efficiency.

A whole gamut of possible sanctions are accepted by our arbitration system, the most important of which are the following: the transfer from one occupation or from one department to another; the reduction to a lower rank in the seniority list; the loss of certain social benefits such as accumulated sick leave, the choice of holiday periods, etc.; temporary suspension coupled or not with the loss of seniority and of certain other accumulated rights; finally, the dismissal with or without allowance.

Finally, the author describes and analyses the following different settlement techniques:

- The settlement of disputes concerning personnel representatives — Absence of distinction between « personnel representatives » and ordinary wage earners in Quebec's Labour Laws.
- The « professional » settlement within the professional organization. — Absence of such a regime in Quebec.
- The « administrative » settlement — Characteristics and deficiencies.
- The « professional » settlement within the business organization.
- The settlement through legal means.

About the first technique, the author insists that there does not exist in Quebec, nor anywhere else in Canada or in the United States, any particular statutes legally applying to certain categories of employees, such as is the case in France, for example, about personnel representatives. No difference is made in our Labour laws between ordinary wage earners and personnel representatives affected by a particular legal status in the field of labour relations. This is due to the fundamental differences existing between the two systems of industrial relations. In Quebec, wage earners only have official representatives when they are unionized and when the union to which they belong is « recognized » by the Labour Relations Board through a certificat of recognition, certificate of a given bargaining unit and forces the employer to negotiate with it, or still if this union is recognized de facto by the employer and negotiates with the latter on a contractual and somehow « private » voluntary basis.

Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi

Jean-Réal Cardin

Dans le présent article, l'auteur étudie le régime du règlement des conflits d'ordre disciplinaire au Québec. En analyse les sources, les principes généraux ainsi que les différentes techniques, arbitrales et judiciaires qui y ont cours présentement. Il fait, à l'occasion, les comparaisons qui s'imposent à l'égard du droit français du Travail en la matière.

Introduction

Dans l'Etat du Québec, comme d'ailleurs dans les provinces anglo-canadiennes régies par le droit commun britannique (common law), il n'existe pas de texte spécifiquement consacré aux pouvoirs disciplinaires de l'employeur en relations du travail. Aussi bien en droit commun anglo-canadien qu'en droit civil québécois, les pouvoirs disciplinaires du patron ont été implicitement considérés comme se greffant tout naturellement sur le contrat individuel de travail. Ce dernier, étant de nature privée et soumis à la règle de l'autonomie des volontés n'était restreint, dans sa formation, sa durée et sa dissolution, qu'aux règles ordinaires des contrats, sauf les quelques restrictions de la loi le concernant spécifiquement ainsi que les réglementations d'ordre statutaire imposées par les lois dites « de protection » promulguées au cours des années par les pouvoirs publics.

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A. Rel. Ind. (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), directeur du Département des Relations industrielles de l'Université Laval.

Jusqu'en 1949, existait au Québec la loi des Maîtres et Serviteurs qui déterminait les droits et devoirs respectifs des patrons et des employés qu'elle couvrait, énonçait certaines prescriptions en matière de délai-congé et prévoyait certaines sanctions pénales ainsi que des dommages-intérêts en cas d'infractions à ses dispositions. Cette loi, issue d'un autre âge, et conçue selon l'esprit d'une économie artisanale, s'appliquait davantage aux relations domestiques qu'à celles des secteurs industriels et commerciaux créées par l'avènement de l'économie moderne.

Ainsi, on concevait le contrat de travail comme un contrat à durée déterminée et le « maître » ou le « serviteur » étaient passibles de sanctions s'ils mettaient fin au contrat sans tenir compte des préavis établis par la loi, lesquels variaient en fonction de la durée du contrat, expresse ou présumée. Dans ce dernier cas, la durée s'inférait du mode de paiement de la rémunération.

En matière de discipline, des fautes étaient prévues qui permettaient au maître de renvoyer sans préavis l'employé coupable; le dernier mot appartenait au tribunal de droit commun, lequel pouvait confirmer la décision de l'employeur ou la rejeter après appréciation des faits, en appliquant les sanctions prévues par la loi ainsi que des dommages-intérêts selon le cas.

Une certaine jurisprudence s'est élaborée autour de l'interprétation de cette loi, jurisprudence qui, bien qu'assez large dans l'acceptation des causes pouvant justifier le renvoi du salarié par l'employeur, n'en reconnaissait pas moins la nécessité pour ce dernier d'établir cause suffisante pour rompre le contrat de travail unilatéralement et sans tenir compte des préavis stipulés par ses dispositions.

Plusieurs décisions judiciaires rendues en marge de cette loi et rapportées dans les recueils de jurisprudence sont à cet effet.

Jusqu'en 1949 existaient également des réglementations particulières en matière de louage de services personnels, autorisées par l'article 1670 du Code civil, avant son amendement en cette même année. Ainsi, l'article 470 de la Loi des cités et villes dans le Québec permettait à ces dernières de réglementer certains aspects du contrat de travail à l'aide de règlements municipaux, semblables dans leur teneur générale à la loi des maîtres et serviteurs, lesquels touchaient aussi à

l'aspect disciplinaire des relations du travail s'exerçant à l'intérieur de leur juridiction territoriale.

Ces différents textes, d'une portée tout de même de plus en plus limitée parce que ne couvrant pas la masse des travailleurs industriels embauchés à l'heure ou à la journée (puisqu'ils ne s'appliquaient qu'aux contrats d'une durée minimum, soit d'une semaine ou d'un mois) sont maintenant disparus de nos statuts, et, seules quelques-unes de leurs dispositions relatives au délai-congé ont été ajoutées en 1949 à l'article 1668 du Code civil.

I — Les sources actuelles du pouvoir disciplinaire de l'employeur

A) LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Si nous recherchons les sources du pouvoir disciplinaire de l'employeur dans le droit actuel du travail au Québec, nous devrions dire qu'en stricte analyse juridique, elles n'existent pas en vertu du contrat individuel de travail, tel que défini par le Code civil aux articles sur le louage (art. 1667 à 1670 c.c.) mais se retrouvent plutôt dans les accords collectifs de travail et dans les règlements intérieurs des entreprises formulés explicitement ou induits de l'usage ou de la coutume propre à chaque métier, profession, industrie ou entreprise particulière.

Que le pouvoir disciplinaire de l'employeur au Québec ne puisse s'analyser à partir du contrat individuel de travail seul, cela ne devrait, il nous semble, faire aucun doute, puisque tout ce que le droit commun (le droit civil au Québec) prévoit en cas de faute de la part de l'employé, c'est la résiliation unilatérale du contrat par l'employeur, quitte au tribunal en cas de contestation de la part de l'employé congédié, à confirmer une telle décision ou à la rejeter avec dommages-intérêts en faveur de ce dernier.

Le pouvoir de congédier, appartenant à l'employeur, n'est donc pas à proprement parler, un pouvoir disciplinaire, mais bien plutôt le droit, contractuellement acquis, de se libérer de ses propres obligations si l'autre partie au contrat ne satisfait pas aux siennes. Remarquons que ce que nous disons au sujet du congédiement (ou de la dissolution unilatérale du contrat de travail individuel), peut se dire avec une égale force des autres mesures disciplinaires, sauf l'amende, lorsque, dans les termes du contrat, de telles mesures (suspension, transfert, démotion, rétrogradation dans l'ancienneté, etc.) sont prévues lors de

l'embauchage. Encore ici, il ne s'agit en somme que d'obligations contractuelles librement consenties de part et d'autre en vertu de la liberté de contrat sur le marché du travail. Si de telles mesures « disciplinaires » (autres que le renvoi) ne sont pas prévues explicitement dans le contrat de travail, elles ne peuvent aucunement être appliquées par l'employeur en vertu de ce contrat, et la seule ressource à sa disposition en cas de faute de la part de l'employé, est le renvoi en vertu de son droit de dissolution unilatérale du contrat en de tels cas.

La situation semble d'ailleurs être la même dans les provinces de « common law ». Dans son traité *Labour Arbitration in Canada*, A.W.R. Carrothers dit en effet ce qui suit (nous traduisons):

« Il ne semble y avoir aucune source en droit commun d'où pourrait s'inférer le pouvoir de l'employeur d'imposer des sanctions disciplinaires à un employé. Un tel pouvoir, au mieux, pouvait découler de la vieille loi des maîtres et serviteurs lorsque les rapports entre employé et employeur étaient considérés comme étant des rapports d'ordre domestique... »¹

Il serait opportun d'élaborer davantage ici sur la distinction à faire entre le droit de congédier et celui d'imposer les autres mesures disciplinaires ouvertes à l'employeur. Nous y viendrons plus loin.

Qu'il nous suffise de dire, pour l'instant, qu'en dépit de nos premières affirmations, le pouvoir disciplinaire de l'employeur, surtout en ce qui concerne le renvoi pour cause, a été sanctionné par notre jurisprudence comme découlant du contrat de travail et du droit conféré par ce dernier à l'employeur de déterminer, à l'intérieur des prescriptions du droit commun, les obligations de ses employés dans l'exercice de leurs fonctions. C'est en somme, l'application par nos tribunaux de la théorie « contractuelle » du pouvoir disciplinaire qui a triomphé chez nous, comme d'ailleurs elle l'a fait historiquement en France. Encore fallait-il toutefois, que le salarié fût au courant des obligations à lui imposées par son patron. Nos tribunaux ont donc contourné la difficulté en faisant appel à la notion du contrat d'adhésion et ont décidé à plusieurs reprises que du moment qu'un travailleur salarié avait été « mis en position de connaître » les exigences et les modes de comportement qu'on exigerait de lui dans la prestation de son travail, il était réputé y avoir donné son adhésion, et ce « code de conduite » était

(1) A.W.R. CARROTHERS, *Labour Arbitration in Canada*, Toronto, Butterworths, 1961, p. 86.

par le fait même incorporé à son contrat de travail, écrit ou verbal, spécifique ou fondé sur l'usage ou la coutume.

Cette interprétation jurisprudentielle, quoique rejetée par la doctrine française la plus autorisée, n'en est pas moins existante encore au Québec, bien que considérablement réduite dans ses effets par l'avènement des rapports collectifs du travail et des pratiques industrielles contemporaines. Elle ne laisse d'ailleurs (ainsi qu'on l'a souligné) qu'une voie ouverte à l'employeur en matière disciplinaire: le congédiement; elle ne permet pas, à moins de stipulations expresses à cet effet dans le contrat de louage de services personnels, ou considérées comme en faisant partie par la force de l'usage ou de la tradition, l'application des autres mesures disciplinaires dont peut user un employeur envers un salarié délinquant. En effet, la jurisprudence de nos tribunaux civils est, à notre connaissance, muette quant à la sanction de mesures disciplinaires autres que le renvoi lorsque de telles mesures n'ont pas été incluses dans un contrat de travail, individuel ou collectif (lorsqu'il s'agit par exemple, d'une convention collective signée en vertu de la Loi des Syndicats professionnels).

Il reste, en définitive, qu'en dépit de cette attitude des tribunaux québécois de droit commun, nous ne saurions selon une saine analyse juridique, compter le contrat individuel de travail conclu en vertu du code civil, au nombre des sources du pouvoir disciplinaire de l'employeur, et s'il semble en être autrement dans la pratique des choses, c'est grâce à l'assimilation constante qui a été faite, à tort croyons-nous, entre le renvoi-sanction et le licenciement en vertu du droit de résiliation unilatérale.

B) LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Sans qu'il y ait dans notre droit du travail de prescriptions spécifiques forçant les employeurs ou certaines catégories d'entre eux à promulguer explicitement des règlements d'atelier comme c'est le cas en France depuis 1945 pour les entreprises industrielles ou commerciales occupant habituellement au moins vingt salariés, la plupart sinon la totalité de nos grandes entreprises, ainsi que plusieurs parmi celles de petite ou de moyenne grandeur, possèdent, à différents degrés d'explicitation, des règlements visant à la bonne marche des opérations et prescrivant au personnel certains modes de comportement au travail. C'est ce qu'on appelle en anglais les *company rules* ou *company*

policies. Ces règlements d'atelier cependant comprennent rarement un « code de discipline » spécifique, prévoyant d'une façon détaillée les infractions possibles et les modes de sanctions appropriés. Ce sont plutôt des dispositions réglementaires relatives à l'organisation interne du travail en vue du rendement ordonné de l'entreprise, les sanctions en cas d'infraction à ces règles de conduite étant la plupart du temps laissées à l'initiative de la direction à travers ses représentants à différents échelons ou au bureau du personnel lorsqu'un tel bureau existe.

Certains règlements intérieurs ne sont que le produit de la coutume ou des « pratiques en usage » (*past practices*): ils constituent en quelque sorte un droit « coutumier », non écrit. Cependant, de plus en plus, les directions d'entreprises tendent à posséder des codes écrits, qui sont distribués aux employés et au sujet desquels, souvent, des cours d'« initiation » sont donnés à ces derniers à leur entrée au service de l'employeur.

Il existe même maintenant, quoiqu'en nombre limité, certaines entreprises où des « systèmes disciplinaires » complets, détaillés, « codifiés » en quelque sorte, sont appliqués par la direction. On y prévoit les infractions en les classifiant par ordre de gravité, les circonstances-types selon lesquelles elles peuvent être commises, ainsi que les sanctions qui y sont attachées. Celles-ci sont d'ailleurs généralement graduées en fonction du nombre de fois qu'une infraction est commise par l'employé et vont ainsi du simple avertissement verbal au renvoi pur et simple en passant par la suspension (mise à pied) ou toute autre mesure intermédiaire. Certains systèmes-types de discipline vont même jusqu'à instaurer une véritable comptabilité des bonnes et des mauvaises actions de l'employé dont le dossier sert en quelque sorte de « grand livre ». A chaque infraction ce dernier voit son dossier « débité » d'un certain nombre de points, et si ce nombre atteint un certain chiffre, l'employé est renvoyé pour cause. Ce dernier système a l'avantage de graduer les avertissements, d'obvier, par exemple à la suspension et à ses inconvénients à la fois pour l'employé et pour l'employeur, et d'« objectiver » en quelque sorte les motifs de sanctions en évitant l'arbitraire et le caractère brusque d'un renvoi décidé sur-le-champ.

Ce pouvoir réglementaire et disciplinaire de l'employeur, exprimé par les règlements d'atelier et les systèmes de discipline, a été traditionnellement analysé par la jurisprudence québécoise comme faisant partie des droits de l'employeur en vertu du contrat individuel de

travail et de l'autorité dont il est investi à l'égard du salarié en raison du principe de la subordination de ce dernier dans l'exercice de ses fonctions. Les remarques que nous avons faites plus haut au sujet du contrat individuel de travail s'appliquent encore au règlement intérieur car ce dernier a été considéré par nos juges comme étant incorporé au contrat de travail par la « connaissance » qu'en a eu l'employé lors de son entrée au service de l'employeur.

Si le règlement intérieur est encore chez nous la source par excellence du pouvoir disciplinaire de l'employeur, il faut bien dire, comme on l'a reconnu en France depuis quelques années, grâce à la doctrine, que ce n'est pas dû à son assimilation au contrat de travail, mais bien en vertu des droits de direction conférés à l'employeur par la nature même de l'entreprise, laquelle à l'instar de toute société humaine, réclame une autorité capable de lui faire atteindre les fins qui lui sont assignées. Or, dans l'organisation présente de l'économie, cette autorité échoit à l'employeur. La conception « statutaire » ou réglementaire doit donc primer une fois de plus la conception « contractuelle ».

Mais, encore ici, nos tribunaux de droit commun continuent d'analyser le règlement d'atelier « contractuellement » et ne voir en lui qu'un appendice au contrat individuel de travail.

En ce qui a trait à l'initiative en matière de règlement intérieur, la règle générale est encore à l'effet qu'elle revient de droit à l'employeur. Dans notre système nord-américain de relations du travail, non seulement les syndicats ne contestent pas à l'employeur le droit de promulguer et d'implanter les règlements d'atelier oraux ou écrits, mais ils lui reconnaissent, pourrait-on dire unanimement et d'une façon spécifique, un tel droit, lequel est généralement incorporé à la clause dite des « droits de la direction » (*management's rights*).

Il s'agit donc d'un pouvoir exercé unilatéralement par l'employeur, et reconnu comme tel par les syndicats. D'ailleurs, ces derniers, au Québec, comme dans le reste du Canada et aux États-Unis, préfèrent décliner toute participation à l'élaboration des règles disciplinaires, concevant plutôt leur rôle comme celui d'un « chien de garde » et restant libres de contester, via la procédure des griefs, les décisions prises par la direction plutôt que de se lier d'avance en participant aux politiques disciplinaires de l'entreprise. Les employeurs, pour leur part, sont très chatouilleux en matière de règlements d'atelier et

de pouvoirs disciplinaires et n'entendent généralement pas les partager avec l'organisation syndicale.

Il reste toutefois, que selon le « climat » de relations industrielles existant au sein de chaque entreprise, il arrive qu'une consultation soit instituée entre la direction et le syndicat en matière de règlement intérieur et de code disciplinaire et que quelquefois même, il y ait négociation sur certains cas de discipline particuliers. Mais ces situations se rencontrent rarement.

C) LES ACCORDS COLLECTIFS

Si, dans les secteurs non syndiqués de l'industrie ou du commerce, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est encore greffé sur le contrat individuel de travail et continue de s'analyser généralement selon la façon traditionnelle en honneur chez nos tribunaux et que nous avons décrite plus haut, il n'en est plus de même cependant là où existent des conventions collectives de travail. Dans les secteurs syndiqués de l'économie, la convention collective de travail a, à toutes fins pratiques, supplanté le contrat individuel en matière disciplinaire aussi bien qu'en ce qui a trait à l'ensemble des conditions de travail ou d'emploi.

Si l'on considère que tout près du tiers de la main-d'oeuvre non agricole au Québec est couverte par des ententes collectives, et que de plus cette main-d'oeuvre appartient généralement aux secteurs les plus importants de l'économie, on peut se rendre compte facilement de l'emprise que la convention collective de travail exerce sur les relations industrielles et à quel point elle en détermine le comportement.

Il est à rappeler cependant, que la véritable révolution accomplie par l'avènement des ententes collectives ne s'est pas exprimé dans le sens d'une négation des droits de l'employeur en matière de discipline industrielle, mais bien plutôt dans celui d'un contrôle plus poussé, plus efficace de ce droit. Il est intéressant de noter, en effet que si, en vertu du contrat individuel de travail et de son droit de résiliation unilatérale, l'employeur en était un « de droit divin » pouvant congédier presque à volonté et sans crainte appréciable d'un contrôle extérieur quelconque, en raison des faiblesses du droit commun en un tel domaine, les autres sanctions disciplinaires ne lui étaient pas reconnues à moins d'être incluses dans un règlement d'atelier adjacent au contrat de travail et « connu » de l'employé.

Or, par la convention collective, le droit disciplinaire de l'employeur lui est explicitement reconnu, d'une façon pourrait-on dire « globale », i.e. ne se limitant pas seulement au droit de congédier « pour cause ». Toutefois, et c'est là que se situe le véritable apport de la convention collective, ce droit d'imposer des sanctions disciplinaires, l'employeur ne peut plus, dans l'immense majorité des cas, l'exercer à sa discrétion: un droit de regard existe pour le syndicat, qui lui permet de « contrôler » le bien-fondé de la décision patronale.

Donc, même si on reconnaît généralement, et d'une façon explicite, dans nos conventions collectives de travail, le pouvoir disciplinaire de l'employeur comme faisant partie de ses « droits de direction », celui-ci ne peut l'exercer arbitrairement et sa décision est à peu près toujours sujette à révision grâce à des recours précis prévus à la convention, ou tout au moins en vertu de la procédure générale des griefs que contient toute convention collective de travail. Cette dernière se présente donc à la fois comme la source moderne, (avec le règlement intérieur) du pouvoir disciplinaire total de l'employeur, et comme celle du contrôle par le syndicat, de ce même pouvoir. Quant aux modalités de règlement des différends touchant l'exercice de ce pouvoir, elles peuvent varier selon chaque convention collective, et selon le secteur, privé ou public, dans lequel chacune s'insère. Nous reviendrons plus loin sur ce point.

D) LES LOIS STATUTAIRES DU TRAVAIL

Comme nous l'avons déjà souligné au tout début de ce travail, il n'existe pas, à notre connaissance au Québec de texte statutaire ou réglementaire traitant directement du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Il y a bien notre loi du Salaire minimum qui prohibe, dans son Ordonnance no 4 (art. 16) toute retenue directement effectuée par l'employeur sur le salaire minimum d'un employé couvert, sauf en exécution d'un ordre du tribunal ou d'une mesure législative; il y a aussi nos lois de l'Instruction publique et de la Fonction publique (Service civil) qui contiennent des dispositions particulières s'appliquant au personnel qu'elles couvrent; il reste que nos lois générales du travail ne contiennent rien qui soit directement imputable comme source d'un tel pouvoir de l'employeur. Leur véritable portée consiste plutôt en ce qu'elles établissent les règles de procédures selon lesquelles les différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, doivent, comme les autres classes de conflits de droit, s'instruire et se régler.

Il est peut-être à noter, cependant, que nos lois des Relations ouvrières, de la Convention collective et du Salaire minimum contiennent chacune en fonction de ses fins particulières certaines dispositions protectrices à l'endroit des salariés couverts par elles, soit directement, soit en vertu d'une ordonnance ou d'un décret, contre toute action discriminatoire que l'employeur pourrait exercer à leur détriment, sous forme de mesure disciplinaire (renvoi, déplacement, rétrogradation, etc.) aux fins d'éviter les effets de la loi ou d'entraver l'action de ses organismes administratifs.

II — Les principes généraux en matière de pouvoir disciplinaire de l'employeur — La notion de faute disciplinaire — Les différentes sanctions possibles.

A) LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Afin de discuter des principes généraux gouvernant l'exercice des pouvoirs du chef d'entreprise en matière de discipline, il nous faut faire une distinction bien nette entre le régime du contrat individuel de travail, lequel s'applique encore dans les secteurs non syndiqués de l'économie (quoique présentement limité indirectement par certaines dispositions de nos lois du travail) et celui de la convention collective, lequel tend à étendre progressivement son hégémonie sur l'ensemble des secteurs industriels et commerciaux.

Quelle que soit la théorie (contractuelle ou statutaire) que l'on adopte pour analyser les fonctions disciplinaires des directions d'entreprises, il reste en pratique que là où la convention collective n'existe pas, les principes généraux gouvernant de telles fonctions se résument à peu de chose! ce sont les rapports de force, les relations de « pouvoir » qui commandent dans les faits la suprématie de la direction en un tel domaine, sous la tutelle bienveillante des règles juridiques concernant le contrat de travail traditionnel.

Dans un tel ordre, l'employeur peut à peu près impunément démettre, déplacer, suspendre, ou congédier à plaisir, sans donner d'explication et sans crainte d'avoir à reprendre le salarié à son emploi; seule une lointaine et aléatoire possibilité d'avoir à payer des dommages-intérêts au cas, rare, où l'employé ainsi traité s'aviserait de recourir aux tribunaux et aurait gain de cause, pouvant lui servir de mise en garde.

En ce qui concerne plus précisément le renvoi, même si le principe de la cause « juste et suffisante » est bien établi dans notre droit commun pour permettre au patron de briser un contrat à durée déterminée ou de mettre fin à celui de durée indéterminée sans préavis, il reste qu'en cas de contrat à durée indéterminée, l'employeur peut toujours du strict point de vue du droit individuel, limoger un salarié sans cause et sans délai-congé valable (souvent sur-le-champ) quitte à lui payer pour en tenir lieu, l'équivalent du salaire fixé pour la période de paye prévue au contrat. Comme, dans l'industrie, l'immense majorité des contrats de travail sont à durée indéterminée, et que la plupart des salariés y sont embauchés à l'heure, la différence entre le renvoi-sanction et le licenciement en vertu du droit de résiliation unilatéral est assez ténue pour permettre au chef d'entreprise de déguiser le premier sous les couleurs du second et ainsi congédier sans cause justifiable devant les tribunaux, et à peu de frais, tout employé à ses yeux non désirable. Ainsi donc, dans l'immense majorité des cas de renvoi en régime traditionnel, la question de la « cause » nécessaire ne se pose même pas.

La véritable distinction entre le renvoi-sanction et le licenciement en vertu du droit de résiliation unilatérale, a été apportée, si l'on peut dire, par le syndicalisme et la convention collective. Cette dernière, en effet, fait la différence bien nette entre les deux, lorsqu'elle exige presque universellement, et indépendamment de la nature du contrat, que tout renvoi-sanction ne puisse être fait sans cause suffisante et raisonnable, et que d'autre part le licenciement par voie de résiliation unilatérale, individuel ou collectif, ne puisse avoir lieu que dans des circonstances déterminées (ralentissement de la production dû à la contraction du marché, fermeture de certains départements, abandon de certains produits, etc.) et selon des modalités prévues et approuvées par les parties à la convention (règles d'ancienneté générale, départementale ou combinée auxquelles sont souvent ajoutées certaines mesures particulières selon les secteurs concernés et les pouvoirs respectifs de marchandage des parties signataires). Le tout est d'ailleurs assorti dans presque tous les cas, de la possibilité pour le syndicat, de loger un grief selon les étapes prévues au contrat et de porter l'affaire à l'arbitrage selon les procédures que nous exposerons plus bas.

Ces exigences de la convention collective relativement au pouvoir disciplinaire de l'employeur ont entraîné, par voie de conséquence, l'élaboration et l'application par nos tribunaux d'arbitrage, d'un certain

nombre de principes généraux que nous pouvons énoncer comme suit. D'abord, il est reconnu explicitement au chef d'entreprise le droit d'adopter et de mettre en vigueur pour la gouverne de cette dernière, des règles de conduite auxquelles sont tenus les employés, et de sanctionner de telles règles au moyen de peines disciplinaires au besoin. Dans l'application de ces peines, l'employeur doit cependant agir « raisonnablement » et selon l'équité. A cette fin, il ne peut agir que pour une cause suffisante, compte tenu des circonstances dans chaque cas. Ceci exige donc que l'équité préside à l'examen des fautes disciplinaires plutôt que la règle de droit strict. En conséquence, non seulement faut-il qu'il y ait faute ou infraction de la part de l'employé, mais il faut de plus que la sanction soit appropriée à son degré de gravité, un peu comme en droit pénal. Toutes les fautes disciplinaires ne méritent pas la « peine capitale » du renvoi. Ceci confère certains caractères au pouvoir de décision des tribunaux d'arbitrage, caractères que nous discuterons plus loin, et qui indiquent clairement le départ considérable qui est fait par la pratique en relations industrielles des principes du droit commun en matière de discipline.

C'est donc surtout au sujet de la notion de faute disciplinaire, des sanctions correspondantes possibles, et de l'appréciation, du contrôle et de la revision des sanctions, que les principes généraux dégagés par la pratique arbitrale au Québec, se séparent et même s'opposent à ceux du droit commun.

B) LA FAUTE DISCIPLINAIRE

La faute disciplinaire n'est plus conçue comme émanant du contrat de travail. C'est avant tout une dérogation aux « lois » internes de l'entreprise promulguées par le patron en vertu de son « autorité » comme dirigeant d'une « communauté de travail », pour reprendre l'expression de Paul Durand. Pour qu'une action du salarié soit considérée comme étant une « faute » à l'endroit de cette dernière, il faut qu'elle l'affecte dans son ordre, sa bonne marche, son rendement. Ceci implique nécessairement une appréciation de sa gravité selon le tort causé ou susceptible de l'être, à l'entreprise comme telle. D'où il suit que la sanction ne peut être que proportionnée à la faute, ce qui confère un caractère « répressif », « pénal » au pouvoir disciplinaire de l'employeur et conduit même à la revision et à l'atténuation des décisions patronales par nos tribunaux d'arbitrage. Ceci nous écarte du régime du droit commun qui, lui, ne connaît pas ce principe de la peine proportionnelle et

ne laisse d'autre alternative aux tribunaux que d'entériner la décision de l'employeur ou de l'annuler avec dommages-intérêts et recouvrement de salaires perdus en faveur de l'employé discipliné. La décision, alors est prise, soit en considérant l'action de ce dernier en fonction de ce qui est prévu dans le règlement intérieur s'il existe, soit en vertu du contrat simple, si un tel règlement n'existe pas, au moins dans la coutume ou les usages établis.

La faute disciplinaire, ainsi conçue, peut varier à l'infini, mais doit de toute nécessité être reliée à ses effets sur le bien commun de la société de travail que constitue l'établissement ou l'entreprise. Ainsi, pour qu'une action d'un employé puisse faire l'objet de sanctions disciplinaires, il faut, si elle est commise en dehors du lieu et des heures de travail, qu'elle affecte directement l'entreprise dans son efficacité technique, commerciale ou simplement sociale dans certains cas. Les fautes les plus fréquentes sont celles contrevenant aux « règlements d'usine » relatifs à la sécurité au travail, à la conduite personnelle des employés, aux façons d'exécuter le travail, d'entretenir des relations entre confrères de travail ou entre supérieurs et subordonnés; l'inefficacité au travail due à la mauvaise conduite, l'insubordination envers les contremaîtres et les supérieurs en général, les absences non motivées, les retards répétés, la déloyauté envers la Compagnie, sont aussi parmi les infractions les plus invoquées. Il va de soi que le fait de se syndiquer, de faire du recrutement syndical en dehors du lieu et des heures de travail, d'entretenir des opinions politiques opposées à celles de la direction, de payer des cotisations à un parti politique déterminé, de participer à un arrêt collectif légal du travail, ne sont pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires et ne sont pas reconnues comme telles dans notre droit du travail. Certaines de ces actions sont même spécifiquement protégées par nos lois du travail afin d'empêcher l'employeur d'adopter, d'une façon même déguisée, des mesures disciplinaires à l'encontre des travailleurs impliqués dans de telles activités.

C) LES SANCTIONS

Toute une gamme de sanctions possibles sont acceptées par notre régime arbitral dont les plus importantes sont les suivantes: permutation (transfert) d'une occupation ou d'un département à un autre; rétrogradation d'un poste supérieur à une tâche inférieure, ou encore rétrogradation dans la liste d'ancienneté; perte de certains avantages sociaux comme congés-maladie accumulés, choix de la période de va-

cances, etc.; mise à pied temporaire (suspension) assortie ou non de la perte de l'ancienneté et de certains autres droits accumulés, finalement, renvoi avec ou sans indemnité de licenciement.

En ce qui concerne l'amende, bien qu'aucun texte formel dans le droit du travail québécois ne le prohibe comme telle, la pratique en est disparue d'une façon générale. De plus, le principe en est interdit, au moins indirectement en ce qui a trait au salaire minimum payable aux salariés couverts par la loi du même nom. En effet, l'article 16 de l'Ordonnance no. 4, émanant de cette loi dispose:

« nulle retenue ne peut être faite sur le salaire minimum payable à un salarié, sauf celles imposées par une disposition législative et celles décrétées par ordre d'un tribunal ».

Il semblerait, toutefois, qu'il existe théoriquement la possibilité pour les parties à un contrat ou à une convention collective, de stipuler l'amende disciplinaire contractuellement et au-delà de la quotité minimum exigée en matière de salaire par nos lois du travail. A tout événement la jurisprudence de droit commun est, à notre connaissance, trop pauvre, étant donné la disparition dans les faits de l'amende disciplinaire pour nous indiquer une réponse sûre à ce sujet.

Quant à l'amende imposée non contractuellement, elle est sûrement à rejeter de nos jours, du point de vue du droit civil sous le principe que l'employeur ne peut se faire justice à lui-même en déterminant unilatéralement ses propres dommages, et du point de vue du droit pénal, elle l'est également à cause du fait que seuls les pouvoirs publics ou leurs pouvoirs délégués peuvent imposer des sanctions pécuniaires, non volontairement consenties de part et d'autre. Le salaire gagné par le salarié lui appartient en propre et ne saurait faire l'objet d'une saisie imposée d'autorité par l'employeur.

Il reste les sanctions disciplinaires, non prévues à un contrat ou à une convention collective, et non incorporées à un règlement d'atelier explicite ou coutumier, sanctions qui, sans être des amendes comme telles, n'en constituent pas moins une peine d'ordre pécuniaire, impliquant indirectement une diminution de salaire.

C'est le cas, par exemple, de la pratique répandue dans l'industrie de déduire de la paye de l'employé des sommes équivalant à un certain laps de temps de sa journée de travail s'il oublie de poinçonner sa carte de temps à l'arrivée ou au départ de l'usine, s'il arrive en retard ou

quitte le travail avant le temps ou encore s'il commet certaines infractions aux règlements d'atelier durant les heures de travail.

Sur ce point, les décisions arbitrales sont partagées, les unes assimilant de telles sanctions à des amendes pures et simples et les rejetant aux motifs indiqués plus haut à leur encontre; les autres alléguant qu'il ne s'agit pas d'amendes au sens strict, mais simplement de peines disciplinaires parfaitement conciliables avec les pouvoirs de l'employeur sous un tel chef. Il ne s'agit pas selon cette opinion, d'une retenue sur le salaire « gagné » par l'employé, mais d'une sanction de même nature que la mise à pied temporaire, la suspension, durant laquelle il n'y a pas de services rendus, donc, pas de rémunération à recevoir. Nous pouvons affirmer sans crainte d'erreur que le poids de la jurisprudence arbitrale soutient cette dernière théorie et qu'en pratique la possibilité pour l'employeur d'imposer de telles mesures disciplinaires lui est reconnue.

III — Les différentes techniques de règlement: Description et analyse de ces techniques.

A) LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS CONCERNANT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL — ABSENCE DE DISTINCTION ENTRE « REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL » ET SALARIÉS ORDINAIRES EN DROIT QUÉBÉCOIS DU TRAVAIL

Il n'existe pas dans le Québec, pas plus qu'ailleurs au Canada ou aux États-Unis, de statuts particuliers s'appliquant de droit à certaines catégories d'employés, comme c'est le cas en France, par exemple, au sujet des représentants du personnel. Aucune différence n'est faite dans notre droit du travail entre salariés ordinaires et représentants du personnel jouissant d'un statut légal particulier sur le plan des relations de travail. Ceci tient aux différences fondamentales qui existent entre les deux systèmes de relations industrielles. Au Québec, les salariés n'ont de représentants attitrés que lorsqu'ils sont syndiqués et que le syndicat auquel ils appartiennent est « reconnu » par la Commission de Relations Ouvrières au moyen du certificat d'accréditation en faisant le « mandataire » officiel de tous les membres d'une unité déterminée de négociation et forçant l'employeur à négocier avec lui, ou encore si ce syndicat est reconnu « de facto » par l'employeur et négocie avec ce dernier sur une base volontaire contractuelle et en quelque sorte « privée ».

Encore là, toutefois, il ne s'agit pas de représentants jouissant de quelque statut privilégié en vertu de nos lois du travail: la seule auto-

rité dont ils sont investis et les quelques mesures protectrices dont ils peuvent éventuellement faire l'objet, tirent leur source de l'organisme syndical dont ils font partie à un titre ou à un autre et de la convention collective librement négociée, laquelle ne contient rien d'obligatoire en vertu de nos lois du travail couvrant quelqu'aspect de leur statut dans l'usine.

Délégués d'atelier ou d'usine, agents d'affaires, membres des exécutifs syndicaux, membres des comités de griefs, ou de comités mixtes de production ou de discipline, (lorsque de tels comités mixtes existent, ce qui est assez rare) tous ne sont que les représentants élus ou nommés par l'association syndicale qu'ils représentent. Ils n'ont à répondre qu'à elle et ne tirent que d'elle leur autorité et leurs pouvoirs. Là où un syndicat n'existe pas, les employés n'ont officiellement personne légalement apte à les représenter auprès de l'employeur qui peut exercer ses pouvoirs de direction à sa guise, sauf à tenir compte des règles générales du droit commun et des dispositions statutaires, d'ordre public, de nos lois du travail.

Il existe toutefois, et ceci tend à se généraliser, certaines dispositions contractuelles dans un certain nombre de nos conventions collectives de travail, garantissant une protection particulière aux représentants syndicaux énumérés plus haut quant à l'ancienneté (listes privilégiées d'ancienneté en matière de mises à pied temporaires, de licenciement, de rappel au travail, de déplacement (*bumping*), etc., de choix des périodes de vacances, d'absences du travail rémunéré ou non pour fins de représentation syndicale, etc. ...); mais encore une fois ces mesures n'existent qu'en autant qu'elles ont été négociées ou librement consenties de part et d'autre d'une façon contractuelle et « privée ».

De plus, à notre connaissance, à peu près rien n'est prévu spécifiquement dans nos conventions collectives de travail concernant l'octroi d'un « statut » spécial pour ces représentants syndicaux en matière d'action disciplinaire: leur cas est légalement celui de tous les autres salariés.

B) LE RÈGLEMENT « PROFESSIONNEL » DANS LE CADRE DE LA PROFESSION —
ABSENCE D'UN TEL RÉGIME AU QUÉBEC

On ne peut faire, en droit québécois du travail, de différence valable entre le règlement professionnel au niveau de l'entreprise et celui existant au niveau de la profession ou dans le cadre de cette dernière.

Cela tient, encore une fois à notre système de relations industrielles et aux différences marquées qui le distinguent de ceux de la plupart des pays européens.

Ce qui caractérise, en effet, le régime nord-américain de relations du travail, auquel participe dans une large mesure celui du Québec, c'est le caractère de la convention collective, laquelle est avant tout d'ordre « contractuel » et « privé ». A la différence des régimes européens en général, la convention collective au Québec est axée avant tout sur l'entreprise considérée comme unité de production ou de distribution à l'échelon local et ne constitue pas, sauf quelques exceptions notables, (par exemple, nos décrets existant en vertu de la loi de la Convention collective) une vaste base réglementaire englobant tout un secteur industriel ou commercial soumise à un contrôle statutaire plus ou moins accentué comme cela se pratique en Europe. L'immense majorité de nos conventions collectives participent encore de l'esprit de l'entreprise privée et du principe de la liberté de contrat transposé sur le plan collectif. Elles se négocient le plus souvent au niveau de l'établissement, entre deux parties relativement « autonomes » (le syndicat local et la direction de l'établissement) quant à leurs décisions immédiates. Cette règle vaut encore en dépit du fait que de plus en plus, les règles de procédure quant à leur négociation et à leur administration, soient posées par l'Etat et que même les règles « de substance » tendent à être imposées dans une mesure plus large qu'auparavant (quoiqu'encore assez faible) par les grandes centrales syndicales ou les entreprises comme telles, groupées ou non par secteur géographique ou professionnel. Donc, même si la tendance que l'on vient d'indiquer vers la centralisation et le contrôle des décisions en matière de négociations collectives existe indéniablement au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord, il reste que l'administration du contrat collectif de travail revient, pourrait-on dire, de droit aux organismes locaux et tout au plus l'entente maîtresse conclue au niveau des centrales, lorsqu'elle existe, n'est-elle qu'un vaste protocole, sans existence juridique, sauf quelques rares exceptions et dont les termes devront être adaptés à l'entente particulière afin de satisfaire au maximum les exigences locales.

Au surplus, en ce qui a trait plus précisément aux questions relevant de l'application journalière de la convention particulière, celle des griefs et de leur règlement à laquelle sont rattachés les problèmes d'ordre disciplinaire, reste parmi les plus importantes à être soumises à

peu près totalement aux décisions et aux procédures élaborées au niveau de l'établissement local.

Il ne saurait donc être question, dans un tel régime, de règlement professionnel en matière disciplinaire existant dans le cadre de toute une profession, le seul généralement existant au Québec étant celui de l'établissement ou de l'entreprise localisé.

C) LE RÈGLEMENT « ADMINISTRATIF » —
CARACTÉRISTIQUES ET DÉFICIENCES

Il n'existe pas à proprement parler, au Québec, de canaux « administratifs » selon lesquels les différends d'ordre disciplinaire peuvent recevoir une solution définitive.

Une telle situation s'explique non seulement en fonction du système de relations au travail qui est le nôtre et dont nous avons souligné quelques caractères plus haut, mais encore et surtout par la nature de notre système juridique lui-même. En effet, nous n'avons pas, comme en France, de juridiction administrative indépendante des juridictions judiciaires et apte à résoudre les différends survenant au sein de la fonction publique ou lorsque celle-ci est impliquée. Nous n'avons pas l'équivalent du Conseil d'Etat français, par exemple. Les actes de nos organismes administratifs, en relations du travail comme en tout autre domaine, à moins d'y être soustraits statutairement au moyen de textes restrictifs de l'intervention judiciaire, sont toujours sujets au pouvoir de révision et de contrôle des tribunaux réguliers, soit en vertu de l'article cinquante du Code de procédure civile de Québec (action en nullité), soit au moyen des brefs de prérogative (prohibition, *certiorari*, *quo warranto*, injonction, *mandamus*) hérités du droit britannique. C'est là le principe. Et quoiqu'aujourd'hui la plupart de nos organismes administratifs en droit du travail (Commissions, tribunaux d'arbitrage, etc.) soient émancipés statutairement de ce pouvoir de révision et de contrôle des tribunaux, il reste que ces derniers conservent ce pouvoir en cas d'excès de juridiction et qu'on doit, dans tous les cas, y avoir recours pour forcer l'exécution des décisions administratives.

Nous n'avons pas, non plus, dans notre droit du travail, d'institution équivalente à celle des inspecteurs français du travail jouissant de certains pouvoirs juridictionnels en matière de règlements intérieurs et de sanctions disciplinaires touchant soit les salariés ordinaires, soit les délégués du personnel ou les membres des comités d'entreprise, ces

deux dernières catégories d'employés n'existant d'ailleurs pas au Québec.

Au surplus, nous ne connaissons pas de « codes » spéciaux du travail s'appliquant à certains secteurs spécialisés ou aux entreprises publiques (« sociétés de la Couronne ») et prévoyant un règlement « administratif » particulier et définitif aux différends d'ordre disciplinaire survenant dans ces secteurs. Sur ce point précis, nos entreprises et nos corps publics sont en règle générale assimilés aux entreprises du secteur privé. Même lorsque des pouvoirs disciplinaires propres sont conférés à certaines institutions, comme c'est le cas pour les Corporations scolaires en vertu des lois qui les régissent, celles-ci, en dernière analyse, restent soumises dans leurs section, à l'empire du pouvoir judiciaire.

Les remarques que nous venons de faire sur l'hégémonie du droit commun en matière de règlement définitif des différends d'ordre disciplinaire au Québec ne doivent toutefois pas nous faire sous-estimer les vastes pouvoirs d'enquête et de décisions dont jouissent, dans l'exercice de leurs juridictions respectives, nos organismes administratifs du travail: Commission des Relations ouvrières, Commission du Salaire minimum, Commission des Accidents du travail, Comités paritaires. Ces pouvoirs d'enquête et de décision ainsi que les privilèges spéciaux dont jouissent ces organismes quant aux recours aussi bien civils que pénaux devant les tribunaux de droit commun en faveur des salariés soumis à leur juridiction, affectant indirectement l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et constituent en quelque sorte, un règlement « administratif » aux différends qui en découlent.

A titre d'exemple, qu'il nous suffise de mentionner les récents pouvoirs octroyés à notre Commission des Relations ouvrières en matière de congédiement illégal des salariés pour cause d'activité syndicale permise par la loi du même nom, congédiement souvent pratiqué sous prétexte d'action disciplinaire. Cette Commission joue sur ce point précis, le rôle d'un véritable tribunal administratif du travail, avec pouvoir d'enquête et de décision pouvant aller jusqu'à forcer l'employeur à réintégrer l'ouvrier congédié, suspendu ou déplacé illégalement, dans ses fonctions, si ce dernier y consent, avec indemnité appropriée, dont elle détermine elle-même le quantum en cas de contestation. Elle peut, de plus, exercer elle-même le recours qui résulte au salarié de sa propre décision, au défaut d'agir de celui-ci, devant le tribunal compétent.

Toutefois, comme on le voit, encore ici l'exécution reste le fait des tribunaux réguliers.

Nos tribunaux d'arbitrage, « statutairement » imposés aux parties lorsque ces dernières n'en ont pas prévus « conventionnellement » pour résoudre les conflits de droit survenant entre elles, sont, eux aussi, assimilables à des organismes administratifs. Ils doivent donc, avec les mêmes restrictions d'ordre général, faites plus haut à leur sujet, être mentionnés ici en raison de leur rôle dans le règlement des conflits d'ordre disciplinaire.

Cependant, étant donné leur caractère généralement « ad hoc » (sauf en ce qui concerne les Corporations municipales et scolaires), leurs limitations en matière de décision et leur impuissance sur le plan de l'exécution, nous croyons devoir en assimiler le traitement à celui des tribunaux « conventionnels » lorsqu'il sera question du règlement professionnel des conflits disciplinaires.

Enfin, en ce qui touche à la fonction publique proprement dite, (fonctionnaires ou employés civils), ces derniers relèvent au Québec d'une loi spéciale de la fonction publique: la « Loi du Service civil de Québec ». Cette loi confère à la « Commission du Service civil » créée par elle des pouvoirs qui ne laissent actuellement aucune possibilité pour les fonctionnaires de négocier collectivement avec les pouvoirs publics et qui donnent à ladite Commission une juridiction finale en matière de sanctions disciplinaires pour les infractions qui y sont spécifiées: réduction proportionnelle du traitement pour chaque jour d'absence d'un fonctionnaire sans permission, sans préjudice de toute autre sanction (art. 59); destitution possible de l'employé civil se livrant à un travail de partisan dans une élection fédérale ou provinciale (art. 60); suspension, à la discrétion du chef de service et avec perte éventuelle de traitement pour tout sous-chef de service ou fonctionnaire coupable d'inconduite ou de négligence dans l'accomplissement de ses devoirs (art. 61-63). Quant à la procédure en cas de révocation ou de destitution d'un sous-ministre ou d'un fonctionnaire permanent (titulaire), temporaire ou même surnuméraire, elle se résume à l'obligation, pour la Commission, de faire une recommandation écrite à cette fin au lieutenant-gouverneur en Conseil, c'est-à-dire, au Cabinet des ministres, qui juge en dernier ressort.

Ici donc, encore plus qu'ailleurs, l'employeur jouit de la plus totale discrétion en matière de sanction disciplinaire. Il n'est pas inutile

d'ajouter que le droit de grève est expressément interdit aux fonctionnaires québécois et que, même si aucune loi du travail ne prohibe l'organisation syndicale chez eux, cette dernière n'a pu, jusqu'à ce jour recourir à l'accréditation, pour forcer les pouvoirs publics à négocier collectivement avec elle, car les dispositions de la Loi du Service civil fondées sur les vieux principes du droit administratif traditionnel ont jusqu'à maintenant prévalu sur celles de nos lois du travail. Dans la fonction publique, donc, en matière disciplinaire tout est laissé à la volonté de l'employeur exprimée unilatéralement dans les cadres de la loi la régissant.

D) LE RÈGLEMENT « PROFESSIONNEL » DANS LE CADRE DE L'ENTREPRISE

1—*Le régime dans ses grandes lignes*

Nous avons déjà souligné que la véritable protection accordée à l'employé sur le plan disciplinaire, au Québec, est celle de la convention collective particulière négociée au niveau de l'établissement entre le syndicat accrédité ou reconnu de fait, et la direction de l'entreprise à ce niveau. Hors les cadres de cette convention collective de travail, c'est le règlement judiciaire pur et simple qui a cours, fondé sur les principes du droit commun relatifs au contrat de travail individuel.

Comment s'organise le règlement des différends d'ordre disciplinaire dans le cadre des relations collectives de travail organisées comme nous venons de le dire? Rappelons d'abord que nos conventions collectives de travail ne contiennent généralement rien de spécifique concernant les pouvoirs disciplinaires de l'employeur, les différentes infractions possibles de la part des salariés, les sanctions applicables, etc. Plusieurs ne font que mentionner le principe de la « juste cause » sans d'ailleurs la définir, alors qu'un bon nombre ne contiennent même aucune mention de ce principe. Rares sont les conventions contenant une liste détaillée d'infractions ainsi qu'une graduation explicite des sanctions précédant le renvoi. Enfin, si la plupart expriment le droit pour le syndicat d'en appeler des décisions disciplinaires de l'employeur, un certain nombre n'en font aucune mention explicite. La jurisprudence arbitrale est parvenue à élaborer des cas-types d'indiscipline et des modes de sanctions appropriées, mais rarement une convention de travail contient-elle des dispositions précises sur le sujet.

La règle générale veut toutefois que le pouvoir disciplinaire de la direction soit énuméré, avec les autres droits de cette dernière, à l'article

de la convention reconnaissant ces droits réservés exclusivement au patron. La possibilité pour le syndicat de contrôler l'exercice par ce dernier de son droit disciplinaire dépend de la teneur de cette clause dite « des droits de la direction », c'est-à-dire, selon qu'elle permet ou non au syndicat l'accès à la procédure des griefs pour contester et faire reviser au besoin la décision patronale en cette matière au moyen de l'arbitrage. Disons tout de suite, que très généralement, est incluse dans la clause des droits de direction une stipulation générale permettant au syndicat de loger un grief si l'exercice par l'employeur d'un de ces droits contrevient à d'autres dispositions de la convention ou à l'esprit de cette dernière en général. Cependant, une étude fouillée des conventions collectives existantes, nous permettrait de constater que souvent les choses ne sont pas aussi claires que notre affirmation générale semble le laisser croire.

Si, par exemple, le droit de discipliner l'employé est énuméré à la clause des droits réservés à la direction, et que rien dans cette clause n'indique la possibilité pour le syndicat d'invoquer la procédure des griefs à l'encontre de l'exercice d'un tel droit par la direction, il s'agirait alors pour elle, d'un droit sans appel lui laissant à peu près carte blanche en matière de décision. Mais là n'est pas la fin de l'analyse; il se peut que la clause traitant des griefs ait donné une définition assez vaste de ce terme pour inclure ceux fondés sur l'action disciplinaire de l'employeur, et de ce fait la clause des droits réservés se voit limitée par celle des griefs, et ainsi le contrôle syndical peut s'exercer en vertu de cette dernière clause et donner couverture à l'arbitrage.

Si, par ailleurs, la clause des griefs ne permet l'arbitrage que pour les différends d'interprétation ou de violation des termes mêmes de la convention et que rien de précis dans cette dernière, ne vient limiter les droits disciplinaires de l'employeur, les sanctions imposées par ce dernier ne pourront alors faire l'objet d'aucun contrôle de la part du syndicat et les seuls pouvoirs respectifs des parties peuvent amener une solution plus favorable au salarié.

Disons toutefois, qu'en une telle matière, à moins de textes dans la convention ne laissant aucun doute quant à leur interprétation, le principe de la juste cause, et le contrôle de la décision patronale par la procédure des griefs est généralement reconnu par les parties et les arbitres au Québec.

2—La procédure des griefs dans l'entreprise

Au Québec, comme nous l'avons noté, il n'existe à peu près pas de comités mixtes de discipline dans l'entreprise, et ceux qui peuvent exister n'ont d'autre statut que celui que leur donnent les parties en présence. En nombre plus élevé existent cependant des comités mixtes de griefs, quoiqu'encore relativement rares. En règle générale, le règlement des griefs d'ordre disciplinaire comme de ceux de tout autre ordre, s'effectue selon une procédure où chaque partie en présence est représentée directement et pour elle-même. On procède généralement par étapes, dont le nombre et la nature peuvent varier selon chaque cas, dépendant à la fois des pouvoirs respectifs des parties à la convention, à la nature bonne ou tendue de leurs relations, à l'importance de l'établissement ou de l'entreprise, etc... Généralement, le grief est logé oralement auprès du contremaître par le travailleur lui-même, accompagné ou non de son représentant syndical, généralement le délégué d'atelier ou l'agent d'affaires. Si aucune solution n'intervient, le grief soumis par écrit suit les échelons hiérarchiques et s'il n'est pas réglé aux stades inférieurs, il aboutit au bureau du personnel, s'il en existe un, ou à l'autorité de l'établissement ou de l'entreprise. A ce moment, le salarié est représenté par le comité de griefs du syndicat local auquel souvent sont ajoutés un ou des représentants de la centrale à laquelle ce syndicat est affilié.

Des délais et des formules sont prévus tout au long de cette procédure et si le grief n'est toujours pas réglé à ce stage, il ira à l'arbitrage tel que prévu par la convention ou imposé par la loi.

3—Les tribunaux d'arbitrage « statutaires » et privés

L'arbitrage des griefs disciplinaires, comme de tous les autres griefs dans une majorité croissante des cas, résulte de la convention elle-même, négociée entre les parties. C'est ce qu'on désigne généralement sous le nom d'arbitrage privé ou conventionnel. Il peut être le fait d'un arbitre unique nommé pour la durée de la convention (c'est la formule qui tend à s'étendre de plus en plus actuellement au Québec) ou encore d'un comité formé de trois personnes, dont un président impartial désigné conjointement par les parties et de deux représentants nommés respectivement par chacune d'elles. Ce comité, comme l'arbitre unique, peut être nommé pour la durée de la convention (généralement seul le président l'est) ou fonctionner sur une base « ad hoc », tout comme d'ailleurs ce peut être le cas pour l'arbitre unique. Le détail des formules quant au choix, aux juridictions, aux procédures,

etc. de ces arbitres, peut varier considérablement d'une convention à l'autre, mais telles en sont présentement les grandes lignes.

A côté de cet arbitrage privé, ou conventionnel, existe l'arbitrage « statutaire » en vertu de nos lois du travail et dont la composition, les pouvoirs, et la procédure sont réglementés par notre *Loi des Différends ouvriers de Québec*. Il importe de souligner ici, qu'à venir jusqu'aux récents amendements apportés à notre loi des Relations ouvrières, les griefs survenant pendant la durée d'une convention collective de travail dans les services privés pouvaient toujours conduire à la grève ou au lockout, la sentence arbitrale n'étant en fait qu'une recommandation n'ayant aucune force exécutoire à l'endroit des parties qui étaient toujours libres de l'accepter ou de la rejeter, sauf si elles avaient convenu d'avance de l'accepter selon les formes prévues à la *Loi des Différends ouvriers*. Depuis les amendements de 1961 à la loi des Relations ouvrières, toute grève et tout lockout sont interdits pendant la durée d'une convention collective, ce qui signifie que tout grief doit faire l'objet d'une décision finale liant les parties.

Ces dernières, donc, si elles n'ont pas prévu l'arbitrage conventionnel des griefs, doivent utiliser l'arbitrage statutaire de la loi et sont liées par la décision qui en résulte.

Quant aux services publics, l'arbitrage contractuellement prévu est toujours possible, mais là encore celui de la *Loi des Différends ouvriers* leur est imposé dans tous les cas où rien n'existe à cet effet dans la convention, et même en matière de conflits d'intérêts, car la grève n'y est permise en aucune circonstance.

4—La procédure devant les conseils d'arbitrage et les pouvoirs de ces conseils

La procédure

La procédure devant les tribunaux d'arbitrage qu'il s'agisse de l'arbitrage privé ou statutaire n'a rien de sacramentel et les règles du code civil ne s'y appliquent pas. Ainsi, la règle de la meilleure preuve, n'est jamais appliquée. La preuve testimoniale y est presque toujours admise ainsi que celle par oui-dire. Le tribunal doit juger en équité et bonne conscience. En matière de griefs disciplinaires, ceci confère aux arbitres une latitude d'action très grande quant à l'appréciation des faits, qui souvent sont difficiles à interpréter, et aussi quant à la décision à rendre en fonction de ces faits et du droit gouvernant les parties.

Ainsi, quoiqu'en droit commun, le fardeau de la preuve incombe au demandeur en matière de renvoi disciplinaire, l'arbitrage le fait généralement reposer sur l'employeur-défendeur, en raison du principe de la cause juste et suffisante dont il doit faire état pour justifier, aux yeux du tribunal la sanction prise contre son employé.

Se basant d'ailleurs sur le texte de l'article 21 (d) de la loi des Relations ouvrières de Québec, lequel fait reposer sur l'employeur le fardeau de la preuve qu'il a déplacé, suspendu ou renvoyé, un employé pour une cause juste et suffisante plutôt que pour une activité syndicale permise, certaines décisions arbitrales en ont formellement étendu le principe à tous les cas de renvoi. Nous doutons cependant que ce texte ait une portée aussi large. Il reste toutefois qu'en pratique, le fardeau de la preuve est renversé en faveur du salarié puni disciplinairement.

Les pouvoirs

Quant aux pouvoirs des conseils d'arbitrage, il faut souligner que ces derniers fonctionnent en marge du droit commun, et tirent en quelque sorte, leur force de l'acceptation que font de leurs décisions les parties qui y ont recours. Il est en effet plutôt rare, dans la pratique industrielle au Québec, que les décisions de ces conseils ou tribunaux créés par les parties à la convention collective ou imposés statutairement par nos lois du travail ne soient pas acceptées par la partie défaillante.

Nous pouvons mentionner ici qu'en ce qui concerne les services publics, la décision du tribunal d'arbitrage constitue un titre susceptible d'exécution devant le tribunal compétent de droit commun. Cependant, seuls les griefs disciplinaires de caractère individuel (ce qui est d'ailleurs presque toujours le cas) sont susceptibles d'exécution devant les tribunaux, car l'individu lésé, seul, pourra prendre action dans ce sens, et non le syndicat comme tel, à moins qu'il ne soit incorporé en vertu de la Loi des Syndicats professionnels et détienne la personnalité juridique, ce qui est loin d'être toujours le cas.

Quant aux tribunaux d'arbitrage dans les services privés, qu'ils soient créés conventionnellement ou statutairement imposés, leurs décisions en matière disciplinaire n'ont à notre connaissance aucune force d'exécution, sauf en autant que les parties veulent bien s'y conformer.

Leur sentence ne constitue même pas, en soi, un titre à l'exécution par les tribunaux de droit commun, comme c'est le cas pour celles rendues dans les services publics. Le seul recours du salarié congédié ou autrement l'objet d'une sanction disciplinaire, c'est de prendre lui-même action directement devant le tribunal judiciaire compétent en déposant à l'appui de sa demande, la décision du conseil d'arbitrage. Encore faut-il qu'il s'agisse d'un grief individuel, au moins à l'origine. Les seules sanctions, à notre avis, auxquelles s'expose le chef d'entreprise, s'il n'obtempère pas à l'ordre du conseil d'arbitrage, sont les amendes prévues par la loi des Relations ouvrières. Ces amendes imposées statutairement, sont recouvrables sur poursuite sommaire suivant la Loi des Convictions sommaires de Québec, soit par la Commission des Relations ouvrières elle-même, ou par la partie intéressée, sur autorisation écrite de la Commission ou avec le consentement du procureur général (*L.R.O.* art. 48-49).

En théorie, les pouvoirs des conseils d'arbitrage privés leur sont donnés par la convention qui les crée et seulement dans la mesure où de tels pouvoirs sont stipulés en faveur du tribunal. Autrement, la décision n'est que déclaratoire et laisse les parties libres de voir aux modalités de son application.

En pratique, toutefois, à cause de l'acceptation qu'on en fait généralement de part et d'autre, les pouvoirs réels de nos tribunaux d'arbitrage en matière disciplinaire, sont beaucoup plus vastes et débordent de beaucoup les cadres rigides du règlement judiciaire traditionnel. Ainsi, la décision arbitrale pourra réduire la sanction imposée par l'employeur (en commuant, par exemple, un renvoi en une suspension temporaire), imposer des dommages à la partie défaillante, sous forme d'indemnités de salaires, ordonner la réintégration de l'employé congédié abusivement, ou opérer tout autre compromis (par exemple, réintégrer l'employé, mais sans lui octroyer l'équivalent des salaires perdus durant l'instruction de la cause) etc. en tenant compte des faits et des circonstances partageant les responsabilités des parties.

Quoique notre jurisprudence arbitrale soit controversée à ces sujets (en matière de dommages, par exemple, pouvant ou non être imposés par un tribunal d'arbitrage) il arrive assez souvent que les arbitres se refusent à substituer leur propre décision à celle de l'employeur en matière disciplinaire lorsque la cause de la sanction semble exister. En définitive, de telles attitudes chez eux, tiennent surtout à des facteurs « idéologiques », ou de formation juridique, et nous ne saurions

que souligner ici qu'en dépit de ces restrictions jurisprudentielles, la tendance générale est dans le sens d'une très grande liberté en faveur des arbitres dans leurs décisions relatives aux griefs disciplinaires.

Enfin, le législateur a mis nos tribunaux d'arbitrage à l'abri des pouvoirs judiciaires par l'article 34 de la Loi des Différends ouvriers, lorsqu'il y a disposé que les décisions de ces derniers sont sans appel et ne peuvent être revisées par les tribunaux, et que ni l'article cinquante du Code de procédure civile, ni aucun bref de prérogative ne s'y appliquent. Il ne reste donc que la possibilité de voir leurs décisions contestées pour défaut ou excès de juridiction, à l'aide du bref de prohibition de certiorari. Ce qui peut se présenter en matière disciplinaire, si le tribunal excède les termes de la convention collective, ou les dispositions du règlement intérieur, quant aux sanctions prévues dans ces documents.

E) LE RÈGLEMENT PAR VOIE JUDICIAIRE

Comme nous l'avons déjà souligné, l'immense majorité des différends d'ordre disciplinaire sont réglés en marge du droit commun par la procédure arbitrale telle que décrite plus haut. Cependant, là où le syndicat n'existe pas, c'est le règlement judiciaire qui intervient directement en vertu du contrat individuel de travail, selon les principes qui le régissent et que nous avons déjà exposés.

Il n'existe dans le Québec, aucune juridiction spéciale du travail pas plus dans l'ordre judiciaire qu'administratif au sujet des conflits individuels de travail en contexte non syndiqué. Nous n'avons pas de tribunaux du travail comme c'est le cas dans certains pays, et en France, notamment, où existent les conseils de prud'hommes. Tout différend individuel concernant la discipline en contexte non syndiqué va donc devant les cours ordinaires ayant juridiction civile dans la province. La compétence en est établie en raison du montant réclamé.

Les juges, en de tels cas, ne peuvent réformer la décision de l'employeur, ils ne peuvent que l'annuler si elle n'a pas été faite conformément aux dispositions du règlement intérieur, s'il y en existe un, ou si la cause invoquée n'existe pas ou ne leur paraît pas suffisante. Si l'employeur a usé régulièrement de son droit de résiliation unilatérale, le juge ne peut que s'assurer si le délai-congé a été signifié régulièrement au salarié et décider en conséquence. Le juge ne peut donc reviser la sanction, la diminuer, sous le principe de la proportionnalité

de la peine à l'infraction, faire des compromis en tenant compte des culpabilités respectives des parties, etc. . . Il ne peut non plus, cela va de soi, ordonner la réintégration du salarié, injustement congédié, à son emploi, lequel n'a droit qu'à une indemnité, selon les principes de la responsabilité civile.

De tels pouvoirs, on le sait, sont pourtant monnaie courante en faveur de nos tribunaux d'arbitrage. On sait, cependant, que la sentence arbitrale n'a pas force d'exécution et que l'action civile sera nécessaire au salarié individuel si jamais l'employeur refuse de l'appliquer.

Or, dans les services privés comme dans les services publics, l'ouvrier injustement congédié, par exemple, et jouissant d'une ordonnance de réintégration dans son emploi de la part du conseil d'arbitrage, ne pourra obtenir que des dommages-intérêts s'il est forcé d'avoir recours au tribunal civil pour obtenir gain de cause auprès de son employeur. Cas assez rare, mais qui est toujours d'actualité en droit du travail québécois. Et il en est ainsi des autres compromis, réduction de peine ou arrangements dont le salarié avait pu bénéficier à l'arbitrage et que le tribunal civil ne pourra considérer.

Quant au fardeau de la preuve dans l'instance judiciaire ouverte par le recours du salarié, nous croyons devoir réaffirmer qu'il incombe au salarié de prouver que l'employeur a mal usé de ses pouvoirs disciplinaires, comme c'est la règle en droit civil, contrairement à ce qui se pratique généralement à l'arbitrage.

Une dernière remarque peut être faite, en terminant, au sujet des différends disciplinaires lorsqu'un syndicat incorporé en vertu de la loi des Syndicats professionnels de Québec est en cause. Comme un tel syndicat est une personne juridique du fait de l'incorporation en vertu de cette loi et qu'il jouit de vastes pouvoirs représentatifs au bénéfice de ses membres surtout lorsque leur intérêt collectif est en jeu, et que de plus la convention collective signée par lui constitue un véritable contrat, « donnant ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations » (art. 24), un tel syndicat peut toujours, à moins de s'être lié contractuellement au contraire, porter un grief d'ordre disciplinaire intéressant un de ses membres ou leur ensemble, devant les tribunaux civils en prenant action régulièrement devant eux. Il s'agit alors ici d'un véritable règlement judiciaire, mais exercé par le groupe syndical lui-même. Reconnaissons toutefois que le cas n'en est pas fréquent, étant donné la faveur non équivoque dont jouit, pour des motifs évidents, la procédure arbitrale auprès des organismes professionnels du Québec.

THE SETTLEMENT OF DISPUTES AS TO THE USE OF DISCIPLINARY POWER BY THE EMPLOYER, INCLUDING DISMISSAL.

In Quebec, as in the Anglo Canadian provinces governed by British Common Law, there exists no specific provision concerning the disciplinary powers of the employer in labour relations. In Anglo Canadian Common Law as well as in Quebec Civil Law, the employer's disciplinary powers have been implicitly considered as naturally added to the individual labour contract.

The present sources of the employer's disciplinary power are: the individual labour contract, the interior settlement policy of the firm, collective agreements and statutory labour laws.

Whatever may be the theory, (contractual or statutory) adopted to analyse the disciplinary functions of business management, there remains in practice that wherever there is no collective agreement, the general principles governing these functions are reduced to what seems a trifle: it is the relations based on force, the « power » relations, that control in fact management's supremacy in a given field, under the benevolent protection of the laws concerning the traditional labour contract.

Thus, in the vast majority of dismissal cases in the traditional organization, the matter of the necessary « cause » is not even contemplated. The real distinction between penalty dismissal and dismissal under the right of unilateral annulment was brought, so to speak, by unionism and collective bargaining.

These requirements of collective bargaining relating to the employer's disciplinary powers have brought, as a result, the formulation and the application, by our arbitration tribunals, of a certain number of general principles that may be stated as follows. In the first place, the chief of a business is explicitly allowed the right to pass and to enforce rules of conduct, for the direction of his business, to which are submitted the employees, and to sanction such rules by means of disciplinary penalties, if necessary. In applying these penalties, the employer must however proceed « reasonably » and according to equity. To this end, he cannot act but for a sufficient cause, taking the circumstances into consideration in each case. Consequently, this requires that the investigation of disciplinary faults be done under equity rather than under the rule of strict law. Thus, not only must there be fault or breach of duty on the employee's part, but moreover, the sanction must be appropriate to the gravity, somewhat like in penal law.

It is thus principally concerning the notion of disciplinary fault, the possible corresponding sanctions, and the appraisal, the supervision and the revision of sanctions, that the general principles derived from arbitration practice in Quebec differ from and even are opposed to those of Common Law.

The disciplinary fault is no longer considered as emanating from the labour contract. It may vary infinitely, but must, necessarily, be considered in relation

with its effects on the common good of the labour society made up by the establishment or the business. Thus, to become the object of disciplinary sanctions, an employee's action, if it is done outside the place and the hours of work, must, directly affect the business in its technical, commercial, or simply social (in certain cases) efficiency.

A whole gamut of possible sanctions are accepted by our arbitration system, the most important of which are the following: the transfer from one occupation or from one department to another; the reduction to a lower rank in the seniority list; the loss of certain social benefits such as accumulated sick leave, the choice of holiday periods, etc.; temporary suspension coupled or not with the loss of seniority and of certain other accumulated rights; finally, the dismissal with or without allowance.

Finally, the author describes and analyses the following different settlement techniques:

The settlement of disputes concerning personnel representatives — Absence of distinction between « personnel representatives » and ordinary wage earners in Quebec's Labour Laws.

The « professionnall » settlement within the professionnall organization. — Absence of such a regime in Quebec.

The « administrative » settlement — Characteristics and deficiencies.

The « professionnall » settlement within the business organization.

The settlement through legal means.

About the first technique, the author insists that there does not exist in Quebec, nor anywhere else in Canada or in the United States, any particular statutes legally applying to certain categories of employees, such as is the case in France, for example, about personnel representatives. No difference is made in our Labour laws between ordinary wage earners and personnel representatives affected by a particular legal status in the field of labour relations. This is due to the fundamental differences existing between the two systems of industrial relations. In Quebec, wage earners only have official representatives when they are unionized and when the union to which they belong is « recognized » by the Labour Relations Board through a certificat of recognition, certificate of a given bargaining unit and forces the employer to negotiate with it, or still if this union is recognized *de facto* by the employer and negotiates with the latter on a contractual and somehow « private » voluntary basis.