

Article

« La participation à une grève illégale en tant que motif de congédiement »

Pierre Verge

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 34, n° 1, 1979, p. 183-188.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028943ar>

DOI: 10.7202/028943ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

La participation à une grève illégale en tant que motif de congédiement

Pierre Verge

Le congédiement d'un salarié au seul motif de sa participation à une grève illégale contredit-il le maintien légal du lien de salariat à la suite d'une grève? Comment l'envisager en regard de la protection de l'activité syndicale? S'agit-il de deux questions distinctes ou, au contraire, d'une même réalité? La prise de position récente de la Cour d'Appel à ce sujet, à la suite de jugements parfois divergents du Tribunal du travail, est d'autant plus importante que le Code du travail prétend maintenant assurer expressément aux salariés le recouvrement de leur emploi à la suite d'une grève.

En apparence le débat a progressé. Au sein du Tribunal du travail, ainsi qu'à la Cour d'Appel¹, on se montre d'accord pour affirmer que l'article 98 du Code du travail assure le maintien automatique du lien de salariat à la suite d'une seule participation à une grève, illégale aussi bien que légale. Il n'y a pas lieu de distinguer là où le législateur n'a pas lui-même établi de distinction: «Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou de lock-out»². En d'autres termes, cette disposition écarte à tout le moins toute prétention, basée sur une analyse civiliste du contrat individuel de travail, à l'effet que l'abstention de travailler emporte rupture du lien unissant le salarié à l'employeur: ceci vaut indépendamment de la licéité de la grève³. Une telle unanimité ne doit cependant pas mas-

* VERGE, Pierre, C.R., L.L.D., professeur titulaire, faculté de droit, Université Laval.

¹ *Commercial Photo Service Inc. c. Savard*, C.A.(M.) 500-09-000360-784, 13 octobre 1978. Selon les notes du juge Montgomery, qui font l'unanimité du banc: «I agree that an employee does not automatically cease to be an employee because he has participated in an illegal strike (...)» (p. 6). La Cour Suprême du Canada a autorisé un pourvoi à l'encontre de cet arrêt le 2 février 1979.

² *Code du travail*, S.R.Q., 1964, c. 141, a. 98, premier alinéa. D'une façon générale, sur la portée de cette disposition, voir C. D'Aoust et A. Rousseau, «L'article 98 du Code du travail et le droit du salarié à son emploi», (1974) 34 *Revue du Barreau* 550.

³ Même sans invoquer un tel texte après, il faut même conclure dans le sens du maintien des effets, le cas échéant, d'une convention collective à la suite d'une grève illégale selon l'opinion majoritaire dans *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, (1976) R.C.S. 718. Voir C. D'Aoust, «L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail: l'affaire McGavin Toastmaster», (1977) 32 *Relations industrielles* 456.

quer de profondes divergences qui se font jour lorsqu'il s'agit d'établir la portée juridique de ce maintien du lien de salariat et, pour les tenants d'un effet limité, lorsqu'il s'agit, en de pareilles circonstances, de voir à l'application du régime de protection de l'activité syndicale.

MAINTIEN DU LIEN DE SALARIAT ET CONGÉDIEMENT

Si le lien de salariat se trouve ainsi maintenu, même à la suite d'une simple participation à une grève illégale, l'employeur peut-il néanmoins exciper de celle-ci pour congédier, par un geste exprès, celui qui n'a point cessé d'être salarié ?

Des juges du Tribunal du travail avaient exprimé des conclusions opposées à cet égard, du moins en principe. En bref, et sans exposer pour autant l'argumentation de ces prises de position respectives, selon une première école, admettre la faculté de congédier un salarié en raison de sa seule participation à une grève illégale, équivaldrait simplement à anéantir tel maintien légal du lien de salariat, d'ordre public⁴. On étayait notamment cette position d'une distinction entre l'agir collectif des grévistes et la situation du salarié, en tant qu'individu, à l'intérieur du groupe⁵. D'où le maintien d'une plainte de congédiement pour activités syndicales à l'encontre d'un employeur qui n'invoquait en tant que cause de congédiement que la seule participation à une grève illégale. Pour le juge Brière, bien au contraire, le maintien du lien de salariat, loin de faire obstacle à un tel congédiement, le rendait possible! Restait, bien entendu, en fonction de l'espèce, à débattre de la légalité de ce geste distinct qu'est le congédiement, compte tenu des articles 14 et suivants du Code du travail⁶. La Cour d'Appel, sur ce point, consacre cette façon de voir⁷.

En réalité, l'écart n'était pas si grand qu'il pouvait sembler l'être. En effet, la première école, si elle rejetait en tant qu'« autre cause, juste et suffisante » de congédiement, selon ces mêmes dispositions, la seule participation à une grève illégale, laissait néanmoins place à la rétention de motifs aggravants, selon les circonstances: ainsi en eut-il été possiblement, de l'incitation à une grève illégale, ou encore, d'une par-

⁴ *Vandal c. Ambulance «Paul Georges Godin Ltée»*, (1976) T.T. 141 (J. Geofroy). À la p. 144: «On ne peut rendre inopérante une disposition de la loi ou agir comme si elle n'existait pas. L'article 98 du code, en maintenant en vigueur la relation juridique employeur-salarié lorsque ce dernier, par la suite d'une grève, cesse de travailler, enlève à l'employeur le droit de congédier pour cette seule et unique raison.»

⁵ *Agence Provinciale (Québec) 1972, Inc. c. Alain*, (1977) T.T. 155 (J. Beaudry). Voir, pour ce qui est de l'aspect constitutionnel seulement: *Agence Provinciale Québec 1972 Inc. c. Tribunal du travail*, (1977) C.S. 689.

⁶ *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, (1978) T.T. 8 (J. Brière).

⁷ *Commercial Photo Service Inc. c. Savard*, supra, note (1), à la p. 4 des notes du juges Montgomery.

ticipation active à un *piquetage* illégal⁸. Quant à la seconde, du moins au niveau du Tribunal du travail, poser que la participation à une grève illégale peut être un motif légitime de congédiement n'équivalait pas à dire que toute participation à une grève illégale équivalait nécessairement à cette « autre cause, juste et suffisante » de congédiement, nécessaire au renversement de la présomption de congédiement pour activités syndicales. En d'autres termes, il y a lieu d'apprécier concrètement l'étendue de la « faute du salarié envers l'entreprise »⁹ Et le juge Brière d'ordonner la réintégration du salarié congédié dans son emploi ainsi que son indemnisation, l'employeur ayant lui-même, par son comportement provoqué les salariés à s'engager dans une grève illégale¹⁰. Mais, sur ce terrain de l'établissement d'une « autre cause, juste et suffisante de congédiement », la Cour d'Appel refusa de suivre ce juge du Tribunal du travail et conclut à un excès de juridiction de sa part.

ÉTABLISSEMENT D'UNE AUTRE CAUSE, JUSTE ET SUFFISANTE DE CONGÉDIEMENT

Consacrant, du moins dans le cas d'une participation à une grève illégale, l'interprétation dominante de l'expression « autre cause, juste et suffisante » de l'article 16 du Code du travail¹¹, la Cour d'Appel décide en effet que le Tribunal du travail aurait dû se borner à vérifier si cette participation à la grève illégale qu'invoquait l'employeur n'était pas un faux prétexte servant à dissimuler une motivation antisyndicale. Il ne lui appartenait pas de se substituer à l'employeur et de décider à sa place s'il y avait lieu ou non de congédier :

« This is ... a matter for the discretion of the employer, and it would require clear and specific language to enable an investigation

⁸ *Mussens Equipment Limited c. Pelletier*, (1978) T.T. 73 (J. Beaudry). Rejet d'une plainte de congédiement pour activités syndicales. Les salariés « ... ont commis ... à l'égard d(...) officiers de la compagnie, de clients, d'employés et de chauffeurs de camion des actes de nature délictuelle. Ils ne se sont pas limités à informer et à persuader. Ils ont empêché des gens y ayant affaire, de pénétrer sur les lieux exploités par l'appelante; ils ont utilisé des paroles injurieuses et proféré des menaces à l'encontre des représentants de l'employeur, de salariés et de clients... » (p. 85). Compar. à *Mussens Equipment Limited c. Cioccio*, T.T., no 500-28-000237-776, 11 janvier 1978. Le même juge accueillait cette fois la plainte, l'employeur n'ayant établi que la seule participation du salarié à la grève illégale.

⁹ *Commercial Photo Service Inc. v. Lafrance*, *supra*, note 6, à la p. 24: « Il faut apprécier, dans chaque cas, la gravité de la faute en regard des circonstances. Car seule la faute lourde imputable au salarié individuellement peut justifier la perte de tous ses droits dans l'entreprise... »

¹⁰ L'attitude de provocation de la part de l'employeur avait aussi servi de motif subsidiaire au maintien de la plainte, en plus de l'argument tiré de l'article 98 du Code, dans *Agence Provinciale (Quebec) 1972 Inc. c. Alain*, *supra*, note (5).

¹¹ Voir la revue des décisions faites par le juge Morin dans *L'Industrielle, compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, T.T. no 77-1635, 23 mai 1978.

commissioner or the Labour Court to interfere in the exercise of this discretion»¹².

En résumé, si la Cour d'Appel est disposée à admettre qu'un gréviste ne perd pas son statut de salarié du simple fait de sa participation à une grève illégale, compte tenu de l'article 98 du Code, l'employeur demeure libre de se prévaloir de cet acte illégal pour congédier: «The employer may or may not choose to avail himself of this illegal act to break the contract of employment (...)»¹³.

L'arrêt de la Cour d'Appel dans *Commercial Photo*, qui, soit dit en passant, exprime une notion étroite de la juridiction du Tribunal du travail¹⁴, dispose donc affirmativement de la question de savoir si la simple participation à une grève illégale peut représenter une cause de congédiement, juste et suffisante selon l'article 16 du Code, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un faux prétexte.

Équivaut-il à consacrer d'une façon générale la thèse voulant que, pour repousser la présomption légale à l'occasion d'une plainte de congédiement pour activités syndicales, il suffit à l'employeur d'établir une cause de congédiement différente de l'activité syndicale, sans égard à la «suffisance» de cette cause par rapport au congédiement? Bien que le raisonnement utilisé soit à cet effet, une telle généralisation serait précaire. Pour en arriver à sa conclusion, la Cour a en effet tenu compte essentiellement de l'illégalité de la conduite du salarié: il ne pouvait être question, selon la Cour, de faire équivaloir la participation à une grève illégale à «l'exercice d'un droit résultant du Code», objet de ces mesures destinées à protéger l'activité syndicale¹⁵. Ce n'est qu'exceptionnellement que l'illégalité de la conduite du salarié sous-tend la décision de congédier ce dernier. Lorsqu'il n'en est pas ainsi, jusqu'où peut aller le commissaire ou le Tribunal du travail dans la détermination de la «justesse» et de la «suffisance» de la cause de congédiement? Il nous semblerait ici que les thèses usuelles puissent alors continuer de s'affronter.^{15A}

¹² *Commercial Photo Service Inc. c. Savard*, supra note (1), à la p. 6.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ À la p. 5 des notes du j. Montgomery: «It is (respondents') contention that the investigation commissioner, and consequently the Labour Court, had jurisdiction to determine that, while the reason of the dismissal might not be the exercise of a right granted by the Labour Code, such a reason was not 'good and sufficient'. I cannot agree».

Une acception large de la compétence de ces instances spécialisées aurait pu conclure à leur pouvoir exclusif de décider de la suffisance de la cause de congédiement.

¹⁵ *Ibidem*: «(...) The participation in an illegal strike is not a right granted by the Labour Code; it is rather a violation of the Code (sec. 94)».

^{15A} Dans *Hilton Québec Ltée c. Fortin*, (1978) T.T. 57, le juge Brière, après avoir opiné dans le sens de la nécessité pour l'employeur d'établir une cause commensurable de congédiement, concluait au maintien de la plainte de congédiement au motif que, de toute façon, la cause invoquée par l'employeur n'était qu'un faux prétexte. La Cour d'appel a, depuis, maintenu un jugement refusant une requête en évocation à l'encontre

Pour ce qui est de la participation à la grève illégale, le résultat concret auquel aboutit l'arrêt de la Cour d'appel paraît moins adéquat que ce qui pouvait découler de la démarche du juge Brière du Tribunal du travail, lequel s'était réservé de replacer ce geste dans son contexte factuel :

« Ni l'employeur, ni les employés ne doivent être victimes de comportements abusifs de l'un ou de l'autre. Les tribunaux doivent voir au respect de la loi par les deux parties. Ce faisant, ils doivent tenir compte de l'interaction des comportements réciproques, car le droit du travail a pour objet essentiel d'assurer de bonnes et justes relations de travail. C'est pourquoi, conformément à l'ensemble de la jurisprudence, il faut tenir compte des circonstances : si l'employeur est lui-même en faute, sa décision de congédier des salariés qu'il a ainsi provoqués à faire illégalement la grève, ne saurait être juste si le seul motif de congédiement est le simple fait d'avoir cessé de travailler dans de telles circonstances, comme c'est le cas dans la présente affaire »¹⁶.

En l'occurrence, après quelque huit mois de négociation collective, l'employeur avait congédié pour vol, sans plus d'explications, le président et le secrétaire du syndicat ; cette décapitation, incompatible aux yeux du juge du Tribunal du travail, avec l'obligation de négocier de bonne foi, avait en fait provoqué l'arrêt de travail illégal, qui n'était pas le premier à se produire, il est vrai. Il y avait donc lieu de tenir compte de ce comportement de l'employeur dans l'appréciation, en tant que motif de congédiement, de la participation à la grève illégale. La Cour d'appel se refusa à entrer dans ces considérations¹⁷.

Depuis les amendements de 1977, des arbitres auront aussi à se prononcer sur des situations de non-rappel au travail à la fin de grèves¹⁸. Comment apprécieront-ils la « cause juste et suffisante » qu'il in-

du Tribunal du travail (no 200-09-000312-782, 16 janvier 1979) ; son arrêt précédent dans *Commercial Photo Service Inc.*, selon elle, n'a décidé à cet égard « ...que la protection de l'article 16 du Code du travail ne peut bénéficier qu'à celui qui exerce un droit lui résultant du Code du travail et non pas à celui qui, participant à une grève illégale, viole les dispositions de ce Code. »

¹⁶ *Commercial Photo Service Inc. c. Lafrance*, *supra*, note (6), à la p. 28.

¹⁷ *Commercial Photo Service Inc. c. Savard*, *supra*, note (1), à la p. 6 :

« The judge in the Labour Court suggests that the last strike was a natural response to harassment. This harassment seems to have been the dismissal of certain employees, particularly the officers of the Union, allegedly for theft. If these employees did not steal, they had their recourse under sections 14 *et seq.* of the Code ; an illegal strike was not a proper remedy (...) ».

¹⁸ *Code du travail*, *supra*, note (2), a. 98a :

« À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a été lock-outé a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié.

combe alors à l'employeur de prouver? Jusqu'où ira l'exercice du contrôle juridictionnel à leur endroit? L'expérience du Tribunal du travail n'est pas à ignorer...¹⁹.

Une mécontente, entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié qui a fait grève ou qui a été lock-outé doit être déférée au tribunal d'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi.

Les articles 38b à 38f et 88 à 89j s'appliquent.»

¹⁹ Dans le passé, des tribunaux d'arbitrage de griefs ont eu à disposer de congédiement pour participation à une grève illégale, en fonction de conventions collectives. Ils l'ont fait de diverses façons. Ainsi: *Dominion Textile Limitée c. Fédération canadienne des travailleurs du textile inc.*, (1978) S.A.G. 5 (congédiement jugé trop sévère dans les circonstances); *Alliance des infirmières de Montréal c. Hôtel-Dieu de Montréal*, (1977) S.A.G. 1444 (suspension substituée au congédiement en raison de circonstances atténuantes); *Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1125*, (1977) S.A.G. 13 (congédiement pour incitation à la grève maintenu); *Stuart Limitée c. Syndicat national des employés de la compagnie Stuart Ltée (C.S.N.)*, (1977) S.A.G. 5 (congédiement maintenu à la suite d'une simple participation à une grève illégale, l'arbitre restreignant (indûment) le maintien du lien de salariat à la seule hypothèse d'une grève légale).