

Article

« Le congédiement pour participation à une grève illégale devant la Cour suprême »

Pierre Verge et Claude D'Aoust

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 35, n° 2, 1980, p. 328-333.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/029068ar>

DOI: 10.7202/029068ar

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

DROIT DU TRAVAIL

Le congédiement pour participation à une grève illégale devant la Cour suprême

Pierre Verge
et
Claude D'Aoust

*La Cour suprême vient de rejeter le pourvoi formé à l'encontre de l'arrêt de la Cour d'appel du Québec dans **Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.** Non seulement ce jugement unanime dispose-t-il du droit de l'employeur de congédier un salarié en raison de la simple participation de ce dernier à une grève illégale; en pratique, il fait le point, d'une façon beaucoup plus générale, sur l'étendue du pouvoir d'appréciation du commissaire du travail et du Tribunal du travail quant à cette «autre cause, juste et suffisante» que doit établir un employeur pour repousser la présomption légale de congédiement en raison de l'exercice d'un droit résultant du Code du travail (L.R.Q., 1977, a. 15 et sq.).*

Pierre Verge

Dans un numéro précédent, il avait été fait état des circonstances du congédiement dont il s'agissait dans l'espèce, de même que des attitudes respectives du commissaire du travail, du Tribunal du travail et de la Cour d'appel à son sujet. Rappelons simplement que l'employeur avait massivement congédié son personnel, dont la plaignante, à la suite d'un sixième débrayage survenu, dans le cours de longues négociations, le dernier de ces arrêts de travail illégaux étant lui-même consécutif au renvoi de deux dirigeants syndicaux accusés de vol par l'employeur, sans autres précisions¹.

L'analyse juridique de la Cour d'appel et celle du Tribunal du travail correspondaient sur un point. L'article 110 du Code, qui assure le maintien du lien de salariat durant une grève, légale ou illégale, ne constitue pas un obstacle à la faculté de congédier de l'employeur, comme l'avait initialement posé le commissaire du travail. La validité du geste de l'employeur

* VERGE, Pierre, professeur, faculté de Droit, Université Laval.

D'AOUST, Claude, professeur, École des relations industrielles, Université de Montréal.

s'apprécie, au contraire, en fonction des dispositions du Code du travail régissant ce qu'il est convenu d'appeler le «congédiement pour activité syndicale».

C'est d'ailleurs dans cette dernière perspective que la Cour d'appel avait fondamentalement fait grief au Tribunal du travail d'avoir ordonné la réintégration et l'indemnisation du salarié congédié. M. le juge Brière, on s'en souvient, après une étude circonstanciée du geste de l'employeur, avait conclu que, dans l'espèce, la simple participation du salarié à la grève illégale, ne constituait pas une cause juste et suffisante de congédiement². Pour la Cour d'appel, cette conclusion était doublement injustifiée: la protection du Code ne s'étend qu'à l'exercice des droits qui en résultent, ce qui n'est certainement pas le cas de la grève illégale; la participation à celle-ci était la raison véritable du congédiement et non un prétexte de la part de l'employeur; partant, le Tribunal du travail n'avait pas juridiction pour s'interroger sur la proportionnalité du congédiement par rapport au fait reproché au salarié. Ceci est du ressort exclusif de l'employeur³.

La Cour suprême dispose de la question en se basant exclusivement sur l'étendue des pouvoirs de la juridiction saisie de la plainte de congédiement⁴. Conformément à la jurisprudence traditionnelle des instances spécialisées⁵, elle réitère unanimement que le geste de l'employeur doit demeurer dans tous ses effets dès lors que la juridiction appelée à contrôler sa légalité est satisfaite de ce que le motif que l'employeur invoque pour le justifier est «sérieux» et non pas un prétexte:

«Sa juridiction consistant à déterminer si l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause sérieuse par opposition à un prétexte, et si elle constitue la cause véritable du congédiement, en se prononçant sur la rigueur de la sanction eu égard à la gravité de la faute le juge a substitué son jugement à celui de l'employeur. En ce faisant il a excédé sa juridiction ce qui donne ouverture au bref d'évocation» (p. 13).

En somme, la participation à une grève illégale peut donner lieu, nonobstant l'article 110 du Code, à un congédiement; en revanche, l'illégalité du geste du salarié n'exclut pas la possibilité pour ce dernier de tenter de se prévaloir de la protection offerte par le Code dans les cas de congédiement pour activité syndicale. Il lui suffit alors de se réclamer de la présomption légale établie en sa faveur en se basant sur l'exercice d'un droit lui résultant du Code, son appartenance à une association de salariés, notamment.

Cette présomption ainsi établie, l'employeur la renverse par la démonstration d'un motif «sérieux» de renvoi, c'est-à-dire d'un motif qui n'est pas qu'un prétexte de sa part. D'ailleurs, la Cour suprême, dans un autre arrêt rendu le même jour, également à l'unanimité, confirma à la fois, la Cour d'appel, le Tribunal du travail et un commissaire du travail qui avaient été tous d'avis, dans une autre affaire, qu'un employeur se devait de reprendre à son emploi et d'indemniser un salarié qu'il avait congédié pour un motif qui n'était, en définitive, aux yeux de ces juridictions qu'un prétexte de sa part⁶. Il est d'intérêt d'observer que la Cour, pour en arriver à cette conclusion dans ce dernier dossier, s'est refusée à accepter l'idée qu'il suffisait à un employeur d'établir simplement la véracité du motif qu'il invoquait⁷. À l'opposé, le «sérieux» du motif établi, il ne saurait être question, sans par là

verser dans l'excès de juridiction, d'examiner la proportionnalité de la sanction, ou encore, à plus forte raison, son opportunité. Il s'agit là du ressort exclusif de l'employeur⁸.

Le contrôle du congédiement d'un salarié se trouvant dans une situation «protégée» par la loi doit donc s'exercer de la part du commissaire du travail, ou encore, du Tribunal du travail, uniquement en deçà des balises que vient de poser la Cour suprême à partir des textes de loi actuels.

La protection de l'activité syndicale légitime, par exemple la participation à la mise sur pied d'un syndicat, ou encore, l'appartenance à ce dernier, risque d'être illusoire, en certaines circonstances. L'espèce, du moins telle qu'évoquée initialement par le Tribunal du travail, serait peut-être une illustration d'un tel contexte. Un employeur pourrait ainsi être tenté de profiter d'un arrêt de travail illégal, auquel il n'aurait pas été tout à fait étranger à l'origine, pour tenter de justifier le congédiement de membres d'un syndicat associés à ce mouvement de grève. Ne qualifie-t-on pas l'arrêt concerté de travail de «grève» indépendamment de sa durée, si brève soit-elle? Et puis, comment douter du «sérieux» du motif de congédiement invoqué, puisqu'il se rattache à une grève illégale? Enfin, selon la Cour suprême, il n'est point permis de s'interroger, du moins directement, sur l'adéquation de la sanction et du geste qui l'a motivée. À moins que le commissaire du travail, ou encore, le juge du Tribunal du travail ne se convainque que, tout compte fait, le motif invoqué n'est, après tout, qu'un prétexte et ne s'exprime en conséquence...

1 P. VERGE, «La participation à une grève illégale en tant que motif de congédiement», (1979) 34 *Relations Industrielles* 183.

2 *Commercial Photo Inc. c. Lafrance*, [1978] T.T. 8.

3 *Commercial Photo Inc. c. Lafrance*, [1978] C.A. 416.

4 *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, Cour suprême, 18 mars 1980.

5 Voir notamment: *L'Industrielle, compagnie d'assurance sur la vie c. Nadeau*, [1978] T.T. 175.

6 *Hilton Québec Limitée c. Tribunal du travail*, Cour suprême, 18 mars 1980.

7 Notes de M. le juge Chouinard, aux pp. 3 et sq.

8 Voir aussi dans ce sens: *Société des hôtels Méridiens Canada Ltée c. Tribunal du travail*, C.A. (M.) 500-09-000292-797, 14 janvier 1980, J.E. no 80-98.

Claude D'Aoust

La Cour suprême du Canada vient de rendre deux décisions mettant fin à la controverse¹ qui durait depuis quelques années, au Québec, sur le droit du gréviste à son emploi² et sur le pouvoir d'appréciation du commissaire du travail en cas de congédiement motivé par la participation d'un salarié à une grève illégale³. Nous examinerons ces deux questions tour à tour.

LA PORTÉE DE L'ARTICLE 98 DU CODE DU TRAVAIL

Le 1er alinéa de l'article 98 C.t. (art. 110 depuis la refonte des lois de 1977) se lit:

Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out.

D'aucuns avaient vu dans ce texte une prohibition de congédier un salarié pour avoir participé à une grève illégale⁴. Le juge Brière, dans l'affaire *Commercial Photo Service* en avait décidé autrement et la Cour suprême endosse cette position, à la suite de la Cour d'appel. À cet égard, le juge Chouinard est très clair, à la page 8 de ses notes. Par conséquent, la portée de l'article 98 doit être cherchée dans la décision initiale du Tribunal du travail. Une nouvelle lecture de celle-ci nous convainc que celle-là est fort limitée.

Or, l'interprète doit toujours présumer que le législateur ne parle pas pour ne rien dire. Que reste-t-il donc de cet article? Au minimum, il pourrait servir d'obstacle à une requête en irrecevabilité que pourrait présenter un employeur à l'encontre d'une plainte de congédiement pour activités syndicales, prétextant que les réclamants ne sont plus des salariés, leur contrat de travail ayant été rompu par suite de la grève⁵. C'est peu, parce qu'au fond cette disposition n'est pas nécessaire pour expliquer que la grève, même illégale, ne rompt pas automatiquement le contrat individuel de travail⁶.

Il faut noter ici qu'en 1977, le législateur est intervenu et que l'article 98a comporte certaines garanties d'emploi. Mais on notera que cette garantie n'entre en jeu qu'à la fin d'une grève ou d'un lock-out. Cela peut être long, voire même ne jamais se produire, bien que, dans le cas d'une première négociation, les articles 81a *et seq.* assurent qu'à défaut de convention collective, une sentence arbitrale en tiendra lieu⁷.

Restent les articles 14 à 16 du *Code du travail*. Ces décisions ayant traité de la participation à la grève comme motif de congédiement manquant, à mon avis, de limpidité lorsqu'elles établissent un lien entre les articles 14 à 16 et 98 C.t. Il m'a toujours semblé incongru d'associer la participation à un arrêt de travail illégal à un droit reconnu ou protégé par le *Code*. En même temps, il faut bien reconnaître que des activités syndicales protégées peuvent être exercées en concomitance avec d'autres actes qui, eux, sont contraires à la loi. C'est ici que les deux décisions récentes de la Cour suprême prennent leur importance pour l'avenir.

L'ARRÊT DE TRAVAIL ILLÉGAL COMME CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DE RENVOI

Si un salarié exerce un droit reconnu par le *Code du travail*, mais qu'il participe à un arrêt de travail illégal, son contrat de travail n'est pas rompu automatiquement, certes, mais l'employeur peut le congédier sur-le-champ pour ce motif. Le principe de proportionnalité ne joue pas en la matière.

Lisons la décision *Commercial Photo Service*:

«Il reste à déterminer (...) le sens de l'expression «autre cause juste et suffisante» à l'article 16 et l'étendue de la juridiction du commissaire-enquêteur ainsi que du Tribunal du travail en appel.

Dès le début, il a été jugé que cette expression signifie que le commissaire-enquêteur doit être satisfait que l'autre cause invoquée par l'employeur est une cause *sérieuse*, par opposition à un *prétexte*, et qu'elle constitue la cause *véritable* du congédiement.

Suivant cette interprétation il n'appartient pas au commissaire-enquêteur de se prononcer sur la *rigueur de la sanction eu égard à la gravité de la faute reprochée*, en d'autres termes de substituer son jugement à celui de l'employeur, ce en quoi il excéderait sa juridiction...»⁸

Il résulte de ce qui précède que, à toutes fins utiles, le salarié congédié pour avoir participé à une grève illégale devra attendre la fin du conflit et se rabattre sur l'article 98a. Cela entraîne *ipso facto* un allongement des délais, pouvant être considérable en certains cas. Mais il y a plus et là-dessus nous ne sommes guère plus avancés qu'au moment où Pierre Verge publiait son article; quel sera l'effet de la jurisprudence du plus haut tribunal du pays sur les arbitres appelés à trancher les litiges au sens de l'article 98a?

Il y a certes un danger que cette influence soit négative, c'est-à-dire qu'elle aille dans le sens du rejet du principe de proportionnalité. Toutefois, il ne devrait pas en être ainsi.

D'abord, il faut noter que l'article 98a est rédigé en termes différents de ceux de l'article 16. En réalité ces termes sont clairs et devraient être appliqués sans autre forme d'interprétation. Mais pour qui, peu convaincu, voudrait rechercher l'intention du législateur, il devrait se rapporter au contexte, aux événements, qui ont amené le législateur à adopter l'article 98a. Il n'aurait alors pas de peine à découvrir de quel côté il entendait infléchir la balance.

1 De manière générale, sur ce point, consulter: Pierre VERGE, «La participation à une grève illégale en tant que motif de congédiement», *Relations industrielles*, vol. 34, no 1, 1979, p. 183-8. Le lecteur n'ayant pas frais en mémoire les principaux éléments du problème devrait relire ce texte avant de poursuivre le présent commentaire.

2 *Johanne Lafrance et al. c. Commercial Photo Service Inc. et al.*, Cour suprême du Canada, le 18 mars 1980, jugement unanime rédigé par l'honorable juge Chouinard avec le concours des juges Pigeon, Dickson, Beetz et Estey.

3 Décision *Commercial Photo Service*, précitée, ainsi que: *Hilton Québec Limitée c. Tribunal du travail et al.*, Cour suprême du Canada, le 18 mars 1980, jugement unanime rédigé par l'honorable juge Chouinard, avec le concours des juges Pigeon, Dickson, Beetz et Estey.

4 Pour abrégé le texte nous ne reprendrons pas les renvois, que le lecteur retrouvera dans l'article de Pierre VERGE, précité.

5 Cela nous ramène à l'époque ancienne de *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, (1962) R.C.S. 609.

6 Tenant pour acquis, ce qui n'est pas douteux, que la convention collective n'est pas un contrat d'engagement collectif, il est dans la même logique que l'arrêt concerté de travail ne soit pas considéré comme acte de démission collective. Reste à voir si c'est un acte motivant la rupture de la part de l'employeur.

7 Encore faut-il ajouter que la demande d'une partie ne conduit pas automatiquement et immédiatement à l'arbitrage du différend.

8 Précitée, p. 9. Voir également à la p. 13. La décision *Hilton* va exactement dans le même sens.

• D'AOUST, Claude, professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal.

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

L'aire constitutionnelle des dispositions du Code fédéral ayant trait aux bureaux d'embauchage

L'article 161.1 du Code s'applique indistinctement à tout le système de présentation à l'emploi instauré en vertu d'une convention collective conclue dans le champ d'application du Code Canadien du Travail entre un syndicat et un employeur tombant sous sa juridiction et ce, peu importe le fait qu'en vertu du même système, ce syndicat s'occupe aussi de présenter des personnes à des employeurs qui ne se trouvent pas à être régis par la législation fédérale.

Keith Sheedy et Allen T. Peterson, Don Gardner, Retail Wholesale and Department Store Union local 580 and British Columbia District Council of Retail Wholesale and Department Store Union.

Dossier 745-518; décision du 16 janvier 1980 (no 230); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, MM. James Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

FAITS SAILLANTS

Le Conseil fut saisi d'une plainte dans laquelle il était allégué que contrairement aux articles 161.1 et 186 du Code, certaines personnes dont entre autres le British Columbia District Council of Retail, Wholesale and Department Store Union (ci-

• Cette chronique a été préparée par Luc MARTINEAU, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.