

LES RENVOIS ABUSIFS

L'organe des syndicats catholiques de Québec, *le Syndicat*, publiait, dans sa livraison d'avril, un article intitulé "Les renvois abusifs". Écrit à l'occasion d'une disposition ajoutée au Code criminel lors de la dernière Session dans le but de protéger les organisations ouvrières, l'article en question n'a trait qu'aux renvois abusifs à raison des activités syndicales :—

La dernière précision apportée à la Loi pour la protection des activités syndicales consiste dans un amendement au Code criminel soumis à la Chambre des Communes à Ottawa, par le Ministre de la Justice.

Suit le nouvel article 502-A. L'auteur continue en rappelant que la Loi des conventions collectives de travail et la Loi des salaires raisonnables renferment toutes deux des dispositions déclarant "illégal de congédier un ouvrier à cause de ses activités syndicales". Ce sont les articles 39 et 23.

Mais il y a une autre espèce de renvois abusifs prévus par nos lois provinciales, ou, si l'on veut, deux autres cas que je ramène à une seule espèce, puisqu'ils reposent tous les deux sur le même principe, et je veux parler du congédiement à l'occasion de l'application d'un décret, article 40 de la Loi des conventions collectives, ou d'une ordonnance, prévu par l'article 24 de la Loi des salaires raisonnables.

Renvois abusifs à raison d'activités syndicales, ou plutôt, refus d'emploi et renvoi, car les deux hypothèses sont prévues par la Loi fédérale, et renvois abusifs à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance. Il est bon de rappeler ces dispositions de nos lois ouvrières, afin que les intéressés soient renseignés, et il convient d'en faire l'objet d'une étude, car elles sont de date récente et les difficultés qu'elles présentent ont été étudiées jusqu'ici ni par nos juristes, ni par la jurisprudence, si ce n'est dans quelques arrêts pratiquement sans valeur.

Les textes qui régissent les deux éventualités diffèrent sur plusieurs points, et la loi fédérale et les lois provinciales édictées pour la protection des organisations ouvrières sont également différentes dans plusieurs de leurs dispositions essentielles. Il ne faut pas confondre. C'est ce qu'a fait le rédacteur du *Syndicat*. Référant à nos lois provinciales sur les renvois abusifs à raison des activités syndicales, il a donné comme se rapportant à cette espèce de renvois, la seule dont il parle, une disposition qui ne se rencontre que dans les articles qui ont trait au congédiement

à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance. "Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe. . . ." Cette disposition ne se trouve ni dans l'article 39 de la Loi des conventions collectives, ni dans l'article 23 de celle des salaires raisonnables.

Après s'être réjoui de ce qu'a fait le Fédéral en édictant le nouvel article 502-A, le rédacteur du *Syndicat* écrit :—

Ce qui serait plus complet, toutefois, ce serait un amendement prévoyant les mêmes sanctions non seulement lorsqu'un ouvrier est congédié pour activités syndicales, mais aussi lorsqu'il y a d'autres raisons concomitantes, en marge des activités syndicales.

J'ai eu l'occasion, tant devant le tribunal qu'au cours de conversations avec des membres de Comités paritaires ou des officiers d'organisations ouvrières, d'employer cette expression "autre raison concomitante", et je présume que l'organe des syndicats l'emploie dans le même sens que moi. Prenons un renvoi à l'occasion de l'application d'un décret. Le salarié X a porté plainte contre son patron auprès du Comité paritaire, ou bien a témoigné dans une instance judiciaire, ou encore, a fourni des renseignements à l'inspecteur. Mais il arrive que X, il n'y a pas très longtemps, s'est absenté de son travail, ou bien qu'il a gaspillé du matériel ou endommagé l'outillage dont il se sert. Et il est congédié. L'a-t'il été parce qu'il a concouru à l'application du décret? Peut-être. Mais il y a d'autres raisons concomitantes.

Depuis quelques semaines on a ajouté un autre amendement prévoyant qu'un congédiement pour activités syndicales peut être suivi de dommages-intérêts payés par l'employeur à l'employé ainsi lésé.

dit encore le rédacteur du *Syndicat*, référant à l'article 2 de la Loi 3, George V, chapitre 15, qui a ajouté l'article 50-A à la Loi des conventions collectives. Cet article donne un recours en dommages-intérêts pour un mois de salaire, tant dans le cas de renvoi à raison d'activités syndicales que dans celui de congédiement à l'occasion de l'application d'un décret.

Enfin, dernière éventualité que j'étudierai, les congédiements à la suite d'une grève ou le refus de reprendre les grévistes constitue-t-il un renvoi abusif?

Je crois avoir posé le problème des renvois abusifs. Nous connaissons les textes et nous savons quelle éventualité chacun d'eux a pour objet de régler. Nous savons également quels sont les vœux des intéressés, et les reproches qu'on fait à nos différentes Lois sur le sujet. Reprenons maintenant les prin-

cipales questions qui se posent, commençant par ce qui regarde les activités syndicales.

* * * *

Il y a d'abord lieu de se demander si l'article 502-A du Code criminel est *intra vires* des pouvoirs du Fédéral. Est-il constitutionnel? Si oui, jusqu'à quel point et à quelle condition? Nous examinerons cette question en recherchant le pourquoi et la raison d'être de l'expression "injustement et sans autorisation licite".

Cette expression, non seulement surprend et même déroute à la première lecture, mais il faut chercher avant d'en trouver le sens et la portée. Il est *illicite*, criminel pour un employeur de refuser d'employer, ou de congédier une personne pour la seule raison qu'elle est membre d'union ouvrière légitime, ou encore d'intimider des travailleurs, ou de leur imposer une peine pécuniaire pour les empêcher d'adhérer à une union à laquelle ils ont droit d'appartenir, seulement lorsqu'il agit sans autorisation licite. Autorisation de qui? Et comment l'autorisation de faire ce qui, en soi, paraît être la violation d'un droit peut-elle être accordée?

Tout s'éclaircit si la pensée vous vient que nos lois émanent de deux autorités différentes qui ont chacune leur juridiction propre, mais que, d'autre part, ces juridictions, parfois, apparemment du moins, empiètent l'une sur l'autre, parce qu'elles ne sont pas dans tous les cas très bien démarquées, et que même il arrive que les deux autorités ont juridiction sur les mêmes objets. Et il faut avoir présentes à l'esprit les règles posées par le Conseil Privé dans les cas de conflit. C'est que cet article 502-A soulève un problème de droit constitutionnel: pouvoir du Fédéral en matière de Droit criminel, pouvoir du Provincial en matière de louage de services.

Il est de jurisprudence que le Parlement fédéral ne peut, en décrétant des amendements au Code Criminel, empiéter sur le domaine des Législatures en matière de droit civil et de propriété privée. Mais il est également de jurisprudence que l'autorité fédérale peut décréter offenses criminelles des actes déjà prohibés par l'autorité provinciale. Et c'est ce qu'elle a entendu faire dans le cas qui nous occupe. Et alors, l'article 502-A est *intra vires* de ses pouvoirs. En d'autres termes, en autant que les droits des provinces sont concernés, la législation fédérale ne défend que ce qui est déjà défendu par les législations provinciales; l'autorisation licite, c'est l'absence de lois locales. Ainsi, ce qui est criminel dans une province peut ne pas l'être

dans une autre. L'article 502-A s'applique donc chez-nous dans la mesure où ce qu'il déclare criminel est déjà l'objet d'une sanction pénale d'après nos lois, Loi des conventions collectives, Loi des salaires raisonnables, ou toute autre loi au même effet que l'article 502-A s'il en existe.

Le même raisonnement s'applique évidemment pour les autres provinces. Actuellement, seules l'Ontario et l'Île du Prince-Édouard n'ont pas légiféré sur le sujet.

Comme l'article 502-A du Code criminel est applicable seulement dans la mesure où il est conforme aux lois provinciales, nous avons une raison additionnelle de faire une étude de droit comparé. Disons plus, cette étude s'impose.

L'article 502-A du Code criminel diffère sur plusieurs points de l'article 39 de la Loi des conventions collectives et de l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables. Tout d'abord, non seulement il punit le congédiement à raison des activités syndicales, comme les lois provinciales, mais il fait une offense de la conduite du patron qui refuse de l'emploi pour la même raison. Il n'y a rien à cet effet dans nos lois locales, car on ne peut pas dire que le fait d'empêcher d'obtenir du travail, ce qu'elles défendent, constitue un refus d'emploi. Dans un cas, il s'agit de l'action d'un tiers, par exemple, un chef ouvrier, alors que dans l'autre, il s'agit de l'action de l'employeur lui-même.

Pour qu'il y ait une offense en vertu du Code criminel, il n'est pas nécessaire que le congédiement ait eu lieu; la menace de la perte d'une situation ou d'un emploi constitue un délit. Rien de tel dans la Loi des conventions collectives ni dans celle des salaires raisonnables, du moins expressément. Je dis expressément parce qu'il peut arriver que le 1er paragraphe des articles 39 et 23 permette de porter une plainte pour menace de congédiement, bien que ce paragraphe n'ait pas été rédigé, je ne le crois pas du moins, pour atteindre cette hypothèse. Ce sera un pur cas d'espèce.

Alors que les lois provinciales protègent ceux qui sont en dehors du travail organisé, et il faut, pour déterminer le sens du mot "organisé", référer au sens du mot "organisation", paragraphe B de l'article 1 de la Loi des conventions collectives, et paragraphe A de l'article 1 de celle des salaires raisonnables, tout comme ceux qui font partie des associations ouvrières, la loi fédérale ne vient au secours que des derniers. En d'autres termes, d'après le Code criminel, il n'y a pas d'offense dans le fait de congédier quelqu'un pour la seule raison qu'il ne fait

pas partie d'une association professionnelle, alors que c'est une offense en vertu de la Loi des conventions collectives et de celle des salaires raisonnables d'attenter "à la liberté de travail d'un salarié en le congédiant parce qu'il ne fait partie d'aucune association, ou parce qu'il ne fait pas partie d'une association particulière".

Pour faire condamner un employeur en vertu du Code criminel, il faut que les activités syndicales soient la seule raison du refus d'emploi ou du congédiement, alors que, d'après les Lois provinciales, il suffit que le fait d'être ou de ne pas être membre d'une association soit une des raisons du renvoi. Dans le premier cas, les raisons concomitantes sont en elles-mêmes une défense, mais non dans l'autre. C'est là la règle, mais, et c'est ici un des points où ces lois sont d'application difficile, les Juges devront rechercher quelle est la raison réelle du refus ou du renvoi, ce qui n'ira pas toujours tout seul car les tribunaux ne peuvent juger le for interne. Il arrivera que des raisons concomitantes ne seront pas une défense à une accusation fondée sur le Code criminel, par exemple, si elles ne sont que des prétextes servant à couvrir le véritable motif de l'acte de l'employeur. Au contraire, elles constitueront une défense à une plainte portée en vertu des Lois provinciales lorsqu'effectivement le congédiement n'aura pas eu lieu parce que le salarié a concouru à l'application d'un décret ou d'une ordonnance, mais parce qu'il est incompetent. Il appartiendra au Juge de trouver ce qui a déterminé la conduite du patron, et, c'est le cas de le dire, de "prévenir les fraudes de la Loi". Aussi, alors que dans les textes, les deux législations diffèrent considérablement, il y a lieu de se demander si dans la réalité, et, davantage encore dans la pratique, elles sont aussi différentes.

La loi fédérale n'atteint pas seulement l'employeur qui congédie à raison des activités syndicales. L'article 502-A du Code criminel permet de poursuivre l'agent de l'employeur dans tous les cas où celui-ci peut-être poursuivi: "Tout employeur ou son agent." L'article 39 de la Loi des conventions collectives de même que l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables, s'appliquent à "Quiconque attente à la liberté de travail d'un salarié en le faisant congédier, en tentant de le faire congédier, ou en l'empêchant ou en tentant de l'empêcher d'obtenir du travail", ce qui peut comprendre, par exemple, les officiers ou les employés de bureaux de placement, les propagandistes, les officiers d'organisations ouvrières, les agents de ces mêmes organisations, etc, etc.

Les procédures sous le Code criminel peuvent être instituées par n'importe qui et sans permission, alors que sous l'article 39 de la Loi des conventions collectives, "la poursuite est intentée par le ministre, le Comité ou toute autre personne munie d'une autorisation écrite du procureur général". Sous l'article 23 de la Loi des salaires raisonnables, c'est le "ministre, l'Office, ou toute personne munie d'une autorisation écrite du procureur général" qui poursuit;

Les sanctions ne sont pas les mêmes sous la Loi fédérale et les lois provinciales, mais cela est sans intérêt.

Le fardeau de la preuve repose en entier sur le plaignant et ici, le Code criminel et nos lois locales sont identiques. Nous savons déjà qu'en matière de renvois à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, l'employeur peut plaider qu'il avait une raison valable de congédier son employé à condition d'en faire la preuve. En matière de refus d'emploi ou de congédiement à raison des activités syndicales, le plaignant doit faire toute sa cause; par conséquent, si l'employeur invoque, par exemple, l'incompétence du plaignant, celui-ci devra convaincre le tribunal que ce n'est pas là la raison de son renvoi.

Est-il nécessaire de signaler, avant de passer aux renvois abusifs à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, que je n'étudie pas ici toutes les offenses prévues par l'article 502-A du Code criminel, L'article 39 de la loi des conventions collectives et l'article 23 de celle des salaires raisonnables, mais, seulement, ainsi que l'indique le titre de ce travail, ce qui, dans ses dispositions législatives, a trait aux renvois à raison des activités syndicales.

* * * *

"Tout employeur qui sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié à l'occasion d'une plainte . . ." dit l'article 40 de la Loi des conventions collectives. Le 1er paragraphe de l'article 24 de la Loi des salaires raisonnables est rédigé dans les mêmes termes, mais cette Loi prévoit deux autres offenses.

B.—congédie un salarié pour le réengager à une fonction, à un poste ou à un emploi quelconque inférieur à celui qu'il occupait lors du congédiement, dans le but d'é luder les prescriptions d'une ordonnance et de payer au dit salarié un salaire moindre que celui auquel il avait droit lors de son congédiement; ou

C.—change un salarié de fonction, de poste, de rang ou d'occupation, ou attribue une autre désignation, nom ou appellation à sa-

fonction, poste, rang ou occupation, dans le but d'é luder les prescriptions d'une ordonnance et de payer à ce salarié un salaire moindre que celui qu'il recevait ou avait droit de recevoir avant ce changement.

On peut se demander si ces textes sont équitables. Est-il juste de défendre à un employeur de faire des changements dans son établissement, dans l'organisation de la main d'oeuvre et la distribution de l'ouvrage, lorsqu'une situation nouvelle est créée par une ordonnance? Le patron, même si l'on est partisan de l'interventionnisme juridique, conserve, dans les limites de ce qui est nécessaire au bien général, le droit d'organiser son exploitation aussi bien que celui de la diriger. La situation de l'employeur semble encore empirée par le fait que du moment que le plaignant a prouvé être dans un des cas prévus par le statut, l'inculpé, pour éviter une condamnation, doit apporter au tribunal une "raison valable dont la preuve lui incombe".

D'abord, comme nous le verrons dans un instant, l'application de cette règle de droit, qui semble très favorable au salarié, ne l'est pas à ce point. Puis, la raison valable que l'employeur peut plaider en défense, ce sera précisément que ce qu'il a fait était nécessaire, et ne constituait que l'exercice de son droit de faire des changements dans son établissement. Il appartiendra alors au tribunal de rechercher si la conduite de l'employeur s'est limitée à l'exercice de ce droit. Remarquons que la Loi dit "dans le but d'é luder les prescriptions d'une ordonnance et de payer un salaire moindre. . . ." Ce qui fait que, si elle paraît exorbitante dans sa rédaction, dans la pratique, la Loi peut être considérée comme équitable. Mais, elle comporte une anomalie assez étrange; elle ne défend pas de renvoyer le salarié, de le congédier complètement et de le remplacer par un autre. Ainsi, le patron ne peut changer son employé de fonction, de poste ou d'emploi pour lui donner une situation inférieure; il ne peut non plus changer la désignation, le nom ou l'appellation de la fonction du poste ou de l'occupation, pour parler comme nos législateurs, mais il peut, poliment ou non, remercier l'ouvrier de ses services et en mettre un autre à sa place, dans le but d'é luder les prescriptions d'une ordonnance. Est-ce un oubli? Il faut espérer que oui. Mais, de pareils oublis, il n'est pas permis d'en avoir quand on est législateur.

Y-a-t'il lieu d'introduire dans la Loi des conventions collectives des textes correspondant aux paragraphes B et C de la Loi des salaires raisonnables, en y faisant, bien entendu, l'addition demandée? Je le crois, bien que les Conventions collecti-

ves prêtent peut-être moins aux pratiques qui sont prohibées par ces textes.

Dans tous les cas de renvois à l'occasion de l'application d'un décret ou d'une ordonnance, les raisons concomitantes offrent un moyen de défense à l'employeur qui doit cependant en faire la preuve.

Si l'inculpé réussit à faire la preuve de raison concomitante, la plainte sera-t-elle par le fait même rejetée? Revenons à notre salarié X dont le congédiement à la suite d'une inspection ou d'une plainte au Comité, a amené celui-ci à intenter une poursuite contre le patron qui plaide et prouve que l'ouvrier, à quelque temps de là, a abimé l'outillage de la boutique. La Cour devra-t-elle se demander si c'est la participation du salarié dans l'application du décret ou la raison valable qui a déterminé la conduite du patron? Deux théories peuvent être soutenues. Le tribunal, dira-t-on, doit se limiter à rechercher si le patron avait une raison valable de renvoyer le salarié, et s'il en a fait la preuve. Si cette preuve est faite, la plainte doit être rejetée. Indépendamment de l'acte du salarié en rapport avec le décret, le patron avait droit de le congédier. Il pouvait en tout temps se prévaloir de ce droit, comme il pouvait également ne pas le faire. Il l'a fait. Non seulement la Loi ne lui enlève pas ce droit, mais elle lui en reconnaît l'exercice. C'est un droit qu'il a exercé, et il a agi dans les limites permises par le statut.

La Cour, diront d'autres, doit rechercher si c'est la raison valable ou bien la conduite du salarié en rapport avec l'application du décret qui a déterminé l'acte du patron et amené le renvoi. Bien qu'ayant une raison valable de congédier son employé, si ce n'est pas cette raison qui l'a fait agir, l'employeur devra être condamné. Ne doit-on pas dire, dans ce cas, que la raison du congédiement c'est la plainte portée devant le Comité ou le renseignement fourni à l'inspecteur? C'est en définitive le décret, ce que la Loi veut précisément prévenir. Du fait que l'employeur a prouvé qu'il avait une raison valable de congédier le salarié, la Loi fait naître une présomption en sa faveur que ce n'est pas à l'occasion du décret qu'il a agi, mais cette présomption peut être détruite par une preuve contraire.

Laquelle des deux façons de voir doit-on suivre? En faveur de la première, l'on peut encore dire ceci: si le salarié n'avait pas participé à l'application du décret, le patron n'aurait pu le renvoyer. Pourquoi perdrait-il ce droit? A cela, l'on peut répondre que la position du salarié est préférable parce que les dispositions du décret sont d'ordre public.

Comme question de fait, la Loi n'enlève aucun droit à l'employeur. Et puis, sa conduite n'est pas l'exercice d'un droit mais l'accomplissement d'un acte que la législation a défendu.

La deuxième théorie est certainement plus conforme à l'esprit de la Loi et à l'intention du législateur, et elle s'appuie sur l'article 41 de la "Loi concernant les statuts", S.R.Q. 1925, Chapitre 1er. Avec la première, la Loi n'atteint pas son but qui est de protéger l'ouvrier qui a voulu faire respecter le décret; en effet, au meilleur, on peut toujours reprocher quelque chose, et le salarié est ici, très souvent, à la merci de l'employeur.

* * * *

En plus des sanctions pénales, depuis la dernière session, les renvois abusifs en matière de Conventions collectives, qu'ils aient lieu à raison des activités syndicales ou à l'occasion d'un décret, donnent ouverture à une action civile; le salarié congédié a droit à un mois de salaire à titre de dommages-intérêts. Ici, ce n'est pas seulement le fardeau de la preuve qui est partiellement déplacé, mais le législateur a édicté en faveur de l'ouvrier une véritable présomption: "La preuve que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer ce droit incombe à celui qui l'employait". C'est le droit d'action lui même qui bénéficie de cette dérogation à la règle générale qui veut que le demandeur fasse sa cause. Ainsi, un salarié est congédié parce qu'il fait partie d'une association ouvrière et le Comité porte plainte en correctionnelle; il doit prouver toute sa cause. L'ouvrier se pourvoit au civil, réclamant un mois de salaire; il lui suffit de prouver le décret, son louage individuel d'ouvrage, sa qualité de membre d'une association et le renvoi. L'employeur devra prouver "que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer". Par exemple, qu'il ne fait pas partie d'une association ouvrière, ou que son renvoi est étranger au fait qu'il est ou n'est pas membre d'une ou d'aucune telle association.

L'action civile peut-elle être intentée par le Comité? Il faut dire non. Le paragraphe K de l'article 20 ne s'applique qu'au salaire ou aux gages. De plus, cette action ne naît pas du décret, mais de la Loi. Ainsi, l'article 37 qui stipule que "l'action résultant du décret se prescrit par six mois" ne s'applique pas ici, et la prescription est de deux ans, ce que n'a certainement pas voulu le législateur. Comme on le voit, cet article doit être complété. Enfin, remarquons qu'aucun texte correspondant à l'article 50-A n'a été introduit dans la Loi

des salaires raisonnables, et c'est malheureux, car le recours en dommages-intérêts a sa raison d'être aussi bien en faveur des salariés qui sont régis par les ordonnances, qu'en faveur de ceux qui tombent sous le coup des décrets. Encore un oubli probablement.

* * * *

“La grève entraîne-telle la résiliation du contrat de travail, ou bien ne fait-elle qu'en suspendre momentanément les effets?” Voilà une question qui a été plusieurs fois débattue devant les tribunaux français, et l'on sait qu'elle a fait l'objet d'une décision récente de la Cour suprême des Etats-Unis. Le patron peut-il réclamer des dommages des grévistes, des chefs de file, ou des organisations professionnelles, pour suspension brusque du travail? Les salariés ont-ils un recours contre leur employeur qui refuse de les prendre à son emploi, une fois la grève réglée? La Jurisprudence française qui comprend plusieurs décisions de la Cour de cassation, est à l'effet que la grève emporte par elle-même la rupture du contrat de travail, et alors, le refus du chef d'entreprise de reprendre les grévistes ne constitue pas un renvoi abusif. Certains auteurs soutiennent au contraire que la grève ne fait que suspendre les effets du contrat de travail; elle le laisserait subsister, avec la conséquence que l'employeur est obligé de reprendre les grévistes.

Il n'entre pas dans le cadre de ce travail d'examiner les deux théories, ce que je ferai dans une prochaine étude sur le droit de grève, la grève et les recours en dommages auxquels elle peut donner naissance, et la nécessité d'instituer une procédure de grève. Il suffira de dire qu'au pays, c'est la solution jurisprudentielle qui est suivie.

MARIE LOUIS BEAULIEU *

Québec.

* Avocat à Québec; Professeur à l'École des Sciences sociales politiques et Économiques.