

LES NOUVEAUX ARTICLES 38B ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

Jean Lalonde

Volume 11, Number 2, 1980

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1059450ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1059450ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lalonde, J. (1980). LES NOUVEAUX ARTICLES 38B ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL. *Revue générale de droit*, 11(2), 509–534.
<https://doi.org/10.7202/1059450ar>

Droits d'auteur © Faculté de droit, Section de droit civil, Université d'Ottawa, 1980

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

LES NOUVEAUX ARTICLES 38B ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

par Jean LALONDE*

Sommaire

Introduction

I. Les facteurs d'appréciation considérés par le Tribunal

Section A - L'intérêt de l'employeur

Section B - L'effet d'une clause d'atelier fermé

Section C - L'éventualité du succès du grief

Section D - La nature du grief

Section E - La position du syndicat par rapport à l'employé

II.- Les pouvoirs d'intervention du Tribunal

Section A - Définition du mot «renvoi»

Section B - La notion d'appel déguisé

Section C - Les limites d'intervention du Tribunal

Section D - La procédure et les différentes motions possibles

III. Les obligations des parties

Section A - Obligation de juste représentation du syndicat

Section B - Obligation du syndicat envers la procédure du grief

Section C - Les actes reprochés au syndicat

Section D - L'obligation du salarié requérant

IV.- L'effet du jugement du Tribunal du Travail sur le grief

Conclusion

Bibliographie

INTRODUCTION

À l'aide de l'ensemble de la jurisprudence existante aujourd'hui, nous allons tenter d'analyser la portée réelle des nouveaux articles 38b et suivants. Ainsi nous verrons à établir quelles parties sont impliquées et dans quelle mesure elles peuvent avoir droit de parole devant le Tribunal du Travail. Après avoir déterminé les parties en présence, nous tenterons de déterminer les facteurs d'appréciation retenus par le Tribunal et le poids relatif de chacun de ces facteurs.

* Avocat et conseiller juridique de la Fédération des Policiers du Québec.

Les pouvoirs d'intervention du Tribunal seront étudiés en fonction de la juridiction du Tribunal ainsi que des limites que peuvent lui imposer le texte de loi. Nous tenterons également de dégager les règles de procédure que le Tribunal applique.

Dans un deuxième temps nous analyserons les obligations qui incombent au Syndicat tant à l'égard de son pouvoir de représentation qu'à l'égard des soins qu'il devra apporter au grief, ainsi que les fautes que celui-ci peut commettre dans l'exercice de son pouvoir de représentation.

Nous terminerons l'étude des nouveaux articles 38b et suivants en dégageant les obligations qui incombent au salarié ainsi que les effets du jugement du Tribunal du Travail.

I.- LES FACTEURS D'APPRÉCIATION CONSIDÉRÉS PAR LE TRIBUNAL.

L'intérêt des parties en présence est une question préliminaire qui se pose. Il ne fait pas de doute que le requérant sera un salarié puisque les articles 38c, 38d et 38e ne font mention que de ce terme. Une nuance d'importance cependant, l'article 38b prévoit spécifiquement que le salarié qui est membre de l'unité de négociation, n'a pas à être membre de l'Association. Ainsi un salarié victime de discrimination pourra faire une plainte en vertu de l'article 38c, qu'il soit membre de l'Association ou non. Les autres parties en présence seront l'association accréditée et l'employeur.

Section A

L'INTÉRÊT DE L'EMPLOYEUR.

L'intérêt de l'employeur dans un litige mettant en conflit un salarié et l'Association accréditée est plus que douteuse. Cependant il faut noter immédiatement que seul l'article 24E du *Code du travail* exclut l'employeur comme partie intéressée et seulement lorsque surgit le problème du caractère représentatif d'une Association de salariés. L'aspect du caractère représentatif d'une Association de salariés tel que prévu à l'article 24E, ne pourrait servir de base à l'exclusion de l'employeur lors d'une discussion en vertu de l'article 38b et suivants, puisqu'il ne pourrait être élargi au point, d'englober les actes du Syndicat accrédité.

Le Tribunal du Travail s'est déjà penché sur le problème de déterminer si l'employeur était une partie intéressée, la réponse unanime est «oui». L'intérêt de l'employeur à être présent au débat provient surtout du respect des règles de justice naturelle, notamment de la règle *Audi Alteram Partem*. D'ailleurs le juge Brière dans l'affaire Courchesne¹ s'exprimait en ces termes:

L'on pourrait se demander si l'employeur est une partie intéressée dans un tel litige opposant un salarié à son syndicat; je ne crois pas, pour l'instant, devoir répondre à cette

¹ Daniel Courchesne c. Le Syndicat des travailleurs de la Corporation de Batteries CEGELEC, (1978) T.T. 328.

question, si ce n'est pour constater que l'employeur est nécessairement concerné par l'ordonnance d'arbitrage à laquelle il devra se soumettre le cas échéant. Par ailleurs, l'employeur aurait un intérêt certain à intervenir dans le débat opposant le salarié à son syndicat chaque fois qu'il pourrait y avoir collusion ou complaisance pour faire renaître indûment un grief prescrit ou normalement réglé².

Comme on peut le voir à la lumière de cette citation, l'intervention de l'employeur est fondée en regard du respect des règles de justice naturelle, de même que pour empêcher toute collusion entre le Syndicat et le salarié dans le cas d'un grief prescrit. D'ailleurs l'intervention de l'employeur deviendra essentielle, surtout quand le Syndicat intimé reconnaîtra qu'il a fait usage de discrimination. Il appartiendra alors au procureur de l'employeur de prouver la collusion. C'est d'ailleurs dans ce sens que s'est exprimé le Juge René Beaudry dans l'affaire de *François Morissette*³:

Le procureur de la Ville est intervenu au dossier, au nom de la mise en cause, pour protéger cette dernière contre une possible complicité entre le requérant et l'Union des policiers, vu que le président de cette dernière reconnaissait que l'Union avait usé de discrimination à l'égard du requérant. J'ai donc accordé au procureur de la Ville de Matagami toute la latitude désirée par ce dernier pour interroger et contre-interroger les représentants de l'intimée. Cependant, à l'issue de l'audition le savant procureur ne fit aucune représentation dans le sens de son intervention⁴.

Comme on peut le voir à la lumière de cette citation le Syndicat intimé peut admettre son erreur, sans que la partie patronale puisse en tirer une preuve de collusion. Le Syndicat qui admet qu'il a fait preuve de discrimination ne peut plus s'opposer à ce que le salarié voit sa réclamation accordée par le Tribunal du Travail, le seul obstacle que le salarié pourra voir surgir devant lui, c'est l'allégation de collusion que soulèvera le procureur de la partie patronale, cependant c'est à ce dernier qu'il incombera de prouver la collusion.

L'intervention de l'employeur semble être fondée pour respecter les règles de justice naturelle et pour empêcher toute tentative de collusion. Il faudrait cependant limiter les interventions du procureur de l'employeur, ainsi l'employeur ne devrait pas être admis à argumenter sur le mérite du grief. Certains juges du Tribunal du Travail ayant introduit comme facteur d'appréciation, l'éventualité de succès du grief et ayant reconnu l'employeur, partie intéressée, ceux-ci pourraient bien tirer parti indûment du débat de l'article 38b et suivants, pour préparer sa cause au fond du grief advenant que le Tribunal du Travail autorise la poursuite du grief.

Ainsi il apparaît que, dans le cadre des poursuites en vertu de 38c et suivants, il y aura trois personnages soit; le requérant qui sera un salarié qui devra démontrer la commission d'un acte dérogatoire à l'article 38b, le syndicat accrédité qui sera l'intimé sur la requête qui pourra se défendre au fond ou admettre son erreur et l'employeur qui sera mis en cause, afin de veiller que par le biais de l'article 38c l'on ne puisse lui faire perdre des droits.

² *Ibid.*, p. 329 du jugement, *supra*, note 1.

³ *François Morissette c. l'Union des Policiers de Matagami*, jugement du 3 décembre 1979, rendu par le juge René Beaudry, non rapporté.

⁴ *Ibid.*, p. 3 du jugement, *supra*, note 3.

Section B

L'EFFET D'UNE CLAUSE D'ATELIER FERMÉ.

Après avoir déterminé quelles parties seraient intéressées au débat, il devenait important de voir dans quelle mesure une décision du Tribunal du Travail pouvait influencer sur la convention collective contenant une clause d'atelier fermé.

Il existe deux décisions qui ont traité de ce problème. D'abord dans l'affaire *Maurice Richard c. Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats nationaux (C.S.N.)*^{4a}, le juge Louis Morin se voyait confronter avec un problème qui soulevait le refus du Syndicat de reconnaître le requérant comme employé permanent. Le juge Morin conclut dans ce cas que le salarié devait prouver négligence ou mauvaise foi de la part du Syndicat lorsque celui-ci a refusé son accord à la permanence du requérant. Ainsi le problème demeure le même, le salarié doit prouver les éléments de l'article 38b pour réussir dans sa requête:

Je ne peux voir dans toute la preuve que le requérant a apportée des présomptions de faits permettant de conclure à connivence entre l'employeur et le Syndicat pour départir des services du requérant. Une telle connivence n'était pas, de toute façon, nécessaire, le seul fait du refus du Syndicat de consentir à la permanence du requérant lui faisait perdre son emploi. Dans le cas présent, le requérant n'a pas apporté de preuve à l'effet que le Syndicat a commis une infraction à l'article 47.2 lorsqu'il a décidé de ne pas accorder la permanence au requérant et c'est ce que le requérant devait prouver⁵.

Le problème que pourrait soulever une clause d'atelier fermé n'a donc pu être clairement posé, puisque le requérant n'a pu démontrer les allégations de sa requête. Ainsi nous pouvons conclure à l'égard de ce jugement, que le problème de la clause d'atelier fermé ne se posera que s'il est préalablement démontré qu'il y ait eu violation de l'article 38b. C'est ce qui est arrivé dans l'affaire *Blouin*⁶. Le requérant ayant démontré violation de l'article 38b du *Code du travail* s'est vu objecter par le Syndicat la clause d'atelier fermé, le juge Robert Auclair disposa de cette objection en ces termes:

Le procureur de la mise en cause prétend que, si le tribunal faisait droit à la requête du requérant, un tribunal d'arbitrage ne pourrait rendre, le cas échéant, une sentence annulant le congédiement. En effet, l'article 4 de la convention collective prévoit le régime de l'atelier fermé. Le syndicat ayant expulsé M. Blouin de ses rangs, l'employeur ne peut réembourser ce dernier sans violer la convention collective.

Le tribunal note d'abord que l'expulsion imposée par l'intimé au requérant expirera le 3 janvier 1980, soit à une date antérieure à celle de toute sentence arbitrale à venir possible. De plus, le tribunal n'a pas à se prononcer sur cette objection hypothétique qui pourrait être faite devant le tribunal d'arbitrage⁷.

^{4a} *Maurice Richard (requérant) c. Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats nationaux (C.S.N.) (intimé) et Fédération des Affaires sociales Inc. (mise en cause)*, jugement du juge Louis Morin, le 29 février 1980.

⁵ *Ibid.* p. 18 du jugement, *supra*, note 4.

⁶ *Robert Blouin (requérant) c. Syndicat des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile (intimé) et Morwill Clothing*, jugement du juge Robert Auclair, le 11 décembre 1979.

⁷ *Ibid.*, p. 25 du jugement, *supra*, note 6.

Comme on peut le voir à la lumière de cette citation, il est clair que le problème de la clause d'atelier fermé n'affectera pas le jugement du Tribunal du Travail. Celui-ci n'ayant comme seul devoir de déterminer s'il y a eu violation de l'article 38b ne se soucie pas du problème que pourrait soulever la clause d'atelier fermé. Cependant lors de l'arbitrage de grief, si le salarié n'a pas encore réintégré les rangs du Syndicat, il se pourrait que son grief soit rejeté, ce qui remet en cause l'efficacité du jugement du Tribunal du Travail. Il apparaît manifestement clair que le rôle du Tribunal du Travail lorsque saisi d'une requête alléguant violation de l'article 38b, est de déterminer s'il y a eu violation de l'article 38b. Si le Tribunal en arrive à pareille conclusion, celui-ci pourrait ordonner au Syndicat de reprendre le salarié dans ses rangs afin d'assurer à son jugement, l'efficacité qu'il doit avoir. Pareille ordonnance pourrait être rendue en vertu de l'article 38e dernier alinéa qui semble accorder au Tribunal du Travail le pouvoir d'émettre telle ordonnance en vue d'assurer l'efficacité de son jugement.

Section C

L'ÉVENTUALITÉ DE SUCCÈS DU GRIEF.

L'éventualité de succès du grief n'est pas un critère unanimement adopté et plus particulièrement dans les cas de congédiement. Il est facile de constater qu'il existe présentement deux écoles de pensée à ce sujet au sein du Tribunal du Travail. La première école de pensée qui s'appuie sur le jugement du juge Claude St-Arnaud dans l'affaire *Adrien Boulay c. La Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc.*⁸ considère que l'éventualité de succès du grief doit être tenu en considération, puisque le Syndicat peut apprécier le sérieux d'un grief et que les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 38b et suivants, doivent être appréciées en regard de son droit et de son obligation de défendre un grief. En somme pour les tenants de la première école de pensée, un Syndicat pourrait refuser arbitrairement de défendre un grief qui serait à sa face même frivole, c'est pourquoi le Tribunal du Travail se sent justifié d'apprécier à la face même du grief les chances de succès de ce dernier. Le fondement de ce raisonnement a été clairement exprimé par le juge Beaudry par l'affaire de *Roger Guénette c. Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'entrepôt*⁹ en ces termes:

La teneur de la convention collective importe pour apprécier le sérieux d'un grief. En effet, l'automaticité du grief ou du droit au grief n'est pas une règle que l'on puisse invoquer en vertu des articles 38A et suivants du Code. Les représentants syndicaux ont certainement le devoir et aussi le droit d'apprécier le sérieux d'un grief et de le rejeter s'il appert frivole ou dérogatoire de la convention collective ou autres motifs semblables¹⁰.

⁸ *Adrien Boulay c. La Fraternité des Policiers de la Communauté Urbaine de Montréal Inc.*, (1978) T.T. 319.

⁹ *Roger Guénette c. l'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'entrepôt et autres Ouvriers, Local 106, et H. Smith Transport Company Ltd*, jugement du juge René Beaudry, le 8 février 1979.

¹⁰ *Ibid.*, p. 4 du jugement, *supra*, note 9.

La considération du sérieux du grief est cependant limité à une étude *prima facie* car le rôle du Tribunal du Travail n'est pas de remplacer l'arbitre du grief. La vérification des possibilités de succès d'un grief est donc faite en fonction d'apprécier si le Syndicat s'est déchargé des obligations que lui impose l'article 38b du Code. C'est d'ailleurs ce qu'exprimait le juge Jean-Paul Geoffroy dans l'affaire *Bibeau*¹¹, cette opinion est confirmée par le juge Denys Dubé dans l'affaire *Claude Maurice*¹².

La deuxième école de pensée a pris source avec le jugement du juge Brière dans l'affaire *Courchesne c. le Syndicat des travailleurs de la Corporation de Batteries CÉGELEC*¹³. Pour le juge Brière un congédiement étant la peine capitale, le salarié a un droit presque absolu à l'arbitrage. Cependant même si son raisonnement nous amène à conclure que le salarié a un recours presque absolu à l'arbitrage, une nuance existe et c'est le cas du recours frivole à l'arbitrage. Ainsi pour le juge Brière le recours à l'arbitrage étant un droit fondamental au salarié, il ne lui incomberait pas de prouver que son grief est bien fondé, mais il appartiendrait au syndicat de prouver que le recours du salarié est frivole.

Dans l'affaire *Bordeleau c. Syndicat des Professeurs du Collège du Nord-Ouest*¹⁴ le juge Bernard Prud'Homme pose le principe que le Tribunal du Travail ne devrait aucunement se pencher sur les chances de succès du grief dès qu'il a constaté une violation à l'article 38b:

Et, une fois violation de l'article 38b constatée, le Tribunal n'a aucunement à se pencher sur les chances de succès de la réclamation devant l'arbitre; autrement, le Tribunal assumerait un rôle qui ne lui a pas été confié. Cette approche devrait-elle entraîner, et je ne porte ici aucun jugement de valeur sur la réclamation du requérant, la référence à l'arbitrage de réclamations vouées à un échec apparaissant certain devant l'arbitre, qu'elle ne doit pas être écartée; le Tribunal ne peut s'arroger une juridiction que le législateur a clairement confiée à l'arbitre¹⁵.

Quelles écoles de pensée devraient prévaloir? C'est une question difficile à résoudre, car si l'on reprend les philosophies de base de chacune d'entre elles et que l'on extensionne leurs portées respectives, nous arrivons dans les deux cas à des conclusions qui semblent être illogiques. Ainsi en regard de la première école de pensée, on pourrait arriver à la conclusion suivante: un syndicat pourrait refuser arbitrairement de défendre un grief frivole. Dans le cadre de la deuxième école de pensée on pourrait arriver à la conclusion suivante: un syndicat pourrait refuser de défendre un grief fondé ou non fondé en autant qu'il ne viole pas l'article 38b du Code.

La deuxième école de pensée semble soutenir une position qui est plus logique et d'avantage conforme à la loi ainsi qu'à l'esprit qui doit prévaloir dans

¹¹ *Yvon Bibeau c. La Fraternité des Charpentiers et Menuiseries d'Amérique et Acto Metal*, (1978) T.T. 131.

¹² *Claude Maurice c. Local d'Union 301 Montréal et Québec de l'Union canadienne des travailleurs unis des Brasseries*, (1979) T.T. 82.

¹³ *Supra*, note 1.

¹⁴ (1979) T.T. 133.

¹⁵ (1979) T.T. 133, p. 140.

les relations de travail. Le rôle conféré au Tribunal du Travail étant de vérifier s'il y a eu violation de l'article 38b, l'appréciation du sérieux du grief ne devrait pas être tenue en ligne de compte. Une Association de salariés ne devant pas se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire à l'égard d'un salarié ou de ses droits, que ceux-ci semblent futiles ou non, l'obligation du Syndicat accrédité devrait être la même. Lorsque le Tribunal du Travail apprécie même *prima facie* le sérieux d'un grief, il ouvre la porte à la partie patronale qui pourra profiter de cette occasion pour préparer sa cause sur le grief, si le Tribunal du Travail autorise la requête. Ainsi il apparaît que le Tribunal du Travail ne devrait pas apprécier même *prima facie* les chances de réussite du grief puisque son rôle est de constater s'il y a eu violation ou non de l'article 38b du *Code du travail*.

Section D

LA NATURE DU GRIEF.

La nature du grief sera un facteur que le Tribunal pourra considérer. L'appréciation de la nature du grief influencera la décision du Tribunal du Travail lorsque viendra le temps de considérer le pouvoir discrétionnaire du Syndicat. Il est évident que la discrétion syndicale sera plus grande lorsqu'il s'agira de considérer un grief collectif, puisque dans ce cas c'est l'intérêt de l'ensemble des membres qui sera mise en jeu. Le rôle du Syndicat découlant du monopole de représentation, il apparaît que le Syndicat devra exercer avec plus de précautions son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il aura à juger de l'opportunité de défendre le grief d'un salarié congédié. La nature du grief (collectif/individuel) pouvant influencer sur la discrétion dont jouira le Syndicat, il faudra aussi considérer dans le cas de grief individuel entre les sanctions attachées au grief. Ainsi le Syndicat devra faire preuve de plus de circonspections dans l'application de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il sera mis en face d'un grief de congédiement, plutôt qu'un grief pour non paiement d'une somme d'argent.

Section E

LA POSITION DU SYNDICAT PAR RAPPORT À L'EMPLOYÉ.

Il est manifeste que le Tribunal du Travail devra examiner attentivement les agissements d'un Syndicat, lorsque celui-ci a des intérêts opposés au salarié qui veut soumettre un grief. Le Tribunal du Travail a d'ailleurs déjà autorisé un salarié à poursuivre son grief après que celui-ci ait démontré, que le Syndicat avait refusé de défendre le grief de congédiement au motif; que le salarié avait des opinions contraires au Syndicat¹⁶.

II.- LES POUVOIRS D'INTERVENTION DU TRIBUNAL.

Dans ce chapitre nous allons étudier les pouvoirs d'intervention du Tribunal du Travail sur une plainte, en vertu de l'article 38b et suivants du *Code du travail*.

¹⁶ *Supra*, note 7.

La première question que nous allons étudier est la définition du mot «renvoi», puisque conformément à l'article 38b le Tribunal du Travail a juridiction dans les cas de «renvoi» ou de «sanction disciplinaire» seulement. De même nous tenterons de déterminer la notion d'appel déguisé et son influence sur la juridiction du Tribunal. Puis nous verrons la juridiction réelle du Tribunal ainsi que les incidences de celles-ci sur les différentes motions qui peuvent être portées devant le Tribunal, ainsi que les règles de procédure généralement suivie.

Section A

DÉFINITION DU MOT «RENOI».

La juridiction du Tribunal du Travail en vertu de l'article 38b et suivants est limitée au cas de «renvoi» ou de «mesure disciplinaire». Il devient donc essentiel de déterminer ce que peut comprendre la définition du mot «renvoi». D'ailleurs le juge Claude St-Arnaud exprimait que le recours à l'article 38c était limité au cas de «renvoi» et de «mesure disciplinaire» en ces termes:

En effet, la signature de la lettre d'entente, à supposer même qu'elle eut été entourée de discrimination, ne pouvait donner lieu en soi à une plainte, puisque le Code ne prévoit ce recours spécial que dans le cas de renvoi ou de sanction disciplinaire. L'article 38c) en mentionnant que la violation de l'article 38b) doit avoir lieu «à cette occasion» entend limiter l'examen de la conduite de l'association dans ces seuls cas¹⁷.

Bien que le recours de l'article 38c soit limité au «renvoi» et «mesure disciplinaire», il faut noter que le terme «renvoi» a bien vite connu un sens élargi. Le juge René Beaudry dans l'affaire *Guénette*¹⁸ reconnaissait que l'on devait accorder à ce mot un sens large en ces termes:

D'ailleurs, le terme «renvoi» aux articles 38b et suivants n'est pas limitatif; il ne restreint la rupture du contrat de travail à aucun mode particulier de renvoi¹⁹.

L'élargissement de la portée du mot «renvoi» provient d'une attitude du Tribunal du Travail, à vouloir élargir le plus possible l'accès à l'article 38b et suivants aux salariés, en donnant une interprétation au mot «renvoi» favorable au recours du salarié.

Le terme «renvoi» ne s'applique pas seulement au congédiement pour cause disciplinaire, mais pourrait bien s'appliquer au cas de mise à pied pour raison de surplus de personnel ou l'employeur invoquerait ses droits de gérance. Le mot «renvoi» pourrait donc comprendre toutes formes de rupture du contrat qui lie le salarié, peu importe le terme que l'on voudra bien mettre pour qualifier la rupture du contrat de louage de service. Nous trouvons une confirmation de ce qui a été dit précédemment dans les propos du juge Bernard Prud'Homme.

Renvoi, ...le fait de renvoyer quelqu'un. Voir congé, congédiement, exclusion, expulsion...

¹⁷ *Denis Gauthier c. Syndicat des Métallurgistes-Unis d'Amérique et Société d'Énergie de la Baie James*, jugement du juge Claude St-Arnaud du 9 février 1979, p. 4.

¹⁸ *Supra*, note 10.

¹⁹ *Ibid.*, p. 11 du jugement, *supra*, note 10.

Renvoyer, ...voir chasser, congédier, écarter; dehors (mettre dehors), porte (mettre à la).

À partir des définitions précitées, je crois tout à fait possible de dire que, devant une entente employeur-salarié stipulant qu'elle se renouvelle à défaut d'avis, la transmission d'un tel avis par l'employeur constitue un geste par lequel l'on prive un salarié de son emploi à l'entreprise, un acte d'exclusion, de mise à l'écart du salarié, de l'entreprise, donc un renvoi.

Dans l'interprétation d'un texte de loi, le juge n'est aucunement obligé de s'en tenir, en toutes situations, au sens le plus strict des mots utilisés; s'il existe un sens plus large qui demeure en harmonie avec le contexte et dont l'acceptation permet d'éviter une injustice, son devoir est de retenir ce sens plus large²⁰.

Ainsi le Tribunal du Travail ayant adopté le sens élargi du mot «renvoi» en est venu à considérer le non rappel au travail, suite à un accident du travail, comme un «renvoi»²¹. Nous pouvons donc conclure en affirmant que le mot «renvoi» reçoit une interprétation large favorable au salarié.

Section B

LA NOTION D'APPEL DÉGUISÉ.

La notion d'Appel déguisé, nous apparaît comme une limitation aux pouvoirs d'intervention du Tribunal du Travail. La maxime: «on ne peut faire indirectement ce que la loi nous défend directement» pourrait être la base de la philosophie sous-jacente à la notion d'Appel déguisé.

Le Tribunal du Travail ne pourra permettre une réclamation en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, en vertu de l'article 38b et suivants du *Code du travail*, afin de camoufler une erreur de procédure commise de bonne foi par le Syndicat et qui aurait eu pour effet, la prescription du grief du salarié.

Il faut noter immédiatement dans le cadre de ce problème deux décisions importantes qui ont établi que, le jugement d'un arbitre de grief ayant déjà entendu le grief et l'ayant rejeté à cause d'un vice de procédure, ne peut préjudicier à la réclamation du salarié, en vertu de l'article 38c du *Code du travail*. Dans l'affaire *Émile Desjardins c. Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement et la Commission scolaire régionale Harricans*²² accordait la requête du salarié, bien que l'arbitre de grief ait conclu au rejet de celui-ci au motif; qu'il n'avait pas de preuves devant lui pour conclure que le désistement du grief fait par le Syndicat, l'avait été par erreur. Le juge Prud'homme accordait la requête au motif que le représentant syndical avait fait preuve de négligence grave en procédant au désistement du grief du requérant, sans vérifier auprès de celui-ci de l'exactitude de son dossier.

²⁰ (1979) T.T. 133, p. 136.

²¹ *Jean-Claude Bélisle c. Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et Ouvriers de diverses Industries, Local 1999, et S. Désormeaux Inc.*, jugement du juge Jean Girouard, le 21 mars 1979.

²² *Émile Desjardins c. Le Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement et la Commission scolaire régionale Harricans*, jugement du juge Bernard Prud'Homme le 26 janvier 1979.

À la lumière de cette décision on peut voir que le jugement de l'arbitre sur la procédure du grief n'empêche pas le Tribunal du Travail de différer le grief à un second arbitrage pour qu'il puisse être statué sur le fond du grief. La décision de l'arbitre sur la procédure n'a pas eu l'effet de la chose jugée. En effet, bien que l'arbitre ait conclu qu'il n'y avait pas de preuves, quant à l'erreur qui a provoqué le désistement, le Tribunal du Travail se penche quand même sur l'erreur syndical quant au désistement, pour autoriser la réclamation du salarié.

Dans l'affaire *Jacques Bécotte c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique Local 301*²³ le Tribunal du Travail avait à se pencher sur un cas similaire. Le grief du salarié avait été rejeté par un arbitre de grief sur la base d'une objection préliminaire, celle-ci soulevant la tardivité du grief. Bien que dans ce cas le Tribunal du Travail ait rejeté la réclamation du plaignant au motif; qu'il n'y avait pas négligence grave de la part du Syndicat, le juge Claude St-Arnaud étudie quand même le conflit possible entre sa décision et celle de l'arbitre de grief:

Dès lors, par la présente requête, le requérant ne demande-t-il pas au Tribunal de mettre de côté cette sentence arbitrale en ordonnant, à toutes fins pratiques, un nouvel arbitrage? D'où la question de savoir si un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire peut recourir à la protection des articles 38c et suivants, si son association a soumis son grief à l'arbitrage et qu'une sentence arbitrale a disposé du grief? En d'autres mots, le devoir de représentation serait-il rempli s'il a eu déférence à l'arbitrage et qu'un arbitre a statué? Le Tribunal aurait-il encore juridiction pour intervenir?

Aux articles 38b et suivants du Code, le législateur a donné juridiction au Tribunal pour autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre. *La réclamation du salarié doit se distinguer du grief au sens du Code*, soit toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective puisque selon l'article 38e sa réclamation sera déferée à l'arbitrage comme s'il s'agissait d'un grief. *Certes la réclamation du salarié et son grief seront au même effet et réclameront le même objet, soit l'annulation de la sanction disciplinaire. Ainsi donc, bien que l'arbitre de grief et l'arbitre de la réclamation se pencheront finalement sur la même matière, ou ne pourra dire qu'il s'agit pour un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective de se pencher sur un grief dont fut déjà saisi un autre arbitre ou un tribunal d'arbitrage et par le fait même d'agir ainsi en revision sinon en appel de la première décision rendue*²⁴.

La distinction faite par le juge St-Arnaud entre la réclamation du salarié et le grief, est la base de son raisonnement qui rejette le principe, qu'autoriser la réclamation du salarié, serait conférer un droit d'appel et sa décision sur ce point confirme celle du juge Bernard Prud'Homme dans l'affaire *Émile Desjardins*²⁵.

La notion d'Appel déguisé semble donc être éclaircie et les juges du Tribunal du Travail, pourront quand même étudier la réclamation d'un salarié en vertu de l'article 38b et suivants, bien qu'un arbitre de grief ait déjà rejeté un grief portant sur les mêmes faits et recherchait la même solution au problème, soit l'annulation d'une sanction.

²³ *Jacques Bécotte c. Syndicat canadien de la Fonction Publique Local 301 & Association d'Action récréative et culturelle*, (1979) T.T. 231.

²⁴ (1979) T.T. 231, pp. 233 et 234.

²⁵ *Supra*, note 26.

Le dernier problème de l'Appel déguisé se soulève dans les cas où on pourrait penser qu'il y a collusion entre le Syndicat et le salarié, sans qu'il y ait eu décision d'un arbitre de grief. Nous croyons que la solution à ce problème serait la même à fortiori car dans les cas étudiés, il y avait eu décision de l'arbitre. De plus comme nous l'avons vu, l'employeur est, partie intéressée pour intervenir dans le débat et empêcher toute tentative de collusion²⁶.

Section C

LES LIMITES D'INTERVENTION DU TRIBUNAL.

Dans le cadre de cette sous-section, nous étudierons les limitations réelles du Tribunal quant à sa juridiction. Le principe de base posé, nous tenterons de dégager les implications de la juridiction limitée du Tribunal, sur les différentes ordonnances que le Tribunal du Travail peut rendre dans le cadre de l'article 38b et suivants du *Code du travail*.

La première limitation aux pouvoirs du Tribunal en est une de nature temporelle. Ainsi le Tribunal du Travail ne pourra rendre d'ordonnances en vertu de l'article 38b et suivants, pour les plaintes fondées sur des actes commis avant l'entrée en vigueur de la loi, soit le 1^{er} avril 1978. C'est ce qu'exprimait le juge René Beaudry dans l'affaire de *Josephine Ghalab c. Syndicat national des Employés des Soeurs de la Providence*²⁷. La base de ce raisonnement prend source dans le principe que l'on ne peut violer les dispositions d'un texte de loi inexistant.

La deuxième limitation à la juridiction du Tribunal est illustrée dans les propos du juge Jean-Paul Geoffroy dans l'affaire *Baker c. Syndicat de la Fonction Publique*²⁸.

L'article 38b édicte une prohibition de nature générale; il impose à une association accréditée l'obligation de ne pas agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire, etc... à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente. Cette prohibition permettrait peut-être les recours prévus à l'article 126 C.T., mais lorsqu'il s'agit de rechercher un remède approprié en faveur d'un salarié victime du refus de l'association de se conformer à ses obligations, l'éventail des remèdes est limité aux cas de renvoi ou de sanction disciplinaire. L'article 38c est là-dessus bien clair.

Est-il possible que la juridiction *ratione materiae* du Tribunal du Travail soit différente de celle de l'enquêteur? Et pourquoi, s'agissant d'une dispute entre un salarié et l'association accréditée, le champ d'intervention de l'enquêteur serait limité aux cas de renvoi et de sanction disciplinaire, et celui du tribunal, à toute infraction à l'article 38b? Il semble que ces différentes interventions doivent se concevoir dans une perspective qui est la même que les moyens soient différents²⁹.

²⁶ Cf. Chapitre I, sous-section A.

²⁷ *Josephine Ghalab c. Syndicat national des Employés des Sœurs de la Providence et la Communauté des Sœurs de la Charité de la Providence*, jugement du juge René Beaudry le 25 octobre 1979.

²⁸ (1978) T.T. 445.

²⁹ (1978) T.T. 445, p. 446.

Les propos du juge Jean-Paul Geoffroy sont confirmés par la position prise par le juge Louis Morin dans l'affaire *Yves Cyr c. Association Internationale des Machineries*³⁰. Il apparaît donc que la juridiction du Tribunal du Travail soit limitée au cas de «renvoi» ou de «sanction disciplinaire», les conflits inter-syndicaux et autres ne pourraient faire l'objet de plainte en vertu de l'article 38c du *Code du travail*. Il apparaît opportun de souligner l'interprétation large du mot «renvoi»³¹, ce qui élargit d'autant la juridiction du Tribunal du Travail.

Ainsi il est évident que le Tribunal du Travail devra se déclarer sans juridiction lorsqu'on lui présentera une réclamation portant sur des sanctions disciplinaires imposées par le Syndicat contre un salarié. Il a déjà statué sur un problème similaire dans l'affaire *Imbeau*³² et s'était déclaré sans juridiction en retenant une règle d'interprétation qui est à l'effet, que des dispositions doivent s'interpréter les unes par rapport aux autres. Le Tribunal du Travail ayant déterminé que les articles 38b à 38f forment un tout et qu'on doit les interpréter ensemble, arrive à la conclusion suivante:

En conclusion, il s'ensuit que la réclamation d'un salarié qui peut être déferée à l'arbitrage en vertu de l'article 38e doit en être une qui fait suite à une décision qui comporte le renvoi de ce salarié ou l'imposition d'une sanction disciplinaire à ce dernier par celui qui exerce la fonction patronale³³.

Nous découvrons donc ici une autre limitation à la juridiction du Tribunal; celui-ci ne pourra intervenir que dans les cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, en autant que le dit congédiement et que la dite sanction disciplinaire soient imposés par l'employeur.

Section D

LA PROCÉDURE ET LES DIFFÉRENTES MOTIONS POSSIBLES.

Dans le cadre de cette sous-section, nous allons tenter de déterminer les règles de preuve et de procédure qui peuvent prévaloir en vertu de l'article 38b et suivants.

Il ne fait plus de doute maintenant que le requérant a le fardeau de prouver que l'Association a agi de mauvaise foi, ou de manière arbitraire ou discriminatoire ou bien que le Syndicat a fait preuve de négligence grave à son égard. Le salarié ne bénéficie d'aucune présomption, il devra établir d'abord le «renvoi» ou la «mesure disciplinaire».

Après avoir établi les faits donnant ouverture à son droit, il devra prouver la demande d'aide qu'il aura faite au Syndicat, ainsi que la négligence grave ou le

³⁰ *Yves Cyr c. Association internationale des Machineries, Local 767, et Bel Auto 1961 Inc.*, jugement du juge Louis Morin, le 11 octobre 1979.

³¹ *Supra*, Chapitre III. sous-section A.

³² *Michel Imbeau c. Syndicat des Professeurs du Collège Maisonneuve et Collège Maisonneuve*, jugement du juge Robert Auclair du 21 décembre 1979.

³³ *Ibid.*, p. 12 du jugement, *supra*, note 37.

geste arbitraire de celui-ci. Le juge St-Arnaud s'exprimait à cet effet dans la cause *Adrien Boulay*³⁴.

Il revient au requérant de prouver que l'association n'a pas, à son égard, rempli cette obligation de représentation en ayant eu un comportement de mauvaise foi, arbitraire ou discriminatoire ou en ayant eu une attitude gravement négligente, alors qu'il était victime d'un renvoi ou d'une sanction disciplinaire³⁵.

La position du juge St-Arnaud était confirmée par le juge Louis Morin dans la cause de *Maurice Richard c. Syndicat des Employés de la Confédération des Syndicats nationaux*³⁶. Il est donc un fait indéniable, le requérant a le fardeau de la preuve. Bien que selon une certaine jurisprudence³⁷ le degré de preuve quant aux manquements du Syndicat puisse varier, il n'en demeure pas moins qu'unaniment la jurisprudence du Tribunal du Travail reconnaît que le requérant a le fardeau de la preuve.

Des décisions du Tribunal du Travail, nous avons pu constater que les règles de procédure n'étaient pas l'objet d'un formalisme juridique. Les règles qui guident la procédure semblent être davantage souples. Ainsi le Tribunal du Travail a permis la substitution d'une dénomination sociale par une autre dans la requête, la mise en cause ayant été désignée sous un nom que le requérant croyait être le véritable. Le Tribunal du Travail permet la substitution de dénomination sociale car elle ne créait aucun préjudice, étant donné que les intérêts des compagnies se confondaient et que la mise en cause ne pouvait prétendre être prise par surprise ou empêchée de se défendre, celle-ci étant déjà intervenue dans le débat et ayant interrogé le requérant et plaidé au fond de requête³⁸.

Une autre confirmation du caractère non formaliste de la procédure devant le Tribunal du Travail se trouve dans le rejet d'une objection à la recevabilité d'une plainte, pour le motif qu'elle ne mentionnait pas de façon précise les actes reprochés au Syndicat.

Le juge Louis Morin rejeta une motion de non lieu présentée par le Syndicat en ces termes:

Comme je l'ai expliqué, je ne crois pas que dans ce domaine particulier, il faille introduire un genre de motion de non lieu. Si l'intimé estime que le requérant n'a pas fait sa preuve, il n'a qu'à déclarer qu'il n'a pas de preuve à faire et le Tribunal décidera en fonction de toute la preuve qui est devant lui³⁹.

Il apparaît manifestement à la lecture de ces jugements que, la procédure devant le Tribunal du Travail ne sera pas d'un rigorisme juridique ce qui apparaît

³⁴ *Adrien Boulay c. La Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc.*, (1978) T.T. 319.

³⁵ *Ibid.*, p. 326 du jugement, *supra*, note 34.

³⁶ *Supra*, note 4.

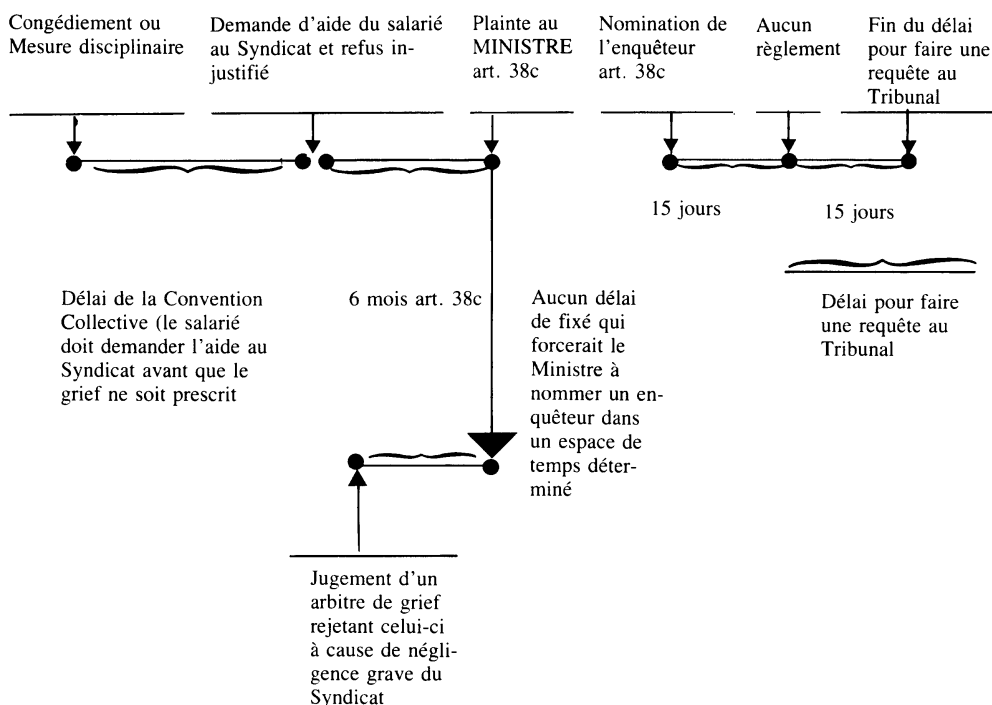
³⁷ *Daniel Courchesne c. Le Syndicat des Travailleurs de la Corporation de Batteries CEGELEC*, (1978) T.T. 328.

³⁸ *Supra*, note 7.

³⁹ *Ibid.*, p. 11 du jugement, *supra*, note 4.

bien fondé, puisque le requérant dans ce genre de litige pourra bien souvent être un salarié laissé seul à lui-même. Il faut noter de plus que la procédure prévue aux articles 38c et suivants du Code, n'a pas d'incidence pénale ce qui peut favoriser le non formalisme.

La prescription du recours est un point qui n'a pas été souvent soulevé. Deux décisions⁴⁰ y font références, et les méthodes de compilation des délais peuvent être résumées dans le tableau schématique suivant:



Comme on peut le constater à l'aide de ce tableau la compilation des délais est chose assez facile. Le seul problème qui se soulevait était de déterminer à partir de quel moment le deuxième délai de quinze jours, de l'article 38d, commençait à courir. Comme nous pouvons le voir il commence à l'expiration du premier délai de quinze jours, lequel commence à la nomination de l'enquêteur. Il peut donc s'écouler un espace de temps assez long avant que le recours du salarié ne soit autorisé.

⁴⁰ *Michel Bordeleau c. Syndicat des Professeurs du Collège Nord-Ouest*, 1979 T.T.133. *Denis Gauthier c. Syndicat des Métallurgistes-Unis d'Amérique Local 6833 et Société d'Énergie de la Baie-James*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 9 février 1979 plus particulièrement p. 4.

C'est pourquoi, dans l'affaire *Claude Maurice*⁴¹ le requérant s'était adressé au Tribunal du Travail afin d'obtenir une réintégration provisoire, après que le Tribunal du Travail ait autorisé sa réclamation en vertu de l'article 38d du Code. Le requérant avait fondé sa procédure sur le deuxième alinéa de l'article 38c et sur l'article 104c du *Code du travail*. Le Tribunal du Travail rejeta la requête de réintégration provisoire en interprétant sa juridiction en vertu de l'article 38e de façon limitative en ces termes:

Il faut donc voir le 2^e alinéa de l'article 38e de la même façon qu'on l'a fait pour l'article 104e. Il s'agit d'un pouvoir ancillaire dont dispose le Tribunal pour mieux exercer sa juridiction en vertu de l'article 38d c'est-à-dire décider si l'article 38b a été violé et ensuite autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre. Il ne s'agit pas d'un texte attributif de juridiction.⁴²

De plus le Tribunal du Travail a considéré comme n'étant pas de sa juridiction, l'ordonnance de réintégration demandée en vertu de l'article 38c, ce sujet étant davantage de la juridiction de l'arbitre de grief.

La question des frais prévus à l'article 38e a également soulevé un débat. L'article 38e mentionnait que: «les articles 88 à 89j s'appliquent mutatis mutandis, l'Association paie les frais encourus par le salarié». Le Tribunal du Travail en interprétant cet article a rejeté la conclusion du requérant qui demandait que le Syndicat paie les frais de la requête intentée sous l'article 38b et suivants. Le problème des frais n'est pas solutionné pour autant. Même si le Tribunal du Travail refuse d'accorder les frais de la requête, il est possible que le salarié puisse avoir recours aux tribunaux de droit commun, pour recouvrer les sommes dépensées en utilisant le recours d'action en dommage du *Code civil*.

Après avoir vu les pouvoirs du Tribunal du Travail, tant au niveau de la preuve, de la procédure qu'au niveau de sa propre juridiction il devient important d'analyser les obligations du Syndicat, car le non respect de ces obligations donne ouverture au recours ainsi qu'à la procédure que nous venons d'étudier.

III.- LES OBLIGATIONS DES PARTIES.

Dans ce chapitre nous tenterons de cerner les implications ainsi que le fondement de l'obligation de juste représentation, qui incombe au Syndicat. Dans un deuxième temps nous étudierons l'obligation du Syndicat envers la procédure de grief, ensuite nous verrons les différentes infractions que peut commettre le Syndicat envers ces obligations. De même nous étudierons les obligations du salarié requérant.

⁴¹ *Claude Maurice c. Brasserie O'Keefe Ltd. et Union canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et distilleries*, jugement du juge Denys Aubé, du 20 décembre 1979.

⁴² *Ibid.*, p. 4 du jugement, *supra*, note 41.

Section A

OBLIGATION DE JUSTE REPRÉSENTATION DU SYNDICAT.

Le monopole de représentation dont jouit le Syndicat accrédité, est la contrepartie de son obligation de juste représentation. Pour le juge René Beaudry dans l'affaire de *Roger Guénette*⁴³ «l'application des règles d'interprétation oblige à reconnaître, que ce droit de représentation doit être interprété de manière à favoriser le plein exercice de ces droits par le salarié⁴⁴». Il apparaît donc évident que le devoir de juste représentation est conditionné par les droits du salarié qui lui sont conférés par la convention collective. L'appréciation du devoir de représentation va donner source à deux écoles de pensée en ce qui a trait au cas de congédiement. La première école de pensée, fonde sa philosophie, que le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et en conséquence, le Syndicat a un pouvoir d'appréciation plus grand en regard des droits du salarié.

La deuxième école de pensée fonde sa philosophie sur le fait que le salarié n'a pas recours à la procédure de grief et qu'ainsi il en résulte une obligation plus grande au Syndicat à protéger les salariés qu'il représente. Ainsi il n'aurait presque plus de discrétion dans l'appréciation de la valeur d'un grief de congédiement car, il serait le seul dépositaire de la protection des droits individuels des salariés.

Les deux écoles de pensée se distinguent dans le pouvoir d'appréciation laissé au Syndicat, dans l'application de l'article 38b aux obligations qui incombent au Syndicat. Pour les tenants de la première école de pensée, il résulte que le Syndicat bénéficie d'un pouvoir discrétionnaire plus large en autant qu'il ne fasse pas d'abus, tandis que pour les tenants de la deuxième école de pensée, le droit du salarié à présenter son grief à l'arbitrage primerait le pouvoir discrétionnaire, dans un cas de congédiement. On peut donc conclure, en affirmant que l'obligation de juste représentation sera plus ou moins lourde en fonction de la valeur intrinsèque des droits individuels du salarié.

Section B

OBLIGATION DU SYNDICAT ENVERS LA
PROCÉDURE DE GRIEF.

L'obligation du Syndicat envers la procédure de grief sera étudiée surtout en fonction des soins que celui-ci doit apporter au grief. La première remarque qui ressort de la jurisprudence est que l'obligation créée par l'article 38b du *Code du travail*, n'exige pas qu'une association de salariés, soit tenue de rendre les standards professionnels de compétence. L'obligation du Syndicat en regard de la procédure de grief ressemblerait davantage à l'obligation de moyen plutôt que du résultat. Ainsi il apparaît qu'un Syndicat qui ferait usage de moyens raisonnables, ne pourrait se voir condamné en vertu de l'article 38b du Code.

⁴³ *Supra*, note 10.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 8 du jugement, *supra*, note 10.

C'est ce qui ressort des propos du juge Jean Girouard dans l'affaire *Godin*⁴⁵. Le fait qu'un Syndicat ne soit pas tenu de consulter un avocat ou un conseiller technique, avant de rendre une décision sur l'opportunité de prendre un grief⁴⁶, confirme que l'obligation en vertu de l'article 38b n'est pas une obligation de résultat mais bien de diligence.

Il est important de noter cependant que l'obligation du Syndicat ne cesse pas avec le dépôt du grief. Il devra apporter les mêmes soins au grief avant ou après son dépôt, le manquement à cette règle pourrait amener sa condamnation en vertu de l'article 38b et suivants⁴⁷. Ainsi donc l'obligation du Syndicat envers la procédure de grief se limite à une obligation de bons soins et ceci avant comme après le dépôt du grief.

Section C

LES ACTES REPROCHÉS AU SYNDICAT.

Bien que le Syndicat jouisse de la discrétion de soumettre ou de ne pas soumettre un grief à l'employeur, il ne peut refuser indûment le recours au salarié. Ainsi le Syndicat qui refuse de faire un grief devra démontrer au Tribunal du Travail qu'il a pris toutes les dispositions nécessaires afin de prendre une décision éclairée. Il devient donc important de cerner les notions de geste arbitraire ou discriminatoire.

La distinction à faire entre l'arbitraire, la négligence grave et la discrimination est difficile à établir. Une ligne directrice se dégage cependant lorsque nous tentons de cerner la notion arbitraire. La notion d'arbitraire pourrait se retrouver dans le processus décisionnel du Syndicat. Le Syndicat qui n'effectuerait pas les vérifications nécessaires pour s'assurer que le salarié a ou n'a pas droit à la procédure de grief, commettrait un geste arbitraire⁴⁸. Le Syndicat qui ne cherche pas à connaître l'intention du syndiqué pour savoir si celui-ci désire soumettre un grief, pose un geste arbitraire⁴⁹. On peut remarquer un trait commun; le geste arbitraire est constitué par le manque de sérieux du Syndicat lors de son enquête sur le bien fondé du grief. Il est important de noter dans l'affaire *Guénette*⁵⁰ que, le juge René Beaudry n'ayant pu conclure à négligence grave du Syndicat, parce que certaines démarches avaient été entreprises pour porter le cas du salarié à l'arbitrage, en est venu à la conclusion qu'il avait fait preuve de geste arbitraire:

En somme M. Dubuc décide de «manière arbitraire» qu'il n'y a rien à faire, sans considérer les demandes répétées du salarié pour qu'il procède à grief et sans tenir compte du préjudice causé au salarié par son renvoi. Je dois dire que ma vision du problème serait

⁴⁵ *Carmen Godin c. La Fraternité unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, Local 2533, et Ideal Builders Hardware Corp.*, (1979) T.T. 157.

⁴⁶ 1978 T.T. 319, p. 327.

⁴⁷ 1979 T.T. 231, p. 234.

⁴⁸ (1979) T.T. 82, pp. 84-85.

⁴⁹ *Noël Théoret c. Métallurgistes-Unis d'Amérique Local 15397 et Seven-Up Montréal Ltée*, jugement du juge Claude St-Arnaud le 19 décembre 1979, p. 10.

⁵⁰ *Supra*, note 10.

différente si le grief de M. Guénette m'était apparu, à sa face même, frivole, peu sérieux ou incertain⁵¹.

À la lumière de ce jugement devons-nous comprendre que le geste arbitraire est un comportement moins grave que la négligence grave? Nous croyons que la réponse est «oui» si on lit ce passage du juge Marc Brière dans l'affaire *Courchesne*⁵²:

C'est à mon avis dans cet esprit que doit s'interpréter le nouvel article 38b du Code. Ici l'on n'a pas allégué la mauvaise foi, ni prouvé discrimination; mais le simple refus de procéder à grief et arbitrage sans raison valable n'est-il pas «arbitraire»? et en matière de congédiement, le fait de ne pas apporter un soin raisonnable à la protection de l'emploi d'un salarié n'est-il pas un comportement de «négligence grave»⁵³?

Ainsi un degré de «négligence moindre» pourrait servir de différentiel entre le geste arbitraire et la négligence grave, il devient donc impérieux de définir la notion de négligence grave.

Quant à la définition de négligence grave on peut dire qu'il existe deux écoles de pensée au sein du Tribunal du Travail. La première école de pensée se fonde sur la notion civiliste de faute, tandis que la deuxième école de pensée étudie le concept de négligence grave en rapport avec les conséquences des gestes fautifs du Syndicat. Le juge Marc Brière dans l'affaire *Courchesne*⁵⁴ illustre bien le raisonnement de la deuxième école de pensée:

Les concepts de fautes plus ou moins graves, lourdes, légères ou autres sont toujours difficiles à manier. Une faute, en effet, peut être légère et entraîner de graves dommages: ou être grave et n'avoir aucune conséquence. C'est dans l'ensemble du fait et de ses effets de la faute et de ses conséquences, de la cause et du préjudice en résultant, qu'il y a lieu d'apprécier le droit. C'est pourquoi je n'hésite pas à dire qu'une faute légère (par exemple, un simple oubli) qui entraîne la perte d'un recours à l'arbitrage susceptible de conserver à un salarié son emploi constitue véritablement une négligence grave⁵⁵.

Le juge Claude St-Arnaud dans l'affaire *Becotte*⁵⁶ exprime bien la position de la première école de pensée:

En somme, de l'avis du soussigné, la négligence grave impliquant une association de salariés doit donc s'apparenter à une attitude marquée soit par l'erreur grossière, par la faute lourde commise par ses représentants, par une omission impardonnable des précautions requises, par un manque d'habileté notoire et évident, par une insouciance manifeste dénotant l'incapacité de cette association de prendre sérieusement et efficacement en mains les intérêts des salariés compris dans son unité de négociation⁵⁷.

Il faut noter aussi qu'il a été jugé que, le fait de se fier au dossier de l'employeur sans vérifier l'exactitude des données contenues auprès du salarié,

⁵¹ *Ibid.*, p. 10 du jugement, *supra*, note 10.

⁵² (1978) T.T. 328.

⁵³ (1978) T.T. 328, p. 325.

⁵⁴ (1978) T.T. 328.

⁵⁵ (1978) T.T. 328, p. 335.

⁵⁶ (1979) T.T. 231.

⁵⁷ (1979) T.T. 231, p. 236.

était de la négligence grave⁵⁸. La controverse, tant qu'aux critères qui doivent servir de base à la détermination de la notion de négligence grave, n'en demeure pas moins ouverte. À notre avis le concept civiliste de faute devrait être rejeté pour faire place aux concepts soutenus par la deuxième école de pensée, qui s'inspire davantage des situations factuelles qui prévalent dans le milieu des relations de travail.

De plus lorsque nous devons interpréter un texte, il faut tenir compte de l'intention du législateur, lequel a voulu manifestement favoriser les droits individuels des salariés. Adopter une interprétation qui aurait pour effet d'élargir le champs d'application des articles 38b et suivants, me semble conforme à l'esprit de la législation. C'est pour ces raisons que nous croyons que le concept de négligence grave devrait être orienté vers les conséquences des actes fautifs du Syndicat, plutôt que vers la notion civiliste de faute qui existe depuis plusieurs années et dans laquelle la notion de faute lourde demeure encore obscure.

Le dernier élément qui nous reste à étudier dans le cadre de ce chapitre est la notion de mauvaise foi ou de bonne foi. La notion de bonne foi joue un rôle capital dans le cadre de notre étude, car elle peut servir de moyen exutoire pour le Syndicat qui a commis une simple erreur⁵⁹. La bonne foi pourra s'établir en prouvant que les représentants syndicaux ont indiqué toutes les démarches à suivre au syndiqué pour qu'il puisse faire un grief. La mauvaise foi s'établira en regard de l'attitude du Syndicat face aux droits du salarié. Par exemple, un Syndicat qui se ferme les yeux pour ne pas voir ou tenter de découvrir si le salarié a un droit à faire valoir, pourra être taxé de mauvaise foi⁶⁰.

Ayant ainsi cerné les notions arbitraires de négligence grave et mauvaise foi, nous devons conclure que le recours du salarié en vertu des articles 38b et suivants, n'est pas pleinement favorisé à cause de l'interprétation civiliste que l'on donne à la notion de négligence grave. Il est important de souligner que ces notions sont intimement liées aux obligations du Syndicat que nous avons étudiées précédemment, de même qu'aux obligations qui incombent au salarié que nous allons maintenant étudier.

Section D

L'OBLIGATION DU SALARIÉ REQUÉRANT.

Le salarié qui demande au Tribunal du Travail, doit avoir les mains propres. C'est-à-dire que celui qui demande le redressement d'un tort qu'on lui a causé, doit pouvoir démontrer qu'il n'a manifesté aucun mépris à l'égard de la procédure de grief, on a accordé toute la collaboration possible avec son Syndicat.

L'insistance d'un salarié à demander à son Syndicat de soulever un grief pour lui, peut servir à établir l'absence de négligence du salarié⁶¹. Il peut même résulter

⁵⁸ *Supra*, note 26.

⁵⁹ (1979) T.T. 231, p. 235.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 11 du jugement, *supra*, note 7.

⁶¹ (1979) T.T. 91, p. 94.

une espèce de présomption de fait, de l'insistance du salarié à l'effet que celui-ci demandait l'aide du Syndicat. Une fois que le salarié aura démontré qu'après avoir effectué plusieurs années de service, il fut congédié et qu'après ce congédiement il aurait initié une rencontre avec ses représentants syndicaux, il faudra alors que le Syndicat fasse une preuve prépondérante que le salarié ne voulait pas faire de grief⁶². Une fois que le salarié aura démontré qu'il désirait qu'un grief soit pris pour lui, il devra démontrer qu'il a affiché un «comportement de collaboration dégage de toute ambiguïté ou équivoque⁶³».

Tant qu'à la notion de collaboration il y a lieu d'apporter certaines nuances. L'obligation de collaboration ne veut pas dire qu'un salarié doit partager l'idéologie, même de son Syndicat. Le salarié jouit d'une liberté d'expression et peut en user si ses opinions personnelles diffèrent de celles de son Syndicat et on ne pourrait inférer de ce comportement que, le salarié enfreint l'obligation de collaboration.

L'obligation de collaboration se limite à ce que le salarié soit disponible à rencontrer les représentants de son Syndicat et à leurs apporter toute l'aide qui lui est possible, le salarié ne doit pas non plus afficher une attitude ambiguë qui aurait pour effet d'empêcher son Syndicat de connaître ses intentions réelles.

Ainsi le Syndicat ne pourra être blâmé lorsque le salarié n'a pris aucune initiative si celui-ci connaissait la procédure de grief⁶⁴. De même on ne pourra faire de reproche à celui-ci quand le requérant a refusé la procédure de grief⁶⁵ ou a lui-même gaspillé toute chance de règlement, en maintenant une attitude intransigeante⁶⁶.

On peut donc conclure au point où nous en sommes rendu, que si le salarié n'a rien à se reprocher et que par contre le Syndicat a commis une négligence grave, un geste arbitraire ou de la discrimination, les probabilités seront à l'effet que le Tribunal du Travail autorisera le salarié à poursuivre son grief. C'est donc l'effet de pareil jugement que nous allons étudier.

IV.- L'EFFET DU JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL SUR LE GRIEF.

L'étude de ce problème repose essentiellement sur l'analyse de deux jugements contradictoires qui ont été rendus, l'un par un Tribunal d'arbitrage⁶⁷ et

⁶² *Ibid.*, pp. 7-8 du jugement, *supra*, note 62.

⁶³ (1979) T.T. 221, p. 226.

⁶⁴ *Armand Labine c. Fraternité canadienne des Cheminots, Employés de Transports et autres Ouvriers, Local 277, et Canadien Pacific Hotel Ltée (Château Frontenac)*, jugement du juge Denys Aubé le 22 août 1979.

⁶⁵ *Jean Claude Lavenant c. Association internationale des Machinistes, Local 712, et Canadien Ltée*, jugement du juge Jean Girouard, le 18 décembre 1979, p. 4.

⁶⁶ (1979) T.T. 157, p. 159.

⁶⁷ *La Brasserie O'Keefe Ltée c. Le Local d'Union 301 affilié à la Fédération des Travailleurs du Québec*, (1979) S.A.G. 797.

l'autre par la Cour supérieure⁶⁸. Pour situer le problème il est bon de souligner que M. Claude Maurice s'était adressé au Tribunal du Travail en vertu de l'article 38d du Code, pour que sa plainte soit déférée à l'arbitrage.

Le juge Denys Aubé saisi de la requête en vertu de l'article 38d en était venu à la conclusion que le Syndicat aurait agi de façon arbitraire et négligente, autorisa le salarié à poursuivre sa réclamation en ces termes: «que la réclamation du requérant soit déférée à l'arbitrage⁶⁹».

Suite à ce jugement, la réclamation du salarié fut soumise à un Tribunal d'arbitrage composé de trois membres en respect de la convention collective. Le salarié souleva l'incompétence de ce Tribunal par objection préliminaire alléguant que sa réclamation aurait dû être soumise à un arbitre unique nommé par le Ministre. Le Tribunal d'arbitrage rejeta cette objection⁷⁰ et le salarié fit alors une requête pour émission d'un bref d'évocation alléguant que, celui-ci avait commis un excès de juridiction en rejetant son objection préliminaire, et que celui-ci était sans juridiction pour juger de sa réclamation. La Cour supérieure donna raison au salarié et le bref d'évocation fut émis contre le Tribunal d'arbitrage⁷¹.

Le Tribunal d'arbitrage se croyait régulièrement formé puisque l'ordonnance du Tribunal du Travail n'apportait aucune précision quant à sa constitution, et qu'à défaut de directives spécifiques de ce Tribunal, la réclamation du salarié devait suivre la procédure prévue à la convention collective:

«C'est là une discrétion très large que le tribunal du travail peut exercer mais qu'il doit écrire dans sa décision car cette discrétion ne se présume pas.

Dans sa décision du 6 mars 1979, le tribunal a exercé sa discrétion en ordonnant que la réclamation du requérant soit déférée à l'arbitrage.

Mais alors, il faut se demander quelle forme cet arbitrage prendra-t-il?

L'article 38e comporte la réponse, le texte même de 38e que c'est déférée: «pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 88 à 89j s'appliquent, mutatis mutandis».

Or, comme le tribunal du travail ne s'est pas prononcé sur la forme d'arbitrage mais qu'il a autorisé à déférer la réclamation à l'arbitrage, il faut aller voir la convention collective si les parties ont prévu une procédure d'arbitrage⁷².

La Cour supérieure autorisa l'émission du bref d'évocation en interprétant le mot «peut» contenu à l'article 38e, comme étant impératif et attributif de juridiction. Il en vient donc à la conclusion suivante:

⁶⁸ *Claude Maurice c. M^e Roland Tremblay et Gilles Champagne et Guy Dupuis et Union canadienne des Travailleurs-Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries, Union Local 301 (mise en cause de première part), et Brasserie O'Keefe Ltée (mise en cause de deuxième part)*, jugement de la Cour supérieure du Québec, rendu par le juge Gaston Desjardins le 21 août 1971 dans la cause #200-05-003288-797.

⁶⁹ (1979) T.T. 82, p. 85.

⁷⁰ *Supra*, note 84.

⁷¹ *Supra*, note 85.

⁷² (1979) S.A.G. 797, p. 805.

«Dans le présent cas, il s'agit d'une juridiction attribuée à un arbitre qui exerce une juridiction quasi-judiciaire. Par conséquent lorsque le Tribunal du Travail a déferé le présent cas à l'arbitre, il a appliqué les dispositions des articles 38d et 38e. Il ne lui était pas nécessaire de mentionner spécifiquement les mots «arbitre nommé par le ministre» puisque la loi y pourvoit⁷³».

Un autre argument basé d'avantage sur les principes de justice naturelle militait en faveur de l'émission du bref d'évocation:

«Sans doute qu'en adoptant ces dispositions, le législateur a voulu éviter que le salarié soit «jugé» par ceux-là mêmes qu'il «a accusés» et qui sont appelés à siéger, en majorité sur le conseil d'arbitrage formé selon le mécanisme prévu à la convention collective ou à l'article 88 du Code du travail. Ces nouvelles dispositions permettent au salarié qui est en conflit avec son syndicat de prendre en main son propre grief et de le débattre devant une tierce partie non impliquée⁷⁴».

Ce qui nous frappe face à ces deux jugements, ce n'est pas tellement l'argumentation juridique face à l'obligation d'inscrire de façon spécifique, de quelle façon doit être déferée la réclamation du salarié, mais bien les principes qui sont sous-jacents. D'ailleurs nous croyons qu'en regard de l'argumentation juridique, les deux tribunaux ont eu raison de conclure comme ils l'ont fait.

À notre avis la position prise par le Tribunal d'arbitrage était parfaitement justifiée juridiquement, tandis que la décision de la Cour supérieure se justifiait également juridiquement, non pas au niveau de l'argument de texte mais au niveau du respect des règles de justice naturelle.

Le principe sous-jacent à toute l'argumentation et qui n'a pas été clairement établi, est en fait ce qui justifie les positions opposées des deux tribunaux et nous faisons allusion, à la notion de propriété du grief. Le jugement du Tribunal d'arbitrage soutient sans l'exprimer que, la propriété du grief demeure celle du Syndicat ou celle qui est prévue à la convention collective et ceci indépendamment du jugement du Tribunal du Travail, à moins que celui-ci ne s'exprime clairement à ce sujet. Le jugement de la Cour supérieure soutient quant à lui que la propriété du grief passe du Syndicat au salarié dès que le Tribunal du Travail accorde la requête. Ce raisonnement ayant comme fondement que le salarié doit devenir maître de ses droits afin que, l'on ne puisse lui causer d'autres préjudices une fois qu'il a établi que le Syndicat a violé l'article 38b du Code.

La position de la Cour supérieure me semble être la plus logique en regard des articles 38b et suivants du Code. En effet comment pourrait-on prétendre que le salarié aura le plein exercice de ses droits si l'on confère certains pouvoirs au Syndicat, après que l'on ait prouvé que celui-ci a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou même de mauvaise foi.

Adopter pareille position peut impliquer certains inconvénients au Syndicat, notamment, au niveau des frais. Si l'on adopte la position que le salarié devient maître absolu de ces droits, celui-ci pourra rechercher les meilleurs procureurs sans que le Syndicat ne puisse s'y objecter.

⁷³ *Ibid.*, p. 7 du jugement, *supra*, note 68.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 8 du jugement, *supra*, note 68.

Mais le principe de la protection des droits du salarié soutenu aux articles 38b et suivants du *Code du travail*, peut justifier le salarié de s'assurer la meilleure défense possible. Il faut donc conclure en considérant l'esprit des nouveaux articles 38b et suivants que, le salarié devrait être reconnu propriétaire du droit de grief une fois que le Tribunal du Travail a accueilli sa requête.

CONCLUSION

Nous pouvons conclure ce travail en considérant les effets des décisions étudiées. Ainsi il apparaît que le Tribunal du Travail considérera comme partie au litige, l'employeur. Le rôle de l'employeur à l'intérieur de ce débat devrait, à notre avis, se circonscrire à empêcher le Syndicat et l'employé de faire revivre un grief prescrit ou autrement réglé. De même il a été établi que les clauses d'atelier fermé n'influençaient pas la décision du Tribunal du Travail, ce problème relevant de la juridiction de l'arbitre de grief.

Les facteurs d'appréciation retenus par le Tribunal du Travail sont, en général, limités à l'étude de la conduite du Syndicat lors de la prise de décision de défendre ou non un grief. Bien que le Tribunal du Travail retienne comme facteur d'appréciation l'éventualité de succès du grief, ce n'est que dans la mesure où le Tribunal conclut que le grief *prima facie* est frivole que, ce facteur sera retenu à la décharge du Syndicat.

La position syndicale par rapport à l'employé est un autre facteur retenu et dans les cas où il sera prouvé que le salarié a adopté des positions contraires à son Syndicat, le Tribunal étudiera alors avec plus de soins la procédure décisionnelle du Syndicat.

La juridiction du Tribunal du Travail est limitée aux réclamations où le salarié demande le redressement d'une mesure prise par son employeur, alors que son Syndicat aurait dû intervenir et qu'il ne l'a pas fait ou qu'il s'est mal acquitté de ses obligations. Les obligations du Syndicat sont des obligations de juste représentation en ce qu'il ne doit pas faire preuve d'arbitraire ou de discrimination envers le salarié. Il assume aussi une obligation envers la procédure de grief et doit apporter les meilleurs soins au règlement du grief, et ceci ne tenant compte des moyens dont il dispose.

Ainsi la notion de négligence grave devient un point tournant dans ce débat et nous avons considéré que celle-ci devait être élargie, afin de favoriser le recours du salarié qui par une simple erreur de son Syndicat peut se voir priver de son droit. La notion de négligence grave devrait être élargie surtout dans les cas de congédiement puisqu'une erreur de la part du Syndicat, peut avoir des conséquences tragiques, à une époque où le congédiement est considéré comme la peine capitale.

Bien que la procédure suivie par le Tribunal ne soit pas trop empreinte de règles judiciaires inutiles, le Tribunal devra s'assurer que le salarié a collaboré avec son Syndicat et que ce dernier a agi de bonne foi sans faire preuve d'arbitraire ou de discrimination.

L'effet du jugement du Tribunal sera de permettre au salarié de poursuivre son grief en le dégageant de toutes les contraintes que le Syndicat a pu lui imposer.

À notre avis lorsque le Tribunal du Travail accorde une requête cela a pour effet de rendre le salarié maître absolu de son grief, ce qui se justifie par l'esprit de la loi qui a introduit les nouveaux articles 38b et suivants.

BIBLIOGRAPHIE

- Yvon Bibeau c. La Fraternité des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, Section Locale 2533 (F.T.Q.) et Atco Métal Ltd.*, jugement du Juge Jean-Paul Geoffroy, le 20 juin 1978, rapporté à 1978 T.T. 131.
- Adrien Boulay c. La Fraternité des Policiers de la Communauté Urbaine de Montréal Inc. et le Conseil de Sécurité de la C.U.M.*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 27 octobre 1978, rapporté à 1978 T.T. 319.
- Daniel Courchesne (requérant) c. Le Syndicat des Travailleurs de la Corporation de Batteries GEGELEC (CBC) de Louiseville (CSN) (intimé) et la Corporation de Batteries CEGELEC (mise en cause)*, jugement du juge Marc Brière, le 17 octobre 1978, rapporté à 1978 T.T. 328.
- Réjeanne Baker (plaignante) c. Syndicat Canadien de la Fonction Publique Section Locale 1965 (Intimé) et Ville de Varennes (mise en cause)*, jugement du juge Jean-Paul Geoffroy, le 16 octobre 1978, rapporté à 1978 T.T. 445.
- Claude Maurice (requérant) c. Local d'Union 301 Montréal & Québec de l'Union Canadienne des Travailleurs Unis des Brasseries, de la Farine, des céréales, des Liqueurs douces & des Distilleries (intimé) et Brasserie O'Keefe Ltée. (mise en cause)*, jugement du juge Denys Dubé, le 16 mars 1979, rapporté à 1979 T.T. 82.
- Johanne Boutin (requérante) c. Le syndicat International des Travailleurs en Électricité, de Radio et de Machinerie FAT-COI-CTC (S.I.T.E.) Section 582 (intimé) et CAE Électronics Ltée. (mise en cause)*, jugement de juge Claude St-Arnaud, le 27 avril 1979, rapporté à 1979 T.T. 91.
- Michel Bordeleau (requérant) c. Syndicat des Professeurs du Collège du Nord-Ouest (intimé) et Collège du Nord-Ouest (mis en cause)*, jugement du juge Bernard Prud'homme, le 7 mai 1979, rapporté à 1979 T.T. 133.
- Carmen Godin (requérante) c. La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique Local 2533 (intimée) et Ideal Builders Hardware Corp. (mise en cause)*, jugement du juge Jean Girouard, le 3 mai 1979, rapporté à 1979 T.T. 157.
- Line Drolet (requérante) c. Syndicat des Employés du Supermarché Roy Inc. (intimé) et Supermarché Roy Inc. (mis en cause)*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 2 avril 1979, rapporté à 1979 T.T. 221.
- Jacques Becotte (requérant) v. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 301 (intimé) et Association d'Action Récréative et Culturelle (mise en cause)*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 8 août 1979, rapporté à 1979 T.T. 231.
- Émile Desjardins (requérant) c. Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement du Nord-Ouest Québécois (intimé) et La Commission Scolaire Régional Harricans (mise en cause)*, jugement du juge Bernard Prud'homme, le 26 janvier 1979, non rapporté.

- Roger Guénette (requérant) c. Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôts et autres Ouvriers, Local 106 (intimée) et H. Smith Transport Company Ltd. (mise en cause)*, jugement du juge René Beaudry, le 8 février 1979, non rapporté.
- Denis Gauthier (requérant) c. Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6833 (intimé) et Société d'Énergie de la Baie James (mise en cause)*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 9 février 1979, non rapporté.
- Lynda Barrette (requérante) c. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section Locale 2021 (F.T.A.) (intimé) et J.A. Hubert Ltée. (mis en cause)*, jugement du juge Bernard Prud'homme, le 23 février 1979, non rapporté.
- Jean-Claude Bélisle (requérant) c. Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces & Ouvriers de diverses Industries, local 1999 (intimée) et S. Désormeaux Inc. (mise en cause)*, jugement du juge Jean Girouard, le 21 mars 1979, non rapporté.
- Armand Labine (requérant) c. Fraternité Canadienne des Cheminots, Employés des Transports et autres Ouvriers, Local 277 (intimée) et Canadien Pacific Hôtel Ltée. (Château Frontenac) (mis en cause)*, jugement du juge Denys Aubé, le 21 juin 1979, non rapporté.
- Robert Landry (requérant) c. Syndicat National des Employés de Garage de Québec Inc. (intimé) et Automobiles Inc. (mise en cause)*, jugement du juge Denys Aubé, le 22 août 1979, non rapporté.
- Yves Cyr (requérant) c. Association Internationale des Machineries, Local 767 (intimée) et Bel Auto 1961 Inc. (mis en cause)*, jugement du juge Louis Morin, le 11 octobre 1979, non rapporté.
- Joséphine Ghaleb (requérante) c. Syndicat National des Employés des Sœurs de la Providence (intimé) et la Communauté des Sœurs de la Charité de la Providence (mise en cause)*, jugement du juge René Beaudry, le 25 octobre 1979, non rapporté.
- Réjean Forest (requérant) c. Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge 987 (intimée) et Universel Wire & Cable Co. Ltd. (mise en cause)*, jugement du juge Bernard Prud'homme, le 12 novembre 1979, non rapporté.
- René Lemonde (requérant) c. Le Syndicat des Salariés de Superseal de Saint-Hyacinthe (intimé) et Superseal de Saint-Hyacinthe (mise en cause)*, jugement du juge Robert Auclair, le 16 novembre 1979, non rapporté.
- Marie-France Vérité (requérante) c. La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique, Local 2533, (FTQ-CTC) (intimée) et Ideal Builders Hardware Corp. (mise en cause)*, jugement du juge Jean Girouard, le 23 novembre 1979, non rapporté.
- François Morissette (requérant) c. Union des Policiers de Matagami (intimée) et Ville de Matagami (mise en cause)*, jugement du juge René Beaudry, le 3 décembre 1979, non rapporté.
- Marcel Ricard (requérant) c. Union des Policiers de Matagami (intimée) et Ville de Matagami (mise en cause)*, jugement du juge René Beaudry, le 3 décembre 1979, non rapporté.
- Robert Blouin (requérant) c. Syndicat des Travailleurs Amalgames du Vêtement et du Textile, Local 644 (intimé et Morwill Clothing Mfg. Co. Ltd. et Stylemart Clothing Contractors Ltd. (mise en cause)*, jugement du juge Robert Auclair, le 11 décembre 1979, non rapporté.

- Jean-Claude Lavenant (requérant) c. Association Internationale des Machinistes, Local 712 (intimée) et Canadair Ltée. (mise en cause)* jugement du juge Jean Girouard, le 18 décembre 1979, non rapporté.
- Noël Théoret (requérant) c. Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 15397 (intimé) et Seven-Up Montréal Ltée. (mise en cause)*, jugement du juge Claude St-Arnaud, le 19 décembre 1979, non rapporté.
- Claude Maurice (requérant) c. Brasserie O'Keefe Ltd. (intimée) et Union Canadienne des Travailleurs Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces et Distilleries (mise en cause)*, jugement du juge Denys Aubé, le 20 décembre 1979, non rapporté.
- Michel Imbeau et autres (requérants) c. Syndicat des Professeurs du Collège de Maisonneuve (intimé) et Collège de Maisonneuve (mis en cause)*, jugement du juge Robert Auclair, le 21 décembre 1979, non rapporté.
- Maurice Richard (requérant) c. Syndicat des employés de la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.) (intimé) et Fédération des Affaires Sociales Inc. (mise en cause)*, jugement du juge Louis Morin, le 29 février 1980, non rapporté.
- Claude Maurice (requérant) c. M^e Roland Tremblay & Gilles Champagne & Guy Depuis (intimés) & Union Canadienne des Travailleurs Unis des Brasseries, Farine, Céréales, Liqueurs douces & Distilleries, Union Local 301 (mise en cause de première part) & Brasserie O'Keefe Ltée (mise en cause de deuxième part)*, jugement de la Cour supérieure, district de Québec, rendu par l'honorable juge Gaston Desjardins, le 21 août 1979 dans la cause portant le # 200-05-003288-797.
- La Brasserie O'Keefe Ltée c. Le Local d'Union 301 affilié à la Fédération des Travailleurs du Québec c. Congrès du Travail du Canada & Consuls de Travail Régionaux.* sentence arbitrale rapportée à (1979) S.A.G. 797.
- Le Code du Travail du Québec 15 ans après... La Liberté Syndicale Droits Collectifs et Droits Individuels*, Louise Mailhot, Presses de l'Université Laval, Département des Relations Industrielles de l'Université de Laval, XXXIV Congrès des Relations Industrielles de l'Université de Laval, 1979.
- La Revue du Barreau, commentaires sur les causes *Boulay c. Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal & Courchesne c. Syndicats des Travailleurs de la Corporation de Batteries CEGELEC*, par M^e L. LEBEL, P. VERGE et R.P. GAGNON, (1979) R. du B. 985.