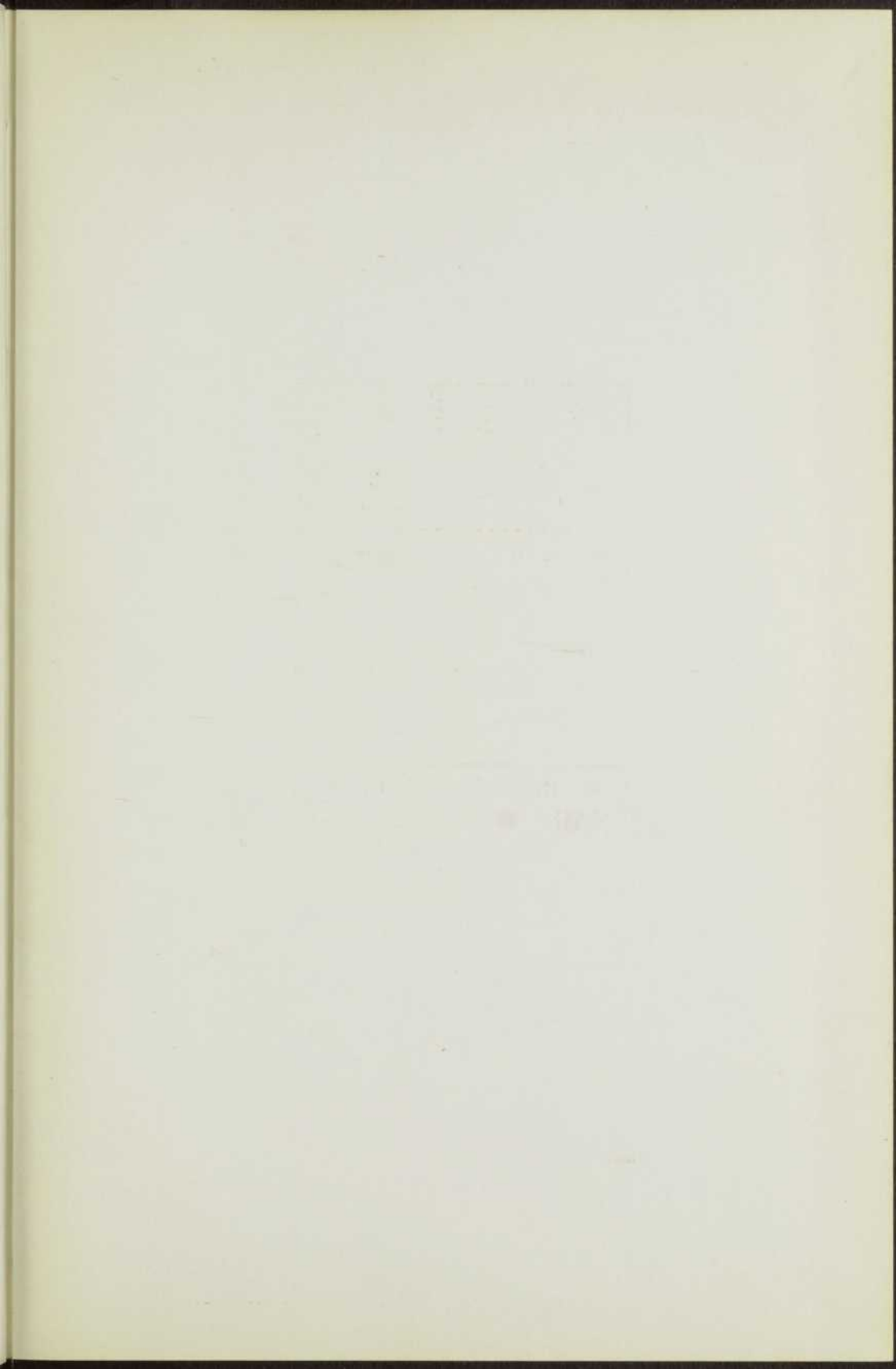
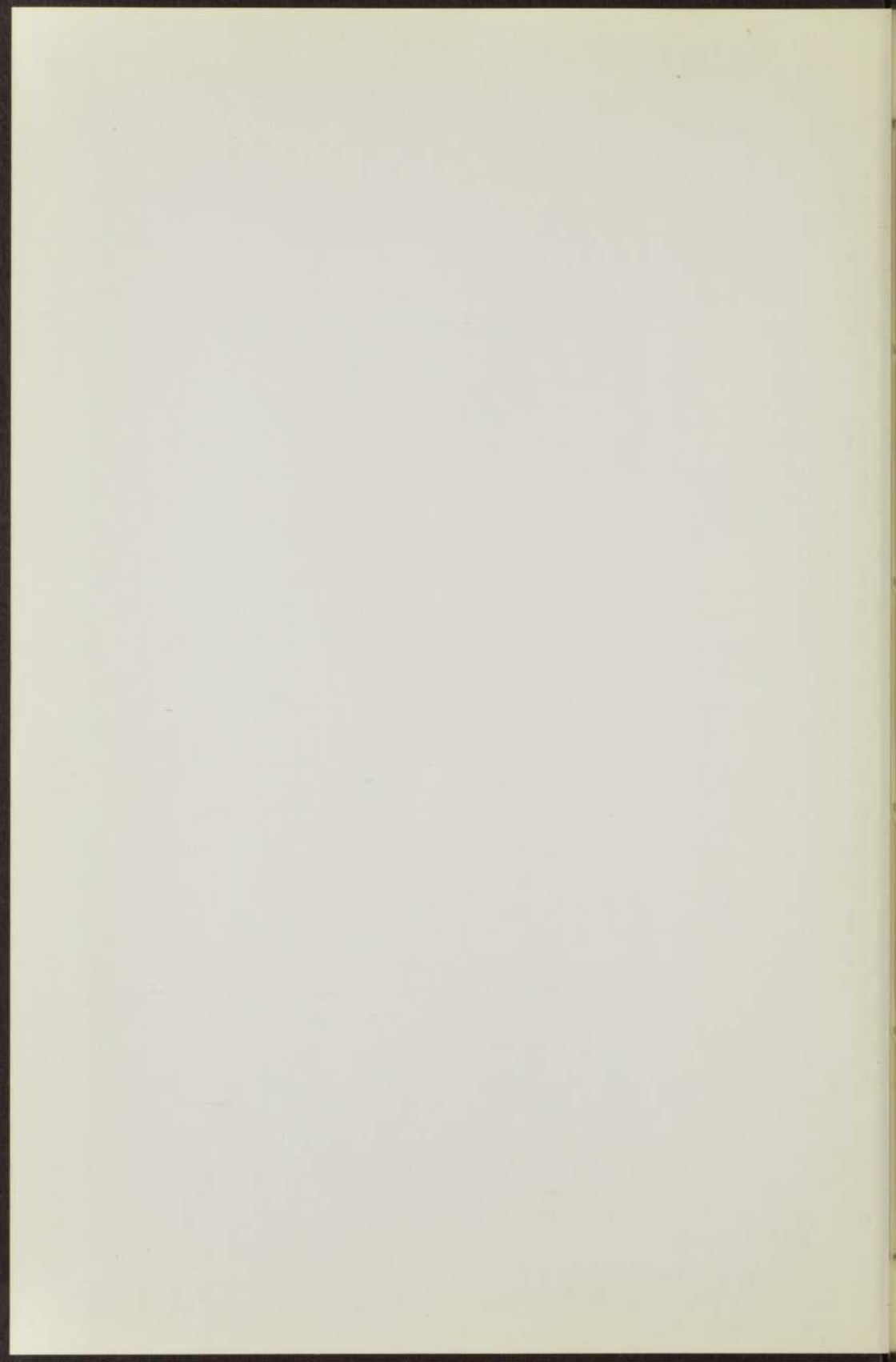


01



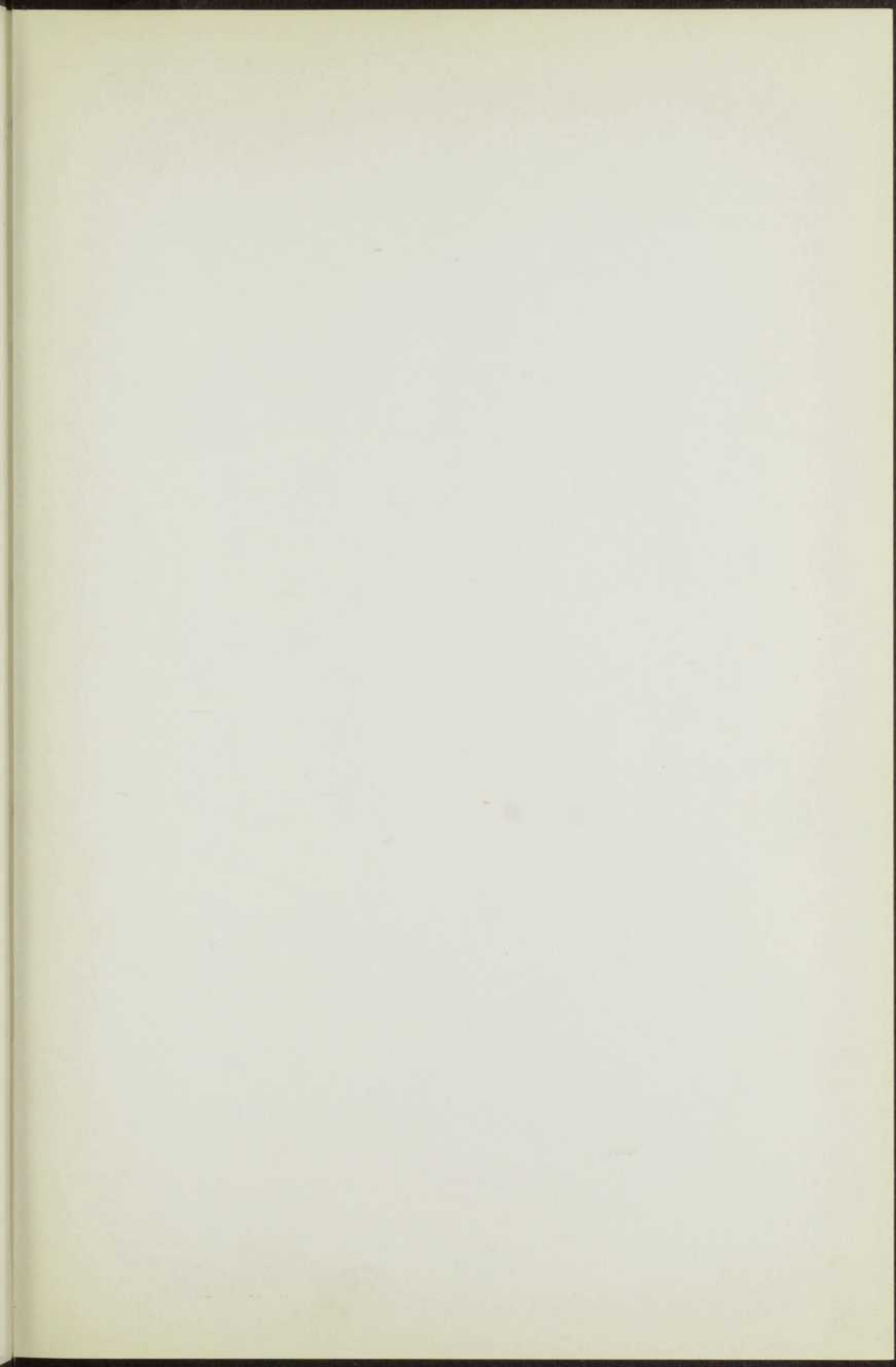
S



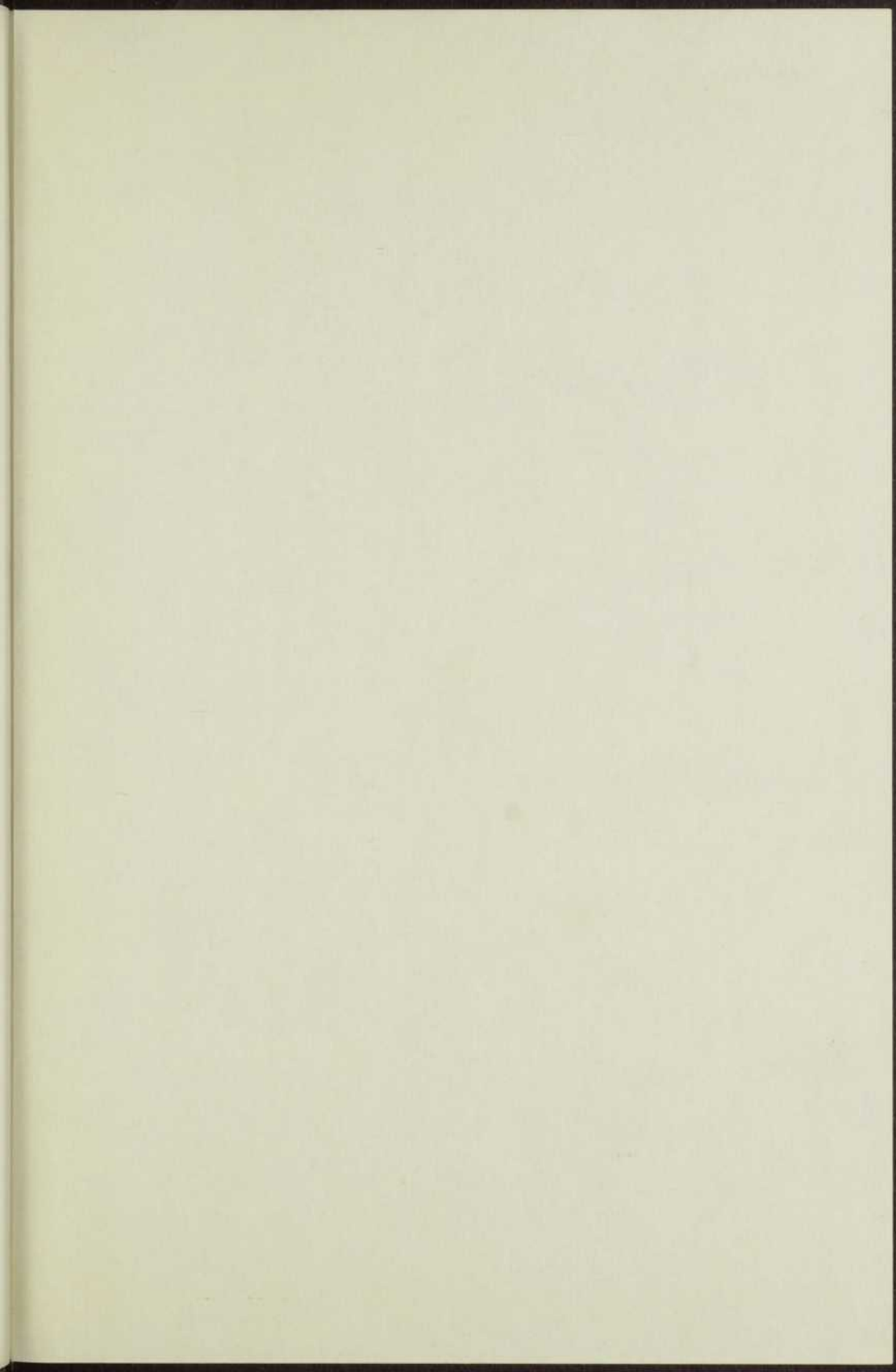


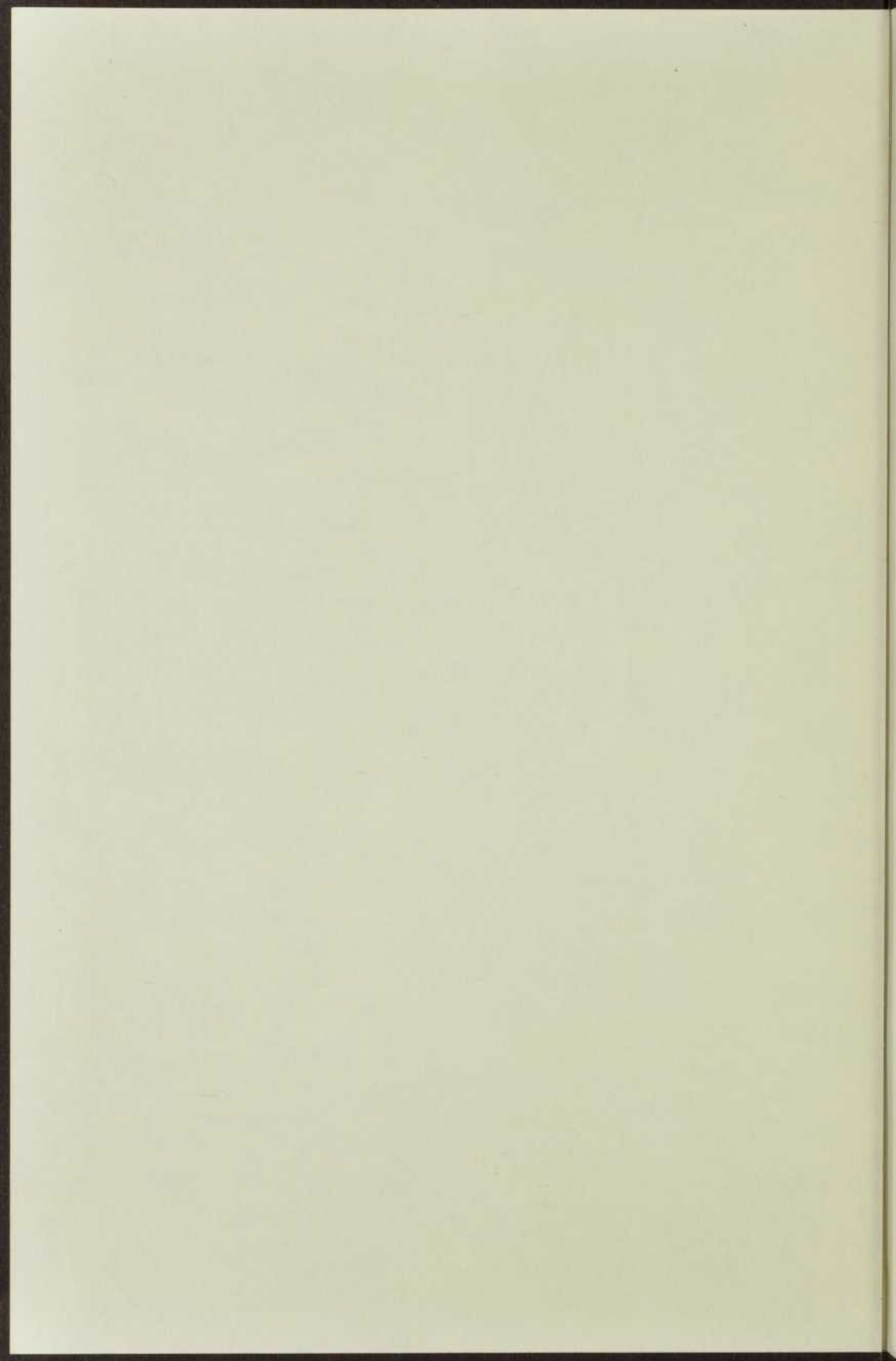












**Les Tribunaux
du Travail**

Les Éditions
du Travail

Les **Tribunaux**
du
Travail

HD
8102
C
1961 TB

GÉRARD DION — ÉMILE GOSSELIN — RENÉ H.
MANKIEWICZ — GÉRARD PICARD — ANDRÉ DES-
GAGNE — MARC LAPOINTE — JEAN-RÉAL CARDIN



Les Presses de l'Université Laval
Québec



BIBLIOTHÈQUE
SAINT-SULPICE

KEQ
647
A66
1961



B. Q. R.
NO. 7776

Les tribunaux du travail est publié par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, et édité par LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL, 28, rue Ste-Famille, Québec, Canada. Tous droits réservés. Copyright. Canada, 1961.

UNIVERSITE LAVAL
LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL

Les études que l'on trouvera dans le présent ouvrage ont été préparées pour le seizième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu à Québec les 10 et 11 avril 1961.

Ainsi qu'on pourra s'en rendre compte, les sujets traités laissent place aux opinions les plus nuancées et les plus diverses. Aussi, chacun des collaborateurs désire, légitimement, être le seul à assumer la responsabilité des positions qu'il a prises.

Le Département des relations industrielles de Laval tient à les remercier avec les personnes qui ont pris part aux discussions et les quatre cents participants qui ont contribué au succès de ces assises annuelles.

GÉRARD DION,
directeur

—Collaborateurs—

GÉRARD DION,

directeur du Département des relations industrielles
de Laval.

ÉMILE GOSSELIN,

LL.L., M.A., (Economie), secrétaire de la Faculté
des sciences sociales et professeur au Département des
relations industrielles de Laval.

RENÉ MANKIEWICZ,

docteur en droit, ancien maître de recherches au
C.N.R.S. et à l'Institut de droit comparé de Lyon.

GÉRARD PICARD,

B.A., membre de la Commission Champagne, membre
du Conseil national des relations ouvrières et président
de la Fédération de l'imprimerie et de l'information.

ANDRÉ DESGAGNÉ,

L.Ph. (Laval), LL.L. (Laval), LL.D. (Paris), D.E.S.
Droit public (Paris), professeur à la Faculté de droit
de Laval.

MARC LAPOINTE,

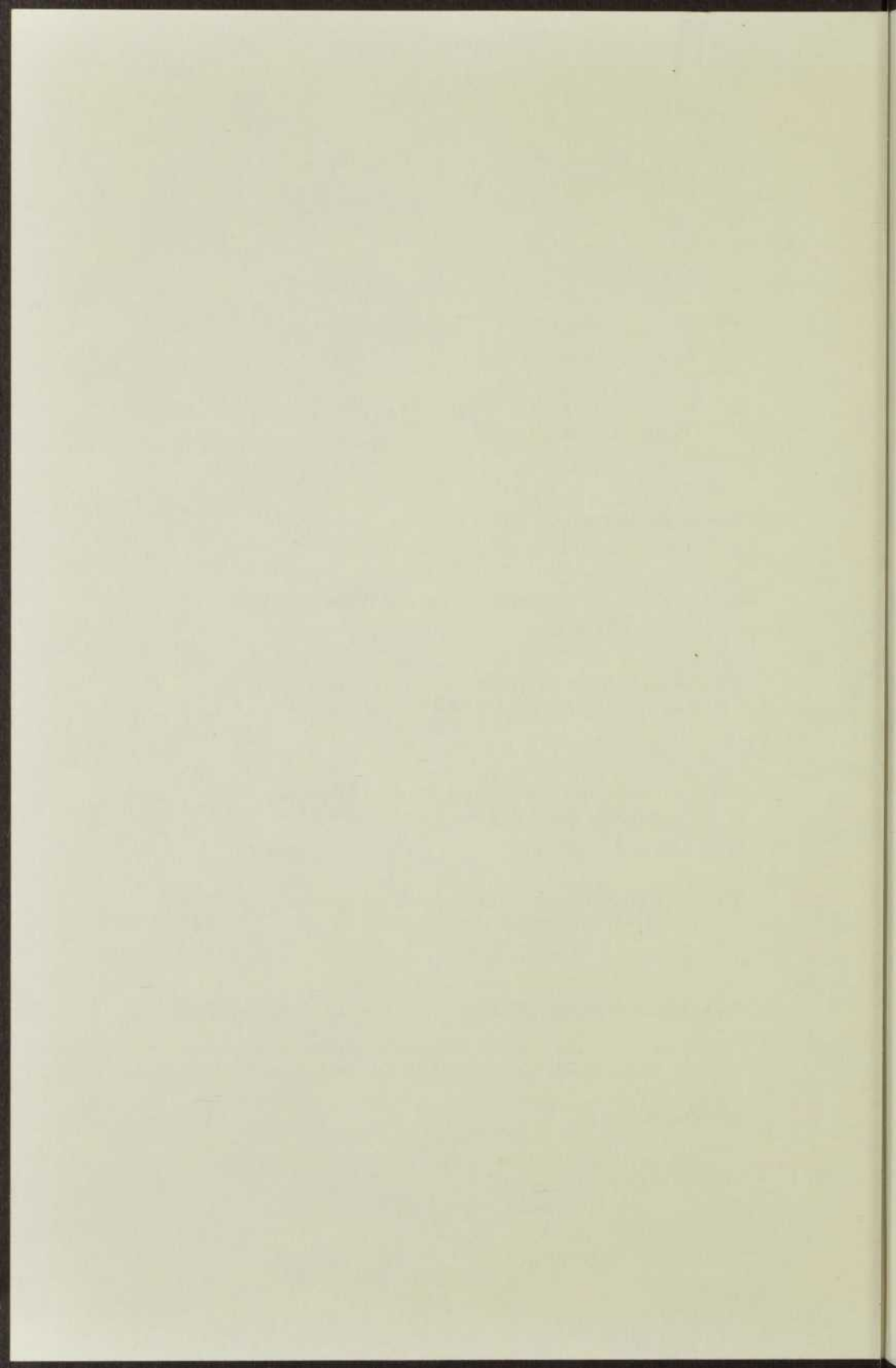
LL.L., professeur à la Faculté de droit de McGill,
Montréal.

JEAN-RÉAL CARDIN,

B.C.L. (McGill), M.R.I. (Montréal), études graduées
en économie, sociologie et relations industrielles à
l'Université de Chicago, directeur de la section des
relations industrielles de l'Université de Montréal.

Sommaire

1.—Un peu d'histoire	11
GÉRARD DION	
2.—Nature et raisons d'être des tribunaux du travail	17
EMILE GOSSELIN	
3.—Expériences étrangères	43
RENÉ H. MANKIEWICZ	
4.—Juridiction des tribunaux du travail	77
GÉRARD PICARD	
5.—Composition et règles de procédure des tribunaux du travail	83
ANDRÉ DESGAGNÉ	
6.—La place des tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire	93
MARC LAPOINTE	
7.—Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail	115
JEAN-RÉAL CARDIN	
8.—Discussion-synthèse	135
JEAN GIROUARD, BENOÎT YACCARINI, JEAN-PAUL GEOFFROY, MARIE-LOUIS BEAULIEU, JEAN-MARIE BUREAU, IVAN LEGAULT.	
9.—Annexes	147
Projet de loi des tribunaux du travail MARIE-LOUIS BEAULIEU	



1

Un peu d'histoire

Gérard Dion

LE Département des relations industrielles de l'Université Laval a inscrit au programme de son seizième congrès annuel l'étude du problème des *tribunaux du travail*.

Cette question est loin d'être nouvelle dans la province de Québec. Elle n'a pas fait l'objet de réclamations tapageuses ni de manifestations violentes, mais elle est toujours latente. L'on pourrait écrire une assez longue histoire de ses rebondissements périodiques et de ses étouffements successifs sous l'action de forces aussi diverses que mystérieuses. De même que le droit du travail en notre pays a pris beaucoup de temps à se préciser, à se formuler — et nous savons jusqu'à quel point il est encore en retard sur la réalité socio-économique, — ainsi l'existence d'instances judiciaires appropriées pour statuer sur les litiges qui en découlent tarde à être acceptée. Il ne faut pas s'en surprendre, car

il est rare de voir les puissants s'empresse de donner aux faibles un mécanisme pour se défendre. De plus, ainsi que l'exprimait un observateur de l'évolution du droit: « Ceux qui étudient, comme d'ailleurs ceux qui créent le droit se réfèrent aisément à l'ordre établi; les premiers parce que leur profession les y contraint, les second parce qu'ils craignent les changements trop brutaux de la législation ». ¹

La création des tribunaux du travail est une réclamation que l'on trouve encore contenu dans le cahier des revendications présentées en 1960 par la Confédération des syndicats nationaux au gouvernement de la province de Québec. C'est en 1935 — donc, il y a déjà 26 ans, — que cette centrale syndicale, à son congrès de Hull, adoptait pour la première fois une résolution dans ce sens. Et depuis lors, à chaque année, avec une patience et une constance qui frôlent la routine, elle en fait part aux gouvernants qui se succèdent. En 1953, M. Gérard Picard, président de la CTCC, consacrait une bonne partie de son rapport moral au congrès à établir les raisons qui motivent l'urgence des tribunaux du travail en notre province. ²

En 1937, — il y a 24 ans, — une commission d'étude et de revision de la loi relative à l'extension des conventions collectives de travail avait été chargée par le gouvernement de la province de Québec d'enquêter sur la législation du travail et de rédiger une nouvelle loi. Cette commission, formée de Mes Guy Hudon, Marie-Louis Beaulieu, Robert Lafleur et T.-P. Slattery, après avoir mentionné que presque toutes les délégations entendues avaient insisté sur la nécessité des tribunaux du travail, en a recommandé l'institution.

En 1940, à la demande du Ministère du travail, Me Marie-Louis Beaulieu, qui était alors et qui est encore professeur de législation du travail à la Faculté des sciences sociales et à la Faculté de droit de l'Université Laval, préparait un projet de loi des tribunaux du travail. Dans le mémoire qui l'accompagnait, il disait:

« Il est difficile de s'attendre à ce que les juges des juridictions ordinaires possèdent les connaissances techniques, les connaissances des spécialités que souvent nécessite l'application des lois ouvrières. L'on doit dire qu'une magistrature du travail peut être instituée avec avantage dans un pays industrialisé et que parfois, la chose devient nécessaire. »

Depuis vingt ans, ces documents reposent en paix dans les archives du Ministère du travail. Nous les reproduisons, ³ en annexe, à la fin de cet ouvrage pour montrer comment on s'exprimait à cette époque.

Le Barreau de la province de Québec, lors de son premier congrès, en 1943, a aussi étudié l'établissement des tribunaux du travail et en a approuvé le principe sous certaines conditions. Me Albert LeBlanc y déclarait:

« Si nous tenons compte de l'état actuel des esprits, des demandes des ouvriers et des conditions de travail ne devons-nous pas nous demander si le temps n'est pas venu de considérer l'établissement de ces tribunaux spéciaux dits tribunaux du travail? Ils existent dans la plupart des pays... Nous sommes convaincus que tôt ou tard, nous aurons des tribunaux du travail... »

Cette observation date de 18 ans...! Tout comme la recommandation contenue dans le *Rapport Prévost* soumis par la Commission chargée de faire enquête sur certaines difficultés survenues aux usines de Price Brothers et de St. John Power dont une partie seulement a été intégrée dans la Loi des relations ouvrières, en 1944.

Le Département des relations industrielles de Laval n'a pas attendu jusqu'à ce jour pour aborder la question des tribunaux du travail.

Déjà, à son premier congrès, en 1946, un de nos professeurs, Me Louis-Philippe Pigeon, exprimait son point de vue. ⁴ Plus tard, en 1954, nous avons consacré tout un congrès au règlement des conflits de droit. Les communications de Me Théodore Lespérance, aujourd'hui juge et président de la Commission de relations ouvrières, et de Me Emile Colas portaient spécifiquement sur cette question. ⁵ Enfin, en 1949, un

de nos brillants élèves, M. Benoît Yaccarini, préparait sa thèse de maîtrise au Département des relations industrielles sur les tribunaux du travail. Cette thèse a été, par la suite, publiée dans la *Revue du Barreau* et tirée à part dans une brochure de la Faculté des sciences sociales. ⁶

Qu'est-ce donc qui a incité le Département des relations industrielles à revenir à la charge et à consacrer, cette fois, tous les travaux d'un congrès à l'étude des tribunaux du travail?

La première raison, c'est qu'il s'agit d'un problème sérieux, important, qui n'a pas encore reçu toute l'attention qu'il mérite ni été envisagé d'une façon systématique.

On ne peut empêcher l'évolution sociale. Toute société se doit de posséder les mécanismes nécessaires à la sauvegarde de l'ordre public et des droits de ses ressortissants. Le problème du règlement des conflits de droit en matière de relations du travail est crucial. Non seulement les droits des personnes et des institutions économique-sociales sont en jeu, mais souvent la paix et l'ordre de toute la société. Les conflits de droit en relations du travail, qu'ils soient individuels ou collectifs, existent. On ne peut les éviter. Il faut qu'ils soient réglés. Il est vrai que les tribunaux communs s'en occupent, que des commissions administratives sont graduellement amenées à exercer certaines fonctions judiciaires. Mais, est-ce là suffisant? Est-ce satisfaisant? Est-ce que l'on doit continuer à se contenter de remèdes partiels sans tenir compte de solutions d'ensemble? Peut-être que oui, peut-être que non. Il importe pour le bien de tous que la lumière soit faite, que l'on sache, au moins, où l'on va.

La seconde raison qui nous a poussés à étudier le cas des tribunaux du travail, c'est que leur création se trouve à être un des articles du programme électoral du parti qui vient de prendre le pouvoir dans la

province de Québec.⁷ Jusqu'à quel point faut-il accorder du sérieux à un programme électoral? Ce n'est pas le lieu d'en discuter. L'histoire nous a appris à garder beaucoup de réserve là-dessus et nous laissons à chacun le soin de porter son propre jugement. Mais il est bon de se préparer à toute éventualité. Ce n'est que simple prudence. Dans ce cas-ci, c'est un motif supplémentaire pour s'empresse de débayer le terrain, de faire une étude objective avant que la passion, les intérêts, le parti-pris n'entrent en scène.

Le Département des relations industrielles de Laval n'est pas à la solde de qui que ce soit: gouvernement, syndicats ouvriers ou employeurs. Il est au service de tout le public. Son rôle n'est pas d'apporter des solutions toutes faites à tous les problèmes, ni de dicter des lignes de conduite. Mais il lui revient de contribuer à bien poser les problèmes, de stimuler la pensée, d'établir toutes les hypothèses, laissant ensuite aux intéressés le soin de prendre les décisions.

Le congrès des relations industrielles de Laval réunit tous ceux qui, dans cette province, s'occupent des relations du travail tant sur le plan académique que sur le plan de l'action. Il est une occasion pour tous de se rencontrer sur un terrain neutre et de discuter leurs problèmes dans des perspectives d'objectivité. C'est ce que nous avons essayé de faire avec celui des tribunaux du travail. La publication des études qui y ont été présentées par des personnalités dont la compétence est reconnue en matière de législation du travail permet à un plus grand nombre de se familiariser avec un sujet dont l'importance ne fait pas de doute et sur lequel ils auront un jour à se prononcer. Nous sommes heureux d'avoir pu compter sur la collaboration de professeurs des universités de Montréal et McGill, tout comme de la Faculté de droit de Laval. A chacun de nos rapporteurs, ainsi qu'il convient, nous avons laissé entière liberté d'exprimer leurs opinions sous leur propre responsabilité. Nous les remercions de leur précieux concours.

- (1) JEAN IMBERT, *Histoire du droit privé*. Presses universitaires de France, 1950, p. 106.
- (2) GÉRARD PICARD, « Rapport moral du président général de la CTCC », dans *Procès-verbal, 32ème session du Congrès de la CTCC*, Québec 1953, pp. 59-67.
- (3) Grâce à la courtoisie de l'honorable René Hamel, ministre du Travail, qui nous en a accordé la permission.
- (4) « Conciliation, arbitrage et tribunaux du travail », dans *Rapport du premier congrès des relations industrielles de Laval*, Département des relations industrielles de Laval, Québec, 1946, pp. 65-73.
- (5) Dans *Le règlement des conflits de droit*, Presses universitaires Laval, Québec, 1954: Théodore Lespérance, « Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de droit », pp. 37-49; Emile Colas, « Les tribunaux du travail », pp. 73-105.
- (6) BENOÎT YACCARINI, *Les tribunaux du travail*, Coll. « Les documents sociaux, série: Relations du travail ». Service extérieur d'éducation sociale, Québec, 1949.
- (7) Article 30. 1960 *Le programme politique du parti libéral du Québec*, p. 17.

2

Nature et raisons d'être des tribunaux du travail

Emile Gosselin

UNE industrialisation qui accélère son rythme s'accompagne historiquement d'une intervention gouvernementale toujours plus poussée, et au caractère de plus en plus universel. Peu de domaines économiques et sociaux échappent à l'action gouvernementale directe. L'omniprésence des organismes gouvernementaux et des agents publics est un fait trop notoire pour qu'il me soit permis d'insister. Une législation plus abondante dans les divers secteurs économiques et sociaux entraîne à la fois le gonflement des effectifs du fonctionnarisme ainsi que la multiplication d'organismes ou de secteurs administratifs chargés d'appliquer les lois et de leur donner effet.

Cette législation nouvelle, accompagnée d'une réglementation toujours plus abondante n'a pas fait que d'imposer de nouvelles obligations ou de nouvelles façons d'agir aux individus ou aux collectivités, ou de modifier celles qu'il lui incombait déjà. Elle a également reconnu des situations juridiques jusqu'alors non sanctionnées, ou reformulé parfois

l'échelle des valeurs juridiques. Des droits nouveaux ont été créés, s'ajoutant ou se substituant aux droits pré-existants et s'accompagnant de nouvelles obligations modifiant elles-mêmes les obligations pré-existantes. Comme nous le verrons d'ailleurs, un nouveau droit social en est résulté avec son corps de doctrine, sa jurisprudence, ses organismes propres.

En acceptant de se placer sous les ordres d'un employeur et de travailler sous sa surveillance, l'employé entre en relations juridiques avec ce dernier. Le droit du travail va gouverner le travail subordonné, qu'il soit salarié ou non, c'est-à-dire l'ensemble des rapports juridiques qui naissent ou naîtront de l'accomplissement d'un travail qui implique chez l'une des parties un état de subordination, de dépendance juridique à l'égard de l'employeur. Mais le droit du travail, nous le verrons plus loin au cours de ce Congrès, couvre différents domaines. Il a pour objet les rapports individuels du travail, i.e. ceux qui s'établissent contractuellement ou qui sont imposés d'autorité par des législations ou des règlements de protection des employés. Il s'étend également aux rapports collectifs du travail, ainsi qu'aux organismes impliqués dans l'établissement de ces rapports, entreprises, syndicats, comités paritaires, commission de relations ouvrières, conseils de conciliation, conseils d'arbitrage, etc. Il couvre également une certaine partie de la sécurité sociale, en autant que certains risques ou certaines éventualités se rattachent à la condition de subordination. C'est à ces risques et à ces éventualités que l'Etat, souvent de concert avec les intéressés, entend parer par diverses mesures législatives. Risques d'insuffisance de paiement, ou de non paiement, éventualité d'insuffisance de vacance, risques d'accident, de maladie, etc. Ainsi le droit du travail va définir les droits et les obligations qui découlent des rapports individuels ou collectifs du travail ou ceux qui tombent sous le coup de la sécurité sociale du travail. Il va régler la conduite des organismes chargés d'en assurer le respect et en général indiquer devant quel organisme et en fonction de quelle procédure l'on pourra faire valoir ces droits, à l'occasion les défendre.

Cette masse de législation et de réglementation, et la profusion des organismes divers chargés d'appliquer le droit du travail menacent de créer beaucoup de confusion et de malaise chez ceux qui à juste titre demandent que l'on reconnaisse leurs droits et que les obligations que leurs droits comportent soient honorées. C'est précisément le cas dans le domaine du droit du travail. Les organismes se sont ajoutés aux organismes au hasard des législations diverses. Parallèlement aux secteurs administratifs traditionnels et s'apparentant parfois de très loin avec ces derniers, s'est développée une variété d'organismes spécialisés à caractère public ou semi-public, chacun comportant une juridiction plus ou moins précisée, et plus ou moins étendue, des règles de procédure ou de régie interne dont la précision peut varier de l'incohérence apparente à une certaine rigueur. Notons ici que le mode de recrutement et de sélection des personnes responsables du bon fonctionnement de ces divers organismes peut varier selon les divers organes de l'administration; il en est de même des conditions d'éligibilité requises pour assumer ces postes. Enfin ce qu'il en coûte pour faire valoir ses droits et les délais qu'il faut encourir pour obtenir finalement satisfaction peuvent fluctuer selon que l'on s'adresse à l'une ou l'autre des diverses branches de l'administration, ou selon encore qu'il faut passer par plusieurs organismes pour obtenir un règlement final à une difficulté.

Devant cette multitude d'organismes, de recours, de règles de procédure, l'agent privé, qu'il s'agisse de l'employé du syndicat ou de l'employeur et ajoutons, même l'agent public se sentent presque perdus. Ils se demandent parfois si le pouvoir législatif, réglementaire ou judiciaire n'est pas en train de s'enfoncer dans ce qu'on a appelé le grand marais de la république des comités ou des commissions. Par contre, cependant, en dessaisissant les tribunaux ordinaires d'une partie de leurs pouvoirs, ou mieux encore, en confiant à divers organismes administratifs des pouvoirs que déterminaient traditionnellement les tribunaux ordinaires, plusieurs se demandent si l'on n'a pas substitué aux dédales de la procédure, les sinueux et mystérieux labyrinthes des organismes

nouveaux cumulant à la fois des fonctions purement administratives, des fonctions réglementaires ainsi que des fonctions proprement judiciaires.

Sans doute, en désespoir de cause, la tentation est-elle grande, de donner de temps à autre, au sens figuratif du terme, un grand coup de balai. Mais de tels gestes ne sauraient empêcher l'évolution normale d'un système industrialisé, dans un monde harcelé par des besoins nouveaux qui ont le don de naître avant qu'on ait pu donner satisfaction à ceux qui existent déjà. La première réaction est de pallier aux situations les plus urgentes par de nouvelles législations, par des règlements nouveaux, sans trop de souci — si l'on s'en tient aux apparences — d'intégrer les nouvelles législations ou réglementations et les organismes qui en résultent, aux structures juridiques et à l'appareil administratif déjà en existence. Mais à cette première impulsion succède toujours une contre-réaction qui consiste, à la suite d'une phase d'expérimentation, plus ou moins prolongée, à consolider les textes législatifs ou réglementaires, à les mieux intégrer. Cette réaction pousse également à mettre de l'ordre dans les structures administratives et à instituer une meilleure coordination entre les structures ou mécanismes administratifs déjà en place.

Ne soyons donc pas surpris, si depuis des années, et avec une plus grande recrudescence récemment, on réclame en beaucoup de milieux la création d'organismes nouveaux, dont la définition semble à date assez imprécise, mais dont la fonction propre de toute façon serait de résoudre les conflits du travail. Ainsi, opine-t-on, en créant des tribunaux, dits tribunaux du travail, introduirait-on une juridiction qui aurait pour effet de dissiper la confusion, qui ferait disparaître les malaises, qui assurerait à chacun, qu'il s'agisse de l'individu, du groupe ou même de l'Etat, la protection de ses droits. Aurions-nous donc à la portée de la main le remède universel? S'agissait-il seulement d'y penser?

Mais avant que de proposer la création d'une telle juridiction, il me semble assez important — et ici je procède un peu comme le méde-

cin — de faire un diagnostic. Il importe donc d'ausculter quelques patients de voir ce dont ils souffrent, et surtout de constater s'il y a relation valable entre ce dont ils prétendent souffrir, et le remède qu'ils voudraient bien eux-mêmes suggérer au médecin, c'est-à-dire à l'Etat. Mais notre tâche ne s'arrêtera pas là. Nous essaierons de voir en quoi consiste un tribunal, plus particulièrement un tribunal du travail. Un peu comme nous le ferions pour le remède qui agit sur la personne même, nous nous demanderons quelle situation anormale au sein du monde social, les tribunaux du travail sont le plus en mesure de corriger, de redresser? Et lorsque nous parlons de tribunal du travail, s'agit-il de la fonction judiciaire elle-même dans le domaine du droit du travail, ou parlons-nous d'un organisme ou de plusieurs organismes dont l'unique fonction serait de solutionner les conflits de travail?

Les griefs à l'encontre de l'administration judiciaire du droit du travail

Il ne s'agit certes pas ici, de procéder à une oeuvre de démolition par une critique abusive des lois et des organismes, non plus que de chercher à évaluer leur valeur relative (chose qui peut s'apprécier objectivement), en s'interrogeant sur la sagesse des gouvernants qui les ont promulguées ou instituées, sujet que je ne tenterai certainement pas d'aborder ici, tellement l'évaluation subjective peut être considérable. Je ne chercherai pas à faire un étalage de tous les griefs, ou encore de les situer les uns par rapport aux autres par ordre d'importance. J'essaierai d'illustrer par un échantillon de cas quelques phases de la vie judiciaire ou quasi-judiciaire dont on se plaint, afin que par après nous puissions nous demander si la solution à ces griefs, par voie de création de tribunaux dits tribunaux du travail, est bien la plus opportune.

Le droit du travail est un phénomène relativement récent. Il constitue une réponse au besoin de maintenir la paix sociale dans une société devenue hautement industrialisée et spécialisée, où il faut à la fois mettre de l'ordre dans les relations de travail, et imprimer à l'ensemble de

ces relations la marque véritable de la justice sociale. L'administration de ce droit social du travail exige des organismes capables de leur donner des effets dont l'ensemble est cohérent, des règles d'action qui en reflètent bien l'esprit et également un personnel pénétré de ce nouveau droit, qui en connaisse vraiment l'origine et l'esprit, et qui sache en faire des applications, en tenant compte des caractéristiques propres à ce droit et au milieu auquel il va s'appliquer.

Les malaises ou griefs qui sont apparus avec l'évolution du droit du travail semblent originer autant des structures judiciaires traditionnelles que des structures administratives qui se sont ajoutées avec le temps, surtout depuis le dernier quart de siècle. Nous diviserons quelques-uns de ces griefs, mettant d'abord en lumière ceux qui révèlent une certaine inefficacité des structures judiciaires traditionnelles, pour ensuite analyser quelques cas relevant des structures ou organismes administratifs nouveaux, qu'ils soient d'ordre public ou institués par acte d'accord entre les parties. Le plus grand grief qui a jusqu'ici été formulé, et ce grief a trait aux structures administratives de l'Etat en général, est que la sanction des lois sociales dans le domaine du travail, je réfère ici particulièrement à la fonction judiciaire, a été et demeure encore largement confiée à des organismes créés surtout en vue de régler strictement les rapports entre individus ou ceux qui existent entre les personnes individuelles et l'Etat, et d'appliquer lors des décisions dans le domaine du droit du travail l'esprit et les règles du droit civil. Ainsi, à titre d'exemple, il répugne à plusieurs que l'on cherche à appliquer rigoureusement les règles de la responsabilité civile aux rapports qui s'établissent entre syndicats ou fédérations de syndicats et les employeurs. A la base de ce grief général contre l'administration judiciaire du droit du travail par les tribunaux ordinaires, on retrouve certaines raisons que je résume maintenant.

A quelques exceptions près, les lois que l'on appliquait traditionnellement exigeaient fort peu d'intervention de la part d'administrateurs n'appartenant pas à la branche judiciaire de l'administration et encore,

les administrateurs du type judiciaire n'intervenaient que sur demande. Autrement dit, sauf dans le domaine proprement judiciaire, le rôle de l'administrateur était largement confiné à percevoir les taxes, à tenir les dossiers, à assurer la protection des personnes et de la propriété, et à donner à la population en général des services d'utilité publique. Exception faite pour la police, l'administrateur non judiciaire jouait un rôle effacé dans le domaine de l'application des lois. Autrement dit, les lois qui étaient mises en force définissaient des droits et des obligations souvent connus de temps immémorial, et qui étaient précis, spécifiques, ne connaissant qu'une fort lente évolution et qui étaient constamment éclairés par une abondante et subtile interprétation par les tribunaux ordinaires. En cas de violation d'un droit ou en vue d'obtenir l'accomplissement d'une obligation, la partie lésée, qu'il se soit agi de l'individu ou de l'Etat, s'adressait aux tribunaux ordinaires pour obtenir justice. Sauf en matière criminelle, l'esprit du droit traditionnel était que l'intérêt public était le mieux protégé, si on laissait aux individus eux-mêmes l'initiative de faire valoir leur droit devant les tribunaux ordinaires qui eux n'agissaient que sur demande. Ce système juridique reflétait bien l'état d'une société où l'intervention gouvernementale était minime, où les collectivités vivaient plutôt en vase clos, où les changements économiques ou technologiques étaient plutôt lents. Enfin une société où l'initiative individuelle dominait largement. Rien de surprenant donc que les conflits se soient situés surtout au niveau des individus et que les droits aient été définis et que l'appareil judiciaire et administratif ait été élaboré surtout en vue des individus et de leurs besoins individuels.

Mais devant la complexité des nouvelles situations économiques et sociales causée par une industrialisation rapide, le législateur a été vite débordé. Des groupes sont nés en vue de la protection et de la défense de leurs intérêts professionnels. L'Etat ne pouvait plus préciser dans le détail quelles seraient toutes les obligations des individus ou des collectivités, quels seraient tous et chacun de leurs droits, et de quelle façon exactement ils pourraient les faire valoir. En effet, l'Etat était

aux prises avec une série de choix à faire devant des situations sociales ou économiques intimement reliées les unes aux autres, et exigeant des solutions rapides, choix qui nécessairement exigeaient des méthodes d'analyse souvent fort élaborées et très techniques, des connaissances précises de ces situations, outillage qui manquait le plus souvent aux législateurs. Nos gouvernants ont donc lentement abandonné la tradition de passer des législations très spécifiques et très détaillées. Ils s'en tiennent surtout à des législations d'ordre général. Or ces législations, d'habitude, se contentent d'établir certains objectifs généraux à atteindre, établissent parfois des garanties en vue de protéger certains droits individuels mais laissent à des organismes administratifs, la plupart du temps formés de personnes puisées à même les secteurs réglementés, le soin d'énumérer dans le détail la façon dont les lois seront appliquées aux situations concrètes. Ces lois laissent en même temps à ces organismes le soin d'appliquer la législation elle-même et la réglementation qui en résulte. En cas de doute ou de conflit d'application, ces organismes administratifs reçoivent le pouvoir de faire enquête et de soumettre certaines catégories d'individus ou de groupes à l'application de la loi et des règlements. Ainsi, l'on dit qu'ils ont reçu des pouvoirs quasi-judiciaires. Or nos organismes administratifs — et c'est là précisément l'un des grands griefs formulés — doivent très souvent, sinon trop souvent, recourir aux tribunaux ordinaires pour faire sanctionner leurs décisions.

En vertu de la Loi du salaire minimum, la Commission ne peut vraiment recouvrer les salaires dûs à un employé qu'en recourant aux tribunaux selon une procédure sommaire. Elle ne peut elle-même faire prononcer l'annulation d'un contrat ou d'un arrangement contraire à la loi ou aux ordonnances qu'en s'adressant aux tribunaux compétents. Evidemment, comme c'est le cas pour toutes les commissions, les poursuites pénales, c'est-à-dire celles par lesquelles l'on cherche, par exemple, à faire condamner à une amende celui qui a enfreint la loi, sont du ressort exclusif des tribunaux ordinaires. Ce qui est vrai sur le plan pénal de la Commission du salaire minimum l'est également lorsqu'il s'agit

des autres organismes administratifs. Prenons un autre exemple: un travailleur qui a gain de cause lors d'un arbitrage en vertu de la Loi des relations ouvrières doit s'adresser à un tribunal de droit commun pour obtenir l'exécution de la sentence arbitrale s'il se trouve vis-à-vis un employeur qui se refuse à exécuter une décision arbitrale à laquelle il s'était d'*avance* engagé. Sauf en matière de congédiement pour activité syndicale, où le travailleur a droit à reprendre son poste de travail si la Commission de relations ouvrières en décide ainsi, le travailleur qui s'adresse à un tribunal ordinaire pour faire exécuter une sentence arbitrale obligatoire ne peut recouvrer que son salaire et parfois des dommages. Autrement dit, il a eu gain de cause mais se retrouve sans emploi. Nous pourrions multiplier ici les exemples où il faut recourir aux tribunaux de droit commun pour obtenir de l'une ou l'autre des parties l'exécution de ses obligations et le respect des droits conférés par le droit du travail. Nous pourrions mentionner le cas de l'inspecteur des lois de sécurité qui doit s'adresser aux tribunaux pour faire respecter la législation et la réglementation dont il est chargé. Nous avons déjà souligné le cas des officiers de la Commission du salaire minimum et celui de l'employeur ou de l'employé qui obtient du syndicat professionnel gain de cause contre une partie qui refuse de se plier à une sentence exécutoire. Tous doivent se présenter devant un tribunal ordinaire pour obtenir l'exécution des obligations définies. Il en est de même pour les officiers de la Commission des accidents du travail et de la Commission de relations ouvrières et j'en passe. Or quelles sont les conséquences de tels recours aux tribunaux ordinaires en vue de faire exécuter les décisions prises par les administrateurs ou les organismes auxquels on a confié l'administration des lois du travail?

Dans cette partie-ci de mon exposé, j'entends surtout discuter du recours aux tribunaux en vue d'obtenir l'exécution matérielle des obligations imposées aux individus, aux groupes et même à l'Etat, par les administrateurs responsables de la mise en force des lois du travail. Lorsqu'il s'agira de discuter des griefs qui s'élèvent à l'endroit des organismes administratifs quasi-judiciaires et des administrateurs eux-mêmes

(ceux qui n'appartiennent pas à la branche judiciaire proprement dite), je discuterai des effets des recours aux tribunaux en vue de contester la légalité des actes posés au sein des organismes administratifs. Egalement, au cours de cette première partie de mon exposé, j'entends m'en tenir uniquement *aux effets* que de tels recours en exécution des obligations peuvent avoir lorsqu'on s'adresse aux tribunaux ordinaires, et je réserve à un autre moment de discuter de remèdes possibles, y compris la possibilité de solutionner ces problèmes par le truchement des tribunaux du travail.

Les effets du recours aux tribunaux ordinaires pour obtenir satisfaction aux décisions des organismes administratifs ou de leurs agents peuvent s'évaluer en tenant d'abord compte de la *nature* du recours: les uns sont de nature civile, car ils ont pour objet strictement l'exécution d'une obligation; les autres sont de *nature pénale*, car ils ont pour objet de faire condamner celui qui viole la loi ou un règlement administratif à une peine prévue par la loi. Si nous nous en tenons d'abord au recours décrit comme étant de nature non pénale, c'est-à-dire civile, nous pouvons envisager les effets du recours aux tribunaux ordinaires à trois points de vue.

L'on peut apprécier la position même, c'est-à-dire l'efficacité du tribunal ordinaire dans le domaine des conflits du travail. C'est un premier point de vue. En deuxième lieu, l'on peut s'attarder sur la situation qui en résulte pour les parties mêmes qui doivent se présenter devant les tribunaux ordinaires en vue d'obtenir l'exécution matérielle des obligations. Enfin l'on peut adopter comme troisième point de vue les effets que peuvent comporter de tels recours sur la bonne marche de l'administration publique.

Nous savons maintenant dans quelle optique les tribunaux ordinaires ont été institués. Evidemment des distinctions essentielles s'imposeraient ici, s'il fallait pousser l'analyse, mais dans l'ensemble ils ont été chargés traditionnellement de faire respecter les droits et les obligations au plan individuel et d'exercer un droit général de surveil-

lance, de contrôle, de réforme et d'ordonnance sur les corps publics et privés en la manière et la forme prescrites par la loi. Je me permets délibérément d'être vague quant aux pouvoirs précis des tribunaux ordinaires, car ce n'est pas le point principal à considérer ici. Je me pose seulement la question qui semble pertinente à l'éclairage du grief déjà souligné: nos tribunaux ordinaires peuvent-ils, si l'on analyse vraiment le problème, donner son effet véritable au droit du travail?

La révolution industrielle a comporté une transformation profonde pour la plupart des secteurs de la vie privée et publique. Sans vouloir me rendre coupable de mépris de cour, il ne semble pas que la branche judiciaire ait procédé aussi rapidement et de façon parallèle à modifier ses structures et à redéfinir ses juridictions. Car le grand problème dans tout secteur administratif est de s'adapter à la prolifération des lois et des organismes chargés de mettre de l'ordre dans un système économique et social sujet à des changements rapides, dont la profondeur, la portée, les conséquences font le sujet parfois de notre étonnement. Et aussi le grand inconnu est d'empêcher que l'administration soit elle-même débordée.

Le droit du travail est à la fois révolutionnaire et évolutionnaire et il tend à se détacher complètement du droit civil privé. C'est un droit qui recherche un bien commun, à partir d'expériences particulières. Il a de la difficulté à généraliser, car il s'adresse non pas à toute la collectivité, mais à des individus, à des groupes, à l'Etat lui-même, en autant qu'ils se trouvent impliqués dans des situations bien particulières originant du travail. C'est donc un droit qui ne peut s'interpréter qu'à partir d'une connaissance profonde et aussi humanisante que possible des faits et des personnes mêmes qui lui ont donné naissance, faits et personnes auxquels il s'agit maintenant d'appliquer la législation, la réglementation, et en général les règles du droit. Il s'agit donc d'un droit en évolution constante, jamais achevé, incomplet par rapport aux situations qu'il entend régler. C'est donc un droit empirique, qui naît sans plan d'ensemble, mais dont toutes les parties composantes doi-

vent comporter des avantages positifs et cohérents pour ceux qui en font l'objet. Il ne faut donc pas s'étonner, ni de l'évolution de ce droit, ni de son hésitation, ni de son caractère apparemment insolite, sinon incohérent. Surtout il ne faut pas s'étonner de la participation des parties intéressées elles-mêmes à l'élaboration de ce droit, que ce soit au palier statutaire ou au palier des accords collectifs. Car une loi ou une règle n'est valable et efficace que si elle est volontairement acceptée, que si elle est connue, et que si elle constitue la meilleure solution possible, à un moment donné, à une situation sociale ou individuelle quelconque. Et étant donné que le droit du travail a pour objet des situations et des personnes perpétuellement en mouvement, et constamment en état non pas seulement de dépendance, mais d'interdépendance, il ne faut pas s'étonner du rôle pris par l'administrateur, le fonctionnaire, et même les participants privés à la fois à l'élaboration de ce droit et à son exécution proprement dite. Etant donné que ce droit cherche à régler des situations particulières, il tend à discriminer sur le plan des personnes, des territoires et des types d'entreprise. Rien de surprenant encore, qu'au début du moins, on ait refusé de séparer au plan des personnes ou de leurs agents immédiats, celles qui étaient chargées d'élaborer la règle de droit, de celles chargées de l'interpréter, de l'appliquer, de la sanctionner. Ainsi l'on a réclamé pour la mise en force de ces lois, des organismes ou des personnes n'ayant qu'une compétence particulière et limitée aux règles à mettre en force. On a réclamé également pour l'exercice de la fonction juridictionnelle des personnes spécialisées dans les divers domaines sujets à l'application des diverses lois du travail. C'est par rapport à cet aspect particulier que plusieurs reproches sont adressés aux tribunaux ordinaires. Compte tenu des différents niveaux de juridiction, les tribunaux ordinaires sont dotés d'une compétence générale. Sauf des cas d'espèce, nos tribunaux ont été constitués en vue de connaître de tous les conflits naissant de l'ensemble des règles de droit. Nos tribunaux ne sont pas des organismes spécialisés dans le domaine du droit du travail, et le personnel de ces tribunaux, malgré la déférence considérable que nous avons pour lui, n'a pas acquis la plupart du temps un entraînement spécial dans les problèmes juridiques

et autres dont la maîtrise est essentielle à une bonne administration du droit du travail. La tendance est donc de vouloir confier la fonction juridictionnelle en matière de droit du travail à des personnes qui sont à la fois compétentes, autant dans les questions de droit qu'au sujet des faits et des personnes auxquels ces droits s'appliquent. A défaut de modifier les structures et de les spécialiser en vue d'adjuger sur le droit du travail proprement dit, il faudrait au moins s'assurer qu'un bon nombre de juges aient reçu cette formation, tant à l'université qu'au cours de leur carrière professionnelle.

Si nous prenons le deuxième point de vue, voyons maintenant l'effet qu'ont sur les personnes, les recours aux tribunaux ordinaires. Je n'insisterai pas trop, tellement ils sont connus. Ici il y a moins lieu de blâmer les juges et les tribunaux, que le législateur, qui leur impose des règles rigides de procédure. Or, devant les tribunaux ordinaires, la partie lésée se voit souvent en face de délais exaspérants. Elle est sujette à une procédure d'appel compliquée, ce qui ajoute encore au temps requis pour obtenir finalement justice. En outre, les règles de la procédure elles-mêmes et les règles de la preuve sont souvent inappropriées à la nature du conflit devant le tribunal, et conduisent trop souvent à des disputes entre avocats plutôt qu'à un règlement prompt et adéquat de la contestation. Non seulement les délais imposés et la multiplicité des procédures sont de nature à éterniser un conflit, mais le temps requis pour obtenir satisfaction à un droit peut constituer un véritable déni de justice. N'oublions pas que très souvent la partie lésée est faible économiquement. Elle a besoin d'une procédure des plus expéditives, car le droit réclamé est le plus souvent une somme d'argent dont elle a de besoin pour vivre. Il y a plus. Le recours au tribunal ordinaire et la nature de procédures qui s'y déroulent, exigent que la partie lésée emploie un avocat, donc un expert en droit, en procédure. Le coût qu'il faut envisager pour obtenir justice peut facilement devenir exorbitant, ce qui est de nature à décourager celui qui est faible économiquement et qui a un droit à faire valoir. Si tel est le cas, le coût élevé pour recourir aux tribunaux peut s'avérer une

forme déguisée de déni de justice. Et de tels cas peuvent dégénérer en conflits sociaux.

Si l'on passe maintenant au troisième point de vue, analysons brièvement l'effet sur l'administration non judiciaire des recours aux tribunaux ordinaires. En vertu des pouvoirs qui leur sont confiés, les administrateurs chargés de donner effet aux divers secteurs du droit du travail doivent intervenir constamment dans des situations de conflits déterminées. Sujet à l'approbation du Lieutenant-gouverneur en conseil, le ministre du travail et les divers organismes d'administration publique ont le droit d'émettre selon les cas, soit des décrets, soit des ordonnances ou des règlements qui ont force de loi aussi longtemps qu'ils n'ont pas été révoqués. En certains cas, ils ont le droit d'émettre des ordres péremptoires, sans avoir à obtenir permission d'un tribunal. Tel est par exemple le cas des inspecteurs des lois de sécurité, en matière urgente. Or en ces cas, il est essentiel que les organes de l'administration dotés de ces pouvoirs puissent faire enquête, donner des directives, imposer des règles d'application individuelle et à l'occasion dépouiller des personnes ou des groupes de certains avantages prévus par la législation. (Nous reprendrons tout le problème du pouvoir d'adjuger que possèdent ces organismes, lorsque dans une autre partie, nous traiterons des tribunaux du travail comme solution à certains malaises). En effet, le droit administratif est expérimental. Il a moins pour but de venger la société contre des ennemis éventuels, que d'empêcher que la société ne se donne à elle-même des brandons de discorde et ne se crée ses propres ennemis. C'est un droit qui cherche à éduquer, à prévenir plus qu'à punir. C'est un droit qui doit coller aux faits et aux personnes. Aussi l'administrateur cherchera-t-il à convaincre d'abord sans l'emploi de la force. Dans les cas douteux, il donnera des interprétations. Il cherchera à éduquer en créant des systèmes d'inspection. En cas de refus, il donnera des ordres. Mais la situation du travail est mouvante. Une règle bonne hier, peut être en désaccord avec les situations d'aujourd'hui. Elle peut fort bien s'avérer une hérésie demain. Il doit y avoir non seulement relation constante entre la règle

et la situation, mais aussi et surtout communication constante entre les administrateurs et les personnes impliquées dans cette situation. C'est donc par un usage prudent de son pouvoir d'inspection, et par une saine utilisation de son pouvoir d'enquête et de décision que l'administrateur peut le mieux suivre l'évolution de son secteur. Car alors il pourra s'interroger à la fois sur la valeur même de la règle imposée, sur ses effets possibles, et sur la façon dont l'organisme dont il fait partie peut le mieux accomplir la fonction qui lui est assignée.

Remarquons ici que seules les décisions de la Commission de relations ouvrières, celles de la Commission des accidents du travail, et celles des conseils d'arbitrage où la sentence est exécutoire, lient les tribunaux de droit commun, lorsque ces décisions sont déposées en la forme prévue devant les tribunaux pour être homologuées. De telles décisions deviennent finales et exécutoires, sans possibilité de recourir à un appel, sauf déni de justice ou excès de juridiction qui devront être spécialement plaidés. Dans le cas des autres secteurs administrant le droit du travail, la décision ne peut être appliquée que si l'on recommence à nouveau devant un tribunal ordinaire. Or si l'on divorce la fonction juridictionnelle de la fonction administrative proprement dite, que se passe-t-il ?

A cause des délais déjà mentionnés, un secteur d'administration peut être totalement paralysé. En outre, il peut fort bien se voir imposer des critères qui ont peu ou point à voir avec les objectifs que l'administration poursuit, ou avec les méthodes d'administration qui seraient les plus utiles. Il ne faut pas l'oublier, la plupart de nos lois du travail et surtout la réglementation qui en résulte constituent en elles-mêmes des compromis entre différents secteurs de la société. Ces problèmes divisent les législateurs eux-mêmes. Aussi se contentent-ils, et encore avec et après beaucoup de compromis, d'énumérer de grands objectifs à rechercher et de confier la responsabilité directe pour la planification sociale aux organismes eux-mêmes chargés d'atteindre ces objectifs. Il appartient donc à ces organismes administratifs de parachever les com-

promis et de les concrétiser dans les règlements. Or devant les tribunaux, ce sont apparemment des personnes individuelles qui comparaissent. Mais en matière de droit du travail, nombreuses sont les décisions qui s'appliquent directement aux individus, mais qui sont de nature à modifier l'équilibre social, donc à changer la portée du compromis entre de vastes secteurs de la société, compromis réalisé grâce au travail des organismes administratifs. L'on peut bien croire que le tribunal décide, en un cas d'espèce, des droits des individus ou de groupes particuliers. Mais en réalité le tribunal passe jugement sur le compromis social dont la recherche a été mise à la charge de l'organisme administratif impliqué. Il est clair, du moins à mon esprit, que si l'on prend l'ensemble de notre droit du travail, il appartient aux organismes publics de rechercher ces compromis, de voir à les modifier en collaboration avec les parties qui en sont affectées et de les sanctionner par leurs propres décisions. Prenons le cas des comités paritaires. Les parties ayant une importance prépondérante se mettent d'accord, une convention collective est signée, et le ministre l'étend aux tiers. Un comité paritaire est formé en vue d'appliquer le décret à tous. Des règlements sont établis, approuvés par le Lieutenant-gouverneur en conseil et des décisions administratives suivent l'interprétation ou la mise en force des règlements. Cependant, qu'arrive-t-il si un employeur ou un employé refuse d'obtempérer aux dispositions du décret? Les officiers du comité paritaire devront avoir recours aux tribunaux ordinaires. Il en résultera des délais d'abord, une grande incertitude soit sur la validité des actes administratifs, soit sur l'interprétation des faits donnés par le comité, et le travail administratif de cet organisme peut être non seulement retardé, mais même paralysé.

Les recours d'ordre pénal soulèvent des problèmes plus considérables encore. Sans m'éterniser sur le sujet, l'on verra pourquoi les organismes administratifs y recourent fort peu. En dépit du fait que l'on ait défendu les recours par voie de certiorari, de prohibition, d'injonction ou de mandamus contre les procédures et les décisions de certains organismes, particulièrement en ce qui a trait à la Commission de relations

ouvrières et la Commission des accidents du travail, une procédure d'ordre pénal prise par un organisme administratif peut entraîner une décision judiciaire qui soit la négation même de la décision administrative. Alors, en réalité, même si la décision ne porte que sur la question de la violation ou de la non violation de la loi, le recours pénal constitue un substitut véritable à un appel en fait et en droit de la décision de l'organe administratif. Or il est normal, étant donné que les procédures pénales sont d'habitude laissées à l'initiative des organismes administratifs, que ces organismes recourent rarement à une procédure qui va les forcer à procéder à nouveau à l'enquête sur les faits, et qui peut aboutir à déclarer mal fondées en fait et en droit certaines de leurs décisions dans l'administration de leur secteur respectif.

En résumé, les griefs qui s'élèvent à l'encontre des tribunaux ordinaires ont trait à la nature même de ces tribunaux, à leur façon traditionnelle d'opérer, aux règles de procédure auxquelles ils sont soumis, aux délais prolongés qui en résultent ainsi qu'au coût souvent prohibitif qui peuvent empêcher les parties de faire valoir leurs droits. Nous avons mentionné qu'ils avaient été institués à une époque où le droit social sous lequel nous vivons n'était pas encore apparu. La branche judiciaire n'a pas assez rapidement évolué en regard de ce droit nouveau, et peut-être aussi n'a-t-on pas suffisamment cherché à la spécialiser tout autant qu'à la doter d'un personnel vraiment formé pour résoudre les conflits du travail.

Mais les griefs ne s'élèvent pas uniquement à l'encontre des tribunaux ordinaires. Un nombre de plus en plus considérable de personnes s'interrogent sur nos organismes administratifs dotés de pouvoirs quasi-judiciaires.

Certains se plaignent en premier lieu de la multiplicité, sinon de la multitude des organismes quasi-judiciaires ou autres auxquels il faut recourir pour faire exécuter les obligations naissant du droit du travail. En outre, si certains des organismes sont spécialisés en certaines matiè-

res du travail, ils doivent faire parachever leur travail quasi-judiciaire. Par exemple le salarié non couvert par une convention collective n'a de recours que devant les tribunaux de droit commun pour recouvrer son salaire et en général faire sanctionner son contrat de travail. Nous avons déjà parlé des difficultés de ce recours. Mais ce n'est pas tout. Cet employé pourra être couvert par des lois de protection, par des règlements découlant de la Loi du salaire minimum ainsi que par ceux édictés en vertu de la Loi des accidents du travail.

Ces lois mettent en branle des organismes différents et des recours à des juridictions différentes. En certains cas, la loi permet à l'individu d'exercer un recours conjointement avec l'organisme administratif e. g. salaire minimum devant le tribunal compétent; en d'autres cas il lui faudra la permission de l'administration. En d'autres cas, seul l'organisme chargé par la loi de son administration pourra exercer le recours e.g. Loi des relations ouvrières. Enfin, en certaines matières, le recours ne peut être exercé que devant une commission qui a juridiction exclusive pour entendre les parties et décider. Tel est le cas, en matière civile, pour certaines matières référées à la Commission de relations ouvrières et celles de la compétence exclusive de la Commission des accidents du travail.

Or, nous l'avons noté, chaque fois que le recours est exercé devant un tribunal ordinaire, le recours s'exerce devant un organisme non spécialisé, avec un personnel qui peut être très compétent en droit, mais peu connaisseur des situations sur lesquelles il aura à se prononcer.

Maintenant si l'employé cherche à exercer son droit d'association, ou à négocier avec ses camarades un contrat de travail, ou à faire sanctionner le contrat collectif négocié, il aura l'occasion de dénombrer plusieurs organismes administratifs devant lesquels il aura à comparaître. Prenons le cas assez net d'employés qui cherchent à obtenir un décret. Ils devront d'abord s'associer et faire reconnaître leur association: première requête à la Commission de relations ouvrières. Après enquê-

te, suivie d'une audition si la requête est contestée, la Commission émet un certificat définissant l'unité de négociation. Donc première décision. L'employeur ou le syndicat se livrent à des activités illégales: recours à la Commission de relations ouvrières qui, après enquête et audition, décide de certaines sanctions, certaines de son ressort propre, e.g. en cas de décertification ou de refus de décertification, certaines qui sont du ressort des tribunaux, e.g. recouvrement d'amendes pour infraction à la loi. A ce point précis, nous pouvons avoir à recourir à deux juridictions différentes. L'employeur décide de refuser les demandes syndicales, et disons, licencie un employé pour activité syndicale. Ici deux séries de requêtes à la Commission de relations ouvrières en vue de concilier le conflit d'intérêts, une autre requête en droit pour faire réembaucher le travailleur. L'organisme administratif est ici en branle. Certains officiers chercheront à aider les parties à arriver à un accord, c'est-à-dire à se donner des règles de droit. Ces officiers s'occupent de conflits d'intérêts. D'autres officiers appliqueront des règles préexistantes qui lient déjà les parties; ils jugent alors des conflits de droit et leur sentence est finale et exécutoire. Donc troisième décision. Ils exercent alors des pouvoirs proprement d'ordre judiciaire. Or il arrive que l'une des parties a raison de croire que la Commission lui cause un déni de justice, qu'elle excède sa juridiction. Bref d'injonction, et voilà les parties devant le tribunal ordinaire. Plaidoiries sur l'injonction, délais, jugement, appel, décision finale: quatrième décision. Si après tout ce temps le syndicat existe encore, ou si l'employeur n'a pas vendu son entreprise à d'autres ou fait faillite ou est autrement disparu, la Commission de relations ouvrières peut continuer son oeuvre s'il y a des parties devant elle. Un contrat de travail est signé. Les parties signataires se cherchent maintenant des alliés. Ils veulent que leur contrat régisse un nombre prépondérant d'entreprises de leur secteur. On demande l'intervention du ministre qui, après avoir entendu les parties intéressées, juge si les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes. Si tel est le cas, un décret est promulgué, étendant aux tiers les dispositions de la convention, modifiée ou non, par le ministre. Comme le décret ne couvre que certaines

conditions de travail, les syndicats et les employeurs affectés peuvent négocier en plus des conventions particulières qui ajoutent au décret. Ici on recommence devant la Commission de relations ouvrières les procédures requises en vue de la négociation d'une convention collective de travail, i.e. celles déjà mentionnées. La convention est signée après conciliation et souvent après l'intervention d'un conseil de conciliation ou d'arbitrage. Le contrat une fois signé comporte une clause d'arbitrage avec sentence exécutoire. En cas de contestation lors de l'application de la convention, l'une des parties peut demander la constitution d'un tribunal d'arbitrage qui sera formé de personnes autres que les officiers du ministère et qui rendront leur sentence: cinquième décision. En cas de refus d'obéir à la sentence, la partie lésée devra avoir recours au tribunal de droit commun pour faire exécuter la sentence. Pendant tout ce temps, le comité paritaire a été formé. Il procède à l'inspection, fait ses enquêtes, rend ses décisions, et au besoin doit s'adresser aux tribunaux ordinaires pour les faire exécuter, ou faire condamner à l'amende les récalcitrants avec les risques déjà mentionnés plus haut: sixième décision. Nous réalisons donc que deux organismes seront chargés de l'application des règles auxquelles les parties ont convenu de se lier: un comité paritaire dont le personnel est permanent et qui verra à l'application même du décret; des tribunaux d'arbitrage, de nature temporaire, composés de personnes choisies au gré des parties et du ministre, et qui verront à faire sanctionner les conventions particulières: septième décision.

Multitude d'organismes, mais aussi variété dans la procédure. Il est ironique de constater à cette occasion que certains reproches que l'on adressait aux tribunaux de droit commun s'élèvent maintenant à l'endroit des organismes administratifs. L'on reprochait aux tribunaux de droit commun d'avoir des rôles trop chargés, d'être débordés, ce qui entraîne des délais indéfinis. Or n'est-ce pas ce qui est en train de se produire au niveau de certaines commissions? Les délais ne sont-ils pas trop considérables au niveau des conseils d'arbitrage? L'on reprochait aux tribunaux ordinaires d'avoir des règles trop rigides et d'appli-

quer des règles de procédure tracassières. Pour contourner la difficulté, l'on a accordé aux commissions le droit d'adopter les règlements nécessaires à l'application des lois dont ils sont chargés, tout en leur enjoignant de rendre leurs décisions selon l'équité, d'après le mérite réel et la justice du cas, sans être tenues de suivre les règles ordinaires de la preuve en matière civile. Or de plus en plus l'on s'élève, soit contre l'absence même de règles de procédure, soit contre le fait que les règlements changent trop souvent. Il ne faut donc pas s'étonner que plusieurs ne savent plus où ils en sont rendus.

Nous pourrions étaler d'autres griefs à l'encontre des organismes administratifs chargés de pouvoirs quasi-judiciaires. Certains ont trait au mode de recrutement du personnel responsable de tels organismes, d'autres visent surtout soit la compétence de ce personnel ou encore l'étendue des pouvoirs dont ils sont dotés. Ici il faudrait distinguer entre les organismes dotés surtout de pouvoirs réglementaires et d'administration, et où la fonction judiciaire est minime (tel est le cas de la Commission du salaire minimum), des organismes où le pouvoir réglementaire et administratif proprement dit, s'accompagne d'un pouvoir judiciaire considérable, e.g. la Commission de relations ouvrières et la Commission des accidents du travail. Et il faudrait distinguer ces organismes qui sont rattachés à la fonction exécutive proprement dite et dont le personnel est relativement permanent, d'organismes à caractère plus privé, dont la fonction est uniquement judiciaire et dont le personnel est recruté sur une base temporaire et pour des objets précis: tel est le cas des tribunaux d'arbitrage en vue du règlement des conflits de droit lors de l'application de la convention collective de travail.

Nous pourrions ainsi multiplier les griefs à l'infini. Griefs qui s'élèvent à l'encontre des tribunaux ordinaires, griefs à l'encontre des organismes ou des agents dotés de pouvoirs quasi-judiciaires. Or la constitution de tribunaux du travail serait-elle de nature à mettre de l'ordre dans cette multiplicité d'organismes et aboutirait-elle à un recrutement de personnes vraiment compétentes à appliquer le droit du

travail et selon des règles de procédure expéditives, adéquates et certaines ?

La réponse à ce problème ne saurait être satisfaisante que si l'on s'interroge sur quelques points: quelle est la fonction propre d'un tribunal lorsqu'il est en présence d'un conflit de travail; en matière d'application du droit du travail, peut-on divorcer la fonction juridictionnelle de la fonction administrative et réglementaire?

Pour répondre à la première question, prenons un exemple: supposons qu'un syndicat recherche la certification, veut signer un contrat de travail et désire obtenir un mécanisme pour rendre exécutoire toute décision arbitrale en rapport avec l'application de la convention signée. Quelle va être la nature de la décision consécutive à la requête en certification? La Commission de relations ouvrières va rendre un jugement en vertu de la loi et des règlements régissant les actes de la Commission et ceux des personnes qui y sont assujetties. Elle va appliquer la loi et les règlements à des situations particulières. Sa décision sera de nature judiciaire, et la Commission aura accompli une fonction proprement juridictionnelle. La Commission a donc statué sur *un conflit de droit*. Par contre, le conseil de conciliation qui cherche à amener les parties à s'entendre sur un contrat de travail, cherche essentiellement à amener les parties à se donner à elles-mêmes des règles de droit, donc à établir des relations juridiques qui n'existent pas encore entre elles. Un tel conseil d'arbitrage ou de conciliation, *en dépit* de son influence, en dépit de l'appareil juridique dont on l'entoure, ne juge pas en droit. Il ne forme même pas le droit car sa décision ne lie pas les parties, mais il aide à former le droit. Ce conseil de conciliation ne fait que des recommandations en vue d'amener un règlement à un *conflit d'intérêts*.

La distinction entre conflit de droit et d'intérêts est donc importante car la fin propre de la fonction juridictionnelle est de statuer sur les différends qui constituent des conflits de droit. Autrement dit, lorsque s'élève une contestation au sujet des rapports juridiques établis par

une loi ou par des conventions privées, l'organisme qui sera chargé d'adjuger sur la contestation, de rendre jugement, exercera à proprement parler une fonction juridictionnelle. Un tel organisme constitue un tribunal. Ainsi un tribunal se définit comme un organisme chargé de constater le droit, de l'appliquer à des situations contentieuses. La fonction propre du tribunal est donc d'exercer la fonction juridictionnelle; sera constitué en tribunal tout organisme qui exerce cette fonction et au moment même où il l'exerce, peu importe par ailleurs le nom sous lequel on désigne tel organisme.

Si l'on s'en tient à cette définition de la fonction de tout tribunal, et ceci inclut les tribunaux du travail, l'on ne peut certes pas leur confier le soin de régler les conflits d'intérêts.

Nous avons un certain nombre d'organes administratifs exerçant la fonction juridictionnelle. Mais devrions-nous confier à des tribunaux spécialisés, appartenant à la branche judiciaire et non plus aux organismes administratifs de type quasi-judiciaire, le monopole de décision en matière de conflits de droit du travail? Est-ce qu'il s'agirait de tribunaux du travail à compétence générale, ou de tribunaux du travail à compétence particulière, c'est-à-dire limitée à l'application d'une ou deux lois du travail? En outre, est-ce que la création de ces tribunaux impliquerait la soustraction de certains pouvoirs quasi-judiciaires aux organismes administratifs, ou ces tribunaux se contenteraient-ils d'agir en appel de leurs décisions? L'appel serait-il permis en droit seulement, ou comme la chose existe actuellement pour l'administration du droit pénal, le juge du travail se prononcerait-il à la fois sur le droit et sur les faits? Enfin, combien de niveaux d'appel seraient prévus?

Je me permettrai de soulever ici certains problèmes. En créant des tribunaux du travail au sein de la branche judiciaire, ne risque-t-on pas de faire rentrer par la porte arrière les tribunaux ordinaires que dans une certaine mesure on a dessaisi de leurs pouvoirs? On se plaint des tribunaux ordinaires à cause de la lenteur ou la complexité de leurs procédures. Or je ne connais pas de tribunal, même un tribunal du

travail proprement dit, qui ait le droit de fixer ses propres règles de procédure. C'est là la fonction du législateur. Or le législateur a laissé à l'exécutif et à des organismes intermédiaires le soin de régler et de fixer les règles de procédure dans l'exécution des pouvoirs que la loi leur confie, à cause des nécessités résultant de l'administration elle-même de ces lois. Je ne crois pas que le législateur soit plus en mesure aujourd'hui d'établir les règles de procédure pour les tribunaux du travail qu'il ne l'était pour l'établissement des procédures des commissions. A moins toutefois qu'un organisme spécial provincial ou national soit créé en vue spécialement de reviser constamment les règles de procédure existantes, d'en suggérer d'autres et de faire rapport au législateur. Ces tribunaux du travail seront-ils plus expéditifs que certaines de nos commissions qui peuvent mettre de côté tous les délais? Et en dépit de cela, qu'est-il arrivé? En outre, comment choisira-t-on les personnes sur ces tribunaux? Quelle formation, quelle expérience antérieure exigera-t-on?

Il reste un second point à élucider. Peut-on enlever tout pouvoir judiciaire aux organismes de l'administration ou à ceux constitués privéement en vertu de la loi, pour les confier à des tribunaux spécialisés? Ici séparons les cas. Il existe des organismes administratifs cumulant des fonction administratives proprement dites, réglementaires et quasi-judiciaires. Le cas classique est constitué par la Commission des accidents du travail. Il y a d'autres organismes possédant des pouvoirs surtout administratifs et réglementaires et peu ou pas de pouvoir judiciaire, e.g. la Commission du salaire minimum. D'autres ne possèdent que des pouvoirs judiciaires, e.g. les tribunaux d'arbitrage, statuant sur l'application d'une convention, avec clause exécutoire.

Pour ce qui est des tribunaux d'arbitrage avec sentence exécutoire, je ne vois pas comment l'on pourrait confier l'interprétation des conventions collectives seulement à des tribunaux du travail permanents et appartenant à la branche judiciaire. Pour bien des raisons: la première, c'est que les parties contractantes en matière de conflits collectifs entendent rester maîtresses de leurs propres procédures. Et ce serait

vite le chaos, si deux parties à une convention demandaient à la branche judiciaire de changer ses règles de procédure au goût des parties. L'administration de la justice s'effondrerait en moins d'une semaine. En deuxième lieu, il est essentiel que celui qui décide des conflits d'interprétation de la convention soit aussi au fait que possible du contexte économique et social très particulier où vivent les co-contractants. C'est pourquoi l'on cherche souvent à puiser les assesseurs, et parfois! le président parmi ces personnes. En troisième lieu, c'est une coutume en matière civile et qui a existé de tout temps, que les co-contractants aient le droit de se faire entendre par un tribunal privé de leur choix, s'ils décident de se lier d'avance à sa décision. Cependant, disons ici qu'il y aurait possibilité d'établir une branche spéciale au sein de l'administration judiciaire, avec des règles de procédure précises, pour entendre les conflits d'interprétation des conventions collectives, si tel est le désir des co-contractants. Il y aurait peut-être possibilité de constituer des conseils de prud'hommes, ayant leurs propres règles de procédure, si tel est le désir des parties d'y recourir. Ces conseils pourraient être constitués de juges privés dont les noms seraient placés sur une liste permanente d'après le choix des parties, juges auxquels il faudrait obligatoirement recourir, si les parties à une convention s'entendent pour faire régler leurs différends par de tels conseils.

Pour ce qui a trait aux pouvoirs quasi-judiciaires des commissions, j'ai déjà mentionné le rapport étroit entre la bonne marche de l'administration et la nécessité de conférer à de tels organismes des pouvoirs d'enquête et de décision en des cas particuliers. Si l'on divorce l'administration de la fonction judiciaire au niveau de l'enquête, de la première instance, l'on risque de paralyser l'administration ou d'en empêcher le progrès. Loin de croire que nos organismes administratifs ont trop de pouvoirs judiciaires, je suis personnellement d'avis qu'ils n'en ont pas assez. Mais ce sera le sujet propre du Congrès, et je m'abstiens ici d'insister. Cependant au sujet des griefs qui se sont élevés à l'encontre des commissions gouvernementales, particulièrement en ce qui a trait à la protection des droits des particuliers, à l'absence de droit

d'appel, à l'absence de procédures stables, il y aurait peut-être lieu d'apporter quelques modifications susceptibles de sauvegarder les droits des personnes et d'assurer la bonne marche de l'administration. Par exemple, prenons le cas d'une commission cumulant des pouvoirs administratifs, réglementaires et quasi-judiciaires. N'y aurait-il pas lieu qu'au sein même de la commission l'on spécialise le personnel en regard de l'une ou l'autre de ces fonctions? Par exemple, l'on pourrait avoir des juges enquêteurs, qui procéderaient selon un procédure définie et connue, et qui recommanderaient aux administrateurs compétents la décision à prendre. Dès lors, une partie qui se croit lésée pourrait en appeler à la Commission elle-même qui alors siégerait en tribunal d'appel. De sorte que les commissaires s'attarderaient moins à administrer dans le détail et davantage à reformuler les politiques de leur organisation, à réorganiser leurs structures, et en siégeant en appel, à juger de l'efficacité de leurs inférieurs tout autant qu'à décider si leurs subordonnés ont commis des dénis de justice. Quant à un tribunal du travail, dans ces domaines, je lui verrais une double fonction: juger des infractions disciplinaires commises par le personnel administratif dans l'exécution de sa fonction, et juger en appel, en droit seulement, et uniquement sur le point de savoir s'il y a eu excès de pouvoir ou véritable déni de justice. Mais pour en arriver à ce tribunal et en vue de protéger les droits de tous, il faudrait d'abord que les cours de première instance, qui à mon avis devraient demeurer au sein des commissions, possèdent des règles de procédure valables, et que les règlements que les commissions adoptent, qu'ils soient règlements d'administration ou règles de procédure, soient adoptés selon une procédure obligatoire pour tous les organismes administratifs. Un règlement ou règle de procédure ne devrait être adopté qu'après avis public donné à tous les intéressés, de mettre en doute la valeur du règlement déjà adopté ou la règle proposée, ou de suggérer des modifications. A mon avis, il s'agirait là d'un progrès considérable. Les règlements seraient mieux faits, mieux adaptés, plus souples, et les secteurs soumis à ces règlements auraient vraiment l'impression d'avoir participé aux règles qui les régissent. Enfin, l'éducation du public sur le contenu des lois et des règlements, sur leur valeur et sur leurs conséquences, en serait d'autant facilitée.

3

Expériences étrangères

René H. Mankiewicz

AU moment où les experts s'interrogent de nouveau sur l'opportunité de créer des tribunaux du travail dans la Province de Québec,¹ il n'est pas sans intérêt d'examiner les expériences faites par d'autres pays dans ce domaine.

En principe, ces tribunaux se substituent aux tribunaux ordinaires dans les litiges de travail, tant individuels que collectifs. Dans certains pays ils jugent des recours contentieux soit en première instance, soit comme tribunaux d'appel.

La raison d'être de ces juridictions spéciales du travail réside essentiellement dans les expériences décevantes faites avec les tribunaux or-

dinaires dont l'organisation et le fonctionnement lent et coûteux, sont mal adaptés aux réalités du milieu du travail. Leurs insuffisances ont été mises en lumière dès 1938 dans une étude fondamentale de la question par le Bureau international du travail, où l'on lit :²

«... La population ouvrière qui ne reçoit qu'un modeste salaire... ne saurait pas s'accommoder des frais et lenteurs de la justice ordinaire pour le règlement de ses différends... L'ouvrier qui réclame une partie du salaire qu'il prétend lui être dû, se trouve fort dépourvu lorsqu'il doit d'abord faire des débours avant de pouvoir intenter une action devant un tribunal qui ne rendra pas sa décision avant plusieurs jours ou peut-être plusieurs semaines. Souvent il préférera ne pas introduire l'instance... Dans le cas d'un renvoi abusif, l'ouvrier auquel l'employeur aurait refusé l'indemnité de licenciement se trouverait très probablement dans l'impossibilité matérielle de faire face à ses obligations habituelles s'il devait attendre les délais auxquels les tribunaux ordinaires sont sujets avant que l'indemnité qu'il réclame lui soit accordée. Il n'a généralement pas d'économies et, partant, il a besoin d'être réintégré dans ses droits sans délai ».

D'autre part, la même étude constate que

« le juge le mieux qualifié au point de vue du droit du travail n'est pas nécessairement le mieux qualifié pour apprécier certaines questions de fait auxquelles la juste solution du différend du travail est subordonnée ».

Ces défauts dans les procédures et la composition des tribunaux ordinaires, civils ou administratifs, déterminent les mesures susceptibles d'y remédier. Les principales d'entre elles ont été énumérées dans une résolution des Etats d'Amérique membres de l'Organisation internationale du travail, adoptée lors de leur quatrième conférence à Montevideo en 1949.³ On y relève les recommandations suivantes, fruits des expériences faites dans de nombreux pays:

1. Les tribunaux du travail devraient être institués à titre permanent et jouir d'une pleine indépendance par rapport au pouvoir exécutif.
2. Les juges du travail devraient être recrutés parmi les personnes qui possèdent une expérience et une connaissance approfondies des questions de travail et qui remplissent les conditions requises par la législation nationale.

3. Lorsque les tribunaux du travail sont formés par un collège de juges recrutés sur la base de la représentation des intérêts en cause, les représentants des employeurs et des travailleurs, qu'ils soient directement élus par les intéressés ou qu'ils soient choisis sur des listes présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs, respectivement, devraient être appelés à faire partie du tribunal du travail.
4. Afin de permettre à tous les intéressés d'avoir aisément accès aux tribunaux du travail, ceux-ci devraient être institués en nombre suffisant et répartis sur tout le territoire du pays.
5. Partout où les conditions nationales le permettent, des tribunaux du travail du degré supérieur devraient être institués pour connaître des recours formés contre les décisions de première instance.
6. Les tribunaux du travail devraient avoir seuls compétence pour connaître des conflits de travail portant sur l'interprétation ou l'application des contrats individuels de travail, des conventions collectives et des lois sociales.
7. Les tribunaux du travail devraient être tenus de rechercher la réglementation des conflits juridiques de travail par voie de compromis ou de conciliation des parties plutôt que par voie de jugement ou de décision.
8. Les formalités de la procédure au tribunal du travail devraient être simplifiées à l'extrême et toutes les mesures possibles devraient être prises pour accélérer au maximum la procédure. Les règles de procédure commune ne devraient pas s'appliquer aux tribunaux du travail sauf là où de telles règles sont compatibles avec le caractère de ces tribunaux et avec la nature particulièrement simple, brève et expéditive de leur procédure, pourvu, cependant, que dans tous les cas, les garanties essentielles des droits des défendeurs soient préservées.
9. Les juges du travail devraient jouir de pouvoirs suffisants pour leur permettre d'intervenir activement dans la procédure du tribunal. Ils devraient aussi être en mesure de fonder leurs jugements sur une appréciation logique, équitable et juste de toutes les circonstances de droit et de fait.
10. Les tribunaux du travail devraient avoir le pouvoir d'obtenir l'exécution de leurs jugements dans le plus bref délai possible.
11. Les services des tribunaux du travail devraient être mis gratuitement à la disposition des parties intéressées.

En résumé, la création des tribunaux du travail poursuit un double but: la mise à la disposition des intéressés, à travers tout le pays, de tribunaux composés de magistrats et d'assesseurs qui connaissent intimement les conditions économiques et sociales ainsi que les ambitions

humaines du « monde où l'on travaille »; et, l'aménagement d'une procédure à l'usage de ces tribunaux qui permette de régler sans délai les conflits individuels et collectifs du travail — procédure qui, par ailleurs, serait si simple et démunie de formalisme que le travailleur pourrait en principe se passer des services d'un avocat.

Etendue de la compétence des tribunaux du travail proprement dits ⁴

L'expression « tribunal du travail » couvre les organismes les plus divers, selon la tradition de chaque pays. Afin de faire ressortir leurs particularités nationales et de dégager le domaine propre aux tribunaux du travail au sens strict, il est donc indispensable d'analyser et de cataloguer les conflits susceptibles d'être jugés par eux.

Classification des conflits de travail

Le droit du travail est un droit « particulier », constituant un « compartiment autonome du droit ». ⁵ Il comprend des règles de droit civil — règles sur les contrats, la responsabilité, etc. — et des règles de droit constitutionnel — dispositions relatives à la liberté syndicale, au droit de grève, etc. — ainsi que des règles de droit administratif — visant les conditions, modalités et effets de la négociation collective, le régime des assurances-accidents, etc. — et même des règles de droit pénal, par exemple celles régissant éventuellement le délit de grève. Toutes ces règles, auxquelles s'ajoutent encore les clauses des conventions collectives librement négociées et les dispositions des contrats de travail individuels, peuvent donner lieu à des conflits, et leur application et interprétation faire l'objet de contestations, soit devant un tribunal de droit commun, soit devant un organisme ou un tribunal administratif.

Conflits non recevables en droit, dits « conflits d'intérêts » ⁶

Cependant, les cours de justice et les tribunaux administratifs ne peuvent statuer que sur les litiges dont la solution peut être déduite

d'une règle juridique (disposition légale, contractuelle ou conventionnelle). Or, le monde du travail connaît de nombreux conflits qui ne peuvent donner lieu à une action judiciaire ou à un recours contentieux. Ainsi les contestations portant sur les dispositions à insérer dans une convention collective ou dans un règlement d'atelier ne peuvent pas être liquidées par l'application d'une règle législative, contractuelle ou conventionnelle puisqu'elles ont essentiellement pour objet la création de nouvelles règles pour les futurs rapports de travail. C'est précisément le manque de dispositions législatives ou l'absence ou l'expiration d'une convention collective déterminant l'ensemble des conditions de travail (montant du salaire, durée des congés annuels, congés de maladie, ancienneté, etc.) qui est la cause même de ces conflits: lorsque les demandes des travailleurs visent l'octroi de conditions meilleures que celles prévues par la loi ou par une convention collective qu'ils viennent de résilier, il est évident qu'on ne saurait en juger en droit. A défaut d'un accord à l'amiable obtenu par le marchandage, tous ces conflits ne peuvent être résolus que par une décision basée sur des considérations purement économiques et sociales, qui, pour cette raison, relève de la conciliation.

Dès lors qu'ils ne peuvent être jugés en droit, les différends de ce genre, appelés souvent « conflits d'intérêts », ne peuvent pas être soumis à un tribunal civil ou administratif. Il en résulte une première délimitation naturelle de la compétence des tribunaux du travail: ceux-ci ne peuvent recevoir compétence pour connaître des conflits qui ne sont pas susceptibles d'une solution juridique. En conséquence, les commissions de conciliation chargées de leur solution ne peuvent être remplacées par des tribunaux du travail.

Conflits de droit privé et conflits de droit administratif

De leur côté, les conflits susceptibles d'être jugés par un tribunal sont de deux sortes: conflits de droit privé et conflits de droit public ou administratif. Comme leur nom l'indique, les premiers portent sur

des droits privés et relèvent du droit civil, commercial, etc.; alors que les seconds visent l'application ou l'interprétation des règles de droit public ou administratif.

Exemples: les différends sur le montant du salaire dû, la validité et l'effet d'un congédiement, la licéité d'une grève, etc., sont des conflits de droit privé. Par contre, est de nature administrative le conflit qui a pour objet la « reconnaissance » d'un syndicat, la bonne foi dans la négociation collective, etc.

Comme on vient de le voir, cette distinction repose essentiellement sur la nature de l'objet du litige. L'enjeu des litiges de droit civil est une « prestation », c'est-à-dire une obligation de faire ou de ne pas faire qui est imposée à une personne, ou à un syndicat, par la loi, par un contrat ou par une convention collective. Les conflits de droit public, par contre, ont pour objet l'exercice d'un droit ou d'un devoir conféré à l'administration par les lois ou règlements qui déterminent ses fonctions. L'administration en question peut être un fonctionnaire, un service administratif, une entreprise d'utilité publique, ou une collectivité investie de fonctions administratives.⁷ Notons qu'une même loi peut créer à la fois des obligations de droit privé et des droits et devoirs de droit public; son interprétation peut dès lors faire l'objet d'une action en justice et d'un recours contentieux.

Voici quelques exemples d'application pratique de cette distinction entre conflits de droit privé et conflits de droit public.

Premier exemple: les lois relatives aux délégués du personnel prévoient souvent que ceux-ci ne peuvent être congédiés par l'employeur qu'avec le consentement, soit du conseil des délégués (conseil d'entreprise), soit de l'inspecteur du travail. Le renvoi d'un délégué en violation de ces règles peut donner lieu à deux litiges différents: l'un de droit privé, et l'autre de droit administratif. En effet, le travailleur congédié peut poursuivre l'employeur devant les tribunaux judiciaires en payement du salaire ou de dommages-intérêts pour cause de nullité de renvoi. Par ailleurs, le conseil des délégués peut formuler un recours contentieux en vue de faire constater la nullité du renvoi prononcé sans son autorisation préalable, requise par la loi, le règlement d'entreprise, ou le cas échéant, la convention collective. — De même le travailleur renvoyé à cause de son activité syndicale peut intenter une action civile en payement de son salaire, en

faisant valoir la nullité du licenciement; mais il se peut — tel est le cas dans la Province de Québec — qu'il soit obligé de formuler au préalable un recours contentieux, devant une autorité administrative, afin de constater que son congédiement était motivé par son activité syndicale.

Deuxième exemple: selon certaines lois et conventions collectives les travailleurs ne peuvent être congédiés, à moins de motif grave, que dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Tout renvoi contraire à ces dispositions peut donner lieu à deux conflits. Le travailleur peut demander paiement de son salaire pour le motif qu'un autre travailleur, embauché après lui, aurait dû être congédié à sa place et qu'en conséquence le renvoi constitue une violation de son contrat de travail. D'autre part le syndicat peut se pourvoir en justice pour obtenir une interprétation authentique de la clause d'ancienneté. Les deux conflits sont des conflits de droit privé parce qu'ils invoquent, l'un et l'autre, les dispositions d'une loi ou d'une convention collective qui définissent des droits privés.

Troisième exemple: supposant maintenant que la loi ait subordonné la validité du congédiement à l'approbation des délégués du personnel. Si ceux-ci, en approuvant le congédiement, ont mal interprété les dispositions relatives à l'ancienneté, le travailleur congédié n'aura aucun recours contre l'employeur, puisque celui-ci a satisfait à son obligation de consulter les délégués du personnel et que, dès lors, le renvoi est valable. Mais l'intéressé pourrait formuler un recours tendant à l'annulation de la décision des délégués du personnel, en alléguant qu'elle viole les règles sur l'ancienneté. Ce recours, cependant, est un recours contentieux puisqu'il ne vise pas une obligation de faire ou de ne pas faire, mais met en cause la manière dont les délégués se sont acquittés des fonctions d'ordre administratif que la loi leur impose.

Tribunaux de droit commun et tribunaux administratifs

La distinction entre conflits de droit privé et conflits de droit public ou administratif est d'une grande importance pratique; elle se manifeste aussi dans les attributions des tribunaux du travail. En effet, la nature juridique du conflit détermine la juridiction compétente pour en connaître. Seuls les conflits de droit privé sont du ressort des tribunaux au sens propre. Par contre, les conflits de droit administratif relèvent, en principe, de la seule compétence des tribunaux administratifs. En plus, l'appel et le pourvoi en cassation sont jugés d'habitude par un

tribunal du même genre que le tribunal de première instance, à savoir par une cour d'appel et par une cour de cassation, ou par des tribunaux administratifs d'appel ou de cassation.

L'existence de tribunaux administratifs distincts des tribunaux judiciaires s'explique par les raisons suivantes: les tribunaux judiciaires, appelés souvent tribunaux de droit commun ou tribunaux ordinaires, jugent en droit strict. Ils ne possèdent aucun pouvoir discrétionnaire dans l'application de la règle de droit. Partant, ils sont inaptes à juger du recours contre une décision administrative. En effet, toute décision administrative est basée à la fois sur la loi et sur le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'autorité administrative dans le but d'ajuster l'application de la loi ou du règlement aux besoins du cas d'espèce et, en conséquence, le recours contentieux porte non seulement sur l'interprétation donnée par l'autorité administrative à la loi applicable dans l'espèce, mais aussi sur la manière dont cette autorité a usé de son pouvoir discrétionnaire. Il faut donc, pour juger de ces recours, des tribunaux spéciaux, qui, tout en statuant en droit, aient aussi le pouvoir de dire si la décision entreprise repose sur l'exercice juste et équitable du pouvoir discrétionnaire, et puissent substituer, le cas échéant, leur propre évaluation des circonstances de l'espèce à celle de l'instance inférieure. C'est la fonction propre des tribunaux administratifs.

Particularités du recours administratif en droit canadien

Il convient de noter que nombre de pays n'ont pas créé de tribunaux administratifs d'appel et de cassation; tel est le cas du Canada.

Sous ce régime la décision d'une commission ou d'un tribunal administratif ne peut donc être attaquée qu'au moyen d'un recours extraordinaire relevant des tribunaux de droit commun, tant en première instance qu'en appel. Comme ces tribunaux, de par leur nature, ne peuvent se livrer à l'examen du fond de la question, celle-ci se

trouve tranchée définitivement par l'autorité administrative, dont la décision ne peut dès lors être reformée que pour vice de forme ou de procédure. Il n'y a donc pas d'appel proprement dit.

Conclusions sur la nature et sur la compétence des tribunaux du travail

Comme nous l'avons déjà relevé, l'expression « tribunal du travail » ne vise pas toujours des institutions comparables. Certains pays ont créé au fur et à mesure une multitude d'organismes divers dont chacun est chargé d'un certain genre de conflits. D'autres possèdent des « tribunaux du travail » dont la compétence élargie non seulement s'étend à tout litige du travail mais aussi à toute contestation contentieuse et à certaines infractions relevant du droit de travail. Toutefois, les développements qui précèdent permettent les conclusions suivantes quant à la nature et aux limites de la compétence des tribunaux du travail au sens strict.

1. Les tribunaux du travail au sens propre font partie de l'ordre judiciaire. Ils diffèrent par là des institutions chargées soit de la juridiction contentieuse, soit de la conciliation des conflits de travail. En effet, les premières ne sont pas des cours de justice puisqu'elles n'exercent que des fonctions contentieuses, désignés parfois comme « quasi-judiciaires ». Les autres ne possèdent même pas de compétence quasi-judiciaire et doivent se contenter de formuler de simples recommandations que les parties en cause sont libres d'accepter ou de rejeter.

Ces institutions non-judiciaires comprennent les commissions des relations industrielles, les caisses d'assurances sociales, les commissions de l'assurance-chômage et les « Labour Relations Boards ». ⁸

2. Compétents pour juger des « litiges de travail », les tribunaux du travail sont de véritables cours de justice permanentes, composées de juges désignés par le gouvernement, le cas échéant, avec le concours des associations professionnelles. Ils se distinguent donc des commis-

sions de grief et des commissions d'arbitrage jugeant des mêmes litiges, mais qui sont des tribunaux privés, créés *ad hoc* par l'accord entre les parties intéressées.

3. Tribunaux au sens propre, les tribunaux du travail jugent d'après des règles de droit — contractuelles, conventionnelles ou législatives. Par là, ils se différencient des organismes participant à l'élaboration des conventions collectives — commissions de conciliation, « sur-arbitre » — dont les décisions se fondent sur la libre évaluation des intérêts en cause et non sur l'application de règles de droit.

4. Véritables cours de justice, les tribunaux du travail sont compétents en principe uniquement pour juger des litiges individuels ou collectifs de droit privé, et non des recours contentieux portant sur l'application, ou la violation, des règles de droit public ou administratif. Ces recours, en effet, relèvent par définition des tribunaux administratifs ou des commissions administratives spéciales. Cependant ils sont parfois confiés aux tribunaux du travail, pour des raisons d'opportunité et dans des domaines bien délimités.⁹ En effet, lorsqu'il faut choisir entre l'établissement de nouveaux tribunaux administratifs spécialisés dans les questions du travail et, de l'autre, l'octroi de la juridiction contentieuse à des tribunaux du travail, les considérations d'opportunité et les traditions nationales emportent souvent en faveur de l'élargissement de la compétence de ces derniers. Les pays qui possèdent déjà des tribunaux du travail préfèrent cette solution qui évite le dédoublement des institutions chargées de fonctions similaires. Toutefois, en conférant aux tribunaux du travail une certaine compétence contentieuse, en plus de leur compétence judiciaire ordinaire, ces pays ont d'habitude maintenu les pouvoirs des commissions et tribunaux administratifs établis antérieurement pour certaines branches du droit social: inspection du travail, contentieux des assurances, etc.

5. Enfin, il faut noter que la nature judiciaire des tribunaux du travail ne s'oppose pas à ce qu'ils reçoivent compétence pour connaître

des recours extra-ordinaires — distincts des appels devant un tribunal de l'ordre administratif — contre les décisions de commissions ou des tribunaux administratifs dans la mesure où il s'agit précisément d'un recours extra-ordinaire qui, comme c'est le cas du Canada, ne porte que sur la légalité de la décision entreprise, sans rouvrir le débat sur son opportunité ou son bien-fondé.

**Particularités des tribunaux du travail —
compétence, composition, procédure**¹⁰

Vue d'ensemble

Les tribunaux du travail au sens strict ont une longue histoire puisqu'ils remontent en fait aux Conseils de prud'hommes institués par Napoléon Ier. Cependant, les tribunaux du travail au sens moderne n'existent que depuis une trentaine d'années, à peine.

Si l'on peut les rattacher aux Conseils de prud'hommes, c'est principalement à cause de l'esprit qui a animé leur création et continue à orienter leur fonctionnement. Partie intégrante de l'ordre judiciaire, ils sont des tribunaux particuliers qui, par le choix des juges et des assesseurs, se rapprochent des milieux dont ils ont à connaître des litiges; les juges de carrière qui font fonction de président sont choisis parmi les juristes ayant des connaissances et expériences particulières dans les domaines du droit de travail et des relations industrielles; d'autre part les assesseurs sont des salariés et des employeurs. Le jugement rendu par un tribunal du travail est donc en quelque sorte un jugement de pairs, ces tribunaux reprenant pour le compte des travailleurs la tradition des tribunaux de commerce qui connaissent des litiges intéressant le milieu des affaires.

La procédure devant les tribunaux du travail est généralement plus simple et plus souple que la procédure civile ordinaire. En effet, étant donné l'intérêt vital que tout litige de travail présente pour l'employé

en cause, il faut faire vite et arriver rapidement à une décision. Cette simplification de la procédure supprime en outre l'obligation pour les parties, et notamment pour les salariés, de recourir aux services d'un avocat afin de se retrouver dans les formalités de la procédure. En fait, certaines législations interdisent aux avocats l'accès aux tribunaux du travail de première instance dans le double but de minimiser les frais et de prévenir le déclenchement, souvent inutile, des débats de procédure.

Compétence ratione materiae

1. Les tribunaux du travail se substituent aux tribunaux civils dans les litiges de travail individuels et collectifs.

a) Est un litige de travail individuel tout différend né d'un rapport de travail entre un travailleur et son employeur.

Exemples: différend portant sur le salaire, les congés payés, la licéité du renvoi, l'indemnité de préavis, les dommages-intérêts pour renvoi injustifié, etc.

Certains pays ont limité la compétence des tribunaux du travail aux litiges dont l'objet ne dépasse pas une certaine somme.

Partant de l'idée que tout droit né à l'occasion du travail devrait, en cas de contestation, être jugé par un tribunal du travail, certains pays étendent la compétence de ces tribunaux aux litiges entre travailleurs employés à un même travail.

Exemple: partage des pourboires entre garçons de table, dommages-intérêts pour coups et blessures et autres actes illicites commis par un travailleur contre un de ses collègues.

Enfin, est un « litige individuel » le procès par lequel une association professionnelle ou un entrepreneur entend obtenir réparation du dommage causé par une grève ou un lock-out illicite. Bien que les deux parties au différend puissent être des associations, ce genre de litige nest pas un « conflit collectif » au sens juridique.

b) On entend par litige de travail collectif tout différend né entre un syndicat de travailleurs et un entrepreneur, ou une association d'employeurs, parties à une convention collective, lorsqu'il porte sur l'application et l'interprétation de cette convention.

Exemples: applicabilité de la convention à certaines catégories de travailleurs, interprétation des clauses portant sur l'ancienneté, calcul du prix du travail à la pièce, administration des congés payés, validité de la dénonciation de la convention, licéité de la grève ou du lock-out, etc., mais non les litiges visant la réparation du préjudice causé par une grève ou un lock-out licite.

La plupart de ces questions peuvent faire également l'objet d'un litige individuel; par exemple, lorsqu'un travailleur prétend que son salaire n'a pas été calculé conformément aux stipulations conventionnelles sur le prix du travail à la pièce ou qu'il demande des dommages-intérêts à cause de la violation des clauses d'ancienneté, etc.

2. On trouve également des tribunaux du travail chargés de la juridiction contentieuse dans certains domaines du droit de travail. Ajoutant à leur fonction de tribunal de droit commun celle d'un tribunal administratif, ils sont compétents pour statuer sur les différends ou recours fondés sur la violation des dispositions de lois ou de règlements intéressant l'organisation collective du travail ou la protection sociale du travailleur. Ces recours peuvent être formulés, selon le cas, par un particulier ou par une association professionnelle.

Exemples de questions pouvant faire l'objet d'un recours contentieux: régularité de l'élection des délégués d'entreprise, éligibilité des délégués, durée de leur mandat, validité de leurs délibérations, refus de l'entrepreneur de consulter les délégués d'entreprise, mesure disciplinaire infligée par l'employeur ou par l'inspecteur du travail, application du règlement d'entreprise, capacité légale du syndicat pour conclure une convention collective, etc.

Seuls les recours portant sur la violation d'une règle de droit — contenue dans une loi, un règlement administratif ou un règlement d'entreprise — sont recevables devant un tribunal du travail à compétence contentieuse. En aucun cas le tribunal du travail ne peut inter-

venir dans la conclusion même d'une convention collective, les conflits portant sur le contenu d'une nouvelle convention n'étant pas des conflits recevables en justice.

Compétence ratione personae

Elle est étroitement liée à la compétence *ratione materiae*, définie souvent par la qualité des parties au litige.

Les lois nationales en la matière sont loin d'être uniformes. Dans certains pays seuls les ouvriers (ou leurs employeurs) peuvent intenter une action devant un tribunal du travail. Ailleurs ce droit est accordé à tout travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé. D'autres pays vont plus loin encore et donnent accès aux tribunaux du travail à toute personne qui, en raison de son manque d'indépendance économique, peut être assimilée à un travailleur. La compétence du tribunal s'étend alors aux actions intentées par ou contre un travailleur à domicile, certains voyageurs de commerce, sous-contractants, etc.

En principe, une personne mineure ne peut rester en justice sans l'autorisation de son représentant légal; mais certaines lois sur les tribunaux du travail prévoient une exception au profit du travailleur mineur.

Lorsque sa compétence s'étend à tout travailleur, le tribunal peut en fait connaître de l'action introduite par ou contre les directeurs d'une société industrielle ou commerciale puisque leurs contrats les subordonnent à la société qu'ils dirigent. Cependant, la loi prévoit généralement que les directeurs qui ont pouvoir de représenter la société vis-à-vis des tiers, à savoir les représentants légaux de celle-ci, ne sont pas considérés comme des travailleurs.¹¹

Outre les particuliers, les syndicats et les associations d'employeurs ont accès aux tribunaux du travail, notamment pour faire statuer sur

l'application et l'interprétation d'une convention collective à laquelle ils sont parties; pour faire reconnaître leur capacité légale de conclure des conventions collectives (conflits collectifs); pour poursuivre le paiement de l'indemnité due à cause de la violation d'une clause d'une convention collective (conflit individuel), etc.

En matière contentieuse toutes les personnes intéressées directement à l'observation du règlement en cause peuvent en appeler au tribunal du travail, à savoir, selon le cas, les travailleurs, les délégués d'entreprise, et même l'inspecteur du travail et les syndicats qui se prétendent lésés par la mauvaise application du règlement.

Composition des tribunaux du travail — Désignation des juges

1. Les tribunaux du travail comportent toujours un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Le président peut être un de ces représentants, auquel cas la présidence alterne entre les membres travailleurs et employeurs. Tel est le régime des Conseils de prud'hommes. Toutefois, l'expérience faite avec ceux-ci, ainsi que l'élargissement de la compétence des tribunaux du travail à la suite du développement récent du droit social ont amené nombre de pays à confier la présidence de ces tribunaux à des juristes. Aussi les tribunaux du travail modernes sont-ils toujours composés d'un ou plusieurs magistrats de carrière et de plusieurs assesseurs représentant, en nombre égal, les travailleurs et les employeurs.

2. Etant donné que l'administration de la justice dans le domaine social requiert de la part du juge une grande familiarité avec les us et coutumes du monde industriel, et une connaissance intime des particularités du droit de travail, seuls les juges de carrière possédant une expérience des questions sociales peuvent être affectés aux tribunaux du travail. Ils sont d'habitude désignés par le ministre de la justice, en consultation avec le ministre du travail, ou bien par le président de la cour d'appel de la circonscription.

Deux méthodes s'offrent pour la désignation des juges-asseurs représentant les travailleurs et les employeurs. Dans certains pays ils sont élus par les intéressés ou par les syndicats et les associations professionnelles. Ailleurs, ils sont choisis par le ministre de la justice, ou par le ministre du travail, sur des listes établies par ces organisations. Parfois le droit de présenter des candidats ou d'élire les juges-asseurs est réservé aux associations professionnelles les plus représentatives, selon le régime adopté pour la désignation des délégués travailleurs à la Conférence internationale du travail. D'autres législations, au contraire, insistent sur la nécessité d'assurer la représentation des syndicats minoritaires au sein des tribunaux du travail.

Procédure

L'une de leurs raisons d'être étant le règlement rapide des litiges qui leur sont soumis, les tribunaux du travail suivent une procédure très simplifiée et démunie de formalisme. Le demandeur peut donc se passer des services d'un avocat. En fait, comme nous l'avons noté plus haut, certains pays interdisent formellement l'assistance d'un avocat, au moins en première instance, lorsque la somme litigieuse ne dépasse pas un certain montant, cette interdiction étant officiellement justifiée par le souci de limiter les dépenses encourues par le travailleur. Cependant, s'ils le désirent, les parties au procès peuvent toujours se faire représenter en justice par un fonctionnaire de leur association professionnelle, et rien ne s'oppose à ce que ce fonctionnaire ait reçu une formation juridique.

Les particularités de la procédure devant les tribunaux du travail peuvent se résumer comme suit:

L'action en justice peut être introduite, soit par un simple écrit, soit par déclaration au protocole du greffier;

le tribunal doit procéder avec toute la diligence voulue, les délais pour la convocation des parties et des témoins étant écourtés. Aussi,

le président du tribunal peut-il refuser toute demande d'ajournement qui ne repose pas sur des raisons sérieuses; ¹²

afin d'éviter la multiplication des mémoires, le tribunal peut convoquer les parties en vue d'éclaircir le fond du débat;

les délais d'appel sont réduits, et les jugements de première instance en principe exécutoires sans provision.

La procédure devant le tribunal se divise en deux phases.

Procédure de conciliation. Celle-ci est obligatoire et a lieu normalement devant le président du tribunal sans l'assistance des assesseurs. Elle a pour but d'obtenir un règlement à l'amiable. S'il le juge opportun en vue de la conciliation des parties, le président peut ordonner la comparution des parties et entendre leurs témoins, sans toutefois avoir le droit de les faire déposer sous serment.

Procédure litigieuse. En cas d'échec de la conciliation, la cause est entendue par le tribunal plénier qui peut à tout moment faire un nouvel effort de conciliation. La procédure est contradictoire. Toutefois un certain pouvoir d'enquête est normalement accordé au tribunal afin de pallier au manque d'expérience juridique des parties au litige, notamment dans le cas où elles ne sont pas représentées par des procureurs. Ainsi le tribunal est autorisé à convoquer de sa propre initiative toute personne dont le témoignage lui paraît important. ¹³

Le jugement est rendu à la majorité des voix, les assesseurs participant avec voix délibérative. Certains ont craint qu'étant donné la composition tripartite du tribunal, ce ne soit en fait que le président qui seul décide du litige, les assesseurs épousant la cause des parties. Ce danger paraît particulièrement sérieux dans les pays, dont le Canada, où les juges peuvent faire connaître leurs opinions dissidentes. Les assesseurs pourraient voir dans ce droit une obligation de se dissocier

ouvertement d'une décision hostile aux intérêts du milieu qu'ils représentent. Ce danger n'existe pas dans les pays de droit écrit où seule l'opinion majoritaire est communiquée comme étant la décision du tribunal, et elle seule est motivée. En fait, l'expérience de ces pays montre qu'après une certaine période transitoire, les assesseurs apprennent vite à juger en droit, faisant taire leurs préférences personnelles ou professionnelles.

On y a observé en outre que la participation des assesseurs aux débats facilite souvent le règlement à l'amiable. Ayant une vue plus détachée et objective de l'intérêt général du groupe dont ils sont les représentants, ils arrivent souvent à convaincre les parties de l'inopportunité d'un jugement sur le fond du litige qui, tout en donnant satisfaction à l'une des parties en cause, risque de compromettre les relations interprofessionnelles.

Appels

De même que l'organisation des tribunaux du travail, la procédure d'appel est loin d'être uniforme dans tous les pays.

Dans certains pays les recours contre les décisions des tribunaux du travail sont jugés par les tribunaux de droit commun, à savoir, selon le cas, par un tribunal de première instance ou par une cour d'appel. Ailleurs, on a créé des tribunaux du travail de deuxième et troisième instance pour connaître des appels et des pourvois en cassation. Il existe donc dans ces pays une hiérarchie des tribunaux du travail parallèle à celle des tribunaux civils et criminels.

Les cours d'appel et de cassation compétentes pour juger des conflits du travail sont à leur tour composées de juges de carrière et d'assesseurs représentant les travailleurs et les employeurs; mais le nombre de leurs membres est souvent supérieur à celui des juges et assesseurs des tribunaux du travail de première instance.

La procédure devant les tribunaux du travail de deuxième et de troisième instance ne se distingue guère de la procédure en première instance, sauf que les parties sont tenues de se faire représenter par un avocat ou par un fonctionnaire de leur association professionnelle.

En ce qui concerne les recours contentieux — par exemple, recours contre la décision d'une commission des relations ouvrières — il faut distinguer une fois de plus entre pays de *common law* et pays de droit écrit. Les premiers ne connaissent que le recours extra-ordinaire mettant en oeuvre le contrôle judiciaire de l'administration, tandis que les pays continentaux prévoient un appel sur le fond de la décision entreprise, devant les tribunaux administratifs d'appel et de cassation.

Expériences faites avec les tribunaux du travail

SECTION I — ORGANISATION ET COMPÉTENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL DANS DIVERS PAYS

Conseils de prud'hommes: France et Belgique

Les plus anciens tribunaux du travail sont les « conseils de prud'hommes », établis en France dès le début du 19^{ème} siècle. Ils sont uniquement composés de représentants des travailleurs et des employeurs, choisis par les travailleurs et les employeurs de la région pour une période de trois ans. Les membres du conseil siègent à tour de rôle, selon l'ordre établi par le président choisi parmi eux.

Ces conseils jouent un rôle fort limité. En effet, il n'en existe que dans certains centres industriels. En plus, leur compétence est limitée aux litiges dont l'objet ne dépasse pas une somme fort minime. Enfin, la procédure de conciliation qui doit précéder l'audience devant le conseil plénier est assez lente et le procès risque de s'étirer sur une période relativement longue lorsqu'il faut passer à la procédure litigieuse. Aussi, les intéressés ne s'adressent-ils que rarement aux conseils de prud'hommes.

Les conseils de prud'hommes belges semblent connaître un plus grand succès. Leur compétence, en effet, s'étend notamment à tout litige relatif à un contrat de louage de services ou à un contrat de travail à domicile (à l'exclusion, toutefois, des actions en réparation des dommages occasionnés par des accidents du travail), ainsi qu'à toute contestation entre ouvrier et employé, née à l'occasion de leur travail. Composé d'employeurs et de travailleurs, élus par les intéressés pour six ans, le conseil comprend en outre un « conseiller juridique », nommé par le roi, qui participe aux délibérations avec voix consultative et rend la décision en cas de partage des voix.

Comme en France, la procédure judiciaire proprement dite est précédée d'une tentative de conciliation, dont les avocats des parties sont exclus.

Tribunaux du travail dans les pays scandinaves

Chacun des trois pays scandinaves — Danemark, Norvège, Suède — possède un tribunal du travail unique, qui siège normalement dans la capitale. Ce tribunal est composé d'assesseurs désignés par les associations professionnelles les plus représentatives, et d'un président élu par ces assesseurs parmi les personnes qui remplissent les conditions prescrites par la loi pour l'accès à la fonction judiciaire.

Ces tribunaux remontant à une convention collective conclue entre les associations professionnelles centrales danoises en 1899, il n'est pas surprenant qu'ils n'aient reçu compétence que pour connaître que des litiges de travail collectifs entre associations professionnelles, portant soit sur l'interprétation d'une convention collective, soit sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out. Toutefois, en Norvège l'action individuelle basée sur un contrat de travail, peut être jointe à l'action concernant l'interprétation de la convention collective, si les deux affaires peuvent être jugées dans une seule sentence.

Le tribunal du travail norvégien diffère en outre de tous les autres tribunaux du travail du fait qu'il possède compétence pénale en matière de délits et crimes à l'occasion de conflits de travail collectifs.

D'après les statistiques publiées dans les années 1930, les différends portés devant les tribunaux du travail des trois pays scandinaves sont relativement peu nombreux. Environ la moitié se terminent par un règlement à l'amiable.

Tribunaux du travail italiens

Sous le régime corporatiste du fascisme, l'Italie avait organisé des tribunaux du travail dans le cadre des tribunaux civils. Ce système est encore en vigueur à l'heure actuelle. Dès lors, le juge de première instance (juge de paix ou tribunal civil, selon le cas) appelé à statuer d'un conflit de travail individuel, doit s'adjoindre deux assesseurs (appelés experts),¹⁴ représentant respectivement les travailleurs et les employeurs. De même, les appels sont jugés par une section spéciale de la cour d'appel, composée de trois magistrats et de deux citoyens ayant l'expérience des problèmes de la production et du travail qui sont choisis par le président de la cour d'appel parmi les personnes inscrites sur une liste spéciale.

La compétence de ces tribunaux du travail s'étend aux différends individuels portant sur les conditions de travail déterminées par la convention collective ou par un règlement ayant force de convention collective, ainsi qu'aux conflits relatifs aux droits et obligations des travailleurs employés par les organismes publics. La section spéciale de la cour d'appel a, en outre, compétence pour connaître des conflits collectifs qui s'élèvent à propos de l'application des conventions collectives.

Tribunaux du travail allemands

L'Allemagne a créé des tribunaux du travail en 1926. Ces tribunaux, composés de représentants des travailleurs et des employeurs sous la présidence d'un juge de carrière, sont compétents pour les conflits individuels et collectifs et exercent une juridiction contentieuse dans les matières intéressant l'organisation et le fonctionnement des conseils d'entreprise. Leur succès au cours de ces derniers 35 ans justifie leur examen plus approfondi.

Entrés en fonction le 1er janvier 1927, les tribunaux du travail allemands avaient vite acquis une grande popularité. Le nombre des litiges dont ils ont été saisis passa de 164,618 en 1927 à 441,243 en 1931. Leur réputation avait été si solidement établie que le régime national-socialiste, hostile au syndicalisme traditionnel, n'a pas osé les supprimer. Toutefois, par le choix des juges et par les pressions exercées sur les représentants des travailleurs et employeurs, recrutés parmi les seules organisations officiellement reconnues, il a exercé une forte pression sur leur jurisprudence. Aussi, en 1936, le nombre des affaires soumises aux tribunaux du travail n'attint plus que 174,000.

Il est un fait patent que la procédure obligatoire de conciliation et la présence de représentants des travailleurs et des employeurs au cours de la phase litigieuse ont beaucoup aidé au règlement à l'amiable d'un grand nombre de litiges: tout le long de l'histoire des tribunaux du travail, tant en période républicaine que sous le régime national-socialiste, le nombre des affaires réglées par un compromis a plus que doublé celui des litiges terminés par un jugement contradictoire.

La loi actuellement en vigueur date du 3 septembre 1953.

Le tribunal est normalement composé d'un président et de deux assesseurs représentant respectivement les travailleurs et les employeurs.

Toutefois, lorsqu'il juge un conflit collectif, le tribunal siège avec quatre assesseurs représentant respectivement les travailleurs et les employeurs. Le président est nommé par le ministre du travail en consultation avec le ministre de la justice et après avis d'un conseil consultatif. Seuls, peuvent être nommés les magistrats possédant des connaissances et expériences particulières dans les domaines du droit de travail et de la vie ouvrière. Les assesseurs sont choisis par le ministre du travail parmi les personnes proposées par les associations professionnelles, et doivent comprendre un nombre adéquat de représentants des associations minoritaires. Nommés pour quatre ans, ils siègent à tour de rôle conformément aux dispositions prises au début de l'année judiciaire par le président du tribunal du travail.

Selon la loi de 1953 les tribunaux sont compétents pour connaître notamment:

1. des conflits collectifs de travail, savoir:

- conflits entre les parties à une convention collective au sujet de la validité, de l'application ou de l'interprétation de cette convention;
- litiges de droit civil nés d'actes illicites commis lors d'une mesure de lutte sociale ou compromettant la liberté syndicale;
- conflits concernant la capacité d'une association professionnelle de conclure une convention collective.

2. des conflits individuels de travail, savoir:

- conflits relatifs à la conclusion, la validité, l'application, l'interprétation et les répercussions juridiques d'un rapport de travail;
- conflits nés d'actes illicites ayant un rapport avec la prestation du travail;
- contestations entre travailleurs relatives à un travail exécuté en commun ou à un acte illicite ayant un rapport avec la prestation du travail.

3. de certains recours contentieux, et plus particulièrement:

- des recours concernant l'élection et la composition des conseils d'entreprise, la durée du mandat des conseillers, l'élection de représentants spéciaux (jeunes travailleurs, travailleurs à temps partiel), l'éligibilité des conseillers;

--des recours concernant les décisions des conseils d'entreprise.

L'action judiciaire et le recours contentieux peuvent être intentés par simple déclaration au protocole du greffier du tribunal. La procédure est en principe orale et contradictoire, mais la procédure de référé s'applique aux recours contentieux et aux contestations relatives à la capacité d'une association d'être partie à une convention collective.

La procédure orale et contradictoire se déroule nécessairement en deux phases: une phase de conciliation devant le président du tribunal et, en cas d'échec de la conciliation, une phase litigieuse devant le tribunal plénier. Le tribunal peut à tout moment ordonner la comparution des parties, tant pour éclaircir les questions litigieuses qu'en vue d'une nouvelle tentative de conciliation.

Les parties peuvent se faire représenter par les fonctionnaires de leurs associations; mais elles ne peuvent recourir aux services d'un avocat que moyennant autorisation du président du tribunal. Cette autorisation ne peut être refusée lorsque le montant litigieux est de 300 Mark ou plus, ou lorsque la présence d'un avocat paraît indispensable à la sauvegarde des intérêts des parties au litige. La décision du président en cette matière est susceptible d'appel devant le tribunal plénier, dont la décision est définitive. Ces règles, toutefois, ne s'appliquent qu'à la procédure de première instance. Devant la cour d'appel et la cour de cassation, les parties doivent se faire représenter, soit par des avocats, soit par des fonctionnaires de leurs associations professionnelles.

Le délai d'appel est réduit à deux semaines. L'appel est toujours recevable lorsque le montant litigieux dépasse 300 Mark. En outre, le tribunal du travail de première instance peut autoriser la partie perdante à interjeter appel, et la cour d'appel peut lui permettre de se pourvoir en cassation lorsque l'importance de l'affaire justifie cette mesure. Notons qu'à l'opposé de la tradition des pays de *common law*, ce « leave to appeal » est accordé par le tribunal inférieur, et non par celui qui doit juger du recours.

Cette disposition, applicable dans la seule procédure devant des tribunaux du travail, constitue une innovation en droit allemand. Les auteurs sont unanimes à reconnaître qu'elle a rendu d'excellents services. En effet, la plupart des litiges de travail portent sur des sommes relativement peu élevées et, dès lors, ne peuvent faire l'objet d'un appel ou d'un pourvoi en cassation. D'autre part, certains d'entre eux intéressent directement un grand nombre de travailleurs d'une même entreprise ou tranchent l'interprétation d'une clause-type d'une convention collective, souvent d'application générale, ou d'une loi sociale. Il était donc souhaitable de prévoir que le point de droit litigieux pût rapidement être jugé, soit en appel, soit en cassation. Les tribunaux de première instance et les cours d'appel ayant largement utilisé leur droit de permettre le recours à l'instance supérieure, leur attitude libérale a permis de fixer d'une manière définitive l'interprétation d'importantes clauses législatives et conventionnelles.

SECTION II — DE L'ŒUVRE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Les tribunaux du travail contribuent à la réalisation des deux idéals que se propose tout ordre juridique: la sécurité du droit et l'adaptation des règles juridiques à la réalité sociale, toujours changeante.

En droit social, comme ailleurs, la sécurité juridique repose sur l'application uniforme des lois et des conventions collectives. Cette uniformité est assurée par la permanence de tribunaux du travail et par le contrôle qu'exerce la cour suprême sur leur jurisprudence. La permanence des tribunaux a en effet ce résultat qu'une décision rendue sur l'interprétation d'une loi ou d'une convention collective à l'occasion d'un litige individuel est d'habitude appliquée aux situations similaires portées par la suite devant le même tribunal. Ce qui plus est, même en pays de droit civil, le jugement peut créer un précédent, amorce d'une « jurisprudence constante », plus particulièrement quand il émane d'une cour d'appel ou du tribunal suprême.

Or, si l'application juste de la loi exige l'uniformité de son interprétation, l'uniformité dans l'interprétation des clauses d'une convention collective est d'autant plus importante qu'en dépit de la multitude de ces conventions, certaines clauses tendent à se normaliser et se retrouvent comme clauses-types dans la majorité des conventions. L'existence de tribunaux du travail permanents jugeant sous l'autorité d'une cour suprême garantit que ces clauses reçoivent toujours la même interprétation. Mais tel n'est pas le cas lorsque les parties doivent recourir à un tribunal d'arbitrage dès lors que, constitué *ad hoc*, ce tribunal peut ignorer l'attitude prise par un autre tribunal d'arbitrage et donner une interprétation différente d'une même clause-type. Si cela se produit chez un tribunal du travail, le recours à la cour suprême assure le retour à l'interprétation uniforme, condition même de la sécurité du droit.

Les tribunaux du travail jouent un rôle tout aussi décisif dans le développement nécessaire d'une jurisprudence qui met le droit civil à l'heure du nouveau droit social. En effet, qu'il s'agisse du *common law* ou d'un droit codifié, les règles traditionnelles du droit civil tiennent essentiellement à protéger la liberté des contrats et à assurer la sauvegarde du patrimoine, personnel ou familial. Le fait social, de date toute récente, n'y est guère retenu. Dès lors, les législateurs étant souvent lents à formuler des lois correspondantes aux besoins nouveaux, il incombe au juge de donner à la loi ancienne l'interprétation qui s'accorde avec les impératifs sociaux des temps modernes.

Jusqu'à la fin du premier quart du vingtième siècle la jurisprudence de la plupart des tribunaux de droit commun était restée « civiliste », écartant, lorsqu'elle ne pouvait pas les ignorer, les nouvelles données économiques, industrielles et sociales. Rien n'est plus significatif de cet esprit positiviste que certains arrêts de la cour suprême des Etats-Unis sur l'illégalité des lois relatives au salaire minimum, à la protection de la femme, etc. Cette jurisprudence écartait avec soin les faits à signification sociale qui auraient exigé une nouvelle attitude dans l'application des anciens principes du droit.¹⁵ Voici, à titre d'exemple, des

extraits d'une décision de la cour par laquelle elle déclarait nulle, en 1923, une loi sur le salaire minimum des femmes et des enfants que le Congrès américain avait adoptée en 1918 en sa qualité de législateur pour le District de Columbia: ¹⁶

« L'ancienne inégalité des sexes, dans la mesure où elle n'est pas d'ordre physique, s'estompe tous les jours davantage. Etant donné les changements profonds, presque révolutionnaires, qui sont intervenus depuis lors, plus particulièrement dans le statut personnel, civil et politique de la femme et qui ont abouti au XIX^{ème} Amendement de la Constitution (consacrant l'égalité juridique des sexes), il est permis de dire que ces différences ont pratiquement, sinon complètement, disparu. Par conséquent, s'il est juste de tenir compte, le cas échéant, des différences d'ordre physiologique et si, dès lors, la législation sur la durée du travail a le devoir de les prendre en considération, il nous est cependant impossible de maintenir dorénavant cette thèse que les femmes majeures, pleinement capables en droit, ont besoin d'une législation (de protection) et peuvent être soumises à des lois restreignant pour elles la liberté des conventions, dans une mesure qui serait illégale si elle visait les hommes. Appliquer pareille doctrine, cela serait passer outre à la législation actuellement en vigueur, ainsi qu'à l'idéologie et aux usages des temps modernes qui accordent aux femmes l'émancipation des vieilles théories... »

La Cour critique la loi ensuite pour cette raison qu'elle lui semble impraticable. Aux termes de la loi, le salaire minimum doit être établi par une commission qui tiendra compte des besoins physiques et moraux des femmes. Or, comment peut-on les évaluer? « Elle n'est pas invariable, la somme d'argent nécessaire à une femme pour subsister, pour rester en bonne santé et pour préserver sa vertu. Son montant dépend d'une multitude de circonstances, telles que le tempérament individuel, les habitudes de l'intéressée, sa capacité de faire intelligemment l'achat du nécessaire, sa situation familiale (femme vivant seule ou dans sa famille). Une somme donnée peut assurer une vie confortable à une femme économe alors que la même quantité d'argent est parfaitement insuffisante pour une femme ayant d'autres habitudes de vie. On ne tient pas compte non plus des économies réalisées par la vie en famille, bien qu'elles constituent un élément décisif du coût de la vie, les dépenses individuelles d'une personne vivant dans sa famille étant inférieures à celles d'une femme vivant seule. La relation entre revenu et comportement moral échappe à toute estimation précise: en effet, on ne peut prouver qu'une femme bien payée reste plus facilement vertueuse qu'une femme pauvrement payée. La vertu repose sur des fondements autres que le montant du salaire, et il n'y a certainement pas entre le revenu et la vertu une relation telle qu'elle justifierait une mesure tendant à la fixer durablement. A notre avis, la loi manque de tout fondement logique si

elle veut être un moyen de protéger la vertu. Car on ne peut pas traiter différemment les femmes au service d'autrui et celles qui ne travaillent pas, et il n'y a pas non plus de raisons pour faire une différence entre les femmes et les hommes: si les femmes doivent gagner un salaire minimum pour rester vertueuses, les hommes en ont besoin pour rester honnêtes... »

Il est remarquable que dans leur opinion dissidente le Président Taft et le Juge Holmes n'insistent pas davantage sur l'idée de justice sociale et se contentent de critiquer la cour pour n'avoir pas suivi le précédent établi dans l'affaire *Mueller contre Wilson*. Le Juge Holmes note que la cour, pour écarter ce précédent, a invoqué le principe de l'égalité des sexes établi par le 19ième amendement de la constitution américaine. Or, dit-il, « il faut un peu plus que le 19ème amendement pour me convaincre qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes » et cette différence, selon lui, justifie des mesures tendant à protéger la santé et la vertu des travailleuses. Ce ne fut qu'en 1937 que cette jurisprudence fut renversée.¹⁷

Or, ainsi qu'il résulte d'ailleurs des opinions dissidentes qui accompagnaient plusieurs arrêts de la cour suprême des États-Unis, les lois et concepts juridiques anciens se prêtent souvent à une interprétation favorable aux intérêts du monde ouvrier tout autant qu'à l'application mécanique d'une tradition formée par les conceptions d'une bourgeoisie nantie. Pour assurer le triomphe de la première alternative il suffit de changer « l'optique du juge ». Les tribunaux du travail sont particulièrement bien équipés pour le faire. Se plaçant sur le plan sociologique, ils ont pu tirer du droit civil traditionnel un véritable droit du travail répondant aux exigences humaines d'une société industrielle. De la sorte leurs jugements ne sont pas seulement justes mais tendent aussi à rendre une justice humaine. En terminant cet exposé il nous plaît de donner quelques exemples de leur méthode et de ses résultats:

1. Une grève déclenchée en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective rompt-elle le contrat de travail?

Insistant sur l'aspect purement extérieur des faits, le juge peut conclure que l'ouvrier, en refusant de travailler, a de ce fait même rompu son contrat. En cas de ré-embauchage à la fin de la grève, il aurait donc perdu ses droits d'ancienneté découlant de son travail antérieur.

Cependant, une interprétation plus réaliste des faits découvre que le travailleur n'a nullement eu l'intention de rompre ses liens contrac-

tuels avec l'employeur, mais a seulement « retenu » ou « suspendu » ses services jusqu'à la fin de la grève. Les tribunaux du travail, et certains tribunaux civils mûs d'un esprit social, ont opté pour cette deuxième interprétation. Ils en ont déduit le principe suivant: sauf faute lourde du travailleur, la grève suspend le contrat de travail mais elle n'y met pas fin. En France, il fallait une loi pour consacrer ce principe et mettre fin aux dissensions judiciaires.

2. Quelle est l'influence de la vente de l'entreprise sur les contrats individuels de travail et sur les conventions collectives applicables à cet établissement?

En ce qui concerne les contrats de travail individuels le problème peut se poser dans les termes suivants: certains droits du travailleur s'accroissent et s'amplifient en raison de la durée de son appartenance à l'entreprise; ainsi la période de congé annuel et le délai du préavis en cas de congédiement s'allongent d'année en année. Or, au point de vue du droit civil la vente de l'établissement entraîne une novation des contrats individuels de travail: c'est dire qu'un nouveau contrat de travail se forme entre le travailleur et le nouvel employeur, encore que l'emploi et les conditions de travail restent inchangés. En conséquence, le travailleur a perdu tous les avantages d'ancienneté découlant de son contrat avec l'ancien employeur.

Cependant, les tribunaux du travail ont préféré interpréter la réalité sociale plutôt que d'appliquer mécaniquement les concepts du droit des obligations. Dès lors, ils estiment que le contrat de travail lie l'ouvrier à l'entreprise et non à la personne qui se trouve en être le propriétaire. Il en résulte que le nouveau propriétaire succède dans les contrats conclus par son prédécesseur et que le changement du propriétaire n'affecte pas les droits acquis par l'ancienneté.

Sur la base du même raisonnement les tribunaux du travail ont jugé que les clauses d'une convention collective continuent à s'appliquer dans l'entreprise après sa cession à un nouveau propriétaire.

Il convient de noter que les problèmes que nous venons d'examiner ne se posent pas lorsque l'entreprise appartient à une société anonyme et change de mains par la vente des actions ou par la désignation de nouveaux directeurs. En effet, l'employeur est toujours la même société anonyme. La solution du problème indiquée ci-dessus a donc l'avantage d'être uniforme, quel que soit le statut juridique de l'entreprise, et de faire disparaître toute différenciation qui pourrait en découler, dès lors que ce statut n'a guère de signification au point de vue social.

3. La grève ou le lock-out déclenchés pendant la durée d'une convention collective sont-ils des actes dommageables?

Lorsque les travailleurs se mettent en grève parce qu'ils estiment que l'employeur a mal interprété une clause de la convention, ou

encore, qu'ils veulent obtenir un avantage non prévu par la convention, cette grève peut être considérée comme parfaitement légale pourvu que les travailleurs aient satisfait, si la loi le requiert, à l'obligation de tenter au préalable un règlement pacifique du conflit. Mais certains tribunaux du travail ont trouvé cette conclusion inacceptable. Ils ont jugé qu'une convention collective ne comporte pas seulement un règlement des conditions générales de travail mais qu'elle constitue en même temps un traité de paix sociale. Ils l'ont donc interprétée comme comportant implicitement une « clause de paix » qui interdit toute grève et tout lock-out pendant la durée de la convention. Dès lors la partie qui déclenche, approuve ou appuie une mesure de lutte sociale avant l'expiration de la convention est responsable du dommage qu'elle cause ainsi à l'autre partie.

Ces exemples montrent qu'un esprit ouvert aux réalités et problèmes de la société moderne peut faire avancer le droit en adaptant l'interprétation des règles anciennes aux nouvelles données sociologiques. Cette méthode d'interprétation n'est pas particulière au domaine du droit de travail. En fait, elle a été inventée bien avant l'ère industrielle, sous les noms d'interprétation extensible, interprétation prophétique, etc. Elle a trouvé ses meilleurs apôtres, dès la fin du 19^{ème} siècle, parmi les adeptes de l'école de « droit libre ». En donnant les solutions indiquées dans les exemples ci-dessus, les tribunaux n'ont donc pas innové en matière de technique ou d'interprétation juridiques. Ils ont simplement choisi la méthode la mieux adaptée à leurs fins.

Certains tribunaux du travail sont allés bien plus loin et, lorsque l'occasion s'est présentée, ils ont créé un véritable droit judiciaire du travail. L'exemple le plus frappant de ce développement judiciaire du droit selon les besoins économiques et industriels de l'époque est fourni par la jurisprudence des tribunaux du travail allemands.

Aux termes de la loi allemande sur les conseils d'entreprise,¹⁸ aucun travailleur ne peut être congédié, sauf pour motif grave, sans l'approbation du conseil d'entreprise. En statuant sur un congédiement le conseil doit tenir compte des intérêts à la fois du travailleur, de l'entreprise et de l'ensemble du personnel. Si le conseil refuse son consentement et que le travailleur est néanmoins renvoyé, celui-ci peut intenter

une action en vue d'obtenir sa réintégration ou le paiement d'une indemnité fixée par le tribunal. Son action ouvre au tribunal du travail la possibilité d'examiner et d'annuler éventuellement la décision du conseil d'entreprise qui, d'ailleurs, peut intervenir dans le procès.

Lors de la crise des années 1930 les conseils d'entreprise ont souvent refusé d'approuver les renvois motivés par le manque de travail, en faisant valoir que la réduction de la durée du travail mensuelle ou hebdomadaire pour tout le personnel permettrait d'occuper les salariés que l'entreprise entendait congédier.

Dans les procès qui s'ensuivirent devant les tribunaux du travail, les employeurs soutenaient que les conseils d'entreprise avaient dépassé leurs pouvoirs, du fait de donner des avis sur la manière d'exploiter l'entreprise, en recommandant la réduction de la durée du travail ou un nouvel aménagement des tâches. Comme tout congédiement signifiait à l'époque un chômage dont la fin était imprévisible, les tribunaux du travail ont approuvé l'attitude des conseils d'entreprise. Ils ont déclaré que ceux-ci, chargés de collaborer au maintien de la paix sociale, avaient un droit certain, voire l'obligation de préconiser les mesures susceptibles de conserver à l'entreprise le plus grand nombre de travailleurs, soutiens de leurs familles. Selon cette jurisprudence l'employeur ne peut passer outre à l'avis défavorable du conseil d'entreprise qu'à condition de démontrer que la réduction de la durée du travail ou le réaménagement des tâches proposé par celui-ci n'est pas possible ou risque d'entraîner la faillite de l'établissement.

Les conseils d'entreprise ont aussi utilisé leur droit de regard sur les congédiements pour établir un ordre de priorité parmi les travailleurs susceptibles d'être licenciés. Avec l'approbation des tribunaux du travail, ils ont refusé d'autoriser le renvoi d'un père de famille lorsqu'il pouvait être affecté à un poste tenu jusqu'alors par un jeune célibataire ou par une femme dont le mari avait du travail.

Evidemment certains juristes diront que les tribunaux du travail sont allés trop loin dans leur désir de dispenser une justice adaptée aux besoins économiques et sociaux du « monde où l'on travaille ». Cependant, l'expérience passée a montré que les juges civils, harnachés par les traditions d'un droit axé essentiellement sur la propriété privée ne sont pas nécessairement les mieux qualifiés pour apprécier certaines questions de fait auxquelles la juste solution du différend de travail est subordonnée. Or il importe que la justice des juges réponde aux aspirations sociales et humanitaires de la masse grandissante des hommes qui vivent sans la dépendance d'autrui, et ne disposent que de leur salaire pour nourrir leur famille et pourvoir à l'éducation convenable de leurs enfants. Les tribunaux du travail, certes, se sont approchés de cet idéal.

(1) Sur l'histoire de ces études dans la Province de Québec, cf. les remarques préliminaires de M. l'abbé G. Dion, directeur du Département des relations industrielles.

(2) Etude sur les tribunaux du travail publiée par le BIT dans sa collection « Etudes et Documents », série A, et mises à jour en ce qui concerne les pays d'Amérique dans le rapport soumis à la Conférence de Montevideo (avril 1949), publié plus tard comme no 13 de la collection « Etudes et Documents », nouvelle série.

(3) Résolution concernant les tribunaux du travail, Bulletin officiel du Bureau international du travail, 15 juillet 1949, volume XXXII, numéro 2, p. 67.

(4) Il paraît que plus d'une cinquantaine de pays possèdent actuellement des tribunaux du travail. Parfois ces tribunaux n'existent que sur le papier car plusieurs pays qui ont adopté une législation sociale conforme aux principes établis par les conventions internationales du travail ne se pressent guère à la mettre en application. En conséquence, si l'on veut rendre compte des expériences étrangères, il ne suffit pas d'examiner la législation, il faut encore savoir comment elle s'applique. D'autre part, notre étude serait incomplète si elle se limitait à examiner la structure et les fonctions des tribunaux du travail sans se préoccuper de leur oeuvre, c'est-à-dire de la jurisprudence par laquelle ils essayent, dans la mesure de leurs moyens, de contribuer à l'évolution progressive du droit du travail. Cette jurisprudence, cependant, est assez mal connue depuis que le Bureau international du travail a arrêté, en 1939, la publication de son Recueil international de jurisprudence du travail. Nous la connaissons mieux pour les pays qui font partie du monde atlantique. Après avoir donné une vue d'ensemble des principes communément admis dans les lois portant création des tribunaux du travail, nous devons donc nous limiter à n'en examiner de près que les expériences faites dans ces pays.

(5) Sur cette question et les développements qui suivent, cf. aussi la conférence de clôture de M. R. Cardin, professeur à l'Université de Montréal.

(6) La distinction entre « conflit d'intérêt » et « conflit de droit » n'est valable ni au point de vue scientifique ni en droit positif. En effet, un droit n'est, lui aussi, qu'un intérêt, jouissant en règle générale, il est vrai, de la protection de

l'ordre juridique. Par ailleurs, il convient de rappeler, d'une part, que le créancier d'une obligation naturelle a un « droit » bien que l'ordre juridique l'empêche de le poursuivre en justice; et de l'autre, que l'intérêt des travailleurs à améliorer leurs conditions du travail est fortement protégé par l'ordre juridique qui garantit le droit de grève. — La terminologie juridique allemande divise les intérêts, ou droits, en « klagbar » et « unklagbar », la terminologie anglaise en « actionable » et « non-actionable ». Nous en avons vainement cherché d'équivalents dans la terminologie juridique française. A vrai dire on distingue en français entre les « litiges », qui portent sur des intérêts susceptibles d'être jugés en justice, et les « conflits », qui ne peuvent être résolus par une décision judiciaire.

(7) Ainsi est-il, par exemple, du syndicat qui n'est pas seulement une association à statut particulier mais se trouve investi d'un pouvoir réglementaire, exercé parfois en collaboration avec l'entrepreneur ou l'association professionnelle des employeurs, en vue d'aménager les conditions générales du travail dans une branche d'industrie ou dans une entreprise déterminée.

(8) Il convient de noter qu'une commission administrative n'exerce pas les fonctions d'un tribunal administratif, dites quasi-judiciaires, du fait que sa décision émane d'une pluralité de personnes et non d'un seul fonctionnaire. Sa décision, en effet, peut n'être qu'une simple décision administrative que, pour des raisons d'opportunité ou autres, le législateur a voulu confier à une pluralité de personnes plutôt qu'à un seul fonctionnaire, fût-il ministre. Ne remplit les fonctions d'un tribunal administratif que la commission composée de personnes jouissant de l'indépendance complète vis-à-vis du pouvoir exécutif dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires. D'habitude les commissions de ce genre ne sont pas appelées à formuler la décision administrative (par exemple: octroi d'un permis) mais statuent sur la légalité et l'opportunité de la décision rendue par un service administratif.

(9) Dans ce cas la loi prévoit normalement une procédure spéciale, distincte de la procédure applicable aux conflits individuels ou collectifs de droit privé.

(10) Le résumé ci-après reflète les principales tendances de la législation mondiale sur les tribunaux du travail. Les références aux lois en vigueur ont été omises pour une double raison: d'une part, les principales dispositions, tout en présentant des nuances nationales, sont communes aux lois de nombreux pays et il serait aussi injuste de citer la loi d'un pays seulement qu'il serait fastidieux d'énumérer toutes les lois qui consacrent le même principe; d'autre part nous n'avons pas pu établir avec certitude la manière dont plusieurs pays appliquent leurs législations en la matière. Il serait souhaitable que le BIT ou un centre de recherche entreprenne la mise à jour de l'étude citée dans la note 2 ci-dessus.

(11) Cette exception ne s'applique normalement qu'aux représentants légaux des sociétés, mais non aux autres directeurs et fondés de pouvoir alors même qu'ils ont le droit d'embauchage et de licenciement.

(12) Aux termes de l'article 56 de la loi allemande le président du tribunal doit à la fin de la phase de conciliation prendre des mesures préparatoires nécessaires afin que la procédure litigieuse puisse se dérouler dans une seule séance. A cet effet il peut, s'il le juge utile, ordonner la comparution de témoins et d'experts, demander la présentation de documents et de certificats et exiger la présence des parties à l'audience.

(13) Cf. la disposition citée dans la note ci-dessus.

(14) Me M.L. Beaulieu, C.R., de Québec, a préconisé un système analogue dans un avis soumis au Ministre du travail de Québec en 1941. Cf. Annexes.

(15) Pour une vue d'ensemble de cette jurisprudence, cf. E. Lambert, *Le Gouvernement des juges et la lutte contre la législation sociale aux Etats-Unis*, bibliothèque de l'Institut de droit comparé de Lyon, 1921, et Lambert-Brown, *La lutte judiciaire du capital et du travail organisé aux Etats-Unis*, même bibliothèque, 1924.

(16) Adkins contre Antdzens Hospital; cf. aussi Recueil international de jurisprudence du travail, 1935-1936, Etats-Unis, no 3.

(17) Il fallait l'arrêt *West Coast Hotel contre Parrish*, Recueil international de jurisprudence du travail, 1936-1937, p. 271, pour renverser cette jurisprudence. Cf. également Haesert, *La lutte entre le « New Deal » et la Cour suprême aux Etats-Unis*, dans *Recueil Lambert*, tome 2, pp. 270 ss.

(18) Sur cette loi et les développements qui suivent, cf. J. Vincent, *La dissolution du contrat de travail, Etude comparé de droit allemand et de droit français*, bibliothèque de l'Institut de droit comparé de Lyon, 1935.

DISCUSSION

Voici quelques-unes des principales idées qui ont été soulevées au cours de la discussion qui a suivi la conférence de M. René Mankiewicz.

Les tribunaux du travail seraient adaptés au régime des conventions collectives qui prévaut en plusieurs pays d'Europe, car ces conventions ont un champ territorial d'application très vaste. Ici, la situation est différente: la plupart des conventions ne s'appliquent qu'à un seul établissement. Dans ces conditions, il y aurait peut-être danger que les tribunaux du travail aient tendance à créer une jurisprudence uniforme sans tenir compte des différences entre les entreprises et entre les conventions collectives.

En réponse à cette remarque, on a souligné que l'institution de tribunaux du travail n'empêcherait pas les parties à une convention collective de recourir à l'arbitrage privé pour trancher les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention. Par ailleurs, un tribunal du travail dont les membres sont à plein temps serait mieux préparé que des arbitres ad hoc à saisir les traits particuliers d'une convention collective car on est plus sensible aux nuances quand on connaît une plus grande variété de problèmes. Enfin, même s'il est important de tenir compte des particularités d'une convention collective locale, il faut bien constater qu'il existe beaucoup de clauses-types à travers la plupart des conventions collectives et que les arbitres privés eux-mêmes ont tendance à s'inspirer de la jurisprudence arbitrale. L'uniformité d'interprétation des clauses-types serait désirable, car elle pourrait préparer la voie à la législation.

En Allemagne, les tribunaux du travail fonctionnent en circuit fermé. A côté des tribunaux de droit commun et indépendamment d'eux, il y a une hiérarchie complète de tribunaux du travail. Il y a un tribunal du travail de première instance, un tribunal d'appel et enfin une cour suprême du travail. C'est le tribunal inférieur qui décide s'il y aura appel de son jugement au tribunal supérieur.

En France, en Belgique et en Suisse, les décisions des conseils de prud'hommes peuvent être cassées ou revisées par une juridiction de droit commun.

En Italie, avant la seconde guerre mondiale, les tribunaux de droit commun avaient juridiction sur les conflits du travail, mais alors les juges, que ce soit en première instance ou en appel, étaient assistés d'assesseurs patronaux et ouvriers.

4

Juridiction des tribunaux du travail

Gérard Picard

AVANT d'entrer dans le vif du sujet, je tiens à faire une remarque préliminaire. L'opinion publique, je crois, est en faveur de l'établissement de tribunaux du travail. Mais ce n'est pas suffisant. Il faut au surplus tenter de mettre d'accord sur cette question les syndicats ouvriers, les associations patronales, la Magistrature et le Barreau.

Dans un régime démocratique, ce serait une erreur que de légiférer à l'encontre de l'opinion publique ou d'un groupe intéressé. Dans le droit social actuel, à mon avis, il ne sert à rien de faire de la législation à moins de tenter de mettre d'accord les principaux intéressés. Il faut envisager la création de tribunaux du travail dans la perspective du bien commun et non dans une optique partisane qui chercherait des privi-

lèges pour des groupes particuliers. Une première distinction en matière de juridiction des tribunaux du travail s'impose. Elle a trait aux conflits d'intérêts en regard des conflits de droit. Les conflits d'intérêts doivent être réglés par des négociations collectives. Les conflits de droit pourraient être réglés par des tribunaux du travail. Il y a conflit d'intérêts lors de la réclamation ou plutôt de la revendication par un syndicat d'un droit nouveau, d'une règle nouvelle. Ce conflit d'intérêts se dénoue dans et par une convention collective de travail.

Il y a conflit de droit à l'occasion d'une convention collective lorsque celle-ci est en vigueur et que l'on invoque ses dispositions pour réclamer un droit qui en découle. Mais ce ne sont pas les seuls conflits de droit qui existent. Il peut y avoir des conflits de droit qui prennent leur source dans l'interprétation ou l'application de la législation elle-même, par exemple si un employeur viole la Loi des établissements industriels et commerciaux, si un comité paritaire réclame en vertu d'un décret un salaire qui n'a pas été payé, si la Commission du salaire minimum poursuit un employeur qui n'a pas respecté ses ordonnances. La juridiction des tribunaux du travail devrait à mon avis embrasser toute la province sur le plan territorial et s'étendre, à défaut d'un code du travail, aux lois du travail, à la sécurité sociale et à l'assistance sociale. Les lois du travail, la sécurité sociale et l'assurance sociale sont trois domaines peut-être un peu distincts, mais dans chacun d'eux il y a des problèmes du travail qui se posent. Il s'agit naturellement des lois de juridiction provinciale. Je n'ai pas l'intention d'intervenir dans le débat sur la juridiction fédérale et la juridiction provinciale: ce n'est pas du tout le sujet que j'ai à traiter.

Puisqu'il n'existe pas encore, malheureusement, de code du travail dans la province de Québec, je tiens à préciser mon affirmation générale sur les lois du travail qui pourraient relever de la juridiction des tribunaux du travail. Je ne les nommerai pas toutes, mais je mentionnerai spécialement la Loi des relations ouvrières, la Loi de la convention collective, la Loi des accidents du travail, la Loi des établissements indus-

triels et commerciaux, toutes les lois de sécurité et toutes celles qui concernent les métiers.

Dans toutes ces lois il y a une juridiction civile et une juridiction pénale. Les tribunaux du travail, en conséquence, devraient normalement avoir une juridiction civile et une juridiction criminelle.

Je suggère que la juridiction des tribunaux du travail se situe, dans la province de Québec, entre l'arbitrage et la Cour supérieure, en tenant compte de notre contexte judiciaire. Lorsqu'une convention collective de travail est en vigueur, elle contient le plus souvent un mécanisme d'arbitrage dont le but est de régler les griefs susceptibles de surgir pendant sa durée. Je ne touche pas à ce mécanisme-là. Je crois qu'il doit continuer.

Mais au lieu d'aller devant la Cour de magistrat, devant la Cour des sessions de la paix ou devant la Cour supérieure, c'est-à-dire les trois tribunaux devant lesquels nous devons aller, parce qu'il n'existe pas actuellement de tribunaux du travail, il serait plus simple et de beaucoup préférable d'instituer des tribunaux du travail en les intégrant dans notre structure judiciaire. Ces tribunaux seraient faits sur mesure pour le domaine du travail.

Nos tribunaux de droit commun, nos tribunaux civils ordinaires règlent des questions de droit civil, c'est-à-dire, dans la plupart des cas, des problèmes qui découlent du code civil de la province de Québec et selon les procédures prévues au code de procédure civile de la province de Québec. Or le code civil ne connaît ni les organisations syndicales de travailleurs, ni les organisations patronales, ni les conventions collectives de travail, ni le droit de grève ou de lock-out. Je ne critique pas le code civil de la province de Québec, mais je constate qu'il régit les rapports juridiques des individus entre eux. Il n'a jamais été fait pour autre chose.

Quant au code de procédure civile, il canalise vers les cours ordinaires de justice des litiges de citoyens pris individuellement. Lorsqu'on essaie d'encadrer des problèmes collectifs dans un code qui n'a jamais été conçu pour cela, dans des procédures qui n'ont jamais été bâties pour cela, on aboutit à des conflits interminables comme ceux que nous connaissons aujourd'hui.

Prenons pour exemple le bref d'injonction. Les employeurs et les syndicats semblent savoir tous les deux aujourd'hui comment s'en servir. Ils savent que ce n'est pas une solution à leurs problèmes mais ils l'utilisent comme mesure dilatoire. L'injonction a été conçue comme mesure d'urgence pour protéger des citoyens en danger. Mais quand on va chercher dans la procédure civile cette arme qui n'a rien à faire dans nos problèmes collectifs du travail, on réussit tout simplement à se paralyser de part et d'autre. Employeurs et travailleurs devraient cesser d'utiliser des rouages qui ne conviennent pas dans le domaine du travail. Par ailleurs, il faut, par la technique juridique, trouver d'autres mécanismes mieux adaptés.

Les tribunaux du travail dans la province de Québec devraient, dans certains cas, agir en première instance, avec ou sans appel de leurs décisions; dans d'autres cas, ils devraient avoir une juridiction d'appel.

Les congédiements pour activité syndicale ne devraient plus relever de la Commission de relations ouvrières dans une hiérarchie judiciaire mieux ordonnée que celle que nous avons présentement. Je crois que les tribunaux du travail devraient avoir juridiction sur ces problèmes et les régler d'une manière finale. Les cas de ce genre sont urgents et doivent être tranchés dans le plus bref délai possible.

La Commission de relations ouvrières a beau essayer de siéger à deux et à trois bancs, je ne pense pas qu'elle soit en mesure de faire

face adéquatement à la situation. En effet, il devrait y avoir autant de tribunaux du travail qu'il y a de districts judiciaires dans la province de Québec. A chaque endroit, il y aurait un greffe. Ainsi les principaux intéressés dans un conflit seraient plus près qu'ils ne le sont présentement des organismes qui sont appelés à connaître des différends du travail. Ils ne seraient plus obligés d'aller seulement à Québec ou à Montréal.

Les tribunaux du travail devraient avoir une juridiction d'appel. On pourrait leur soumettre les dénis de justice et les cas d'excès ou de défaut de juridiction des arbitres ou des conseils d'arbitrage.

L'arbitrage est déjà prévu dans le code de procédure civile; on le trouve sous une autre forme, beaucoup moins compliquée, dans la presque totalité des conventions collectives. L'arbitrage constitue généralement le mécanisme définitif du règlement des griefs pendant la durée d'une convention collective. Si l'arbitre ou le conseil d'arbitrage excède la juridiction que les parties, par négociation, lui ont attribuée, ou encore s'il refuse de juger, le tribunal du travail aurait le pouvoir de décider en dernière instance.

Lorsque les tribunaux du travail jugent en première instance, il peut arriver qu'ils excèdent leur juridiction. Il devrait alors y avoir appel de leurs décisions à la Cour supérieure, car celle-ci est le coeur de la structure judiciaire dans la province de Québec. Cet appel ne s'appliquerait pas aux décisions concernant les congédiements pour activité syndicale ou les conventions collectives, mais uniquement aux jugements relatifs aux lois du travail. Voici un exemple. Supposons qu'un comité paritaire fait à un employeur qui a un très grand nombre d'employés une réclamation de \$500,000.00. Dans ce cas, à cause de l'importance de la réclamation, je pense que le tribunal du travail ne devrait pas être le tribunal de dernière instance.

DISCUSSION

Voici quelques-unes des principales idées qui ont été soulevées au cours de la discussion qui a suivi la conférence de monsieur Gérard Picard.

Les dispositions qui sont présentement dans le code civil au titre du louage de services devraient être placées dans un code du travail et relever de la compétence des tribunaux du travail.

On a fait ressortir le tort que certains brefs de prérogative peuvent causer, en compliquant les problèmes et en retardant leur solution. Toutefois, serait-il conforme à la Constitution canadienne d'enlever à la Cour supérieure le pouvoir de contrôler les tribunaux du travail et les organismes administratifs qui appliquent la législation du travail? Serait-il possible et opportun de conserver ces recours extraordinaires et de les confier aux tribunaux du travail?

On a fait valoir que ces brefs du Code de procédure civile peuvent être invoqués en Cour supérieure strictement dans la mesure où il n'y a pas d'autres remèdes appropriés. Mais le jour où il y aurait un remède efficace et approprié aux problèmes du travail, c'est-à-dire des tribunaux du travail, la Cour supérieure n'émettrait pas de brefs dans ce domaine.

A l'encontre de cette opinion, on a souhaité que jamais l'injonction ne disparaisse, même s'il existait des tribunaux du travail. Il faudrait, en effet, que ces tribunaux puissent arrêter quelque chose d'illégal qui serait en train de se commettre et qui pourrait avoir des conséquences irrémédiables. Il ne faudrait pas faire disparaître toutes les mesures que le peuple anglais a trouvées au cours des siècles pour protéger les citoyens contre l'arbitraire de certains individus, de certains organismes administratifs et de tribunaux inférieurs. Si l'on faisait disparaître l'injonction, on aurait beau remporter rapidement de belles victoires devant les tribunaux du travail, elles n'auraient parfois aucun résultat pratique. On devrait conserver aussi le bref de prohibition, car il pourrait arriver qu'un tribunal du travail s'arroge une juridiction que la loi ne lui donne pas.

On a signalé enfin qu'en dehors de l'Empire britannique et des Etats-Unis, les brefs de prérogative sont des choses absolument inconnues. Il y a des millions d'être humains, dans des pays de civilisation avancée où l'on tient la liberté individuelle en très haute estime, qui se passent facilement de l'injonction et des brefs de prohibition. Dans ces pays, on a trouvé d'autres moyens qui donnent d'excellents résultats.

5

Composition et règles de procédure des tribunaux du travail

André Desgagné

ON sait, pour l'avoir observé sinon vécu, qu'il est impossible que les hommes vivent en société sans que leurs intérêts ou leurs passions ne fassent naître des différends. Or, primitivement, l'homme vidait ses différends par sa puissance individuelle; chacun se faisait justice soi-même. Mais alors, étant donné la distribution inégale des forces morales et physiques et le jugement passionné que chacun porte dans sa propre cause, l'injuste l'emportait souvent sur le juste. Aussi, l'un des premiers bienfaits de l'établissement de la société organisée, a-t-il été d'empêcher les parties à un différend de se faire justice elles-mêmes et de confier plutôt à un tiers le soin de le vider. Il en est ainsi de tous

les rapports sociaux aujourd'hui. Les voies de fait — par opposition aux voies de droit — ne sont permises qu'exceptionnellement soit dans le cas de légitime défense — en droit criminel —, dans le cas où le droit de rétention est admis — en droit civil — et dans le cas où la grève est possible — en droit du travail.

Dans ce dernier domaine, au surplus, le discernement du juste et de l'injuste est réputé être une opération si difficile, un art si délicat, une science si compliquée que le soin en est confié, en certains pays, à des organes spécialisés que l'on appelle les tribunaux du travail. Nous n'en sommes pas tout-à-fait là chez-nous, mais si nous supposons tout au moins justifiée la mise sur pied de tribunaux spécialisés en matière de travail dans notre pays, il reste à s'interroger sur l'organisation de tels tribunaux.

Celui qui nous a précédé immédiatement a commencé de répondre à cette question puisqu'il a voulu définir la juridiction des tribunaux du travail — c'est-à-dire qu'il a dû décrire et le champ ou la *compétence matérielle* et le « *détroit* » ou la *compétence personnelle* des tribunaux projetés; plus simplement, on a dû répondre précédemment aux questions de savoir *quoi* et *qui* soumettre aux tribunaux du travail. Pour notre part, il nous revient de traiter de la composition et du système de procédure des tribunaux du travail; en d'autres termes, il nous faut répondre aux deux questions suivantes: *qui jugera* puis, suivant quelles formes ou *comment* jugera-t-on dans les tribunaux du travail?

Dès le départ, au risque de décevoir, nous précisons tout d'abord que nous ne voulons fournir aucune réponse *catégorique* à l'une et l'autre de ces questions. Il serait téméraire pour nous de vouloir le faire étant donné le lien étroit que la matière entretient — nous le verrons — avec des facteurs d'ordre sociologique et politique. Il nous suffira de montrer les réponses que ces deux questions sont *susceptibles* de recevoir, de montrer les options possibles si, un jour, on doit *composer* des tribunaux du travail et établir la *technique* selon laquelle ceux-ci devront fonctionner. Nous précisons, en outre, que notre réponse ne se

veut pas *entière* non plus: nous nous en tiendrons à la seule procédure contentieuse à l'exclusion des formes à suivre devant des tribunaux du travail qui auraient encore compétence en dehors de tout litige.

A. *La composition des tribunaux du travail*

A l'origine des sociétés, c'est le père de famille ou le chef de la tribu qui tranche les contestations: on cite souvent le cas de St-Louis qui rendait la justice sous un chêne; le cas du roi du Maroc qui jugeait de son cheval sous un parasol. Mais pour peu que la population soit nombreuse et la civilisation développée, le chef de l'Etat ne peut plus juger lui-même; des organismes — les tribunaux — sont constitués pour distribuer la justice en ces cas. Or, dès lors qu'il faut composer un tribunal, les deux questions qui se posent sont les suivantes: sur quelle base les membres du tribunal, les juges, seront-ils institués? Seront-ils seuls ou plusieurs à juger des mêmes différends? Voyons brièvement les réponses qu'il est possible de donner à ces questions.

I—*Sur quelle base les juges seront-ils institués?*

Nous avons vu, dès le début, que la base de toute juridiction reposait sur la nécessité d'empêcher les citoyens de se faire justice à eux-mêmes. Mais cette justice spontanée et individuelle n'a pu être enlevée à l'individu qu'à la condition de lui substituer une justice meilleure et moins sujette aux excès. Aussi, convient-il que les hommes les plus intègres et les plus éclairés soient institués juges. Mais comment s'assurer qu'il en soit ainsi? Les uns préconisent l'*élection populaire* — U.S.A.; les autres la nomination sur *titres* — France. Il semble dangereux d'accorder les redoutables fonctions de juge à la *faveur* et non au *mérite*, voilà pourquoi s'il nous fallait choisir nous préférierions la *nomination sur titre*. Dans notre pays, à l'instar de la Grande-Bretagne, nous connaissons en quelque sorte un régime mixte à cet égard, puisque le juge est choisi à la fois à cause de son titre i.e. parce qu'il est avocat et parce qu'il est membre du parti qui jouit de la faveur populaire.

A bien considérer, un système semblable (mixte) nous semble préférable à la condition toutefois d'*élargir la notion de titre*, i.e. que la carrière n'est pas réservée au seul détenteur du titre d'avocat, car, — soit dit en passant — ce titre ne confère pas nécessairement un brevet de capacité universelle. Il faudrait que le système prévoit la nomination de personnes cumulant des connaissances juridiques et des connaissances économiques et sociologiques attestées à la suite d'un examen particulier, d'un examen professionnel.

II—*Les juges seront-ils seuls ou plusieurs à juger
des mêmes différends?*

Il s'agit de savoir si les différends devront être soumis à un seul juge ou à plusieurs juges qui devront décider ensemble. En bref, il s'agit de prendre parti sur l'institution du juge unique ou du collège de juges.

La question de savoir si un juge unique n'est pas préférable à un tribunal composé de plusieurs magistrats, si la justice n'est pas mieux rendue par un petit nombre de juges que par une cour nombreuse est une question agitée depuis longtemps. C'est à Bentham (théoricien anglais en la matière) que le système de juge unique doit ses plus puissants arguments. Voici en quels termes il s'exprime:

« On est tombé dans une singulière erreur lorsqu'on a constitué les divers corps de magistrature: on s'est imaginé que pour multiplier les lumières et pour accroître l'indépendance et l'intégrité, il suffisait de multiplier le nombre des hommes. Voyant que, dans la science des nombres, on compose des unités ou des entiers avec des fractions, on paraît avoir cru qu'en réunissant des demi-savants, on composerait des savants. — On a pensé que la science, la probité, l'indépendance étaient toujours et nécessairement du côté de la multitude... »¹

Machiavel veut au contraire que les juges d'un tribunal soient nombreux, « parce que peu sont corrompus par peu ». Des publicistes ont vu comme une première règle de législation que les tribunaux soient composés d'un grand nombre de juges. Ce concours augmente les lumières, disent-ils.

En définitive, il appert que la pluralité est utile dans les affaires compliquées, inutile et encombrante dans les affaires plus simples. D'où, le mélange chez-nous de la *collégialité* (en appel) et du *juge unique* (en première instance).

Chacun des problèmes que pose la composition des tribunaux du travail peut donc recevoir deux solutions. Nous n'en avons préféré aucune à l'exclusion de l'autre, nous croyons que la meilleure solution en est une de compromis. Nous avons retenu sous certaines réserves les deux critères de choix des juges: l'élection et le titre; nous avons dit notre préférence pour la collégialité dans les affaires compliquées, pour le juge unique dans les affaires plus simples.

B. *Le système de procédures des tribunaux du travail*

Le besoin d'ordre qui est le grand fondement de l'état social amène à reconnaître la nécessité des tribunaux mais aussi la nécessité de règles qui définissent d'après quelle technique les tribunaux fonctionnent. Et la nécessité de la procédure se démontre non seulement par la raison mais encore par le témoignage de l'histoire. Même sous le règne de la force, on connaît des formes; il y a des formes même pour le duel. Mais de même que l'apparition des formes devient un commencement de justice, de même la complication et la multiplicité des formes favorisent l'injustice. Bref, il faut des formes, mais en même temps il ne faut pas que les formes emportent le fond.

Quoi qu'il en soit, il existe deux grands types de système procédural tendant tous deux à satisfaire cette exigence et à éviter cet écueil, ou,

selon une expression courante, recherchant la « vérité objective »: ce sont le système de *type libéral* et le système de *type inquisitoire*. Le premier se caractérise par le rôle prédominant laissé aux individus impliqués dans un différend; le second, par le rôle prédominant assumé par l'Etat-législateur ou l'Etat-juge dans les différends. Or, pour pouvoir apprécier à bon escient l'un et l'autre système, il faut en connaître les éléments, il faut savoir précisément quelles sont *les formes de type libéral* et *les formes de type inquisitoire*. C'est ce que nous allons montrer en reprenant chacune des phases d'une instance, car, comme le manifeste l'étymologie des mots « procès » et « procédure », l'instance est une guerre, mais une guerre qui ne finit pas en une seule bataille, une guerre dans laquelle on avance peu à peu. On peut y distinguer trois phases principales: une phase *initiale*, une phase *intermédiaire* et une phase *finale*.

I—*La phase initiale*

L'option majeure ici est de déterminer à qui il appartient de mettre en branle les rouages des tribunaux du travail: ou aux parties impliquées dans un différend ou à un organisme d'Etat. Le procès de type libéral laisse l'initiative aux parties tandis que le procès de type *inquisitoire* trouve l'intervention de l'Etat justifiée dans de nombreux domaines. Il en est ainsi en droit criminel, en droit civil (ministère public), *dans le droit du travail* chaque fois qu'un organisme d'Etat est habilité à poursuivre au nom et pour des salariés: — Loi des syndicats professionnels, art. 6, par. 10; Loi de la convention collective, art. 25.

On devine ici que l'Etat qui désire introduire un ordre social déterminé préférera le type inquisitoire au type libéral.

II—*La phase intermédiaire*

Cette phase est constituée essentiellement par l'administration de la preuve des prétentions réciproques des parties. Le problème majeur

à résoudre est celui de savoir si la preuve doit être laissée à l'entière discrétion des parties. Le principe dispositif, i.e. le principe de l'initiative et de l'égalité des parties domine le procès de type libéral. Au contraire, dans le procès de type inquisitoire, les droits du juge et la portée de son initiative sont élargis considérablement. Notre système de preuve dont le postulat de base exprime que « l'on juge les causes comme elles sont plaidées » participe du premier type; il s'ensuit que la justice — comme on l'a dit — est souvent plus formelle que réelle, que l'égalité des parties conduit souvent à la prédominance de la partie la plus aisée et jouissant d'une meilleure défense. Il est tempéré cependant par le principe de la libre-contradiction (*cross-examination*) au civil, de la descente sur les lieux au criminel, de la publicité toujours. Devant les tribunaux du travail, il y aurait peut-être lieu d'emprunter encore plus au type inquisitoire, de permettre par exemple au juge d'assigner des témoins dont le témoignage lui semble utile, surtout de recourir à des experts ou assesseurs.

III—Phase finale

Ici, le problème n'est pas un problème d'initiative — le jugement est laissé à l'initiative tout entière du ou des juges — mais le problème est surtout de savoir comment le juge exercera son initiative et quel sera l'effet de son jugement. Plus précisément, les jugements doivent-ils être motivés et les jugements sont-ils susceptibles d'appel?

On salua comme un progrès considérable en procédure, l'obligation imposée au juge de *motiver les jugements*. L'idée d'obliger à motiver les décisions judiciaires fut mise en avant, en France, sous Henri II, par Raoul Spifame, jurisconsulte que l'originalité de son esprit fit passer pour fou, mais ce n'est qu'en 1789 que cette idée a été consacrée dans les lois. C'est donc une idée qui s'inscrit dans la tendance libérale: elle empêche le juge de juger arbitrairement et elle prépare la voie à la reconnaissance de l'appel.

L'opportunité de l'*appel* a été discutée longtemps. On peut justifier l'*appel* par les mêmes raisons que la collégialité et ajouter que la crainte de l'*appel* maintient les juges dans un profond respect de la légalité et les porte à une justice plus exacte.

Conclusion

Chacun des principaux (il en est beaucoup d'autres) problèmes que pose l'*organisation* de tribunaux du travail peut recevoir diverses solutions. Nous les avons exposées brièvement sans en préférer aucune à l'exclusion de l'autre: nous croyons que la meilleure solution en est une de compromis.

En ce qui concerne le problème de la composition, nous avons retenu sous certaines réserves les deux critères de choix de juges: l'élection et le titre; nous avons dit notre préférence pour la collégialité dans les affaires compliquées, pour le juge unique dans les affaires plus simples.

En ce qui concerne le système de procédure, nous avons décrit les formes qui empruntent leurs traits à deux types principaux: le type inquisitoire et le type libéral. Le meilleur système de procédure emprunte des traits à l'un et l'autre type selon un dosage que les circonstances indiquent.

(1) BENTHAM, *De l'organisation judiciaire*, ch. 10, cité par Raymond Bordeaux in: *Philosophie de la procédure civile*, Evreux, 1857, p. 283.

DISCUSSION

Voici quelques-unes des principales idées qui ont été soulevées au cours de la discussion qui a suivi la conférence de Me André Desgagné.

Les tribunaux du travail impliquent-ils nécessairement, par opposition aux systèmes de justice décentralisés, la permanence des personnes qui trancheraient les litiges? Cette permanence s'appliquerait-elle à tous les juges, à tous les assesseurs? Il serait peut-être bon qu'il y ait un roulement partiel sur les tribunaux, ce qui assurerait une meilleure évolution du droit en cette matière car celui-ci est en grande partie d'origine jurisprudentielle.

Selon certains, il serait bon que la sentence, si elle est le fait d'un collège de juges, soit rendue et motivée par chacun d'entre eux, surtout si on admet le droit d'appel. Cette formule aurait l'avantage de mettre en valeur les idées de chaque membre du collège et contribuerait ainsi au développement de la jurisprudence.

D'autres cependant préfèrent que le juge seul rende une décision, sans que les assesseurs patronaux et ouvriers y concourent. Les partisans de cette thèse soulignent que les assesseurs patronaux et ouvriers s'habituent rapidement à se comporter avec impartialité dans ces conditions. L'expérience des tribunaux du travail de pays européens témoignerait éloquemment en faveur de cette attitude. Au contraire, lorsque les assesseurs patronaux et ouvriers doivent rendre jugement séparément, ils auraient tendance à se comporter de façon partisane, à se faire les porte-parole de la partie qu'ils représentent.

On se demande enfin si les assesseurs devraient être nommés par les parties, par le juge ou par le gouvernement.

First paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Second paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Third paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Fourth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Fifth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Sixth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Seventh paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Eighth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Ninth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Tenth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Eleventh paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Twelfth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Thirteenth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Fourteenth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

Fifteenth paragraph of faint text, starting with a capital letter.

6

La place des tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire

Marc Lapointe

AVANT d'étudier la nature et la valeur de la solution « tribunaux du travail », je crois qu'il est primordial d'étudier la nature actuelle et la constitution physique du patient auquel on veut administrer le remède. Avant de rechercher la place des tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire, il faut donc à mon sens voir si dans l'état de développement actuel de notre société québécoise nord-américaine, il y a place pour les tribunaux du travail. Il faut voir si dans le droit substantif nous avons atteint un point tel qu'on

puisse traiter du droit adjectif. Il faut aussi voir si dans le système politique du pays qui a nécessairement conditionné l'organisation judiciaire, il est possible de trouver une place aux tribunaux du travail.

Contexte économique et social

Nous vivons encore primordialement dans une société qui, sur le plan économique, exploite et se vante d'appliquer aussi rigoureusement que possible les principes du libéralisme économique. Ce libéralisme économique est lui-même appuyé sur un droit commun, le « common law » ou le droit civil, qui a poussé jusqu'à un raffinement inouï, la liberté absolue de l'individu d'exercer son activité commerciale et d'utiliser toutes les ressources qu'il peut d'un droit de propriété absolu.

Alliées à la découverte des sources modernes d'énergie, ces caractéristiques de la société et des lois ont amené les développements phénoménaux dans le domaine industriel, qui ont longtemps fait l'orgueil de l'Angleterre, des Etats-Unis et du Canada. Mais avec cette liberté absolue on a vu également poindre des conséquences logiques, soit la concentration d'énormes richesses ou moyens de production entre les mains d'un seul individu ou de quelques individus avec, de l'autre côté, des masses d'individus ouvriers qui, avec le passage du temps, se sont aperçus que ce système de liberté absolue, sans contrôle de l'Etat ou presque, était merveilleux pour ceux qui pouvaient générer de la force pour exploiter tous les avantages de cette situation. L'individu ouvrier s'aperçut assez vite que les droits que d'autres utilisaient pour atteindre cette force n'étaient presque jamais utiles pour lui en tant qu'individu.

Ce n'est certes pas en recourant aux cinq ou six articles du chapitre du contrat de louage de services personnels au Code civil, qu'il pouvait équilibrer cette puissance du grand employeur, propriétaire de l'usine, propriétaire de moyens de production extraordinaires. Le Code civil lui assurait qu'il ne serait pas un esclave, qu'il ne pouvait en tant

qu'ouvrier qu'engager sa responsabilité personnelle, que cette responsabilité ne tombait pas dans sa famille en cas d'inexécution et qu'il avait droit en certains cas à un avis-congé lors de la répudiation du contrat. Pour les conditions matérielles de travail, rien dans la loi. Pour les conditions de travail elles-mêmes: salaires, heures, congés, etc., — rien. Il devait contracter pour ces conditions par sa seule force de persuasion en face de l'employeur toujours plus puissant.

Bien plus, s'il regardait dans ce que la société, par le droit criminel lui prohibait de faire, il s'apercevait encore là que cette société au libéralisme économique absolu, protégeait l'employeur, individu ou groupé, contre toute combine, tout complot pouvant le restreindre dans son activité industrielle ou commerciale. L'ouvrier en vint assez rapidement à deux conclusions: la première, que le régime du libéralisme économique était merveilleux pour celui qui y évoluait avec force; la seconde était que dans cette société l'ouvrier en tant qu'individu et laissé à ses propres moyens, ne pouvait pas aspirer aux fruits du régime, ne pouvait pas équilibrer cette force de l'employeur afin de partager avec lui les fruits de la production des richesses.

Je ne vous retracerai pas le tableau des tribulations et des abus que dut subir l'ouvrier avant qu'il n'ait découvert comment contrebalancer la force économique du patron. Ce qui présente de l'intérêt, c'est de savoir que, jouant à l'intérieur du système du capitalisme, l'ouvrier a réussi, par le syndicalisme, à créer une force égalisatrice.

Cette force s'est rapidement rendu compte que les cadres juridiques qui avaient donné naissance à ce libéralisme économique ne contenaient pas toujours les recours nécessaires à l'exercice de son action. Pour dire vrai, dans plusieurs cas, son action ne cadrait pas du tout et était en marge des règles de droit.

On a donc vu naître et grandir, à côté du droit civil, de nouvelles règles de droit surtout contenues dans le droit statutaire qui, sans aller

à l'encontre des vieilles règles, y ajoutaient, les dépassaient, parfois pouvaient être synchronisées avec elles, parfois pas.

On peut dire que cette évolution, accompagnée de multiples heurts, c'est accomplie cependant sous le signe de deux caractéristiques bien précises: le désir de tous les membres de la société, ou enfin d'une grande majorité, de conserver le système du libéralisme économique avec le moins d'intervention de l'Etat et avec, comme moteur premier, la force économique (il y a des interventions de l'Etat mais elles sont presque toujours en fonction du système du libéralisme); un foisonnement de nouveaux concepts dans le droit substantif du travail, par exemple les accidents de travail ou l'assurance-chômage.

Dans une cause de Procureur Général du Québec vs. Slanec et Grimstead, cause importante pour d'autres raisons, c'est le Juge Létourneau de la Cour d'Appel qui disait en 1933, en parlant de la Loi des accidents du travail:

«A tort ou à raison, la Législature a radicalement supprimé pour une classe de la société, le chapitre des délits et quasi-délits du Code civil. En retour elle a donné un droit d'une étendue différente et ne découlant plus, cette fois, de cette même source des délits et quasi-délits, ni même du contrat d'engagement puisque celui-ci se borne à en être l'une des conditions, mais bien de la loi. Il ne s'agit pas d'une simple modification... mais encore une fois, d'un droit nouveau et distinct puisque d'une source nouvelle et puisque mesuré par une loi spéciale forfaitaire: responsabilité du patron dans tous les cas, avec en retour, limitation de l'indemnité.»¹

Dans la même cause, le Juge Walsh disait pour sa part la même vérité:

«We see here State intervention to protect incapacitated citizens, not because they had been injured or their rights violated, not because they were incapacitated only, but because of their incapacity to work and earn their livelihood... A new form and measure of relief was conceived, Compulsory Insurance, to maintain the workman during the period of his inactivity. Compensation would not amount to redress. No old rights with their formulae, came into play; they were abolished. The older order passed out. The regime of Delicts

(Torts) was swept away... I can arrive at no other than the conclusion that this legislation is something modern and unique, something new in the way of rights, something not contemplated at Confederation. *It is social legislation to distinguish it from the articles of the Civil Code on Torts, which articles contemplate Individualism.* »²

On voit donc que l'individualisme qui marquait au coin tout le Code civil, de même que le droit pénal, a été sérieusement modifié et changé mais, ce qui est plus sérieux, de nouveaux concepts de droit l'ont supplanté à plusieurs endroits.

Combien d'autres exemples on pourrait donner. Il était reconnu que personne dans la société ne pouvait poursuivre au nom et pour le bénéfice d'autrui. On comprend alors le scandale dans la société juridique lorsque la Loi des Syndicats Professionnels³ qui, à l'encontre de l'individualisme, établit l'organisation professionnelle des collectivités, a permis à un syndicat de poursuivre au nom et pour le bénéfice de ses membres. Quand la Loi de la convention collective⁴ est allée encore plus loin, et parce qu'elle cherchait à enrayer la concurrence vicieuse faite sur le dos des employés et afin d'assurer une compétition saine dans l'entreprise privée, elle a permis au comité paritaire non seulement de poursuivre au nom des employés et pour leur bénéfice, mais encore sans avoir à les prévenir, sans leur permission et même à l'encontre de leur opposition, ce fut un tollé parmi les partisans de l'individualisme et de la liberté absolue enracinés dans le Code civil.

Alors que la société avait voulu affranchir l'homme au lendemain de la Révolution, elle n'avait prévu aucune intervention possible de l'Etat dans la vie de l'individu ou le moins possible. Mais la vie moderne avec ses exigences et complexités a tôt fait de créer des problèmes collectifs où il y allait de l'intérêt même de la communauté de chercher à soutenir, aider, secourir ou soulager les plus faibles pour une raison ou une autre parmi les individus. Ce fut le début de la législation dite sociale.

De plus en plus fréquemment les provinces et le fédéral dans leur juridiction respective furent amenés à créer des commissions auxquelles sont accordées des juridictions plus ou moins étendues. La centralisation de l'administration sur certains points conduit les gouvernements à multiplier ces organismes nouveaux. Et évidemment les législatures attribuent à ces corps des compétences dans toutes espèces d'affaires. Dans le domaine des relations ouvrières, la Législature provinciale a cru bon de créer toute une série de commissions qui, toutes ou presque, sont appelées à administrer des droits provenant de concepts nouveaux. On leur a accordé des pouvoirs administratifs, mais souvent ils ont des pouvoirs qui sont l'exercice de la puissance judiciaire.

Une économie fortement imprégnée de liberté absolue, dont le moteur premier est la force, une société inquiète des répercussions sociales de cette économie et qui force l'Etat à intervenir de plus en plus en légiférant dans plusieurs directions nouvelles avec un pullulement de commissions administratives qui souvent exercent la puissance judiciaire, voilà notre contexte.

Dans cette société les employeurs les plus puissants de même que les grands syndicats évoluent avec aisance et c'est avec inquiétude que ces deux parties remarquent la tendance de l'Etat à intervenir de plus en plus pour substituer la règle de droit à la force économique. Mais le public, la petite entreprise et les syndicats faibles ou peu agressifs, commencent à prêter une oreille favorable à des solutions dénuées de la sanction de la force économique. A leurs yeux les tribunaux du travail font miroiter une image enchanteresse.

Contexte politique et constitutionnel

Point n'est besoin de rappeler ici que l'organisation politique du Canada crée des difficultés toutes particulières. Nous sommes un Etat fédératif où deux cultures vivent et se développent, et où l'on a cherché à ériger un système de gouvernement qui permette d'équilibrer toutes

les puissances et qui offre le plus de garanties possible du respect des droits de ces cultures. De plus nous sommes dans un pays où prime le droit public anglais qui ne reconnaît pas la séparation des pouvoirs: difficultés supplémentaires.

Il faut donc situer les tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire à l'intérieur de cet autre contexte. Il y a dix législatures provinciales et une fédérale. Il faut se rendre compte que dans toutes les autres juridictions, le syndicalisme comme le capital sont pour le moment parfaitement heureux d'une manière générale du système actuel de lois spéciales et nouvelles par lesquelles l'Etat respecte le plus possible la liberté absolue des individus dans le domaine des relations ouvrières et permet que la sanction ultime des conflits soit encore l'arrêt de travail, et l'argument décisif, la menace de l'emploi de la force économique. J'oserai dire que le capital dans les provinces de « common law », accepte beaucoup mieux qu'ici le syndicalisme puissant. J'oserai également dire que le syndicalisme là-bas s'accommode très bien du régime capitaliste, et ne pousse pas aussi activement qu'ici la recherche d'autres solutions, non plus qu'il s'inquiète beaucoup d'intégrer dans le « common law » les lois extraordinaires et nouvelles que sont les lois ouvrières.

Il faut bien songer que l'instauration de tribunaux du travail au Québec ne pourrait manquer de produire un impact assez sensationnel sur le fédéral et nos consoeurs les autres provinces. On peut s'attendre à toutes sortes de réactions.

Pour serrer cet aspect de plus près et sur le plan du droit constitutionnel qui encadre notre fédéralisme, vous savez tous que le fédéral et le provincial se partagent l'autorité. Dans les relations qui nous intéressent, on connaît le problème soulevé par la cause de Snider⁵ où les relations ouvrières furent par voie d'interprétation dévolues à la compétence exclusive du gouvernement provincial sauf la juridiction exclusive du fédéral.

Mais ceci ne facilite pas la tâche puisque le droit criminel relève exclusivement du fédéral. On pense immédiatement à la prohibition du droit de grève. On sait également que les entreprises chevauchant deux ou plusieurs provinces sont rattachées au pouvoir législatif du fédéral.

Mais fondamentalement, à mon sens, il y a beaucoup plus grave. Les tendances actuelles en relations ouvrières sont à la centralisation. Je ne vous révèle rien en vous rappelant les efforts récents de négociations de conventions collectives sur une base nationale. Evidemment, les grandes entreprises résistent à cette tendance. Je me risque à affirmer, cependant, qu'elles ne le font que par tactique de négociation et non pas par conviction philosophique. Au contraire, ce sont elles qui les premières et pour des raisons de bien commun, ont inventé les plans nationaux de vacances, de fêtes, de fonds de pension, etc. C'est ce qui a permis à quelques autorités de soulever un doute quant à la juridiction des provinces sur les relations ouvrières. On a vu des articles récents publiés dans des revues spécialisées qui affirment qu'il faudra sous peu repenser les compétences en ce domaine.⁸ Et il reste l'argument beaucoup plus sérieux et basé sur le pouvoir général du fédéral de passer des lois pour maintenir la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada. Plusieurs conflits dans diverses industries peuvent à tout instant mettre en danger la paix, l'ordre et la bonne administration du Canada. Plusieurs soutiendront que ce concept doit finalement prévaloir et faire glisser la juridiction des provinces, qui est assise surtout sur les droits de propriété et les droits civils, dans celle du fédéral.

Je m'excuse d'avoir sacrifié un long moment de cette étude à situer dans son contexte économique, social, politique et constitutionnel, le sujet qui m'avait été proposé. Mais je réaffirme que cela me paraît indispensable. Que serviront tous nos efforts s'ils sont voués à l'échec parce que dirigés vers le mauvais objectif ou parce que prématurés.

Pour entrer dans le vif du sujet, et en assumant que l'étude appro-

UNIVERSITÄT
TORONTO
30 JUN 1972

fondie du contexte nous permet d'arriver à la conclusion que notre milieu est capable d'accepter la solution des tribunaux du travail, cherchons la place que ceux-ci pourraient occuper dans l'ensemble de l'organisation judiciaire. En d'autres termes, pouvons-nous nous donner ce régime dans le contexte de notre organisation judiciaire.

Obstacles d'ordre constitutionnel

Je viens de parler du problème constitutionnel que pose l'Etat fédératif avec sa division des pouvoirs législatifs. Or la constitution canadienne crée un premier obstacle majeur à l'institution de tribunaux du travail.

En effet, non seulement on a divisé les divers champs de législation entre le fédéral et le provincial mais, dans certains cas, tout en donnant une partie d'un champ législatif à l'un on a gardé un certain contrôle à l'autre autorité. C'est le cas dans l'organisation judiciaire.

L'article 92 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord — notre Constitution — qui contient une énumération des matières où la province a le droit exclusif de légiférer, mentionne au sous-paragraph 13:

« La propriété et les droits civils de la Province »

et, dans le sous-paragraph 14

« L'administration de la justice dans la province, y compris la création, le maintien et l'organisation de tribunaux de justice pour la province, ayant juridiction civile et criminelle, y compris la procédure en matières civiles devant ces tribunaux. »

Cependant, l'article 96 ajoute ceci:

« Le Gouverneur Général nommera les juges des Cours Supérieures, de district et de comté dans chaque province, sauf ceux de la Cour de vérification dans la Nouvelle-Ecosse et le Nouveau-Brunswick. »

Cet article est légèrement tempéré par l'article 129 qui en substance admet que toute Cour de juridiction criminelle ou civile et que toute Commission, tout pouvoir, et tout officier judiciaire, administratif et ministériel existant au moment de l'Union seront maintenus en Ontario, Québec, Nouvelle-Ecosse et Nouveau-Brunswick jusqu'au moment de leur abrogation, abolition ou modification par le fédéral ou par la Législature en cause.

Il faut également citer l'article 100 qui stipule que c'est le gouvernement fédéral qui fixera et versera le salaire ou traitement des juges des Cours Supérieures, de district ou de comté. De plus l'article 99 indique que les juges sont inamovibles sauf sur une adresse et du Sénat et du Parlement.

Il importe enfin de citer un autre article qui soulève un problème additionnel. C'est l'article 98 qui stipule par exception que dans le Québec, tous les juges de tout tribunal doivent être choisis parmi les membres du Barreau de cette Province.

Ce qui apparaît au premier abord comme une contradiction entre les articles 92 (sous-paragraphe 14) et 98, n'est en fait que le reflet du grand désir des Pères de la Confédération de garantir que les juges des Cours Supérieures, de district et de Comté jouiraient de la plus entière immunité contre toute pression. Mais cela cause des embêtements sérieux.

Supposons que nous décidions demain matin de créer des tribunaux du travail indépendants de tous les tribunaux déjà existants, le pourrions-nous, en regard des textes cités ci-haut? En théorie, oui, mais attention. S'il est vrai que les termes du sous-paragraphe 14 de l'article 92 sont très généreux, la mise en pratique du pouvoir de création et d'organisation ayant juridiction civile et criminelle et l'application, tout à côté de l'article 96, font surgir des conflits possibles.

Plusieurs juges au Canada et en Angleterre se sont penchés sur ces textes et les ont interprétés pour en arriver aux données suivantes:

1—Les pouvoirs contenus dans l'article 92, sous-paragraphe 14, accordent à la province l'autorité la plus absolue sur l'administration de la justice en y créant, maintenant et organisant les tribunaux de justice qu'elle croit bon.⁷

2—Par ailleurs, le pouvoir de nomination aux fonctions judiciaires supérieures est réservé à l'autorité fédérale et cela exclusivement.⁸ Le Conseil Privé d'Angleterre a dit à ce sujet:

« It cannot be doubted that the exclusive power by that section conferred upon the Governor-General to appoint the judges of the Superior, District and County Courts in each province is a cardinal provision of the (British North America Act). »

3—Ce pouvoir exclusif de nomination des juges ne doit pas être restreint aux juges exerçant leurs fonctions dans les Cours désignées dans le texte, soit « Cours Supérieures, de District et de Comté ». Car alors les provinces pourraient prétendre nommer des juges sur des tribunaux autrement désignés. En d'autres termes, une province ne peut d'une façon détournée éviter cette règle formelle de la Constitution. Dans une cause citée par le Conseil Privé d'Angleterre comme étant la règle juste sur ce point, un juge a écrit ceci:

« It is true that the language used in that section is limited to the judges of the Superior, District and County Courts in each province, and it might be contended that these Courts having been expressly named, all other Courts were excluded. If this were so, the Provincial Legislature would only have to constitute a Court by a special name to enable them to avoid this clause. But in the section itself, after the special courts thus named, the Courts of Probate in Nova Scotia and New Brunswick are excepted from the operation of the clause, thus showing that section 96 was intended to be general in its operation. »⁹

Dans une autre cause¹⁰ un juge écrivait:

« It seems abundantly established that the expression Superior, District and County Courts, in section 96, embraces all courts, howsoever named, of the same character as the Courts existing at Confederation under these names. »

Donc, l'autorité fédérale peut seule nommer le juge qui exercera la compétence judiciaire si c'est une compétence de la nature de celles auxquelles s'applique l'article 96, qu'elle porte le nom de Cour Supérieure, de District ou de Comté ou qu'elle ne le porte pas. Et si le gouvernement provincial passe une loi qui pourvoit à la nomination par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, c'est-à-dire par la Province, d'un juge chargé de fonctions judiciaires prévues ou équivalentes à celles prévues dans l'article 96, cette loi sera *ultra vires*. Evidemment la même règle s'applique à une commission ayant une compétence judiciaire même en soi légale. Si cette commission exerce la fonction judiciaire prévue à l'article 96 ou son équivalent, seul le gouvernement fédéral peut en nommer le ou les juges.

- 4—A la règle générale qui précède, il ne peut y avoir que deux exceptions:
- a) les tribunaux de juridiction inférieure et locale exclus par les termes de l'article 96, et
 - b) l'article 129 de la Constitution qui prévoit la nomination par le gouvernement provincial des juges de quelques tribunaux inférieurs (juges de paix) qui existaient lors de la Confédération et nommément et pour une juridiction territoriale très restreinte et locale. Cet article 129 ne pourrait pas s'appliquer à nos tribunaux du travail.¹¹
- 5—Une province ne peut pas attribuer à une cour inférieure la compétence, c'est-à-dire une juridiction qui appartient à la Cour Supérieure¹²; ou pour exprimer cette règle d'une façon différente, une province ne peut pas enlever une partie ou toute la juridiction des Cours présidés par des juges désignés par l'autorité fédérale et la transférer à des juges nommés par l'autorité provinciale. Ceci a été établi par une autre cause.¹³
- 6—Au Québec, aucun juge, ne peut être nommé qui ne soit un avocat du Barreau de cette province.

Voilà, je crois, les facettes du problème constitutionnel à résoudre avant de parler de tribunaux du travail.

Il existe deux moyens radicaux de résoudre la difficulté: a) soit que la province décide de créer des tribunaux et leur donne toute la juridiction qu'elle veut, quitte à demander ensuite au fédéral d'y nommer des juges; b) soit que l'on amende la Constitution. Je ne fais sur ce dernier point aucun commentaire...

Mais en admettant que ni l'une ni l'autre de ces solutions ne soient acceptables et que l'on veuille établir un système homogène de tribunaux du travail indépendant de l'organisation judiciaire actuelle, on voit tout de suite surgir toutes espèces de difficultés.

Pour établir des tribunaux ou cours présidées par des juges nommés par le Lieutenant-gouverneur en conseil, il faudra analyser chacune des compétences, chacune des matières que l'on voudra inclure dans la juridiction de ces tribunaux, éliminer tout ce qui tombe présentement sous la juridiction et la compétence des cours supérieures et bâtir un tribunal qui ne sera pas l'équivalent de celles-ci.

L'établissement de conditions minima de travail est-il du droit nouveau qui ne peut s'assimiler d'aucune façon au contrat de louage? La réclamation de l'accidenté au travail, est-ce la théorie du risque et de l'assurance ou la responsabilité du Code civil? Je me sers de cet exemple car il a donné lieu dans une cause¹⁴ à une étude poussée de cette question. Il s'agissait de la Commission des accidents de travail. La validité de la loi était mise en doute parce que, précisément, cette Commission était accusée d'exercer des pouvoirs judiciaires en traitant d'une matière relevant de la juridiction de la Cour Supérieure. On a décidé qu'elle n'exerçait pas primordialement la fonction judiciaire et que c'était du droit nouveau qui jamais n'avait été de la compétence de la Cour Supérieure. Avec respect pour la Cour d'Appel

qui a maintenu la validité de cette loi, je puis dire que les notes dissidentes de l'Honorable Juge Rivard m'inclinent à croire que ce fut peut-être un jugement erroné.

Cette dernière remarque indique tout de suite l'ampleur du problème que posera l'aspect constitutionnel de la juridiction et de la compétence des tribunaux du travail. On peut anticiper de multiples litiges et contestations de juridiction devant les Cours du pays.

Circuit fermé ou dépendance à l'égard des autres tribunaux

Il m'apparaît dès lors que cette situation juridique constitutionnelle va conditionner énormément la réponse à cette question qui est soulevée dans le programme de ce Congrès, savoir: « Les tribunaux du travail doivent-ils fonctionner en circuit fermé? » La question serait mieux posée si on disait: « Peuvent-ils fonctionner en circuit fermé »?

Lorsque l'on dit circuit fermé on veut dire qu'à côté de et parallèlement au système de tribunaux civils et de tribunaux dits criminels, on établirait un réseau complet et indépendant de tribunaux du travail qui auraient compétence absolue et exclusive sur toutes les matières touchant aux relations industrielles.

Nous venons de voir que le problème constitutionnel contrecarre une position aussi absolue. Il peut arriver que de multiples conflits de droit échappent à la compétence de ces tribunaux et soient retenus par les tribunaux de droit commun. Alors le circuit ne sera pas fermé dans son sens le plus large.

Il faudra donc procéder par étapes et par jalons en escomptant de multiples procès de contestation de chacune des juridictions que l'on voudra transférer aux tribunaux que l'on établirait. Répondant à une deuxième question soulevée dans le programme, je crois qu'il faut dire

que plusieurs juridictions devront être données à des subdivisions des tribunaux de droit commun.

Si on veut bien me le permettre, je suggère que la seule formule pratique, eu égard aux problèmes de droit constitutionnel et aussi eu égard à l'état de développement du droit ouvrier substantif, est de continuer à utiliser les multiples commissions administratives et semi-judiciaires déjà créées mais en adoptant une attitude franchement constructive et en testant vigoureusement leurs juridictions respectives, et ceci devant les tribunaux les plus élevés du pays, la Cour Suprême autant que possible.

Chaque fois que les tribunaux de droit commun auront éclairci la nature juridique exacte d'une juridiction et auront déclaré qu'une Commission a pour juridiction le contrôle d'un droit nettement nouveau qui échappe à la juridiction des tribunaux de droit commun, là seulement on pourra transformer cette Commission en tribunal ou transférer cette juridiction aux tribunaux du travail. Par exemple, la cause de Slanec en 1933, qui a sur division et à l'encontre d'une puissante dissidence, déclaré que la Loi des accidents de travail était du droit nouveau, n'a été jugée que par la Cour d'Appel. Je crois qu'on aurait dû porter cette cause en Cours Suprême.

Un autre exemple. Le législateur vient d'accorder le pouvoir à la Commission de relations ouvrières d'ordonner le rembauchage d'ouvriers congédiés pour activités syndicales et de déterminer la compensation. Le Juge Ignace Deslauriers dans une cause de Lagrenade, la Commission de relations ouvrières et Jacotey¹⁵ a eu à trancher sur un bref de prohibition le problème de savoir si cette nouvelle juridiction n'équivalait pas à enlever une partie de la juridiction de la Cour Supérieure sur le contrat de travail individuel. Dans un jugement bien élaboré il est dit que non, et qu'en fait c'est du droit nouveau. Avec respect et quoique je sois d'accord avec l'honorable juge, je crois que ce point est si important dans le droit ouvrier substantif que le plus

haut tribunal du pays devrait se prononcer et le trancher définitivement.

Peu à peu on arrivera ainsi à clarifier le droit substantif existant avant de vouloir le cristalliser par un droit adjectif rigide.

Mais à mon sens il y a plus. Non seulement les contingences juridiques constitutionnelles imposent la prudence et une approche pragmatique dans l'établissement d'un circuit de tribunaux du travail, mais encore, j'ai la ferme conviction que nous n'avons pas encore découvert tous les éléments substantifs du droit du travail et il y aurait peut-être danger à ériger un réseau ou un appareil de tribunaux avant de connaître toutes les frontières du droit qui sera son domaine exclusif.

Voici un exemple facile. Certains suggèrent, de donner juridiction à un tribunal du travail sur les conflits d'intérêts dans lesquels un service public est impliqué. Il suffit d'assister à une cause devant un tribunal d'arbitrage sur un tel conflit pour constater à quel point on n'a pas encore découvert les critères du droit. De plus, les parties généralement ne sont pas prêtes à accepter que des critères soient fixés. Lorsqu'on discute des salaires à un conseil d'arbitrage, on invoque le niveau de vie, la productivité, la capacité de payer, le coût de la vie, etc., mais le jour n'est pas venu encore où l'Etat, par législation, confiera un tribunal à des concepts précis, entraînant une adjudication constante sur cette question des salaires car, les critères n'ont pas tous été découverts et le droit substantif est incomplet. De plus, les parties les plus puissantes n'accepteraient jamais qu'un tribunal avec des critères précis leur enlève la liberté absolue de traiter dans ce domaine. Pour employer une expression anglaise, les employeurs chercheront à s'en tirer au meilleur compte possible et, de leur côté, les syndicats tenteront d'obtenir « what the traffic can bear ». C'est encore un effet du contexte économique d'entreprise privée.

On me répondra que dans ces conditions il faudra se résigner à voir se prolonger la division et, jusqu'à un certain point, la confusion

qui règne entre les tribunaux de droit commun, les commissions administratives, les tribunaux d'arbitrage et les tribunaux de travail limités que l'on instituerait lentement. C'est vrai. N'oublions pas cependant, que les modifications aux structures existantes ne se font pas facilement, même lorsque les parties sont d'accord pour les transformer. Prenons le cas des conflits d'intérêts. Il est avéré que sauf pour les parties économiquement faibles, cet arbitrage, qui n'est en réalité qu'un tribunal de conciliation, n'est plus désiré par les parties. Pourtant les revendications n'ont pas été assez vigoureuses pour produire des modifications importantes. Renforçons la conciliation et demandons que cet arbitrage disparaisse.

Nous sommes tous d'accord sur le fait que les brefs de prérogatives doivent subsister dans les relations ouvrières dans les cas d'abus de juridiction. Rien ne nous empêche d'exiger une subdivision de la Cour Supérieure avec des juges en connaissance du droit ouvrier et une procédure spéciale.

Nous sommes tous d'accord pour déplorer que dans les conflits de droit sur les conventions collectives (griefs), alors que les parties s'engagent contractuellement à être liées par la décision d'un arbitre ou de plusieurs arbitres, il y ait parfois refus de respecter l'entente. Négocions des clauses d'arbitrage selon les termes de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers (le compromis du Code de procédure civile avec homologation par la Cour supérieure). Voilà quelques exemples d'améliorations possibles dans l'immédiat.

On me permettra quelques réflexions d'ordre particulier. J'ai laissé de côté cet obstacle de la constitution canadienne qui veut qu'au Québec, seuls des membres du Barreau de la province puissent être choisis comme juges. On a parlé dans certains milieux d'un tribunal du travail par district judiciaire¹⁶. Ceci signifie quelque 30 nouveaux juges experts en cette matière et qui donnent des garanties d'impartialité,

susceptibles de donner confiance aux parties. Je demande à la partie syndicale de réfléchir à ce problème sérieusement. Pour le moins, je crois qu'il y aurait lieu de songer immédiatement à mettre sur pied une pépinière de personnes qualifiées.

Une autre réflexion surgit de l'impact de la jurisprudence sur les relations ouvrières. Dans l'éventualité de tribunaux du travail, la théorie du *stare decisis* dans les milieux patronaux et syndicaux pourra modifier profondément les méthodes de négociations collectives. Dans le moment, une interprétation d'un tribunal d'arbitrage sur une clause d'une convention collective ne lie en rien le tribunal ou les parties en dispute au sujet d'une clause similaire dans une autre convention collective. Mais le *stare decisis* fera qu'à l'avenir les juges seront liés et l'on verra ainsi s'ériger à côté du droit ouvrier substantif, à côté d'un code du travail, le droit émanant des juges par leurs divers jugements. Il faut dire toute la vérité; les parties devront recourir plus constamment au ministère de l'avocat.

Conclusions

En conclusion, et si je puis résumer ma pensée, il faudrait dire ceci.

Je crois qu'il est prématuré de tenter dès maintenant une expérience absolue et intégrale d'un appareil judiciaire autonome et complet dans le domaine des relations ouvrières. Le contexte économique, social et politique s'y oppose nettement et on risquerait de créer le chaos. Tant que les parties ne seront pas plus près du dirigisme d'Etat, tant et aussi longtemps que les parties resteront jalouses de leur liberté absolue basée sur la force économique et que la sanction sera l'arrêt possible de travail, tant que la règle de droit ne se sera pas substituée à la force, toute tentative vers une révolution juridique de cet ordre serait prématurée. Ces remarques évidemment s'adressent plus particulièrement aux conflits surgissant des conventions collectives.

Laissez-moi poser la question suivante aux parties. Messieurs les employeurs, si demain un tribunal du travail vous imposait, par une aberration mentale temporaire, une augmentation de salaires horaires de 50cts l'heure et que vous refusiez de vous y soumettre, seriez-vous prêts à ce que l'Etat s'empare de votre usine et l'opère à vos dépens? Messieurs des Syndicats, si l'inverse vous arrivait et que vous subissiez un jugement qui non seulement n'augmenterait pas selon vos vœux vos salaires mais les diminuerait de 50cts l'heure, seriez-vous prêts à accepter que l'Etat, comme sanction ultime, vous ordonne de travailler à ces nouvelles conditions? Ou alternativement que l'Etat déclare vos contrats individuels rompus et ordonne à l'employeur de vous remplacer tous? Et vous, Messieurs du Patronat, accepteriez-vous cette dernière solution qui vous priverait de tous vos spécialistes?

Passant aux autres juridictions du droit du travail, il faut dire que l'obstacle constitutionnel rend difficile la création et la compétence des tribunaux du travail ou les conditionne à de grandes précautions dans la détermination de la nature juridique du droit particulier dont la compétence est étudiée. Un grand effort devra être fait pour cribler chacun des droits déjà existants devant les plus hauts tribunaux afin de marcher à coup sûr et éviter les contestations sur le plan constitutionnel, chaque fois que nous transférerons une juridiction aux tribunaux du travail. En d'autres termes, nous n'en savons pas assez sur le droit ouvrier substantif existant. De plus, nous n'en connaissons pas toute l'étendue. Par conséquent, il ne faudrait pas mettre la charrue avant les boeufs.

Enfin, nous ne sommes pas assez fermes à ce stage, après une expérience d'au plus quinze ans, pour faire passer dans la loi les modifications qui amélioreraient sensiblement la situation actuelle.

Si cet exposé a pour effet de jeter une ombre sérieuse sur le tableau brossé par mes prédécesseurs, je m'en excuse mais la réalité a de ces exigences qui ne permettent pas le compromis.

- (1) 1933, Vol. 54 — C.B.R., p. 243.
- (2) pp. 255, 256 of 1933, Vol. 54 — C.B.R.
- (3) S.R.Q. 1941, Ch. 162.
- (4) S.R.Q. 1941, Ch. 163.
- (5) Toronto Electric Commissioners vs Snider, 1925, A.C. 396.
- (6) Cf. entre autres, F.R. Scott, « Federal Jurisdiction over Labour Relations: A New Look », dans *Relations industrielles*, Université Laval, Québec, janvier 1960, pp. 31-48.
- (7) Juge Létourneau, 54 C.B.R. — Proc. Gén. du Québec, Slanec et Grimstead, p. 244.
- (8) Martineau & Sons vs Cité de Montréal, 1932, A.C. 113.
- (9) Burk vs Turnstall, 1890, 2 British Columbia, R., p. 12.
- (10) Rimmer vs Hannon — 60 D.L.R. 637.
- (11) Martineau & Sons vs Cité de Montréal — 1932 A.C. 113.
- (12) Procureur Général du Québec vs Slanec et Grimstead, Juge Rivard — 54 C.B.R., p. 284.
- (13) McLean Gold Mines vs Att. General, 1924, 1 D.L.R. 14.
- (14) Procureur Général vs Slanec et Grimstead — 1933, 54 C.B.R., p. 230.
- (15) Cause non rapportée en Cour supérieure — 1961 — No 522,562.
- (16) GÉRARD PICARD — Code du travail — article 576 et sq.

DISCUSSION

Voici quelques-unes des principales idées qui ont été soulevées au cours de la discussion qui a suivi la conférence de Me Marc Lapointe.

On s'est demandé si la Législature provinciale avait le pouvoir de soustraire certains organismes administratifs à la surveillance et au contrôle de la Cour supérieure. Il semble que la Législature peut légiférer en ce sens sans violer la Constitution canadienne. Mais l'expérience a démontré que les clauses privatives de ce genre n'ont pas empêché la Cour supérieure d'intervenir lorsqu'il y avait excès ou absence de juridiction. Si l'on voulait à tout prix mettre la Cour supérieure à l'écart, il faudrait lui enlever expressément tout droit d'intervention lorsqu'une commission administrative ou un tribunal inférieur outrepassé ses pouvoirs. Il n'y a probablement pas beaucoup de gens qui approuveraient un tel geste.

Certains ont évoqué la nécessité de modifier l'Acte de l'Amérique du nord britannique afin de permettre à la province de Québec de se donner en toute liberté des tribunaux du travail.

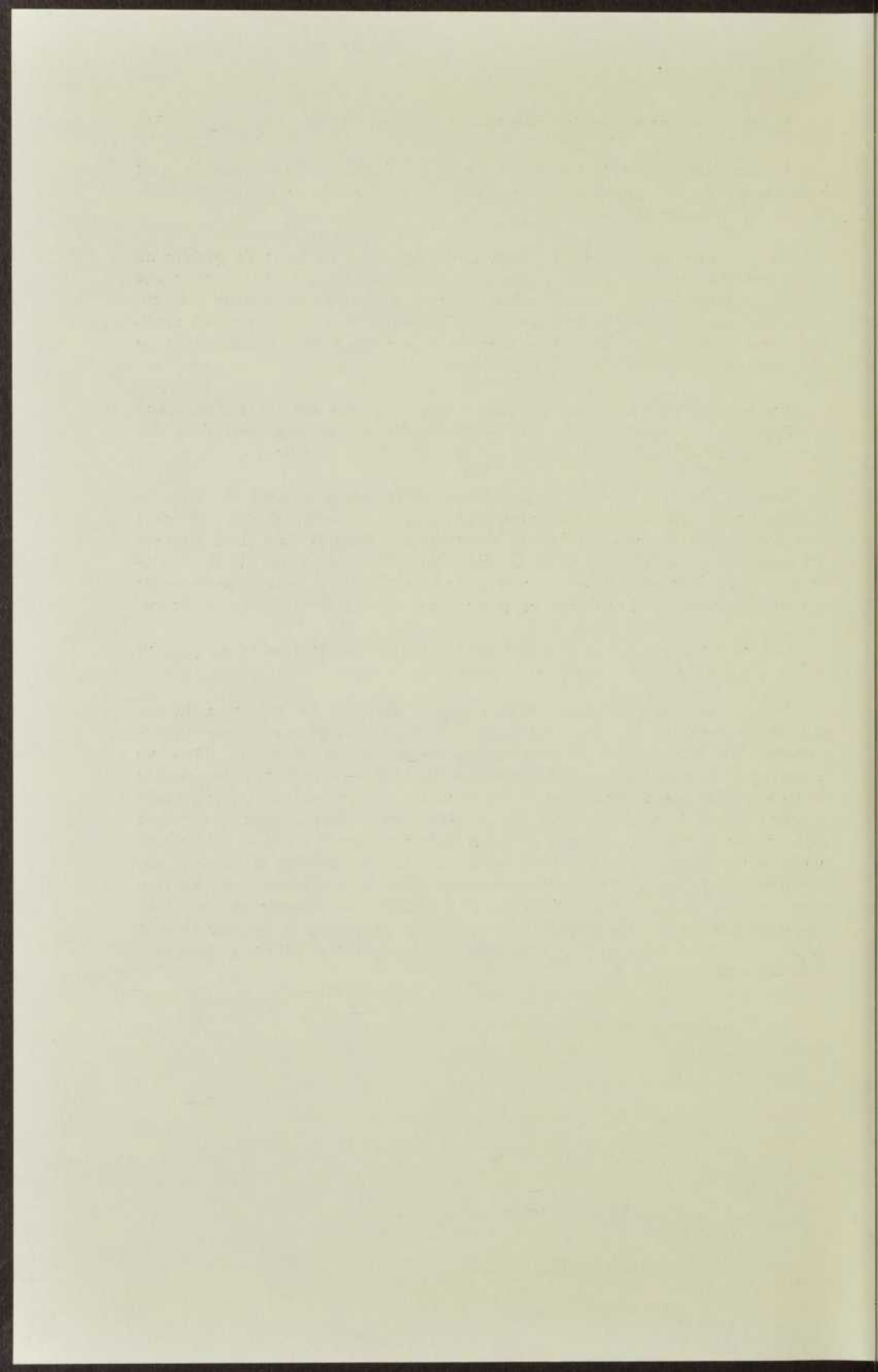
On a soutenu qu'il ne faudrait pas faire disparaître les brefs de prohibition et de certiorari sans les remplacer par d'autres mécanismes qui accorderaient aux citoyens la protection du pouvoir judiciaire contre l'arbitraire du pouvoir exécutif. Ainsi, sans modifier en substance ces recours extraordinaires, on pourrait en modifier certaines caractéristiques. Ces procédures pourraient être sommaires et se dérouler entièrement dans un délai très court.

Un bon moyen d'empêcher l'utilisation trop fréquente des brefs d'injonction et de prohibition, serait que le juge ne les émette pas à moins que l'une des parties n'ait donné à l'autre l'occasion de faire valoir ses objections en droit.

Lorsque l'on veut savoir si la Législature provinciale a le droit, en vertu de la Constitution, de donner juridiction sur certaines questions à des tribunaux dont elle nomme les juges, il faut se demander s'il s'agit là d'un droit nouveau qui n'existait pas au moment de la Confédération. Si ce n'est pas du droit nouveau, et si ce droit relevait, au moment de la Confédération, de la compétence de la Cour supérieure, la Législature ne pourrait pas enlever à celle-ci sa juridiction.

On semble unanimement d'accord pour admettre que la Législature pourrait établir des tribunaux du travail de première instance.

Les craintes que l'on a dans certains milieux à l'égard des tribunaux du travail semblent fondées sur l'hypothèse que ces organismes pourraient avoir éventuellement des pouvoirs de décision en matière de conflits d'intérêts. Mais ces craintes proviendraient aussi de l'imprécision du droit substantif dans le domaine du travail. Les grands employeurs et les syndicats ouvriers puissants préféreraient le régime de la liberté caractérisé par la négociation collective sans intervention de l'Etat; ils ne tiendraient pas à se laisser enfermer dans des cadres légaux trop rigides qui gêneraient leur action. L'institution de tribunaux du travail leur apparaîtrait comme un instrument de stratification prématurée d'éléments encore trop mouvants d'un droit nouveau. Dans le cas des griefs, par exemple, on craindrait l'influence croissante d'une jurisprudence qui ferait pénétrer dans le vase clos de chaque convention collective des tendances que les parties n'ont pas prévues lors de la négociation.



7

Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail

Jean-Réal Cardin

PAUL DURAND, le maître reconnu de plusieurs parmi ceux qui, en France et ailleurs, ont consacré une part de leurs préoccupations à l'étude ou à la pratique du droit du travail et à la mémoire duquel la présente communication voudrait, bien humblement, rendre hommage, écrivait déjà en 1952 que: « Dans les bilans que l'on se plaît à dresser, au terme d'un demi siècle de vie juridique, l'un des progrès les plus certains consiste dans l'élaboration scientifique du droit du travail ». ¹ C'est encore lui qui affirmait quelques années auparavant que « pour être réelle, l'autonomie d'un droit doit s'affirmer dans l'ordre

juridictionnel... Confier aux juridictions ordinaires l'application d'un droit particulariste présente le double danger de voir combler par des emprunts au droit commun les lacunes de cette législation et de le voir interpréter en relation avec ce droit commun, et donc déformer. Tout système autonome de droit doit avoir ses propres juridictions et son propre droit procédural ». ²

A l'issue d'un Congrès comme celui-ci et après ces affirmations venant d'un des juristes les plus éminents de notre génération, il peut sembler superflu de s'interroger sur la nature et les caractères propres d'un droit dont on peut dire sans crainte d'exagération qu'il constitue à la fois une des branches les plus vivantes du droit contemporain ainsi qu'une méthode essentielle de l'analyse sociale actuelle.

Toutefois, s'il est admis que la doctrine française ainsi que celles de plusieurs autres pays européens ont fait une part particulière au droit du travail, il n'en demeure pas moins que les institutions juridiques de ces pays ne se sont, jusqu'à ce jour, qu'imparfaitement accommodées du particularisme et de l'esprit propre du droit du travail. La jurisprudence a sûrement fait des progrès notables dans le sens d'une plus grande compréhension des problèmes créés par l'avènement de formes juridiques nouvelles en tâchant d'adapter les vieux concepts aux réalités sociales transformées, et en élaborant, là où c'était possible, des concepts nouveaux, des techniques juridiques originales; il n'en demeure pas moins que les institutions propres au droit du travail, surtout dans l'ordre judiciaire, ne sont que partiellement ébauchées et restent en grande partie à créer. C'est Paul Durand qui disait encore, en ce qui concerne les conflits individuels du travail en France, reprenant l'idée de la nécessité de juridictions propres au droit du travail: « ...cette exigence n'est satisfaite ni dans l'instance d'appel, ni dans la procédure de cassation. Elle n'est respectée qu'à la base de notre organisation judiciaire, où les conseils de prud'hommes, composés en majorité de membres patronaux et ouvriers, se distinguent des juridictions ordinaires. Ces

conseils n'ont qu'une place modeste dans notre droit; leurs décisions n'ont guère d'autorité et l'on se plaît à opposer la pure doctrine des juridictions supérieures à l'interprétation, plus sentimentale que juridique, des conseils de prud'hommes». ³ Et il concluait: «Aussi paraîtrait-il désirable de modifier dans son ensemble l'organisation judiciaire pour les différends du travail». ⁴

Quelle force particulière une telle constatation n'acquiert-elle pas, si on la transpose dans notre propre contexte social et si on l'applique au système juridique qui est le nôtre, où l'hégémonie de nos cours de droit commun s'exprime sans défaillance dans presque tous les secteurs de la vie communautaire. Non, il n'est pas superflu de tenter de dégager les traits essentiels du droit du travail comme ensemble juridique cohérent, si l'on songe que c'est justement le défaut de reconnaître en lui quelque chose d'original et d'unique qui explique en partie cette lacune dans l'ordre des institutions à laquelle nous faisons allusion il y a un instant.

Dans les relations individuelles

En effet, on a traditionnellement considéré l'ensemble des règles qui gouvernent les relations du travail comme une simple dépendance du droit privé, c'est-à-dire du droit civil, pour nous du Québec, étant donné que le droit civil de cette province n'est pas autre chose que notre droit privé commun. L'empire du droit civil s'est tout naturellement étendu au monde du travail subordonné comme à tout autre aspect des relations entre individus en lui imposant, à peu de choses près, sa théorie générale des obligations ainsi que les règles du Code civil gouvernant les contrats individuels. L'universalité de cette théorie et de ces règles couvrirait tout aussi bien le contrat de travail, dans sa construction et son interprétation, que n'importe quel autre fait juridique d'ordre privé, et le domaine des relations du travail n'était que l'occasion de cas particuliers permettant l'application de principes doués d'une valeur universelle. N'y avait-il pas d'ailleurs justification pour une telle inter-

prétation dans le fait que notre Code civil aux articles sur le louage, stipule que le contrat de louage des services personnels est assujéti aux règles communes aux contrats? Il était donc légitime, dans un régime d'économie libérale, de traiter le contrat de travail comme tous les autres contrats civils et d'en subordonner la conception et l'interprétation aux règles du droit commun. L'ordre social ne peut souffrir qu'un secteur d'activités évolue en marge de l'analyse juridique et d'un système de droit, si imparfaits que soient les méthodes et les moyens de sanction d'un tel droit. Un problème ne peut rester longtemps sans réponse sur le plan juridique sans mettre en péril l'architecture même d'un système de droit.

Il n'a donc pas été sans avantages, au départ, étant donné la pauvreté des règles relatives au contrat de travail dans le Code civil, de pouvoir recourir à la théorie générale des obligations afin de définir les conditions d'existence, la capacité des parties, les vices de consentement, les causes entraînant la fin, la rupture et la résiliation d'un tel contrat. Et au fur et à mesure que de nouvelles réalités surgissaient en relations industrielles, l'analogie s'est continuée, s'est élargie afin d'inclure dans le schème traditionnel d'interprétation, des institutions, des pratiques qui n'avaient jamais été prévues par le législateur et dont la nature était de moins en moins accessible aux méthodes et aux sanctions du Code civil.

C'est ainsi que le règlement d'atelier a été analysé en un contrat accessoire au contrat de travail et comme en faisant partie grâce à l'adhésion que le salarié était censé lui donner lors de l'embauchage; que la grève a été conçue comme une somme de résiliations unilatérales par les travailleurs, provoquant de ce fait la rupture du contrat de louage; que la convention collective, après avoir été chez nous totalement ignorée par la théorie des contrats et frustrée de tout effet juridique par la doctrine et la jurisprudence, a été assimilée brusquement par notre Loi des Syndicats professionnels à un contrat pur et simple au motif que les associations se prévalant de cette loi acquéraient la personnalité

juridique. L'article 24 de notre loi des Syndicats professionnels ne dit-il pas en effet que « La convention collective de travail donne ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations? » Même si l'on considère la convention collective signée sous l'empire de notre loi des Relations ouvrières et qui n'est pas un contrat au sens du code civil, combien l'interprétation qu'en ont souvent faite nos juristes n'est-elle pas toute imprégnée des techniques classiques du droit commun?

Mais ce qui était possible et même jusqu'à un certain point nécessaire au début des relations industrielles modernes, ne l'est plus maintenant. Les vertus d'une telle attitude sont épuisées devant les dangers de plus en plus réels et apparents qu'elle porte en elle. Sous la poussée des événements, la réalité sociale s'est transformée, le monde industriel a évolué, de nouvelles structures sont apparues avec leurs exigences propres et leur dynamisme particulier. L'analogie n'a pu se maintenir; et à côté du droit traditionnel, s'est élaborée peu à peu une législation d'exception qui est venue combler les lacunes de ce droit et bien souvent soustraire des secteurs entiers à son application. Statuts législatifs, règlements, décrets, ordonnances, commissions administratives investies d'un certain pouvoir judiciaire, institutions diverses dans l'ordre de la conciliation et de l'arbitrage, autant de facteurs qui ont contribué à la reconnaissance et à l'élaboration d'un droit nouveau possédant ses institutions propres, ses règles et ses techniques originales.

Est-ce à dire que le droit du travail est un droit autonome? Durand lui-même répond à cette question lorsqu'il dit que « dans une terminologie rigoureuse, l'expression n'est... pas exacte. Aucune branche du droit ne peut se construire isolément; aucune n'est complètement autonome au sein de l'ordre juridique ». ⁵ Il emploie donc le terme « particularisme » pour indiquer à la fois la relation nécessaire entre le droit du travail et l'ensemble du droit, et l'originalité suffisante du premier par rapport au second, qui en fait un système distinct et non subordonné aux autres branches de l'ordre juridique.

Sur quoi se fonde le particularisme du droit du travail? Pour répondre à cette question, il faut d'abord s'interroger sur la nature des rapports qu'il analyse, des relations qu'il régit, du « contrat » qu'il sanctionne. Chaque branche du droit est reconnaissable au moyen de ces critères. Par exemple, le droit privé analyse les rapports qui s'établissent entre les individus doués de personnalité juridique selon les différentes sources d'obligations prévues au Code civil et en particulier le contrat. Le droit public, qu'il soit d'ordre constitutionnel, administratif ou pénal, pour sa part régit les relations de l'Etat avec ses ressortissants et prescrit les règles devant être obéies pour la sauvegarde de l'ordre public. Et l'on pourrait continuer l'analyse pour chacune des manifestations prenant place à l'intérieur de ces deux grandes catégories.

Le droit du travail, pour sa part, régit le travail humain dans son exercice même. Il fonde son analyse sur le contrat de travail ou selon une expression plus moderne qui n'est pas encore adoptée d'emblée à cause du dépaysement qu'elle provoque chez la plupart des juristes, sur la relation de travail existant entre deux ou plusieurs personnes chaque fois que la prestation de travail s'accompagne d'une subordination juridique. Ici, c'est la personne même du travailleur ou de l'exécutant qui est mise à contribution pour le compte d'autrui et sous sa direction, ce dernier s'engageant à « rémunérer » les services personnels du premier. Nous avons donc affaire, en droit du travail, à une obligation personnelle de la part du salarié et non pas à une obligation de caractère patrimonial. Cette première dérogation à l'économie du droit des obligations a d'ailleurs été admise par notre droit civil qui a prévu certaines restrictions en matières de louage des services personnels; qui a par ailleurs assoupli les règles de capacité concernant les mineurs et les femmes mariées en ce qui touche à leur travail, aux gains qu'ils en retirent et aux recours auxquels il leur donne droit; qui enfin a prévu l'insaisissabilité totale ou partielle des salaires et des traitements selon les différentes catégories de salariés, et qui a assez récemment émancipé les travailleurs de la saisie-arrêt de la portion saisissable de leur salaire dans les mains de l'employeur selon certaines conditions. Si bien, que

même sans sortir du droit traditionnel, on peut affirmer que le droit du travail jouissait déjà d'un régime particulier. Mais ce n'était encore que bien peu, et pour le reste, l'analogie au droit commun a continué de régner d'une façon souveraine.

Il a fallu l'avènement du machinisme et de la fabrique, la mise en oeuvre du système capitaliste de production, la création d'une économie de marché et l'extension quasi-universelle du régime de salariat avec ses problèmes nouveaux, ses abus flagrants commis au nom de la liberté d'entreprise et du contrat libre sur le marché du travail pour que les pouvoirs publics interviennent et réglementent le contrat individuel de travail. Cette intervention, par voie législative et réglementaire, a provoqué un déclin considérable (et qui va s'accroissant toujours) de l'aspect contractuel des relations individuelles de travail. Le contrat civil est de plus en plus vidé de son contenu contractuel au profit de l'aspect institutionnel. Pour des fins de protection, le règlement d'ordre public et administratif a supplanté graduellement la volonté des parties.

La formation des relations de travail s'écarte donc des règles ordinaires sur la conclusion des contrats. En plus des écarts déjà constatés dans le code civil relativement à la capacité des parties et des adoucissements apportés en cette matière par la jurisprudence, des législations comme, par exemple, la Loi des Etablissements industriels et commerciaux et la Loi du salaire minimum et ses ordonnances, sont venues réglementer les conditions d'emploi selon l'âge, le sexe, la nature du travail et des industries, le salaire minimum à être payé, le mode et la nature du paiement, etc. ... de sorte qu'au départ des textes impératifs se substituent de plus en plus nombreux à la libre convention des parties.

Une fois créées, les relations du travail continuent de former un ensemble juridique original. La subordination, en règle générale, existe toujours; la direction de l'entreprise et des hommes au travail continue

d'être le fait de l'employeur. Il reste toutefois que ce dernier n'a plus la discrétion dont il jouissait au début de l'ère industrielle en ces matières. La loi, le règlement, la jurisprudence arbitrale, la convention collective particulière ou étendue juridiquement, sont venus limiter d'une façon radicale cette discrétion en ce qui touche à l'administration du contrat de travail, à l'interprétation à y donner, aux sanctions à être appliquées. Le pouvoir disciplinaire, par exemple, n'autorise plus le prélèvement d'amendes pour infractions au code de discipline de l'usine; et si la direction conserve encore l'initiative en matière de renvoi ou de suspension, ce n'est plus un droit sans appel, surtout là où existe une procédure de grief.

En ce qui concerne les dommages subis par le salarié à l'occasion de son travail, la Loi des Accidents du travail a définitivement mis à l'écart les règles du droit civil et leur a substitué un régime fondé sur la théorie du risque professionnel collectif étendu à la plupart des employeurs, selon certaines catégories. Une présomption *juris tantum* a renversé le fardeau de la preuve en faveur de l'employé lui permettant de réclamer indemnité du seul fait de l'accident et du dommage évalué. L'appréciation de ces dommages, le paiement de l'indemnité qui en résulte sont le fait d'une Commission administrative soustraite à tous brefs de prérogative, donc à l'abri des tribunaux de droit commun, sauf là où il y a excès de juridiction. Combien nous sommes loin, ici, des catégories juridiques traditionnelles.

Même le concept du contrat, pourtant fondamental en droit privé classique, n'a pas toujours été retenu et tend à l'être de moins en moins, par le droit du travail. Ici, nous sommes en pleine hérésie juridique, si l'on s'en tient à la tradition civiliste. L'extension au travail à domicile des ordonnances de la Loi du salaire minimum ainsi que des décrets promulgués sous l'empire de la Loi de la convention collective, constitue un exemple frappant de cette hégémonie que le droit du travail tend à développer à l'égard de tout le domaine de l'activité professionnelle, aux dépens de la notion de contrat dans l'acception civiliste du terme.

Cette idée de la relation du travail substituée ou du moins juxtaposée à celle de contrat, montre bien la force d'expansion du droit du travail moderne. Cette notion pensée et développée par les juristes allemands, MM. Siebert et Nikisch, ainsi que par certains juristes italiens, entre autres M. Paolo Greco, et que Paul Durand a fait sienne, ouvre des avenues insoupçonnées par les civilistes traditionnels en élargissant l'assiette des rapports du travail et en le faisant pénétrer dans toutes les sphères de l'activité professionnelle où le contrat comme tel n'existant pas, la protection des travailleurs ne pourrait s'exercer. Ce n'est pas à dire que cette notion de relation doive se substituer totalement à celle du contrat dans l'ordre présent des choses; la plupart des auteurs en droit du travail sont d'accord sur ce point, Paul Durand en tête, qui tentait déjà en 1952 d'é luder le dilemme en prévoyant la naissance d'un droit nouveau: celui de l'activité professionnelle. ⁵

Il n'en reste pas moins que, même en matière de relations individuelles et surtout dans l'ordre des rapports collectifs de travail, la notion de relation, a, au moins implicitement, été considérée comme critère d'application du droit du travail partout où celle du contrat n'aurait pas permis à certaines catégories de travailleurs de bénéficier de la protection de la loi.

C'est le concept de relation considéré comme fait-condition qui a joué en matière de travail à domicile chez nous et dans plusieurs autres secteurs du travail rémunéré; c'est encore lui qui a fait que la nullité du contrat de travail n'influe presque plus sur les relations individuelles de travail. ⁷

Nos lois du Salaire minimum et de la Convention collective ne disent-elles pas en effet que lorsque dans un contrat de travail, le salaire stipulé est inférieur à celui fixé par l'ordonnance, ou le décret, le salarié a quand même le droit de recouvrer ce qui lui est dû en vertu de la loi et ceci, en dépit de la nullité d'un tel arrangement et sans qu'il soit même nécessaire d'invoquer cette nullité? De même, rien dans notre

loi des accidents du travail, que nous sachions, n'indique que la réclamation d'un accidenté au travail soit subordonnée à la validité de son contrat de louage de services. Et il est bien selon l'esprit du droit du travail qu'il en soit ainsi. M. Charles Freyria, traitant de ce sujet, fait état des résultats sociaux choquants auxquels le régime traditionnel de la nullité des contrats conduisait, spécialement dans le domaine de la réparation des risques professionnels: « La protection des risques ne doit-elle point être assurée à l'exécutant du travail, sans considération déduite de la validité des relations contractuelles d'employeur à salarié? Le seul fait de l'accomplissement de la tâche expose l'individu au risque, dès lors qu'il occupe son poste de travail. Ni l'apparition du risque, ni par voie de conséquence sa réparation n'ont et ne doivent avoir de rapport avec l'exigence purement abstraite d'un contrat ». ⁸

L'abandon de la conception rigoureuse et orthodoxe de la nullité en droit commun, soulignée en matière de réclamation de salaires et de réparation d'accidents de travail, se retrouve avec autant de force dans tous les aspects du contrat de travail. L'analyse stricte du droit commun des contrats qui dénie, sous forme rétroactive, toute espèce d'efficacité juridique au contrat de travail nul et exige la reconstitution des choses en l'état antérieur au contrat ne peut trouver d'application lorsqu'il s'agit de la prestation de l'activité humaine, sous quelque forme que cette activité s'exerce. Il n'est plus ici question de restitution réciproque de ce qui a été reçu de part et d'autre. Les services accomplis sont indélébiles et doivent être rémunérés en dépit de la nullité de l'accord qui les a permis. Sans quoi une partie s'enrichit aux dépens de l'autre qui ne peut récupérer les apports successifs du travail personnel qu'elle a déjà fournis.

Le même phénomène de l'abandon des règles civilistes classiques se retrouve à l'occasion de la cessation des relations du travail. Le code civil lui-même avait fait exception à la règle générale de l'extinction des contrats en stipulant à l'article 1668 que le contrat de louage des services personnels se termine par le décès de la partie engagée. En matière

de préavis ou de délai-congé, l'amendement de 1949 à ce même article avait déjà apporté quelques précisions en ce qui concerne le contrat de travail à durée indéterminée, afin de remédier, pour certaines catégories de travailleurs du moins, au mutisme de la loi et aux anomalies auxquelles donnait lieu le recours en matière de relations industrielles aux présomptions des articles 1642 et 1657 concernant le louage de choses. D'ailleurs, l'inconstance de la jurisprudence en cette matière et les divergences profondes de la doctrine chez nous, sur l'ensemble du problème, montrent bien l'inapplicabilité du droit commun en un tel domaine.

Quant à la résiliation judiciaire du contrat de travail, nous pouvons affirmer que dans de larges secteurs des relations industrielles modernes, elle ne s'applique à peu près pas parce que tout simplement inapplicable, surtout en ce qui a trait aux actions du salarié. Tout ce qui en subsiste en pratique est un système de résiliation unilatérale subordonnée au contrôle a posteriori du tribunal.

Enfin, une saine interprétation du droit en relations industrielles s'oppose à ce que la transformation de la situation juridique de l'employeur, soit à cause de décès, vente, cession à titre gratuit ou onéreux, mise en société, etc... ait quelqu'effet sur le contrat de travail. Cette dérogation au droit commun dont une des règles veut que l'acquéreur à titre particulier n'ait pas à supporter les obligations qui pèsent sur leur auteur, s'impose non seulement quant à ce qui a trait aux relations individuelles de travail, mais encore en matière de relations collectives, en ce qui touche notamment à l'accréditation syndicale. Dans de tels cas, le contrat individuel ou la convention collective de travail doivent être maintenus.

Dans les rapports collectifs

Si le particularisme du droit du travail, à l'aide des quelques exemples que nous venons d'énumérer, se manifeste dans l'analyse des rela-

tions individuelles, il le fait encore beaucoup plus ostensiblement dans l'ordre des rapports collectifs du travail. Cet aspect collectif a acquis, en droit du travail une telle force, il s'impose d'une façon si spectaculaire, il bouleverse si profondément les habitudes acquises et les schèmes traditionnels d'analyse, qu'on est souvent porté à ne considérer que lui et à ne voir dans le droit du travail que celui des relations collectives, des relations entre les groupes en présence, syndicats et entreprises et des problèmes auxquels ces relations donnent lieu. C'est pour réagir contre une telle tendance que nous avons d'abord voulu démontrer le caractère particulier du droit des relations de travail sur le plan individuel avant d'aborder l'aspect collectif tellement connu de tous. Il n'en demeure pas moins, selon que l'affirment Rivero et Savatier dans leur *Traité*, qu'« à l'heure actuelle, le droit des rapports collectifs constitue la partie la plus riche et la plus originale du droit du travail, celle par laquelle s'affirme le plus nettement son particularisme, celle aussi par laquelle il exerce le plus d'influence sur les autres branches du droit ». ⁹

C'est donc dans l'ordre des rapports collectifs que les conceptions juridiques traditionnelles, que les recours au droit commun doivent être le plus complètement abandonnés, car c'est là que ses techniques sont le moins adaptées à la réalité. Avec la montée syndicale et la transformation des entreprises, une foule de situations de fait ont pris place qui n'avaient jamais été envisagées par le droit fondé sur l'autonomie des volontés et consacré par les états bourgeois du XVIIIe siècle. La théorie générale des contrats dans un tel droit ne pouvait absolument pas rendre compte de la formation des organisations professionnelles de salariés, du droit de représentation que ces organisations prétendaient avoir pour leurs membres, de la convention collective qu'elles tentaient de négocier et souvent négociaient avec les employeurs, ni de la grève ou de quelque autre forme d'action concertée qu'elles utilisaient en cas de conflits sur le marché du travail.

Toutes ces manifestations dans l'ordre social et économique s'inscrivaient en marge des données juridiques existantes ou y étaient incor-

porées par un procédé analogique qui allait le plus souvent à l'encontre de l'équité et du droit naturel le plus élémentaire. On n'a voulu voir dans l'association, même après qu'elle eût été tolérée par la législation statutaire, qu'une pure association volontaire sans aucun pouvoir juridique vis-à-vis ses membres ou envers la direction des entreprises; la convention collective de travail au début, a été analysée en un simple « gentlemen's agreement » sans pouvoir de réglementation vis-à-vis le contrat individuel de travail, à moins qu'elle n'eût été signée par chaque membre du syndicat auquel cas, elle ne devenait que l'expression d'une série de contrats individuels simultanés; la grève, en plus d'être en butte aux restrictions d'ordre pénal et répressif, a été regardée comme une rupture des contrats de travail individuels avec tout ce que cela comporte de séquelles sur le plan juridique traditionnel. C'est afin de remédier à ces entraves que le droit privé imposait à l'organisation collective des relations du travail que le législateur, historiquement, a imposé par voie statutaire et administrative la législation des associations professionnelles et créé en quelque sorte un droit public du travail pour en autoriser la formation et le développement et en légaliser les agissements. Ces textes statutaires, impératifs dans plusieurs de leurs dispositions, d'ordre public, mis en application et sanctionnés par voie administrative et institutionnelle, rendent compte de la réalité collective des relations industrielles et consacrent en droit ce qui serait des anomalies d'un strict point de vue individualiste. Ils reconnaissent, par exemple, qu'une association ne jouissant pas de la personnalité civile puisse signer une convention collective, qui elle-même, sans être un contrat au sens traditionnel, produit néanmoins des effets juridiques et ceci, non seulement pour ceux qui l'ont signé, mais également pour les membres de l'association, signataires ou non; encore plus, elle s'applique aux non-membres de l'association du moment qu'ils font partie de l'unité reconnue de négociation. Elle peut même, par l'extension juridique prévue par notre loi de la Convention collective, s'imposer à des tiers par voie d'arrêté ministériel. Comme on le voit, les théories du mandat, de la représentation et des obligations en ce qui concerne la stipulation pour autrui et les effets du contrat n'ont plus rien à voir dans un tel

droit. Même la distinction entre clauses normatives et contractuelles tend à disparaître pour faire de la convention collective la loi de tous ceux, membres ou non de l'association, qui participent à la vie au travail dans l'entreprise conçue comme société particulière à fins économiques au sein de la société politique. La Cour Suprême du Canada ne vient-elle pas de déclarer valide le paiement obligatoire au syndicat signataire de l'équivalent de la cotisation syndicale par les salariés non membres du syndicat, comme condition du maintien de leur emploi? ¹⁰

La législation reconnaît encore qu'une association professionnelle ne jouissant pas de la personnalité juridique peut poursuivre et être assignée en justice sous son nom collectif et sur ses biens devant les tribunaux de la province, dans les recours prévus par les lois de cette dernière.

Enfin, bien qu'aucun texte dans notre législation provinciale l'ait stipulé clairement comme le droit du travail français l'a fait, par exemple, ¹¹ ou le Code national du Travail en ce qui concerne les employés tombant sous la juridiction du pouvoir fédéral, ¹² et que les deux théories de la rupture et de la suspension s'affrontent encore chez nous, plusieurs juristes éminents, entre autres Me Marie-Louis Beaulieu, opinent dans le sens de la simple suspension du contrat de travail en cas de grève. ¹³ D'après Me Beaulieu, qui suit en cela l'esprit de la loi du 11 février 1950 en France, seule, la « faute lourde » du gréviste peut provoquer une rupture de son contrat individuel de travail. Et il prend bien soin de souligner, lorsque faisant la distinction entre grève légale et grève illégale, que dans le cas des grèves illégales au sens de nos lois des Relations ouvrières ou des Différends entre les Services publics et leurs salariés, le fait de l'illégalité de la grève comme telle n'est pas suffisant, à son avis, pour rompre le contrat de travail des salariés qui ne commettent personnellement aucun acte criminel au sens du code pénal: « La grève est une manifestation collective. L'illégalité ici est collective et non individuelle ». ¹⁴

Il apparaît donc clairement qu'entre les faits individuels et les phénomènes collectifs, il n'existe pas qu'une différence fondée sur le nombre ou sur la simple addition de faits d'ordre privé, mais que les natures mêmes de ces deux manifestations sont fondamentalement différentes. La grève n'est qu'un exemple de ces manifestations sociales qui n'ont pu être cataloguées dans les catégories du droit traditionnel. Enfin, toutes les procédures imaginées par le législateur, toutes les structures d'ordre administratif ou juridique élaborées en vue de canaliser et d'ordonner autant que possible le règlement pacifique des conflits collectifs de travail, témoignent de l'avènement d'un droit qui, de par ses techniques, ses institutions et ses systèmes de sanctions, ne saurait être la perpétuation des systèmes juridiques traditionnels.

Nous avons vu comment le droit du travail s'identifie à l'origine par son objet: le contrat de travail. Nous avons vu que, même analysé à partir des catégories traditionnelles du droit privé, ce contrat accuse des caractères particuliers qui ont nécessité l'élaboration d'un droit réglementaire de caractère impératif et d'ordre public qui est venu dépouiller en quelque sorte le contrat de travail de son contenu contractuel et imposer au droit du travail des concepts dérogatoires au droit commun. Enfin, sur le plan des relations collectives de travail et des institutions en cause, un droit entièrement nouveau est en voie de s'affirmer qui menace dans son existence même la notion de contrat de travail.

Avant de porter un jugement sur ce fait capital en relations industrielles et de supputer le sens d'une telle évolution, il serait bon de tenter de dégager les traits spécifiques de cet ensemble d'institutions et de règles qui constituent le droit du travail moderne.

Où se situe le droit du travail

Avec Brun et Galland,²⁵ soulignons d'abord qu'avec l'ensemble du droit des conventions, et à un titre beaucoup plus fort, le droit du travail reflète l'emprise de plus en plus marquée de l'Etat sur l'autonomie

des volontés individuelles et que cette tendance est clairement indiquée par le caractère impératif de ses règles. Etant à l'origine un droit de protection, il s'agissait de rétablir une certaine balance de pouvoir entre les contractants sur le marché du travail; et l'ordre public nouvellement redéfini exigeait que le plus faible fût protégé même aux dépens de sa propre liberté. Par la suite, des motifs de dirigisme économique ont poussé les Etats à maintenir et souvent à accentuer ce caractère impératif du droit du travail.

Cette contrainte étatique ne pouvait se faire sans élargir considérablement la part du droit public en droit du travail, ni sans donner lieu à la création d'institutions administratives de toutes sortes ayant leurs techniques propres de décisions et d'application des sanctions, lesquelles en grand nombre sont d'ordre pénal dans un droit impératif. Il en résulte que le droit du travail « fait éclater la distinction traditionnelle du droit privé et du droit public, et qu'il ne peut s'y insérer, dans la mesure où, tout à la fois, il emprunte à l'un et à l'autre, et présente des traits qui ne relèvent ni de l'un, ni de l'autre ». ¹⁶ Par exemple, la convention collective de travail, bien que régie dans son statut par voie administrative et publique, et bien qu'elle soit analysable, une fois conclue, en un texte de portée réglementaire pour l'ensemble des salariés couverts, n'en est pas moins en même temps un accord de nature privée et de caractère contractuel qui reprend sur le plan collectif l'idée de libre marchandage consacrée par le droit privé classique.

Ce caractère multiforme du droit du travail, il le doit au fait que ses sources, comme nous l'avons vu, sont variées et, en regard du droit commun, souvent originales. Non seulement les procédés classiques du droit privé, non seulement la loi au sens large, non seulement le droit international bien souvent, ont informé la naissance de ce droit, mais les institutions avec leurs façons d'aborder et de régler les problèmes, les organisations professionnelles avec leurs procédés, leurs usages et leurs traditions, ont imprimé au droit du travail le caractère que nous lui

connaissions maintenant, et ont développé pour lui des techniques qui lui sont propres et qui le caractérisent hautement.

Enfin, le droit du travail étant un droit jeune, son champ d'application n'est pas nettement délimité mais sous la force des circonstances, il tend à s'étendre d'une façon quasi irréversible. Des simples salariés de l'industrie, il tend à couvrir maintenant toutes les formes du travail subordonné et même à les déborder dans bien des cas. Cette jeunesse relative du droit du travail nous force à souligner la faiblesse de ses sanctions, laquelle se manifeste surtout dans l'ordre des relations collectives où les recours à la force économique et quelque fois même politique ont souvent le dernier mot. La reconnaissance de ce trait particulier souligne avec encore plus de puissance la nécessité pour le droit du travail de pouvoir élaborer en toute liberté ses propres techniques de solutions, son système original de sanctions.

Enfin, le droit du travail devient, dans les mains des pouvoirs publics, un outil indispensable en matière de dirigisme économique et de réforme sociale. C'est peut-être là ce qui le distingue le plus des autres systèmes juridiques. C'est ce qui lui confère ce caractère diversifié que nous lui connaissons et qui fait que selon les secteurs et selon les époques, il adopte des solutions, des formes, des techniques différentes. C'est donc assez paradoxalement un droit essentiellement dynamique qu'une rigidité trop grande risquerait de scléroser, car en ce qui le concerne, nous pouvons dire que souvent, le droit doit précéder les faits.

Ce droit « nouveau » dont nous venons d'énumérer brièvement quelques-unes des principales caractéristiques, l'est-il réellement? La question, qui de prime abord peut surprendre la plupart d'entre nous, ne laisse pas de soulever un doute sérieux chez ceux qui, avant d'y répondre, interrogent le passé. Nouveau, le droit du travail l'est sûrement dans sa formulation récente, dans les institutions qu'il régit, dans la réalité à laquelle il s'applique présentement. Les institutions sociales et économiques ne sont plus celles qu'ont connues les âges révolus.

Nouveau, il l'est moins cependant, si, délaissant les révolutions d'ordre politique et industriel de la fin du XVIII^e siècle, nous le considérons dans une perspective historique à plus longue portée.

Nous constatons alors que dans les anciens régimes, aussi bien chez nous qu'ailleurs, les relations du travail ont toujours fait l'objet d'un régime particulier, ont toujours joui, en quelque sorte, d'une certaine autonomie. L'hégémonie du droit privé en droit du travail constitue un phénomène récent dans l'histoire sociale des pays occidentaux. C'est ce qui explique que notre Code civil soit si laconique en matière de louage de services. S'inspirant largement de Pothier en même temps que du Code Napoléon, qui tous les deux, pour des raisons opposées mais historiquement conciliables, n'avaient pas vu la nécessité de traiter plus systématiquement des relations de travail, nous pouvons dire avec Planiol et Ripert que « notre code civil est (avant tout) un code des intérêts bourgeois, (qu')il ne s'est pas préoccupé de protéger l'ouvrier contre les abus dont il pouvait être la victime, et il a paru à ses rédacteurs qu'en ce qui concerne les rapports de travail, aucune législation n'était nécessaire ». ¹⁷

En effet, et c'est Paul Durand qui le dit en ce qui concerne la France, « jusqu'à la Révolution, les relations du travail étaient considérées comme étrangères au droit civil. Elles étaient régies par les moeurs et relevaient de l'autorité domestique, s'il s'agissait des gens de service, ou elles étaient disciplinées par l'autorité royale, les corporations, les municipalités, les autorités de police, s'il s'agissait d'un travail industriel ou commercial. C'est dans le traité des Seigneuries de Loyseau et non dans les ouvrages des civilistes que l'on trouvera le tableau du droit d'ancien régime ». ¹⁸

Avec l'abolition des corporations par la loi Le Chapelier de 1791, et la victoire de la doctrine du laissez-faire intégral, les codificateurs napoléoniens n'ont pas eu à se préoccuper de légiférer sur un secteur

dont une révolution bourgeoise venait d'anéantir les structures au nom de la liberté, de l'égalité et de la fraternité universelles.

Le droit du travail moderne ne fait donc que remplir le vide ainsi créé dans notre système de droit et marque en quelque sorte un retour vers l'élaboration de formes juridiques particulièrement ordonnées à la solution des problèmes du travail. Ses règles ne doivent pas, à notre avis, prendre place dans notre code civil. L'économie de notre droit privé en serait gravement atteinte sans que les exigences des nouvelles règles et de leur application en soient pour autant satisfaites.

Est-ce à dire que le particularisme du droit du travail doit entraîner l'exclusion radicale des principes généraux ou des catégories du droit commun? Ce serait là sûrement une grave erreur. Ce droit doit développer ses propres principes: droit au travail, liberté d'association, liberté syndicale pour le groupe et pour l'individu, etc. ... mais il ne peut se permettre de rejeter ceux du droit commun susceptibles de le nourrir et de l'assister dans l'édification de ses propres théories. La règle d'or d'un tel programme, Paul Durand nous la formule en ces termes: « La conception de l'autonomie commande de ne rien tenir pour vrai, en droit du travail, des principes du droit commun, qui n'ait été au préalable jugé conforme au bon aménagement des relations du travail. Sinon, des moyens propres de solution doivent être recherchés ». ¹⁹

(1) PAUL DURAND, « Naissance d'un droit nouveau; du droit du travail au droit de l'activité professionnelle »; Droit social, juillet-août 1952, 15e année, no 7, p. 437.

(2) PAUL DURAND, « Le particularisme du Droit du Travail », Droit social, sept.-oct., 1945, 8e année, no 8, p. 298.

(3) *Ibid.*, p. 302.

(4) *Ibid.*, p. 302.

(5) *Ibid.*, p. 298.

(6) PAUL DURAND, « La naissance d'un droit nouveau », Droit social, juillet-août 1952, no 7, pp. 437-441.

(7) Cet aspect de l'originalité du droit du travail vis-à-vis le droit commun déjà souligné par Paul Durand, a été tout récemment remis en lumière par M. Charles Freyria, professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Lille,

dans un article de la Revue « Droit Social » intitulé « Nullité du contrat de travail et relations du travail ». Droit Social, décembre 1960, pp. 619-622.

(8) CHARLES FREYRIA, *op. cit.*, p. 619.

(9) RIVERO, J. et SAVATIER, J.: Droit du Travail, Presses universitaires de France, Paris, 1956, p. 4.

(10) Le Synd. Cath. des employés de magasins de Québec v. Cie Paquet Ltée, Cour suprême, 1959, pp. 206-219.

(11) Loi du 11 février, 1950, Art. 4.

(12) S.R.C., Ch. 152, Art. 2.

(13) MARIE-LOUIS BEAULIEU, Les Conflits de droit dans les rapports collectifs du Travail, Les Presses universitaires Laval, Québec, 1955, pp. 460 et seq.

(14) *Ibid.*, p. 461.

(15) A. BRUN et H. GALLAND, Droit du Travail, Sirey, Paris, 1958, p. 167.

(16) RIVERO, J. et SAVATIER, J., *op. cit.*, p. 6.

(17) PLANIOL et RIPERT, Droit Civil, Vol. II, p. 1.

(18) PAUL DURAND, Le Particularisme du droit du Travail, Droit social, septembre-octobre, 1945, no 8, p. 300.

(19) PAUL DURAND, *op. cit.*, p. 302.

8

Discussion-synthèse

Sous la direction de monsieur Gaston Cholette,¹ une discussion-synthèse a repris toutes les questions qui ont été soulevées au cours du congrès. Les participants furent :

JEAN GIROUARD, M.Sc.Soc. (Laval), LL.L., conseiller juridique à l'Association professionnelle des industriels.

BENOÎT YACCARINI, M.Sc.Soc. (Laval), LL.L., professeur à la Faculté de commerce de Laval, conseiller en relations industrielles.

JEAN-PAUL GEOFFROY, M.Sc.Soc. (Laval), LL.L., conseiller juridique à la Confédération des syndicats nationaux.

MARIE-LOUIS BEAULIEU, C.R., LL.D. (Laval), professeur aux Facultés de droit et de sciences sociales de Laval.

JEAN-MARIE BUREAU, C.R., LL.L.

IVAN LEGAULT, M.R.I. (Montréal), secrétaire de la Fédération des travailleurs du Québec.

Le résumé de cette discussion a été préparé par monsieur Gaston Cholette.

Voici quelques-unes des principales idées qui ont été soulevées au cours de la discussion-synthèse qui a eu lieu lors du dernier après-midi du congrès.

Selon certains les tribunaux du travail seraient compétents pour connaître de tous les conflits de droit qui naissent à propos de l'application des conventions collectives ou qui découlent des lois de sécurité sociale. D'autres signalent qu'il faudrait peut-être faire la distinction, qui est reconnue en certains pays européens, entre les lois qui s'appliquent aux travailleurs comme tels et celles qui s'appliquent

(1) GASTON CHOLETTE, M.Sc.Soc. (Laval), Docteur de l'Université de Paris, professeur au Département des relations industrielles de Laval, secrétaire du Conseil supérieur du travail, conciliateur au Ministère du travail.

à toute la population. C'est ce critère qui pourrait servir de guide à la répartition des compétences, tout comme il distingue le droit du travail du droit de sécurité sociale.

Quant à la Commission de relations ouvrières, plusieurs sont d'avis qu'elle devrait s'occuper uniquement de l'accréditation des syndicats. Les congédiements pour activité syndicale et les pratiques interdites seraient référées aux tribunaux du travail. D'autres sont d'opinion qu'il faut conserver à la Commission sa juridiction actuelle, quitte à la faire siéger à plusieurs bancs.

Les tribunaux du travail remplaceraient les tribunaux de droit commun dans la mesure même de la compétence que ceux-ci ont présentement dans les conflits du travail.

Certains croient que l'on devrait attendre la codification du droit du travail avant de créer des tribunaux spécialisés.

On est unanimement d'accord pour que le contrat individuel de travail soit réglementé exclusivement par le futur code du travail.

Les tribunaux du travail, selon quelques-uns, auraient le pouvoir de reviser les décisions des commissions administratives pour vices de forme mais non sur le fond.

Le pouvoir de surveillance et de contrôle des commissions administratives et des juridictions arbitrales pourrait rester à la Cour supérieure, à condition qu'il relève d'une section spéciale de cette cour, et qu'il soit exercé par des juges spécialisés et des assesseurs patronaux et ouvriers. Cette solution ne présenterait aucune difficulté d'ordre constitutionnel.

Quant aux décisions arbitrales, elles pourraient être homologuées par la Cour supérieure.

Dans certains pays européens, les tribunaux du travail et les tribunaux de commerce ne sont pas autre chose qu'une section spéciale d'un tribunal de première instance où les assesseurs sont, suivant le cas, des représentants patronaux et ouvriers ou des commerçants. En Italie, on trouve ainsi des assesseurs patronaux et ouvriers à chaque degré de la hiérarchie judiciaire, chaque fois qu'une cause concernant le droit du travail est entendue. A chaque palier de la structure judiciaire, il y a donc une chambre spécialisée.

On semble unanimement d'accord pour admettre qu'une solution de cette nature serait possible dans la province de Québec et ne soulèverait aucune difficulté d'ordre constitutionnel. La Loi du Barreau pourrait être amendée afin de prévoir une section de juristes spécialisés dans le droit du travail. Ces membres pourraient ainsi être nommés juges.

On semble d'accord pour reconnaître que certains juges de la Cour supérieure devraient être affectés exclusivement à la solution des conflits relevant du droit du travail. Certains sont d'opinion que l'on pourrait utiliser la même formule à la Cour de magistrat.

Quelques-uns suggèrent qu'on se serve des dispositions du Code de procédure civile qui ont trait à l'expertise afin que le juge désigne des assesseurs patronaux et ouvriers qui l'aideraient dans l'appréciation des faits. Cette formule comporte cependant un inconvénient sérieux, car le juge peut refuser de désigner des experts ou assesseurs.

On fait l'unanimité sur la nécessité de simplifier la procédure. On signale qu'une procédure très simplifiée est déjà prévue devant les cours de bien-être de la province de Québec.

Lorsqu'il s'agit de conflits d'intérêts, plusieurs sont d'avis que le conseil d'arbitrage ne devrait pas motiver au long sa sentence, car le résultat obtenu est presque toujours le fruit d'une conciliation. Il en serait autrement dans le cas de conflits de droit.

Benoît Yaccarini

1. Quelles sont vos critiques à l'endroit des institutions qui s'occupent présentement du règlement des conflits du travail ?

En ce qui concerne les conseils d'arbitrage dans les conflits d'intérêts du secteur privé, il y a lieu de déplorer:

- 1) leur caractère occasionnel, qui en fait au sens propre et au sens péjoratif, de vrais tribunaux d'occasion;
- 2) le choix des « arbitres » des deux parties en cause qui, en réalité, ne sont arbitres que de nom, même si un usage absurde et un abus de vocabulaire tendent de plus en plus à faire croire que la loi n'exige nulle part l'impartialité des arbitres syndicaux et patronaux;
- 3) l'absence de toute jurisprudence unifiée et pouvant faire autorité en matière arbitrale, défaut étroitement relié aux défauts qui précèdent;
- 4) le choix, souvent fantaisiste et tendancieux au cours des quinze dernières années qui ont précédé 1960, des présidents des conseils d'arbitrage. Et ici, ne peut-on pas ajouter que tant qu'aucune institutionnalisation en ce domaine ne sera réalisée, il y aura toujours lieu de craindre un retour à cet état de choses;
- 5) les sentences arbitrales souvent non motivées.

À l'endroit des conseils d'arbitrage dans les conflits d'intérêts du secteur public, on peut sans doute répéter les mêmes critiques, mais avec cette circonstance aggravante, qu'étant donné que la sentence arbitrale est exécutoire et que les conseils sont constitués pour une période de deux ans, le choix des arbitres est rarement fait de façon judicieuse. Très souvent et on peut même dire que dans la majorité des cas, tant la partie syndicale que la partie patronale se font représenter auprès de ces tribunaux d'arbitrage par des arbitres qui ont été leurs représentants en négociations collectives et qui, de plus, dans une foule de cas, sont même étroitement intéressés à la convention collective (exemple: Président de Fédération). Il y a là, sans doute, et c'est le moins qu'on puisse dire, une grave anomalie en contradiction flagrante avec les principes les plus élémentaires de tout

notre système judiciaire, dont la juridiction arbitrale ne peut faire exception. On ne peut, en effet, être juge et partie en même temps. Nous invoquons à cet effet, les art. 237 et 1439 du Code de procédure civile et surtout l'art. 28, par. 8, de la « Loi fédérale sur les relations industrielles ».

Quant aux conseils d'arbitrage en matière de griefs, c'est-à-dire pour les conflits de droit, les inconvénients qu'on peut citer sont d'un autre ordre. Tout d'abord dans les cas où, partant d'une fausse représentation des choses, syndicats et employeurs refusent, dans leur convention collective, d'être liés par la sentence arbitrale en matière de griefs: ce qui signifie que même pour un conflit de droit, la grève constitue, en dernière analyse, le seul recours possible. Si l'on veut, dans un tel cas, aboutir quand même à une décision exécutoire, seul le recours devant les tribunaux de droit commun donnera ce résultat.

De façon générale, que la sentence arbitrale soit exécutoire ou non, on peut déplorer ici encore le choix généralement peu judicieux et souvent anarchique ou démagogique des arbitres tant patronaux que syndicaux. Le résultat c'est qu'après seize ans d'arbitrage, nous manquons encore de jurisprudence respectable sur nombre de questions fondamentales: application des clauses d'ancienneté, portée et sens exacts des notions d'habileté et de compétence, effet de la convention collective vis-à-vis des tiers et particulièrement des sous-contractants, valeur légale des clauses de sécurité syndicale, etc. Exemple: n'aurait-il pas été plus normal de faire déclarer par un tribunal du travail, s'il existait, la légalité ou l'illégalité de la formule Rand? N'oublions pas que quand elle s'est posée, la question constituait un conflit de droit.

Le rôle de la Commission de relations ouvrières est surtout de caractère administratif. Elle a pour mission de déterminer souverainement l'agent négociateur des salariés d'une entreprise, en application de la Loi des relations ouvrières. Il est à souhaiter que, désormais, ses décisions soient toujours motivées. En matière de pratiques interdites, la Commission n'a pas qualité pour rendre des sentences, son rôle se bornant à constater des faits qui seront utiles, sans doute, pour la présentation de la preuve devant le tribunal de droit commun.

2. *Le droit du travail a-t-il acquis une originalité, des caractères distinctifs, un particularisme qui justifient l'institution de tribunaux propres? La formation du droit du travail doit-elle être subordonnée à l'interprétation restrictive des tribunaux de droit commun ou trouver, par une jurisprudence propre qui tient compte des faits sociaux, les solutions qui conviennent aux réalités nouvelles? L'élaboration d'un code du travail appelle-t-elle l'institution de tribunaux du travail?*

Il est admis par tous les auteurs et praticiens du droit du travail que celui-ci a définitivement acquis droit de cité propre dans la famille des diverses disciplines juridiques et qu'il ne peut plus être considéré comme appartenant exclusivement au droit privé.

Avec le développement et le progrès constants de la vie économique en général et de la vie industrielle en particulier, les principes du droit civil en matière de travail sont aujourd'hui complètement dépassés et ne peuvent plus convenir à la structure actuelle de la vie sociale. Il faut reconnaître que le droit du travail a des fins propres et doit pouvoir les atteindre en se créant une technique particulière, peu importe que ses règles ne concordent pas avec celles du droit civil.

Le droit de propriété, tel que défini par l'art. 406 de notre Code civil, reconnaissant à son titulaire le « droit de disposer des choses de la manière la plus absolue » et comportant comme corollaire les principes de la liberté des parties et de l'autonomie absolue de la volonté individuelle, constituent la charpente et le fondement de tout le droit contractuel selon l'esprit du Code civil. Celui-ci fut élaboré au début du siècle passé, c'est-à-dire à l'époque du triomphe du libéralisme philosophique dans toutes les manifestations de la vie de la Cité. L'individualisme ambiant de la société, les idées de liberté et d'égalité devant la loi ont fortement marqué durant le dix-neuvième siècle et une bonne partie du vingtième, toute l'évolution non seulement du droit des obligations, mais de la législation économique des pays occidentaux.

C'est pourquoi l'intervention de plus en plus manifeste de l'Etat depuis la fin de la première guerre mondiale et surtout l'apparition de groupes sociaux, dont le syndicalisme constitue la manifestation la plus marquante, altèrent profondément les structures sociales et juridiques du droit des obligations. Des institutions et des législations nouvelles comme celles relatives à la responsabilité du fait des choses (accidents du travail), à la convention collective, illustrent un éloignement de plus en plus prononcé des concepts juridiques du droit des obligations.

La poussée et les initiatives du législateur en ce domaine, quoique fondamentales, ne sont quand même pas suffisantes. Une jurisprudence propre tenant compte des faits sociaux est ici le complément nécessaire qui permettra chaque jour de trouver les solutions qui conviennent aux réalités nouvelles.

Les tribunaux de droit commun, hélas, ne peuvent répondre chez nous à ces exigences nouvelles. La plupart de leurs titulaires — un peu à cause de la méthodologie très exégétique, leur formation juridique et surtout à cause de leur éloignement des préoccupations des disciplines économiques et sociologiques — ne manquent pas de manifester, à l'occasion, leur peu de sympathie à l'endroit de l'esprit nouveau sous-jacent à toutes les lois ouvrières et leur imperméabilité à toute évolution du Droit par rapport aux règles traditionnelles du Code civil. Même en ce qui concerne l'application des règles de ce Code civil, nos tribunaux de droit commun ne manquent pas d'exprimer souvent leur réticence pour une évolution de la jurisprudence sur certains principes fondamentaux. (Ex: théorie de l'abus des droits, de la responsabilité objective du fait des choses, etc.). Rien d'étonnant ainsi que la formule Rand, pourtant si largement consacrée dans les faits depuis nombre d'années, n'ait pas trouvé grâce à leurs yeux et ait été tour à

tour rejetée comme illégale par la Cour supérieure et la Cour d'appel de la Province avant d'être finalement admise par la Cour suprême.

3. *Y a-t-il lieu de continuer à soumettre les conflits d'intérêts dans les activités qui ne sont pas des « services publics », à des conseils d'arbitrage (Conciliation Boards)? Dans l'affirmative, serait-il opportun d'avoir une équipe d'arbitres permanents plutôt que des tribunaux proprement dits ou des conseils ad hoc? Dans le cas des conflits d'intérêts dans les « services publics », y a-t-il lieu de maintenir le système actuel ou d'avoir un groupe d'arbitres permanents ou des tribunaux proprement dits?*

Certaines des réponses données à la première question montrent qu'il vaut mieux soumettre les conflits d'intérêts à des arbitres permanents. A cet égard, on pourrait suggérer que les tribunaux du travail aient une juridiction judiciaire pour les conflits de droit et une juridiction arbitrale pour les conflits d'intérêts. Rien n'empêcherait que ces mêmes tribunaux étendent leur juridiction aux conflits survenant dans les services publics.

4. *En ce qui concerne les griefs, doit-on maintenir la possibilité de l'arbitrage privé conventionnel ou instituer des tribunaux avec des titulaires permanents, ou les deux à la fois; ou encore l'Etat devrait-il constituer une équipe permanente d'arbitres?*

La juridiction principale du tribunal du travail portera sur la solution des griefs. Si les parties le désirent, l'arbitrage privé demeurera toujours possible, comme il l'est d'ailleurs pour tous les litiges relevant du droit commun.

5. *Les tribunaux du travail devraient-ils être limités à la connaissance des différends à propos des lois du travail? Quels conflits devraient être confiés à des commissions administratives? Quels conflits devraient être référés à des tribunaux proprement dits?*

La Commission de relations ouvrières devrait-elle s'occuper uniquement de l'accréditation des associations de salariés, quitte à laisser aux tribunaux du travail le règlement de toutes les autres questions dont elle s'occupe présentement?

Actuellement, en pratique, l'application des pénalités prévues par la Loi des relations ouvrières pour pratiques interdites relève des tribunaux de droit commun. Il y aurait lieu de transmettre aux tribunaux du travail, compétence exclusive en ce domaine. Toutefois, en plus de sa compétence en matière d'accréditation de l'unité de négociation, il serait dans la nature des choses de laisser à la Commission de relations ouvrières compétence exclusive en matière d'enquêtes pour pratiques interdites. Mais il serait non moins dans la nature des choses de transmettre au tribunal du travail toute la juridiction contentieuse actuellement reconnue à la Commission et ne lui laisser que sa juridiction administrative ou gracieuse.

La principale fonction des tribunaux du travail devrait être une compétence exclusive à juger des conflits de droit, d'ordre privé ou public, civil ou pénal, qui seraient ainsi totalement soustraits à la connaissance des tribunaux ordinaires.

6. *Les tribunaux du travail devraient-ils avoir juridiction sur tous les conflits concernant le contrat individuel de travail? Y aurait-il lieu de placer les dispositions sur ces questions dans un code du travail et abroger celles qui sont présentement dans le code civil?*

Il y aurait, sans doute, lieu d'unifier et de synthétiser toutes les questions relatives au contrat individuel de travail dans un code du travail. Tous les conflits surgissant en application de ce code seraient des conflits de droit et, comme tels, relèveraient de la compétence du tribunal du travail.

7. *Les tribunaux du travail doivent-ils avoir une juridiction exclusive, doivent-ils fonctionner en circuit fermé sans dépendance à l'égard des autres tribunaux?*

Le contrôle des commissions administratives et des juridictions arbitrales doit-il être laissé à la Cour supérieure ou relever des tribunaux du travail?

Devrait-il y avoir appel des décisions des arbitres des conflits de droit, des conflits d'intérêts dans les « services publics »; des décisions des commissions administratives et des jugements des tribunaux du travail? Une cour d'appel du travail devrait-elle comprendre des représentants des tribunaux de droit commun, des juges et des assesseurs du travail? Le Conseil supérieur du travail pourrait-il jouer un rôle dans ce domaine?

Les tribunaux du travail ne devraient pas être soumis au contrôle de la Cour supérieure. Ils devraient avoir une procédure autonome.

Au point de vue des voies de recours, celles-ci ne devraient avoir lieu que pour les questions de droit ou de principe: liberté syndicale, liberté individuelle, droits de gérance, etc. Le rôle principal d'une juridiction d'appel serait, en plus de rendre justice aux justiciables, D'INSTITUER UNE UNITE JURISPRUDENTIELLE en matière de droit du travail.

Il vaut mieux, pour des motifs de plus grande impartialité, de plus grand souci d'une justice « dépassionalisée », en venir à instituer une Cour d'appel spécifique.

8. *Comment seraient composés les conseils d'arbitrage, les commissions administratives et les tribunaux du travail? Qui aurait qualité pour devenir titulaire des divers postes? Vu qu'il s'agit d'un droit qui a un esprit propre, serait-il opportun d'associer au juge du travail, au président du tribunal, des assesseurs patronaux et ouvriers qui permettraient à ce droit de s'édifier, sur le plan de la jurisprudence, avec le concours de personnes qui sont intimement mêlées aux réalités industrielles.*

Pour de multiples raisons, le tribunal du travail doit adopter un système pluraliste à l'exemple des conseils d'arbitrage actuels. Il devrait être présidé par un homme de loi, spécialisé en droit social, étant donné que les difficultés dont aura à connaître ce tribunal consistent surtout en conflits de droit. Mais étant donné que nous recommandons que sa compétence s'étende aux conflits d'intérêts (compétence arbitrale) il serait, évidemment, souhaitable que le président et tous les membres d'un tel tribunal soient bien au fait et aient une compétence reconnue en relations industrielles.

9. *Les tribunaux du travail devraient-ils être une simple subdivision des tribunaux actuels? La magistrature du travail doit-elle s'instituer uniquement en spécialisant des juges des tribunaux actuels, en leur attribuant une juridiction spéciale dans les matières qui se rapportent au droit du travail?*

Non. En application de tout ce qui précède, une autonomie complète devrait être reconnue aux tribunaux du travail, tant en ce qui concerne leurs relations avec les tribunaux actuels de droit commun, qu'en ce qui concerne le choix des magistrats de cette nouvelle juridiction.

10. *Les assesseurs devraient-ils concourir avec le président dans le jugement ou le conseiller seulement?*

Il devrait y avoir une participation à part entière des assesseurs dans le cas où le tribunal du travail aurait une compétence arbitrale (conflits d'intérêts du secteur privé et surtout conflits d'intérêts du secteur public). En ce qui concerne les conflits de droit, il devrait leur être reconnu un large pouvoir de délibération, la sentence relevant finalement du président.

Ivan Legault

Face à la législation actuelle du travail dans la province de Québec, les syndicalistes sont généralement d'accord, à quelques nuances près, pour dénoncer les institutions qui sont chargées présentement de l'étude ou du règlement des conflits du travail. La lenteur des procédures, les jugements rendus sur les matières à juger, l'incompétence des organismes et celle même de certains fondés de pouvoirs, font que ces institutions ne répondent plus aux besoins parce qu'elles n'ont évolué ni dans leurs structures ni dans leur esprit au rythme des transformations économiques et sociales qui se sont opérées chez nous au cours du dernier quart de siècle. Bref, l'état d'enchevêtrement qui caractérise notre législation du travail mène à la confusion chaque fois qu'il y a discussion au sujet de nos organismes de règlement des conflits du travail.

Placé au service d'une société capitaliste basée sur l'individualisme, le droit s'est appuyé au départ sur la propriété. Le syndicalisme, né de la réaction contre les abus commis au nom de l'exercice du droit de propriété, a réussi à faire reconnaître graduellement — mais avec combien de retard sur le progrès technique — l'exercice de droits qui jusqu'alors étaient restés des prérogatives du propriétaire,

de l'employeur. Il n'est plus vain aujourd'hui d'affirmer que nous nous acheminons vers une civilisation du travail et que l'appareil judiciaire, devant les réalités modernes, finira par développer un droit de l'entreprise qui sera nettement plus démocratique.

Dans la province de Québec, comme dans les autres provinces canadiennes d'ailleurs, les lois qui régissent les relations du travail font partie du droit statutaire et, par conséquent, en vertu même des concepts qui gouvernent cette partie du droit, sont interprétées de façon restrictive. En cas de doute, les risques tournent toujours au détriment des travailleurs. Notre droit statutaire demeure soumis au droit civil dont le conservatisme est bien connu en matière de travail.

En subordonnant ainsi la jurisprudence sociale à la jurisprudence civile, on a négligé de tenir compte que les parties en cause, une fois le jugement rendu, n'en doivent pas moins continuer des relations qui impliquent des collectivités. Le bien de ces groupes repose tout entier sur la paix et l'harmonie de leurs relations, contrairement à ce qui existe en matière de droit commun.

D'autre part, dans le cas des contrats individuels de travail aussi bien que dans les cas-frontières qui impliquent la double juridiction d'une convention collective de travail et du droit commun, il y a tendance marquée chez les juristes chargés de trancher les différends à accorder préséance à l'application du droit commun. Nous n'hésitons pas à en attribuer la cause à leur formation même de « civilistes ».

Par ailleurs, la résiliation unilatérale prévue au Code civil et qui y avait été formulée dans l'intérêt du salarié en raison de l'état de subordination que lui impose le contrat de travail, est aujourd'hui employée comme menace par l'employeur. Cependant, rien n'est encore venu s'ajouter en vue de la réparation dans les cas de rupture abusive de la part de l'employeur.

Chez nous, le droit du travail n'a pas encore acquis l'originalité et les caractères qui le distinguent à l'étranger. Néanmoins, le besoin de le codifier et de le faire reconnaître comme droit spécial aux frontières du droit public et du droit privé, se fait de plus en plus pressant, tout comme ce fut le cas dans la plupart des pays évolués et hautement industrialisés.

L'expérience de certains pays démontre que l'émancipation du droit du travail a été, dans une large mesure, l'oeuvre des juridictions arbitrales. Les arbitres, à condition d'avoir une bonne formation économique et sociale, en plus de notions juridiques, pourront accélérer l'élaboration d'un droit du travail qui reconnaîtra aux travailleurs des titres de propriété qu'on ne peut pas faire entrer dans les cadres du droit traditionnel. Pour accomplir cette mission, l'institution arbitrale a l'avantage d'être sensible aux concepts nouveaux et de jouir d'une grande indépendance à l'égard des juridictions de droit commun.

Les tribunaux du travail peuvent exister sous plusieurs formes, mais ils devraient, dans tous les cas, remplir les conditions suivantes:

1. Il conviendrait de restreindre d'abord la juridiction des tribunaux du travail aux causes découlant de l'application des lois du travail.

2. Il faut mettre ces tribunaux à l'abri de tout appel de leurs décisions aux tribunaux de droit commun.

3. La procédure devrait être dépourvue de la rigidité et du formalisme qu'on rencontre dans les cours ordinaires.

4. La juridiction arbitrale ne devrait être habilitée qu'à connaître des litiges découlant de l'application d'une convention collective de travail qui ne comporte pas de mode particulier de règlement des conflits de droit survenant au cours de sa durée, ce qui laisserait le règlement des conflits d'intérêts, y compris ceux qui impliquent les services publics, à la conciliation et à la médiation.

5. L'appartenance à la profession légale ne devrait être de rigueur que pour plaider devant le tribunal du travail de juridiction supérieure; de plus, les services de l'avocat ou de tout autre conseiller juridique serait fournie gratuitement aux individus et aux associations qui n'auraient pas les moyens financiers nécessaires.

Marie-Louis Beaulieu

On reproche parfois au Barreau une attitude peu bienveillante, pour ne pas dire hostile, à l'endroit des tribunaux du travail. Je ne crois pas cependant que telle soit sa véritable position.

En septembre 1943, lors de son premier congrès général tenu au Manoir Richelieu, à la Malbaie, le Barreau a étudié cette question. Me Albert Leblanc, aujourd'hui doyen de la Faculté de droit de Sherbrooke, s'était exprimé dans les termes suivants dans un rapport qu'il présenta au nom de la commission des intérêts professionnels:

« Si nous tenons compte de l'éclat actuel des esprits, des demandes ouvrières et des conditions du travail, ne devons-nous pas nous demander aussi si le temps n'est pas venu de considérer l'établissement de ces tribunaux spéciaux dits tribunaux du travail? Ils existent dans la plupart des pays...

Quelles seraient, maintenant, les fonctions de ces tribunaux? Ils auraient à décider des conflits du travail résultant de l'interprétation ou de l'application d'une loi, d'un contrat préexistant: c'est-à-dire des conflits de droit et non des conflits d'intérêts. Aussi, seraient-ils tout désigné pour décider des cas d'accidents du travail ».¹

Je rappelle ces propos pour montrer que la profession légale n'était pas, à ce moment du moins, contre l'institution des tribunaux du travail. Je ne crois pas qu'elle le soit aujourd'hui. Les tenants de cette réforme de notre système judiciaire ne doivent pas se mettre inutilement le Barreau à dos; il ne faut pas prendre pour des adversaires des gens qui ne le sont pas, car alors on les amène à travailler contre nous.

Au cours du congrès de l'Association du barreau canadien tenu en septembre 1960, des avocats représentant les tendances patronales et ouvrières ont discuté les questions de conciliation, d'arbitrage et de tribunaux du travail. J'ai pu constater encore que l'idée des tribunaux du travail comptait de nombreux partisans parmi les membres de la profession légale.

J'en arrive maintenant à l'originalité du droit du travail. En parlant du Code civil français, les grands commentateurs Planiol et Ripert écrivent:

« C'est un code des intérêts bourgeois. Ses rédacteurs ne se sont pas préoccupés de protéger l'ouvrier contre les abus dont il pouvait être la victime et il leur a paru qu'en ce qui concerne les rapports du travail aucune législation n'était nécessaire. »²

Ce laconisme du code français explique le laconisme du code civil de la province de Québec car nos codificateurs ont suivi le même plan général.

Il y a une deuxième explication au fait que le code civil renferme peu de choses au sujet de ce qu'on appelle aujourd'hui le contrat de travail, et qui y est désigné sous le vocable de « contrat de louage de services personnels »: c'est que la petite industrie, au moment de la codification, était encore dominante et que le grand commerce était naissant. Voilà pourquoi il faut aller chercher le droit du travail dans le droit statutaire.

Le droit du travail est un mélange de droit public et de droit privé. Historiquement, il se présente comme une branche du droit civil, mais l'évolution y a fait pénétrer le droit public qui prend dans ce domaine une place croissante, en particulier dans le contrat de travail.

C'est un problème considérable aujourd'hui que celui qui consiste à préciser ce particularisme du droit du travail, car ce droit contient des éléments de droit privé et de droit public. Il y a deux ans, les professeurs McWhinney et Beaudoin ont pris l'initiative de créer, dans le cadre de l'UNESCO, une association canadienne pour l'étude comparative du droit. On avait classé les différents corps de lois en droit privé et en droit public, rangeant le droit ouvrier dans le droit public, avec le droit constitutionnel. J'ai cru devoir préparer un mémoire sur ce que cette classification comportait d'inacceptable, tant au point de vue juridique qu'au point de vue sociologique. Quel que soit le chevauchement du droit public et du droit privé dans le droit du travail, celui-ci est encore fondamentalement du droit privé. On a accepté mon point de vue. Cette donnée essentielle du droit du travail a une grande importance quand il s'agit de déterminer le rôle que doit jouer la jurisprudence des tribunaux de droit commun en matière de droit du travail.

Le droit ouvrier est aussi un mélange de droit individuel et de droit collectif. Il y a cinquante ans, les relations entre employeurs et employés relevaient uniquement de lois réglementant les droits et les obligations de deux personnes l'une vis-à-vis de l'autre. En d'autres termes, les droits étaient individuels, comme les lois qui les garantissaient. Aujourd'hui ces droits individuels — car fondamentalement il y a toujours un salarié et un employeur en présence — sont en partie déterminés par des rapports collectifs qui font naître de véritables droits collectifs. Il en résulte que les solutions en droit du travail revêtent un caractère tout particulier.

Enfin, toutes les lois doivent être sociales, mais cette caractéristique de « sociales » s'applique particulièrement aux lois du travail qui, au surplus, comportent des données économiques que le juriste ne peut pas ignorer.

Mélange de droit privé et de droit public, rapports et droits individuels encadrés dans des rapports collectifs, intégration du social et de l'économique dans le juridique, voilà ce qui donne au droit du travail une originalité, des caractères distinctifs, un particularisme qui justifient l'institution de tribunaux propres.

La formation du droit du travail doit-elle être subordonnée à l'interprétation restrictive des tribunaux de droit commun ou trouver, par une jurisprudence propre qui tient compte des faits sociaux, les solutions qui conviennent aux réalités nouvelles? En principe, il faut répondre affirmativement à cette question, bien que des distinctions et des précisions s'imposent.

L'institution de tribunaux du travail devrait être envisagée par notre Législature. Mais je me demande s'il n'y aurait pas lieu de commencer par établir des Chambres de droit du travail pour les conflits de droit dans les cadres de notre organisation judiciaire. Ces chambres seraient présidées par un juge choisi par le Juge en chef en raison de ses connaissances particulières; le juge aurait à ses côtés des assesseurs qui ne prendraient pas part à la décision mais qui agiraient à titre de conseillers.

Quant aux conflits d'intérêts, je continuerais de les soumettre à l'arbitrage, même dans le cas des services publics.

Je termine en disant aux partisans des tribunaux du travail de ne pas aller trop vite et de ne pas trop demander, car autrement, même si le milieu social et le climat politique ont changé depuis quinze ans, ils rencontreront des oppositions puissantes et devront répondre à des arguments qui ne seront pas tous dénués de valeur.

(1) (1944) R. du B., pp. 70-72.

(2) Traité pratique de droit civil français, t. 11, 1ère éd., p. 1.

9

Annexes

Loi instituant des tribunaux du travail

Marie-Louis Beaulieu

Voici, à titre documentaire: a) un projet de loi préparé en 1940 par Me Marie-Louis Beaulieu, à la demande du Ministère du travail de la Province de Québec; b) le mémoire explicatif qui accompagnait ce projet; c) une lettre de l'auteur au sous-ministre du travail.

- 1 -

PREAMBULE

CONSIDÉRANT que le développement industriel et les conditions économiques et sociales qui en résultent modifient les relations entre employeurs et salariés, font naître des droits nouveaux et imposent de nouvelles obligations;

CONSIDÉRANT que la situation et les nécessités nouvelles doivent être rencontrées par des lois appropriées, inspirées de principes nouveaux;

CONSIDÉRANT qu'il est opportun tant en vue du bien général que dans l'intérêt des salariés de mettre à la disposition des justiciables et des juges un organisme chargé spécialement de l'administration de la justice entre employeurs et salariés;

À CES CAUSES, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Conseil Législatif et de l'Assemblée Législative de Québec, décrète:—

I—Application et juridiction

1.—La présente Loi peut être citée sous le titre « LOI INSTITUANT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL »;

2.—A moins qu'il n'en soit autrement prévu ou que le contexte n'exige ou n'implique une interprétation différente, les expressions contenues dans la présente Loi ont la même signification que dans le Code de procédure civile, ou dans les Lois mentionnées à l'article 9, et la présente Loi doit se lire et s'interpréter comme formant une seule Loi avec le Code de procédure civile et les Lois mentionnées à l'article 9, mais elle a pleine vigueur et effet nonobstant les dispositions contenues dans ce code et dans ces lois.

3.—Le Lieutenant-Gouverneur en conseil peut établir, par proclamation, dans tout district judiciaire de la province qu'il désigne, une Cour d'archives appelée « Tribunal du travail du district de (nommer le district judiciaire désigné par le Lieutenant-Gouverneur en conseil) »;

4.—Le tribunal du travail établi pour un district judiciaire est présidé par un juge de la Cour supérieure;

Le juge de la Cour supérieure qui remplit les fonctions de juge-en-chef dans le district de Québec, tel que compris et défini pour les fins de la Cour du Banc du Roi siégeant en Appel, désigne un juge de la Cour supérieure pour présider, dans le district judiciaire de Québec, le tribunal du travail de ce district, et un autre juge de la Cour supérieure pour présider les tribunaux du travail établis pour les autres districts judiciaires du district d'appel de Québec.

Le juge de la Cour qui remplit les fonctions de juge-en-chef dans le district de Montréal, tel que compris et défini pour les fins de la Cour du Banc du Roi siégeant en Appel, désigne deux juges de la Cour supérieure pour présider, dans le district judiciaire de Montréal, le tribunal du travail de ce district et un autre juge de la Cour supérieure pour présider les tribunaux du travail établis pour les autres districts judiciaires du district d'Appel de Montréal.

Le choix de ces juges peut être modifié à la discrétion des juges qui remplissent les fonctions de juge-en-chef de la Cour supérieure dans le district de Québec et dans celui de Montréal.

5.—Les juges désignés conformément à l'article 4 président, à l'exclusion de tout autre juge ou magistrat, les tribunaux du travail des districts pour lesquels ils ont été désignés.

6.—Le Lieutenant-Gouverneur en Conseil peut, par proclamation, décréter qu'un tribunal du travail d'un district aura juridiction concurrente avec celui de tout autre district qu'il désigne;

Cette juridiction concurrente s'étend alors à tous les officiers du tribunal;

Au surplus, la juridiction concurrente de la Cour supérieure ou de la Cour de Magistrat du district, dans tous les cas où elle existe, soit en vertu d'une Loi générale, soit en vertu d'une Loi spéciale, est attribuée au tribunal du travail;

7.—Le shérif et les huissiers, le Protonotaire et les Députés-protonotaires de la Cour supérieure de chaque district judiciaire, de même que tout autre officier de cette Cour, sont également officiers du tribunal du travail de ce district;

8.—Tout tribunal du travail et tout juge qui le préside ont, respectivement, les pouvoirs qui leur sont conférés par l'autorité compétente;

9.—Sans restreindre la généralité des termes de l'article 8 le tribunal du travail ou les juges qui le président, sauf ce qui est dit aux articles 10, 11, 12 et 13, exercent dans le district où il a été établi, et exclusivement, la juridiction attribuée respectivement à tout autre Cour ou à tout autre juge ou magistrat, relativement:—

a) aux poursuites civiles en vertu de la Loi de la Convention collective;

b) aux poursuites en vertu du Code civil, du Code de Procédure civile ou du Droit commun, nées ou à l'occasion d'un contrat ou d'un travail tombant sous le coup d'un décret au sens de la Loi de la Convention collective;

c) aux poursuites civiles en vertu de la Loi du Salaire minimum;

d) aux poursuites en vertu du Code civil, du Code de Procédure civile ou du Droit commun, nées ou à l'occasion d'un contrat ou d'un travail tombant sous le coup d'une Ordonnance au sens de la Loi du Salaire minimum;

e) aux poursuites civiles en vertu de la Loi des Syndicats professionnels;

f) aux poursuites en vertu du Code civil, Code de Procédure civile ou du Droit commun, nées ou à l'occasion de l'exercice d'un droit ou d'un privilège, de l'accomplissement d'une obligation découlant de la Loi des Syndicats professionnels;

g) aux poursuites en vertu du Code civil, du Code de Procédure civile ou du Droit commun, nées ou à l'occasion de l'exercice d'un droit ou d'un privilège ou de l'accomplissement d'une obligation découlant du Droit d'association;

h) aux poursuites en vertu du Code civil, du Code de Procédure civile ou du Droit commun, nées ou à l'occasion d'un «lock out» ou d'une grève ou de l'exercice d'un droit ou d'un privilège ou de l'accomplissement d'un devoir découlant du Droit de coalition;

i) aux poursuites pour salaires, qui sont de la juridiction des Tribunaux provinciaux, en vertu de la Loi fédérale sur les justes salaires et les heures de travail;

j) aux poursuites pour pénalité sous l'empire des Lois mentionnées aux paragraphes a, c, et e, des décrets, arrêtés ministériels, ordonnances, règlements, procès-verbaux, décisions adoptées en vertu des mêmes Lois;

k) aux contestations sur la constitutionnalité, la légalité ou la validité des Lois mentionnées aux paragraphes a, c, et e et i;

l) aux contestations sur la constitutionnalité, la légalité ou la validité des décrets, arrêtés ministériels, ordonnances, règlements, procès-verbaux ou décisions adoptés en vertu des paragraphes a, c, e et i;

10.—Sans restreindre la juridiction des tribunaux du travail en vertu de l'article 24 du Code de Procédure civile, les matières qui sont de la compétence

du juge en chambre sont entendues par tout juge de la Cour supérieure qui, dans ce cas, a juridiction, quel que soit le montant de la demande;

11.—Les procédures prévues aux articles 150, 154, 157, 163, 164 à 190 du Code de Procédure civile, moins celles prévues au dernier paragraphe de l'article 165; aux articles 197 à 199, 201, 236, 259 à 265, 275 à 285, 418 à 420-A, 532 du même Code, de même que toutes les procédures se rapportant à l'exécution des jugements, sont de la compétence de la Cour supérieure qui, dans ce cas, a juridiction, quel que soit le montant de la demande;

12.—Les procédures prévues aux articles 291 et 292, 513 à 526 du Code de Procédure civile, excepté lorsqu'elles sont faites lors de l'enquête et audition finale au mérite, sont de la compétence de la Cour supérieure, qui, dans ce cas, a juridiction, quel que soit le montant de la demande;

13. Lorsque le juge qui préside un tribunal du travail tombe sous le coup des articles 237 à 250, Code de Procédure civile, le dossier est par lui référé au juge de la Cour supérieure qui remplit les fonctions de juge-en-chef dans le district de Québec ou dans le district de Montréal, suivant ce que dit à l'article 5, et celui-ci doit en disposer ou le référer à tout autre juge de la Cour qu'il dirige qui, dans ce cas, a juridiction, quel que soit le montant de la demande;

14. Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes incidentes, reconventionnelles ou en compensation, lors même que celles-ci, par leur nature, ne rentrent pas dans sa compétence;

15. Le tribunal du travail a juridiction en matière d'intervention, lors même que celle-ci n'est pas formée en vertu d'une Loi mentionnée à l'article 9, pourvu que l'intervention tende à faire maintenir ou renvoyer la poursuite au bénéfice partiel du demandeur ou du défendeur;

II—Procédure

16.—Toute poursuite intentée devant le tribunal du travail est sommaire, et doit être instruite comme telle;

17.—Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule et même poursuite, soit qu'elle émane à l'instance des salariés, d'un Comité paritaire, de la Commission du Salaire minimum ou d'un Syndicat professionnel, et le total réclamé détermine la compétence tant en première instance qu'en appel;

18.—Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 339 du Code de Procédure civile ne s'appliquent pas à l'interrogatoire d'un salarié produit comme témoin par un Comité paritaire, la Commission du Salaire minimum ou un Syndicat professionnel, si ce salarié est à l'emploi de la partie adverse;

19.—Au cas de contestation sur la qualification du salarié, la classification des opérations ou la durée du travail, dans une poursuite civile invoquant un décret ou une ordonnance, le tribunal doit, si demande en est faite par un Comité paritaire, la Commission du Salaire minimum ou un Syndicat professionnel demandeur, ordonner une expertise;

20.—Le Lieutenant-Gouverneur en conseil peut établir des règles et règlements concernant l'exercice de la juridiction des tribunaux du travail, de même que des règles de pratique régissant la procédure à suivre devant ces tribunaux, et ces règles et règlements et règles de pratique ont force de loi à compter de leur publication dans la Gazette officielle;

21.—Sauf les dispositions contraires de la présente Loi, ou des règles et règlements, et règles de pratique établies en vertu de l'article précédent, les dispositions du Code de Procédure civile et des règles de pratique de la Cour supérieure, s'appliquent mutatis mutandis devant les tribunaux du travail;

22.—Le Lieutenant-Gouverneur en conseil peut établir un tarif des droits à payer, et, s'il ne le fait pas, le tarif de la Cour de magistrat, de la Cour de circuit ou de la Cour supérieure, suivant l'endroit et le montant de la demande, s'appliquent aux tribunaux du travail;

23.—Le tarif des honoraires des avocats devant les tribunaux civils s'appliquent devant les tribunaux du travail;

24.—Les tribunaux du travail peuvent siéger tous les jours juridiques, et l'article 10 du premier paragraphe de l'article 15 du Code de Procédure civile ne s'applique pas aux poursuites intentées à l'article 9, qu'il s'agisse, soit des procédures qui sont de la juridiction des tribunaux du travail, soit de celles qui sont de la compétence de la Cour supérieure ou du juge en chambre de cette Cour;

25.—La présente Loi entrera en vigueur sur proclamation.

QUEBEC, le 29 mai 1940.

MARIE LOUIS BEAULIEU, C.R.

- || -

Mémoire explicatif qui accompagnait le projet de loi

PRÉLIMINAIRES

Il y a d'abord lieu d'indiquer la portée du présent projet de loi.

Ce projet de loi ne crée pas de tribunal, et même s'il en créait, ce qui à mon avis ne peut être soutenu, il ne comporte pas de nomination de juge par le provincial et ainsi, il n'y a aucun doute possible sur sa constitutionnalité.

Que ce projet de loi ne crée pas de tribunal, je crois que la chose est évidente. On connaît les nombreuses et longues discussions auxquelles a donné lieu la Loi fédérale de la Faillite. A l'exception de ce qu'il rend de la compétence de la Cour supérieure, privativement au Cour de circuit de magistrat, de même

qu'aux Tribunaux de police correctionnelle les actions civiles et pénales lorsque l'amende ou la somme réclamée est inférieure à \$100., on ne peut même pas dire que le présent projet attribue une juridiction à une Cour existante, comme l'a fait le Parlement fédéral en matière de Faillite. Cette exception mise de côté, le projet que j'ai rédigé n'a trait à l'assignation par le juge en chef de la Cour supérieure à certains de ses collègues, privativement aux autres, de toute une série de litige qui était déjà de la compétence de cette Cour. Je parle évidemment ici uniquement de ce qui regarde les juges et les Cours qui entendront les litiges et non pas de ce qui regarde la procédure, et c'est la partie principale du projet.

Quant à l'exception c'est-à-dire, à ce qui dans ce projet de loi enlève la juridiction aux Cour de circuit, de magistrat de même qu'aux Tribunaux de police correctionnelle lorsque le montant ou l'amende réclamée est inférieure à \$100. pour envoyer ses litiges devant la Cour supérieure, le projet est privatif et attributif de juridiction tout à la fois, mais il ne crée pas de tribunal.

Toujours en faisant abstraction de l'attribution à la Cour supérieure de matières qui sont actuellement de la compétence de la Cour de circuit de même que des tribunaux inférieurs, il n'était pas besoin d'une loi pour que le juge en chef puisse exercer les pouvoirs que la présente loi lui donne.

Pour ce qui est de l'attribution à la Cour supérieure en matières qui sont actuellement de la compétence de la Cour de circuit, etc., je suis d'opinion que c'est là une matière qui relève des Chambres et non de l'Exécutif. Je crois que le Lieutenant-Gouverneur en conseil ne pouvait avoir juridiction en la matière, comme on semble l'avoir représenté à votre ministère, car c'était permettre à l'Exécutif d'amender le Code de procédure ce qui relève des Chambres. La question est de savoir, dans l'espèce, si celles-ci peuvent déléguer leur pouvoir à l'Exécutif. Le point n'a pas l'intérêt pratique pour le moment.

Ce qui précède nous dit plutôt ce que ce projet de loi n'est pas, et alors, posons-nous la question et demandons-nous ce qu'il est. La réponse, je crois est la suivante: le présent projet de loi est attributif de juridiction dans la partie où il donne juridiction à la Cour supérieure tant pour les poursuites civiles que pour les poursuites pénales en bas de \$100.; pour le surplus, c'est une *loi de procédure*.

— II —

PRÉAMBULE

La pratique du préambule, presque complètement abandonnée depuis plusieurs années par l'Administration provinciale, est restée assez fréquente à Ottawa; elle semble renaître ici, et il y a lieu de féliciter ceux qui ont contribué à cette renaissance. Le préambule est très utile, et sa pratique repose sur une des règles qui est à la base de toute bonne législation.

Règle générale, le préambule doit se borner à des considérations de principes; il est dangereux, quoique la chose puisse parfois être utile, d'y faire entrer des affirmations de faits. Je crois que la règle a été suivie ici.

— III —

COMMENTAIRES SUR CERTAINS ARTICLES DE LA LOI

Article I.—Le mot « instituant », on le comprendra par ce qui précède, n'est pas juste, car à proprement parler, il n'y a pas de tribunal d'institué. Je n'ai cependant pas trouvé mieux, et, ce qui mérite une certaine considération bien que cela ne soit pas très scientifique, ce mot rencontre ce que le public demande.

ARTICLE II.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE III.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE IV.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE V.—Le mot « magistrat » est ici employé pour couvrir le cas des magistrats de police et celui des magistrats de la Cour de magistrat juridiction civile. L'on sait que le projet de loi prive les uns et les autres de la juridiction qu'ils ont actuellement.

ARTICLE VI.—La juridiction concurrente procède de deux sources: a) le Lieutenant-gouverneur, b) le Droit existant, Code de procédure, Droit statutaire.

Se rappelant ce que j'ai dit précédemment sur la nécessité d'un article dans la loi pour enlever à la Cour de circuit de même qu'aux tribunaux inférieurs une juridiction qu'ils ont déjà, et pour confier cette juridiction à la Cour supérieure on me dira peut-être que le Lieutenant-Gouverneur en Conseil n'a pas le pouvoir de donner à la Cour siégeant dans tel district une juridiction concurrente avec la même Cour siégeant dans tel autre district. Il y a d'abord lieu de distinguer le cas: il ne s'agit pas ici de priver le tribunal d'une juridiction qu'il a pour attribuer cette juridiction à un autre tribunal, mais d'étendre la compétence territoriale d'une même Cour d'un district à un autre. Il ne s'agit pas véritablement d'une question de juridiction car il ne faut pas oublier qu'il n'y a qu'une Cour supérieure pour toute la province et que cette Cour a une juridiction générale contrairement à la Cour de magistrat.

Je n'ai pas approfondi la question, car je crois que l'on pourrait se contenter en cette matière de juridiction concurrente des cas où elle existe déjà. Le premier paragraphe de l'article ne me semble pas nécessaire. Si je l'ai mis dans mon projet, c'est parce qu'il se trouvait dans l'embryon du projet de loi que vous m'avez envoyé. Je me suis dit que le Département du procureur-général pouvait avoir des raisons que je ne connais pas. Si tel est le cas, le point devrait être étudié plus longuement.

ARTICLE VII.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE VIII.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE XIV.—Sans étudier pour le moment les articles 10, 11 et 12, disons que l'article 10 a trait aux matières qui sont de la compétence du juge en chambre et que, d'après mon projet, ces matières sont entendues par tout juge de la Cour supérieure. Les articles 11 et 12 portent sur des procédures qui doivent aller devant la Cour supérieure.

Paragraphe a) Poursuites pour salaire, dommages-intérêts liquidés et prélèvements, et dommages pour renvois abusifs.

b) Ce paragraphe porte sur les poursuites «nées ou à l'occasion (nous étudierons la portée de ces expressions dans un instant) d'un contrat ou d'un travail tombant sous le coup d'un décret au sens de la Loi de la convention collective », mais qui ne sont pas basées sur cette loi.

« Poursuites en vertu du Code civil ». Par exemple, les actions en dommages-intérêts contre un comité paritaire, un officier, un inspecteur, ou un employé d'un semblable comité pour délit ou quasi-délit: 1053 C.C. et 1054 C.C.

« Poursuites en vertu du Code de procédure civile ». Par exemple, l'action intentée en vertu de l'article 50 C.P.C. contre un comité paritaire, car je crois que ces comités sont soumis au droit de surveillance et de réforme etc., etc., de la Cour supérieure. Viennent encore ici l'injonction, 957 C.P.C. et suivants, le mandamus, 992 C.P.C. et suivants.

« Poursuites en vertu du Droit commun ». Je veux tout couvrir. Il s'agirait ici, par exemple, de ces actions civiles qui ne reposent pas à proprement parler sur le Code civil ou le Code de procédure et qu'on appelle parfois « action in factum ».

« Nées ou à l'occasion d'un contrat ou d'un travail tombant sous le coup d'un décret ». Il n'est pas nécessaire que la poursuite naisse du contrat de travail. Les tribunaux du travail auront juridiction dans les cas de responsabilité non contractuelle, d'obligations quasi-contractuelles, délictuelles ou quasi-délictuelles, ou légales, à condition évidemment que le litige soit en relation avec le travail. De même, il ne sera pas nécessaire qu'un contrat de travail, du moins un contrat formel de travail existe. Il suffira, pour donner juridiction aux tribunaux du travail que la poursuite naisse à l'occasion d'un travail tombant sous le coup d'un décret.

De ce qui précède, bien des exemples peuvent être donnés: l'action en dommages-intérêts contre l'ouvrier qui avarié la machine sur laquelle il travaille, ou contre celui qui gaspille des matières premières. L'action en dommages-intérêts contre le patron pour renvoi sans raison dans les cas qui ne tombent pas sous le coup de la Loi des conventions collectives ou de celle du salaire minimum. Une saisie-revendication prise par l'ouvrier contre son patron lorsque celui-ci retient ses outils. Supposons le cas où d'après le contrat d'engagement les ouvriers sont logés; une action basée sur un bail dans semblables circonstances

devrait venir devant les tribunaux du travail. Prenons l'hypothèse suivante: l'ouvrier a convenu dans le contrat d'engagement de ne pas s'engager dans une boutique similaire durant l'année qui suivra la résiliation de son contrat; une poursuite intentée à la suite de cet engagement sera entendue par le tribunal du travail.

c) C'est le paragraphe correspondant pour la Loi du salaire minimum au paragraphe a) que nous avons étudié en rapport avec la Loi des conventions collectives.

e) Je comprends que la Loi des syndicats professionnels va être révisée. J'ai évidemment rédigé mon projet en tenant compte de la loi actuelle. Sous ce paragraphe tombent les poursuites pour salaire basées sur la convention collective de travail dont la loi forme la section 3 de la Loi des syndicats professionnels. Tombent également sous le coup de ce paragraphe les poursuites intentées en vertu du paragraphe 13 de la Loi des syndicats professionnels: les demandes d'homologations, des sentences rendues par les unions ou fédérations de syndicats.

f) C'est le paragraphe correspondant pour la Loi des syndicats professionnels au paragraphe b) que nous avons étudié en rapport avec la Loi de la convention collective avec évidemment les différences qui naissent des organismes en cause pour ce qui est des procédures qui peuvent être instituées. Ainsi, un syndicat professionnel aussi bien qu'un comité paritaire peut faire l'objet d'une poursuite en vertu de l'article 50 C.P.C. de même que d'un mandamus, mais il ne peut être question des procédures qui naissent des rapports entre employés et employeurs, excepté de ce qui est des employés du syndicat.

g) Ce paragraphe joue le même rôle vis-à-vis des unions et des syndicats ouvriers qui ne se sont pas prévalu de la Loi des syndicats professionnels que le paragraphe f) joue vis-à-vis de ceux qui l'ont fait. De plus, il a une portée plus étendue; il couvre tout ce qui a trait au droit d'association lequel, avec le droit de coalition constituent les deux grandes libertés syndicales.

Ainsi tomberaient sous le coup de ce paragraphe les poursuites instituées contre les « corporations formées irrégulièrement et celles qui violent ou excèdent leurs pouvoirs, en vertu des articles 998 C.P.C. et suivants ».

h) Ce paragraphe fait pendant au paragraphe précédent. Il est ici question du droit de coalition. Tombent sous le coup de cette disposition les procédures instituées pendant ou à la suite d'une grève contre une organisation ouvrière. Supposons le cas où l'on poursuit une union ouvrière qui, au cours d'une grève, fait piqueter l'usine, afin d'avoir une injonction contre elle. Supposons encore une poursuite en dommages contre une union qui a fait déclarer la grève.

i) La Loi fédérale des justes salaires est à l'effet que les personnes à l'emploi d'un entrepreneur ou de tout autre individu qui exécute en tout

ou en partie l'ouvrage prévu par un contrat entre le gouvernement fédéral et cet entrepreneur doivent toucher des justes salaires établis par le fédéral. Les poursuites pour salaire dans ces cas relèvent des tribunaux provinciaux. D'après mon projet, elles seront entendues par les tribunaux du travail.

j) Il s'agit ici des poursuites pénales. Je réfère aux paragraphes qui comportent des renvois à la Loi de la convention collective, à la Loi du salaire minimum, à la Loi des syndicats professionnels. Je ne réfère pas à la Loi des justes salaires et des heures de travail parce qu'elle ne semble pas comporter de dispositions pénales et, surtout, parce que si elle en comportait, je crois que la législature serait incompétente pour statuer sur le tribunal devant qui ces poursuites doivent aller en autant du moins que le fédéral a légiféré sur ce point.

k) J'ai employé ici les mots « constitutionnalité » et « légalité et validité ». Une loi qui est inconstitutionnelle n'est certainement pas légale ni valide, mais l'inverse n'est pas vrai; c'est-à-dire, qu'une loi ne peut pas être légale ou valide et être inconstitutionnelle. Je réfère ici au « test case » que nous avons fait sur la « Loi de l'extinction juridique des conventions collectives de travail », Loi Arcand, dans la cause de la Diva. Dans cette cause, la première loi des conventions collectives a été attaquée entr'autre chose parce qu'elle aurait empiété sur la juridiction du fédéral en matière de commerce et, également, parce que contraire au Code criminel et à la Loi des enquêtes sur les coalitions. C'était là discuter la constitutionnalité de la loi. On attaquait également la Loi Arcand parce qu'elle aurait comporté une stipulation pour autrui dans un cas non prévu à l'article 1029 C.C., ce en quoi elle aurait été inopérante vu l'ancienne Loi d'interprétation de Québec dont l'article 10 n'a jamais été abrogé. C'était là discuter non la constitutionnalité mais la validité de la loi. Ce sont en partie les mêmes questions qui se sont présentées dans l'affaire de la cordonnerie à Montréal; le jugement rendu par l'honorable Juge Gibsons porte tant sur un moyen de constitutionnalité que sur un moyen de validité du décret.

1) Ce paragraphe fait pendant au paragraphe précédent. Alors que dans le paragraphe précédent, il est question des lois concernées, ici on s'occupe des décrets, arrêtés ministériels, ordonnances, règlements, procès-verbaux ou décisions.

J'ai cru ne pas renvoyer au Tribunal du travail les poursuites prises en vertu de toutes ces lois industrielles, et je prends ici ce mot dans son sens large, c'est-à-dire, de toutes ces lois, soit ouvrières, soit industrielles dans le sens restreint du mot qui, quel que soit le but que s'est proposé le législateur en les édictant, sont plutôt des mesures, des lois administratives. Quelques-unes ont un caractère de droit public; d'autres sont mixtes, droit privé et droit public. Leur application relève, dans le domaine extra-judiciaire de l'Administration provinciale et fédérale. Dans le domaine judiciaire, le seul recours auquel elles donnent ouverture sont des poursuites. Il est inutile d'énumérer ces lois dont les principales sont les suivantes: Loi concernant les bureaux de placement (S.R.Q. 1925, chapitre 99), Loi relative aux mécaniciens de machines fixes (S.R.Q. 1925, chapitre 184), Loi concernant les électriciens et les installations électriques (S.R.Q. 1925, chapitre 178), Loi

pourvoyant à un jour de repos par semaine (S.R.Q. 1925, chapitre 185), Loi relative à la limitation des heures de travail (23 Geo. V, chapitre 40), Loi concernant l'inspection des échafaudages (S.R.Q. 1925, chapitre 177), Loi pourvoyant à la sécurité dans les édifices publics (S.R.Q. 1925, chapitre 176).

Autre question: nous avons considéré jusqu'à présent les recours qui doivent aller devant les tribunaux du travail en nous plaçant au point de vue de la nature du recours.

Cette question de juridiction devait être considérée aussi au point de vue des parties en cause. Y avait-il lieu de soustraire aux tribunaux ordinaires pour les faire décider par les tribunaux du travail seulement les différends qui s'élèvent entre les patrons et les représentants d'une part et les ouvriers et les apprentis d'autre part? En d'autres termes, y avait-il lieu de statuer que pour que les tribunaux du travail aient juridiction dans les poursuites mentionnées aux articles 8 et 9, il faut que l'instance soit mue entre les parties ayant toutes le caractère d'employé ou d'employeur, ou de représentant de l'un ou de l'autre groupe. C'est le système adopté en France. Mais il ne faut pas oublier qu'en France, les conseils de prud'hommes ne sont pas présidés par des juges, et il ne faut pas oublier non plus que ces conseils sont institués comme tribunaux de conciliation. Au contraire, d'après le système que nous adoptons, les tribunaux du travail sont présidés par les juges de droit commun en matière civile et ces juges dirigent les procès qui leur sont soumis par une condamnation indépendante de toute idée de conciliation.

D'après le système adopté, les tribunaux du travail auront donc juridiction du moment que l'une des parties en cause sera employeur ou employés et qu'il s'agira d'un litige mettant en jeu une des lois mentionnées au paragraphe 9, un décret, un arrêté ministériel, une ordonnance, un règlement, un procès-verbal ou une décision adoptée en vertu de l'une de ces lois.

Si l'on étudie la question, on se rend compte que les parties seront presque toujours de part et d'autre, employeur ou employés; mais il peut se présenter des cas où il en sera autrement: supposons qu'au cours d'une inspection dans une manufacture de chaussures, un inspecteur déprécie le cuir fourni par le tanneur et que ce tanneur poursuit cet inspecteur et le Comité conjoint. Ce litige, d'après moi, doit aller devant le Tribunal du travail qui, mieux que tout autre, sera en mesure d'apprécier les circonstances. Or, il arrive, que le tanneur n'a pas le caractère d'employeur en autant que la poursuite en question est concernée.

Prenons encore les poursuites en dommages à la suite d'une grève intentée par les habitants de la ville dont les propriétés ont été saccagées. Ici encore, je crois qu'on doit aller devant le Tribunal du travail.

Je peux vous dire que j'avais d'abord pensé d'envoyer devant le Tribunal du travail seulement les poursuites mues entre parties ayant toutes le caractère d'employeur ou d'employés; mais j'ai abandonné ce projet vu que, d'après moi, il se présente des différends qui ne rencontrent pas ces conditions et qui, cependant, doivent aller devant les Tribunaux du travail.

ARTICLE X.—Cet article porte sur les matières qui sont de la compétence du juge en chambre, et dit que ces matières sont entendues par tout juge de la Cour supérieure, c'est-à-dire, indistinctement, soit par les juges de la Cour supérieure désignés par les juges en chef pour présider les tribunaux du travail, soit par tout autre juge de cette Cour supérieure. L'on comprend pourquoi: c'est que le ou les juges désignés pour présider les tribunaux du travail ne seront pas toujours là quand on aura besoin d'eux, et ceci, même à Montréal et à Québec et, que dire des districts de campagne où les tribunaux du travail ne siègeront peut-être qu'une fois ou deux par année.

L'article comporte le texte que voici: « Sans restreindre la juridiction des tribunaux du travail en vertu de l'article 24 du Code de procédure civile », ce qui veut dire que les dispositions de cet article qui donnent juridiction à tout juge de la Cour supérieure pour les matières qui sont de la compétence du juge en chambre dans les matières relevant des tribunaux du travail ne peut nullement affecter la compétence du tribunal du travail dans ces mêmes matières, compétence qu'il a en vertu de l'article 24 C.P.C.

ARTICLE XI.—C'est ici un article de procédure très important qui veut que les procédures préliminaires et préparatoires visées par les articles du Code civil, récités dans cet article 11, soient de la compétence de la Cour supérieure, c'est-à-dire, du tribunal civil. Cet article, de même que peut-être l'article qui précède, et certainement les articles 12, 13, 14 et 15, surtout ces deux derniers articles devront être étudiés par des juges et des avocats d'expérience. Il nous faut ici appliquer certaines règles du Droit mécanique. Ces articles représentent ce qui, au cours des litiges basés sur les lois mentionnées à l'article 9, d'après moi, pour la bonne administration de la justice doit aller d'une part devant les tribunaux du travail, et ce qui d'autre part, doit être envoyé devant les tribunaux civils.

« Les procédures prévues aux articles 150, 154, 157, 163, 164 et 190 du Code de procédure civile, moins celles prévues au dernier paragraphe de l'article 165... »

L'article 150 C.P.C. a trait à la motion que peut faire un demandeur pour qu'il soit enjoint au défendeur de lui signifier son bref sous peine de nullité.

L'article 154 C.P.C. a trait à la motion pour congé-défaut contre le demandeur qui n'a pas rapporté son bref, de même qu'à celle que peut faire le demandeur pour permission de rapporter.

L'article 157 C.P.C. porte sur la motion pour rejet d'inscription, ou pour que l'on sursoie aux procédures.

L'article 163 C.P.C. couvre le cas des motions pour être levées du défaut de comparaître.

Avec les articles 164 à 190 C.P.C., nous avons les exceptions préliminaires, la motion pour détails et autres motions semblables. J'ai fait exception pour le der-

nier paragraphe de l'article 164 C.P.C. qui a trait aux motions pour détail, production de documents, rejet de partie des allégations, etc. Ces motions, pour être décidées comme elles doivent l'être, demanderaient d'aller devant le Tribunal du travail. Pour bien savoir ce qui doit être allégué, de même que ce qui doit être produit, il faut connaître ce qui regarde le fond du litige, et c'est la raison pour laquelle dans cette matière de procédure préliminaire que j'envoie devant le juge civil, j'ai fait exception de ces motions. Mais, vu le retard que le système que je propose peut apporter à la solution des litiges, et comme il y a presque toujours moyen lorsque la cause vient aux enquêtes et mérite, de remédier aux effets d'un mauvais jugement rendu sur les motions en question, je crois qu'il y a lieu de faire disparaître mon exception. D'autant plus que dans les cas où l'on ne pourra pas, lorsque la cause viendra au fond, corriger les embarras qui peuvent naître d'un mauvais jugement en semblables matières, il y a la Cour d'appel.

« Aux articles 197 à 199, 201 C.P.C. » Il s'agit ici des motions pour être relevé du défaut de plaider, pour permission de produire réponse et réplique, pour défense supplémentaire, pour permission de produire pièce. Aucune explication n'est nécessaire, pour faire faire comprendre que ces procédures doivent aller devant le tribunal civil.

L'article 236 C.P.C. a trait à la contestation d'un procès-verbal. Cette procédure s'apparente aux défenses préliminaires. Comme les défenses préliminaires, je l'envoie devant le tribunal ordinaire.

« Aux articles 259 à 265 C.P.C. » C'est la constitution d'un nouveau procureur: tribunal civil.

« Aux articles 275 à 285 C.P.C. » Les premiers articles visent le désistement. Il n'y a aucune raison d'envoyer l'inscription ou la motion demandant acte du désistement devant les tribunaux du travail, ce qui peut retarder l'affaire et nuire aux parties qui souvent ont intérêt à reprendre leur procédure sans retard. Les articles 279 C.P.C. et suivants portent sur la péremption d'instance: tribunal civil.

« Aux articles 418 à 420 a, 432 C.P.C. », ce sont les causes qui viennent par défaut; n'importe quel juge de la Cour supérieure peut siéger en ces sortes de matières.

« De même que toutes les procédures qui se rapportent à exécution de jugement ». Je crois qu'il n'y a pas lieu de déroger ici au Droit actuel.

ARTICLE XII.—Nous avons ici quelques procédures pour lesquelles je donne une juridiction concurrente aux tribunaux du travail avec les tribunaux civils. Lorsqu'elles sont faites lors de l'enquête et audition finale au mérite, elles sont entendues par le tribunal qui est saisi de la cause, c'est-à-dire, le Tribunal du travail; au cas contraire, elles vont devant le tribunal civil. Les articles 291 et 292 C.P.C. ont trait à la réunion d'actions alors que les articles 513 à 526 C.P.C. traitent des amendements.

ARTICLE XIII.—Il s'agit ici de la récusation. La procédure que j'indique est simple: le juge qui préside le Tribunal du travail et qui est sujet à récusation réfère le dossier au juge en chef, qui dispose lui-même de la récusation ou assigne un de ses collègues pour la décider.

ARTICLE XIV.—« Demandes incidentes, reconventionnelles ou en compensation ». J'ai adopté ici un système qui veut que l'on puisse par demandes incidentes, demandes reconventionnelles ou plaidoyers de compensation, invoquer des droits qui de leur nature, ne rentrent pas dans la compétence des tribunaux du travail, c'est-à-dire que dans une demande qui est de la compétence du Tribunal du travail en vertu de l'article 9, et dont celui-ci est saisi, on peut loger ou produire une demande incidente, de même qu'une demande reconventionnelle ou un plaidoyer de compensation reposant sur des droits civils ordinaires. J'ai adopté ici le système que l'on suit en France, comme règle générale devant les tribunaux de commerce, et je crois que cette solution doit être adoptée.

ARTICLE XV.—C'est ici le cas d'une intervention. Je suggère que l'on donne juridiction au Tribunal du travail même lorsque l'intervention n'est pas formée en vertu d'une loi mentionnée en l'article 9, pourvu que l'intervention tende à faire maintenir ou renvoyer la poursuite au bénéfice partiel du demandeur ou du défendeur. Ainsi, pour que le Tribunal du commerce ait juridiction en matière d'intervention — et il n'est pas nécessaire de dire ici que dans l'hypothèse que nous faisons ce tribunal a juridiction sur le litige principal — il suffit que l'une des parties, dans l'issue telle qu'alors engagée, (demanderesse ou défenderesse ou mise-en-cause, car un mis-en-cause doit être assimilé à un défendeur), il suffit que l'une des parties à l'issue principale bénéficie de l'intervention, y trouve son avantage, ce que j'appelle « bénéfice partiel », car il ne faut pas oublier que l'intervenant lui aussi doit avoir un bénéfice à retirer de l'intervention, sans quoi il ne pourrait pas la former, faute d'intérêt. Ici encore, l'on se rendra compte que la solution que je suggère est sage.

On remarquera que les articles 10, 11, 12 et 13 se terminent par les mots « quel que soit le montant de la demande ». Voici la raison d'être de ces mots: c'est que dans ces articles, il s'agit de donner une juridiction à la Cour civile dans certains incidents des poursuites relevant des tribunaux du travail, lesquels tribunaux ont juridiction sur les matières en bas de \$100.00.

ARTICLE XVI.—Le même texte se trouve et dans la Loi de la convention collective et dans celle du salaire minimum. Il y a lieu cependant d'insérer ce texte de la présente loi pour couvrir quelques-unes des procédures mentionnées aux paragraphes b, d, e, f, g, h, i, j, k, l, de l'article 9: ces procédures ne sont pas intentées en vertu de la Loi des conventions collectives ou de celle du salaire minimum.

ARTICLE XVII.—Ce texte aussi se trouve dans la Loi des conventions collectives et dans celle du salaire minimum, mais il est nécessaire de l'insérer dans la présente loi pour couvrir quelques-unes des procédures prévues au paragraphe

de l'article 9, c'est-à-dire, les poursuites pour salaire en vertu de la Loi des syndicats professionnels.

ARTICLE XVIII.—Même commentaire que pour l'article précédent.

ARTICLE XIX.—Cet article se trouve dans la Loi de la convention collective. Il n'est pas dans celle de la Loi du salaire minimum. Quant aux poursuites intentées en vertu de la Loi des syndicats professionnels, il sera d'application plutôt rare.

ARTICLE XX.—Cet article est très important. Le plan que j'ai conçu comporte une loi, et vous avez le texte que je propose, et il comporte aussi « des règles et des règlements concernant l'exercice de la juridiction des tribunaux du travail, de même que des règles de pratique régissant la procédure à suivre devant ces tribunaux ». Ces règles et règlements et règles de pratique joueront un rôle assez important. Elles comporteront d'abord le mécanisme nécessaire pour mettre la loi des tribunaux du travail en opération, emboîter, si l'on veut, le fonctionnement de cette loi avec celui de la Cour supérieure, synchroniser les deux. Voici quelques explications: je ne crois pas nécessaire d'ouvrir un greffe spécial pour les tribunaux du travail; au contraire, je crois que vu le système adopté, système qui consiste à faire présider ces tribunaux par les juges de la Cour supérieure et à laisser de la compétence de cette Cour bien des procédures des dossiers du Tribunal du travail, le greffe de ce dernier tribunal doit être le greffe de la Cour supérieure, avec plunitifs distincts cependant. Nous ferons ici un peu de ce qui est fait pour l'application de la Loi de faillite, de même que de la Loi d'arrangement entre cultivateurs et créanciers. C'est ainsi qu'il faudra prévoir la distribution et la préparation des dossiers par le protonotaire. Le protonotaire devra également, par exemple toutes les semaines, communiquer au juge en chef, un rôle des matières mues devant le Tribunal du travail, qui, lui, verra à fixer les séances et à déterminer les déplacements des juges. Ce qui précède tombe sous le coup de ce que j'appelle les « règles et règlements concernant l'exercice de la juridiction des tribunaux du travail ». Il y a encore ce que j'ai dénommé règles de pratique, c'est-à-dire qu'il faudra sur certains points ajouter aux règles de pratique de la Cour supérieure.

ARTICLE XXI.—Je crois qu'il n'y a pas lieu de commenter cet article dont la portée apparaît clairement de ce qui précède.

ARTICLE XXII.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE XXIII.—Aucun commentaire ne semble nécessaire.

ARTICLE XXIV.—Il y a une erreur dans le texte. A la deuxième ligne, au lieu de lire « et l'article 10 du premier paragraphe de l'article 15 », il faut lire « et l'article 10 de même que le premier paragraphe de l'article 15 ». C'est ici une matière sur laquelle j'ai beaucoup hésité. Mais je crois que vu le caractère des poursuites qui seront entendues par les tribunaux du travail, et la condition nécessaire et souvent précaire des salariés, il y a lieu d'adopter le texte que je suggère. Peut-être faudrait-il ici consulter les juges.

Je me suis demandé s'il n'y aurait pas lieu de raccourcir le délai d'appel, et de le mettre à quinze jours.

L'article 5 doit être amendé en ajoutant dans la deuxième ligne après le mot « magistrat » les mots suivants « quel que soit le montant de la demande » de façon à se lire comme suit:

« Les juges désignés conformément à l'article 4 président, à l'exclusion de tout autre juge ou magistrat, quel que soit le montant de la demande, les tribunaux du travail des districts pour lesquels ils ont été désignés ».

Le tout humblement soumis.

QUEBEC, le 15 juillet 1940.

MARIE-LOUIS BEAULIEU

- ||| -

Québec, le 23 mars, 1943.

Monsieur Gérard Tremblay,
Sous-Ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement, QUEBEC.

Cher monsieur Tremblay,

Au cours de l'été 1940, mes services ont été requis par votre Ministère pour la préparation d'une « loi instituant des tribunaux du travail ». Le 29 mai, je vous envoyais le texte du projet, que le 15 juillet, je faisais suivre d'un mémoire.

Depuis 1940, j'ai étudié de nouveau le problème que présente l'application des lois ouvrières par nos tribunaux. Me permettez-vous d'attirer votre attention sur ce que je considère une amélioration au projet que j'ai rédigé? Quand les causes viennent à l'enquête et à l'audition, du moins pour les causes de salaire, il y aurait lieu de faire assister le juge président le Tribunal par des assesseurs qui aviseraient le magistrat sur des questions techniques, mais ne prendraient pas part à la décision. Un semblable mécanisme existe pour certains tribunaux anglais, de même que pour d'autres tribunaux que nous rencontrons en Europe.

En matière de convention collective, par l'article 59 de la dernière loi, nous avons remédié jusqu'à un certain point à la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui. La procédure de cet article, dit-on, est de nature à occasionner trop de dépens. Au surplus, elle ne s'applique qu'à la convention collective. Quand nous avons rédigé notre loi, nous ne pouvions pas proposer mieux que ce que nous avons fait quand nous n'étions pas appelés à travailler sur une loi instituant des tribunaux de travail.

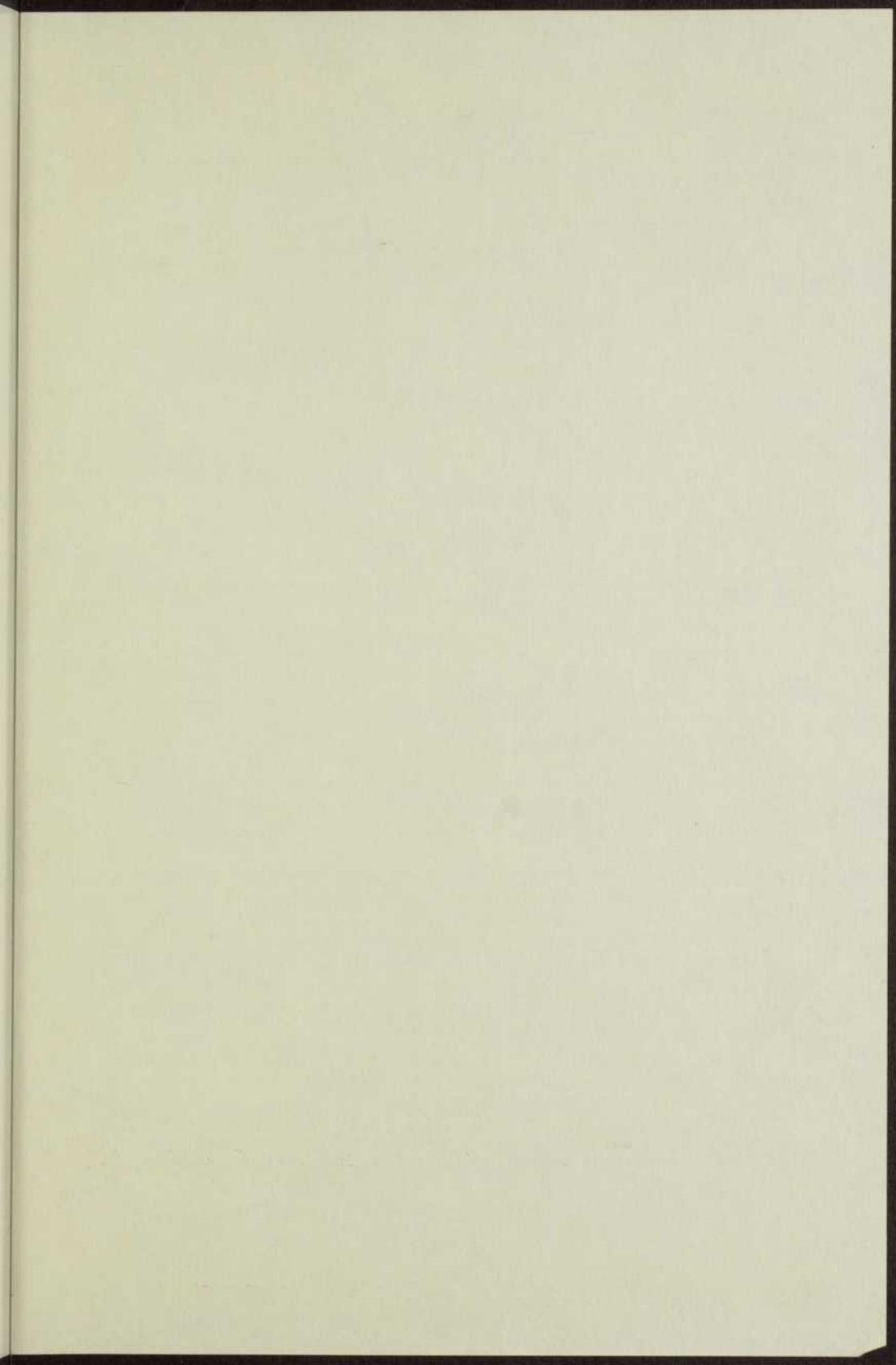
L'adjonction d'assesseurs au juge président le procès n'aurait lieu que dans certaines causes déterminées où réellement les juges ne connaissent pas suffisamment les questions techniques soulevées par les litiges.

Le point de vue que je vous sou mets dans le moment, j'ai eu l'occasion de le discuter avec des hommes de grande expérience au Barreau, et qui ont consacré leur vie à l'étude et à la pratique du Droit.

Veillez croire, monsieur le Sous-Ministre, à l'expression de mes meilleurs sentiments.

MARIE-LOUIS BEAULIEU

3003701288
3003701288

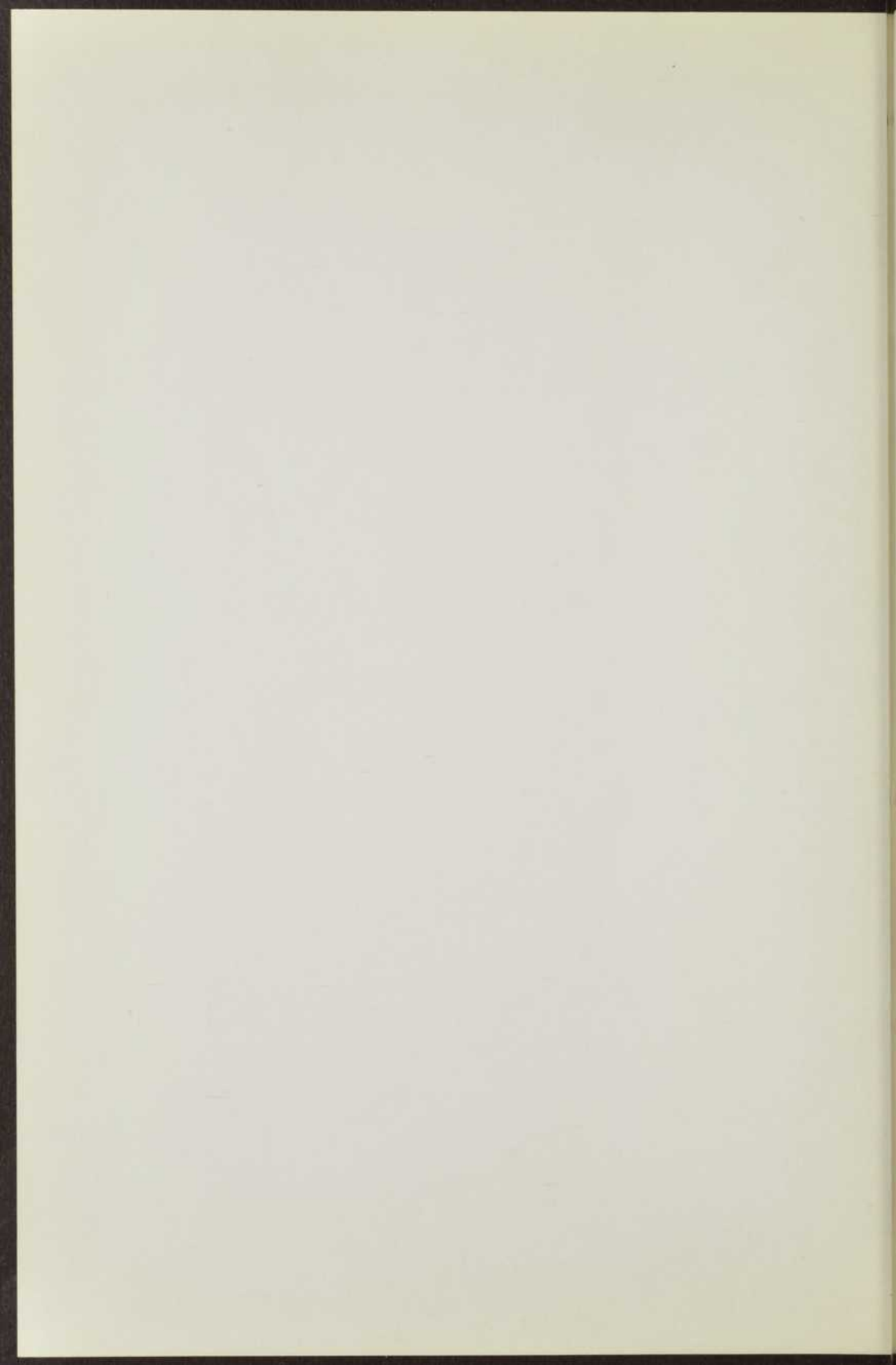




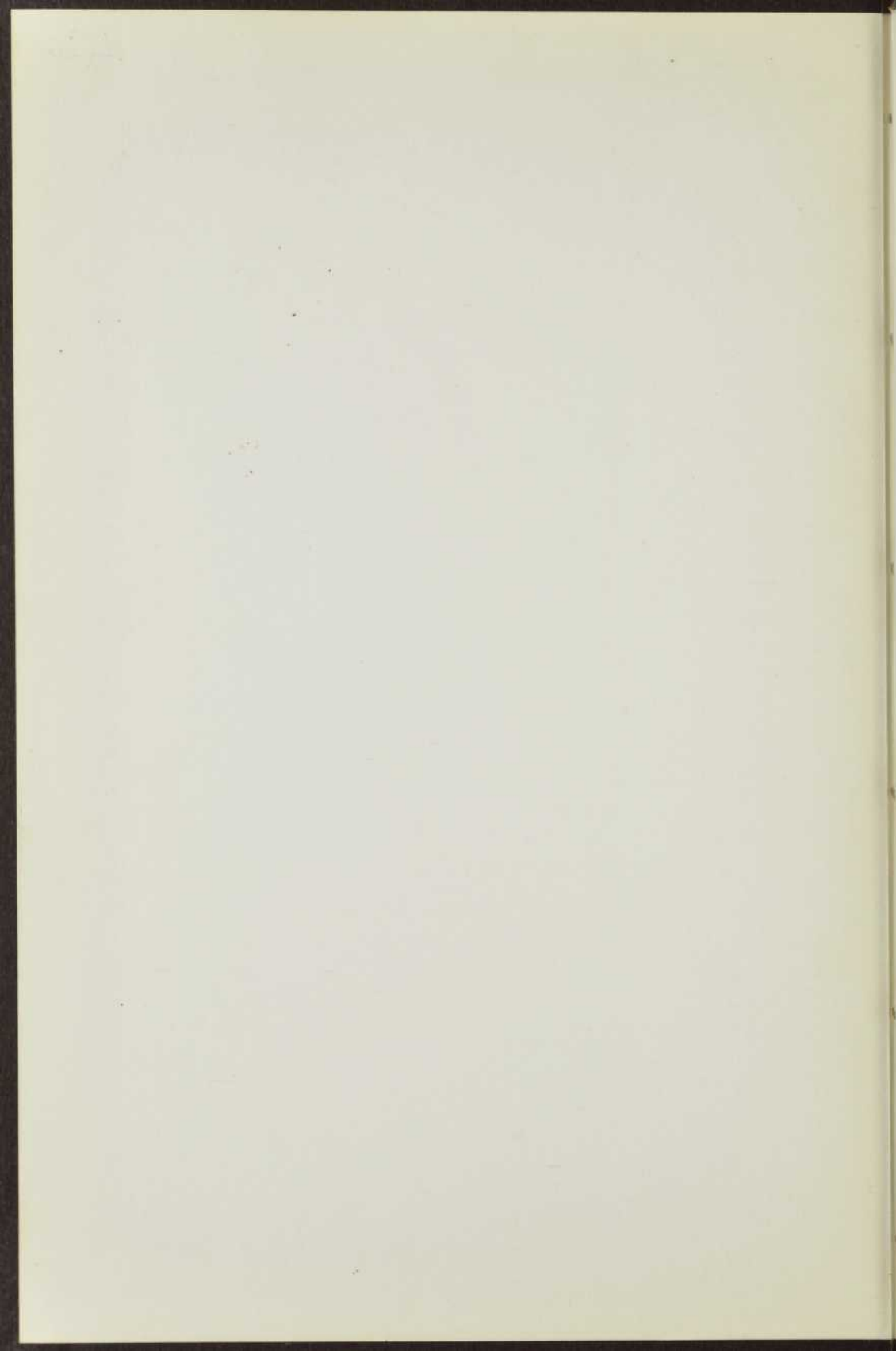
IMPRIMERIE ERNEST TREMBLAY ENR., 315, DU PONT, QUÉBEC.











RELIURE
Claire Enrg.
BOOKBINDING

RESTAURATION

BNQ



000 357 754