

Liberté individuelle du salarié et prérogatives de l'employeur¹

La situation d'un salarié, en présence d'un ordre illégitime, paraît quelque peu ambiguë, malgré l'existence d'une convention collective, et par conséquent d'une procédure d'arbitrage de grief, le protégeant.^{1a} On sait qu'un ordre peut être jugé contraire à la loi ou exorbitant des droits que la convention collective reconnaît à l'employeur. Dans un premier temps, les arbitres nord-américains se sont dits d'avis que le salarié devait d'abord obéir, quitte à soumettre par la suite un grief à l'arbitrage: c'est la règle *work now, grieve later*. La rigueur de la règle a, depuis quelques années, été considérablement adoucie. A cet égard, l'un des cas les plus intéressants demeure celui où l'ordre touche le salarié dans son individualité même, débordant ainsi le cadre strict de la relation de travail. Nous citerons, à titre d'exemple, les règlements d'entreprise sur le port de la barbe. Sommé de se raser, le salarié fait face à l'alternative suivante. S'il refuse, il sera éventuellement renvoyé et attendra de longs mois avant de retrouver son emploi, tout en devant, dans l'intermède, subvenir à ses besoins et à ceux de ses dépendants. Si, au contraire, il obéit et qu'un tribunal d'arbitrage lui donne plus tard raison, on peut se demander comment ce dernier évaluera les dommages résultant de la privation de liberté subie par le salarié. La décision commentée apporte un élément de solution à ce type de problème.

Canada Safeway Ltd, un exploitant de magasins d'alimentation, prohibait le port de la barbe (ainsi que du bouc, des favoris descendant en bas du lobe de l'oreille et de la moustache dépassant la lèvre supérieure), en vertu d'un règlement interne sur la tenue des employés. Le 9 juin 1979, l'employeur lança un premier avertissement à son employé auquel celui-ci ne donna pas suite. Le 21 juin, ce dernier reçut une suspension de trois jours. Il entreprit alors

¹ Commentaire de l'arrêt *Canada Safeway Ltd v. Retail Stores Employee Union Local 832*, (1980) 2 Man. R. (2d) 100 (C.A.), *conf.* (1979) 1 Man. R. (2d) 131 (Q.B.). Permission d'appeler a été refusée par la Cour suprême du Canada le 18 février 1980; voir (1980) 32 N.R. (MM. les juges Martland, Dickson et Estey).

^{1a} Pour le Québec, voir D'Aoust & Trudeau, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise* (1979). Pour la jurisprudence américaine et des provinces de *common law*, voir les références citées dans cet ouvrage. Voir également Cantin, *Le refus par un employé d'obéir à un ordre de l'employeur dans le cadre de la fonction publique fédérale: aperçu jurisprudentiel* (1980) 11 R.G.D. 281.

de se couper la barbe. Un grief fut logé dans les deux cas. A la mi-août, ces griefs en étaient rendus au stade de l'arbitrage. Les deux parties désignèrent leur arbitre. Cependant, à la mi-septembre, malgré une requête en ce sens adressée au Ministre du travail, le président du tribunal n'avait toujours pas été désigné.

A la mi-août, soit au moment de partir en congé annuel, l'employé apprit que la compagnie venait de perdre un grief à l'arbitrage concernant le port de la barbe par un confrère. Lorsqu'il revint au travail le 4 septembre, une nouvelle barbe ornait son visage. L'employeur émit un nouvel avertissement le 8 et procéda à une seconde suspension de trois jours le 13, avec avis de renvoi si au retour, le 18 à minuit, l'employé ne s'était pas rasé. Celui-ci présenta alors une requête en injonction interlocutoire auprès du tribunal de première instance manitobain afin d'empêcher Canada Safeway Ltd de le renvoyer avant qu'un tribunal d'arbitrage n'ait tranché le grief. Cette requête fut accueillie par M. le juge Hamilton le 17 septembre. Le jugement motivé fut rendu le 27 du même mois. C'est de l'appel de ce dernier, entendu par le tribunal d'appel du Manitoba, qu'il est ici question.

Le premier motif d'appel invoqué est que l'octroi de l'injonction constituerait un empiètement sur la juridiction du tribunal d'arbitrage. M. le juge en chef Freedman² note qu'il est sensible à cet argument, mais précise que le tribunal de première instance a explicitement limité la portée de son ordonnance. M. le juge Hamilton écrivait que celle-ci aurait effet "until such time as it has been decided by arbitration under the collective agreement . . . whether or not the defendant is entitled to discipline the plaintiff Last for reporting for work wearing a beard." Il en conclut donc qu'il n'y a pas excès de juridiction.³ Il est curieux que l'argumentation s'en tienne là. Toutefois, on remarquera qu'avant de conclure, M. le juge en chef Freedman affirme, de manière générale, qu'une injonction peut être accordée à l'encontre des agissements d'un employeur, bien qu'en pratique elle vise plus couramment à restreindre les activités illégales d'un syndicat. La remarque est juste, mais il aurait paru plus rigoureux de citer d'autres exemples de "succession" ou de "superposition" de juridiction.⁴

² Il est à noter que M. le juge Monnin, dissident, aurait accueilli l'appel, mais sur le second motif. Il ne se prononce pas sur le point dont nous discutons présentement. M. le juge Huband appuie M. le juge en chef Freedman sans énoncer de motifs.

³ Voir *supra*, note 1, à la p. 103.

⁴ Un exemple de "succession" de juridiction serait celui où une injonction forcerait un employeur à annuler un renvoi en attendant que l'organisme compétent statue sur la cause du congédiement que le salarié prétend motivé

Le deuxième motif d'appel est à l'effet que le requérant n'avait pas fait la preuve que la décision de l'employeur pouvait lui causer des dommages non réparables par l'octroi de dommages-intérêts. Tout en admettant la validité du principe sous-tendant cette prétention, la Cour rappelle que d'autres éléments doivent entrer en ligne de compte pour déterminer si l'octroi de l'injonction serait juste et équitable, selon les circonstances de chaque espèce. A partir de ces considérations, elle endosse le point de vue de M. le juge Hamilton, du tribunal de première instance, qui avait apprécié la "balance des inconvénients" en faveur du salarié. Pour ce faire, le savant juge avait tenu compte du fait que ce dernier n'avait pas de ressources financières autres que son salaire, ainsi que de l'absence d'une possibilité immédiate de se trouver un autre emploi et de la longueur probable des délais devant précéder la décision du tribunal d'arbitrage. Quant aux inconvénients qu'aurait subis l'employeur advenant qu'il doive éventuellement obtenir gain de cause, la décision n'indique pas comment ceux-ci ont été jaugés.⁵ M. le juge Hamilton déclare simplement qu'en comparant avec la privation de revenu encourue par le salarié, "[t]here is no corresponding hardship on the company."⁶

par ses activités syndicales (e.g., au Québec, le commissaire enquêteur; cf. arts 15-16 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 [ci-après: *Code du travail*]; voir, e.g., *Union des employés de commerce, local 503 v. Marché du Centre Baribo Enrg.* C.S. (St-Maurice, 410-05-000062-76), le 23 mars 1975 (M. le juge Lacoursière); *Union des employés de commerce, local 500 v. Salaison Rivard Ltée* C.S. (Rouyn-Noranda, 600-05-000254-75), le 25 septembre 1975 (M. le juge Bergeron); *Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, local 1974 v. Montmorency Ford Sales Ltée* C.S. (Montréal, 500-05-018581-759), le 24 octobre 1975 (M. le juge Bard).

Quant à la "superposition" de juridiction, elle a lieu lorsqu'un acte, déjà prohibé par une loi pénale ou criminelle, est visé par une injonction civile. A titre d'exemple, on mentionnera le piquetage contraire à l'art. 381(2) C.cr. et, en même temps, civilement dommageable. A ce propos, M. le juge Green-shields écrivait dans *International Ladies Garment Union v. Rother* (1923) 34 B.R. 69, aux pp. 77-8:

The accomplishment of [the] act, which would result in damages, may be restrained by the Civil Writ of Injunction. A man may not be forced to stand quietly by and see his property destroyed because the Criminal law may reach those who commit the act. The Civil law will give him a remedy to prevent the destruction, and the Criminal law may or may not impose a punishment on the offender.

De même, un syndicat victime d'un *lock-out* illégal n'est pas privé du recours à l'injonction par la possibilité d'éventuelles actions en dommages-intérêts ou poursuites pénales; voir *International Brotherhood of Electrical Workers v. Winnipeg Builders' Exchange* [1967] S.C.R. 628, aux pp. 640-1 (M. le juge Cartwright).

⁵ Voir *supra*, note 1, à la p. 138.

⁶ *Ibid.*

Il convient maintenant de tenter d'évaluer la portée éventuelle de l'affaire *Canada Safeway Ltd* en droit québécois. Dans cette perspective, une considération importante dans le jugement de première instance pourrait être considérée au Québec comme un *obiter dictum*. M. le juge Hamilton écrivait, référant à une décision antérieure:

The award in the Chapman case, although it does refer to the employee Chapman, dealt with the question of whether the company could require its employees (*not just the employee in question*) to adhere to the company's decision that their employees must not wear beards.

Toutefois, il ajoutait par la suite:

The Board in the Chapman case made it clear that its decision was limited to the facts of that case. However, for the purpose of the relief currently being sought, I deem it appropriate to consider the real issue in the Chapman arbitration. Although the grievance was not classed as a policy grievance, the main protagonists were the union and management and the real issue was whether or not employees in general could wear beards.⁷

Enfin, dans le paragraphe final de la décision, il paraît très clair que ce précédent est le motif prépondérant de la décision.⁸ D'autre part, en appel, M. le juge en chef Freedman énumère les conditions de validité d'un règlement d'entreprise et émet l'opinion que le règlement en litige ne semble pas s'y conformer. Dans un cas comme dans l'autre, la discussion porte sur le fond de l'affaire, *i.e.* sur l'existence du droit réclamé plutôt que sur le droit à l'injonction. Appliquée à notre droit, la différence est importante et il est douteux que nos tribunaux soient habilités à aller aussi loin.⁹

En second lieu, l'injonction interlocutoire, au Québec, "se greffe nécessairement à une action ordinaire ou à un recours extraordinaire".¹⁰ On voit mal comment un salarié, placé dans la même si-

⁷ Voir *supra*, note 1, aux pp. 133-4 [nos italiques].

⁸ Ce point précis n'est pas confirmé en appel, M. le juge en chef Freedman ayant fondé la décision majoritaire sur d'autres motifs.

⁹ Sur cette question, voir *Droit public et administratif* [;] *Contentieux administratif*, Cours de formation professionnelle du Barreau du Québec (1979), vol. 11, à la p. 111. Par contraste, l'art. 59(1) du *The Queen's Bench (Court of) Act*, C.C.S.M., c. C-280, permet au tribunal concerné d'émettre une injonction interlocutoire "in all cases in which it appears to the court to be just or convenient so to do."

Dans l'affaire *Office Overload (Quebec) Inc. v. Trencaroff* [1973] C.A. 960, à la p. 962, une entreprise recherchait une injonction pour forcer des employés à respecter une clause de non-concurrence de leur contrat de travail. Le Cour d'appel décida que le juge de première instance ne pouvait se prononcer sur la validité de la clause sur laquelle se fondait la demande.

¹⁰ *Ibid.*, à la p. 111. La pratique ne semble toutefois pas se conformer à cette règle; voir, à ce sujet, la décision *La Fraternité des Policiers de la Com-*

tuation que l'employé dans l'affaire *Canada Safeway Ltd*, pourrait intenter une action en dommages-intérêts ou demander une injonction permanente (pour y greffer sa requête en injonction interlocutoire), sans qu'il s'ensuive un conflit de juridiction entre la Cour supérieure et le tribunal d'arbitrage. Il faudra donc chercher ailleurs que dans l'injonction le remède aux situations dans lesquelles le salarié prétend être confronté à un ordre illégitime de son employeur. La jurisprudence paraît justifier cette conclusion.¹¹

Claude D'Aoust*

munauté urbaine de Montréal Inc. v. Le Conseil de sécurité publique de la Communauté urbaine de Montréal [1976] C.S. 1513, où l'on ne trouve pas trace de la demande principale; voir également, *supra*, note 4, pour certaines décisions reflétant cette ambiguïté. Ainsi, dans les conclusions de l'injonction interlocutoire, dans l'affaire *Baribo*, le juge "[prononce] une injonction interlocutoire pour rester en vigueur jusqu'au jugement final ..." et termine en réservant les frais "jusqu'à l'adjudication sur l'injonction *permanente*" [nos italiques]. On se demande de quelle "permanence" il peut s'agir, puisqu'une autre conclusion précise qu'une décision finale sera rendue sur le congédiement, conformément aux articles 14-16 du *Code du travail*. A tout le moins, il semble y avoir confusion entre les concepts d'injonction permanente et d'injonction comme recours principal ou autonome. C'est du moins l'impression qui se dégage d'un examen de la jurisprudence relative au sujet qui nous occupe.

¹¹ Voir *Fraternité des Policiers*, *supra*, note 10.

* Professeur agrégé, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal.