

Le Tribunal du travail vu sous certains aspects

René Beaudry *

Le Tribunal du travail, organisme de droit nouveau dans la province de Québec, existe depuis 1969.¹ Il s'insère dans le cadre du contrôle administratif et judiciaire mis en place par le législateur pour assurer le droit d'association ainsi que la protection des intérêts individuels et collectifs régis par le Code du travail et par d'autres lois connexes.

C'est ainsi que s'explique la triple juridiction que lui donne la loi:²

- a) en appel de toute décision finale rendue par un commissaire-enquêteur et des décisions rendues par le commissaire-enquêteur en chef en vertu des articles 8 et 9 du Code du travail;
- b) en première instance de toute poursuite pénale intentée en vertu du Code du travail; et
- c) en première instance ou en appel de toutes autres matières déclarées par la loi de sa compétence.

Il n'est peut-être pas inutile de mentionner que le troisième champ de juridiction auquel il est référé ci-dessus se retrouve à la fois au Code du travail, en particulier sur la requête en dissolution d'une association de salariés pour infraction à l'article 11 du Code,³ et dans certaines lois où la sécurité sociale et les relations de travail sont l'objet de la préoccupation du législateur, telles que la *Loi de la Fonction publique*,⁴ la *Loi concernant les régimes supplémentaires de rentes établis par décrets de convention collective*,⁵ et la *Loi constituant le Service de Police de la Commune urbaine de Montréal*.⁶

C'est un fait bien connu dans les milieux des relations de travail au Québec que le Tribunal du travail tient son origine

* J.C.P., Tribunal du travail.

¹ *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, ch. 47, art. 38; *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, ch. 48, art. 29 à 34.

² Code du travail, art. 103.

³ Code du travail, art. 132.

⁴ S.Q. 1965, ch. 14, art. 70.

⁵ L.Q. 1969, ch. 50, art. 51g.

⁶ L.Q. 1971, ch. 93, art. 26 et 27.

d'un projet de loi suggéré au législateur québécois en 1969 par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, alors que les employeurs et les syndicats manifestaient de sérieux reproches concernant l'efficacité de l'organisme en fonction pour administrer la loi. Je pense pouvoir affirmer qu'employeurs et syndicats ont ainsi volontairement participé à la création d'un précédent dans le système institutionnalisé des relations ouvrières-patronales en brisant l'historique et traditionnelle commission paritaire, et en acceptant que des magistrats aient juridiction pour intervenir dans les litiges du travail. A mon avis, il en résulte, entre autres, une affirmation du droit des rapports collectifs de travail dans la législation du Québec.

Selon le Code,⁷ les membres du Tribunal du travail sont nommés par le Lieutenant-Gouverneur en conseil «*parmi les juges de la Cour provinciale, en nombre suffisant pour expédier rapidement les affaires qui sont soumises au tribunal*». Et, comme cela s'explique assez bien en ce domaine particulier où les groupements sont précisément constitués pour promouvoir et protéger leurs intérêts respectifs, employeurs et syndicats ont exigé que soit ajoutée dans la loi une consultation de caractère exceptionnel. En effet, la nomination des juges du Tribunal du travail se fait «*[a]près consultation du Conseil général du Barreau du Québec et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre*». Il semble que les principaux intéressés à la bonne administration de la justice dans un secteur aussi contesté que celui des relations de travail aient tenu à se prononcer, au moins par voie de consultation, sur la crédibilité et la compétence des futurs magistrats. Il s'agit là d'un précédent unique dans les annales judiciaires. Je me demande encore avec quelles armes on a réussi cette conquête.

Dans le contexte juridique du droit d'association et du droit à l'accréditation, le Tribunal du travail forme, avec l'enquêteur et le commissaire-enquêteur, l'un des organismes «*décisionnels*» mis à la disposition des parties intéressées pour assurer l'efficacité de la procédure d'accréditation et pour décider du droit des parties en semblable matière. Dans l'état actuel de la loi, ces trois «*institutions*» sont en quelque sorte autonomes et de caractère hiérarchique. Toutefois, en fait, il existe une inter-relation nécessaire entre l'enquêteur et le commissaire-enquêteur au niveau de l'enquête prévue par la loi relativement à tout ce que comporte d'implications le caractère représentatif. D'autre part, la législation nouvelle implique que le Tribunal du travail, siégeant en appel

⁷ Code du travail, art. 101.

tant sur les faits que sur le droit, soit un organisme vraiment autonome «chargé de la décision des litiges concernant le travail»,⁸ possédant sa propre administration sous la responsabilité d'un greffier,⁹ et dont les membres sont soumis à la surveillance et au contrôle d'un juge en chef.¹⁰ D'un côté, les enquêteurs, les commissaires-enquêteurs et le commissaire-enquêteur en chef tombent sous la tutelle administrative du ministre du travail, alors que de l'autre côté, le Tribunal du travail est placé sous la responsabilité du ministre de la justice.¹¹

Cette situation d'autonomie alliée au caractère hiérarchique des trois organismes, vus bien entendu sous l'aspect «décisionnel», a créé au départ une certaine confusion. A un colloque organisé par la Faculté des Sciences sociales de l'Université de Montréal, section Relations industrielles, au début de l'année 1971, M. Robert Auclair, alors commissaire-enquêteur en chef, résumait ainsi ses constatations:

J'imaginai alors que les commissaires-enquêteurs feraient le lit du nouveau régime, qu'ils donneraient l'orientation qu'ils voulaient au système, qu'en particulier ils apprécieraient une situation dans son ensemble et qu'ils décideraient ensuite. Je comprends que le tout était susceptible cependant d'être vérifié par le nouveau tribunal formé nécessairement de juristes qui verraient à s'assurer du respect des principes du droit au cours de la procédure d'accréditation.

Après un an, je vois les choses autrement. A vrai dire, l'organisme qui a succédé à la C.R.T. c'est d'abord le Tribunal du travail. En effet, le tribunal interprète le Code et crée une jurisprudence nouvelle, très nouvelle même. Il apprécie aussi les faits, évalue une situation et rend une décision en pratique tout comme le ferait le commissaire-enquêteur, même si aucun principe de droit n'est en jeu. Bref, il substitue purement et simplement son jugement à celui des commissaires-enquêteurs, lorsqu'il le juge à propos.

Une chose est certaine, c'est que le Tribunal du travail (et les juges qui le composent) ne s'est jamais senti lié par les décisions des organismes qui l'ont précédé, même si par ailleurs il ne s'est jamais non plus senti la vocation de bouleverser les concepts du droit fondamental des relations de travail. D'ailleurs, sauf pour ce qui concerne l'exercice de certains droits, tel que l'intérêt légal en matière de caractère représentatif, le droit substantif n'a pas changé. Il n'appartient pas au Tribunal de légiférer; sa tâche est d'appliquer la loi dans son contexte actuel.

⁸ Code du travail, art. 100.

⁹ Code du travail, art. 102 et 104f.

¹⁰ Code du travail, art. 102a.

¹¹ Code du travail, art. 114.

Son rôle, dans l'exercice de sa juridiction d'appel, l'oblige à apprécier la décision du commissaire-enquêteur tant sur les faits que sur le droit. Autrement, il ne lui serait pas possible de confirmer, de modifier, d'infirmier ou de rendre la décision qui, à son jugement, aurait dû être rendue en premier lieu.¹² Cependant, le droit à l'appel étant subordonné à l'obtention de la permission d'appeler, il en résulte que sur les faits, les motifs invoqués doivent être très sérieux, alors que sur le droit, le requérant doit démontrer *prima facie* erreur dans la décision première.¹³

Il y aurait peut-être lieu, à ce stade, de référer à certaines statistiques qui apparaissent assez révélatrices:

(a) D'octobre 1969 au 31 décembre 1973, le bureau du commissaire-enquêteur en chef révèle que lui-même ainsi que les commissaires-enquêteurs ont disposé d'environ 15,700 dossiers susceptibles d'appel devant le Tribunal du travail dont environ 4,000 décisions en matière d'accréditation, 3,100 décisions sur plainte de congédiement illégal et 8,600 cas divers: requêtes en vertu des articles 30, 32, 33, 39, etc. Ces chiffres ne comprennent pas les dossiers dont ont disposé les enquêteurs en vertu de l'article 24a du Code du travail.

D'autre part, environ 1,200 décisions rendues par les commissaires-enquêteurs ont fait l'objet de requêtes pour permission d'appeler devant le Tribunal du travail. Ce chiffre ne tient pas compte qu'en certaines matières l'appel peut porter sur deux ou plusieurs décisions d'un commissaire-enquêteur. Cela se produit le plus souvent à l'égard des décisions accueillant ou rejetant plusieurs plaintes de congédiement survenues dans les mêmes circonstances.

Donc, environ 7% des décisions rendues au niveau du commissaire-enquêteur sont référées par l'une ou l'autre des parties, quelquefois par toutes les parties, au Tribunal du travail siégeant en appel. Ce pourcentage semble très minime. Cependant, si l'on tient compte du fait qu'en matière civile et en matière criminelle le pourcentage des jugements rendus en première instance portés en appel est beaucoup moindre (environ 2%), l'on constate que le nombre de décisions portées en appel devant le tribunal demeure significatif. Toutefois, après quatre ans d'expérience, le régime n'a sûrement pas encore atteint sa maturité. Il est bien difficile de prédire ce qui se produira à l'avenir.

¹² Code du travail, art. 104.

¹³ *Furlong Pontiac-Buick Inc. v. Union des Employés de Commerce, local 500 (R.C.I.A.)*, [1970] T.T. 274.

(b) D'autre part, de novembre 1969 à la fin de décembre 1970, 49% des requêtes pour permission d'appeler ont été accordées et 45% ont été rejetées; en 1971, 65% étaient accordées et 35% rejetées; en 1972, 65% étaient accordées et 30% rejetées; et, en 1973, 74% étaient accordées et 24% rejetées. Le faible pourcentage que constitue la différence s'explique par les désistements et les règlements hors cour. Il ne m'a pas été possible d'analyser les raisons profondes de ces variantes. Il m'est possible, cependant, d'affirmer que maintenant, dans l'ensemble, les requêtes sont produites et signifiées dans les délais légaux, et les motifs à l'appui de la demande pour permission d'appeler sont plus sérieux et mieux exposés. Il est à remarquer toutefois que la proportion entre les appels au fond maintenus (environ 30%) et les appels rejetés (environ 54%) n'a que très peu varié au cours des quatre premières années du régime.

(c) En matière pénale, à l'étonnement de plusieurs, 1,200 plaintes pour infraction à l'une ou l'autre des dispositions du Code du travail ont été portées devant le tribunal. Dans une proportion de 75% les inculpés ont plaidé non-coupables; moins de 1% ont plaidé coupable. Dans les autres cas, il y eût retrait de la plainte lors de la comparution, ou encore la plainte fut rejetée pour vice de forme. Au fond, toujours en matière pénale, sur 720 causes entendues, 396 acquittements (soit 55%) et 168 condamnations (soit 23%) ont été prononcés, et 146 plaintes ont été retirées (soit environ 20%).

Je laisse aux analystes et commentateurs la tâche de pousser plus avant l'étude ou l'analyse des indices sous-jacents aux données que je viens de révéler.

Tenant compte principalement des circonstances qui ont amené la création d'un Tribunal du travail et considérant que le contentieux est essentiellement orienté vers la solution de conflits de caractère collectif, les juges du Tribunal ont eux-mêmes adopté une orientation qui se situe au niveau «des rapports collectifs de travail». Le fait est maintenant connu, les juges du Tribunal du travail se rassemblent régulièrement pour discuter de questions de droit et mettre en commun leurs expériences dans une formule connue sous le terme «collégialité». Ce terme serait cependant mal choisi puisqu'il est absent des dictionnaires de langue française et canadienne-française. Je consens volontiers à concéder cette partie du dialogue.

D'autre part, cette formule ne semble pas recevoir l'appui unanime de ceux qui constituent la clientèle du Tribunal ou de ceux qui s'y intéressent de près. Pour certains, la «collégialité»

impliquerait une option aussi rigide que la solidarité ministérielle, ou encore un encadrement aussi clandestin que l'adjonction cardinalice. Pour d'autres, qui admettent toutefois le bien-fondé d'une certaine uniformité jurisprudentielle, l'interprétation judiciaire exercée en toute liberté favorise l'avancement du droit.

Bien entendu, il ne s'agit pas ici d'engager le débat sur la question, encore moins d'alimenter une polémique sur le sujet. Je suis convaincu cependant qu'il importe pour la sécurité des justiciables, en matière de relations de travail surtout, d'éviter que les litiges qui soulèvent des questions de droit identiques ne reçoivent des solutions différentes, selon l'opinion personnelle des magistrats. L'on imagine d'ici le chaos qu'engendrerait pareille situation. Il n'est pas nécessaire d'insister pour prévoir qu'en semblable circonstance, l'existence du Tribunal du travail serait de courte durée.

C'est dans cet esprit que, dès le début, les juges du Tribunal ont convenu d'intégrer leur recherche et leur perception du droit dans une formule de travail «en collectivité». Le fait que les juges d'un même tribunal soient en contacts fréquents, pour ne pas dire continuels, les uns avec les autres, assure un échange plus simple, plus ouvert et peut-être plus complet des idées et opinions, et apporte un approfondissement plus éclairé des questions étudiées ou discutées. Il n'existe cependant aucune convention formelle, aucun statut réglementaire auxquels seraient liés les juges du Tribunal pour la réalisation de cet «objectif». Bien entendu, l'interprétation judiciaire ne doit pas être l'objet d'une aliénation de la liberté intellectuelle, encore moins de la conscience, de celui qui rend un jugement, au profit de quelque compromis que ce soit. En pratique, le juge soumet un projet de jugement, expose ses motifs et sa conclusion, accepte la discussion sur les questions de fond et même les remarques sur la forme. Après discussion, il peut lui arriver de changer d'avis sur un motif fondamental et parfois de modifier son opinion sur des questions incidentes ou secondaires. Mais d'abord et avant tout, l'objet de l'étude ou de la discussion se limite aux faits et aux questions de droit pertinents au litige à trancher. Les débats soumis au Tribunal du travail, comme devant tout autre tribunal judiciaire, s'ouvrent et se ferment sur des cas concrets, donc sur des litiges réels. Cette formule de travail en collectivité, cette forme de «collégialité», assure une continuité dans l'interprétation du droit, prévient l'interprétation judiciaire «oblique» que caractérise l'emploi trop fréquent de *l'obiter dictum*, permet aux justiciables de s'appuyer sur une assise jurisprudentielle homogène mais non

péremptoire. En somme, le droit qui se dégage de ce «tamisage» consenti et accepté doit donner, semble-t-il, des garanties sur la crédibilité de l'unique organisme judiciaire habilité au Canada à trancher les litiges dans le domaine du droit des rapports collectifs de travail.

Dans cette optique également, les juges du Tribunal ont convenu de ne pas se prévaloir, pour le moment, du pouvoir de réglementation qui leur est accordé par l'article 115 du Code. Le paragraphe 2 de cet article prévoit en effet que:

La majorité des membres du tribunal, à une assemblée convoquée à cette fin par le juge en chef peuvent, après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, édicter des règlements applicables à la conduite de la procédure et à l'instruction des instances devant lui.

Nous savons que les opinions sont divergentes à ce sujet. A la connaissance des juges du Tribunal, personne n'a jusqu'ici exprimé clairement des reproches, mais certains prétendent que des règles de pratique précises faciliteraient la marche de la procédure; l'interprétation judiciaire serait alors pratiquement réservée aux questions de fond et non à la forme. A venir jusqu'ici, les juges du Tribunal ont opté pour une autre thèse. Nous croyons qu'il n'y a pas urgence à encadrer les moyens de pourvoi devant le Tribunal dans un ensemble de règles auquel les parties et le Tribunal seraient liés, et cela alors que l'expérience en matière de recours n'est pas parvenue à un état tel que l'on puisse en tirer des «lois». Sans recourir à l'expédient, il n'y a pas lieu de brûler les étapes. Le formalisme, lorsqu'il n'y a pas de nécessité reconnue, trouve difficilement terrain propice dans un droit en continuelle évolution. Le Code ne prévoit aucune forme précise de recours, mais il indique suffisamment la nature des moyens. Il n'en est pas de même au niveau du commissaire-enquêteur puisque le Code est plus imprécis relativement à l'exercice du droit en matière d'accréditation, d'où l'adoption du Règlement général. Donc, le Tribunal décide les cas d'espèces, et dans un avenir encore indéterminé, la somme des expériences pourra servir de base à l'adoption de règles réfléchies, mais non improvisées.

En matière de preuve, les juges du Tribunal s'inspirent des principes généralement reconnus en droit commun, lesquels sont le fruit d'une longue expérience. On dit que les règles qui en découlent «ont subi l'épreuve du temps». Cependant, l'application de ces principes ne doit pas être absolue. Il ne faut pas perdre de vue que les conflits dans les rapports collectifs de travail présentent souvent des incidences que le droit des relations entre individus n'a jamais effleurées. D'autre part, en matière pénale,

la *Loi des poursuites sommaires*,¹⁴ complétée par l'interprétation judiciaire, déterminent assez clairement les modes de procédure et leur acheminement. Quant à la preuve, cette loi¹⁵ astreint le juge à l'application des dispositions de la *Loi sur la preuve au Canada*.¹⁶

Ces réflexions nous amènent à parler du problème des délais requis pour rendre jugement. Dès le début, les juges du Tribunal ont été unanimes à décider que le jugement, dans tous les cas, doit être suffisamment clair pour être compris des parties et de tous ceux qui désirent en prendre connaissance. C'est pour cette raison que tous les jugements rendus, même en matière pénale, énoncent les motifs qui introduisent la conclusion. Je ne veux pas discuter du mérite de l'effort que cela comporte, ni des résultats de cette initiative. La maxime «on est mauvais juge dans sa propre cause» reçoit ici une de ses meilleures applications.

Les juges du Tribunal entendent également prendre tous les moyens possibles pour rendre leurs jugements dans les délais prévus par la loi. Il faut constater cependant que tous les jugements ne sont pas prononcés dans le délai imparti par le Code. En analyser les causes ou les raisons, constituerait à mon sens un plaidoyer de justification. A quelques reprises on a tenté d'invoquer devant le Tribunal la nullité d'un jugement rendu hors délai. Cette question a même été portée devant la Cour supérieure sur requête pour bref d'évocation, et le jugement de la Cour supérieure porté en appel.¹⁷ Il ressort de la jurisprudence actuelle qu'un jugement hors des délais prévus au Code du travail ne peut être entaché de nullité. Malgré cela, il importe que les litiges soient résolus dans le plus bref délai possible, étant donné les conséquences des jugements rendus au point de vue social et économique.

Le Tribunal du travail demeure sujet au droit de surveillance de la Cour supérieure sur les tribunaux inférieurs dans le cas où «l'excès de juridiction équivaut à une absence de juridiction». En fait, depuis le début, 40 requêtes pour bref d'évocation ont été signifiées et produites en Cour supérieure à l'encontre de jugements du Tribunal siégeant en appel. De ce nombre, 5 ont été accordées par la Cour supérieure, dont 2 ont été rejetées par la

¹⁴ S.R.O. 1964, ch. 35.

¹⁵ *Ibid.*, art. 41.

¹⁶ S.R.C. 1970, ch. E-10.

¹⁷ *Les Services M.E.O. (Montréal) Inc. v. Le Tribunal du Travail et Le Syndicat National des Employés de M.E.O. Maintenance (CSN)*, [1972] R.D.T. 519 (désistement après inscription en appel).

suite par deux juges de la Cour d'appel sur requête en vertu de l'article 122 du Code, et un bref fut l'objet d'un règlement hors cour. Sur les 35 autres requêtes soumises à la Cour supérieure, un bref d'évocation fut autorisé par la Cour d'appel après que la requête pour son émission fut rejetée par la Cour supérieure; 7 rejets de requêtes en Cour supérieure ont été maintenus par la Cour d'appel; 4 rejets de requêtes sont encore pendants devant la Cour d'appel; il y a eu 5 désistements après inscription en appel; 6 requêtes ont fait l'objet de désistement ou de règlement en Cour supérieure; 4 requêtes sont toujours pendantes en Cour supérieure; et 8 jugements de la Cour supérieure rejetant une requête en évocation sont considérés comme ayant la force de la chose jugée.

En vertu de l'article 130 du Code du travail, la deuxième partie de la *Loi des poursuites sommaires* s'applique aux poursuites intentées en application du chapitre VIII (pénalité). Or, 16 jugements du Tribunal du travail ont été l'objet d'une inscription en appel par procès «de novo». L'analyse de ces procédures révèle qu'il y a eu 5 désistements après inscription en appel; 7 appels ont été rejetés maintenant les décisions rendues par le Tribunal du travail; un appel a été accordé renversant la décision du Tribunal du travail; 2 appels sont encore pendants et n'ont pas fait l'objet d'un jugement; et une inscription en appel n'a pas été encore entendue.

Enfin, le Tribunal du travail existe comme institution unique pour toute l'étendue du territoire de la province de Québec. Son centre administratif ou Greffe est situé à Montréal, avec bureau à Québec. Cinq de ses juges résident dans la région métropolitaine de Montréal et deux dans celle de Québec. En vertu de la loi,¹⁸ tant en matière civile qu'en matière pénale, le Tribunal du travail instruit les causes au chef-lieu du district judiciaire où elles ont pris naissance, à moins que les parties en conviennent autrement, ou que le juge en chef décide qu'une cause sera instruite ailleurs «pour des raisons d'intérêt public». C'est donc dire que le Tribunal du travail est ambulante et ses juges itinérants. Les parties ne sont plus maintenant obligées de se déplacer, ni de déplacer avec elles les témoins d'un coin à l'autre de la province, comme cela existait auparavant, avec tout ce que ces déplacements occasionnaient de frais et déboursés, parfois même prohibitifs. Il s'agit donc d'un cas où la Justice va au devant du justiciable.

Il y aurait encore beaucoup à dire sur le Tribunal du travail. Cependant, si je devais m'exprimer sur d'autres aspects de cette

¹⁸ Code du travail, art. 105.

institution, je m'aventurerais peut-être sur le terrain qu'ont choisi d'autres personnes invitées comme moi à participer à l'édition spéciale de cette revue. Je m'exposerais peut-être aussi à parler sur des sujets de controverses et même de conflits, et je ne crois pas qu'il soit sage d'adopter une telle attitude. Je termine donc, ici, en affirmant ma conviction qu'un tribunal spécialement chargé de régler les conflits de travail a beaucoup plus de chance de rendre la justice qu'attend la société à cause de la connaissance plus profonde qu'il possède du type de relations qui existent entre les parties.
