

En droit du travail québécois, la nécessité d'imposer progressivement des suspensions sans solde de plus en plus sévères avant de rompre définitivement le lien d'emploi, sauf exception, est bien ancrée dans l'esprit de tous. Il s'agirait alors d'une exigence pour conduire à un congédiement disciplinaire juste et raisonnable, le tout s'appuyant sur des considérations d'équité et de bonne foi.

Or, outre son aspect légaliste, les nombreuses recherches en sciences de la gestion démontrent les limites importantes ou même l'inefficacité de la mesure. Bien souvent, cette mesure ne rend pas la personne plus susceptible d'amender sa conduite, ni plus productive. Cela a aussi pour effet de priver l'organisation d'une précieuse prestation de travail.

Vu ces inconvénients, nous soumettons l'hypothèse que les parties à une convention collective peuvent stipuler des alternatives à ces suspensions de manière à rendre la gestion des manquements volontaires des salariés plus efficiente.

Dans un premier temps, nous ferons un survol de l'histoire de la discipline en droit québécois avant et après l'industrialisation. Nous y traiterons également des multiples sources juridiques sur lesquelles se fondent, ou s'expliquent, ces suspensions forcées de la prestation de travail. À partir de ces constats, nous expliquerons les éléments qui doivent, à notre avis, être présents afin qu'un arbitre de griefs puisse valablement considérer des alternatives.

Ensuite, nous détaillerons les autres approches, provenant du Québec ou d'ailleurs, qui ont été discutées par différents décideurs, y incluant plusieurs arbitres de la présente Conférence. Par exemple, nous traiterons notamment du concept de « discipline positive », des systèmes de points de démerite et d'autodiscipline.