

Les Cahiers de droit

Le forum de la convention collective

Pierre Verge



Volume 9, Number 3, September 1968

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004513ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004513ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. (1968). Le forum de la convention collective. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 563–636. <https://doi.org/10.7202/1004513ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

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

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

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

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

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

Le forum de la convention collective

PIERRE VERGE,

Professeur,
Faculté de Droit,
Université Laval

Le forum de la convention collective

	Page
Avant-propos	566
Introduction	566
1. L'arbitre, forum naturel de la convention collective	566
2. Présomption générale de compétence du tribunal de droit commun	569
3. Division	570

* * *

Chapitre premier : Le recours fondé sur la convention collective 570

Section I – Préliminaires

A) Définition du problème	570
a) Situations d'intervention judiciaire incontestée ..	571
1. <i>Existence ou validité de la convention collective</i> ..	571
2. <i>Le contrôle de la compétence de l'arbitre</i>	573
3. <i>Mise à exécution de la sentence</i>	575
b) L'interprétation et l'application de la convention collective	578
B) Les procédés de mise en œuvre de la convention collective	579
a) Le tribunal civil s'abstient d'intervenir	580
1. <i>Tendances jurisprudentielles</i>	580
2. <i>Législations excluant expressément l'intervention du tribunal civil</i>	582
b) Le tribunal civil intervient	583
1. <i>Jurisprudence interventionniste</i>	583
2. <i>Législations permettant expressément l'intervention judiciaire</i>	584

Section II – Rejet, en principe, de la présomption de compétence du tribunal de droit commun 586

A) Inadmissibilité d'une option de forum	586
a) Nature de l'arbitre	586
b) Les pouvoirs de l'arbitre	589
B) Inadmissibilité d'un cumul de forums	592
C) Difficultés particulières	595
a) Les textes du Code du travail	595
b) L'article 96 de l'A. A. N. B.	597

	Page
Section III – L'influence de la présomption	599
A) Caducité de la convention collective	599
B) Prévention de dommages irréparables	601
—————	
Chapitre second : Le recours fondé sur le contrat individuel	604
Section I – Préliminaires	604
A) Relations entre la convention collective et le contrat individuel	604
a) Convention collective et existence du contrat individuel	604
b) Convention collective et contenu du contrat individuel	606
B) Faveur du contrat individuel	613
Section II – Rejet souhaitable, en principe, du recours fondé sur le contrat individuel	614
A) Portée de la représentation collective	614
B) Pratique actuelle en matière de contrat individuel	618
Section III – Influence de la présomption	620
A) Les simples réclamations de salaire	620
a) Tendance jurisprudentielle actuelle	621
b) Critique de l'admission du recours civil	623
B) Les recours de l'ex-salarié	625
1. <i>Contestation du bien-fondé du licenciement</i>	625
2. <i>Réclamations se rapportant à l'exécution passée du travail</i>	628
Conclusion – Primauté de la convention collective	629
* * *	
Bibliographie	630
Table des arrêts	632
* * *	

AVANT-PROPOS

En substance, nous voulons rechercher dans quelle mesure les cours civiles peuvent intervenir relativement à la mise en œuvre d'une convention collective conclue sous l'empire d'une législation imposant de recourir à un arbitre pour solutionner les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de cette convention.

Des décisions récentes, rendues tant au Québec que dans des provinces de *common law*, la doctrine, surtout de ces dernières provinces, traduisent des préoccupations nouvelles et primordiales à ce sujet. Nous avons voulu les faire nôtres, en les abordant, sauf mention contraire, dans un contexte juridique déterminé, en l'occurrence celui du droit québécois. Ce n'est pas à dire qu'essentiellement la teneur de ces problèmes doive varier selon qu'ils se situent dans un contexte de droit civil ou de *common law*. Bien au contraire, les données de base (particularisme de la convention collective, rôle dévolu à l'arbitre, présomption générale de compétence en faveur du tribunal de droit commun, relations entre le contrat individuel de travail et la convention collective . . .) se retrouvent de façon sensiblement identique, dans les différentes provinces. Aussi a-t-il paru opportun de faire état de solutions parallèles récentes, adoptées dans les autres provinces, en particulier en Ontario.

Nous voudrions exprimer ici notre vive reconnaissance à monsieur le professeur H. W. Arthurs, de Osgoode Hall Law School, pour les nombreux et riches commentaires qu'il a bien voulu faire relativement à ce texte.

Introduction

1. L'arbitre, forum naturel de la convention collective

Formellement, la convention se définit comme une entente¹. Entente, certes, mais entente dont les effets durent une période de temps assez longue et atteignent une multitude de situations et d'individus. La convention régleme les conditions de travail dans l'entreprise : elle y est un véritable « instrument of government »². Cette entreprise est préexis-

¹ *Code du travail*, S.R.Q. 1964, chap. 141, art. 1, e).

² A. Cox, « Reflexions upon Labor arbitration », (1959) 72 *Harvard Law Review* 1482, à la p. 1503 ; *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960), à 580 (J. Douglas) : « A collective bargaining agreement is an effort to erect a system of industrial self-government ».

tante; elle a déjà ses usages, ses traditions. Toute son activité est orientée vers une production déterminée. La continuité de cette activité est le véritable souci de ceux que la convention atteint: les employeurs, les salariés, le syndicat qui les représente. La convention, en réalité, signifie donc davantage que le document qui la constate.

Formellement, à nouveau, le statut, depuis 1961, est à l'effet que tout grief, c'est-à-dire « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective »³ doit être soumis à l'arbitrage⁴. La sentence de l'arbitre « est finale et lie les parties »⁵. Celui-ci se présente donc comme un tribunal statutaire. Mais, faut-il aussi reconnaître, dans les faits, sa sentence va au-delà du litige immédiat qu'elle tranche.

Le grief traduit parfois un malaise latent dans les relations de travail dans l'entreprise, ce, même si le problème que l'on soulève dans l'immédiat ne paraît pas de la plus haute importance. Dans tous les cas, l'arbitre se doit bien de trancher le litige, mais il lui faut aussi s'assurer que sa sentence soit véritablement « acceptée » des parties à la convention et même des salariés⁶. Même si une législation fait maintenant que sa sentence s'impose, il ne faut pas perdre de vue qu'historiquement

³ Code du travail, art. 1, g).

⁴ Loi modifiant la loi des relations ouvrières, S.Q. 1961, chap. 73, art. 6. Y concordent les articles 88 et 89 du Code actuel :

« art. 88. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si les parties y donnent suite ; sinon il est référé à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

art. 89 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Elle peut être exécutée suivant l'article 81».

Avant 1961, il est vrai, le grief devait être soumis à l'arbitrage : toutefois, selon le seul texte de loi, la sentence ne liait pas les parties et ces dernières pouvaient recourir à la grève ou au lockout après l'expiration de quatorze jours à compter du jour où la sentence avait été rendue. (Il demeurerait cependant loisible aux parties de convenir d'être liées par la sentence).

La solution de l'arbitrage obligatoire, en tant qu'unique mode de règlement des griefs se retrouve également dans la loi d'Ontario, *The Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, sec. 34. Toutes les autres lois canadiennes, à l'exception de celle de la province de la Saskatchewan, imposent un mode obligatoire de règlement des griefs, mode qui peut être — et est généralement — l'arbitrage. Selon la loi de Saskatchewan, enfin, l'arbitrage sera obligatoire si les signataires de la convention ont opté pour ce mode de règlement des griefs (*The Trade Union Act*, R.S.S. 1965, c. 287, sec. 23A et 23B).

⁵ Code du travail, art. 89.

⁶ H. SHULMAN, « Reason, Contract, and Law in Labor Relations ». (1954-55) 68 *Harvard Law Review* 999, à la p. 1021 ;

Voir également : I. KATZ, « Arbitration-Favored Child of Pre-emption », dans *Proceedings of New York University Seventeenth Annual Conference on Labor*, p. 27 ; R. CHARTIER, « Les tiers et le règlement des griefs ». (1960) 15 *Relations industrielles* 202.

l'arbitrage des griefs n'est pas venu se substituer à un autre mode de règlement pacifique, le recours devant le tribunal civil, mais qu'il s'est trouvé à prendre la place du recours à la force: grève, boycottage, lock-out⁷. Or, abstraction faite de la légalité, ce jeu des forces demeure toujours à l'arrière-plan.

Par ailleurs, il faut constater que les justiciables devant l'arbitre ne sont pas de simples étrangers réunis par le hasard, disons, d'un accident d'automobile ou d'un marché. Ils se rattachent, avec une certaine permanence, à l'entreprise. Il y a donc bien le grief à trancher, en fonction du droit et de la convention; il y a aussi, même si l'on veut se le cacher, les répercussions de la sentence sur la marche future de l'entreprise.

Non seulement y a-t-il lieu de tenir compte des répercussions de la décision dans l'entreprise; cette décision doit aussi s'inscrire — dans la mesure où l'on ne se trouve pas par là à aller à l'encontre du texte de la convention — dans la tradition des pratiques ayant cours dans l'entreprise et même, de façon plus générale, dans l'industrie dont il s'agit. Dans le même esprit, la sentence doit aussi tenir compte de cette jurisprudence particulière que composent les autres sentences d'arbitres, s'il y en a de pertinentes.

L'arbitre est juge; il doit aussi dans la réalité (sans par là trouver prétexte d'oublier cette fonction première) être plus que juge.

Quant à la personne, enfin, sur laquelle repose ainsi la mise en œuvre de la convention, dans ces situations où les signataires laissés à eux-mêmes n'y parviennent pas, il pourra s'agir d'un arbitre choisi d'un commun accord par ces derniers⁸: l'arbitre se présente alors revêtu de leur confiance, ce qui ne serait pas nécessairement le cas s'il devait toujours être imposé d'autorité. Son choix peut avoir été motivé par la connaissance du monde du travail qui est sienne, ou même, de façon plus précise, par sa connaissance particulière de l'industrie ou même de l'entreprise en cause. Saisi du grief, il pourra donc l'envisager avec réalisme. Il pourra même préférer, dans certains cas, retenir la possibilité de trancher le fond du problème plutôt que de s'en tenir rigoureusement et de façon légaliste à la lettre d'une procédure relative à la présentation de la récla-

⁷ Selon les mots du juge Douglas, dans l'arrêt *Warrior & Gulf*, *supra*, note 2, à la p. 578: « In the commercial case, arbitration is the substitute for litigation. Here (c'est-à-dire dans le contexte de la convention collective) arbitration is the substitute for industrial strife (...) For arbitration of labor disputes under collective bargaining agreements is part and parcel of the collective bargaining process itself ». Cette pensée se trouve reprise notamment dans *John Wiley & Sons Inc. v. Livingston*, 376 U.S. 543 (1964) à 551.

⁸ *Code du travail*, art. 88.

mation, procédure qui, parfois, s'inspire davantage du contexte du litige civil que de celui du travail⁹.

En somme, l'arbitre des griefs se présente bien comme le forum naturel de la convention collective.

2. Présomption générale de compétence du tribunal de droit commun

Par ailleurs, le tribunal de droit commun, la Cour supérieure, « connaît en première instance de toute demande qu'une disposition formelle de la loi n'a pas été attribuée exclusivement à un autre tribunal »¹⁰. Le texte traduit la présomption d'origine jurisprudentielle à l'effet que la compétence du tribunal de droit commun ne peut être écartée que par une mention expresse du législateur, ou, à tout le moins, dit-on généralement, que si telle est la conséquence « nécessaire »¹¹, voire « raisonnable » d'une législation¹².

Compte tenu de cette position privilégiée du tribunal de droit commun, l'on peut se demander si l'imposition de l'arbitrage obligatoire des griefs par le Code du travail a pour effet de soustraire de la juridiction de la Cour supérieure le domaine de l'interprétation et de l'application de la convention collective, soit de façon absolue, soit seulement dans un certain nombre de situations.

Poser ainsi le problème en fonction du tribunal de droit commun équivaut à se demander, de façon plus générale, si le tribunal civil peut se permettre d'interpréter ou d'appliquer une convention collective conclue selon le Code du travail. En effet, la présomption générale de compétence ne se trouve établie qu'en faveur du tribunal de droit commun; un tribunal civil qui ne possède qu'une compétence attribuée, en l'occurrence de la Cour provinciale, ne saurait, lui, s'en autoriser pour justifier son intervention relativement à une convention collective. Il s'en suit donc, à plus forte raison, que ce dernier tribunal ne saurait se permettre d'interpréter ou d'appliquer la convention collective alors que le tribunal de droit commun ne le peut pas, si, du moins, tel est bien le cas.

⁹ Voir, en exemple, les décisions suivantes : *Syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi v. Ville de Chicoutimi*, [1966] R.D.T. 65 ; *Re Toronto Civic Employees Union 43 and Toronto Parking Authority*, (1967) 17 Lab. Arb. Cas. 37.

¹⁰ *Code de procédure civile*, art. 31.

¹¹ *Diversified Mining Interests (Canada) Limited v. Lafontaine*, [1951] B.R. 393, à la p. 400.

¹² *Paquet v. Paroisse St-Charles de Charlesbourg*, [1945] B.R. 685, à la p. 694 ; *Dubé v. Minister of Social Welfare and Rehabilitation* (1963) 42 W.W.R. (n.s.) 86, à la p. 92 (Sask. C.A.).

3. Division

Les tribunaux civils — en première instance ou en appel — peuvent-ils, compte tenu de l'arbitrage obligatoire de griefs, interpréter ou appliquer les dispositions d'une convention collective ?

Cette question revient, soit que l'on prétende, directement, saisir le tribunal civil d'une demande fondée sur la convention collective même (Chapitre premier), soit qu'indirectement l'on veuille amener ce même tribunal à interpréter ou à appliquer la convention collective à l'occasion d'une demande fondée non plus immédiatement sur cette dernière, mais sur le contrat individuel de travail, dont elle vient déterminer le contenu (Chapitre second).

Chapitre premier

Le recours fondé sur la convention collective

La convention collective se présentant comme source du droit réclamé, la compétence de l'arbitre de griefs est, en principe, exclusive. Ce n'est pas à dire, toutefois, que le tribunal de droit commun ne puisse intervenir dans quelques situations exceptionnelles, situations qu'il faudra préciser.

En d'autres termes, nous posons que l'institution de l'arbitrage obligatoire des griefs a pour effet d'écarter, en principe, la présomption de compétence qui joue généralement en faveur du tribunal de droit commun. Cette même présomption continue néanmoins de jouer dans ces quelques situations exceptionnelles, et, en ce sens, elle continue d'exercer une certaine influence, même lorsque le recours est ainsi fondé directement sur la convention collective.

Section I — Préliminaires

La portée des affirmations précédentes, dont il nous faudra rendre compte, ne peut se mesurer qu'une fois défini le problème soulevé; il importe également de le replacer dans une perspective historique.

A) Définition du problème

La règle de l'incompétence du tribunal civil s'accepte plus aisément une fois le partage fait entre, d'une part, certaines situations relativement

auxquelles il y a lieu d'admettre le bien-fondé de l'intervention judiciaire, sans pour autant porter atteinte à la proposition à l'effet que le tribunal civil n'est pas le forum de la convention collective, et, d'autre part, toutes les autres situations où, au contraire, le tribunal civil n'est pas justifié d'intervenir, soit celles où il voudrait interpréter ou appliquer la convention. Il faut alors, en effet, poser que l'arbitre des griefs a compétence exclusive, qu'il est l'unique forum de la convention.

a) Situations d'intervention judiciaire incontestées

Ces situations se présentent lorsqu'il s'agit pour le tribunal, soit de statuer sur l'existence ou la validité de la convention, soit de censurer un excès de pouvoir de l'arbitre, ou encore, d'assurer la mise à exécution de sentence de l'arbitre, une fois, évidemment, que ce dernier s'est prononcé.

1. Existence et validité de la convention collective

L'intervention du tribunal qui vient déclarer l'existence, ou l'inexistence, la validité ou l'invalidité, d'une disposition de la convention collective, ou de celle-ci dans son ensemble, n'est pas de nature à porter atteinte à l'intégrité de la compétence de l'arbitre des griefs, qui s'est vu chargé de décider des « mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention ». L'arbitre, dira-t-on, n'interprète ou n'applique la convention qu'une fois acquise sa validité ou son existence. En pratique, il faut reconnaître que l'arbitre peut le plus souvent jouer le rôle qui lui a été dévolu sans que ne se soulève le problème de l'existence ou de la validité de la convention. Si, toutefois, par exception, cette question se soulève, le tribunal civil s'en trouve saisi, de façon préjudicielle en quelque sorte. L'arbitre, certes, interprète ou applique une convention : convention, faut-il entendre, apte à produire ses effets juridiques.

D'ailleurs, statuer ainsi sur la validité ou l'existence, d'un point de vue juridique, de la convention ou de l'une de ses dispositions, ne fait pas appel à des ressources qui ont censées être le propre de l'arbitre des griefs. Point n'est besoin d'avoir ici une connaissance particulière du milieu de travail ; il ne s'agit que d'un problème d'ordre strictement juridique. Le tribunal n'a, en effet, qu'à déterminer si la disposition dont il s'agit constitue ou non une « condition de travail » au sens du Code et si elle se trouve ou non prohibée par la loi ¹³. C'est là, au surplus, un type de

¹³ Code du travail, art. 50.

problème qui se présente de façon habituelle devant le tribunal de droit commun; il ne fait appel qu'à son excellence en droit.

De fait, le tribunal a accepté sans difficulté de statuer sur la validité d'une disposition de la convention, même en présence d'une loi prescrivant l'arbitrage des griefs¹⁴.

Mais, pourrait-on par ailleurs se demander, l'arbitre pourrait-il statuer lui-même sur la validité juridique du texte qu'il est appelé à interpréter ou à appliquer? Certes, admettrait-on alors, l'arbitre ne saurait augmenter sa propre compétence en concluant erronément qu'il est en présence d'une clause que l'on peut trouver valablement dans

¹⁴ *Cité de Jonquière v. Munger*, [1964] R.C.S. 45, conf. [1962] B.R. 383. La cour y prononce l'illégalité d'un amendement apporté à une sentence tenant lieu de convention collective, sous l'empire de la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés*, S.Q. 1949, chap. 26. (Le tribunal, après avoir ainsi prononcé l'illégalité de l'amendement, fait aussi droit à une réclamation de salaire, montant qui, de toute évidence était dû dès lors que l'on concluait à l'illégalité de l'amendement. Voir *infra*, p. ...) Également, le tribunal a statué sur la validité des dispositions de conventions conclues selon la *Loi (fédérale) sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C., 1952, chap. 152, loi prescrivant (art. 19) un mode obligatoire de règlement des griefs, par arbitrage ou autrement. Voir : *Brotherhood of Locomotive Engineers v. Sloan*, [1962] B.R. 305; *Hill v. Canadian Pacific Railway*, [1962] O.R. 7 (Ont. H.Ct.). Voir également l'arrêt *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206, inf. [1958] B.R. 275 (conf. jugement non rapporté de première instance, 7 sept. 1956, C.S.Q., no 77,786 (J. Choquette).) L'on décide de la validité de la « formule Rand », sous l'empire de la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, chap. 162A. A ce moment, il est vrai, cette loi ne rendait pas obligatoire, à elle seule, la sentence de l'arbitre. Les parties pouvaient cependant s'engager à se conformer à cette sentence, par compromis (voir *supra*, note 4) Dans l'espèce, il n'y avait pas eu tel compromis, soit selon les dispositions du *Code de procédure civile*, soit encore selon l'art. 26 de la *Loi des différends ouvriers*. S.R.Q., 1941, chap. 167. Toutefois, selon une pratique courante, la convention collective comportait l'engagement de leur part de s'en remettre, relativement à tout grief éventuel, à l'arbitrage prévu dans cette dernière loi. (Voir à cet égard le commentaire de l'arrêt *Dinham* de Me J. J. SPECTOR, (1960) 38 *R. du B. Can.* 418, à la p. 429). Seul le juge de première instance a abordé expressément la question de la compétence du tribunal civil de se saisir du litige. Compte tenu de cet engagement des parties de s'en remettre, relativement à tout grief éventuel, à l'arbitrage établi par la *Loi des différends ouvriers*, ainsi que de leur participation aux étapes de la procédure de réclamation précédant le recours à l'arbitrage (voir p. 8 de ses notes), il exprima l'avis que le recours du syndicat devant le tribunal civil, pour réclamer, avant qu'il n'y ait eu arbitrage, des montants perçus par l'employeur, selon les termes de la formule Rand, aurait été « prématuré », si la validité de la disposition de la convention n'avait pas été mise en doute par l'employeur. Ce plaidoyer lui permit de conclure d'abord à l'invalidité de la clause et ensuite, au rejet de la réclamation du syndicat, jugement que maintint la Cour d'appel. La Cour suprême, au contraire, par un arrêt majoritaire, décida que la disposition était valide et fit immédiatement droit à la réclamation du syndicat. Compar. avec *Reynolds Aluminum of Canada Ltd. v. International Moulders and Foundry of North America* (412), [1968] R.D.T. 146. Un arbitre y décide que le droit aux sommes perçues selon la formule Rand peut faire l'objet d'un grief.

une convention collective; il n'en demeure pas moins qu'il peut lui-même statuer sur cette question ¹⁵.

En l'absence d'un texte exprès ¹⁶, la solution pourrait être que l'arbitre peut décider qu'une telle question de droit, qu'il n'est pas obligé, en d'autres mots, d'interrompre le déroulement de l'arbitrage pour attendre l'intervention du tribunal de droit commun à ce sujet. Néanmoins, ce dernier pourrait toujours censurer l'excès de pouvoir de l'arbitre, en cassant sa décision, s'il était d'avis que ce dernier a décidé erronément qu'il était en présence d'une clause pouvant figurer dans une convention collective. Il s'agit ici de la délicate notion d'excès de pouvoir ¹⁷. Sans l'aborder pour autant, nous nous contentons, pour notre propos, de poser que la décision relative à l'existence ou à la validité de la convention ou de l'une de ses dispositions peut être celle du tribunal civil; le « forum » de la convention collective n'est pas alors en cause.

2. Le contrôle de la compétence de l'arbitre

Précisément, la décision du tribunal de droit commun qui vient censurer un excès de pouvoir de l'arbitre, peu importe son occasion, est une autre de ces interventions judiciaires qui ne mettent pas en cause la question du forum de la convention, du moins en principe.

L'arbitre des griefs, tribunal statutaire ¹⁸ exerçant des fonctions d'ordre judiciaire, se trouve soumis au pouvoir de surveillance et de contrôle du tribunal de droit commun, tout comme, de façon générale, les tribunaux relevant de la compétence de la Législature du Québec ¹⁹.

¹⁵ Exemple d'une décision où l'arbitre décide de l'« arbitrabilité » du grief : *Steinberg's Limited v. Steinberg's Warehouse and Transport Employees' Association*, [1966] R.D.T. 575.

¹⁶ A noter à cet égard que le statut d'Ontario, *The Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, (Sec. 34. (1)), impose l'arbitrage dans tous les cas de... « differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable ». (Voir : *Regina v. Weiler*; *ex parte Union Carbide Canada Ltd.*, (1968) 10 R. 59 (Ont. C.A.)) Il en est de même de certaines autres provinces (Alberta, Colombie britannique, Terre-Neuve et Saskatchewan).

¹⁷ Voir R. DUSSAULT, « Judicial Review of Administrative Action in Quebec : Criteria and Scope », (1967) 45 *R. du B. Can.* 35.

¹⁸ *Howe Sound Company v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers*, [1962] R.C.S. 318; *Canadian British Aluminium Co. Ltd., v. Dufresne*, [1964], C.S. 1; *Oil, Chemical and Atomic Workers International Union v. Polymer Corporation*, (1966) 1 O.R. 774; *Regina v. Board of Arbitration, ex parte Cumberland Railway Co.*, (1967) 64 D.L.R. (2d) 97 (N.S.S. Ct.); (1968) 67 D.L.R. (2d) 135 (N.S.S. Ct., Appeal Division).

¹⁹ *Code de procédure civile*, art. 33.

Le juge, s'il constate que l'arbitre a outrepassé ses pouvoirs, peut rendre inefficace sa sentence en la cassant. Jamais, cependant, il ne saurait apprécier le fond du grief et tenter ainsi de substituer son opinion à son sujet à celle de l'arbitre. S'il le faisait, il outrepasserait lui-même ses pouvoirs. En d'autres termes, la Cour supérieure ne saurait s'autoriser de son pouvoir de contrôle pour reviser la décision de l'arbitre ; le contrôle judiciaire ne doit pas servir à déguiser un appel dont n'a pas voulu le législateur. Ce dernier, d'ailleurs, dans le but d'assurer l'intégrité de la juridiction de l'arbitre en est même venu à interdire l'exercice de recours par lesquels l'on demande au tribunal de droit commun d'exercer son pouvoir de surveillance et de contrôle, ce dès lors qu'il s'agit « d'actes, procédures ou décisions se rapportant à l'exercice (des fonctions de l'arbitre des griefs) »²⁰.

Les tribunaux de diverses provinces ont maintes fois eux-mêmes reconnu qu'ils ne pouvaient entreprendre, à l'occasion de recours visant à obtenir l'exercice de leur pouvoir de contrôle, de se prononcer sur l'opportunité de l'interprétation ou de l'application de la convention qui est le fait de l'arbitre. Que cette interprétation (ou application) paraisse appropriée ou non au juge n'importe pas. Il ne s'agit pour lui que de vérifier si l'arbitre a outrepassé ses pouvoirs²¹.

En revanche, force est de constater qu'il arrive à des juges, appelés à contrôler la compétence de l'arbitre, de se substituer à ce dernier en quelque sorte et de proposer leur propre interprétation de la convention²².

²⁰ Code du travail, art. 121.

²¹ *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge 1848 v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*, [1968] R.C.S. 113. A la p. 118, le juge Martland énonce relativement à l'interprétation de l'arbitre : « Such an interpretation of the Article, is, in my opinion, not only a proper one, but is probably the right one. But whether right or wrong, in my view the board interpreted and did not amend the agreement. This being so, it did not exceed its jurisdiction and its award is valid ». Voir également : *Regina v. Weiler, ex parte Union Carbide Can. Ltd.*, *supra*, note 16 ; *Regina v. Arthur, ex parte Port Arthur Shipbuilding Co.* (1967) 2 O.R. 49, en particulier, les notes du juge Wells, à la p. 61 (Ont. C.A.) ; *Canadian Pacific Steamship Limited v. International Longshoremen's Association*, [1965] R.D.T. 156, à la p. 163 (J. Lafleur) ; *Commission des écoles catholiques de Shawinigan v. Roy*, [1965] C.S. 147, (il s'agissait du contrôle d'un arbitre dont la sentence était obligatoire selon la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés*, S.Q., 1949, chap. 26).

²² Ceci arrive assez fréquemment, semble-t-il, dans des provinces de *Common law*. En exemple, voir *Regina v. Barber, ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union, Local 419*, 68 CLLC, par. 14,098 (Ont. C.A., 6 mars 1968) ; aux pages 11,535 et 11,536, en particulier, l'on voit le juge Jessup exprimer ses vues au sujet de l'interprétation de la convention ; les notes du juge Schroeder dans l'arrêt *Regina v. Arthurs*, *supra*, note 21.

Par ailleurs, par le biais d'une conception restrictive de la compétence de l'arbitre — conception qui s'accommode mal de l'idée de « champ réservé à l'arbitre » en matière de grief qui se dégage du Code du travail, en particulier de sa clause privative —, le tribunal peut en être amené, sinon à se prononcer lui-même au sujet de la convention, du moins à serrer de tellement près l'étendue des pouvoirs de l'arbitre²³, que le résultat d'ensemble pourrait bien être que ce dernier en vienne à faire montre ultérieurement d'une prudence excessive. Son approche deviendrait alors de plus en plus littérale ; il se pencherait sur la convention de la même manière qu'un juge scrute un contrat civil. Il oublierait ainsi que la convention doit s'appliquer successivement dans une entreprise. L'exercice, par le tribunal de droit commun, de son pouvoir de contrôle, servirait alors non seulement à mesurer la compétence de l'arbitre ; elle la restreindrait indûment dans la réalité.

Cependant, pour ce qui est de la seule délimitation du problème soulevé, nous retenons ici que les interventions du tribunal de droit commun, pour contrôler la compétence de l'arbitre sont, en principe, elles aussi, étrangères à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

3. Mise à exécution de la sentence

Le Code du travail après avoir établi que tout grief doit être soumis à l'arbitre, dont la sentence est exécutoire, prévoit ensuite, en cas

en particulier à la p. 57. Le prétexte usuel alors consiste, habituellement après avoir assimilé la convention à un contrat écrit ordinaire, à tenter d'y déceler une « erreur de droit apparente à la lecture du dossier ». La pratique ne semble pas établie au Québec. L'un des motifs en est peut-être que l'« error of law on the face of the record » n'y constitue pas un motif traditionnel d'exercice du pouvoir de contrôle du tribunal de droit commun. Voir à ce sujet R. DUSSAULT, *loc. cit. supra*, note 17, aux pp. 72 et 73. (Le texte de l'art. 846 du nouveau *Code de procédure civile*, signale l'auteur, pourrait bien à l'avenir modifier cette tendance. L'on permet, en effet, à la Cour supérieure d'intervenir « lorsqu'il y a eu violation de la loi ou abus de pouvoir équivalant à fraude et de nature à entraîner une injustice flagrante » (al. 4)).

²³ En exemple : *Regina v. Reville, ex parte United Steelworkers of America*, (1968) 68 D.L.R. (2d) 213 (Ont. H.C.). (Inadmissibilité de l'examen par l'arbitre des rapports ayant existé entre les parties à la convention avant la signature de celle-ci). Également, voir *infra*, note 75, au sujet de l'arrêt de la Cour d'appel dans *Aluminum Company of Canada Limited v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1966] B.R. 641, arrêt commenté par F. MORIN, sous le titre : « Le pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre » (1967) 22 *Relations industrielles* 116. (L'arbitre, a-t-on posé, ne peut modifier des sanctions sous prétexte qu'elles sont discriminatoires, si elles sont par ailleurs justifiées. Il s'agissait toutefois d'une convention conclue avant 1961.)

d'inexécution, l'intervention du tribunal civil : « (la sentence) peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent . . . »²⁴.

Ainsi saisi d'une demande d'exécution d'une sentence arbitrale, le tribunal devra se borner à prendre acte de la sentence qui a été rendue ainsi que son inexécution. Encore ici, il ne saurait être question pour lui d'usurper les fonctions de l'arbitre et d'entreprendre, après lui, d'interpréter ou d'appliquer la convention. Le tribunal ne doit faire ici qu'apporter son pouvoir d'exécution à la sentence, dans les cas où les parties qu'elle lie n'y obtempèrent pas. Notons qu'en réalité, la plupart du temps, ces parties choisiront d'elles-mêmes de donner suite à la sentence : de façon générale, elles ont intérêt à assurer ainsi le bon fonctionnement à la fois de l'arbitrage et de l'entreprise. L'intervention du tribunal civil en matière d'exécution demeure exceptionnelle. Quoi qu'il en soit, elle non plus ne met pas en cause le « forum de la convention collective ».

Précisons cependant les gestes que pose le tribunal civil lorsque la sentence inexécutée ordonne — hypothèse relativement fréquente — à l'employeur de reprendre à son service un salarié, qu'il a congédié à l'encontre des dispositions de la convention, et de l'indemniser des avantages perdus par suite de sa mise à pied injustifiée²⁵.

Le tribunal civil se refuse alors à assurer l'exécution d'une partie essentielle de l'ordre de l'arbitre, soit la réintégration du salarié. L'exécution en nature ne peut alors être ordonnée par le tribunal, en raison, allègue-t-il, du caractère personnel des obligations découlant du contrat de travail.

Le motif du refus du tribunal de forcer l'employeur à réintégrer le salarié fait souvent figure de faux prétexte dans le contexte de l'entreprise moderne. Bien souvent, en effet, rien n'y est plus impersonnel que le travail et le salaire que l'on se fournit. L'employeur ne fait pas appel aux qualités propres d'un salarié ; bien au contraire, pour chaque catégorie d'emploi, il suffit pour le salarié de satisfaire à des exigences générales préétablies. Quant au salaire, il ne fait pas l'objet d'une négociation individuelle, mais il est lui-même déterminé à l'avance par la

²⁴ *Code du travail*, art. 89.

²⁵ Voir notamment les espèces suivantes : *Mancini v. Ville de Montréal*, [1958] R.L. 269, aux pages 300 et 301 ; *Rousson v. Corporation municipale de Malaric*, [1963] B.R. 933 ; *Rozon v. Ville de Pointe-Claire*, [1966] R.D.T. 421 ; *Cité de Jacques-Cartier v. Tanguay*, [1965] B.R. 352, conf. [1963] R.L. 231. (Il s'agit de l'inexécution de sentences obligatoires rendues sous l'empire de la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés*, S.Q., 1949, chap. 26).

convention : il en va de même des autres conditions de travail . . . Les prestations ne sont plus personnelles ; bien au contraire, elles sont anonymes. Nous sommes loin, donc, du contexte où l'on décidait, à la suite d'un contrat individuel de travail, que le tribunal ne pouvait forcer les parties à s'exécuter en nature ²⁶.

Il n'en demeure pas moins — et cela suffirait à justifier pleinement le refus du tribunal de forcer l'employeur à reprendre le salarié, comme peut l'ordonner la sentence — que les modes d'exécution forcés du jugement se résument à un prélèvement de deniers sur les biens du débiteur ; partant, le jugement qui ordonne la réintégration se trouve impossible à exécuter comme tel ²⁷. Le tribunal doit se borner, ce qu'il fait, à condamner l'employeur à payer, en plus de l'indemnité fixée par l'arbitre, soit le salaire, aux échéances, soit un montant forfaitaire tenant lieu des dommages découlant du congédiement illégal. Au regard de la convention, cette solution paraît inadéquate : l'employeur, qui y était partie, peut ainsi trouver le moyen de se dérober de son engagement.

Par ailleurs, le tribunal, dans cette détermination du salaire ou des dommages-intérêts à payer (le montant des dommages est calculé en fonction du salaire payable pendant la période de préavis), ne pourra manquer de se référer à la convention collective pour prendre connaissance du taux de salaire, à la base de son calcul ²⁸.

La loi des relations ouvrières d'Ontario ²⁹, pour sa part, semble permettre de mettre à exécution, de façon plus intégrale, la sentence de l'arbitre qui ordonne à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi.

Selon cette loi, en effet, toute sentence qui n'est pas exécutée après une certaine période peut simplement être déposée au greffe du tribunal

²⁶ *Dupré Quarries Ltd., v. Dupré*, [1934] R.C.S. 528 ; *Martel v. Commissaires d'écoles de Wendover*, [1961] C.S. 491.

Dans l'affaire *Rozon*, *supra*, note 25, le juge reconnaît la « dépersonnalisation » des prestations employeur-salarié (à la p. 425) ; il se refuse toutefois, dans ses conclusions, à ordonner à l'employeur de reprendre le salarié. Par ailleurs, exciper de la notion de *Common law* de « specific performance » pour justifier un refus d'ordonner le retour au travail, dans le cas d'une grève déclanchée à l'encontre tant du statut que de la convention, serait artificiel et inadmissible. Voir : *International Brotherhood of Electrical Workers Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, [1967] R.C.S. 628.

²⁷ *Code de procédure civile*, art. 469.

²⁸ Exemple, voir l'affaire *Mancini*, *supra*, note 25, à la p. 302.

²⁹ *The Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202.

civil³⁰. Elle donne ouverture, de ce fait, aux modes d'exécution qui s'appliquent dans le cas d'un jugement ordinaire de cette cour³¹. Le juge ne se trouve donc pas alors « monnayer » l'ordre de réintégration de l'arbitre. Le respect de la convention s'en trouve mieux assuré : l'employeur reprend à son emploi le salarié qu'il n'aurait pas dû congédier, compte tenu de la convention et de l'application qu'en a faite l'arbitre.

b) L'interprétation et l'application de la convention collective

Ces situations d'intervention incontestée du tribunal civil étant écartées, nous posons, pour des raisons que nous allons invoquer ultérieurement, que « l'interprétation et l'application de la convention collective » constitue le domaine exclusif de l'arbitre des griefs, selon le Code du travail³². Partant, le tribunal civil ne saurait se substituer à ce dernier pour interpréter ou appliquer la convention : le forum unique des griefs est l'arbitre. Tel paraît être l'effet de la législation actuelle qui impose l'arbitrage obligatoire des griefs.

Si nous nous arrêtons ainsi au principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre en matière d'interprétation et d'application de la

³⁰ « Sec. 34 (9). Where a party, employer, trade union or employee has failed to comply with of the terms of the decision of an arbitrator or arbitration board, any party, employer, trade union or employee affected by the decision may, after the expiration of fourteen days from the date of the release of the decision or the date provided in the decision for compliance, whichever is later, file in the office of the Registrar of the Supreme Court a copy of the decision, exclusive of the reasons therefor, in the prescribed form, whereupon the decision shall be entered in the same way as a judgment or order of that court and is enforceable as such ».

³¹ Voir *Tyrreil v. Consumers' Gas Co.*, (1964) 41 D.L.R. (2d) 119 (Ont. H. Ct.), à la p. 122 : « ... when the award was filed... it became enforceable in the same way as a judgment or order of this Court. That being so, one must turn to the remedies available to persons who have judgments or orders of this Court to see whether or not they render the award susceptible of enforcement. In my opinion they do. I have in mind the provisions of Rr. 552 and 560 which are as follows :

552. A judgment requiring any person to do an act, other than the payment of money, or abstain from doing anything, may be enforced by attachment or by committal.

560. Any judgment against a corporation wilfully disobeyed may be enforced by sequestration against the corporation or by attachment against the directors or other officers of the corporation.

(Dans l'espèce, le juge, compte tenu de ce mode d'exécution efficace de la sentence, refuse l'injonction que le syndicat demandait pour empêcher l'employeur de poser un geste allant à l'encontre de la sentence).

³² La loi d'Ontario reprend sensiblement la même pensée :

« Sec. 34 (1). Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement, by arbitration, without stoppage of work, of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable ».

convention, c'est qu'il connaît, dans la pratique judiciaire actuelle, des tempéraments dont seulement quelques-uns paraissent conformes au vœu du législateur, ainsi que nous aurons l'occasion de le préciser. C'est ainsi que, parfois, le tribunal civil, en arrive, même dans des situations ordinaires, à se substituer simplement à l'arbitre à titre d'interprète de la convention, ou de personne chargée d'assurer son application³³.

L'institution d'une juridiction d'exception, relativement aux griefs, représente une option bien définie de la part du législateur en ce qui a trait à la mise en œuvre de la convention, pourtant.

B) Les procédés de mise en œuvre de la convention collective

Recours aux seuls moyens de pression économique ou psychologique, recours au tribunal civil ordinaire, institution d'une juridiction particulière : l'assimilation de la convention collective au contrat civil ordinaire est mesure de l'influence du tribunal civil³⁴. Ou celui-ci doit-il s'abstenir de trancher les difficultés d'application ou d'interprétation de la convention collective en raison de son particularisme, ou, au contraire, se doit-il d'intervenir, tout comme il le ferait en somme à l'occasion de l'inexécution d'un contrat ordinaire.

³³ *Le syndicat professionnel des policiers et pompiers de Shawinigan Inc. v. La Cité de Shawinigan*, C.S. St-M. no 895, 7 juillet 1967, (J. Bédard). L'employeur prétend que des salariés n'avaient pas droit à des congés-maladie, selon l'interprétation qu'il donne à des dispositions concernant la rétroactivité de la convention et se fait justice à lui-même en effectuant des retenues sur le salaire. Le juge fait droit à la réclamation du salaire ainsi retenu, non sans avoir exposé son désaccord avec l'interprétation donnée par l'employeur aux dispositions de la convention.

Au Québec, l'interprétation de la convention par un juge n'est pas d'ailleurs chose nouvelle. Voir les décisions suivantes, rendues, il est vrai, à un moment où la loi n'imposait pas l'arbitrage obligatoire des griefs : *Turcot v. Cité de Montréal*, [1960] C.S. 29 (interprétation d'une clause de congés-maladie) ; arrêt de la Cour d'appel dans *Dinham v. Canadian Car and Foundry Co. Ltd.*, [1958] B.R. 852, à la p. 854 (J. Hyde). (L'arrêt fut infirmé par la Cour suprême, au motif que l'arbitre avait préalablement été saisi du litige par le demandeur. Voir *infra*, p. ... L'on interprète alors des clauses traitant de la réduction du personnel ainsi que des droits de la direction.

Egalement, voir les notes du juge Laskin, de la Cour d'appel d'Ontario dans *Crossman v. City of Peterborough*, (1966) 58 D.L.R. (2d) 218. Il apprécie les motifs d'un congédiement à l'occasion, il est vrai, d'une poursuite fondée sur le contrat individuel de travail (voir *infra*, p. 627). Après avoir trouvé le renvoi injustifié, il fait allusion à l'existence d'une convention collective régissant l'employeur et prend connaissance d'une de ses dispositions, dont l'effet était de limiter le pouvoir de congédier. Le juge qui avait précédemment trouvé le congédiement abusif, selon les normes générales de la *Common law*, maintient son jugement, à la lumière, cette fois, des termes de la convention collective, qu'il se trouve ainsi à appliquer.

³⁴ J. K. WANCZYCKI, « Quebec Labour Code and the Status of Unions and Collective Agreements », (1965) 20 *Relations Industrielles* 237, à la p. 272.

a) Le tribunal civil s'abstient d'intervenir

La non-intervention du tribunal peut être le résultat de l'attitude qu'il entretient lui-même à l'endroit de la convention ; elle peut lui être, au contraire, commandée par le législateur.

1. Tendances jurisprudentielles

Passé le stade de son opposition première à l'endroit de l'activité syndicale, le monde judiciaire canadien, dans son ensemble s'est, pour ainsi dire, ensuite méfié de la convention collective.

Le salarié se réclamait-il d'une entente à laquelle il n'avait pas été partie, d'une entente signée entre son employeur et une association syndicale : selon la conception privatiste, il n'avait pas l'intérêt juridique requis. La cour n'avait donc pas à faire droit à sa réclamation. De telles décisions³⁵, rendues à l'occasion de situations bien particulières — il s'agissait de poursuites de la part de personnes qui n'étaient pas elles-mêmes parties à la convention — exercèrent une influence importante et contribuèrent à fixer l'idée que la convention ne donnait pas ouverture aux recours civils ordinaires pour sa mise à exécution : les signataires, disait-on, n'ont qu'à recourir à la grève ou au lockout, si volontairement, ils ne respectent pas ce « gentlemen's agreement ». Tel est, du moins, l'énoncé général que l'on reproduit à la suite des notes de la décision du Conseil privé dans l'affaire *Young v. C.N.R.*³⁶. Cette conception de la convention et de sa mise en exécution semble notamment reçue au Québec (du moins dans le cas de conventions qui n'avaient pas été conclues sous l'empire de la *Loi des syndicats professionnels*)³⁷, ce peu de temps avant l'adoption, en 1944, du régime de la négociation collective obligatoire en faveur du syndicat majoritaire³⁸. L'on y sous-

³⁵ Voir : D. J. SHERBANIUK, « Actions by and against Trade Unions in Contract and Tort », (1957-8) 12 *University of Toronto Law Journal* 151, à la p. 187 ; A. W. R. CARROTHERS, *Collective Bargaining Law in Canada*, pp. 326 et suivantes. Voir en particulier les décisions suivantes : *Bancroft v. Canadian Pacific Railway*, (1920) 53 D.L.R. 272 (Man. C.A.) ; *Young v. Canadian Northern Railway*, [1931] A.C. 83 (Conseil Privé) ; *Aris v. Toronto, Hamilton and Buffalo Railway*, [1933] O.R. 142, (Ont. H. Ct.) ; *Bryson v. Glenlawn School District*, (1944), 3 W.W.R. 15, ; à la p. 168 (Man. C.A.)

³⁶ Voir *supra*, note 35. La nature pourtant particulière de la situation qui avait donné naissance à cet arrêt se trouve exposée dans l'article de B. LEPKIN, « A Study of the Legal Status of Collective Bargaining Agreements in the Common Law Provinces of Canada », in : *Papers Presented at the Annual Meeting. The Canadian Bar Association, Banff, 1957*, p. 193, à la p. 203.

³⁷ Voir *infra*, p. 584.

³⁸ *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q. 1944, chap. 30. L'on modifie les statuts refondus de 1941 en y insérant la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, chap. 162A.

crit, en effet, à l'idée que les recours à la force économique, non les recours civils, peuvent assurer la mise à exécution de la convention ³⁹.

Cette loi de 1944 allait d'ailleurs poursuivre dans la même veine : l'on n'y introduit pas le recours au tribunal civil pour régler les griefs auxquels peut donner lieu la convention conclue par l'association reconnue par la Commission de relations ouvrières. Le grief doit être soumis à l'arbitrage ; la sentence, selon le statut ⁴⁰, ne lie pas les parties ; elles pourront avoir recours à la grève ou à la contre-grève après l'expiration d'une période de quatorze jours depuis celui où elle a été prononcée, pour assurer le triomphe de leurs vœux ⁴¹.

Dans cette perspective, l'amendement apporté en 1961 à la Loi des relations ouvrières ⁴², amendement dont l'effet était de rendre obligatoire à l'endroit des parties à la convention la sentence de l'arbitre, dénote un souci nouveau de la part du pouvoir public d'assurer une correcte exécution de la convention collective. Il ne s'agit plus là, à ses yeux, d'une matière qui peut être laissée simplement au gré des initiatives privées.

Alors, au Québec, la sentence de l'arbitre vient se substituer au recours à la grève ou au lockout en tant que moyen d'assurer la correcte exécution de la convention. Il convient de le noter, en effet, l'arbitrage obligatoire ne se substitue pas, en 1961, — pas plus qu'il ne s'y trouve ajouté d'ailleurs — à une solide tradition d'intervention judiciaire, du moins dans le cas de recours fondés directement sur la convention collective. A partir de cette date, l'on peut, certes, dire que la convention oblige toujours en droit. Mais, cela ne signifie pas pour autant qu'elle puisse donner ouverture à un recours devant le tribunal civil : l'arbitra-

³⁹ Voir les notes du juge Barclay dans *Shane v. Lupovitch*, [1942] B.R. 523, à la p. 528 (Il ne s'agit toutefois que d'un *obiter*).

⁴⁰ Il demeurait cependant loisible aux parties de s'engager à s'en remettre à la sentence du conseil d'arbitrage, de la même manière que les parties à un compromis sous l'empire du *Code de procédure civile*, selon l'art. 27 de la *Loi des différends ouvriers de Québec*, S.R.Q. 1941, chap. 167.

⁴¹ *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, chap. 162A, art. 24. Dans ce contexte, M.-L. BEAULIEU écrivait : « Les dispositions de la Loi des relations ouvrières et de la loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qui donnent juridiction aux arbitres, privent-elles le tribunal de droit commun de la sienne ? Cette question est controversée et sa solution exigerait des développements qui n'entrent pas dans le cadre de ce rapport. Contentons-nous de dire ici que l'association qui a obtenu la reconnaissance syndicale ne peut ester en justice devant le tribunal civil pour réclamer les salaires, ce recours appartenant aux salariés seulement, alors qu'elle peut les représenter devant l'arbitre ». Voir : « Contenu, effets juridiques, application et exécution de la convention collective dans la législation du Québec », (1958) 18 *R. du B.* 53.

⁴² Voir *supra*, note 4.

ge, avec sentence obligatoire, vient assurer, d'une façon originale, la sanction de ses effets juridiques⁴³.

C'est ce régime établi en 1961 qu'ont repris les premier⁴⁴ et troisième projets du Code du travail et qui prévaut toujours : recours obligatoire à l'arbitre, dont la sentence est elle-même obligatoire.

2. Législations excluant expressément l'intervention du tribunal civil

Dans deux provinces, soit l'Ontario et la Saskatchewan, le législateur a par ailleurs, au surplus, manifesté expressément sa volonté que la convention collective ne puisse, du fait du moins de dispositions de la loi établissant son caractère obligatoire, servir de fondement à un recours devant la cour civile⁴⁵. En d'autres termes, cette législation... « appears to preclude any inference that statutory recognition of the collective agreement invites its judicial enforcement »⁴⁶. Telle est également la portée que le tribunal d'Ontario lui a reconnue⁴⁷.

⁴³ A partir, généralement, des diverses lois canadiennes régissant la convention collective, le Professeur LASKIN résumait ainsi l'évolution qu'a connue la mise à exécution de la convention : « Prior to the advent of compulsory collective bargaining legislation, collective agreements were unenforceable as such in Canada. The fact that this legislation, generally speaking, makes collective agreements binding on the parties to them and on employees covered by them has not been regarded as making them directly enforceable in the Courts ». Voir : « Collective Bargaining and Individual Rights », (1963) 6 *Can. Bar. Journal* 278, à la p. 289.

⁴⁴ Première session, vingt-septième Législature, 1963, Bill 54, art. 88 et 89.

⁴⁵ *The Rights of Labour Act*, R.S.O., 1960, c. 354, sec. 3 (3) ; *Trade Union Act.*, R.S.S., 1965, c. 287, sec. 27. Dans le cas de la loi d'Ontario, par exemple, le passage qui nous intéresse est le suivant (la loi de la Saskatchewan est d'une teneur identique) : Sec. 3 (3). « A collective bargaining agreement shall not be the subject of any action in any court unless it may be the subject of such action irrespective of any of the provisions of this Act of The Labour Relations Act, 1950 ».

⁴⁶ H. W. ARTHURS, « Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century », (1967) 45 *R. du B. Can.* 786, à la p. 824.

⁴⁷ *Shank v. The KVP Company Ltd.*, (1966) 2 O.R. 847, à la p. 862 (Ont. H. Ct.). Non seulement la demande allait-elle à l'encontre de l'article 34 du *Labour Relations Act* (disposition prescrivant l'arbitrage obligatoire des griefs) ; l'art. 3 (3) du *Rights of Labour Act* y faisait également obstacle, y lit-on. Voir également les notes du juge en chef Gale dans l'affaire *Cummings v. Hydro-Electric Power Commission of Ontario*, (1966) 1 O.R. 605, aux pp. 609 et 610 (Ont. H. Ct.) « The plaintiff asks for the injunction because of his fears of violation by the Commission of the collective agreement and yet it is to be observed that S. S. (3) provides that a collective bargain agreement shall not be the subject of any action in any Court unless it may be the subject of such action irrespective of any the provisions of that Act or of the Labour Relations Act., R.S.O. 1960, c. 202. Under S. 37 of the latter, it is provided that a collective agreement is binding upon the employer and upon the Union that is a party to it, but only « subject to and for the purpose of this Act. » Having regard to that limitation, it would appear, therefore, that s. 3 (3) of the Right of Labour Act precludes the

b) Le tribunal civil intervient

De façon plutôt exceptionnelle, le tribunal civil est parfois, au contraire, apparu comme le forum de la convention, soit qu'il ait alors accepté d'être saisi d'un recours fondé sur cette convention, soit que le législateur lui ait donné expressément cette compétence d'intervenir relativement à la convention.

1. Jurisprudence interventionniste

Contrairement au professeur Laskin⁴⁸, pour le professeur Carrothers⁴⁹, l'évolution jurisprudentielle dans les provinces de *Common law*, en ce qui a trait au recours devant le tribunal civil pour assurer la mise à exécution de la convention, a finalement atteint le stade où ce recours est jugé recevable. La convention qui, au début, ne donnait ouverture à aucun recours, peut maintenant servir de fondement à une action en justice, à moins, toutefois, poursuit l'auteur, que l'on ait renoncé à ce recours dans la convention. Une disposition imposant l'arbitrage obligatoire du grief produit le même effet que la renonciation, ajoute-t-il. La position de principe n'en demeure pas moins à l'opposé de celle que nous indiquait la tendance jurisprudentielle précédente, et selon laquelle l'arbitrage obligatoire des griefs, loin de se substituer au recours civil, représentait une première façon, de la part du pouvoir public, de reconnaître en droit le caractère obligatoire de la convention.

L'examen de la jurisprudence sur laquelle s'appuie l'auteur indique qu'il s'agit d'une tendance jurisprudentielle provenant dans l'ensemble de tribunaux d'une province, soit la Colombie-Britannique⁵⁰.

Peut-être faudrait-il aussi, en un sens, rattacher à cette jurisprudence, selon l'ancienne Loi des relations ouvrières du Québec, les dé-

bringing of the action, and that the only remedies available to those who are parties to it must be found in the collective agreement or s. 34 of the Labour Relations Act relating to grievance proceedings, or in s. 69 (am. 1961-62, c. 68 s. 9) of the Act which, in certain circumstances, permit the taking of criminal prosecutions against one who has contravened other provisions of the Act ».

⁴⁸ Voir *supra*, note 43.

⁴⁹ CARROTHERS, *supra*, note 35, chap. 20, pp. 326 et suivantes ; voir également aux pages 349 à 351.

⁵⁰ Les décisions citées par l'auteur relativement à la période précédant l'avènement des grandes législations d'après-guerre régissant la négociation collective ne nous ont pas paru concluantes. Par contre, nous avons retenu essentiellement les décisions suivantes, quant à la période postérieure (décisions que l'on retrouve citées également dans l'article du professeur SHERBANIUK, *supra*, note 35, à la p. 188) : *G. H. Wheaton Ltd. v. Local 1598, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America*, (1957) 6 D.L.R. (2^e) 500 (B.C.S.Ct.) ; *Machinists, Fitters and Helpers Unions, Local n° 3 v. Victoria*

cisions rendues dans l'affaire *Paquet*⁵¹. Le débat y est centré, avons-nous vu, sur le problème de la validité d'une disposition de la convention. Il n'en demeure pas moins que la demande du syndicat qui a ainsi amené le tribunal à statuer sur la validité de la formule Rand visait à obtenir la remise, selon ses termes, des cotisations perçues, ce qu'a ordonné finalement la Cour suprême. Toutefois, sauf dans le jugement non rapporté de première instance, avons-nous vu, la question du forum ne s'y trouve pas débattue et, surtout, il y est évident que le débat s'est rapidement centré sur le problème de la validité de la formule Rand, le sort de la réclamation des montants perçus par l'employeur découlant automatiquement de celui réservé à la disposition elle-même.

2. Législations permettant expressément l'intervention

Au Québec, le législateur s'est déjà arrêté à la solution consistant à s'en remettre au tribunal civil pour assurer l'exécution de la convention.

La Loi des syndicats professionnels⁵², adoptée en 1924 et d'inspiration française, concevait la convention collective, qui pouvait être conclue selon ses termes, comme un véritable contrat de droit civil, « donnant ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations »⁵³. L'on pouvait donc s'adresser au tribunal civil, en cas d'inexécution. Cette pratique pouvait avoir cours jusqu'à l'abrogation, en 1964, des dispositions de cette loi qui régissaient la convention collective qu'elle permettait de conclure. Il faut toutefois noter que deux ans après l'adoption de l'importante Loi des relations ouvrières, soit dès 1946, le législateur était venu préciser⁵⁴ que le régime établi par cette dernière loi (arbitrage et possibilité de recourir

Machinery Depot Co. Ltd., (1953) 3 D.L.R., 414 (B.C.S.Ct.). Voir aussi les deux décisions suivantes, d'autres provinces, où l'on accorde une injonction pour assurer le maintien des conditions de travail, après l'expiration de la convention, selon le statut : *Ferguson and Lawson v. Paterson Steamships Ltd.*, (1950) 4 D.L.R., 525 (Ont. H.C.) (loi fédérale); *McKinnon v. Dominion Coal Co.*, (1956) 5 D.L.R. (2^d), 481 (N.S.S.Ct.).

⁵¹ Voir *supra*, note 14.

⁵² *Loi des syndicats professionnels*, S.R.Q., 1941, chap. 162. L'on retrouve la même loi au chapitre 146 des statuts refondus de 1964, mais sans aucune des dispositions qu'elle contenait antérieurement relativement à la négociation, au statut et à l'exécution de la convention collective qu'elle permettait de conclure.

⁵³ Voir la Section II du chap. 162 des statuts refondus de 1941. Voir également, à ce sujet, l'article de J.-K. WANCZYCKI, *supra*, note 34, aux pages 237 et suivantes.

⁵⁴ *Loi modifiant la loi des relations ouvrières*, S.Q., 1946, chap. 37, art. 2, (art. 19a du chap. 162A des statuts refondus de 1941).

ensuite à la grève ou à la contre-grève) devait s'appliquer à toute convention conclue par un syndicat incorporé sous l'empire de la Loi des syndicats professionnels, mais qui avait été reconnue représentant collectif des salariés selon cette Loi des relations ouvrières. Cette mention avait ainsi déjà fait disparaître, en pratique, dans le plus grand nombre de cas, la possibilité d'une intervention judiciaire sous l'empire de la Loi des syndicats professionnels.

Il est toutefois d'intérêt de noter que, plus près de nous, au cours de la gestation de l'actuel Code du travail, l'on introduisait dans le deuxième projet de code un texte qui s'inspirait directement de la conception de la convention collective tirée de la Loi des syndicats professionnels : toute convention collective devait, selon ce projet de loi, donner « . . . ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations »⁵⁵. La Cour civile devenait, en somme, un second forum de la convention collective, à côté de l'arbitre. (Le projet comportait par ailleurs également, en effet, que tout grief, comme par le passé, devait être soumis à l'arbitre pour faire l'objet d'une sentence finale de sa part⁵⁶. La juridisme de ces textes⁵⁷, les craintes que suscitait l'intervention judiciaire dans l'administration de la convention⁵⁸, eurent tôt fait cependant d'inciter le législateur à renoncer à son projet et à s'en tenir à la seule solution de l'arbitrage obligatoire des griefs.)

Dans le même courant, signalons enfin qu'une législation du Manitoba permet de présenter devant le tribunal civil une réclamation en dommages résultant de la violation d'une disposition de la convention⁵⁹.

⁵⁵ Troisième session, vingt-septième Législature, 1964, art. 54.

⁵⁶ Texte du deuxième projet, art. 88 et 89.

⁵⁷ Voir également l'art. 57 du projet, à l'effet que les dispositions de la convention devaient faire partie de plein droit du contrat individuel du salarié.

⁵⁸ G. HÉBERT, s.j., « La genèse du Code du Travail », dans *Le Code du travail du Québec* (1965), rapport du 20e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, p. 13, à la p. 29.

⁵⁹ *The Labour Relations Act*. R.S.M., 1952, c. 132, sec. 46A. Voir également dans le cas de la Colombie britannique, *Trade Unions Act*, R.S.B.C., 1960, c. 384, sec. 4. La possibilité d'un tel recours en dommages devant le tribunal civil soulève de sérieux problèmes, que signale le professeur ARTHURS, *supra*, note 46, à la p. 824 : « . . . in Manitoba legislation was enacted to clearly establish the right of the courts to award damages for breach of the agreement to either party or to any person bound by the agreement or to anyone injured by, of suffering damages as a result of the breach. However, neither the cases referred to, nor the statute, expressly advert to two critical problems : is an aggrieved party entirely free to seek redress through the courts rather than through arbitration ? And, second, if so, from what source is the court to derive the law which it applies in deciding whether the agreement has been violated ».

Faute d'une réserve expresse dans la législation actuelle du Québec, nous posons donc, pour les motifs que nous allons maintenant examiner, qu'il y a lieu de conclure que la solution retenue par le Code relativement à l'interprétation et à l'application de la convention, l'imposition de l'arbitrage obligatoire, a pour effet d'écarter en principe la présomption générale de compétence du tribunal civil, s'agissant d'un recours que l'on prétendrait fonder sur la convention.

Section II – Rejet, en principe, de la présomption de compétence du tribunal de droit commun

Le caractère obligatoire du recours à l'arbitre et de la sentence qu'il rend, relativement à toute mécontente ayant trait à l'interprétation et à l'application de la convention, écarte toute possibilité d'option de forum entre l'arbitre et le tribunal civil. À plus forte raison, ne saurait-il être question de s'adresser successivement à l'arbitre et au tribunal civil, dans pareille situation.

L'examen de ces deux propositions sera suivi de celui de quelques difficultés particulières, que soulève notamment la rédaction de certains articles du Code du travail.

A) Inadmissibilité d'une option de forum

L'institution de l'arbitrage obligatoire emporte clairement que le législateur a voulu confier en exclusivité à ce forum les mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention. Peut-être suffirait-il ici de s'en remettre au langage non équivoque du législateur (« Tout grief doit être soumis à l'arbitrage... La sentence arbitrale est finale et lie les parties »⁶⁰), pour conclure à l'impossibilité de se porter devant le tribunal civil. Établissons-nous néanmoins cette conclusion en tenant compte du particularisme de l'arbitre et de l'étendue des pouvoirs dont il dispose.

a) Nature de l'arbitre

Indépendamment de la solution statutaire actuelle, l'arbitrage obligatoire, dégageons, au départ, la signification de l'établissement, dans une convention, d'une procédure de réclamation suivie d'une procédure d'arbitrage des griefs. La situation est fréquente ; elle l'était également

⁶⁰ *Code du travail*, art. 88 et 89.

avant 1961, c'est-à-dire à une époque où la loi n'indiquait pas que la sentence liait les parties.

Ces dernières, faut-il reconnaître, ont bien souvent par là, en réalité, entendu réserver à ce que l'on pourrait peut-être appeler un « tribunal domestique » les difficultés résultant de l'interprétation et de l'application de la convention. Ceci va de pair avec une conception évoluée des relations de travail dans l'entreprise. La bonne marche de celle-ci commande, en effet, un mode de règlement des griefs qui, à la fois, tienne compte de sa réalité et soit expéditif. Cette signification de l'arbitrage, il conviendrait que le tribunal sache la rappeler à l'une des parties qui parfois l'oublie ensuite et se porte abusivement devant lui.

Par ailleurs, avons-nous vu, le législateur de 1961 est venu rendre obligatoire la sentence de l'arbitre. Il s'est alors trouvé à généraliser une pratique acquise, dans les faits, dans bien des entreprises. La sentence de l'arbitre, dans tous les cas, devait donc désormais se substituer au recours à la grève ou au lockout, en tant que moyen d'assurer la correcte exécution de la convention. L'arbitre en venait ainsi à constituer une véritable juridiction, un véritable « tribunal statutaire ».

Le législateur a par là laissé clairement entendre, allons-nous voir, qu'il voulait tenir le tribunal civil à l'écart du domaine de l'application et de l'interprétation de la convention ^{60 a}.

Par voie de comparaison, l'obligation statutaire de recourir à un arbitre, dont la sentence est elle-même obligatoire, doit amener le ré-

^{60a} La mise sur pied de ce « tribunal statutaire » ne signifie pas pour autant que, dans l'esprit des signataires de la convention, l'arbitrage se trouve à perdre cet autre aspect de « tribunal domestique » qu'il peut leur présenter indépendamment des termes du statut.

Le Code du travail lui-même fait montre de cette nature ambivalente de l'arbitre, dans les faits (« tribunal statutaire » en raison du caractère obligatoire de l'arbitrage et, par ailleurs, « tribunal domestique » dans la réalité de bon nombre d'entreprises).

En effet, après avoir imposé l'arbitrage, il prend soin de laisser d'abord aux parties le choix de l'arbitre ; le ministre du travail ne doit jouer à cet égard qu'un rôle supplétif (art. 88). Il demeure également loisible à ces parties de déterminer elles-mêmes les étapes de la procédure qui débouche sur l'arbitrage, de même que le déroulement de l'arbitrage lui-même. Cette latitude permet de tenir compte du contexte particulier des entreprises ; elle rappelle légalement les origines privées de l'arbitrage.

Quant au *Ontario Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, il laisse lui aussi l'initiative aux signataires de la convention, en ce qui a trait aux modalités de l'arbitrage. Par contre, également, il prévoit l'intervention supplétive du pouvoir public dans le cas où ces derniers font défaut de nommer l'arbitre (Sec. 34 (2), (4)). Ce statut contient même, à la différence du Code du travail, une clause-modèle d'arbitrage, clause qui est censée faire partie d'une convention muette à cet égard (Sec. 34 (2)). Le Ontario Labour Relations Board se voit même attribuer le pouvoir de modifier, à la demande d'un signataire, soit la clause d'arbitrage de la convention, soit la clause statutaire, si elle lui paraît inadéquate (Sec. 34 (3)).

sultat que l'on connaît dans le cas d'un compromis librement consenti en matière civile (bien qu'il ne s'agisse même pas dans ce dernier cas d'une juridiction statutaire obligatoire) : le tribunal civil ne peut s'enquérir du fond de la contestation dévolue à l'arbitre ⁶¹.

Surtout, il doit bien en être ainsi, si l'on songe aux raisons qui ont incité le législateur à établir ce tribunal d'une nature particulière. L'arbitre des griefs se présente simplement comme un moyen parmi d'autres destinés en définitive à permettre la réalisation de l'objet qu'avait en vue le législateur lors de l'adoption du Code du travail. Tout comme, notamment, les recours devant la Commission des relations de travail à l'occasion de congédiements pour activité syndicale ⁶², tout comme le mécanisme de l'accréditation qu'administre ce dernier organisme ⁶³, l'arbitre des griefs se trouve établi, en définitive, pour donner plein effet à la négociation collective, ainsi qu'à son résultat, l'entente collective. L'on vise par ce moyen, selon la formule consacrée, la « paix dans le monde du travail » ⁶⁴. C'est en vue de cette fin, dira-t-on, que l'on a tenu à confier les difficultés d'interprétation et d'application de la convention à des personnes instruites du monde du travail, voire de l'industrie ou de l'entreprise, à un tribunal moins formaliste et jouissant davantage, souvent, de la confiance des deux parties à la convention. Ces parties auront eu la possibilité de choisir elles-mêmes leur juge. Souvent, au surplus, l'arbitre, aux yeux de certains syndicalistes, ne fera pas nécessairement partie d'une classe sociale à laquelle appartiennent également « les employeurs » ⁶⁵.

L'on s'éloignerait donc de cet objectif, la « paix industrielle par la négociation collective », si, au lieu de l'arbitre, l'on pouvait aussi bien saisir le tribunal civil d'un grief, s'il y avait possibilité d'un recours parallèle à celui de l'arbitrage. À la longue, la compétence particulière attribuée à l'arbitre se trouverait minée par les interventions d'une autre juridiction. L'élaboration d'une jurisprudence des arbitres s'en trouverait également compromise. De façon plus immédiate, relativement à chaque conflit dont se saisirait le tribunal civil, compte tenu des facteurs qui ont ainsi incité le législateur à imposer l'arbitrage, il serait aussi à craindre que le jugement du tribunal tienne moins compte de la réalité de l'entre-

⁶¹ *Code de procédure civile*, art. 950.

⁶² *Code du travail*, art. 14 et suivants.

⁶³ *Code du travail*, art. 20 et suivants.

⁶⁴ Paraphrase des propos de Lord Simonds, dans *Labour Relations Board of Saskatchewan v. John East Iron Works Limited*, [1949] A.C. 134, à la p. 150.

⁶⁵ Voir H. L. MOLOT, « The Collective Labour Agreement and its Agency of Enforcement » (1967) 5 *Alberta Law Review* 274, à la p. 294.

prise que ne le ferait l'arbitre, qu'il en arrive parfois, compte tenu du caractère de l'ensemble de ses fonctions, à préférer la rigueur juridique à une solution plus favorable à une correcte et successive application de la convention.

b) Les pouvoirs de l'arbitre

D'ailleurs, relativement à la décision qu'il doit rendre, l'arbitre ne se trouve pas démuné, si l'on compare ses pouvoirs à ceux que possède le tribunal. L'on ne saurait, ainsi, règle générale, invoquer l'absence de pouvoirs de l'arbitre pour se justifier de saisir le tribunal civil du litige.

Pour ce qui est de ses pouvoirs d'enquête, il est vrai, il faut convenir que l'arbitre ne possède pas le pouvoir de contraindre par corps un témoin récalcitrant⁶⁶. En outre, bien que l'on ait fréquemment recours au procédé⁶⁷, aucun article du Code du travail ne vient autoriser expressément l'arbitre des griefs à exiger que les dépositions soient assermentées⁶⁸. Ces modalités de l'enquête — plus ou moins appropriées au contexte, peut-être — mises à part, l'arbitre jouit toutefois d'une latitude beaucoup plus grande que celle du juge, en ce qui a trait à la conduite de cette enquête. Il . . . « procède en toute diligence à l'instruction

⁶⁶ Il en est de même, selon un texte exprès du *Code du travail*, dans le cas des conseils d'arbitrage chargés de régler un « différend », au sens de l'art. 1, f) du Code. Voir art. 71. Il en est autrement sous l'empire du statut d'Ontario. La *Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, accorde explicitement à l'arbitre les pouvoirs suivants (sec. 34 (7) :

« (a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner as a court of record in civil cases ; »

⁶⁷ En exemple, voir la sentence dans *Régie des alcools du Québec v. Le syndicat des fonctionnaires provinciaux, section Régie des Alcools (C.S.N.)*, [1966] R.D.T. 385.

⁶⁸ Le greffier du conseil d'arbitrage, chargé des différends, au sens de l'art. 1, f) du Code, se voit, pour sa part, confier expressément ce pouvoir (art. 72). A l'appui de la pratique d'un arbitre des griefs qui exige le serment, l'on pourrait tenter de faire valoir le fait qu'il est, lui aussi, appelé à rendre une sentence obligatoire. La *Loi d'interprétation*, S.R.Q., 1964, chap. 1, n'énonce-t-elle pas, à l'art. 57, que le pouvoir de faire une chose comporte tous les pouvoirs nécessaires à cette fin ? L'on pourrait ainsi tenter de se prévaloir de certaines imperfections dans la rédaction du Chapitre VI du *Code du travail*, qui font que ce chapitre, intitulé « Du règlement des différends », contient à la fois une section traitant du conseil d'arbitrage, chargé des « différends », au sens de l'art 1, f), (Section I) et une autre réservée à l'arbitre des griefs (Section III). Peut-être pourrait-on aussi croire que la Cour d'appel se montrerait éventuellement prête à transporter, en faveur de l'arbitre des griefs, la plupart des pouvoirs dévolus au conseil d'arbitrage, comme deux de ses juges l'ont déjà fait, laconiquement il est vrai, dans le cas de l'art. 69. Voir : *Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Inc. v. Asbestos Corporation Limited*, [1966] R.D.T. 140. Mais, si tel est le cas, pourquoi le législateur aurait-il senti le besoin, à l'art. 89, de faire un renvoi à l'art. 81 relativement à l'exécution de la sentence de l'arbitre des griefs ?

du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés »⁶⁹. L'arbitre doit, certes, toujours respecter les principes fondamentaux de la « natural justice » ; il n'est cependant pas astreint, notamment, à suivre un ordre rigoureux dans le déroulement de l'enquête, ordre qui s'impose, par contre, au juge civil. De la même façon, pour ce qui est, cette fois, de l'admissibilité de la preuve, il pourra faire montre d'une souplesse qui ne conviendrait pas en matière civile⁷⁰.

Enfin, pour ce qui est cette fois de la décision qu'il doit rendre, l'arbitre ne se trouve aucunement dépourvu.

Chargé, selon le texte même du Code, de rendre une décision finale, l'arbitre des griefs ne saurait être réduit aux seules déclarations des droits résultant de la convention. La jurisprudence lui reconnaît un pouvoir décisoire⁷¹, d'ailleurs.

Ainsi, il est acquis que l'arbitre a le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts, pour assurer la sanction d'une obligation découlant de la convention⁷². Ce pouvoir lui est d'autant plus nécessaire qu'il ne

⁶⁹ Cet article, qui expressément se rapporte au conseil d'arbitrage chargé des différends, au sens de l'art. 1, f), s'applique également à l'arbitre des griefs, selon l'arrêt *Asbestos Corporation, supra*, note 68. Voir également : *Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc. v. Edgar Carrier Liée*, [1968] R.D.T. 193.

⁷⁰ Exemples : *Association internationale des pompiers de Montréal v. La ville de Montréal*, [1966] R.D.T. 492, à la p. 496 (admissibilité de la preuve par « ouï-dire ») ; *Domtar Pulp and Paper Limited v. Le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus Inc.*, [1966] R.D.T. 567, à la p. 573 (preuve circonstancielle).

Le statut d'Ontario (Sec. 34 (7)), accorde expressément à l'arbitre les pouvoirs suivants, en ce qui a trait au déroulement de l'enquête :

(c) to accept such oral or written evidence as (he) . . . , in (his) discretion deems proper, whether admissible in a court of law or not ;

(d) to enter any premises where work is being done or has been done by the employees or in which the employer carries on business or where anything is taking place or has taken place concerning any of the differences submitted to him . . . and inspect and view any work, material, machinery, appliance, or article therein, and interrogate any person respecting any such thing or any such differences ;

(e) to authorize any person to do anything that (he) . . . may do under clause d and to report to (him) . . .

⁷¹ Voir, en général, E. E. PALMER, « The Remedial Authority of Labour Arbitrators », (1960) *Current Law and Social Problems* 126.

⁷² *Re Oil, Chemical and Atomic Workers and Polymer Corp. Ltd.*, (1960) 10 Lab. Arb. Cas. 31 et 51 ; *Re Polymer Corp. Ltd. and Oil, Chemical and Atomic Workers*, [1961] O.R. 176 (Ont. H. Ct.), conf. [1961] O.R. 438 (Ont. C.A.), arrêt lui-même confirmé par *Re Imbleau v. Laskin*, [1962] R.C.S. 338 ; *Re General Drivers' Union, Local 938 and Hume's Transport Ltd.*, (1967) 17 Lab. Arb. Cas. 333 (grèves illégales) ; *La Compagnie Price Limitée et le Syndicat des travailleurs de la pulpe et du papier de Kénogami*, [1967] R.D.T. 570 (défaut de répartir l'ouvrage selon la convention) ; *Le Syndicat des professeurs de l'état du Québec*, [1968] R.D.T. 240 (pouvoir d'ordonner le paiement de l'intérêt légal sur des montants de salaires impayés).

peut être question pour lui de prononcer la résolution de la convention collective, faute par l'une des parties d'en respecter les termes, comme le pourrait le tribunal civil, dans un cas, bien entendu, où il serait saisi d'un simple contrat civil. Pas davantage ne peut-il tenir compte (toujours à la manière d'un tribunal civil saisi d'un litige découlant d'un contrat civil ordinaire) de l'exception d'inexécution (*exceptio non adimpleti contractus*) qu'une partie à la convention lui présenterait : la convention collective doit, en effet, continuer de produire rapidement tous ses effets pendant toute sa durée, en dépit de certains manquements que les parties pourraient se reprocher.

Egalement, l'on reconnaît à l'arbitre le pouvoir d'ordonner aux parties de poser des gestes définis ⁷³, ou au contraire, de s'abstenir de continuer telle ou telle pratique, ce dans le but de les amener à respecter la convention ⁷⁴. Ne revient-il pas, en effet, à l'arbitre d'assurer son respect par des décisions qui sont finales ?

Enfin, en matière disciplinaire, l'arbitre, après avoir apprécié la « suffisance », la « justesse » ou le « caractère raisonnable » (selon les termes de la convention) de la cause d'un congédiement, pourra (à moins que le texte de la convention ne le lui interdise), imposer une peine moindre, s'il trouve le congédiement trop sévère, mais s'il demeure convaincu, par ailleurs, de la nécessité d'imposer, dans l'espèce, une sanction. Encore ici, il s'est vu chargé par le législateur d'apporter une solution finale aux griefs ; en outre, pourrait-on ajouter, les signataires de la convention, en lui laissant le soin d'apprécier ainsi la « cause juste » de la sanction (selon le texte de l'entente), lui ont accordé implicitement ce pouvoir ⁷⁵.

⁷³ Ainsi, il arrive fréquemment à l'arbitre d'ordonner à l'employeur de reprendre un employé qu'il a congédié à l'encontre de la convention. Voir : en exemple, l'affaire *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Chicoutimi*, *supra*, note 9.

⁷⁴ A noter, toutefois que le geste qu'il pose alors, s'il a l'apparence de l'injonction que peut prononcer le tribunal de droit commun, en diffère cependant essentiellement sous certains rapports. Il ne s'agit pas, en effet, pour l'arbitre, d'un geste exceptionnel, que justifierait seulement la crainte d'un dommage sérieux ou irréparable comme ce doit être le cas pour qu'il y ait lieu à l'émission de l'injonction, mais bien d'une décision courante. Surtout, lorsque l'arbitre ordonne ainsi de poser tel geste, ou, au contraire, de s'en abstenir, il ne le fait aucunement sous la menace éventuelle de la contrainte par corps, comme c'est le cas du tribunal qui émet l'injonction. Nous avons même vu que, dans ces cas fréquents où l'arbitre ordonne à l'employeur de reprendre à son emploi un salarié, le tribunal civil ne pourra, advenant l'inexécution de la sentence, ordonner à l'employeur de s'exécuter en nature (*supra*, pp. 576 à 578).

⁷⁵ En général, voir J.-R. CARDIN, « Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi », (1964) 24 *R. du B.* 121. Voir aussi, en exemple, les notes du juge Wells, de

Le fait du législateur d'avoir rendu obligatoire la présentation de tout grief à cet arbitre, pour qu'il en dispose de façon finale par sa sentence, a été retenu, à certaines occasions par des tribunaux du Québec, pour justifier leur refus d'appliquer⁷⁶ ou d'interpréter⁷⁷ eux-mêmes la convention, comme on le leur demandait. Il en est de même de certaines décisions d'Ontario, relativement à l'interprétation de la convention⁷⁸.

B) Inadmissibilité d'un cumul de forums

Au surplus, encore moins pourrait-on prétendre saisir du grief le tribunal civil, après que l'arbitre l'en a été lui-même, ou, à tout le moins, une fois qu'il l'a tranché par sa sentence. Tel cumul des forums est inadmissible : une personne insatisfaite d'une décision d'un « tribunal », dont elle a auparavant reconnu la compétence, ne saurait par la suite méconnaître cette compétence, en demandant à une seconde juridiction de statuer à son tour sur le même litige. A plus forte raison, le cumul paraît-il inacceptable, lorsqu'il s'agit comme dans le cas

la Cour d'Appel d'Ontario, dans *Regina v. Arthurs*, *supra*, note 21, aux pp. 61 à 63.

L'arrêt de la Cour d'appel du Québec dans *Aluminum Company of Canada Limited v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida*, *supra*, note 23 a porté sur un problème distinct.

La cour, en effet, n'y avait pas à se prononcer sur la validité de la réduction, par l'arbitre, d'une sanction imposée par l'employeur, dans le cas où elle paraît trop sévère, sans que, pour autant, la conduite du salarié ne soit irréprochable. Dans l'affaire *Aluminum*, au contraire, l'arbitre en était venu à la conclusion que la gravité du geste de certains salariés pouvait justifier le congédiement imposé par l'employeur. Il n'y avait toutefois lieu qu'à une suspension, toujours selon l'arbitre, étant donné que c'était là la sanction imposée à d'autres salariés, complices des premiers. Le congédiement de certains salariés seulement, parmi ceux qui avaient participé à l'action commune, lui paraissait donc « discriminatoire ». La Cour d'appel décida pour sa part que l'arbitre ne pouvait ainsi réduire la sanction, en se fondant sur le caractère « discriminatoire » du congédiement. Seule devait être pertinente à ses yeux la question de savoir s'il y avait eu matière, ou « cause » d'un congédiement, selon le texte de la convention.

⁷⁶ *Vincenzo Maluorni v. The Town of Mount-Royal*, C.S.M. n° 701, I 823, jugement du 25 mars 1966 (Juge Hannen) ; jugement actuellement en appel.

⁷⁷ *L'association des policiers de la Cité de Giffard v. La Cité de Giffard*, C.S.Q. no 138-726, jugement du 31 janvier 1967 (Juge Hamel) ; jugement renversé en appel, le 12 juillet 1968 (C.B.R.Q., no 7108).

⁷⁸ *Close v. Globe and Mail Ltd.*, (1967) 60 D.L.R. (2d) 105, aux pp. 109 et 110 ; (1967) 1 O.R. 235, aux pp. 239 et 240 (Ont. C.A.) ; *Shank v. The KVP Co.*, *supra*, note 46, à la p. 860. Voir également la décision de la Cour Suprême dans *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] R.C.S. 3. Si la cour y pose qu'exceptionnellement, comme nous le verrons (voir *infra*, pp. 621 et suivantes), il est possible de se présenter devant le tribunal civil dans le cas d'une simple réclamation de salaire qui ne soulève aucune difficulté d'interprétation de la convention, il y est, par contre, bien établi que seul l'arbitre est compétent pour interpréter la convention, le cas échéant.

présent, de forums auxquels s'attachent des règles et des procédés parfois divergents.

L'arrêt de Cour suprême dans l'affaire *Dinham*⁷⁹, quoique prononcé dans le contexte d'une législation qui ne rendait alors obligatoire que le recours à l'arbitrage et non la sentence elle-même, exprime bien ce principe. Le tribunal civil, y a-t-on posé, ne saurait accepter d'être saisi d'un litige par un demandeur qui, par l'entremise de son syndicat, a antérieurement accepté de s'en remettre à son sujet à la décision d'un conseil d'arbitrage, ce, au surplus, après le prononcé, par ce dernier, de sa sentence⁸⁰.

En juste opposition avec la Cour d'appel qui, après l'arbitre, avait entrepris d'interpréter les termes de la convention, la Cour suprême⁸¹ décide que le demandeur était lié par la décision du conseil d'arbitrage, dont il se trouvait à avoir antérieurement admis la compétence relativement à ce litige qui l'opposait à l'employeur⁸².

Ne pas s'en tenir à la décision d'un « tribunal », que l'on a antérieurement accepté, pour aller en saisir un autre une fois sa décision rendue, réduirait à néant la compétence qu'on lui a antérieurement reconnue et constituerait une attitude à la fois contradictoire et abusive⁸³.

Il est vrai, avons-nous souligné, qu'actuellement, à la différence de ce qui avait cours lors de l'espèce *Dinham*, la loi rend obligatoire non seulement le recours à l'arbitrage, mais également la sentence que l'arbitre rend relativement à chaque grief. Ces parties qui se trouvent ainsi, selon le texte du statut, « liées »⁸⁴ par la sentence finale de l'ar-

⁷⁹ *Canadian Car and Foundry Company Limited v. Dinham*, [1960] R.C.S. 3, inf. [1958] B.R. 852.

⁸⁰ Les parties à la convention avaient choisi de s'en remettre à la décision d'un conseil d'arbitrage, relativement à tout « différend » pouvant survenir entre elles pendant sa durée. Rappelons l'observation de ME SPECTOR à l'effet que la Cour suprême n'a pas exigé ici qu'un compromis fût intervenu, selon l'art. 26 de la *Loi des différends ouvriers de Québec*, S.R.Q., 1961, chap. 167, pour écarter la possibilité d'un recours devant le tribunal civil. Voir *supra*, note 14.

⁸¹ A la page 8 de l'arrêt.

⁸² Selon le juge Hyde, de la Cour d'appel, l'arbitre n'avait compétence que pour interpréter et appliquer la convention collective, et non pour statuer sur le contrat individuel, auquel, dans l'espèce, l'employeur avait mis fin. Voir [1958] B.R. 852, à la p. 855. L'on voit ici un exemple de la confusion que risque de créer la théorie communément reçue de l'existence simultanée de la convention collective et des contrats individuels. Le chapitre second du présent texte y est consacré.

⁸³ Voir également en ce sens la décision du Conseil privé dans *Caven v. C.P.R. Co.*, [1925] 3 D.L.R. 841. A noter toutefois que dans l'espèce, l'on s'était en outre trouvé à faire reproche au demandeur de ne pas en avoir appelé de la décision selon la procédure d'appel conventionnelle.

⁸⁴ *Code du travail*, art. 89.

bitre, n'ont pas, du moins toujours, accepté d'elles-mêmes d'être ainsi astreintes à se conformer à la sentence. Partant, pourrait-on dire, ne s'étant pas elles-mêmes volontairement « compromises », elles devraient conserver la latitude de saisir le tribunal civil, une fois rendue la sentence de l'arbitre.

Non seulement, cela va de soi, telle attitude contredirait-elle le texte même du Code, qui veut que les parties soient « liées » par la sentence ; elle reviendrait également à dire que le cumul des forums se trouve maintenant permis. Résultat d'autant plus paradoxal que le cumul a déjà paru inadmissible à un moment où il s'agissait simplement de reconnaître la compétence d'un arbitre auquel, privément, l'on avait décidé de confier en dernier ressort le litige, et que, depuis, le législateur en est venu à la conclusion qu'il était nécessaire de rendre obligatoire sa sentence !

L'imposition législative de la sentence de l'arbitre empêche donc de saisir le tribunal civil de toute difficulté d'interprétation ou d'application de la convention, puisque l'arbitre se sera antérieurement prononcé de façon finale à son sujet ⁸⁵.

Resterait à se demander si cet argument de l'inadmissibilité du cumul des forums pourrait à lui seul servir à écarter un recours devant le tribunal civil dans un cas où le demandeur n'aurait pas, antérieurement à sa demande, lui-même ou par l'entremise de son syndicat, saisi

⁸⁵ C'est ce qu'ont reconnu certaines décisions rendues sous l'empire de législations rendant obligatoire la sentence de l'arbitre. Voir, au Québec, *Lavoie v. Distillers Corporations Limited*, [1965] R.D.T. 229 : La cour ne peut intervenir relativement à un congédiement qui avait antérieurement fait l'objet d'une sentence d'un conseil d'arbitrage selon une convention comportant l'arbitrage avec sentence obligatoire. Cette convention ayant été conclue le 1er septembre 1961, elle se trouvait régie par une loi rendant obligatoire la sentence, si, du moins, il s'agissait bien d'une convention conclue par un syndicat accrédité. Voir la *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q., 1961, chap. 73, art. 6. A noter, par ailleurs que dans cette affaire, le juge, s'il se nie toute compétence d'intervenir, compte tenu de l'arrêt *Dinham*, ne résiste toutefois pas à la tentation de manifester son accord avec la décision de l'arbitre, ce qu'avait d'ailleurs fait le juge Abbott lui-même, dans l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Dinham* ! Pour l'Ontario, voir : *Cummings v. Hydro-Electric Power Commission of Ontario*, *supra*, note 47. L'on motive notamment ainsi un refus d'intervenir par voie d'injonction pour obliger l'employeur à s'en tenir au texte de la convention (à la p. 610) : « The fact that the plaintiff has instituted proceedings under the provisions of the collective agreement is another obstacle in his path. Surely, by pursuing his remedy under that agreement, he has precluded himself from having recourse to the Courts. If not, at least it can be said that such recourse is premature until the remedy under the agreement has been exhausted. In this respect, reference might well be made to *Caven v. C.P.R. Co.* [...] ».

(L'arbitre avait-il alors entrepris d'entendre la preuve ou, au contraire, ne s'était-il que vu présenter la demande : la décision ne le précise pas).

l'arbitre du grief, mais se serait seulement arrêté à l'un ou l'autre de ces stades préliminaires de la procédure de réclamation que peut comporter la convention. Il y a absence ici, pour l'instant, de décisions québécoises ; un juge de la Cour d'appel d'Ontario s'est, pour sa part, abstenu d'énoncer son opinion à cet égard ⁸⁶.

Il est vrai que cette procédure de réclamation peut varier selon la volonté des signataires de la convention et qu'elle n'est jamais elle-même décisive, en ce sens que, si le désaccord persiste, le grief devra être soumis à l'arbitre. Abstraction faite des arguments qui, de façon générale, militent à l'encontre d'un tel recours, l'on serait peut-être ainsi porté à considérer que le stade de la procédure de réclamation ne constitue pas un « forum » et que, pourtant, la seule présentation de la réclamation avant celui de l'arbitrage ne peut suffire à constituer un obstacle à un recours devant une juridiction civile. Par contre, en choisissant ainsi de mettre en branle le mécanisme de règlement des difficultés d'application de la convention que celle-ci prévoit, mécanisme que l'arbitrage culmine, n'a-t-on pas, dès le stade initial, opté pour un mode de règlement distinct du recours civil, en l'occurrence, celui établi par la convention ? Et si tel est bien le cas, ne conviendrait-il pas d'opposer à celui qui, se refusant à poursuivre la procédure qu'il a d'abord lui-même choisie, opte ensuite en faveur d'un autre recours, le recours civil, son propre refus de s'en remettre entièrement au mode de règlement auquel il s'en était d'abord remis ⁸⁷ ?

Reste à traiter de certaines difficultés particulières que soulève ce rejet, en principe, de la présomption générale de compétence du tribunal de droit commun.

C) Difficultés particulières

Il y a lieu de considérer, d'une part, la rédaction de certains articles du Code du travail et, d'autre part, l'article 96 de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique, qui a trait au pouvoir de nomination de juges des cours supérieures.

a) Les textes du Code du travail

Deux articles du Code du travail pourraient porter à penser que le législateur a voulu laisser libre cours à des recours devant les tribu-

⁸⁶ *Crossman v. City of Peterborough*, *supra*, note 26, à la p. 228.

⁸⁷ Voir en ce sens *Caven v. C.P.R. Co.*, *supra*, note 83.

naux civils, s'agissant d'obtenir l'application ou l'interprétation d'une convention collective. Il s'agit des dispositions suivantes :

« art. 58. Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande et le total détermine la compétence tant en première instance qu'en appel.
art. 59. Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription ».

Dans le premier cas, la possibilité du cumul de recours de plusieurs salariés contre un même employeur devant les juridictions civiles n'indique-t-elle pas que celles-ci sont appelées à trancher des recours fondés sur la convention collective ? Dans le second, l'interruption de la prescription, par le recours à la procédure de griefs dans le cas de « recours qui naissent d'une convention collective », ne commande-t-elle pas le même résultat ?

Notons au préalable, indépendamment de tout argument que l'on peut apporter pour écarter ces difficultés, qu'il n'y a pas lieu de se surprendre outre mesure de la présence, dans certains articles du Code traitant de la convention collective, d'expressions inspirées du contexte des recours devant le tribunal civil. Il suffit de songer aux changements d'orientation profonds que cette législation a connus, quant à la nature de la convention collective notamment, au cours des quelques mois qui ont précédé son adoption, pour admettre que la teneur de certaines dispositions puisse ne pas traduire parfaitement les principes retenus dans la version finale du Code.

N'avait-on pas inséré, en effet, dans le premier projet du Code ⁸⁸, que « les dispositions de la convention applicables à un salarié (devaient faire) de plein droit partie de son contrat individuel et (qu'il pouvait), nonobstant toute renonciation, en réclamer les avantages ? » Même si les poursuites envisagées devaient se fonder sur les contrats individuels (selon une pratique qui continue d'ailleurs d'avoir cours en l'absence, dans le Code actuel, d'un tel texte le permettant expressément ⁸⁹), il n'en reste pas moins que le législateur venait permettre expressément l'intervention du tribunal civil à l'occasion de litiges mettant en cause, indirectement, la convention collective. Surtout, le deuxième projet de Code était venu permettre les recours civils fondés directement sur la convention : « La convention collective donne ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations » ⁹⁰.

⁸⁸ Bill 54, juin 1963, première session, vingt-septième Législature, 1963, art. 57.

⁸⁹ Voir *infra*, le chapitre second.

⁹⁰ Bill 54, troisième session, vingt-septième Législature, 1964, art. 54.

Si, pas plus que le précédent, ce texte n'a pas été retenu dans le Code qui a finalement été adopté, il demeure néanmoins possible qu'il ait pu « teinter » d'autres dispositions qui se sont ainsi trouvées à conserver la teneur qu'elles avaient dans les avant-projets, alors que le recours devant le tribunal civil connaissait une faveur momentanée.

De toute façon, c'est ce qui importe, le langage des articles 58 et 59 du Code actuel peut conserver un sens, même si l'on écarte la possibilité de recours civils fondés sur la convention. Tant dans le cas du cumul des recours (art. 58), que dans celui de la prescription (art. 59), il peut toujours, en effet, s'agir du recours devant le tribunal civil pour obtenir l'exécution d'une sentence arbitrale déjà rendue⁹¹. De plus, dans le second cas, le recours dont il s'agit pourrait bien être le recours devant l'arbitre lui-même, si l'on admet que l'expression « procédure de griefs » utilisée dans cet article 59 a le sens de « procédure de réclamation »⁹².

Le texte des articles 58 et 59 conservant ainsi un sens, même sans la possibilité d'un recours devant le tribunal civil pour assurer l'interprétation ou l'application de la convention, il devient nécessaire de choisir cette dernière interprétation. L'exclusivité de la compétence de l'arbitre nous a, en effet, déjà paru la solution la plus susceptible d'assurer l'accomplissement de l'objet du Code⁹³. Notons qu'effectivement une décision a déjà écarté — sans en discuter toutefois — cette objection que l'on voulait tirer de la rédaction de ces articles du Code⁹⁴.

b) L'article 96 de l'A. A. N. B.

L'article 96 de l'A.A.N.B. énonce simplement que le pouvoir de nomination des juges des cours supérieures appartient au Gouverneur-général en conseil. Toutefois, on le sait, l'interprétation jurispruden-

⁹¹ *Code du travail*, art. 81. Voir J.-K. WANCZYKI, *supra*, note 33, aux pages 269 et 273. (L'auteur mentionne, à la p. 269, que l'article relatif à la prescription pourrait aussi s'appliquer dans le cas de demandes d'injonctions, de recours pour excès de pouvoir et de poursuites pénales dans le cas de violation de dispositions d'une convention collective, ce qui ne nous paraît toutefois pas pouvoir être le cas).

⁹² C'est le sens, du moins, que l'article lui a donné dans *Syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi v. la Ville de Chicoutimi*, *supra*, note 9. Toutefois, cette acception ne paraît pas certaine, étant donné que le Code envisage généralement le stade de l'arbitrage lorsqu'il traite des griefs (exemple : art. 88).

⁹³ *Loi d'interprétation*, S.R.Q., 1964, chap. 1, art. 41.

⁹⁴ Jugement dans l'affaire *Maluorni*, *supra*, note 76.

tielle qu'il a reçue lui a conféré une toute autre portée⁹⁵. Ainsi, la législature d'une province peut bien retirer de la compétence du tribunal de droit commun une matière qu'il connaissait en 1867, pour ensuite la confier à un tribunal dont l'exécutif provincial nomme les titulaires ; elle ne saurait cependant prétendre accorder à ce tribunal provincial le pouvoir de décider, relativement à cette matière, le même genre de problème qu'était auparavant appelé à trancher le tribunal de droit commun⁹⁶. Si elle pouvait le faire, elle en arriverait à saper ainsi le pouvoir de nomination des juges de ce tribunal, prérogative de l'exécutif fédéral.

Confier à un arbitre des griefs le soin de trancher les mésententes relatives à l'interprétation et à l'application de la convention collective, arbitre dont la nomination n'est pas le fait de l'exécutif fédéral, revient-il de la part de la Législature, à lui confier une matière qui était du ressort du tribunal de droit commun en 1867 ? Dans l'affirmative, la législature prétend-elle habiliter l'arbitre à disposer relativement à cette matière, d'un genre de problème que le même tribunal de droit commun était appelé à trancher au moment de la Confédération ?

Il n'existe, pour le moment, aucun arrêt qui vienne trancher spécifiquement cette situation. Néanmoins, tout en reconnaissant que l'arbitre est appelé à exercer des fonctions d'ordre judiciaire relativement à des ententes portant sur des conditions de travail, dont quelques-unes se retrouvaient dans le contenu du contrat individuel de travail, objet des préoccupations du tribunal de droit commun en 1867, il faut reconnaître que la plus grande partie du contenu du contrat collectif (clauses de sécurité syndicale, par exemple) constitue une matière nouvelle, même s'il s'agit toujours de dispositions d'origine contractuelle. Or, tout ce contenu de la convention collective se trouve intimement lié. Surtout, quelle que soit la matière en cause, il ne s'agit plus simplement pour le « tribunal » de faire justice entre deux individus, l'employeur et le salarié, mais bien de décider de toute question d'interprétation ou d'application de la convention collective dans le contexte des rapports collectifs qui sont à la base de la convention. Il doit ainsi décider selon une législation dont l'objet vise l'établissement de la « paix industrielle » par la négociation collective. Il s'agit bien là, selon le passage célèbre de l'arrêt *John East Iron Works*, de questions que l'on ne peut

⁹⁵ Voir : J. WILLIS, « Section 96 of the British North America Act », (1940) 18 *R. du B. Can.*, 517. Voir également, en ce qui a trait de façon plus immédiate, à l'application de l'art. 96 à l'arbitre des griefs : MOLOT, *supra*, note 65, aux pp. 295 et suivantes.

⁹⁶ J. WILLIS, *supra*, note 95, à la p. 525. L'on y cite *Attorney-General for Quebec v. Stanec and Grimstead*, (1933) 2 D.L.R. 289 (B.R.)

comparer à celles que connaissait le tribunal de droit commun en 1867⁹⁷. Le meilleur indice, d'ailleurs, de ce que l'on est ainsi en présence de problèmes d'un ordre nouveau, ne vient-il pas précisément de ce que le législateur a senti le besoin de les confier à des personnes qui, à la différence des juges de la Cour supérieure, ne sont pas nécessairement choisies parmi les membres du Barreau, à un « tribunal » qui n'est aucunement astreint à suivre les règles de la procédure civile ? Au surplus, il ne faut pas oublier la première attitude des cours civiles elles-mêmes face à la convention collective : cette attitude en fut une d'abstention, illustrée notamment par l'arrêt *Young v. C.N.R.*⁹⁸.

Il devient maintenant possible de revenir au principe à l'effet que l'institution de l'arbitrage obligatoire entraîne le rejet de la présomption générale de compétence du tribunal de droit commun, s'agissant d'un recours fondé sur la convention collective. Cette même présomption, toutefois, n'en continue pas moins pour autant de jouer dans certaines situations où, exceptionnellement, il revient au tribunal de droit commun d'intervenir, faute par l'arbitre de le pouvoir lui-même, du moins efficacement.

Section III – Influence de la présomption

Ces situations qui permettent ainsi au tribunal civil d'intervenir, étant donné l'impossibilité d'une intervention, du moins efficace de la part de l'arbitre, sont susceptibles de se présenter, d'une part, lorsque la convention collective est parvenue à terme et, d'autre part, lorsqu'il s'agit, même pendant la durée de cette dernière, pour le tribunal civil d'intervenir par voie d'injonction, dans le but de prévenir ou d'empêcher la continuation d'un dommage irréparable.

A) Caducité de la convention collective

La convention étant parvenue à terme, de quelle façon se solutionnent les difficultés d'application auxquelles elle a pu donner lieu

⁹⁷ Voir *supra*, note 64, à la p. 150. Traitant du pouvoir qu'une loi de la Saskatchewan accordait à un organisme gouvernemental qu'elle créait, d'ordonner la réintégration d'un salarié congédié pour activité syndicale, Lord Simonds déclarait : « ... his reinstatement, which the terms of his contract of employment might not by themselves justify, is the means by which labour practices regarded as unfair are frustrated and the policy of collective bargaining as a road to industrial peace is secured. It is in the light of his new conception of industrial relations, that the question to be determined by the board must be viewed, and, even if the issue so raised can be regarded as a justiciable one, it finds no analogy in those issues which were familiar to the courts of 1867 ».

⁹⁸ Voir *supra*, pp. 580 et suivantes.

pendant sa durée et qui n'ont pas encore été tranchées par la sentence d'un arbitre ? Peut-on alors en saisir un arbitre ? Peut-on porter l'affaire devant le tribunal civil ?

Il faut ici distinguer selon que la disposition statutaire assurant, à l'expiration de la convention, le maintien des conditions de travail, dans le cas où une demande d'accréditation de la part d'une association rivale a été présentée⁹⁹, se trouve, ou non, à produire son effet. Dans l'affirmative, l'employeur se trouve encore lié par la convention et il faudrait conclure de là que l'arbitrage obligatoire des griefs continue de prévaloir pendant cette période d'extension statutaire¹⁰⁰.

Dans la négative, qui donc peut se saisir de la difficulté d'application ou d'interprétation de la convention, difficulté d'application ou d'interprétation de la convention, difficulté qui a pris naissance pendant que celle-ci était encore en vigueur ?

Les cas susceptibles de se présenter, en pratique, seraient surtout des réclamations de la part de salariés qui prétendraient ne pas avoir obtenu tous les avantages auxquels ils avaient droit selon la convention : salaire, congés-maladie . . .¹⁰¹. Selon la pratique actuelle, le demandeur se réclamera alors de son contrat individuel de travail ; c'est pourquoi nous réservons l'étude de ces situations pour le chapitre second¹⁰².

S'agirait-il, néanmoins, d'un recours que le syndicat voudrait fonder directement sur la convention — situation vraiment exceptionnelle, il faut en convenir — que nous serions alors ramenés à l'attitude que pouvaient entretenir les tribunaux relativement à la convention collective, durant toute cette période qui a précédé l'établissement de l'arbitrage obligatoire¹⁰³. Mais, que le tribunal de droit commun accepte ou non alors d'intervenir, on doit le présumer compétent, la possi-

⁹⁹ *Code du travail*, art. 47 : « A compter du dépôt d'une requête en accréditation ou à compter de la reconnaissance d'une association et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis, un employeur ne doit pas, sans le consentement écrit de l'association requérante ou reconnue, ou une sentence arbitrale, modifier les conditions de travail de ses salariés et il est tenu, s'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer ».

¹⁰⁰ Selon l'art. 59 de la loi d'Ontario, la période d'extension statutaire court de façon plus générale à compter notamment de l'avis de négociation en vue du renouvellement de la convention donnée par l'un des signataires, selon l'art. 40. L'arbitrage des griefs continue alors d'être obligatoire. Voir les notes du juge Laskin dans l'arrêt de la Cour d'appel d'Ontario : *Hoogendoorn v. Greening Metal Products* (1967) 1 O.R. 712, à la p. 719. Exemple d'une décision d'un conseil d'arbitrage rendue après l'expiration de la convention collective : *St. Louis Bedding Company Ltd. v. Le Syndicat national des employés de St. Louis Bedding*, [1966] R.D.T. 24.

¹⁰¹ En exemple, voir *Labrecque v. Ville de Victoriaville*, [1966] C.S. 29.

¹⁰² Voir *infra*, pp. 620 et suivantes.

¹⁰³ Voir *supra*, pp. 576 à 582.

bilité d'un cumul ou d'une option de recours ne se présentant pas, exceptionnellement.

B) Prévention de dommages irréparables

Il devrait en être de même, toujours de façon exceptionnelle, lorsque l'on se trouve en présence d'une situation qui justifierait normalement le tribunal d'intervenir par voie d'injonction¹⁰⁴. Il doit s'agir alors essentiellement, pour le tribunal civil, d'empêcher que ne soit causé au requérant « un préjudice sérieux ou irréparable . . . »¹⁰⁵.

Le tribunal civil se devrait ici d'intervenir, selon son pouvoir d'appréciation en pareille matière, et ce en dépit de l'imposition statutaire de l'arbitrage obligatoire des griefs.

S'il n'intervient pas, la sentence que pourrait prononcer éventuellement l'arbitre risque fort de se révéler elle-même inefficace. L'arbitre, en effet, ne peut être nommé qu'une fois franchies les étapes de la procédure de réclamation que comporte la convention. Cette période de temps relativement longue, qui doit s'écouler avant le prononcé de la sentence, est intolérable, compte tenu de l'hypothèse, celle d'une situation pouvant résulter en un préjudice sérieux ou irréparable. Dans pareil cas, l'injonction, bien loin de s'opposer au recours devant l'arbitre, peut viser à lui conserver son efficacité ! Ainsi, l'injonction pourra faire défense à l'un des signataires de la convention de modifier une situation préexistante, ce, tant et aussi longtemps que l'arbitre n'aura pas établi le bien-fondé du changement au regard de la convention.

Au surplus, s'il fallait s'en remettre, dès le début, à la sentence de l'arbitre, à supposer qu'il puisse sans tarder la prononcer, il pourrait fort bien arriver que sa décision demeure inexécutée. Par hypothèse, en effet, la situation que nous envisageons en est une éminemment sérieuse pour l'une des parties. L'autre peut alors, commodément, persister dans son attitude en choisissant de ne pas donner suite à la sentence qui la condamne. L'arbitre, à la différence du tribunal civil qui prononce l'injonction, n'ordonne, ni ne défend sous peine de contrainte par corps ! Certes, restera la possibilité d'une action en exécution de la sentence arbitrale, devant le tribunal civil, mais alors, toujours en cas d'inexécution, l'on ne pourra avoir recours qu'aux moyens de contrainte ordinaires pour faire exécuter ce jugement, moyens qui ne sont pas aussi impressionnants que celui qui se rattache à l'injonction.

¹⁰⁴ *Code de procédure civile*, art. 752.

¹⁰⁵ En exemple, voir *Champlain Oil Ltd. v. Imbeault*, [1960] R.P. 399.

Exceptionnellement, donc, le tribunal pourrait accorder l'injonction dans les cas qui la justifient vraiment. De fait, l'on rencontre certaines espèces où il a, par ce moyen, voulu assurer ainsi le respect de la convention, soit en interdisant simplement certains actes qui lui paraissaient contraires à la convention¹⁰⁶, soit en les interdisant jusqu'à ce qu'un arbitre se soit prononcé à leur sujet¹⁰⁷.

Il en est d'autres, par contre, où le tribunal a refusé l'injonction. Il importe évidemment alors de distinguer les décisions où l'on refuse de faire droit à l'injonction pour des motifs étrangers à l'existence de l'arbitrage obligatoire des griefs¹⁰⁸, de celles dans lesquelles cette dernière considération a, au contraire, servi de motif au refus¹⁰⁹.

¹⁰⁶ *Le syndicat professionnel de la police municipale de Québec Inc. v. La Cité de Québec*, C.S.Q., n° 151, 283, jugements du 23 novembre 1967 (accordant l'injonction interlocutoire (J. Letarte) et du 16 janvier 1968 (renouvelant l'injonction interlocutoire (J. Hamel)). La Cité avait unilatéralement réduit de deux à un le nombre de policiers dans chaque auto-patrouille; la convention comportait pourtant manifestement qu'il devait y avoir (en règle générale) deux constables dans chaque voiture. Pour disposer notamment de l'argument à l'effet que l'arbitre était le seul forum et faire droit à l'injonction, le juge Hamel a évoqué (à la p. 6) les dangers que pouvait courir le policier à la suite du geste de la Cité: «... La Cour ne voit pas bien comment une compensation pécuniaire pourrait remédier adéquatement aux conséquences d'événements tragiques possibles». *Le syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc. v. Davie Shipbuilding Limited* [1961] R.P. 105 (Injonction ordonnant la perception et la remise des cotisations syndicales, selon la convention, mais après son expiration, pendant la période durant laquelle la *Loi des relations ouvrières* (S.R.Q. 1941, chap. 162A, art. 24) défendait à l'employeur de modifier les conditions de travail); *Nelsons Laundries Ltd. v. Manning*, (1965) 51 W.W.R. 493 (B.C.S.Ct.). (Il s'agissait toutefois là de circonstances bien particulières: exécution d'une clause de non-concurrence contenue dans une convention, après le départ d'un salarié. La convention mentionnait que cette clause devait lier et le syndicat et chacun des salariés. De plus, le requérant plaidait que le contrat individuel de travail de l'intimé se trouvait à incorporer les termes de la convention. Il s'agissait donc avant tout d'un recours fondé sur le contrat individuel (voir *infra*, chapitre second); *International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, *supra*, note 26 (injonction accordée pour interdire la poursuite d'une grève illégale, compte tenu à la fois du statut et du texte de la convention).

¹⁰⁷ *Canada Steamship Lines Limited v. Seafarers' International Union of Canada*, [1967] B.R. 139 (appel d'un jugement accordant une injonction interlocutoire qui interdisait à l'employeur de modifier la répartition des tâches établies par la convention avant qu'il n'y ait eu arbitrage, selon la loi fédérale); *International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers Union v. Dominion Bridge Ltd.*, [1968] R.D.T. 1 (injonction accordée pour obliger l'employeur à maintenir le *statu quo* en matière d'engagement et à soumettre la mécontente en cette matière à un arbitre).

¹⁰⁸ En exemple: *Canada Steamship Lines Limited v. Seafarers' International Union of Canada* [1966] B.R. 63 (jugement ordonnant la suspension de l'interlocutoire). Voir cependant les notes du juge Brossard à [1967] B.R. 139, aux pp. 145 et suivantes (appel du jugement accordant l'interlocutoire).

¹⁰⁹ *Seafarers' International Union of Canada v. Canada Steamship Lines Limited*, [1968] B.R. 362. On y refuse une injonction pour assurer l'exécution d'une sentence d'arbitre définissant de façon générale la composition des

En effet, si le recours à l'injonction peut ainsi exceptionnellement aider à la mise en œuvre de la convention, dans des circonstances où, sans elle, la sentence arbitrale risquerait d'être elle-même inefficace, ce n'est pas à dire que l'injonction soit admissible pour servir, en réalité, à contourner l'arbitrage. Les caractères d'urgence et d'extrême gravité qui doivent se retrouver dans toute situation justifiant l'injonction devraient à eux seuls écarter cette éventualité. Et, même là, il paraît éminemment conforme à l'esprit de la législation que le tribunal, lorsqu'il juge nécessaire de faire droit à l'injonction, se contente, pourvu que l'espèce le permette, d'intervenir de façon à rendre utile l'intervention ultérieure de l'arbitre et qu'il ne dispose pas lui-même de la convention.

Ces deux exceptions (caducité de la convention et situations donnant normalement ouverture à l'injonction) ne doivent pas nous distraire du principe à l'effet que, dans le cas d'un recours fondé directement sur la convention collective, l'institution statutaire de l'arbitrage obligatoire se trouve à écarter la présomption compétente qui jouerait autrement en faveur du tribunal de droit commun. Ce résultat, d'ailleurs, peut-on dire, semble relativement accepté, même s'il arrive que parfois, comme nous l'avons constaté, des juges en arrivent à interpréter ou à appliquer la convention.

En réalité, le danger que peut courir l'arbitrage, partant, la convention collective, provient, indirectement, de la réception par le tribu-

équipages : à l'arbitre de se prononcer dans chaque cas de désaccord à ce sujet. A noter cependant que le jugement laisse entrevoir la possibilité d'une injonction dans des situations où le recours à l'arbitre serait impossible ou inutile. Dans les espèces suivantes, il faut remarquer qu'outre l'argument tiré de l'existence de l'arbitrage obligatoire, l'on était en présence de situations qui, selon les principes généraux, ne justifiaient pas l'émission de l'injonction. Voir : *Le Syndicat de la construction de Montréal (C.S.N.) v. Pre-engineered Steel Building Inc.*, [1967] R.D.T. 435. (A noter que le juge, s'il refusait l'injonction, ne se trouvait pas à écarter pour autant la possibilité d'exercer un autre recours devant le tribunal civil : « Considérant que le syndicat requérant ne peut se voir reconnaître le recours de l'injonction pour faire respecter les termes de la convention collective ; qu'il y aurait eu plutôt, pour lui, ouverture à la procédure de l'arbitrage des griefs, ou à un recours en dommages-intérêts contre l'intimée, au cas de violation de termes de cette convention »).

Décisions sous l'empire des lois d'Ontario (il y a alors à tenir compte, à la fois, de l'art. 34 du *Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202 (arbitrage obligatoire) et de l'art. 3 du *Rights of Labour Act*, R.S.O., 1960, c. 354 *supra*, p. 582 : *Shank v. The KVP Co.*, *supra*, note 47, à la p. 860 ; *Cummings v. Hydro Electric Power Commission of Ontario*, *supra*, note 47. Il est d'intérêt de noter que dans le premier jugement l'on rejette l'argument tiré de l'urgence de la situation : « If the matter was within the jurisdiction of an arbitration board and for that reason the Court has no jurisdiction, then times does not confer jurisdiction upon this Court to deal with the matter... ».

nal civil de recours fondés, cette fois, sur le contrat individuel de travail. Il s'agit ici d'une pratique largement admise. Pourtant, de façon générale, elle devrait donner lieu à tout autant de réserves...

Chapitre second

Le recours fondé sur le contrat individuel

Après l'exposé de certaines données préliminaires, nous en viendrons à affirmer qu'en principe, le recours que l'on prétend ainsi fonder sur le contrat individuel, mais qui est en réalité destiné à obtenir en faveur d'un salarié l'interprétation ou l'application de la convention collective, n'est pas plus admissible que le recours mettant directement en cause cette dernière. Indépendamment de cette position de principe que nous adoptons, il nous faudra néanmoins ensuite reconnaître que, dans le cas de recours fondés sur le contrat individuel, la présomption générale de compétence du tribunal de droit commun exerce, en réalité, une influence considérable dans le monde judiciaire.

Section I – Préliminaires

Examinons les liens qui unissent la convention collective et le contrat individuel de travail, pour constater ensuite cette faveur dont jouit celui-ci.

A) Relations entre la convention collective et le contrat individuel

La conclusion d'une convention collective porte-t-elle atteinte à l'existence juridique du contrat individuel ? Dans la négative, dans quelle mesure influe-t-elle sur son contenu ?

a) Convention collective et existence du contrat individuel

Pour l'instant, nous nous bornons à faire état de la solution jurisprudentielle actuelle¹¹⁰ : la convention collective et les contrats individuels ont une existence simultanée. Bien loin d'entraîner la dispari-

¹¹⁰ Nous discutons du bien-fondé de cette position dans la section II, *infra*.

tion des contrats individuels lorsqu'elle est conclue, la convention collective, dit-on, vient en réglementer les termes :

« La convention collective n'est pas un contrat d'engagement collectif ; elle ne tient pas lieu du contrat de louage, mais elle fixe les conditions de travail qui seront censées faire partie des contrats d'engagement individuels »¹¹¹.

Cette formulation classique des rapports contrats individuels — contrat collectif a été reprise depuis à maintes occasions¹¹² ; elle se trouve en outre à avoir été retenue dans des arrêts plus récents des tribunaux d'appel¹¹³. En somme, formellement, la convention collective ne met pas fin aux contrats individuels en cours au moment où elle est conclue, pas plus d'ailleurs qu'elle n'empêche la conclusion de contrats individuels subséquentement à son entrée en vigueur.

Dans les provinces de *Common law*, l'on envisage en substance de la même façon les rapports entre le contrat individuel et le contrat collectif : le premier subsiste et se trouve à faire sien le contenu des dispositions pertinentes de la convention collective (« incorporation doctrine »). La convention collective, encore ici, ne fait pas disparaître les ententes individuelles, mais en réglemente le contenu¹¹⁴.

¹¹¹ *Association catholique des institutrices du district no 60 v. Les commissaires d'écoles de St-Pascal*, [1948] R.L. 97, à la p. 109 (Cour d'appel, notes du juge Pratte). Cette coexistence possible, sur le plan juridique, de la convention collective et du contrat individuel est également reçue en droit américain et en droit français, notamment. Dans le premier cas, voir les notes du juge Jackson, de la Cour Suprême des États-Unis, dans *J. I. Case Co. v. National Labor Relations Board*, 321 U.S. 322, (1944), 336 (le contrat individuel ramène alors à tout le moins à l'acte d'engagement : «... an act or evidence of hiring...») ; dans le second, voir *Code du travail*, Liv. 1, art. 31 e : « lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui ».

¹¹² Exemples : *Paschkes v. L'imprimerie Populaire Limitée*, [1957] R.L. 448, à la p. 460 ; *Mancini v. Cité de Montréal*, *supra*, note 25, à la p. 291.

¹¹³ Voir les notes du juge Judson dans l'arrêt *Paquet*, *supra*, note 14 : «... When this collective agreement was made, it then became the duty of the employer to modify his contracts of employment in accordance with its terms...» Voir également : *Robitaille v. Commissaire d'écoles pour la municipalité de la Cité de Thetford Mines*, [1967] B.R. 206. De même, la *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., 1964, chap. 143, à l'article 13, est à l'effet que le contrat individuel continue d'exister ; à *fortiori* subsiste-t-il pendant la durée de toute convention collective ordinaire conclue selon le *Code du travail* et susceptible, en principe, d'être étendue éventuellement par décret.

¹¹⁴ Voir A. W. R. CARROTHERS, *supra*, note 35, à la page 335 ; C. H. CURTIS, *The Development and Enforcement of the Collective Agreement*, à la p. 81. Voir aussi les décisions suivantes : *Nelsons Laundries v. Manning*, *supra*, note 106, à la p. 499 ; *Re : Grottoli v. Lock & Son Ltd.*, (1963) 2 O.R. 254, à la p. 256 ; *Crossman v. City of Peterborough*, *supra*, note 33, à la p. 228 ; *Regina v. Fuller* (1967) 1 O.R. 701, à la p. 710 (Ont. H. Ct.). *Contra*, voir *Young v. C.N.R.*, *supra*, note 35. B. LEPKIN, *supra*, note 36, souligne toutefois le particularisme de l'espèce.

Mais, cet effet réglementaire de la convention est-il tel qu'il fasse disparaître, en pratique, tout apport, tout contenu propre du contrat individuel ?

b) Convention collective et contenu du contrat individuel

L'existence du contrat individuel pendant la convention peut fort bien être dénuée de signification réelle, si ce contrat doit se borner, en droit, à n'être qu'un acte d'engagement, sans contenu propre, distinct de celui de la convention collective.

Sans parler pour l'instant de la pratique actuelle en matière de contrat individuel¹¹⁵, force est de constater précisément, qu'en droit, ce contenu propre risque fort d'être inexistant, en présence d'une convention collective.

Cette constatation semble s'imposer à qui se demande successivement si le contrat individuel peut valablement stipuler des conditions de travail inférieures à celles prévues dans la convention collective, des conditions, au contraire, plus avantageuses et, enfin, des conditions de travail au sujet desquelles la convention collective est elle-même muette. Dans tous ces cas, en effet, l'apport propre du contrat individuel paraît devoir être négligeable, sinon inexistant.

Pour ce qui est des conditions dont traite expressément la convention, il semble acquis que l'employeur n'y saurait déroger en convenant individuellement avec certains de ses salariés de conditions inférieures. L'on admet unanimement, aujourd'hui, que l'effet réglementaire de la convention connaît du moins cette portée. Ceci vaut, que le contrat individuel, dont les termes sont ainsi inférieurs à ceux de la convention, soit antérieur ou postérieur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Un texte nouveau du Code du travail commande désormais cette solution :

« La convention collective conclue par une association accréditée ou reconnue lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation ou la reconnaissance »¹¹⁶.

La même attitude prévalait avant ce texte, sous l'empire de la Loi des relations ouvrières. Aucun raisonnement particulier ne la consacrait alors : sans doute va-t-il de soi que permettre à l'employeur de déroger à la convention collective, en convenant individuellement avec certains de ses salariés de conditions de travail inférieures, contredirait

¹¹⁵ Voir *infra*, pp. 618 et suivantes.

¹¹⁶ *Code du travail*, art. 55.

de front la présence et l'activité syndicale qu'a voulu favoriser le législateur. Ce serait, en d'autres termes, revenir à l'inégalité relative entre l'employeur et le salarié dans la détermination des conditions de travail, inégalité qu'a voulu redresser le législateur en conférant à l'association accréditée ou reconnue le droit à la négociation collective et le monopole de la représentation des salariés¹¹⁷.

Mais, faut-il maintenant se demander, l'entente individuelle qui, à l'inverse, se montre plus favorable que la convention collective a-t-elle droit de cité ?

Au départ, signalons qu'au Québec, la doctrine et la jurisprudence¹¹⁸ lui sont souvent favorables. Néanmoins, tout comme dans le cas précédent, nous croyons que s'y oppose la nature du régime de travail par la convention ; surtout, il nous semble que l'établissement, en faveur de l'association signataire, accréditée ou reconnue d'un monopole de la représentation des salariés, ne peut y laisser place.

¹¹⁷ Aux États-Unis, la conséquence de l'interdiction des ententes individuelles inférieures à la convention a été dégagée par la jurisprudence dans les premières années qui ont suivi l'introduction du régime de la négociation collective obligatoire avec le représentant majoritaire des salariés. En un premier temps, on laissait place aux ententes individuelles moins favorables que la convention. Voir : *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1 (1936), à 44. La Cour suprême changea ensuite d'attitude. Voir : *J. I. Case Co. v. National Labor Relations Board*, *supra*, note 111, à 337 ; surtout, *Order of Railroad Telegraphers v. Railway Express Agency*, 321 U.S. 343 (1944). Il est par ailleurs d'intérêt de signaler que d'autres législations, qui ne sont pas fondées sur le principe de la négociation collective obligatoire avec le représentant collectif des salariés, emportent également l'inefficacité de conventions individuelles moins avantageuses que la convention. Il en est ainsi, au Québec, de la loi régissant la convention collective étendue : *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., 1964, chap. 143, art. 11 et 12. Voir : *Le Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district v. Dominion Blank Book Company*, [1944] R.C.S. 215. En droit français, le Code énonce, relativement à toute convention collective : « Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe ». (*Code du travail*, Liv. 1, art. 31e).

¹¹⁸ Voir l'arrêt *Robitaille*, *supra*, note 113. Les circonstances particulières de l'espèce (contrats individuels antérieurs à la sentence arbitrale tenant lieu de convention et réserve expresse dans celle-ci des droits acquis) limitent d'autant la portée de l'arrêt, favorable aux ententes individuelles plus avantageuses que la convention. Voir un commentaire de l'arrêt intitulé « Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective », (1967) 22 *Relations industrielles* 281 (P. VERGE). Positions favorables aux ententes individuelles plus avantageuses que la convention : M.-L. BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, à la p. 231 ; l'auteur expose des vues analogues à [1958] *R. du B.* 53 ; [1958] *R. du B.* 437 ; [1959] *R. du B.* 136 ; F. MORIN, « Le nouveau Code du travail et la convention collective », dans : *Le Code du travail du Québec* (1965), à la p. 133.

Avant d'examiner chacun de ces deux aspects, prenons soin d'écartier des situations qui font figure d'exceptions.

Il y a d'abord le cas où les signataires de la convention ont eux-mêmes convenu expressément dans la convention que certains aspects de la détermination des conventions de travail pourront faire l'objet d'ententes individuelles : les principes qui militent à l'encontre des conventions individuelles plus favorables ne sont pas alors en cause.

Il y a aussi l'hypothèse de contrats individuels antérieurs à l'entrée en vigueur d'une convention. Ou bien celle-ci contient alors une clause stipulant le maintien des droits acquis, ou elle n'en contient pas. La réserve expresse des droits acquis par les signataires de la convention nous ramène en quelque sorte à la situation que nous avons examinée en premier lieu, à savoir celle où les signataires laissent place expressément à la détermination individuelle des conditions de travail ¹¹⁹.

Par ailleurs, l'absence d'une telle réserve expresse des droits acquis empêche-t-elle de les invoquer avec succès. Les arguments qui militent, de façon générale, à l'encontre des ententes individuelles plus favorables que la convention et que nous allons maintenant exposer, semblent devoir s'appliquer indistinctement aux contrats conclus avant et après la convention ; dans la mesure où ils doivent prévaloir, ils font que le régime établi par la convention collective s'impose pleinement, et que l'on ne saurait invoquer un argument tiré du contexte des rapports individuels, pour lui faire obstacle ¹²⁰.

Ces situations exceptionnelles mises de côté, les ententes individuelles plus avantageuses que la convention, posons-nous, vont à l'encontre de l'effet réglementaire de la convention. Celle-ci, en effet, faisant abstraction des individus et traitant de catégories occupationnelles, établit des conditions de travail en fonction de groupes de salariés. Y déroger, même en un sens favorable à certains individus, risque de détruire cet ordre qu'elle instaure, ordre, en exemple, établissant des conditions de travail de façon à tenir compte de l'ancienneté, de l'occupation, du rendement au travail évalué scientifiquement... Subsidiairement, il y aurait à tenir compte, ici aussi, du texte même du Code du

¹¹⁹ La sentence-convention sur laquelle s'est penchée la Cour d'appel dans l'affaire *Robitaille* contenait une telle réserve des droits acquis, avons-nous vu, *supra*, note 118.

¹²⁰ Voir les notes du juge Judson dans l'arrêt *Paquet*, *supra*, note 14, à la p. 212 : « The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations. When this collective agreement was made, it then became the duty of the employer to modify his contracts of employment in accordance with its terms [...] ».

travail, qui prescrit, sans établir de distinction, que la convention « lie » tous les salariés ¹²¹.

Surtout, avons-nous dit, l'établissement d'un monopole de la représentation des salariés couverts par la convention, en faveur de l'association signataire (accréditée ou reconnue) est incompatible avec la possibilité qu'auraient des salariés d'accepter, sans la participation du syndicat qui les représente, des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues dans la convention. Le syndicat, du moins s'il est accrédité, représente tous les salariés lors de la négociation collective ; il a le droit (et la charge) de les représenter tous, dans tous les cas, lorsqu'il s'agit ensuite de l'application de la convention ¹²². La négociation d'ententes privées, sans l'autorisation du représentant collectif, peut en arriver à saper le pouvoir de représentation ainsi conféré au syndicat dans le but d'assurer l'amélioration des conditions de travail des salariés par le jeu de l'action collective, ou, si l'on veut, de façon plus générale, dans le but d'assurer par ce moyen la « paix industrielle ».

D'abord, de telles ententes individuelles seraient facilement à proscrire si elles ne devaient être qu'un moyen de faire triompher l'anti-syndicalisme d'un employeur. Et l'on sait bien ici, le cas échéant, que l'avantage conféré individuellement à quelques salariés peut servir aussi bien de prime à l'antisindicalisme, qu'à démontrer à d'autres salariés l'inutilité de l'action syndicale . . .

Mais, sans imaginer ainsi que ces ententes ne soient qu'un moyen de fomenter l'antisindicalisme ¹²³, elles pourraient en arriver à réduire effectivement la portée de la négociation collective à l'établissement de normes minimales de travail, ce qui réduirait d'autant l'influence du représentant collectif des salariés. Egalemeut, comment admettre qu'un représentant statutaire des salariés soit chargé d'en venir, conjointement avec l'employeur, à l'établissement du régime de travail qui doit prévaloir dans l'entreprise, si d'autres personnes, en l'occurrence des représen-

¹²¹ *Code du travail*, art. 55. Certes, le Code n'est pas explicite quant à la portée de « lie » ; mais, ne convient-il pas alors, selon l'art. 41 de la *Loi d'interprétation*, S.R.Q., 1964, chap. 1, de lui reconnaître le sens qui assure pleinement « l'accomplissement de l'objet du statut ». Or, celui-ci consiste à assurer la « paix dans le monde du travail » par la négociation collective. (Voir *supra*, note 64. L'interprétation la plus favorable à cette dernière paraît donc s'imposer.

¹²² Voir *infra*, pp. 614 et suivantes.

¹²³ La Cour suprême des États-Unis a pourtant déjà exprimé l'avis que les régimes d'exception, si avantageux soient-ils, pour certains individus, doivent être tenus en suspicion dans ce contexte de la négociation collective. Voir l'arrêt *Case, supra*, note 111, à 338 ainsi que l'arrêt *Railway Express Agency, supra*, note 117 à 346.

tés, peuvent parallèlement s'entendre avec ce même employeur relativement à ce même sujet ?

L'on peut bien ici être tenté d'invoquer, au soutien des ententes individuelles, la liberté de contracter, pierre angulaire du Code civil : la négociation collective, ainsi que les mécanismes mis sur pied par le législateur pour la favoriser se situent dans un autre ordre, celui des rapports collectifs, reconnus et même favorisés par le statut dans le but, précisément, de redresser l'inégalité dans la détermination individuelle des conditions de travail.

Effectivement, la présence d'un représentant statutaire des salariés, caractéristique de l'aménagement juridique du syndicalisme nord-américain, a paru rendre inadmissibles ces ententes individuelles plus favorables que la convention collective, ce, dans le contexte de la loi fédérale américaine des relations ouvrières, ancêtre du Code du travail, du moins en ce qui a trait à l'établissement du monopole de la représentation syndicale¹²⁴. A l'inverse, il n'y a pas lieu de se surprendre que le droit français, qui à l'opposé du nôtre, consacre le pluralisme syndical dans l'entreprise, laisse place aux conditions individuelles plus avantageuses¹²⁵.

En somme, compte tenu de la nature du régime de la convention

¹²⁴ Voir les notes du juge Jackson, dans l'arrêt *Case, supra*, note 111, à la p. 338 : « The practice and philosophy of collective bargaining looks with suspicion on such individual advantages. Of course, where there is great variation of employment or capacity of employees, it is possible for the collective bargain to prescribe only minimum rates or maximum hours or expressly to leave certain areas open to individual bargaining. But except as so provided, advantages to individuals may prove as disruptive of industrial peace as disadvantages. They are a fruitful way of interfering with organization and choice of representatives [...] ». Aussi, voir X. BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, aux pp. 172-178.

¹²⁵ Voir le texte de l'art. 31e, Liv. 1, *Code du travail, supra*, note 117. Il convient ici d'observer que la Cour d'appel du Québec, dans l'affaire *Robitaille (supra, note 113)*, pour se montrer favorable aux contrats individuels, comportant des conditions plus avantageuses, a dû s'appuyer sur la doctrine française. Le droit français ne connaissant pas ce régime du monopole de la représentation syndicale, qui caractérise le droit québécois, la Cour d'appel aurait eu avantage, ce nous semble, à considérer, s'il fallait avoir ainsi recours au droit comparé, plutôt le droit américain, qui, à cet égard, est beaucoup plus près du droit québécois. Ajoutons enfin que, dans la législation du travail québécoise, la *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., 1964, chap. 143, a toujours, sous une forme ou une autre, depuis ses origines en 1934, contenu une réserve expresse en faveur des clauses d'un contrat individuel prévoyant une « rémunération... plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par le décret ». (Voir l'art. 13 du statut). Mais, le caractère minimal de ce dernier, l'absence d'un monopole de la représentation couvrant l'ensemble des salariés visés par le décret, font que ce dernier se différencie essentiellement de la convention collective ordinaire conclue selon le Code du travail.

collective et, surtout, du pouvoir de représentation du syndicat signataire, l'on est ainsi amené à poser que la convention collective ¹²⁶ soustrait de la négociation individuelle, à tout le moins, tout le champ des conditions de travail dont elle traite : « Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement freedom of contract between master and servant is abrogated » ¹²⁷.

Enfin, ce même principe de la représentation collective des salariés par le syndicat signataire semble pareillement aller à l'encontre des ententes individuelles qui se voudraient compléments de la convention, c'est-à-dire de celles qui voudraient déterminer des conditions de travail dont ne traite pas expressément cette dernière (toujours dans l'hypothèse selon laquelle le syndicat et l'employeur n'ont pas eux-mêmes convenu de laisser place à de telles ententes).

Il faut ici, au préalable, reconnaître que ce dernier problème ne risque pas de se présenter fréquemment, étant donné le caractère généralement complexe de la convention collective.

A défaut de jurisprudence canadienne pertinente, mentionnons, à titre d'illustration, que la Cour suprême des Etats-Unis, s'appuyant toujours sur le rôle de représentation dévolu aux représentants majoritaires des salariés, a adopté cette attitude ¹²⁸.

¹²⁶ Le *Code du travail* la définit (art. 1, e) : « une entente relative aux conditions de travail... »

¹²⁷ Notes du juge Judson, dans l'arrêt *Paquet*, *supra*, note 14, à la p. 212. Voir aussi, B. LASKIN, « Collective Bargaining and Individual Rights », *supra*, note 43, à la p. 281.

¹²⁸ *N.L.R.B. v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.*, 388 U.S. 175 (1967), p. 180 (notes du juge Brennan) :

« National labor policy has been built on the premise that by pooling their economic strength and acting through a labor organization freely chosen by the majority, the employees of an appropriate unit have the most effective means of bargaining for improvements in wages, hours, and working conditions. The policy therefore extinguishes the individual employee's power to order his own relations with his employer and creates a power vested in the chosen representative to act in the interests of all employees. "Congress has seen fit to clothe the bargaining representative with powers comparable to those possessed by a legislative body both to create and restrict the rights of those whom it represents * * *". *Steele v. Louisville & N.R. Co.*, 323 U.S. 192, 202, 65 S. Ct 226, 232, 89 L. Ed. 173. Thus only the union may contract the employee's terms and conditions of employment, and provisions for processing his grievances ; the union may even bargain away his right to strike during the contract term, and his right to refuse to cross a lawful picket line. The employee may disagree with many of the union decisions but is bound by them. "The majority-rule concept is today unquestionably at the center of our federal labor policy". "The complete satisfaction of all who are represented is hardly to be expected. A wide range of reasonableness must be allowed a statutory bargaining representative in serving the unit it represents, subject always to complete good faith and honesty of purpose in the exercise of its discretion". *Ford Motor Co. v. Huffman*, 453, U.S. 330, 338, 73 S.Ct. 681, 686, 97 L. Ed. 1048 ».

Le Code du travail est basé sur le même principe, ce qui peut porter assez naturellement à tenir compte de la solution américaine.

Par contre, à la différence du droit américain, il n'oblige pas l'employeur à négocier avec le syndicat pendant la convention relativement à des matières que celle-ci n'aborde pas¹²⁹. En ce sens, le besoin de « compléments » à la convention peut se faire sentir. Mais, les lacunes de cette option législative, qui considère, en principe, que la convention établit, pour sa durée, des relations statiques entre les parties, n'atteint cependant en rien ce monopole de la représentation des salariés en faveur du syndicat signataire, s'agissant de la détermination des conditions de travail. Ce pouvoir de représentation, ici encore, semble faire obstacle aux ententes qui porteraient sur des conditions de travail dont ne traite pas la convention, que ces sujets aient été abordés ou non lors des négociations qui ont précédé la signature de la convention.

Sans trancher toutefois cette dernière question, il n'en reste pas moins que l'examen du contenu possible du contrat individuel, en présence d'une convention collective, devrait enlever toute signification pratique à l'admission, selon l'énoncé classique, de l'existence du contrat individuel pendant la convention. Ne pourrait-on pas dire qu'alors il doit se réduire à un simple acte juridique, dont l'effet est de déclencher l'application de la convention à l'endroit de chacun des salariés qu'elle vise ?

Si tel est bien le cas, il pourra sembler anormal que l'on vienne par la suite justifier l'intervention indirecte du tribunal civil en matière de convention collective en se réclamant de ce même contrat individuel, qui, juridiquement, ne peut connaître qu'une existence vraiment réduite¹³⁰.

Force est de constater, toutefois, qu'en réalité, indépendamment du bien-fondé de la pratique, ce contrat individuel jouit encore d'une grande faveur devant le tribunal.

Voir également, B. LASKIN, « *Collective Bargaining and individual Rights* », *supra*, note 43, à la p. 281.

¹²⁹ *Code du travail*, art. 90 : « Pendant la durée d'une convention collective, toute mésentente autre qu'un grief au sens de l'article 1 ne peut être réglée que de la façon prévue dans la convention et dans la mesure où elle y pourvoit ».

¹³⁰ Par ailleurs, si l'on voulait faire vraiment état de la réception par le contrat individuel du contenu de la convention collective (« incorporation doctrine »), ne faudrait-il pas, sans établir de distinction, admettre que ce contrat individuel se trouve à inclure, entre autres « conditions de travail », les dispositions de la convention, le cas échéant, relatives à l'arbitrage obligatoire des griefs, ce qui est évidemment incompatible avec l'idée d'un recours devant le tribunal civil ? Voir la note de B. L. ADDELL, (1967) 45 *R. du B. Can.* 54, à la p. 364.

B) Faveur du contrat individuel

L'on a toujours porté traditionnellement devant le tribunal civil les difficultés d'exécution du contrat individuel. En effet, ce tribunal a été et demeure le seul forum lorsque ce contrat existe, sans que le salarié ne soit par ailleurs lié par une convention collective. Ou bien, il s'agit alors d'une entente plus ou moins détaillée ayant fait l'objet de négociations individuelles entre le salarié et son employeur ; ou bien, il ne s'agit que d'un lien formel, le contenu de l'entente n'ayant pas fait l'objet d'une telle négociation individuelle, mais se trouvant imposé d'autorité par le pouvoir public, soit sous l'empire de la Loi du salaire minimum¹³¹ ou encore de la Loi des décrets de convention collective¹³². Quoi qu'il en soit, il est frappant de constater qu'aujourd'hui, au Québec, environ trente-cinq pour cent seulement de la main-d'œuvre salariée se trouve syndiquée¹³³. C'est donc dire que le contrat individuel, dont le contenu ne se trouve pas réglementé par une convention collective (ordinaire), est susceptible de servir de fondement à bien des litiges devant le tribunal civil.

Pour sa part, la convention collective n'a vraiment pris son essor qu'à partir de l'introduction, 1944, du principe de la négociation collective obligatoire. Et même, faut-il se rappeler encore, jusqu'en 1961, la grève ou le lockout demeurait, aux yeux du législateur, le moyen suprême de régler les mésententes auxquelles son application pouvait donner lieu.

Il n'y a donc pas tellement à se surprendre, dans ce contexte, que le tribunal civil accepte par ailleurs également d'intervenir à l'occasion de litiges qu'on lui présente comme étant fondés sur le contrat individuel, alors que le contenu de ce dernier se trouve en réalité arrêté par les termes d'une convention collective¹³⁴.

¹³¹ *Loi du salaire minimum*, S.R.Q., 1964, chap. 144.

¹³² *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., 1964, chap. 143.

¹³³ L. ROBACK, « Le syndicalisme et les travailleurs non syndiqués », conférence prononcée le 23 avril 1968, au vingt-troisième Congrès des relations industrielles de Laval, Québec.

¹³⁴ P. ROBITAILLE, « Évolution du contrat de travail » [1966] *R. du B.* 314 (favorable à l'intervention judiciaire basée sur le contrat individuel : « ... les travailleurs syndiqués possèdent à la fois les recours à l'arbitrage prévus à la convention collective et les recours aux tribunaux de droit commun... » (p. 314). Comp. J. R. CARDIN, « Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi », *supra*, note 75 ; l'auteur y souligne au contraire, et avec raison, ce nous semble, le recours abusif à la notion de contrat individuel (en particulier aux pp. 124 et 126).

En un sens, l'on pourrait peut-être ici avancer que l'explication classique des rapports entre le contrat collectif et le contrat individuel, à savoir que le contenu des dispositions pertinentes du premier se trouve en quelque sorte transposé dans le second, représente de la part de la magistrature la justification juridique de son intervention à l'occasion de tels recours, les explications civilistes (théories du mandat, de la stipulation pour autrui . . .) s'étant elles-mêmes d'abord révélées inefficaces . . .

Il reste néanmoins que cette intervention judiciaire ne paraît pas compatible, en principe du moins, avec le régime établi par la convention collective.

Section II — Rejet souhaitable, en principe, du recours fondé sur le contrat individuel

Sauf dans certains cas qu'il faudra par la suite préciser, l'intervention judiciaire, consistant en fin de compte à interpréter ou à appliquer la convention, paraît également inadmissible, même dans ces cas où le salarié prétend appuyer son recours sur son « contrat individuel ».

En effet, le prétexte dont se sert alors le tribunal pour intervenir, à savoir l'existence du contrat individuel, l'amène, sur le plan juridique, à ignorer le principe fondamental de la représentation collective des salariés, à la base du Code du travail. Au surplus, dans la réalité, la pratique actuelle en matière de contrat individuel, lorsqu'une convention collective est en vigueur, s'écarte du procédé de la négociation individuelle des conditions de travail au point de rendre factice cette justification de l'intervention du tribunal.

A) Portée de la représentation collective

Il est acquis que l'association signataire d'une convention collective se trouve à représenter selon le Code du travail tous les salariés visés par cette convention. Cela vaut aussi bien, que l'association ait été accréditée — ou reconnue officiellement représentant de tous les salariés d'un groupe donné — par la Commission des relations de travail de Québec¹³⁵, ou qu'elle ait été reconnue volontairement par l'employeur

¹³⁵ *Code du travail*, art. 1, b).

¹³⁶ *Code du travail*, art. 1, c).

¹³⁷ Voir les notes du juge Judson dans l'arrêt *Paquet*, *supra*, note 14, à la p. 214 : « [...] the collective representative represents all employees, whether union members or not, not because of a contract rule relationship of mandate between employees and union, but because of a status conferred upon the union by the legislation ».

représentant de ces mêmes salariés¹³⁶. Ce pouvoir de représentation, dont jouit l'association, présente un fondement statutaire. Par la reconnaissance (volontaire ou officielle), il s'établit automatiquement à l'endroit de chacun des salariés du groupe, qu'il s'agisse ou non d'un membre de l'association et indépendamment de tout concours de volonté de sa part¹³⁷

Il s'agit là pour le syndicat à la fois d'un droit et d'une obligation de représenter tous les salariés qui se rattachent au groupe faisant l'objet de la reconnaissance, au moment où elle est octroyée, de même que ceux qui pendant sa durée viendront en faire partie¹³⁸.

Ce droit de représentation — s'il n'en est lui-même déjà la conséquence — doit conduire l'association à la négociation, puis, normalement, à la conclusion d'une convention collective. Cette dernière liera, selon les termes même du statut, « tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation ou la reconnaissance (volontaire) »¹³⁹. Il n'est par la suite que normal que cette même législation vienne ensuite préciser, s'agissant cette fois de la mise à exécution de l'entente collective, que « l'association accréditée ou reconnue peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé »¹⁴⁰.

Au pouvoir de négocier, au nom de tous les salariés du groupe, la convention collective doit, en effet, correspondre pour l'association, une fois cette convention conclue, le pouvoir de voir à sa correcte application. A ce sujet, ces remarques du juge Judson, faites à partir de la loi d'Ontario pourraient tout aussi bien s'appliquer dans le contexte du Code du travail.

« The scheme of the Labour Relations Act is to provide for a bargaining agent which is given power to conclude an agreement with an employer, on behalf of the employees of that employer, which agreement becomes binding upon all employees. No ratification or consent by the employees or any of them is required before a lawful agreement can be concluded and the bargaining agent is given specific authority by the Act to make the kind of agreement represented by art. 5.02 in the instant case. No individual employee is entitled as of right to be present during bargaining or at the conclusion of such an agreement. To require that notice and the right to be present be given to each employee on any occasion when a provision in a collective agreement having general application to all employees was being interpreted would be to destroy the principle of bargaining agent and to vitiate the purpose of the Act »¹⁴¹.

¹³⁶ Un salarié, par ailleurs, cela va de soi, cessera d'être représenté par l'association dès lors qu'il ne se trouvera plus visé par les termes généraux ayant servi à définir l'étendue de ce pouvoir de représentation.

¹³⁷ Code du travail, art. 55.

¹⁴⁰ Code du travail, art. 57.

¹⁴¹ *Hoogendoorn v. Greening Metal Products*, [1968] R.C.S. 30, à la p. 34. A noter que si le juge Judson se trouve dissident, trois des cinq juges du banc souscrivent ici à sa pensée. (Voir les notes du juge Cartwright, à la p. 32).

Certes, dans la mesure où la convention collective y pourvoira explicitement, le salarié, directement, sans le concours du syndicat, pourra avoir lui-même accès à la procédure prévue pour solutionner les difficultés d'application de la convention. Ceci ne vaudra, la plupart du temps, que relativement aux premières étapes de la procédure de réclamation, laquelle précède elle-même le stade de l'arbitrage. La décision de soumettre le grief à l'arbitre, celle, au contraire, de ne pas le lui soumettre, l'initiative d'un règlement, tout cela revient donc au syndicat signataire. De la même façon, en règle générale, l'on peut poser que tout le déroulement de la procédure d'arbitrage ne concerne que les signataires de la convention, non les salariés eux-mêmes, directement ¹⁴².

À ce droit correspond, en théorie du moins, une obligation, à la charge du syndicat signataire, de représenter de façon impartiale chacun des salariés du groupe (« duty of fair representation ») ¹⁴³. Il faut néanmoins reconnaître que jusqu'à présent, au Canada, l'étendue de cette obligation de représentation demeure encore assez mal définie et que, de toute façon, elle n'est pas assortie de sanctions pénales précises, pas plus qu'elle n'est susceptible de donner lieu à des recours civils faciles ¹⁴⁴.

C'est en tenant compte notamment de cette représentation collective des salariés par le syndicat qu'il y a lieu de se demander s'il est possible à un salarié, ainsi représenté, de saisir le tribunal civil d'un recours qu'il fonderait sur son contrat individuel.

Il est ici évident qu'admettre sans difficulté ces recours civils institués par les salariés, alors que le principe de la représentation collective se trouve à leur interdire la conduite de l'arbitrage, pour la laisser entre les mains de leur représentant collectif, équivaut, comme système, à contourner ce principe de la représentation collective. Commande-t-il de confier la surveillance de l'application à la convention en exclusivité au syndicat :

¹⁴² Arrêt *Hoogendoorn*, *supra*, note 141 ; voir un commentaire de cette décision sous le titre « Représentation collective et représentations individuelles devant l'arbitre des griefs », à (1968) 23 *Relations Industrielles* 356. Voir également les notes du juge Laskin, de la Cour d'appel d'Ontario, dans la même affaire, (1967) 1 O.R. 712, à la p. 722 : « Save as a collective agreement provides for individual grievances being lodged and processed, and subject to the Labour Relations Act, the conduct of relations with an employer is, under Ontario Law, committed on behalf of employees to the bargaining agent certified as their exclusive representative or properly established as such by voluntary recognition ».

¹⁴³ Le principe de l'existence de cette obligation de représentation se trouve affirmé notamment par le juge Martland, dans une affaire mettant en cause la loi de Colombie britannique : *Oil, Chemical and Atomic Workers Union, Local 16-601 v. Imperial Oil Limited*. [1963] R.C.S. 584, à la p. 593. Voir CARROTHERS, *supra*, note 35, aux pp. 353 et suivantes.

¹⁴⁴ Difficulté de la preuve à faire dans l'hypothèse d'un recours en dommages ; problème par ailleurs de l'admissibilité d'un pourvoi selon l'art. 844 du Code de procédure civile.

le choix des moyens — arbitrage ou recours civil, admettant pour un instant que ce dernier recours soit par ailleurs approprié — ne change rien à cette nécessité.

Examinons néanmoins de plus près certaines situations plus complexes, peut-être, celles où le salarié présente son recours au tribunal civil, après que le syndicat a refusé d'en saisir l'arbitre.

Au départ, il faut reconnaître qu'en fait, dans bien des cas, le syndicat peut ainsi se trouver à refuser de présenter un grief, au nom du salarié, pour des raisons qu'il estime conformes à la réalisation de la représentation collective des salariés qui lui incombe. Ainsi, selon les circonstances, il ne paraîtra pas opportun, dans tel cas, compte tenu de l'ouverture prochaine de nouvelles négociations avec l'employeur, de faire valoir la réclamation, par ailleurs valable. Dans tel autre, il semblera souhaitable de s'en tenir à la présentation d'un grief de principe (« policy grievance ») et ainsi de ne pas faire état de la situation particulière de tel salarié¹⁴⁵ ; ou encore, simplement, le syndicat peut être d'avis que la réclamation n'est pas vraiment justifiée...¹⁴⁶. Le recours civil indépendant, de la part du salarié, si on l'admettait, se trouverait alors, de la même façon, à aller à l'encontre des intérêts de l'ensemble des salariés du groupe, tels que du moins le syndicat les conçoit. Après tout, le législateur a entendu constituer ce syndicat « juge » de ces intérêts qui naissent de la convention collective en faveur de tous les salariés du groupe. Le syndicat peut, dans un contexte donné, se trouver à représenter un salarié, selon la formule de la représentation collective établie par le statut, en jugeant bon, précisément, de ne pas présenter à l'arbitre un grief qui concerne ce salarié de façon plus immédiate !

Ajoutons, par analogie, que dans des situations particulières où le syndicat en arrive, de bonne foi, à défendre devant l'arbitre une position qui, si elle est dictée par les intérêts d'une représentation collective bien comprise, n'en va pas moins à l'encontre des intérêts immédiats de quelques-uns des salariés du groupe, la solution n'est pas pour ces derniers le recours devant le tribunal civil, mais bien la possibilité exceptionnelle de se présenter eux-mêmes devant l'arbitre, à côté de leur syndicat, pour y défendre eux-mêmes leurs intérêts propres¹⁴⁷.

¹⁴⁵ C'est, en exemple, la politique qu'avait adoptée le syndicat, dans l'affaire *Hamilton Street Railway Co.*, *supra*, note 78.

¹⁴⁶ *Bisson v. Railway Carmen of America*, 63 CLLC 698.

¹⁴⁷ Arrêt *Hoogendoorn* (Cour Suprême), *supra*, notes 141 et 142. Voir également : *Re Bradley and Ottawa Professional Fire Fighters*, (1967) 63 D.L.R. (2d) 376 (Ont. C.A.).

Enfin, le syndicat aurait-il refusé de présenter le grief à l'arbitre, de façon purement arbitraire ou partielle, donc pour des motifs étrangers à l'idée d'une représentation collective bien comprise, qu'il n'y aurait pas là, en principe du moins, motif de faire abstraction de cette dernière. Malgré la problématique actuelle de tels recours, il y aurait seulement lieu alors d'attaquer devant le tribunal civil le syndicat qui aurait ainsi fait défaut d'assumer son obligation de représenter chacun des salariés du groupe ¹⁴⁸.

En somme, le principe de la représentation collective des salariés par l'entremise du syndicat ne saurait souffrir qu'un de ces salariés, excipant de son contrat individuel, agisse indépendamment de son syndicat devant une cour civile, alors qu'il ne le peut, de façon générale, devant l'arbitre.

Et pourtant, ce « contrat individuel », qui sert actuellement à couvrir un tel accroc au régime de la représentation syndicale se ramène à bien peu, faut-il constater, dans l'entreprise moderne où il y a convention collective.

B) Pratique actuelle en matière de contrat individuel

La convention collective, là où elle existe, a déplacé le contrat individuel dans la réalité ; elle n'est toutefois pas encore parvenue à le déplacer sur le plan juridique. Indépendamment de toute limite qu'impose la convention collective au contenu propre du contrat individuel ¹⁴⁹, force est, en effet, de constater que dans la réalité de l'entreprise régie par la convention collective, ce « contrat individuel » se borne à n'être plus généralement qu'un acte : l'acte d'engagement. Cet acte — signature le plus souvent d'une carte d'embauchage parfois, il n'y a même pas cette formalité — déclenche en faveur de celui qui accepte ainsi d'être salarié, l'application de la convention collective, compte tenu de la catégorie de salariés à laquelle il vient se rattacher.

Certes, explique-t-on habituellement, « la convention collective vient régler le contenu du contrat individuel ». L'on pourrait aussi dire, formellement, que l'on est bien alors toujours en présence

¹⁴⁸ Voir *Bisson v. Railway Carmen of America*, *supra*, note 146. L'un des considérants du rejet de l'action en dommages intentée par un salarié à l'encontre à la fois de l'employeur et du syndicat, à la suite de son congédiement, est à l'effet que le syndicat avait, dans l'espèce, agi de bonne foi en refusant de présenter un grief. Le syndicat, en l'occurrence avait étudié prudemment le bien-fondé de la réclamation du salarié, ce qui peut bien n'être pas toujours le cas.

¹⁴⁹ Voir *supra*, pp. 606 à 612.

d'engagements réels et réciproques, donc d'un véritable contrat. L'employeur ne convient-il pas, en retour de la prestation de travail, d'accorder au salarié tous les avantages de la convention et ce dernier ne s'engage-t-il pas à fournir son travail, selon les normes précisées dans cette convention, en retour de la prestation de l'employeur ? Tout comme, disons, à l'occasion de l'achat d'un objet de consommation courante, l'échange de consentements suffit, dira-t-on, à ce qu'il y ait véritable contrat.

Cette explication formelle, pour exacte et rassurante qu'elle soit, selon les schèmes juridiques habituels, ne traduit plus adéquatement la réalité, à partir de laquelle, après tout, elle se devrait d'être formulée. En effet, l'on ne discute plus individuellement des conditions de travail, dans le cas de salariés régis par la convention. Cette dernière a déjà établi, de façon générale les régimes de travail qui doivent s'appliquer à différentes catégories de travailleurs, « interchangeables » eux-mêmes à l'intérieur de la catégorie à laquelle ils se rattachent. Il devient donc grandement artificiel de parler encore de « contrat individuel de travail » dans ce contexte. Mieux vaudrait, semble-t-il, en venir à déterminer les droits et obligations d'un salarié lié par une convention, à partir, directement, à la fois du Code du travail et des dispositions mêmes de la convention collective.

Ainsi, sur le plan de la technique juridique, devrait-on en arriver, lorsqu'il y a convention collective, à ne plus faire état du contrat individuel :

« (La convention collective) a été conçue et conclue d'après une loi spéciale moderne qui n'a rien de commun avec les anciens concepts du louage d'ouvrage réglés uniquement par la volonté des individus ou par leur volonté présumée¹⁵⁰ ».

Il serait plus réaliste de traduire la pratique moderne de l'embauche en disant que celui qui vient se joindre à une entreprise, pour y exécuter un travail d'une catégorie précisée par la convention collective, acquiert de ce fait le statut de « salarié »¹⁵¹.

Cette formulation nouvelle des liens juridiques qui s'établissent entre un individu et l'entreprise pour laquelle il travaille, en plus d'autres avantages qu'elle peut présenter, serait évidemment de nature — relativement à notre seul propos — à assurer l'intégrité de la compétence de l'arbitre relativement à la convention collective : le tribunal civil ne pourrait plus interpréter ou appliquer la convention collective

¹⁵⁰ Notes du juge Caron, dans *Rozon v. La ville de Pointe-Claire*, *supra*, note 25, à la p. 427.

¹⁵¹ H. W. ARTHURS, *supra*, note 46, en particulier aux pages 789-790.

sous le couvert du contrat individuel ¹⁵², ce qui, en principe du moins, paraît souhaitable.

Section III – Influence de la présomption

L'intervention du tribunal civil, qui vient interpréter ou appliquer la convention collective, paraît donc abusive si sa seule justification doit être le fait qu'elle repose sur l'existence d'un contrat individuel de travail. Autant dire alors que la forme l'emporte sur le fond, ou encore qu'il est permis de faire indirectement ce que l'on ne peut faire directement ¹⁵³ ! Prétendre établir une distinction entre une position faisant partie du contrat individuel et une autre qui soit propre au contenu de la convention serait non seulement difficile d'application, mais arbitraire. La convention collective, en effet, régleme toutes les conditions de travail, y compris celles que l'on retrouve dans le contrat individuel usuel. Au surplus, même ces dernières dispositions sont souvent intimement reliées à d'autres qui ne se sont propagées qu'avec la convention, de sorte que l'on ne saurait appliquer ou interpréter correctement les unes sans les autres.

Exceptionnellement, faute d'un recours adéquat devant l'arbitre et pour que justice soit rendue, le tribunal se doit d'intervenir, et ainsi, indirectement, d'interpréter ou d'appliquer la convention. Il peut s'agir, d'une part, de simples réclamations de salaire et, d'autre part, de certains litiges survenant après qu'il a été mis fin à l'emploi du salarié.

Indépendamment de l'opportunité de son intervention, remarquons qu'actuellement, dans un cas comme dans l'autre, le tribunal en vient à la justifier en se servant du prétexte du contrat individuel. Cette tentative de justification, encore une fois, paraît porter atteinte à l'exclusivité de la compétence de l'arbitre en matière d'interprétation et d'application de la convention. Il semblerait donc plus sain, à cet égard, que la législation instituant l'arbitrage obligatoire des griefs soit amendée, de façon à prévoir expressément ces situations d'intervention exceptionnelle du tribunal civil.

A) Les simples réclamations de salaire

Il existe une tendance jurisprudentielle favorable à la réception par le tribunal civil de simples réclamations de salaire : opportune à cer-

¹⁵² Comme il s'est par exemple trouvé à le faire, en exemple, dans l'affaire *Dinhan*. Voir l'arrêt de la Cour d'Appel, *supra*, note 33, à la p. 854, en particulier (juge Hyde).

¹⁵³ H. L. MOLOT, *supra*, note 65, en particulier aux pp. 290 et suivantes.

tains égards, cette tendance n'en contredit pas moins, en principe, l'exclusivité de la compétence de l'arbitre.

a) Tendances jurisprudentielle actuelle

La distinction suivante semble s'établir. Le tribunal civil, certes, ne peut entreprendre d'interpréter la convention : il s'agit là du domaine réservé à l'arbitre. Toutefois, pose-t-on, il peut toujours donner suite à ce que l'on peut appeler une « simple réclamation de salaire », c'est-à-dire à une réclamation d'un montant de salaire impayé qui ne soulève aucune difficulté d'interprétation de la convention. Autrement dit, le tribunal, dans pareille situation, pourrait accepter de procéder à une application « automatique » de la convention.

Cette possibilité a été soulevée en Ontario dans l'affaire *Grottoli*¹⁵⁴ ; elle a ensuite pris de l'ampleur notamment avec l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Hamilton Street Railway*¹⁵⁵.

Au Québec, la Cour d'appel a voulu s'inscrire dans le courant *Grottoli-Hamilton Street Railway*, par son arrêt récent, dans l'affaire *Cité de Giffard*¹⁵⁶.

Le tribunal de première instance avait rejeté une action en réclamation de salaire supplémentaire au motif que l'employeur avait sou-

¹⁵⁴ *Re : Grottoli v. Lock and Son Ltd., supra*, note 100 ; appel de ce jugement rejeté par la Cour d'appel d'Ontario le 14 octobre 1963. Il s'agissait de la réclamation d'un montant de rémunération de vacances, rémunération que la convention établissait selon un pourcentage des gains du salarié ; l'employeur ne contestait pas le bien-fondé de la réclamation, mais prétendait seulement que l'art. 34 du *Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, établissant l'arbitrage obligatoire, faisait obstacle au recours civil. Son point de vue n'a pas été retenu par la cour.

¹⁵⁵ *Supra*, note 78. Dans cette affaire, l'interprétation d'une disposition de la convention établissant une rémunération minimale en faveur de certains employés avait fait l'objet d'une sentence de l'arbitre, à la suite d'un grief présenté par le syndicat. Cette sentence n'étant qu'interprétative, elle n'aurait pu équivaloir, en somme, qu'à un jugement déclaratoire, si elle avait été déposée au greffe du tribunal de droit commun, selon l'art. 34 (9) du *Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202. Les salariés qui y avaient intérêt choisirent donc de saisir le tribunal civil d'une réclamation de salaire. La Cour suprême (notes du juge Judson) en vint à entériner la distinction suivante (à la p. 5) : « If one follows the company's argument to its ultimate conclusion it means that no employee can ever sue for wages unpaid. He would have to follow the grievance procedure in the collective agreement and be bound by very stringent time limits. This would be so even though there is no dispute about the wages being due and owing. The collective agreement is not concerned with non-payment of wages. These may be sued for in the ordinary courts. If, however, the right to be paid depends upon the interpretation of the collective agreement, this is within the exclusive jurisdiction of a board of arbitration appointed under the agreement . . . ». Voir à son sujet : *Regina v. Fuller, supra*, note 114.

¹⁵⁶ *L'association des policiers de la Cité de Giffard v. La Cité de Giffard, supra*, note 77.

levé une difficulté d'interprétation découlant des dispositions relatives à la rétroactivité de la convention et qu'en cette matière l'arbitre avait juridiction exclusive. La Cour d'appel a, pour sa part, refusé de se laisser arrêter par cette contestation de l'employeur ; s'agissant pour elle d'une « simple réclamation de salaire », la présomption générale de compétence devait jouer, selon elle, en faveur du tribunal de droit commun ¹⁵⁷.

Il y aurait lieu de signaler, dans la même veine, une décision de la Cour provinciale ¹⁵⁸, dans laquelle l'on voit le tribunal prendre connaissance de dispositions de la convention relatives au salaire, pour ensuite faire droit à une action pour différence de salaire. (La demande, tous le reconnaissent, ne soulevait aucune difficulté d'interprétation.) La portée de la décision se trouve toutefois grandement réduite par le particularisme de l'espèce. Il s'agissait de la réclamation d'un ex-salaire ¹⁵⁹, tout comme dans l'affaire *Grottoli* d'ailleurs ¹⁶⁰. Également, non seulement sa demande avait-elle été signifiée après l'expiration de la convention collective, mais elle portait sur un montant de salaire qui, en partie, se rapportait à du travail effectué après l'expiration de la convention.

Par ailleurs, il faut aussi reconnaître que la Cour d'appel, puis la Cour suprême, dans l'affaire *Cité de Jonquière v. Munger* ¹⁶¹, se sont aussi trouvées à faire droit à une réclamation de salaire. Les conditions

¹⁵⁷ Le juge en chef Tremblay résume ainsi l'affaire (p. 6 de ses notes) : « la question à déterminer dans la présente cause n'est pas à proprement parler un grief au sens du Code du travail. Le droit du citoyen de s'adresser aux tribunaux de droit commun est la règle générale et toute restriction à l'exercice de ce droit constitue une exception et doit s'interpréter strictement. Or, ce qui est un grief, nous l'avons vu, c'est « une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective », ... Dans le cas qui nous occupe, personne ne conteste l'applicabilité de la cause stipulant temps et demi. Ce qui est contesté, c'est la date où cette condition de travail entra en vigueur.

Avec respect pour l'opinion contraire, je crois donc que l'association n'était pas tenue de recourir à l'arbitrage avant de s'adresser à la Cour supérieure (...) ».

Reprenant la définition statutaire du grief, (*Code du travail*, art. 1g), qu'il soit ici permis d'observer en ce qui a trait, d'abord, à la « mésentente relative à l'interprétation d'une convention collective », que le juge en chef a dû en venir ensuite à exprimer lui-même l'opinion à l'effet que l'article de la convention traitant des salaires et de leur rétroactivité lui paraissait « clair » ; pour ce qui est, en second lieu, de la « mésentente relative à l'application de la convention », l'on a semblé, à tout le moins, ne reconnaître à l'expression qu'un contenu fort restreint. Il s'agirait, selon le terme même du juge en chef, de « l'applicabilité » de la convention (ou de l'une de ses dispositions), sans doute dans le sens (les notes ne sont pas explicites à cet égard) de son « efficacité » ou de sa « validité » (et non dans le sens plus général de sa « mise en œuvre ».)

¹⁵⁸ *Labrecque v. Ville de Victoriaville*, *supra*, note 101.

¹⁵⁹ Voir *infra*, pp. 625 et suivantes.

¹⁶⁰ *Grottoli v. Lock and Son Ltd.*, *supra*, note 114.

¹⁶¹ *Supra*, note 14.

de travail des salariés s'y trouvaient à avoir été déterminées par une sentence d'arbitres tenant lieu de convention collective, selon la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés¹⁶². (Cette loi, on le sait, confiait à ces mêmes arbitres le soin de statuer relativement à tout « différend » auquel cette sentence-convention pouvait subséquemment donner lieu.) Essentiellement, toutefois, avons-nous vu, la cour avait à se prononcer sur la compétence des arbitres d'amender la sentence tenant lieu de convention. Une fois cette difficulté résolue, il devenait évident que les demandeurs avaient droit au montant réclamé. Sans doute une justice expéditive exigeait-elle alors que le tribunal fasse immédiatement droit à la demande de salaire.

Enfin, nous avons signalé que la Cour d'appel, dans l'affaire *Robitaille*¹⁶³, a fait droit une demande qui avait pour objet un montant de salaire équivalent à la différence entre celui prévu dans un contrat individuel antérieur à la convention et celui fixé par cette dernière. Compte tenu de la réserve expresse de la convention en faveur des droits acquis, le fondement de la réclamation se trouvait ici, exceptionnellement, le contrat individuel antérieur à la convention, et non cette dernière, ce qui justifiait le tribunal d'intervenir¹⁶⁴.

b) Critique de l'admission du recours civil

L'intervention du tribunal civil relativement à ces « simples réclamations de salaire » appelle les réserves usuelles ; par contre, certains arguments particuliers tendent à la justifier.

Au premier chef, la distinction que l'on établit entre les réclamations soulevant une réelle difficulté d'interprétation de la convention et celles qui n'en soulèvent pas, ne se trouve qu'à retenir qu'une partie de la définition statutaire du « grief ». Celui-ci se définit, en effet, non seulement comme une « mésentente relative à l'interprétation », mais également comme une « mésentente relative à l'application » de la convention collective¹⁶⁵. Un simple refus de la part de l'employeur, de

¹⁶² *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés*, S.R.Q., 1941, chap. 169.

¹⁶³ Voir *supra*, note 113.

¹⁶⁴ Dans cette affaire *Robitaille*, le juge de première instance avait pour sa part refusé d'ordonner le paiement avant que le conseil d'arbitrage ne se soit prononcé relativement à l'interprétation de la sentence tenant lieu de convention. Voir : [1965] R.D.T. 345.

¹⁶⁵ *Code du travail*, art. 1, g). Dans le cas de la législation d'Ontario pareille distinction se trouve à faire abstraction d'une partie importante de la disposition du *Labour Relations Act*, R.S.O., 1960, c. 202, lequel prescrit l'arbitrage dans les cas suivants : « [...] all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement ».

payer le salaire stipulé dans la convention n'est-il pas susceptible, précisément, de constituer une « mésentente relative à l'application de la convention collective »¹⁶⁷ ? Au surplus, la distinction manque de rigueur : un employeur, par exemple, pour faire obstacle au recours civil, pourra bien souvent vouloir soulever une prétendue difficulté d'interprétation. Surtout, enfin, si l'on admet bien que dans ces situations une option s'offre entre le recours devant l'arbitre et celui devant le tribunal civil, il y a tout lieu de craindre que pareille option n'amène, en quelque sorte, un « affaiblissement » des exigences procédurales de la convention relativement à la formulation des griefs : pourquoi s'en soucier, si le recours civil demeure possible¹⁶⁷ !

En revanche, il faut reconnaître qu'exceptionnellement le recours devant le tribunal civil est ici beaucoup plus expéditif que le recours devant l'arbitre. Obliger le salarié à s'en tenir au recours devant ce dernier, par l'entremise de son syndicat, serait ici tellement formaliste, en comparaison de l'action civile en réclamation de salaire, qu'il y aurait tout lieu de dire que justice ne se trouve pas rendue.

En effet, dans l'hypothèse d'un refus persistant de payer de la part de l'employeur, non seulement faudrait-il, avant de saisir l'arbitre, passer la filière des étapes de la procédure de réclamation ; il y aurait ensuite lieu, après le prononcé de sa sentence, à l'institution d'une action en exécution de sentence devant, précisément, le tribunal civil¹⁶⁸ ! Au contraire, le recours devant le tribunal civil, s'il n'est pas contesté par l'employeur — ce qui est plausible puisque par hypothèse aucune difficulté, en effet, une matière relativement à laquelle le protonotaire peut

¹⁶⁶ Si, du moins, le mot « application », dans la définition statutaire du grief a le sens de « mise en œuvre » de la convention. *Contra*, semble-t-il, voir les notes du juge en chef Tremblay dans l'arrêt *Cité de Giffard*, *supra*, note 157.

¹⁶⁷ Effectivement, le juge Judson, dans l'arrêt *Hamilton Street Railway*, *supra*, note 78, exprime l'avis que le recours civil est admissible, même si les salariés ont laissé s'écouler les délais fixés par la convention pour la présentation de leur réclamation (à la p. 5) : « If one follows the company's argument to its ultimate conclusion it means that no employee can ever sue for wages unpaid. He would have to follow the grievance procedure in the collective agreement and be bound by very stringent time limits. This would be so even though there is no dispute about the wages being due and owing [...] ». Également, selon le professeur ARTHURS, *supra*, note 45, à la p. 826, l'on n'a pas signalé dans l'affaire *Grottoli* que la réclamation se trouvait prescrite, compte tenu des exigences procédurales de la convention.

¹⁶⁸ On a vu qu'à ce dernier point de vue le statut d'Ontario permet une procédure d'exécution de la sentence beaucoup plus expéditive (dépôt au greffe du tribunal civil, selon l'art. 34(9) ; voir *supra*, p. 577. Cela n'a pas empêché le juge McRuer, dans l'affaire *Grottoli*, *supra*, note 114, de faire état du caractère expéditif du recours civil. Ne pes l'admettre, selon lui, (à la p. 255), « ... would create rather chaotic conditions with reference to the simple matters of employees who operate under a collective bargaining agreement getting paid promptly... »

lui-même rendre jugement ¹⁶⁹. Et, même si l'employeur devait choisir de produire une défense, la procédure demeure néanmoins avantageuse. La défense, en effet, doit être accompagnée d'un affidavit à son soutien et elle peut être rejetée par le tribunal si un interrogatoire fait voir qu'elle est frivole ¹⁷⁰.

Par ailleurs, pourrait-on ajouter, en théorie, le paiement ne constitue qu'un mode d'extinction des obligations parmi d'autres. Dans le cas, par exemple, où l'employeur se refuse de payer pour la raison que sa dette se trouve éteinte par compensation, il est clair que l'arbitre n'a pas le pouvoir de statuer sur celle-ci, car il s'agit bien là d'une matière de la compétence traditionnelle du tribunal de droit commun. Alors, pourquoi faudrait-il, inutilement, imposer la procédure d'arbitrage et ne permettre ainsi de tenir compte de ce moyen que lors de l'action subséquente en exécution de la sentence ?

La plupart de ces demandes de salaire que nous avons examinées provenaient d'individus dont l'emploi avait pris fin. Il s'agit là d'une autre donnée qui milite, lorsqu'elle se présente, en faveur de l'intervention du tribunal civil.

B) Les recours de l'ex-salarié

Avant d'examiner, précisément, ces réclamations se rapportant à l'exécution passée du travail, de la part d'un ex-salarié, voyons d'abord les recours auxquels peut donner lieu l'acte même du licenciement, en supposant que l'engagement du salarié ait pris fin de cette façon.

1. Contestation du bien-fondé du licenciement

En matière de congédiement, le point de départ du raisonnement judiciaire classique se retrouve dans l'énoncé du juge Abbott, dans l'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire *Dinham* :

« It is clear that, unless respondent (c'est-à-dire, le salarié) has acquired some special right under the collective agreement, appellant, (l'employeur) was entitled to terminate the contract of hire of respondent's services at any time, for any reason, upon giving him the notice of termination required under the Civil Code » ¹⁷¹.

En somme, dit-on, l'on peut mettre fin à un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée en respectant le préavis établi par

¹⁶⁹ Code de procédure civile, art. 192 et 194.

¹⁷⁰ Code de procédure civile, art. 176 et 177.

¹⁷¹ *Canadian Car and Foundry Company Limited v. Dinham*, supra, note 79, à la p. 8.

les règles du Code civil, sous réserve toutefois des droits et obligations pouvant découler par ailleurs de la convention collective ¹⁷².

Compte tenu du contenu usuel actuel des conventions collectives, force est de constater que l'exception est devenue la règle. L'employeur ne peut plus procéder à son gré, en tenant compte uniquement du simple préavis du Code civil et licencier sans motif valable un salarié visé par la convention. Selon les circonstances et les conventions, il lui faudra alors, s'il s'agit par exemple d'un licenciement collectif, tenir compte de l'ordre d'ancienneté. Ou, encore, s'il s'agit pour lui d'exercer son pouvoir disciplinaire à l'endroit d'un salarié, il lui faudra trouver véritablement « cause », simplicité, ou « cause suffisante », « cause juste » . . . , selon le texte de la convention ¹⁷³.

La validité du congédiement ne s'apprécie donc plus maintenant, lorsque l'on est en présence d'une convention, en tenant compte d'abord des dispositions du Code civil : il s'agit essentiellement d'interpréter la convention pour déterminer si l'employeur l'a respectée. Croit-on alors que tel n'est pas le cas : le syndicat, représentant collectif des salariés, pourra éventuellement avoir à porter l'affaire devant l'arbitre, pour qu'il en décide.

Puisqu'il s'agit de l'interprétation ou de l'application de la convention, l'arbitre des griefs a donc compétence exclusive ¹⁷⁴. D'ailleurs, avons-nous vu ¹⁷⁵, le remède demandé est particulier et un tribunal civil ne saurait l'accorder : non seulement demande-t-on alors que celui qui a été congédié soit remboursé de la perte de salaire qu'il a subie ; essentiellement l'on veut que l'arbitre ordonne à l'employeur de le réintégrer dans ses fonctions. Également, l'on exige aussi notamment alors que celui qui a été congédié ne subisse aucune perte d'ancienneté à la suite de ce congédiement illégal, ce qui ressortit de la convention collective.

¹⁷² Cette pensée a été reprise par le juge de première instance dans : *Le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. v. Aluminum Company of Canada Limited*, jugement du 31 mars 1964, C.S.C., no 27,046 (Juge Bernier). (Ce jugement a été infirmé, mais sous un autre rapport par la Cour d'Appel). Voir *supra*, note 23.

¹⁷³ Voir les notes du juge Wells, dans *Regina v. Arthurs*, *supra*, note 21, pp. 58 et suivantes. L'on pourrait transposer ses constatations dans le contexte du Code du travail du Québec : « Up to a few years ago employers in the Province of Ontario had all the Common law rights of employers and could hire and discharge at will, subject to whatever agreements of employment existed and there was no general scheme governing what might loosely be called labour relations within the Province. This situation has been changed radically by the *Labour Relations Act*, R.S.O. 1960, c. 202 . . . »

¹⁷⁴ *Vincenzo Maluorni v. The Town of Mount-Royal*, *supra*, note 76. Il s'agissait de la mise à la retraite d'un salarié ; la cour refuse d'intervenir.

¹⁷⁵ Voir *supra*, pp. 575 et suivantes.

L'arbitre est donc seul compétent ici ; si la Cour, pour intervenir, tirait prétexte du fait que l'employeur a, selon elle, mis fin au contrat individuel du salarié, elle devrait alors, pour tenir compte de toute la situation, en arriver à interpréter ou à appliquer elle-même les termes de la convention, ce qui, en principe, est inadmissible¹⁷⁶. Choisir, au contraire, de les ignorer simplement le paraît davantage¹⁷⁷ !

Pour ce qui est, par ailleurs, de l'identité du réclamant, le principe de la représentation collective des salariés par le syndicat signataire de la convention commande que le recours devant l'arbitre soit présenté par ce dernier, non par celui qui a été congédié lui-même, sauf, évidemment, si la convention prévoyait le recours individuel devant l'arbitre dans tel cas, ce qui n'est pas usuel. En l'absence d'une telle mention, d'ailleurs, comment celui qui a été ainsi congédié pourrait-il obtenir lui-même, sans le concours du syndicat, la nomination d'un arbitre, compte tenu des textes actuels du Code du travail¹⁷⁸ ?

Observons enfin que lorsque le syndicat accepte de contester devant l'arbitre le bien-fondé du congédiement, il se trouve à soutenir que celui qui a été congédié continue toujours de se rattacher à l'entreprise : à l'arbitre de décider si, véritablement, l'on est, ou non, en présence d'un ex-salarié.

¹⁷⁶ Voir l'affaire *Crossman v. City of Peterborough*, *supra*, note 33, en particulier, à la p. 228. Le juge Laskin, de la majorité, tout en posant que la demande, qui faisait suite à un congédiement, était fondée sur le contrat individuel, en vint néanmoins à tenir compte des limites que pouvait contenir la convention collective relativement au pouvoir de l'employeur de congédier.

¹⁷⁷ *Woods v. Miramichi Hospital*, (1967) 59 D.L.R. (2d) 290 (N.B.S.Ct., Appeal Division). Il s'agissait d'un congédiement pour activité syndicale ; par ailleurs, la convention se trouvait à ne permettre à l'employeur de congédier que pour « cause juste ». Tous les juges furent d'avis que le salarié congédié exerçait un « common law right of action » en portant l'affaire devant elle. Seul le juge Bridges fit allusion, sans plus, aux termes de la convention qui avaient trait au pouvoir de congédiement. Il est d'intérêt de noter que le demandeur réclamait notamment le rétablissement de ses droits d'ancienneté, selon la convention. La Cour d'appel se borna à renverser le jugement de première instance qui avait rejeté l'action. Quant aux droits découlant de la convention, seul le juge Ritchie s'y arrêta (à la p. 298) ; et ce fut pour dire qu'il se gardait d'exprimer une opinion à leur sujet.

¹⁷⁸ *Code du travail*, art. 88 : « Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si les parties y donnent suite ; sinon il est référé à un arbitre choisi par les parties, ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre ». La perte d'emploi étant une question capitale, peut-être y aurait-il lieu d'envisager de permettre, en amendant la législation, au salarié de saisir lui-même l'arbitre du grief, mais à ses propres frais, advenant le refus de son syndicat de présenter son grief. Voir la suggestion faite en ce sens, par le professeur H. W. ARTHURS, *supra*, note 46, à la p. 805.

2. Réclamations se rapportant à l'exécution passée du travail

Constatons ici tout simplement la cessation de l'emploi du salarié. Il peut arriver que l'ex-salarié prétende à des réclamations se rapportant à la période pendant laquelle il était encore salarié.

Le plus souvent, il s'agira de ces « simples réclamations de salaires », dont nous avons déjà traité¹⁷⁹. Aucune difficulté d'interprétation de la convention ne se soulève véritablement ; l'on est en présence d'un simple refus de l'employeur de payer intégralement le salaire que détermine la convention¹⁸⁰, ou encore, une rémunération particulière que celle-ci peut aussi comporter¹⁸¹. Nous avons vu que la pratique judiciaire est alors à l'effet de faire droit à ces réclamations, ce qui présente, exceptionnellement, des avantages évidents¹⁸². Le recours civil paraît encore plus facilement admissible ici, étant donné que le syndicat signataire ne se trouve plus à représenter le demandeur qui n'est plus un « salarié ».

Dans tous les autres cas, notamment lorsqu'il y a véritablement lieu d'interpréter la convention¹⁸³, l'arbitre devrait normalement avoir compétence exclusive, selon ce que nous avons vu. Toutefois, subsiste ici cette difficulté particulière, à savoir que, d'une part, le demandeur ne se trouve plus représenté en tant que salarié par le syndicat et que, d'autre part, il ne peut se nommer lui-même un arbitre¹⁸⁴.

Faute d'autres recours, les principes fondamentaux de notre système juridique exigent sans doute ici que le tribunal de droit commun accepte d'être saisi du litige, car aucun autre recours ne s'offre alors à l'ex-salarié. (Si le législateur jugeait par ailleurs plus important d'assurer l'intégrité de la convention, même dans ce cas exceptionnel, il ne lui resterait alors qu'à faire en sorte, ici également, que l'ex-salarié puisse saisir l'arbitre à ses frais.)

Enfin, à supposer que la convention collective soit déjà parvenue à terme, il ne saurait évidemment être question de saisir un arbitre qui

¹⁷⁹ Voir *supra*, pp. 620 et suivantes.

¹⁸⁰ Voir, en exemple, l'affaire *Labrecque v. Ville de Victoriaville*, *supra*, note 101.

¹⁸¹ Voir, en exemple, l'affaire *Grottoli v. Lock & Son Ltd.*, *supra*, note 114.

¹⁸² Nous avons par ailleurs mentionné qu'il paraissait préférable de cesser de justifier alors l'intervention du tribunal par le moyen de l'existence d'un contrat individuel ; mieux vaudrait, a-t-il semblé, que le statut en vienne à permettre expressément l'intervention judiciaire dans pareille situation. Voir *supra*, p. 620.

¹⁸³ Pour ce qui est des faits seulement, voir à titre d'illustration, *Turcot v. Cité de Montréal*, *supra*, note 33. Le juge, effectivement en vint lui-même à interpréter la convention. Le statut ne comportait toutefois pas alors l'arbitrage obligatoire, avons-nous vu.

¹⁸⁴ Voir *supra*, note 178.

n'a plus juridiction¹⁸⁵. Le recours devant la cour civile s'en trouverait favorisé d'autant, mais, toujours, à titre exceptionnel.

Conclusion

Primauté de la convention collective

Situations exceptionnelles mises à part, l'interprétation et l'application de la convention collective forment le domaine exclusif de l'arbitre des griefs.

La pratique judiciaire actuelle nous avait incité, à cet égard, à considérer successivement le cas des recours fondés directement sur la convention collective et celui des recours que l'on présente comme fondés sur le contrat individuel de travail.

Force est de reconnaître, toutefois, que, dans un cas comme dans l'autre, il s'agit au fond de tenir compte du texte de la convention collective, soit pour l'interpréter, soit, à tout le moins, pour l'appliquer. Faire appel, dans ces circonstances, au contrat individuel pour justifier l'intervention du tribunal civil, ce qui constitue la technique actuelle, non seulement est-il devenu artificiel ; cela risque même de porter atteinte indirectement à l'intégrité de la juridiction de l'arbitre.

Aussi, devrait-on venir à admettre en présence d'une convention collective, la primauté absolue de cette dernière sur le contrat individuel. La convention collective détermine les conditions de travail des salariés : elle s'empare, en quelque sorte, de tout ce champ, à l'exclusion des contrats individuels :

« Whether the employee was under individual contract when the collective contract was made, or whether he subsequently joined and thereby came under the cover of the collective contract, should make little difference. The contract under which he works is the union contract, and it should preempt the field of his contractual relationship with his employer »¹⁸⁶.

Source unique des conditions de travail des salariés, la convention collective deviendrait ainsi vraiment l'unique source des recours.

* * *

¹⁸⁵ Voir *supra*, pp. 599 et suivantes. (Une distinction s'imposerait toutefois, comme on l'a vu, selon qu'une prolongation statutaire de la convention à cours ou non).

A titre d'illustration, voir l'affaire *Labrecque v. Ville de Victoriaville*, *supra*, note 101. (La cour n'avait toutefois pas à interpréter la convention ; il ne s'agissait, en effet, que d'une simple réclamation de salaire).

¹⁸⁶ J. J. СРЕТОР, commentaire de l'arrêt *Dinhân*, *supra*, note 14, aux pp. 426 et 427.

BIBLIOGRAPHIE

		Pages
ADDELL, B.L.,	Note, (1967) 45 <i>R. du B. Can.</i> 354	612
ARTHURS, H.W.,	« Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century », (1967) 45 <i>R. du B. Can.</i> 786	582, 585, 619, 624, 627
BEAULIEU, M.-L.,	<i>Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail</i> , Québec, Presses universitaires Laval, 1955	607
	« Contenu, effets juridiques, application et exécution de la convention collective dans la législation du Québec », [1958] <i>R. du B.</i> 53	581, 607
	« Considérations sur l'arbitrage en droit du travail et en particulier sur la rémunération des arbitres », [1960] <i>R. du B.</i> 226.	
BLANC-JOUVAN, X.,	<i>Les rapports collectifs du travail aux États-Unis</i> , Paris, Dalloz, 1957	610
CARDIN, J.-R.,	« Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi », [1964] <i>R. du B.</i> 121	591, 613
CARROTHERS, A.W.R.	<i>Labour Arbitration in Canada</i> , Toronto, Butterworths, 1961.	
	<i>Collective Bargaining Law in Canada</i> , Toronto, Butterworths, 1965	580, 583, 605, 616
CHARTIER, R.,	« Les tiers et le règlement des griefs », (1960) 15 <i>Relations industrielles</i> 202	567
COX, A.,	« Reflexions Upon Labor Arbitration », (1959) 72 <i>Harvard Law Review</i> 1482	566
CURTIS, C.H.,	<i>The Development and Enforcement of the Collective Agreement</i> , Kingston, Queen's University Industrial Relations Center, 1966	605
CUTLER, P.,	<i>The Quebec Labour Code and Court Review</i> , thèse de doctorat, Université de Montréal, 1968.	
DUSSAULT, R.,	« Judicial Review of Administrative Action in Quebec : Criteria and Scope », (1967) 45 <i>R. du B. Can.</i> 35	573, 575
HÉBERT, G.,	« La genèse du Code du travail », dans : <i>Le Code du travail du Québec</i> (1965), rapport du vingtième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, p. 13	585
KATZ, I.,	« Arbitration — Favored Child of Pre-emption », dans <i>Proceedings of New York University Seventeenth Annual Conference on Labor</i> , Washington, BNA, p. 27	567

	Pages
LASKIN, B.,	« Collective Bargaining and Individual Rights », (1963) 6 <i>Can. Bar. Journal</i> 278 582, 583, 611, 612
LEPKIN, B.,	« A Study of the Legal Status of Collective Bargaining Agreements in the Common law Provinces of Canada », dans : <i>Papers Presented at the Annual Meeting, The Canadian Bar Association, Banff, 1957</i> , p. 193 580, 605
MOLOT, H.L.,	« The Collective Labour Agreement and its Agency of Enforcement », (1967) 5 <i>Alberta Law Review</i> 272 588, 620
MORIN, F.,	« Le nouveau Code du travail et la convention collective », dans <i>Le Code du travail du Québec</i> (1965), rapport du vingtième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, p. 115 607
	« Le pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre ». (Commentaire de l'arrêt Aluminum Company of Canada), (1967) 22 <i>Relations industrielles</i> 116 575
PALMER, E.,	« The Remedial Authority of Labour Arbitrators », (1960) <i>Current Law and Social Problems</i> 126 590
ROBACK, L.,	« Le syndicalisme et les travailleurs non syndiqués », conférence prononcée le 23 avril 1968, au vingt-troisième Congrès des relations industrielles de Laval, Québec 613
ROBITAILLE, P.,	« Évolution du contrat de travail », [1966] <i>R. du B.</i> 314 613
SHERBANIUK, D.J.,	« Actions by and against Trade Unions in Contract and Tort », (1957-8) 12 <i>Univ. of Toronto Law Journal</i> 151 580, 583
SHULMAN, H.,	« Reason, Contract and Law in Labor Relations », (1954-55) 68 <i>Harvard Law Review</i> 99 567
SPECTOR, J.-J.,	Commentaire de l'arrêt <i>Dinhan</i> , (1960) 38 <i>R. du B. Can.</i> 418 572, 593, 629
VERGE, P.,	« Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective ». (Commentaire de l'arrêt Robitaille), (1967) 22 <i>Relations industrielles</i> 281 607
	« Représentation collective et représentations individuelles devant l'arbitre des griefs ». (Commentaire de l'arrêt Hoogenboom), (1968) 23 <i>Relations industrielles</i> 356 616
WANCZYKI, J.K.,	« Quebec Labour Code and the Status of Unions and Collective Agreements », (1965) 20 <i>Relations industrielles</i> 237, à la p. 272 579, 584, 597
WILLIS, J.,	« Section 96 of the British North America Act », 1940 18 <i>R. du B. Can.</i> 517 598

TABLE DES ARRÊTS

1. Décisions du Québec

	Pages
<i>Aluminum Company of Canada Limited v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.</i> , [1966] B.R. 641 ; C.S.C. n° 27,046, 8 mars 1964 (J. Bernier)	575, 592, 626
<i>Association catholique des institutrices du district de Giffard no 60 (L') v. Les commissaires d'écoles de St-Pascal</i> , [1948] R. L. 97 (B.R.)	605
<i>Association des policiers de la Cité de Giffard (L') v. La Cité de Giffard</i> , C.B.R.Q. no 7, 108, 12 juillet 1968 ; C.S.Q., no 138,726, 31 janvier 1967 (juge Hamel)	592, 621, 624
<i>Association internationale des pompiers de Montréal v. La Ville de Montréal</i> [1966] R.D.T. 492 (J. H. Michaud, arb.)	590
<i>Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc. v. Edgar Carrier Ltée</i> , [1968] R.D.T. 193 (J. V. Trépanier, arb.)	590
<i>Attorney-General for Quebec v. Slanec and Grimstead</i> , [1933] 2 D.L.R. 289 (B.R.)	598
<i>Bisson v. Railway Carmen of America</i> 63 CLLC 698 (C.S.)	617, 618
<i>Brotherhood of Locomotive Engineers v. Sloan</i> , [1962] B.R. 305	572
<i>Canada Steamship Lines Ltd. v. Seafarers' International Union of Canada</i> , [1966] B.R. 63 ; [1967] B.R. 139 ; (voir aussi : [1968] B.R. 362)	602
<i>Canadian British Aluminium Co. Ltd. v. Dufresne</i> , [1964] C.S. 1	573
<i>Canadian Car and Foundry Company Limited v. Dinham</i> , [1960] R.C.S. 3 ; [1958] B.R. 852	579, 593, 620, 625
<i>Canadian Pacific Steamship Limited v. International Longshoremen's Association</i> , [1965] R.D.T. 156 (C.S.)	574
<i>Champlain Oil Products Ltd. v. Imbeault</i> , [1960] R.P. 399 (C.S.)	601
<i>Cité de Jacques-Cartier v. Tanguay</i> , [1965] B.R. 352, conf. [1963] R.L. 231	576
<i>Cité de Jonquière v. Munger</i> , [1964] R.C.S. 45 ; [1962] B.R. 383	572, 622
<i>Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district v. Dominion Blank Book Company</i> , [1944] R.C.S. 215	607
<i>Commission des écoles catholiques de Shawinigan v. Roy</i> , [1965] C.S. 147	574
<i>Compagnie Price Limitée v. le Syndicat des travailleurs de la pulpe et du papier de Kénogami</i> , [1967] R.D.T. 570	590

	Pages
<i>Diversified Mining Interests (Canada) Limited v. Lafontaine</i> , [1951] B.R. 393	569
<i>Domtar Pulp and Paper Limited v. Le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus Inc.</i> , [1966] R.D.T. 567 (J.-L. Péloquin, arb.)	590
<i>Dupré Quarries Ltd. v. Dupré</i> , [1934] R.C.S. 528	577
<i>International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers Union v. Dominion Bridge Ltd.</i> , [1968] R.D.T. 1 (C.S.)	602
<i>Labrecque v. Ville de Victoriaville</i> , [1966] C.S. 29 (Cour provinciale)	600, 622, 628, 629
<i>Lavoie v. Distillers Corporation Limited</i> , [1965] R.D.T. 229 (C.S.)	594
<i>Mancini v. Ville de Montréal</i> , [1958] R.L. 269 (C.S.)	576, 577, 605
<i>Martel v. Commissaire d'écoles de Wendover</i> , [1961] C.S. 491	577
<i>Paquet v. Paroisse St-Charles de Charlesbourg</i> , [1945] B.R. 685	569
<i>Paschkes v. L'Imprimerie Populaire Limitée</i> , [1957] R.L. (n.s.) 448. (Cour de magistrat)	605
<i>Régie des alcools du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux, section Régie des alcools (C.S.N.)</i> , [1966] R.D.T. 385 (J. A. Nadeau, arb.)	589
<i>Reynolds Aluminum of Canada Ltd. v. International Moulders and Foundry Workers of America</i> (412) [1968] R.D.T. 146	572
<i>Robitaille v. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la Cité de Thetford Mines</i> , [1967] B.R. 206 ; [1965] R.D.T. 345 (C.S.)	605, 607, 608, 610, 623
<i>Rousson v. Corporation municipale de Malartic</i> , [1963] B.R. 933	576
<i>Rozon v. Ville de Pointe-Claire</i> , [1966] R.D.T. 421 (C.S.)	576, 577, 619
<i>Shane v. Lupovitch</i> , [1942] B.R. 523	581
<i>St. Louis Bedding Company Limited v. Le Syndicat des employés de St. Louis Bedding</i> , [1966] R.D.T. 24 (Me H. Lande, prés.)	600
<i>Steinberg's Limited v. Steinberg's Warehouse and Transport Employees' Association</i> , [1966] R.D.T. (J. E. Veilleux, arb.)	573
<i>Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. (Le) v. Paquet Ltée</i> , [1959] R.C.S. 206 ; [1958] B.R. 275 ; C.S.Q., n° 77786, 7 sept. 1956 (J. Choquette)	572, 605, 608, 611, 614

	Pages
<i>Syndicat de la construction de Montréal (Le) (C.S.N.) v. Pre-engineered Steel Building Inc., [1967] R.D.T. 435</i>	603
<i>Syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi, (Le) v. Ville de Chicoutimi, [1966] R.D.T. 65 (J. Simard, arb.)</i>	569, 591, 597
<i>Syndicat des professeurs de l'état du Québec, [1968] R.D.T. 240 (J. J.-L. Péloquin, arb.)</i>	590
<i>Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc. v. Davie Shipbuilding Limited, [1961] R.P. 105 (C.S.)</i>	602
<i>Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Inc. v. Asbestos Corporation Limited, [1966] R.D.T. 140 (B.R.)</i>	589, 590
<i>Syndicat professionnel de la police municipale de Québec Inc., (Le) v. La Cité de Québec, C.S.Q. no 153-283, jugements du 23 novembre 1967 (J. Letarte) et du 16 janvier 1968 (J. Hamel)</i>	602
<i>Syndicat professionnel des policiers et pompiers de Shawinigan Inc. et al., (Le) v. La Cité de Shawinigan, C.S. St.-M., n° 895, 7 juillet 1967 (J. Bédard)</i>	579
<i>Turcot v. Cité de Montréal, [1960] C.S. 29</i>	579, 628
<i>Vincenzo Maluorni v. The Town of Mount-Royal, C.S.M. n° 701, 828, 25 mars 1966 (Juge Hannen)</i>	592, 597, 626

2. Décisions des provinces du Common law

<i>Aris v. Toronto, Hamilton and Buffalo Railway, [1933] O.R. 142 (Ont. H.Ct.)</i>	580
<i>Bancroft v. Canadian Pacific Railway, (1920) 53 D.L.R. 272 (Man. C.A.)</i>	580
<i>Bradley and Ottawa Professional Fire Fighters, (1967) 63 D.L.R. (2^a) 376 (Ont. C.A.)</i>	617
<i>Bryson v. Glenlawn School District, (1944) 3 W.W.R. 156 (Man. C.A.)</i>	580
<i>Caven v. C.P.R. Co., (1925) 3 D.L.R. 841 (Conseil privé)</i>	593, 594, 595
<i>Close v. Globe and Mail Ltd., (1967) 60 D.L.R. (2^a) 105 ; (1967) 1 O.R. 235 (Ont. C.A.)</i>	592
<i>Crossman v. City of Peterborough, (1956) 58 D.L.R. (2^a) 218 (Ont. C.A.)</i>	579, 595, 605, 627
<i>Cummings v. Hydro-Electric Power Commission of Ontario, (1966) 1 O.R. 605 (Ont. H.Ct.)</i>	582, 594, 603
<i>Dubé v. Minister of Social Welfare and Rehabilitation, (1963) 42 W.W.R. (n.s.) 86 (Sask. C.A.)</i>	569
<i>Ferguson and Lawson v. Paterson Steamship Ltd., (1950) 4 D.L.R. 525 (Ont. H.Ct.)</i>	584

	Pages
<i>General Driver's Union (Re), Local 938 v. Hume's Transport Ltd., (1967) 17 Lab. Arb. Cas. 333</i>	590
<i>Grottoli v. Lock & Son Ltd., (1963) 2 O.R. 254</i>	605, 621, 622, 624, 628
<i>Hamilton Street Railway Co. v. Northcott, [1967] R.C.S. 3</i>	592, 617, 621, 624
<i>Hill v. Canadian Pacific Railway, [1962] O.R. 7 (Ont. H.Ct.)</i>	572
<i>Hoogendoorn v. Greening Metal Products, (1967) 1 O.R. 712 (Ont. C.A.); (1968) R.C.S. 30</i>	600, 615, 616, 617
<i>Howe Sound Company v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers, [1962] R.C.S. 318</i>	573
<i>Imbeau v. Laskin, [1962] R.C.S. 338 ; [1961] O.R. 438 (Ont. C.A., sub. nom. Re : Polymer Corp. Ltd. and Oil, Chemical and Atomic Workers) ; [1961] O.R. 176 (Ont. H. Ct.) ; (1960) 10 Lab. Arb. Cas. 31 et 51. (Prof. B. Laskin, chairman)</i>	590
<i>International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon, Lodge No 1848 v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd., [1968] R.C.S. 113</i>	574
<i>International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange, [1967] R.C.S. 628</i>	577, 602
<i>Labour Relations Board of Saskatchewan v. John East Iron Works Ltd., [1949] A.C. 134 (Conseil privé)</i>	588, 598
<i>Machinists, Fitters and Helpers Unions, Local n° 3 v. Victoria Machinery Depot Co. Ltd., (1963) 3 D.L.R. 414 (B.C.S.Ct.)</i>	583
<i>McKinnon v. Dominion Coal Co., (1956) 5 D.L.R. (2^e), 481 (N.S.S.Ct.)</i>	584
<i>Nelsons Laundries Ltd. v. Manning, (1965) 51 W.W.R. 493</i>	602, 605
<i>Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 16-601 v. Imperial Oil Ltd., [1963] R.C.S. 584</i>	616
<i>Oil, Chemical and Atomic Workers International Union v. Polymer Corporation, [1966] 1 O.R. 774 (Ont. H.Ct.)</i>	573
<i>Oil, Chemical and Atomic Workers and Polymer Corp. Ltd., (1960) 10 Lab. Cas. 31 et 51 (B. Laskin, chairman). Voir infra, Po- lymer Corp. Ltd., [1961] O.R., 438</i>	590
<i>Polymer Corp. Ltd. and Oil Chemical, and Atomic Workers, [1961] O.R. 176, 438. Voir Imbeau v. Laskin, supra</i>	590
* <i>Regina v. Arthurs ; ex parte Port Arthur Shipbuilding Co., (1967) 1 O.R. 272 (Ont. H.C.) ; (1967) 2 O.R. (Ont. C.A.) ; en appel à la Cour suprême)</i>	574, 592, 626

	Pages
<i>Regina v. Barber ; ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union, Local 419</i> (Ont. C.A.), 68 CLLC, parag. 14,098	574
<i>Regina v. Board of Arbitration ; ex parte Cumberland Railway Co.</i> , (1968) 67 D.L.R. (2d) 135 (N.S.S.Ct., Appeal Division) ; (1967) 64 D.L.R. (2 ^d) 97 (N.S.S.Ct.)	573
<i>Regina v. Fuller</i> , (1967) 1 O.R. 701 (Ont. H.Ct.)	605, 621
<i>Regina v. Reville et al., ex parte United Steelworkers of America</i> , (1968) 68 D.L.R. (2 ^d) 213	575
* <i>Regina v. Weiler ; ex parte Union Carbide Canada Ltd.</i> , (1968) 1 O.R. 59 (Ont. C.A.)	573, 574
<i>Shank v. The KVP Company Ltd.</i> , (1966) 2 O.R. 847 (Ont. H.C.)	582, 592, 603
<i>Toronto Civic Employees Union 43 and Toronto Parking Authority</i> , (1967) 17 Lab. Arb. Cas. 37 (Prof. H. W. Arthurs, chairman)	569
<i>Tyrreil v. Consumers' Gas Co.</i> , (1964) 41 D.L.R. (2 ^d) 119 (Ont. H.Ct.)	578
<i>Wheaton (G.H.) v. Local 1598, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America</i> , (1957) 6 D.L.R. (2 ^d) 500 (B.C.S.Ct.)	583
<i>Woods v. Mirachimi Hospital</i> , (1967) 59 D.L.R. (2 ^d) 290 (N.B.S.Ct., Appeal Division)	627
<i>Young v. Canadian Northern Railway</i> , [1931] A.C. 83. (Conseil privé)	580, 599, 605
* N.B. — Le 1 ^{er} octobre 1968, alors que le présent volume était sous presses, la Cour Suprême du Canada décidait des affaires <i>Regina v. Arthurs</i> et <i>Regina v. Weiler</i> . Ces arrêts se trouvent rapportés respectivement à 68 CLLC, parag. 14,136 et à 68 CLLC, parag. 14,137. P. V.	

3. Décisions des Etats-Unis

<i>Case (J.I.) Co. v. National Labor Relations Board</i> , 321 U.S. 332 (1944)	605, 607, 609, 610
<i>John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston</i> , 376 U.S. 543 (1964)	568
<i>National Labor Relations Board v. Jones and Laughlin Steel Corp.</i> , 301 U.S. 1 (1936)	607
<i>N.L.R.B. v. Allis-Chalmers Manufacturing Co.</i> , 388 U.S. 175 (1967)	611
<i>Order of Railroad Telegraphers v. Railway Express Agency</i> , 321 U.S. 343 (1944)	607, 609
<i>United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Co.</i> , 363 U.S. 574 (1960)	566, 568