

## La procédure de grief à l'expiration de la covention collective

Volume 15, Number 1, January 1960

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022075ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022075ar>

[See table of contents](#)

### Article abstract

Une convention collective étant expirée, l'article 24 de la Loi des relations ouvrières oblige l'employeur à respecter les conditions de travail, entre autres, les clauses de congédiement et d'ancienneté. La procédure des griefs est un accessoire pour faire valoir ces droits et elle continue à s'appliquer, même si le contrat est expiré.

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this document

(1960). La procédure de grief à l'expiration de la covention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(1), 126–131.

<https://doi.org/10.7202/1022075ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1960

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/>

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/>

Dans la deuxième hypothèse, la non-rentabilité est réelle. Il peut s'agir d'une entreprise dont l'équipement est désuet, sans aucune perspective d'amélioration. Dans ce cas, la fusion n'est pas nécessairement préjudiciable à l'intérêt public; elle peut éviter que des pertes autrement probables ne se produisent. Cependant, lorsqu'une entreprise se trouvant dans une telle situation est fusionnée, il est quand même important de considérer quelle sorte de structure de marché résultera de la consolidation. En effet, dans l'hypothèse où il existe plus d'un acquéreur possible, le résultat de la fusion quant à la concurrence pourra être différent selon que c'est l'un ou l'autre des acquéreurs potentiels qui de fait effectue la consolidation. Ainsi dans un marché caractérisé par l'existence d'une entreprise dominante et de quelques autres entreprises-satellites, la concurrence sera sauvegardée ou même améliorée si l'une des entreprises dominées se porte acquéreuse d'une autre firme également en situation de satellite sur le marché du produit. On le voit, le caractère du marché ainsi que la situation de la firme ont leur importance lorsqu'on considère les effets d'une consolidation.

## JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

### La procédure de grief à l'expiration de la convention collective

*Une convention collective étant expirée, l'article 24 de la Loi des relations ouvrières oblige l'employeur à respecter les conditions de travail, entre autres, les clauses de congédiement et d'ancienneté. La procédure des griefs est un accessoire pour faire valoir ces droits et elle continue à s'appliquer, même si le contrat est expiré.*

#### CAUSE DES GRIEFS

Les causes de griefs sont les suivantes: dans la cause de Tousignant, il s'agit d'un renvoi ou congédiement. Dans la cause de Nolan et Lauzon, il s'agit de droits d'ancienneté ou de séniorité.

Les intéressés ont tenté d'établir tout d'abord une procédure de griefs, suivant les différents stades prévus à la convention. La Quemont Mining Corporation s'est refusée de participer à cette procédure et elle a clairement mani-

- (1) Différend entre Quemont Mining Corporation et United Steelworkers of America, Local 4451, agent négociateur. Membres du tribunal: Honorable Camille Beaulieu, président; M. Roger Bédard, arbitre syndical; Me Marcel Cinq-Mars, arbitre patronal.

festé sont attitude dans une lettre en date du 17 juillet 1959, lettre adressée au président de l'Union où il est dit que vu que la convention signée le 29 avril 1957 est expirée, les procédures de griefs ne peuvent s'appliquer.

La compagnie a maintenu cette attitude et ce point de vue lors de la formation du Tribunal d'arbitrage, puisqu'elle a refusé de désigner, suivant les dispositions de l'article 7, paragraphe B, son représentant patronal au dit Tribunal. C'est pourquoi, s'appuyant sur cette clause de la convention, l'Union s'est adressée au Procureur Général et que ce dernier, en date du 21 septembre 1959, a désigné l'arbitre patronal.

#### PRÉTENTIONS DE LA COMPAGNIE

Le procureur de Quemont Mining Corporation, a prétendu que le Tribunal n'avait pas juridiction pour entendre ces griefs et il demanda la permission de soumettre un mémoire écrit.

Dans ce mémoire, il note que la convention d'avril 1957 étant terminée en avril 1959, les incidents invoqués sont survenues après cette convention du 29 avril 1959. En conséquence, il en résulte que la nomination de l'arbitre patronal faite par le Procureur Général est illégale, parce que la convention collective étant expirée ou terminée, on ne peut recourir à la procédure de griefs et particulièrement l'arbitrage, parce que la procédure des griefs n'est pas une condition de travail.

Ici, il soulève deux points:

- 1—que le présent Tribunal d'arbitrage a le droit de décider de cette objection, et
- 2—que la convention collective n'ayant pas été renouvelée, c'est l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières qui s'applique, que partant l'employeur a l'obligation de ne rien changer aux conditions de travail de ses employés sans leur consentement; que les termes « conditions de travail » veulent dire quelque chose qui se rapporte directement au travail lui-même, par exemple, les heures de travail, les vacances, etc., mais que toutes les autres clauses contenues dans la convention collective ne sont pas des conditions de travail.

#### DÉCISION UNANIME DU TRIBUNAL

Nous admettons que la convention collective est terminée depuis le 29 avril 1959 et que les causes des griefs sont postérieures à la fin de la convention. Cette situation a été prévue par la Loi et c'est pourquoi le législateur a dicté l'article 24 de la Loi des relations ouvrières, dont le premier paragraphe se lit comme suit:

« Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion

d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé 14 jours depuis la réception, par le ministre du Travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend. Tant que les conditions ci-dessus n'ont pas été remplies, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés sans leur consentement ».

L'Union, United Steelworkers of America, local 4451, qui a négocié un contrat pour une période de 2 ans le 29 avril 1957, demeure, tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas décertifiée ou remplacée par une autre union, l'agent négociateur des ouvriers de la compagnie. C'est donc dire que même si la convention qu'elle avait négociée est terminée, vis à vis des ouvriers de la mine, elle n'en demeure pas moins l'agent négociateur et c'est si vrai que déjà en leur nom, elle a commencé des procédures pour les négociations d'une nouvelle convention. La convention de 1957 étant expirée, c'est l'article 24 de la Loi des relations ouvrières qui s'applique et dans cet article on y dit clairement que les ouvriers ne peuvent faire de grève ou de contre-grève tant que toutes les procédures prévues à cet article 24 pour la négociation d'une convention collective n'ont pas été épuisées et les délais écoulés.

Si cet article impose certaines obligations aux ouvriers qui ne sont plus sous le coup d'une convention, parce que cette convention est terminée, il n'en reste pas moins que l'employeur est tenu de respecter les clauses ou conditions du travail. Or, nous en venons à la conclusion que *le congédiement d'un employé ou l'exercice des droits d'ancienneté ou de séniorité sont des conditions de travail*, et ici nous référons tout spécialement à un jugement de la Cour Suprême du Canada dans une cause de LES SYNDICATS CATHOLIQUES DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE QUEBEC-vs-LA CIE PAQUET LTEE, cause rapportée à la page 206 et suivantes de CANADA LAW REPORTS, ANNEE 1959.

Dans cette cause, il s'agit d'un appel d'un jugement de la Cour Supérieure de Québec qui avait été maintenue à l'unanimité par la Cour du Banc du Roi de Québec. Ces différentes Cours avaient décidé que la retenue syndicale ne constituait pas une condition de travail. La Cour Suprême, par un jugement majoritaire de 4 juges contre 3 a renversé ces décisions antérieures et le plus haut Tribunal de dernière instance du pays a décidé que la retenue syndicale était une condition de travail. Ici, nous référons tout spécialement aux notes du Juge Judson qui a rendu le jugement majoritaire. Ce qui nous frappe cependant, si nous nous référons à la lecture des notes du jugement de l'Honorable Juge Taschereau, lequel exprime l'opinion minoritaire, c'est cet « obiter dictum », voir la page 217, dans le bas de la page:

« Je suis bien d'avis que la détermination des heures de travail, des congés, des vacances, des salaires, *des droits d'ancienneté ou des congédiements* comporte essentiellement des conditions de travail pour lesquelles le Syndicat, en vertu de la Loi, peut stipuler pour le bénéfice des employés, et lier ainsi l'employeur qui signe la convention ».

Dans la convention qui avait été signée le 29 avril 1957, il y a des clauses spéciales se rapportant aux congédiements (art. 6 de la convention). Il en résulte donc que nous sommes d'opinion que les griefs invoqués par les parties

dans le présent arbitrage sont des griefs relatifs aux conditions de travail.

Vu les dispositions de l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, dans la période intermédiaire entre la fin d'une convention et la signature d'une nouvelle, l'employeur doit respecter les clauses de la convention échue qui déterminaient les conditions de travail. Nous considérons que la procédure des griefs et d'arbitrage n'est qu'un accessoire pour faire valoir et respecter ces droits.

Donc, on ne peut logiquement reconnaître l'existence de droits sans en même temps reconnaître la légitimité des moyens légaux ou les procédures nécessaires pour faire valoir et reconnaître ces droits, s'ils sont mis en doute. L'accessoire suit le principal.

Pour ce seul motif, nous croyons que nous serions justifiables de rejeter l'argumentation en droit quant à ce qui a trait à la juridiction du présent Tribunal.

Il y a plus, nous croyons devoir faire ici une distinction qui s'impose entre la convention collective signée entre un patron et une union, l'union agissant comme mandataire des ouvriers, et le contrat de travail qui existe entre le patron et l'employé individuellement, contrat qui est régi par les principes de notre Droit Civil. Evidemment, aucun contrat individuel ne peut fixer des conditions de travail qui ne soient pas conformes à la convention collective. Tous les ouvriers doivent bénéficier de cette convention, mais il n'en reste pas moins que même si la convention est expirée par le bénéfice du terme, le contrat de travail individuel, lui, demeure, tant et aussi longtemps que l'employé est au service du patron et ce contrat de travail individuel continue de bénéficier des clauses et avantages que la convention collective y a incorporés et c'est, nous croyons, une opinion qui cadre parfaitement avec le sens de notre article 24 de la Loi des relations ouvrières.

Ici, qu'il nous soit permis de référer à certaines autorités:

« Le louage de travail, selon la définition qui est suggérée par Me Faribault, dans son *Traité de Droit Civil*, Tome 12, page 17, est un *contrat par lequel une personne s'engage à procurer à une autre personne, pendant un certain temps et pour un certain prix, la jouissance de son travail* ».

Me Marie-Louis Beaulieu, dans son *Traité: LE CONFLIT DE DROITS DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL*, à la page 194, explique comme suit:

« La convention collective, qui n'est pas un contrat de travail dans le véritable sens des mots, a pour objet entre autres choses, de déterminer les conditions que doivent remplir les contrats individuels de travail, ceux en cours lors de la conclusion de la convention, comme ceux qui seront passés pendant sa durée ».

Cette doctrine de nos auteurs est conforme à la doctrine française et c'est pourquoi nous croyons devoir référer à Planiol et Ripert, tome 11 de son *Traité*

de Droit Civil, page 119 et suivantes, où, après avoir défini ce qu'est une convention collective de travail, définition qui ressemble de très près à la nôtre, d'autant plus que nos législateurs semblent s'y être inspiré, l'auteur insiste sur le caractère de la convention collective:

No. 879, par. 2i.

« La convention collective n'est pas destinée à créer entre patrons et ouvriers des relations immédiates de travail. Elle ne les dispense pas de passer des contrats individuels de travail. Son objet est de préciser les conditions auxquelles les contrats individuels devront être passés, mais non de les remplacer... »

Me Antonio Perrault, dans son *TRAITE DE DROIT COMMERCIAL* au Tome 1, no 427, énonce:

« La convention collective ne crée pas, entre patrons et ouvriers, de relations immédiates de travail. La convention collective suppose qu'elle sera suivie par des contrats individuels de travail, intervenant entre tel ou tel ouvrier et tel ou tel patron. En d'autres termes, la convention collective de travail apparaît comme une charte destinée à régir les divers contrats de travail: elle précise les conditions générales auxquelles les contrats individuels sont passés, conditions dans lesquelles seront placés les ouvriers embauchés par le patron ».

Et ici, qu'il nous soit permis de référer à ce passage du jugement majoritaire de l'Honorable Juge Judson dans la cause du Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec-vs-La Cie Paquet Ltée, où il cite également Planiol et Ripert, édition 1954, vol. 11, no 881:

« Dès cette époque il apparaissait cependant que la convention collective n'était pas destinée à créer directement entre les employeurs et les salariés des relations de travail, mais à préciser les conditions auxquelles les contrats individuels devraient être conclus ».

De tout ceci, il ressort donc clairement que l'interprétation que nous donnons à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières est conforme à la doctrine de nos auteurs de droit, et à celle des auteurs français qui en ont été la source d'inspiration.

Nous concluons donc:

1—Ce qui, dans la présente cause, constitue les griefs invoqués par les employés, c'est-à-dire congédiement et droits de séniorité, *sont des conditions de travail*.

2—Ils ont droit de recourir à la procédure appropriée pour faire valoir leurs prétentions, savoir: procédure de griefs et procédure d'arbitrage.

3—Même si la convention est expirée, dans la période intermédiaire entre la fin de la convention et son renouvellement, l'ouvrier doit bénéficier de tous les avantages dont il bénéficiait antérieurement, grâce à la convention, car son

contrat individuel avec la compagnie demeure et partant il existe un lieu de droit direct entre l'employé et la compagnie. Enfin, ses droits sont reconnus et sauvegardés par cette disposition de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières. C'est la seule interprétation logique que nous pouvons donner à cette disposition de la Loi.

**POUR TOUS CES MOTIFS:**

Nous concluons que l'objection de droit, à la juridiction du Tribunal est sans aucun fondement juridique, que les griefs invoqués sont de par nature des conditions de travail, que la procédure de grief adoptée était bien fondée et que vu le refus de l'employeur de s'y soumettre, la procédure d'arbitrage est le moyen approprié, pour ces individus, de faire valoir leurs prétentions.

### **Syndicats non incorporés et pouvoirs de poursuivre en justice**

*Les demandeurs au nombre de vingt-trois, sont les seuls membres du Montreal Joint Board. Le Montreal Joint Board avait été chargé par les locaux 205 et 262 ILGWU d'administrer les fonds. Un employé, accusé de vol, est poursuivi par les vingt-trois demandeurs, car le MJB étant une simple association volontaire ne peut ester en justice. A la majorité: La gestion ayant été confiée au MJB et non aux demandeurs personnellement, ces derniers ne peuvent ester au nom de leur mandant, le MJB. M. le juge en chef Galipeault, dissident.<sup>1</sup>*

Action en recouvrement de fonds volés (\$14,193.34).

**M. LE JUGE MARTINEAU**

Les demandeurs, qui s'intitulent «Montreal Joint Board of Locals 205 and 262 of the International Ladies Garment Workers Union», ont réclamé \$14,193.34 au défendeur et ils ont mis en cause ces deux syndicats régionaux.

Au soutien de leur action, ils ont allégué qu'ils administraient les affaires de ces syndicats et qu'ils avaient la garde de leurs fonds à titre de fiduciaires; que le défendeur avait volé des bons et argents qu'ils avaient ainsi en leur possession et que, malgré certains remboursements qu'il leur avait faits, il leur devait encore cette somme de \$14,193.34.

Les demandeurs soumettent d'abord qu'ils avaient la possession des bons et argents volés, en qualité de fiduciaires et qu'ils pouvaient, comme tels, les revendiquer ou en réclamer la valeur.

(1) Jugement de la Cour d'Appel: Perreault et Autres (Demandeurs) Appelants vs Poirier (Défendeur) Intimé et Locaux 205 et 262, Dresscutters Union et Autres, Mis en cause. (Appel à la Cour Suprême) MM. les Honorables juges Martineau, Taschereau; M. le juge en chef Galipeault, dissident. 1959 CBR 447.