

# L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail : l'affaire McGavin Toastmaster

Claude D'Aoust

Volume 32, Number 3, 1977

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028809ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028809ar>

[See table of contents](#)

## Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

## ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

## Cite this article

D'Aoust, C. (1977). L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail : l'affaire McGavin Toastmaster. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 32(3), 456–460. <https://doi.org/10.7202/028809ar>

- BEACH, E.F., «Rezler on Automation and Employment», *Relations industrielles*, Vol. 28, No. 4, 1973, pp. 872-878.
- BEACH, E.F., «Cost of Living Adjustments», *Relations industrielles*, Vol. 29, No. 3, 1974, pp. 602-605.
- BEACH, E.F., «Technological Unemployment — A Failure in Theorizing», *Relations industrielles*, Vol. 31, No. 1, 1976, pp. 122-131.
- BELZILE, B., «Note sur la protection des salaires contre l'inflation», *Relations industrielles*, Vol. 31, No. 4, 1976, pp. 668-676.
- COUSINEAU, J.-M., et R. LACROIX, «Pertes de salaire réel et ententes salariales dans les principales conventions collective», *Conseil économique du Canada*, Doc. No. 70, Déc. 1976.
- COUSINEAU, J.-M., et R. LACROIX, «L'indexation des salaires: un aperçu de son ampleur, de ses causes et de ses conséquences» *Conseil économique du Canada*, Doc. No. 74, Jan. 1977.
- LACROIX, R., et MONTMARQUETTE, «Inflation et indexation: perspective canadienne et considérations théoriques», *CANADIAN PUBLIC POLICY*, Spring 1975, pp. 185-195.
- MASLOVE, A.M. and J.C.R. ROWLEY, «Inflation and Redistribution», *CANADIAN JOURNAL OF ECONOMICS*, VIII, No. 3, August 1975, pp. 399-409.
- PENCANEL, J.H., «Constant-Utility Index of Numbers of Real Wages», *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, March 1977, Vol. 67, No. 2, pp. 91-100.

## DROIT DU TRAVAIL

### L'EFFET DE LA GRÈVE SUR LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL : L'AFFAIRE MCGAVIN TOASTMASTER

Claude D'AOUST

Une décision récente de la Cour Suprême du Canada, dans «l'affaire Mc Gavin Toastmaster» précise l'effet d'une grève illégale sur le contrat individuel de travail et les droits des salariés découlant de la convention collective<sup>1</sup>. Ce jugement a un double intérêt. En premier

\* Claude D'AOUST, professeur, École des Relations Industrielles, Université de Montréal, Montréal, P.Q.

<sup>1</sup> *McGavin Toastmaster Limited v. Ainscough et al.*, Cour suprême du Canada, 22 avril 1975, CLLR, parag. 14,277, confirmant (1974) 3 W.W.R., 144, CLLR, parag. 14,232 (B.C. Court of Appeal) et (1973) 4 W.W.R., CLLR, parag. 14,165 (B.C. Supreme Court).

lieu, on y réaffirme qu'un arrêt de travail, même illégal, ne met pas fin automatiquement à la relation juridique entre l'employeur et ses salariés.

En second lieu, et bien que les juges des divers paliers aient été plus que laconiques à cet égard, la décision laisse entrevoir implicitement les vues des tribunaux supérieurs sur la détermination du forum de la convention collective.

#### LES FAITS

Les demandeurs sont membres de l'Unité Locale 498 de la « Bakery and Confectionery Workers' International Union of America. » Celle-ci avait signé une convention collective avec l'entreprise défenderesse le 11 août 1969.

À la suite d'un accroissement de la concurrence, la direction décide en 1970 de fermer son usine de brioches située à Vancouver. De fait, les mises à pied débutèrent en 1969. Fin février 1971, la compagnie annonce son intention de remplir ses commandes de brioches à même la production de son établissement de Calgary. Une douzaine d'employés travailleront à temps partiel seulement, à partir du premier mars.

Alarmé, le syndicat tente sans succès d'amener la direction à modifier sa décision. Le premier mars, une réunion se tient sur les lieux du travail, après-dîner. Il y est résolu à l'unanimité que les salariés retiendront leurs services (« withhold their services ») jusqu'à ce que la direction vienne à composition. La direction en est avisée et, les trois jours suivants, aucun syndiqué ne se présente au travail.

Le quatrième jour, le syndicat reçoit du président de la compagnie une lettre libellée :

« Prenez avis que, par résolution du Conseil d'administration, la Compagnie a décidé de ne pas rouvrir son établissement situé à 601 ouest Dixième Avenue, Vancouver, C. B., à la suite de sa fermeture le premier mars 1971... »<sup>2</sup>.

Le lendemain, chaque syndiqué reçoit le certificat de cessation d'emploi requis pour percevoir de l'assurance-chômage. L'établissement ne fut jamais rouvert.

Les salariés intentent alors une action en réclamation des montants *prévus par la convention collective* pour tenir lieu de délai-congé et d'indemnité de licenciement.

#### LE DROIT

Dans cette affaire, treize juges ont exprimé leur opinion propre ou ont endossé celle d'un collègue. Il ressort de tout cela qu'un seul

---

<sup>2</sup> Cité par le juge Smith, (1973) 4 W.W.R. à la page 408. Traduction libre.

point majeur fait l'unanimité: une grève illégale ne met pas fin en soi à la relation entre l'employeur et ses salariés. Par contre, il y a une ligne de démarcation très nette entre eux, selon que l'on accorde ou pas (ou peu?) de rôle juridique au contrat individuel de travail, dans un contexte de négociation collective.

L'opinion majoritaire de la Cour Suprême a été rédigée par le Juge en Chef Laskin et est partagée par les juges Martland, Judson, Dickson et Beetz. Cette opinion s'inspire largement et directement des décisions Paquet et Polymer Corporation<sup>3</sup>. Le juge Laskin, après avoir dit qu'il en vient à la même conclusion que la Cour d'Appel de Colombie Britannique écrit:

«... I come to this conclusion on different grounds. I do not think that in the face of labour relations legislation such as existed at the material time in British Columbia, in the face of the certification of the union, of which the plaintiffs were members, as bargaining agent of a specified unit of employees of the company and in the face of the collective agreement in force between the union and the appellant company, *it is possible to speak of individual contracts of employment and to treat the collective agreement as a mere appendage of individuals relationships...*»<sup>4</sup>.

Citant ensuite la remarque fameuse du juge Judson dans «l'affaire Paquet» sur le lien entre convention collective et contrat individuel, il poursuit:

«... The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationships as between employer and employee *have meaning only at the hiring stage* and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreements. *The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement* which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters...»<sup>5</sup>.

Le juge Laskin cite encore l'arrêt Paquet où l'on affirme que la convention collective n'est pas une somme de contrats individuels de travail («a bundle of individual contracts between employer and employee negotiated by the union as agent for the employees»). Celui qui s'engage le fait aux conditions déterminées dans la convention collective. Et il ajoute:

«... In my view, therefore, questions such as repudiation and fundamental breach must be addressed to the collective agreement if they are to have any subject matter at all...»<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Limitée*, (1959) S.C.R. 206; *Imbleau et al. v. Laskin et al. and Polymer Corporation Limited*, (1962) S.C.R. 338.

<sup>4</sup> *Loc. cit.*, p. 6. Italiques ajoutées. À mon avis, les autres juges n'ont pas parlé dans les termes suggérés par le juge Laskin.

<sup>5</sup> *Loc. cit.*, p. 6-7. Italiques ajoutées.

<sup>6</sup> *Loc. cit.*, p. 8.

Les remarques qui suivent donnent à entendre que les principes de *common law* sont inopérants, la convention collective demeurant en vigueur malgré la «répudiation» implicite que constitue un arrêt collectif de travail.

#### AUTRES POINTS DE DROIT

Certains autres points de droit méritent de retenir notre attention. Je les signalerai brièvement.

1. Bien qu'aucun juge n'ait retenu ce point comme motif déterminant, plusieurs mentionnent que la grève en question était illégale.

2. Cela explique peut-être qu'aucun d'entre eux n'ait invoqué le paragraphe 2 de l'article 2 du *Mediation Commission Act*, qui correspond à l'article 98 du *Code du travail du Québec*, sauf qu'il réfère à la légalité de l'arrêt de travail<sup>7</sup>.

3. Les juges ayant adopté une position axée sur la *common law* ont — pour plusieurs d'entre eux — noté que la grève, loin de manifester leur désir de quitter définitivement l'employeur, avait précisément pour but de sauvegarder les emplois des syndiqués. Cette vision des choses est entièrement conforme à celle propre au droit du travail.

4. Face à une grève illégale, l'employeur doit signifier leur renvoi aux salariés, s'il veut briser le lien juridique qui les unit à lui. Cette mesure peut ensuite, le cas échéant, être soumise à l'arbitrage pour en contrôler la justification.

À mon sens, l'intéressé aura profit à lire toutes les opinions émises aux trois niveaux de juridiction. Pour l'instant, je signalerai quant à moi que le fossé n'est pas aussi grand qu'il semblerait entre les tenants de l'une et l'autre «école». Le rôle laissé au contrat individuel de travail par le groupe axé sur la *common law* est passablement restreint. L'acte d'engagement et la démission individuelle sont les événements principaux qui en font l'objet. Mais entre les deux, il y a l'obligation de travailler qui incombe au salarié et celle de payer le salaire et autres avantages qui s'impose à l'employeur. Il m'est difficile de trouver dans la convention collective autre chose en la matière que des modalités, si importantes soient-elles, qualifiant ces obligations *fondamentales*<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> 16-17 Eliz. II, Statutes of British Columbia, 1968, chap. 26. L'article se lit: «No person shall cease to be an employee within the meaning of this Act. by reason only of his ceasing to work as a result of a strike which is not contrary to this Act. or by reason only of a lock-out or dismissal which is contrary thereto». Le juge Laskin écrit toutefois (*loc. cit.*, p. 9, italiques ajoutées). «... What is, in truth, left for consideration [...] is whether, notwithstanding the existence and binding effect of the collective agreement, *the plaintiffs had ceased to be employees by reason only of their unlawful strike...*»

<sup>8</sup> Peut-être devrais-je préciser ma pensée. D'abord il est clair que la convention contient des clauses qui n'affectent qu'indirectement les droits et obligations du salarié individuel e.g. la procédure de grief. D'autres clauses ont une incidence directe (et considérable) sur des droits et obligations autres que la prestation du travail et du salaire mentionnés dans le texte e.g. le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Par ailleurs, dès qu'on se place au niveau collectif, on passe pour ainsi dire à un autre ordre juridique. Une absence prolongée du travail n'a plus le même sens ni le même effet, dans un contexte de grève. Cela apparaît clairement dans les notes des juges de Colombie-Britannique, et tout autant que dans celles du juge Laskin, bien que dans une perspective juridique différente.

À l'autre pôle, la thèse de la Cour Suprême est moins poussée qu'il ne semble au premier abord. Bien sûr, la convention n'est pas une somme de contrats individuels. Comment se fait-il alors qu'elle est perçue comme une source de droits purement individuels? Mais ceci nous amène au dernier point...

#### LE FORUM DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans cette affaire, quatre-vingt-treize salariés réclament une somme totale d'environ \$200,000 représentant les préavis et indemnités de licenciement prévus par les articles VII et XX de la convention collective. Le syndicat n'est pas partie à l'action et les salariés réclament chacun pour soi un montant d'argent.

La question de la compétence *ratione materiae* est soulevée pour la première fois en Cour Suprême du Canada :

«...This Court raised, *suo motu*, the question whether the matter in issue here ought properly to have been submitted to arbitration under the grievance and arbitration provisions of the collective agreement... In correspondence exchanged between solicitors the question of arbitration was raised and then dropped, and Court proceedings were instituted on May 12, 1971. There was no contention in defence that the appropriate proceedings should have been by way of arbitration under the collective agreement, and it does not appear that any such position was taken either before the trial Judge or in the British Columbia Court of Appeal. This Court refrained therefore in this case from taking any position on this question and is content to deal with the legal issue or issues as having been properly submitted to the Courts for adjudication...»<sup>9</sup>.

Remarquons que le «grief» sous examen était soumis à un régime d'arbitrage «contractuel» différent de celui prévu par l'article 88 de notre Code du travail, par exemple. Si la Cour Suprême a soulevé la question, comme c'était son droit de le faire<sup>10</sup>, elle ne pouvait empêcher les parties de renoncer à l'arbitrage conventionnel<sup>11</sup>. Mais cela montre que le droit statutaire n'a peut-être pas évolué aussi vite que la Cour Suprême en ce qui concerne la nature de la convention collective et sa relation avec les contrats individuels de travail et son effet sur les salariés.

<sup>9</sup> Notes du juge Laskin, *loc. cit.*, p. 2.

<sup>10</sup> Comparer l'article 164 C.P.C.

<sup>11</sup> Sur l'arbitrage conventionnel et la juridiction des tribunaux réguliers, voir: W. B. WILLISTON and R. J. ROLLS, *The Law of Civil Procedure*, Vol. 1, Butterworths, Toronto, 1970, p. 38-39.