

Les réclamations à l'arbitrage de dommages résultant de la violation d'une clause de renonciation à la grève

Claude D'Aoust

Volume 36, Number 1, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029137ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029137ar>

[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. (1981). Les réclamations à l'arbitrage de dommages résultant de la violation d'une clause de renonciation à la grève. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(1), 259–262. <https://doi.org/10.7202/029137ar>

Le contrôle syndical du licenciement sans préavis

Le licenciement sans préavis soit pour faute soit pour des causes indépendantes de la faute, ne peut être effectué qu'après un contrôle syndical ayant un caractère consultatif. En effet, le chef d'établissement ne prendra la décision de résilier le contrat de travail sans préavis qu'après avoir demandé l'avis au conseil d'entreprise qu'il informe du motif justifiant la résiliation du contrat. Si le bien-fondé de la résiliation suscite des réserves de la part du conseil d'entreprise, celui-ci exprime son avis dans un délai de trois jours au plus.

Les moyens juridiques dont dispose le travailleur en cas de violation des dispositions relatives à la résiliation du contrat sans préavis

Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié sans préavis en violation des dispositions relatives à la résiliation du contrat a le droit d'exiger soit d'être réintégré dans son travail aux conditions antérieures soit de bénéficier d'une indemnité. La décision de réintégrer ou d'indemniser incombe à la commission de recours pour les questions du travail statuant en 1^{re} instance, et au tribunal du travail et d'assurances sociales, en 2^e instance.

Les réclamations à l'arbitrage de dommages résultant de la violation d'une clause de renonciation à la grève

Claude D'Aoust

La Cour suprême du Canada vient de rendre une décision qui affermit singulièrement l'autorité de l'arbitre de grief québécois¹. Elle poursuit ainsi dans le sillage de l'affaire *G.M. c. Brunet* tranchée il y a quelques années².

Dans ce dernier cas, il avait été décidé que la définition laconique du grief du *Code du travail* québécois³, par comparaison à celle de la loi ontarienne par exemple⁴, ne pouvait justifier de subtiles distinctions destinées à

• D'AOUST, Claude, professeur agrégé, École de relations industrielles, Université de Montréal.

1 *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs unis du pétrole du Canada, Local 1 et al*, jugement unanime de la Cour suprême du Canada, le 27 juin 1980, rédigé par le juge Chouinard.

2 *General Motors of Canada Ltd. c. Pierre Brunet et al*, [1977] 2 R.C.S. 537.

3 *Code du travail*, L.R.Q. 1977 c. C-27. L'article 1 définit le grief comme «toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective».

4 *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232. L'article 37 englobe dans la notion de grief «tout différend découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la convention collective» (Traduction et adaptation de l'auteur).

restreindre la juridiction de l'arbitre. L'état du droit est donc clair sur un point, et la jurisprudence de la Cour d'appel du Québec à l'effet contraire ne peut plus être retenue: une violation d'une clause de convention collective est un cas particulier de mésentente relative à son application et l'arbitre a compétence pour en disposer.

L'affaire *Shell* reprend ce principe dans une affaire où un employeur avait logé un grief et réclamé des dommages devant l'arbitre parce que le syndicat avait fait grève en dépit d'une clause de renonciation inscrite dans la convention collective. Ce cas d'espèce établit très clairement le pouvoir de l'arbitre d'octroyer des dommages en l'occurrence. Il est remarquable aussi que la clause de renonciation nécessaire pour fonder un tel pouvoir puisse être réduite à sa plus simple expression⁵. Il convient de noter également que le pouvoir curatif de l'arbitre s'inspire de la clause de renonciation à la grève; point n'est besoin de l'énoncer explicitement, l'article 88 du *Code du travail* étant suffisant.

La Cour suprême laisse entier le problème de l'option entre les recours; elle soulève la question sans y répondre⁶. Quelle est la nature de ce problème?

Posons l'hypothèse de l'existence d'une clause de renonciation à la grève dans la convention collective. Il est établi que l'employeur, en cas de violation, a un recours «conventionnel»⁷ devant l'arbitre de grief. Mais à côté de ce recours — et même en son absence⁸ — l'employeur possède aussi un recours délictuel. Celui-ci résulte de l'effet combiné des articles 95 du *Code du travail* et 1053 et 1054 du *Code civil*.

Brièvement, les principes sont les suivants. Le *Code du travail* prohibe la grève pendant la durée de la convention collective. Toute violation de cette règle constitue une faute pénale. S'il s'ensuit des dommages pour autrui, ici l'employeur, il y a également faute pouvant entraîner la responsa-

5 Ici, deux syndicats étaient recherchés en dommages. La Cour suprême les met sur le même pied, juridiquement, malgré que la clause sous examen ait été différente dans les deux conventions collectives.

Dans un cas, la clause se lisait:

«Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni ralentissement du travail pendant la durée de la convention. Aucun arrêt de travail ne résultera d'aucun grief. Le travail dans la division concernée devra continuer pendant la mise en oeuvre du règlement.»

(Traduction de l'auteur à partir du texte cité dans la décision, page 2).

Dans l'autre cas, la convention énonçait simplement:

«Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention.»

(Traduction de l'auteur à partir du texte cité dans la décision, page 2).

6 Voir la décision, à la page 9.

7 En droit civil, on parlerait de recours contractuel.

8 Ce recours existe indubitablement, en dépit du refus pudique, mais justifié en l'occurrence, du juge Chouinard de l'affirmer (voir la décision, à la page 9). Cf. *United Steelworkers of America* et *Gaspé Copper Mines Limited*, (1970) R.C.S. 362, et plus récemment, *Société canadienne de métaux Reynolds et al c. Confédération des Syndicats Nationaux*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier no 79-144, le 6 février 1979 (juge V. Masson).

bilité civile, en vertu des articles du *Code civil* précités⁹.

L'option consiste à choisir entre l'un ou l'autre recours, selon l'avantage que le demandeur peut en tirer¹⁰. Ainsi, la prescription étant plus longue, l'action civile seule serait possible si les délais de présentation d'un grief étaient expirés. C'est là un exemple simple, et peut-être bien simpliste, parce qu'il n'y a pas de choix réel *ex post*, c'est-à-dire après l'extinction d'un recours. Il n'en reste pas moins que l'inaction ou la négligence du réclamant a pu provenir du fait que l'urgence d'exercer un recours ait été masquée par la longueur des délais accordés pour tenter l'autre recours.

Quoi qu'il en soit, il sera intéressant de reprendre cette question et de dresser l'inventaire des avantages et inconvénients respectifs du grief et de l'action civile, quand la jurisprudence arbitrale en la matière sera développée.

On peut d'ores et déjà soulever des questions, sinon des hypothèses, à ce propos. L'obligation résultant de l'article 1053 du *Code civil* est une obligation générale de diligence. Elle n'oblige celui qui y est assujetti, ici le syndicat, qu'à prendre les moyens raisonnables qu'aurait pris l'homme moyen, placé dans les mêmes circonstances, pour éviter l'acte dommageable¹¹.

Mais, il existe à côté de ces obligations de moyens, des obligations de résultat et d'autres de garantie. En matière de clause de renonciation à la grève¹², selon la formulation, il pourrait bien s'agir de l'une de ces dernières. Or, il s'agit là d'une variable très importante dans l'option. En effet, si par hypothèse la convention collective contenait une obligation de résultat par laquelle le syndicat serait tenu d'empêcher la grève ou d'y mettre fin, l'employeur choisirait, *ceteris paribus*, le recours à l'arbitrage. La raison en est que la défense est beaucoup plus lourde à assumer en matière d'obligation de résultat que d'obligation de moyens.

9 Pour une étude de ces questions, voir Claude D'AOUST et Louise VERSCHULDEN, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, Monographie numéro 8, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, 82 pages.

10 L'option a été étudiée soigneusement, en droit civil, par Paul-André CRÉPEAU, «Des régimes contractuel et délictuel de responsabilité civile en droit civil canadien». *Revue du Barreau*, tome 22, no 9, novembre 1962, pp. 501-557.

11 Le juriste parlera plus volontiers ici de la conduite du «bon père de famille».

12 Nous laisserons de côté le droit civil pour l'instant.

Dans le cas d'obligation de moyens, une fois que le demandeur s'est déchargé du fardeau initial de la preuve¹³ le défendeur n'a qu'à convaincre le tribunal qu'il a pris tous les moyens raisonnables, dans les circonstances, pour éviter les dommages. Mais s'il s'agit d'une obligation de résultat, non seulement la preuve initiale sera-t-elle plus facile à faire¹⁴ mais encore sera-t-elle plus difficile à repousser. Le débiteur d'une obligation de résultat ne peut s'en dégager qu'en prouvant la force majeure *i.e.* que l'impossibilité absolue de s'y conformer résulte d'un fait imprévisible, irrésistible et complètement indépendant de sa volonté.

Dans cette perspective, l'arrêt de la Cour suprême doit nous inciter à scruter dans les années à venir l'attitude de nos arbitres vis-à-vis la violation des clauses de renonciation à la grève, en particulier en regard de leur formulation¹⁵. Du même coup, les devoirs des dirigeants syndicaux en cas de grève illégale seront précisés.

Il nous reste à dire un mot du cumul des recours. Au lieu d'opter pour l'un ou l'autre, l'employeur logerait un grief et, en même temps, intenterait une poursuite en dommages devant les tribunaux de droit commun. La Cour évoque la situation sans l'exclure, mais sans se prononcer non plus. Elle évoque le cas de salariés ayant porté plainte à la Commission des droits de la personne, en invoquant la discrimination, et auprès du Commissaire général du travail, en s'appuyant sur les pratiques interdites par le *Code du travail*. Or, cette conduite a été reconnue valide par notre Cour d'appel¹⁶.

L'hypothèse du double recours ne peut donc être exclue pour l'instant, bien qu'elle choque le sens commun de prime abord. La multiplicité des recours m'a toujours semblé mauvaise en soi. Le règlement des séquelles d'une grève est certes le genre de situation où le harcèlement judiciaire est des plus mal indiqués.

13 Sommaire, la «preuve initiale» comporte deux aspects:

- 1° - c'est le demandeur qui a le fardeau de la preuve, dans une action de nature civile, *i.e.* c'est à lui de convaincre le tribunal de la justesse de ses prétentions;
- 2° - en conséquence, c'est à lui de faire une preuve en premier lieu, autrement il ne pourrait convaincre le tribunal, son adversaire n'ayant qu'à se tenir coi.

14 Schématiquement, la preuve initiale à faire se présente comme suit:

Nature de l'obligation	Élément(s) de preuve
Obligation de moyens	Faute du défendeur, préjudice, lien de cause à effet entre la faute et le préjudice
Obligation de résultat	Inexécution de l'obligation

Dans un cas comme dans l'autre, nous supposons prouvée la préexistence de l'obligation.

15 La Cour suprême laisse entrevoir la possibilité que la clause conventionnelle soit plus sévère pour le syndicat que l'interdiction légale. À la page 10, le juge Chouinard écrit: «... à la différence de l'article 95 [il s'agit là de la responsabilité délictuelle] qui édicte une prohibition générale qui s'adresse tout autant sinon davantage aux salariés qu'au syndicat comme entité distincte, la clause insérée dans la convention constitue un *engagement* du syndicat à ce qu'il n'y ait pas de grève et l'on peut concevoir que *la preuve requise pour réussir ne soit pas la même dans les deux cas*» (Insertion et italiques ajoutées).

16 Cet arrêt est cité à la page 10.

Il serait facile, à partir de ce cas concret, de bâtir un exemple fictif dans lequel trois recours seraient exercés simultanément. Il suffit de présupposer l'existence d'une convention collective; le renvoi présumé discriminatoire pourrait être aussi soumis à l'arbitre de grief.