

## Les Cahiers de droit



# Accès du syndicat accrédité à l'arbitrage des griefs

Pierre Verge

Volume 12, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004919ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004919ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1971). Accès du syndicat accrédité à l'arbitrage des griefs. *Les Cahiers de droit*, 12(2), 287–301. <https://doi.org/10.7202/1004919ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1971

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

# Accès du syndicat accrédité à l'arbitrage des griefs

---

Pierre VERGE \*

L'association de salariés signataire d'une convention collective selon le *Code du travail* doit nécessairement avoir été accréditée<sup>1</sup> ou reconnue officiellement, en raison de son caractère majoritaire, en tant que représentant statutaire de tous les salariés de l'unité de négociation. Elle jouit alors, indépendamment des concours individuels de volonté des salariés, du monopole exclusif de la représentation de ceux-ci. Par ailleurs, tout grief, c'est-à-dire toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une telle convention, doit nécessairement, selon cette même loi, trouver sa solution à l'arbitrage, qui en dispose de façon obligatoire et finale<sup>2</sup>.

Dans quelle mesure, à ce stade de l'arbitrage, le droit de représentation du syndicat accrédité signataire s'affirme-t-il avec toute l'automatisme et l'exclusivité qui en principe doit le caractériser ?

\*  
\*   \*  
\*

## I – DROIT DU SYNDICAT ACCRÉDITÉ DE VOIR À LA CORRECTE EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Vérifions successivement le principe du droit du syndicat signataire de présenter librement tout grief auquel peut donner lieu la convention collective et la possibilité de restrictions conventionnelles à ce sujet.

### A. Principe

Le droit de contrôler l'application ou l'interprétation de la convention collective doit appartenir à l'association accréditée au même titre que celui de négocier en vue de la conclusion de cette convention.

---

\* Professeur à la Faculté de droit. Cet article est un chapitre d'une thèse de doctorat en droit que Me Verge a soutenue, au cours de l'automne de 1970, à la Faculté de droit de l'Université Laval, sur « Le statut de l'Association accréditée selon le *Code du travail* du Québec ».

<sup>1</sup> *Code du Travail*, S.R.Q., ch. 141, art. 1, e).

<sup>2</sup> *Ibidem*, art. 1, g), 88 et 89.

Selon la loi fédérale américaine, qui repose elle aussi sur l'idée d'une dévolution du monopole de la représentation, ce droit est même perçu de façon immédiate comme un corollaire du droit du syndicat accrédité à la négociation collective. La négociation collective y est en effet conçue de façon continue et dynamique; elle ne se termine pas avec la conclusion d'une entente écrite, mais vise également les diverses mésententes auxquelles celle-ci peut donner lieu; l'arbitrage des griefs dans cette perspective n'est qu'un moyen parmi d'autres, même s'il est généralisé, de satisfaire à l'obligation de négocier<sup>3</sup>. Au contraire, selon le *Code du travail*, qui n'oblige à négocier qu'en vue de la conclusion collective, seul le droit même à la représentation des salariés est en cause et commande l'accès du syndicat à l'arbitrage.

La loi paraît impérative en la matière: « 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 déféré à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre » (art. 88). En dernière analyse, pourrait-on conclure de cette seule disposition, relativement à tout grief et sans égard à la nature de celui-ci, le syndicat signataire conserverait ultimement la possibilité de soumettre un grief à un arbitre nommé par le ministre.

Concrètement, il va d'abord de soi que le syndicat puisse sans difficulté recourir à l'arbitre lorsqu'il s'agit d'une disposition de la convention dans laquelle il a lui-même un intérêt propre, par exemple le respect d'une clause d'affichage syndical ou encore de précompte syndical. Bien que les termes en la matière n'aient rien de consacré en pratique et même si la loi ne les utilise pas, l'on pourrait ici parler de « grief syndical ». Il suffit alors de faire appel à la notion juridique générale d'« intérêt » pour justifier l'accès du syndicat à l'arbitrage; ce dernier réclame l'intervention de l'arbitre avant tout en tant que signataire de la convention. La convention ferait-elle silence dans le cas d'un grief de cette nature que l'arbitre devrait le recevoir, s'autorisant des termes absolus de l'article 88<sup>4</sup>.

Mais ce premier type de grief est loin d'épuiser toute cette catégorie de mésententes. Il en est d'abord d'autres que l'on qualifie parfois « de principe ». L'intérêt du syndicat ne revêt pas ce caractère personnel qui caractérise le grief du type précédent; il n'en est toutefois pas moins certain. Il s'agit du grief portant sur une question générale

<sup>3</sup> *National Labor Relations Act*, 49 Stat. 449, sec. 8 (d). Voir à ce sujet: A. COX et J. T. DUNLOP, « The Duty to Bargain Collectively During the Term of an Existing Agreement », (1950) 63 *Harvard L.R.* 1097; aussi les notes de J. DOUGLAS dans *United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Company*, (1960) 363 U.S. 574 (C. suprême).

<sup>4</sup> *Reynolds Aluminium Company of Canada Ltd. v. International Moulders and Foundry Workers of America (412)*, (1963) R.D.T. 146, aux pp. 150 à 153. La réciprocité vaudrait également en faveur de l'employeur. Voir, mais selon la loi d'Ontario: *Re United Automobile Workers, local 222 and Duplate Canada Ltd.*, 18 *Lab. Arb. Cas.* 197; dans le cas d'un grief syndical: *Re United Automobile Workers and Daal Specialties Limited*, 18 *Lab. Arb. Cas.* 141.

d'interprétation ou d'application de la convention<sup>5</sup>. Généralement, peut-être, ses répercussions s'étendront à l'ensemble de l'unité de négociation, ou, à tout le moins, à l'ensemble d'une catégorie occupationnelle servant à la définir, quoique pas nécessairement. De façon exceptionnelle, le principe dont il s'agit peut fort bien ne mettre en cause que quelques salariés en pratique, voire un seul<sup>6</sup>. De la même façon, le caractère répété de la situation visée pourra être un indice de la présence d'un « principe »; toutefois, cette fréquence n'est aucunement indispensable ou décisive. Le grief « de principe », à tout le moins, exclut normalement, en l'absence de données particulières dans la convention, la mésentente portant sur l'évaluation de facteurs relatifs à un ou plusieurs salariés individualisés: compétence, rendement, discipline...<sup>7</sup> La règle posée par l'article 88, dans le cas d'un pareil grief soulevant ainsi directement l'intégrité de la convention, se justifie pleinement: l'intérêt du syndicat lui vient de sa double qualité de représentant collectif des salariés et de signataire de cette entente. Qu'après coup, advenant une sentence faisant droit aux prétentions syndicales, des salariés puissent indirectement bénéficier de « retombées », même pécuniaires, ne change pas la nature du problème.

Toutefois, la démarcation entre l'intérêt du syndicat et celui du salarié individualisé n'est pas toujours aisée. Il faut, à tout le moins, admettre l'existence, souvent, d'une « zone grise » dans laquelle se situent des griefs qui soulèvent à la fois l'intérêt du syndicat, signataire et représentant collectif, et celui d'un ou plusieurs salariés. Et même, dans le cas d'un grief intéressant directement un ou plusieurs salariés (l'on parle alors le plus souvent dans les conventions de griefs « individuels » et « collectifs »), il faut songer, dans la perspective du rôle de représentation collective dévolu au syndicat, à l'incidence possible de la solution qui pourra être apportée à ce grief sur l'ensemble des salariés compris dans le groupe visé par l'accréditation et, en particulier, sur la

<sup>5</sup> La notion de grief « de principe » (*policy grievance*) a surtout donné lieu à des décisions d'arbitres rendues selon la loi d'Ontario, *The Labour Relations Act*, R.S.Q., 1960, ch. 202. Cette loi, à l'art. 34, comporte que toute convention doit prévoir l'arbitrage final de toute mésentente entre les parties découlant de l'interprétation, l'application, l'administration ou de la prétendue violation de la convention, à défaut de quoi l'on doit s'en remettre à une clause statutaire à cet effet. Voir notamment : *Re United Automobile Workers, local 252 and Canadian Trailmobile Ltd.*, 19 *Lab. Arb. Cas.* 227 (attribution irrégulière de travail supplémentaire à deux salariés); *Re Int'l Brotherhood of Teamsters, local 647 and Canada Bread Co. Ltd.*, 19 *Lab. Arb. Cas.* 138 (réclamation portant sur la rétroactivité de certains bénéfices des salariés); *Re Mine Mill and Smelter Workers, local 598 v. International Nickel Co.* 32 D.L.R. (2d) 494, (Ont. H. Ct.), cassé cependant par la Cour d'appel pour des motifs tenant à l'exercice du contrôle judiciaire, 35 D.L.R. (2d) 371. Également : *Re Teamsters, local Union 352 and R. G. Dibble Co. Ltd.*, 20 *Lab. Arb. Cas.* 293 (compensation pour un salarié à la suite d'un sous-contrat). Aussi, selon le *Code du travail*, cette décision qui ne précise toutefois pas tellement la « portée générale » du grief : *Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat national de la construction*, D.C.D. 372-1.

<sup>6</sup> *Re Canadian Union of Public Employees, local 1090 and Township of Vaughan*, 20 *Lab. Arb. Cas.* 393 (Ont.); *Re Canadian Business Machine Workers Union and National Cash Register Co. of Canada Ltd.*, 20 *Lab. Arb. Cas.* 103 (Ont.).

<sup>7</sup> *Re Int'l Chemical Workers, local 412 and Penick Canada Ltd.*, 17 *Lab. Arb. Cas.* 296 (Ont.); *Re Int'l Union of Soft Drink Workers and Coca Cola Ltd.*, 15 *Lab. Arb. Cas.* 16 (Ont.).

pratique des rapports collectifs entre l'association et l'employeur<sup>8</sup>. L'on doit pouvoir aller au-delà de l'intérêt immédiat des salariés directement en cause.

De la solution à telle mésentente, en effet, peut dépendre le règlement d'autres difficultés, actuelles ou éventuelles, concernant d'autres salariés. C'est en effet à l'occasion de difficultés particulières que s'affirme à la longue le sens précis de la convention. D'autre part, la présentation de certains griefs peut parfois exercer une influence sur des négociations collectives ultérieures. L'association accréditée, représentant de tous les salariés, doit donc pouvoir agir librement. La bonne administration du régime collectif de travail ne doit pas reposer sur l'initiative individuelle, variable pour des motifs d'intérêt particulier, de crainte ou d'autre nature. Il semble donc assez dangereux d'établir de telles distinctions reposant sur la nature des griefs, du moins dans la mesure où elles pourraient servir à mesurer l'accessibilité du syndicat à l'arbitrage. Certes, certains griefs soulèvent des difficultés d'application d'ordre plus général que d'autres; l'étendue des répercussions possibles varie d'un grief à un autre. Mais, qui est en mesure de juger de la portée que peut avoir un grief sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés actuels et futurs? S'il en est une, c'est bien l'association accréditée, qui a charge du groupe.

L'article 57 du *Code du travail* vient ici éliminer de telles difficultés:

« 57. L'association accréditée 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. »

La formulation est générale; elle n'établit aucune distinction fondée sur la nature de la juridiction compétente. Le texte s'applique indistinctement dans le cas d'un recours devant l'arbitre, comme dans celui d'un recours devant le tribunal civil (par exemple, en exécution d'une sentence rendue par un arbitre). S'agissant d'un grief, l'on devra y voir une disposition venant faciliter à l'association accréditée l'accès à l'arbitre.

Dans quelle mesure, peut-on maintenant se demander, cet article 57 facilite-t-il à l'association accréditée l'accès à l'arbitre? S'agit-il pour elle simplement d'une dispense de prouver l'existence d'une cession de créance de l'intéressé en sa faveur? Le *Code* irait-il, au contraire, jusqu'à permettre à l'association d'avoir accès à l'arbitre indépendamment de tout concours de volonté du salarié intéressé? S'agit-il, en d'autres termes, d'une dispense de cession de créance? A l'appui de la première interprétation voulant qu'il ne s'agisse que d'une dispense de preuve de la cession de créance, inscrivons les arguments suivants.

La version anglaise du texte traite de l'exercice, par l'association accréditée, des recours que la convention accorde à chacun des salariés « without being required to prove that the interested party has assigned

<sup>8</sup> Voir notamment les propos de l'arbitre dans *Re United Steelworkers and Canadian Industries Ltd.*, 20 *Lab. Arb. Cas.* 386, à la p. 390.

his claim ». L'idée d'une simple dispense de la preuve de la cession semble seule retenue. Pour sa part, l'expression correspondante dans le texte français, « sans avoir à justifier d'une cession de créance », est ambivalente. A lui seul, le texte anglais ne saurait être déterminant, dès lors qu'il y a cette ambivalence dans le texte français. Il s'agit tout simplement de retenir la version qui est de nature à faire davantage atteindre le but de la loi<sup>9</sup>.

Par ailleurs, il faut convenir qu'une autre loi du travail du Québec, la *Loi des décrets de convention collective*, est beaucoup plus explicite lorsqu'il s'agit d'indiquer que le comité paritaire peut exercer des recours indépendamment du concours de volonté du salarié intéressé<sup>10</sup>. Également, il est d'intérêt d'observer qu'un article du *Code du travail* français, voulant que certains groupements syndicaux, liés par une convention collective «... peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier des mandats de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer...», a été interprété comme une simple présomption à l'effet que le mandat de l'intéressé a été donné au syndicat<sup>11</sup>. Cet article, notons-le en passant, avait lui-même servi de modèle à un texte aujourd'hui disparu de la *Loi des syndicats professionnels*<sup>12</sup>. Ces textes, faut-il observer, énoncent spécifiquement, à la différence du *Code du travail*, que l'intéressé peut s'opposer au recours exercé par le syndicat, ce qui équivaut en définitive à poser la nécessité d'une autorisation individuelle expresse. Au surplus, il s'agit, dans chaque cas, d'un contexte législatif qui, à la différence encore une fois du *Code du travail*, ne retient pas l'idée d'un monopole syndical en faveur du syndicat majoritaire et partant laisse cours dans une large mesure à la liberté d'action individuelle du salarié.

C'est précisément toujours cette donnée de base qu'est le monopole de la représentation qui nous incite à retenir la seconde interprétation, voulant que l'article 57 énonce une dispense pure et simple de cession de créance, en faveur du syndicat accrédité. Cette seconde interprétation, en effet, tient compte pleinement du rôle de représentant statutaire de l'ensemble des salariés dévolu au syndicat accrédité. Ce rôle nécessite

<sup>9</sup> *Composers, Authors and Publishers Association of Canada Limited v. Western Fair Association*, (1951) R.C.S. 596 ; *M.N.R. v. 79 Wellington West Ltd.*, (1953) R.C. de l'Ed. 209 ; Voir également l'art. 41 de la *Loi d'interprétation*, S.R.Q. 1964, ch. 1.

<sup>10</sup> *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q., 1964, ch. 143, art. 20 : «... Du seul fait de sa formation, (le comité paritaire) peut de droit :  
a) exercer les recours qui naissent du décret en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans un délai de quinze jours de l'échéance, et ce, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenu de justifier une cession de créance par l'intéressé, de le mettre en demeure...».

<sup>11</sup> *Code du travail français*, Liv. 1, art. 31 t. Voir à son sujet, A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, Paris, Sirey, 1958, à la p. 744.

<sup>12</sup> *Loi des syndicats professionnels*, alors S.R.Q., 1941, ch. 162, art. 25 : « Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ».

que ce syndicat puisse, le cas échéant, agir même à l'encontre des désirs de certains de ses salariés, dans l'intérêt de la représentation du groupe<sup>13</sup>.

L'on peut étayer cette position de certains arguments particuliers. Ainsi le *Code*, à l'article 81, dispense la partie à une convention collective qui agit pour le bénéfice d'une personne de mettre en cause celle-ci, s'agissant d'un recours en exécution d'une sentence de l'arbitre devant le tribunal civil compétent. Il semblerait donc illogique que le syndicat puisse agir ainsi en toute liberté, lorsqu'il s'agit de l'exécution de la sentence, et qu'il ait été astreint à un procédé plus rigoureux devant l'arbitre, antérieurement.

En principe donc, le syndicat signataire, par le jeu combiné des articles 57 et 88 du *Code du travail*, est assuré d'avoir accès à l'arbitrage à l'occasion de tout grief, indépendamment de la nature de celui-ci. La dispense de cession de créance permet à la règle absolue de l'article 88 de s'appliquer dans tous les cas.

## B. Restrictions conventionnelles

Le principe du libre accès du syndicat signataire à l'arbitrage étant ainsi assuré par le *Code*, il reste que ce dernier y renonce parfois plus ou moins directement dans la convention. C'est le cas notamment lorsqu'il consent à une procédure de réclamation, antérieure au stade même de l'arbitrage, qui repose sur l'initiative, la participation ou simplement l'autorisation du ou des salariés ayant un intérêt dans le grief, selon

<sup>13</sup> F. MORIN et J. DUPONT, *Annoton et Jurisprudence des lois du travail du Québec*, Québec, La société d'éditions sociales et juridiques du Québec, Inc., à la p. C.T. 57/01/2, adoptent également une position similaire, après avoir noté l'absence d'une solution positive certaine.

Par ailleurs, la jurisprudence américaine présente une espèce intéressante : *Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of America, AFL-CIO v. N.L.R.B.*, 320 F. (2d) 615 (C.A.-3, 1963). L'on y a posé que l'employeur ne pouvait insister, dans la négociation collective, au point qu'il en résulte une impasse, pour obtenir que la convention stipule l'obligation, à la charge du syndicat, de faire signer par un salarié toute formule de présentation d'un grief dans lequel ce dernier pourrait avoir un intérêt. Il ne s'agit pas là, a-t-on observé, d'un « *mandatory subject* ». Surtout le juge Staley a ainsi envisagé la demande de l'employeur en regard du rôle de représentant collectif dévolu au syndicat majoritaire (à la p. 618) : (...) « The effect of the proposal is to limit the union's representation of the employees and not to condition the employee's employment (...)

Under (parag.) 9 (a) the union is the exclusive representative of the employees in respect to rates of pay, wages, hours of employment or other conditions of employment (...) Bethlehem's (l'employeur) proposal which would restrict the union's role in the prosecution of grievances to those complaints which had been signed by individual employees clearly limits this representation. The company acknowledges the union's rights with respect to the prosecution of grievances, but seeks solace in the proviso to (parag.) 9 (a) which grants individual employees the right to adjust grievances without the intervention of the representative so long as the adjustment is not inconsistent with the collective bargaining contract.

We find nothing in this section to support the company's position. In short, the fact that individual employees have the right to adjust their own grievances does not mean that an employer can restrict the union's statutory rights by requiring that each grievance be signed by the employee involved. Such a limitation is not within the statutory definition of mandatory bargaining subjects (...). Indeed, the proviso itself requires that the union be given opportunity to be present at the adjustment ».

qu'il s'agit d'un grief « individuel » ou « collectif ». Le défaut de participation du salarié en cause, selon les modalités ainsi prévues dans la procédure de réclamation, a-t-il pour effet d'empêcher le syndicat de soumettre le grief à l'arbitrage?

Généralement, l'on répond affirmativement<sup>14</sup>. Le syndicat ne saurait contourner ainsi des exigences qu'il a lui-même acceptées. Ainsi, par exemple, si la convention collective comporte clairement deux ou trois procédures distinctes de réclamation, selon qu'il s'agit de non de griefs syndicaux, ou encore soit d'un grief individuel, d'un grief collectif ou d'un grief syndical, l'on n'admet pas que le syndicat puisse se prévaloir de la procédure relative à ce dernier pour présenter, sans le concours du salarié, un grief qui n'est pas ainsi d'« ordre syndical ». L'argumentation utilisée repose sur l'établissement d'une « jurisprudence constante » confirmant le caractère impératif de la procédure de réclamation énoncée dans la convention<sup>15</sup>. Si l'on doit se montrer rigoureux en matière de délai, par exemple, on doit l'être également en ce qui a trait aux autres exigences procédurales de la convention, du moins s'il appert clairement que les signataires ont bien voulu cette rigueur. L'article 57 du *Code* ne saurait, dit-on, être d'aucun secours dans ces circonstances<sup>16</sup>: il faut donner effet aux exigences de la procédure de réclamation.

Resterait toutefois à se demander si de telles restrictions procédurales sont bien compatibles avec l'article 88, qui régit l'accès à l'arbitrage. Pour des motifs tenant à la « paix industrielle », il énonce bien d'abord, de façon absolue, que « tout grief doit être soumis à l'arbitrage ». Il prévoit certes ensuite que les parties suivent la « manière prévue dans la convention collective », mais seulement si elles le veulent bien. Dans la négative, faute d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre, le grief est référé à un arbitre « nommé par le ministre ». Ce dernier, dans le cas à tout le moins d'un grief « de principe », ne devrait-il pas, si la procédure de réclamation pouvait se prêter à une certaine interprétation de sa part, juger inapplicables à la présentation d'un tel grief les modalités procédurales exigeant la participation du salarié à la présentation de la réclamation, n'en limiter l'application qu'aux seuls griefs « individuels » ou « collectifs »? Si les textes ne laissent pas place, au contraire, à une telle souplesse, c'est-à-dire dans le cas d'une

<sup>14</sup> *D. Lamothe Ltée v. Métallurgistes-Unis d'Amérique*, (1970) R.D.T. 479. Voir également : *Canadian Allis-Chalmers Limited v. Union internationale des ouvriers de l'électricité*, D.C.D. no. 361-3 ; *St-Lawrence Manufacturing Company Inc. v. Métallurgistes-Unis d'Amérique*, non publié, en date du 19 juillet 1966, H. Lande, pres., *Re Canadian Union of Public Employees, local 1011 and Burlington Board of Education*, 18 Lab. Arb. Cas. 347.

<sup>15</sup> *Compagnie Gaspésia Ltée v. Union des papetiers et ouvriers du papier, local 858*, (1970) S.A.G. 407 ; *Corporation municipale de Repentigny v. Syndicat canadien de la fonction publique* (1970) S.A.G. 50 ; *Produits avicoles de Roberval v. Syndicat national des produits avicoles de Roberval*, (1970) R.D.T. 129. L'on se montre ainsi rigoureux, comme on l'y explique, à la suite des arrêts rendus par la Cour suprême du Canada dans deux affaires d'Ontario : *Union Carbide Canada Ltd., v. Weiler*, (1968) R.C.S. 966 ; *General Truck Drivers' Union, local 938 v. Hoar Transport Company Ltd.*, (1969) R.C.S. 634.

<sup>16</sup> *Spancrete Limited v. Int'l Brotherhood of Teamsters* D.C.D. no. 377-5 : affaire *D. Lamothe Ltée*, supra, note (14).



procédure prétendant vraiment imposer la participation du salarié même dans le cas d'un grief de principe, l'arbitre et le tribunal de droit commun, qui pourrait être appelé à contrôler la compétence de l'arbitre, ne devraient-ils pas conclure à l'invalidité de la restriction? Et même, à la limite, pourquoi cette attitude ne s'imposerait-elle pas uniformément à tout grief? Les distinctions reposant sur la nature des griefs peuvent facilement paraître arbitraires lorsqu'il s'agit d'assurer le bon fonctionnement du régime collectif de travail, avons-nous vu; au surplus, la loi qui oblige ultimement à l'arbitrage de tout grief ne les reconnaît pas<sup>17</sup>.

L'accès du syndicat à l'arbitrage semble donc, dans cette mesure, correspondre à l'étendue de son pouvoir de représentation; en est-il de même de son caractère exclusif?

## II — EXCLUSIVITÉ DU DROIT DU SYNDICAT DE VOIR À LA CORRECTE EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'exclusivité du droit du syndicat accrédité de contrôler l'exécution de la convention collective se vérifie en regard des autres associations et en regard des salariés du groupe, pris individuellement.

### A. Exclusivité en regard des autres associations

Le principe de l'exclusivité de l'accès du syndicat signataire à l'arbitrage peut, sans accroc au pouvoir de représentation dont il jouissait, laisser exceptionnellement place à la subrogation, en faveur d'un autre syndicat qui est parvenu à le déplacer, dans les droits et obligations résultant de la convention qu'il avait conclue.

#### 1. Principe

L'article 34 du *Code* énonce simplement que l'accréditation de l'association a pour effet d'annuler l'accréditation d'une autre association qui était auparavant en place. C'est donc dire qu'au moment où nous nous situons, seule l'association accréditée possède un droit quelconque à la représentation des salariés du groupe, comme nous l'avons vu antérieurement<sup>18</sup>. Partant, aucune autre association ne saurait prétendre exercer au nom de l'un ou l'autre des salariés du groupe cette fonction de contrôle de l'exécution de la convention collective.

C'est dans cette perspective que doit se lire l'article 88, qui détermine l'accès à l'arbitrage. Toutes les hypothèses qu'il envisage comportent la participation de l'association qui est partie à la convention, à

<sup>17</sup> L'on pourrait ici aisément répliquer qu'une « jurisprudence constante » — il est vrai, grandement influencé par des arrêts relatifs à des espèces d'Ontario — admet que l'inobservance des exigences formelles de la procédure de réclamation de la convention constitue un obstacle à la recevabilité du grief, ce qui restreint d'autant la portée de la solution générale de l'art. 88 du *Code*.

<sup>18</sup> De plus, l'art. 35 du *Code* emporte à l'association dont l'accréditation a été révoquée, le cas échéant, la déchéance des droits qui pouvaient lui résulter de cette convention.

l'exception de la dernière qui prévoit la nomination d'un arbitre par le ministre. L'intervention de ce dernier se doit de respecter l'exclusivité du pouvoir de représentation de l'association signataire par rapport aux autres associations. Faute d'accord entre les parties signataires sur le choix de l'arbitre, le ministre peut le désigner ; à la demande de l'une ou l'autre de celle-ci, et uniquement dans ce cas, faut-il entendre.

Notons aussi que le *Code du travail*, fidèle à cette idée d'exclusivité du pouvoir de représentation de l'association accréditée, n'a pas reproduit un article que l'on trouvait antérieurement dans la *Loi des relations ouvrières* et dont le contenu pouvait faire accroc au principe de l'exclusivité du droit de surveiller l'application de la convention de l'association accréditée. Cet article permettait, en effet, à « toute association réunissant au moins vingt salariés correspondant à au moins dix pour cent du groupe soumis à une convention collective conclue par une autre association, (de) soumettre par écrit au nom de ses membres, à l'employeur qui (était) partie à cette convention, tout grief résultant d'une violation de la (*Loi des relations ouvrières*) ou de ladite convention... » L'on précisait ensuite que l'employeur se devait alors de convoquer immédiatement le représentant de l'association qui était ainsi partie à la convention et le représentant de l'association qui avait soumis le grief pour les entendre lors de l'examen de ce grief<sup>19</sup>.

## 2. Subrogation possible

L'exception confirme la règle. Advenant le déplacement en tant que représentant collectif des salariés de l'association signataire, l'association rivale doit jouir pleinement et exclusivement du droit de représentation. Aussi le *Code*, à l'article 49, établit-il la subrogation légale en faveur de l'association nouvellement accréditée dans tous les droits et obligations résultant de la convention collective. L'une des conséquences de cette subrogation légale sera de confier en exclusivité à l'association signataire le droit de saisir l'arbitre des griefs des difficultés d'application ou d'interprétation de la convention collective. Depuis la disparition, en 1969, du régime de la reconnaissance volontaire par l'employeur des associations de salariés, à côté du régime officiel de l'accréditation, l'application de l'article 49 doit être moins fréquente, encore qu'il soit possible qu'une association accréditée réussisse, avant l'issue défavorable à son point de vue d'une requête en accréditation présentée par une autre association, à conclure un renouvellement de convention collective. Par ailleurs, l'association nouvellement accréditée, si elle est ainsi subrogée aux droits et obligations résultant, au moment de son accréditation, de la convention, dispose du droit de mettre fin à volonté à celle-ci, selon le même texte.

L'exclusivité du droit de voir à l'application de la convention est incompatible non seulement avec l'intervention d'autres associations, mais également, du moins en principe, avec celle de salariés pris individuellement.

<sup>19</sup> *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, ch. 162A, art. 17.

## B. Exclusivité en regard des salariés

Le salarié pourrait tenter de voir lui-même à l'application de la convention en prétendant, en premier lieu, saisir lui-même l'employeur, sans le concours du syndicat qui le représente, d'une difficulté d'interprétation ou d'application de la convention dans laquelle il a un intérêt immédiat. Aucun texte du *Code* ne défend ou n'autorise de façon spécifique ce geste<sup>20</sup>. L'employeur ne saurait toutefois se prêter à de telles tractations sans par là ignorer la présence syndicale qu'établit l'accréditation. Représentant des salariés du groupe, il revient au syndicat d'agir au nom de tous ces derniers, y compris celui qui se croit lésé. A ce titre, il a lui-même un intérêt propre dans le règlement des difficultés de mise en œuvre de la convention, dont il est au surplus, faut-il observer, seul signataire avec l'employeur.

Convenons cependant que, le plus souvent, cette situation se trouve écartée, du fait que la convention elle-même comporte l'établissement d'une procédure de réclamation. Celle-ci détermine, parfois de façon détaillée, l'étendue de la participation individuelle du salarié dans la présentation de la réclamation à l'employeur aux stades précédant l'arbitrage. Cette procédure s'impose évidemment alors à l'employeur et aux salariés visés par la convention. L'agir du salarié, à l'intérieur de cette procédure, ne soulève aucune difficulté, car le syndicat y a consenti.

Mais, si la difficulté d'interprétation ou d'application de la convention n'est pas réglée à l'une ou l'autre de ces étapes, le salarié pourrait prétendre la soumettre lui-même à l'arbitre. Plus précisément, le salarié peut vouloir ester devant l'arbitre, soit en intervenant dans le déroulement de l'arbitrage mis en branle par le syndicat, soit même en prétendant saisir lui-même initialement l'arbitre du grief.

### 1. Intervention dans l'arbitrage

A partir de la loi d'Ontario, la Cour suprême du Canada s'est trouvée à poser, comme principe général, que le déroulement de l'arbitrage concerne exclusivement l'employeur et le syndicat accrédité.

Il s'agit de l'arrêt *Hoogendorn*<sup>21</sup>. Dans ce jugement majoritaire,

<sup>20</sup> Dans la loi fédérale américaine, au contraire, un texte exprès, l'art. 9 (a) protège spécifiquement le droit du salarié de présenter sa réclamation lui-même à l'employeur et d'en obtenir le règlement, pourvu que celui-ci ne soit pas incompatible avec la convention collective et que l'on ait accordé au représentant collectif des salariés le droit d'être présent lors de ce règlement. Voir à ce sujet : B. L. ADELL, *The Legal Status of Collective Agreements in England, the United States and Canada*, Kingston, Industrial Relations Center, Queen's U., 1970, pp. 140 à 150. La loi fédérale canadienne, *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C., 1952, c. 152 prévoit aussi, à l'art. 26 qu'«... un employé peut présenter en tout temps ses griefs personnels à son employeur».

<sup>21</sup> *Hoogendorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, (1968) R.C.S. 30, à la p. 32. Cet arrêt a fait l'objet des commentaires suivants : L. P. CARR, « The Development of the Duty of Fair Representation in Ontario » (1968) 6 *Osgoode Hall L. J.* 281 ; R. G. Ferguson, commentaire à (1968) 6 *Osgoode H.L.J.* 113 ; H. Rossman, « Labour Arbitration and Natural Justice a Tale of Two Cases », (sept. 1968) *U. of T. L.R.* 1 ; P. Verge, « Représentation collective et représentations individuelles devant l'arbitre des griefs », (1968) 23 *Relations industrielles* 356. Voir aussi B. L. ADELL, *op. cit.*, *supra* note (20), aux pp. 224 à 227.

en effet, le juge Cartwright, de la majorité, reprend ainsi à son compte les propos suivants du juge Judson, de la minorité<sup>22</sup>:

« [...] 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 the bargaining agent and to vitiate the purpose of the Act ».

Tous les juges s'accordent donc pour reconnaître que le syndicat accrédité se présente devant l'employeur en vue de la conclusion d'une convention collective, en tant que représentant statutaire de tous les salariés. De ce principe l'on déduit que l'on ne saurait reconnaître à ces salariés pris individuellement le droit de participer au processus d'interprétation de la convention par l'arbitrage sans par là détruire cette notion de représentation statutaire de l'ensemble des salariés par le syndicat. Tel est du moins le principe général que l'on pose.

L'on y reconnaît toutefois une exception. Le salarié aura droit d'être présent et de participer au déroulement de l'arbitrage, partant il aura également droit d'y être convoqué, chaque fois que le syndicat se trouvera à devoir œuvrer à l'encontre des intérêts du salarié. Ou bien, en exemple, cherche-t-il à faire attribuer, selon son interprétation d'une clause d'ancienneté, des promotions à un groupe de salariés différent de ceux déjà promus par l'employeur et dont fait partie le salarié<sup>23</sup>; ou bien encore le syndicat cherche-t-il, en définitive, comme l'ont vu la majorité des juges de la Cour suprême dans l'espèce, à obtenir le licenciement du salarié par l'application d'une clause d'atelier syndical<sup>24</sup>. Dans tous ces cas, l'arbitre doit, selon cet arrêt, s'assurer que le salarié a bien reçu avis de l'arbitrage. Il doit aussi voir à ce qu'il puisse, si tel

<sup>22</sup> *Ibidem*, à la p. 32.

<sup>23</sup> Un arrêt de la Cour d'appel d'Ontario, illustre cette situation. La Cour avait, en effet, peu de temps avant la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Hoogendorn* maintenu un jugement cassant la décision d'un arbitre. Celui-ci avait procédé sans permettre à des salariés à qui il retirait une récente promotion pour l'attribuer à d'autres, de participer directement au déroulement de l'arbitrage. Voir *Re Bradley and Ottawa Professional Firefighters Association*, (1967) 2 O.R. 311.

<sup>24</sup> La divergence de vues entre les juges de la Cour suprême ne visait en réalité que la portée de la décision de l'arbitre. Pour les juges minoritaires, dont le juge Judson, l'arbitre n'avait qu'à statuer sur la portée générale de la clause de sécurité syndicale, sans atteindre par là, du moins immédiatement, un salarié en particulier, en l'occurrence celui qui se refusait à devenir membre du syndicat. Pour la majorité, au contraire, l'arbitre se trouvait essentiellement — voire uniquement — saisi de la question immédiate de savoir si l'employeur se devait de procéder au congédiement du salarié récalcitrant.

est son désir, y faire valoir pleinement son point de vue, soit personnellement, soit par l'entremise de son avocat, même si le syndicat s'y oppose. Solution inspirée des principes fondamentaux du droit commun, des exigences de la règle *audi alteram partem*, mais solution qui ne va pas sans difficultés pratiques et qui ne tient pas tellement compte, en théorie, de l'étendue du pouvoir de représentation dévolu au syndicat accrédité<sup>25</sup>. L'on peut aussi noter quelques décisions américaines où l'on permet ainsi, de façon tout à fait exceptionnelle, à un salarié de participer à l'arbitrage, dans ces seuls cas où le syndicat se trouve en définitive à adopter une position contraire à ses intérêts propres<sup>26</sup>.

## 2. Déclenchement de l'arbitrage

Le principe général qui vient de servir selon la Cour suprême à établir que, sauf des situations exceptionnelles, le salarié ne peut intervenir dans le déroulement de l'arbitrage, imposerait à plus forte raison que celui-ci ne puisse être admis à saisir lui-même l'arbitre d'un grief qui le concerne de façon immédiate. Au syndicat accrédité, représentant collectif d'agir de façon exclusive. Quel est donc l'état du droit positif à cet égard?

Les deux thèses opposées peuvent se réclamer de certains arguments. Celle favorable à l'accès du salarié à l'arbitrage s'appuierait essentiellement sur l'article 57 du *Code*, lequel, en soustrayant le syndicat accrédité à la nécessité d'obtenir une cession de créance pour exercer « les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés », laisserait bien entendre que ceux-ci appartiennent à ces derniers. Cela étant, en l'absence d'une interdiction au salarié de requérir l'arbitrage d'un grief dans lequel il a un intérêt, celui-ci pourrait, faute d'accord des parties, demander au ministre de nommer un arbitre<sup>27</sup>.

Les tenants de la thèse opposée mettraient peut-être en doute l'affirmation voulant que généralement le grief soit un « recours que la convention accorde à chacun des salariés ». Aucun texte du *Code* ne commande, en effet, de façon expresse cette solution; au surplus, cette loi, à l'article 88, n'envisage-t-elle pas l'arbitrage des griefs que comme une affaire qui ne concerne que les « parties », signataires de la convention?<sup>28</sup> Exceptionnellement, cependant, il est entendu que la convention

<sup>25</sup> Voir à ce sujet H. W. ARTHURS, « Developing Industrial Citizenship : « A Challenge for Canada's Second Century » (1967), 45 *R. du B. Can.* 786, aux pp. 804 et 805.

<sup>26</sup> Ces décisions sont citées par ROSSMAN, *loc. cit.*, *supra* note (21) et par C. W. SUMMERS, « Individual Rights in Collective Agreements and Arbitration » (1962), 37 *New York U.L.R.*, 362, à la p. 406. Dans les deux cas, il s'agit de l'application d'une seule clause d'ancienneté, au détriment de certains salariés du groupe. Voir : *Re Iroquois Beverage Corporation* (1955), 159 N.Y. : S. 2d 256 (N.Y.S. Ct.); *Clark v. Hein Werner Corp.* (1959), 99 N.W. 2d 132 (Wisc. S. Ct.).

<sup>27</sup> Voir en ce sens : *Transport A.B.C. Limitée v. M.X.*, (1970) S.A.G. 15 (J. Simard, arb.).

<sup>28</sup> Voir en ce sens l'utilisation de « partie » dans les art. 40 à 46, 51, 81. D'autres articles, cependant, utilisent le même mot pour désigner ceux qui participent à diverses instances. Exemples : art. 107, 109, 112.

pourrait prévoir que tel est le cas; alors, en pratique, l'assentiment du syndicat à l'accès du salarié à l'arbitrage serait normalement requis, ce qui éliminerait la difficulté<sup>29</sup>.

Ils soutiendraient assurément, d'autre part, pour revenir à l'argumentation générale, que le ministre ne peut, à la seule demande du salarié, nommer un arbitre, faute d'une réserve expresse en ce sens dans l'article 88<sup>30</sup>. Le silence de la disposition à cet égard se devrait d'être concluant du moins si on la replace bien dans le contexte général de la dévolution du monopole de la représentation collective à l'association majoritaire, moyen destiné à favoriser la « paix industrielle », objet de la loi.

Le salarié, si l'on accepte cette version, pourrait bien soutenir que, le cas échéant, le syndicat n'est pas, étant donné son refus de présenter le grief, à la hauteur de l'obligation de représentation égale qui lui incombe en contrepartie de son droit de représentation et qui doit se manifester notamment en de pareilles circonstances<sup>31</sup>. Il peut donc se faire que le salarié, concrètement, n'obtienne pas justice. Aussi, sur le plan cette fois des réformes à apporter, deux avenues s'offrent au législateur. D'une part, l'on peut prévoir expressément que le salarié puisse saisir un arbitre d'un grief sans le concours du syndicat accrédité qui le représente. L'on a alors la possibilité de qualifier globalement ces situations d'exceptions, de situations où la « sécurité individuelle de l'emploi » est en cause: cas de congédiement, de perte d'ancienneté...<sup>32</sup> L'autre solution, plus respectueuse du principe de la représentation collective celle-là, consisterait à assortir de pénalités spécifiques cette obligation de représentation égale qui incombe au syndicat.

<sup>29</sup> Si, cependant, le syndicat refusait, pour reprendre les termes de l'art. 88 du *Code*, de donner suite à une telle disposition dans la convention et de concourir au choix d'un arbitre à la demande du salarié, la difficulté pourrait alors demeurer en regard de cet article, mais sous réserve de l'argumentation favorable au salarié basée sur l'art. 57.

<sup>30</sup> Texte actuel de l'article 88, à la suite de la *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, ch. 48, art. 28 (Bill 65, octobre 1969), lequel ne fait que reprendre intégralement le texte antérieur à juin 1969, avant l'adoption de la *Loi modifiant le Code de travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1969, ch. 47, art. 36 (Bill 50, juin 1969). « 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 déferé à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre ». R. Auclair, « Le règlement pacifique des conflits », *Le Code du travail du Québec*, (1965), Québec, P.U.L., 1965, à la p. 167, formulait pour sa part des doutes quant au sort de la demande du salarié au ministre.

<sup>31</sup> Voir notamment à ce sujet en doctrine canadienne: B. L. ABELL, « The Duty of Fair Representation — Effective Protection for Individual Rights in Collective Agreements? », (1970) 25 *Relations industrielles* 602, commentaire de *Fisher v. Pemberton*, (1970) 8 D.L.R. (3d) 521; M. A. Hickling, « The Right to Membership of a Trade Union », (1967) *U.B.C.L.R.* — *C. de D.* 243, à la p. 282. Voir également l'arrêt *Oil, Chemical and Atomic Workers International Union v. Imperial Oil Limited*, (1963) R.C.S. 584, à la p. 593. La doctrine américaine est abondante. Voir à titre d'exemple: G. H. FEINBERG, « The Implications of *Vaca v. Sipes* on Employee Grievances Processing », (1967) 17 *Buffalo Law Review* 165; B. AARON, « The Union's Duty of Fair Representation under The Railway Labor and National Labor Relations Act », (1968) 34 *Journal of Air Law and Commerce* 167.

<sup>32</sup> Voir en ce sens, C. W. SUMMERS, *loc. cit.*, *supra*, note (26), à la p. 401; également H. W. ARTHURS, *loc. cit.*, *supra*, note (25), à la p. 805.

Le législateur de 1969 a ici fait montre d'hésitations. En un premier temps<sup>33</sup>, il modifiait l'article 88 — dont le texte correspondait alors exactement au texte actuel — de façon à permettre à un « intéressé » de soumettre à l'arbitrage un « grief non satisfait ». Cette référence nouvelle à l'intéressé semblait indiquer que le salarié, à ce titre, pouvait désormais avoir accès à l'arbitrage de façon autonome relativement à un grief « non satisfait » lors des stades antérieurs de la procédure de réclamation<sup>34</sup>. Si, du moins, telle était bien la portée de l'amendement, malgré le but sans doute louable de la réforme — éviter qu'un individu ne soit victime d'une injustice, dans des cas d'inaction du syndicat —, l'on pouvait critiquer le moyen choisi. Il allait carrément à l'encontre du principe général de la dévolution de la représentation des salariés du syndicat accrédité. Les inconvénients d'une telle solution ont été signalés. Ils se réalisaient d'autant plus que l'on n'avait nullement restreint l'accès du salarié à l'arbitrage, sans le concours du syndicat accrédité, à ces seules situations mettant en cause ce que l'on peut appeler la « sécurité individuelle de l'emploi » du salarié, mais qu'on y avait donné ouverture indistinctement. Ce nouveau texte ne fut en vigueur que quelques mois. Après la présentation en première lecture d'un projet de la loi modifiant à nouveau le texte de l'article 88, tout en réaffirmant le droit du salarié intéressé de saisir lui-même l'arbitre d'un grief<sup>35</sup>, l'on revint finalement à la situation qui prévalait avant le premier amendement, c'est-à-dire à un texte ne prévoyant pas que le salarié puisse avoir lui-même accès à l'arbitrage sans le concours des signataires de la convention. L'on n'a cependant pas pour autant songé à assortir l'obligation de représentation du syndicat de sanctions pratiques.

Aux États-Unis, la solution paraît être la même, en substance, que celle qui a maintenant repris cours, selon le *Code du travail*, en ce qui a trait à l'accès de l'individu au stade de l'arbitrage. Certes, une disposition du *National Labor Relations Act* permet à l'employé de pré-

<sup>33</sup> *Loi modifiant le Code du travail, supra*, note (30), art. 36 : « Tout grief non satisfait doit, à la demande de l'intéressé, être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective, si elle y pourvoit ; sinon, il est déféré à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre. Si la partie contre laquelle un grief est soulevé refuse de donner suite à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective, le grief est déféré à un arbitre nommé par le ministre ».

<sup>34</sup> A noter que l'on ne définissait pas l'expression « grief non satisfait ». Par ailleurs, quant à la portée du nouveau texte relativement à l'accès du salarié à l'arbitrage, il faut reconnaître, à défaut d'interprétation judiciaire, qu'elle pouvait sembler ambivalente, même si l'on avait ainsi posé que « tout grief non satisfait (devait) à la demande de l'intéressé être soumis à l'arbitrage. En effet, la version anglaise ne semblait pas imposer nécessairement cette conclusion. L'on utilisait l'expression « *interested party* », qui semblait ne se référer qu'aux seuls signataires de la convention. Il y avait lieu, également, de tenir des termes différents employés ailleurs dans le *Code* (post juin 1969), aux parag. c), d) et e) de l'art. 106, pour atteindre des individus distincts des groupements. En revanche, à l'art. 107 (post juin 1969), « *party* » avait un sens étendu.

<sup>35</sup> *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, Bill 65, 1969, quatrième session, vingt-huitième législature, première lecture, art. 26. Selon ce projet, l'art. 88 aurait dû désormais se lire : « 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, à la demande de l'une des parties ou du salarié intéressé, déféré à un arbitre choisi par les parties ou, si les parties ne choisissent pas d'arbitre d'un commun accord, nommé par le ministre ».

senter sa réclamation à l'employeur, sans le concours du représentant collectif et à l'employeur de régler cette réclamation, toujours sans ce concours du représentant collectif, pourvu toutefois que les termes du règlement ne soient pas incompatibles avec ceux de la convention collective et que le représentant collectif se soit vu accorder la possibilité d'assister au règlement<sup>36</sup>. Cet article, a-t-on énoncé, pas plus qu'il ne permet à un syndicat autre que le représentant collectif des salariés de présenter un grief, ne permet au salarié, en tant qu'individu, de requérir que le grief soit présenté à l'arbitrage, dans les cas où la convention comporte ce mode de règlement ultime des griefs, à moins bien entendu qu'exceptionnellement celle-ci ne lui réserve ce droit. Il ne s'agit pour lui, comme on l'a vu, que du droit de présenter sa réclamation à l'employeur, à un stade antérieur à celui de l'arbitrage<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> *National Labor Relations Act, supra*, note (3), sec. 9 a) (texte reproduit à la note (13)).

<sup>37</sup> A l'appui de cette interprétation de l'art. 9 (a) voir B. AARON, «The Union's Duty of Fair Representation under the Railway Labor and National Labor Relations Act», *loc. cit., supra*, note (31), à la p. 170 ; A. COX, «Rights under a Labor Agreement» (1955-56), 69 *Harvard L.R.* 601, aux pp. 622 à 624. Aussi : B. L. ADELL, *op. cit., supra*, note (20), aux pp. 147 à 150. Une fois saisi de la réclamation par le salarié, selon 9 (a), l'employeur n'est même pas tenu de la régler. Voir : *Boniman v. Great Atlantic & Pacific Tea Company*, 353 F. (2d) 559 (C.A.-6, 1965) ; refus *certiorari* (1966), 384 U.S. 907. A la p. 562, selon le juge CECL : «The employer is not required to meet for the purpose of adjusting a grievance. The statute provides a permissible step in adjustment not a required one. In other words, this section of the statute grants a privilege to the employee. He may or may not take this grievance directly to the employer as he chooses. If he takes his grievance directly to the employer, the employer may not wish to attempt to make an adjustment in the absence of the union representative and he cannot be compelled to do so». Voir également : *Black-Clawson Company v. International Association of Machiniste Lodge 355, District 137*, 313 F. (2d) 179, à la p. 185 (C.A.-2, 1962).