

Existe-t-il un «vacuum juridique» entre l'expiration de la convention collective et son renouvellement?

Marcel Rivest *

Definition du problème

Lorsqu'une convention collective se termine, les conditions de travail prévues à cette convention telles que les augmentations de salaires, le droit à l'arbitrage, l'ancienneté, etc. sont-elles éteintes?

Quelle interprétation doit-on donner à l'article 47 du Code du travail du Québec? Cet article se lit comme suit:

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

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective entre un employeur et une association de salariés, l'article 47 trouve son application à compter du dépôt de la requête en accréditation.

Dans le cas d'un renouvellement de convention collective, la jurisprudence était, jusqu'à récemment, partagée, à savoir si l'article 47 du Code du travail devait trouver son application ou non.

En effet, deux thèses différentes s'affrontaient. On retrouve, dans un article de Me Pierre Verge rapporté dans *Relations Industrielles*,¹ et qui s'intitule «L'entretemps des conventions collectives», la portée de ces deux thèses.

La première thèse, comme l'explique Me Verge, verrait le dépôt d'une requête en accréditation par un syndicat rival comme une condition préalable à l'application de l'article 47 du Code du travail, lors d'une négociation en vue d'un renouvellement d'une convention collective.

La deuxième thèse permettrait l'application de l'article 47 du Code du travail à toute négociation d'une nouvelle convention collective de travail, sans qu'il y ait eu dépôt d'une requête en accréditation par un syndicat rival.

* Avocat, associé chez Décary, Jasmin, Rivest et Laurin (Montréal).

¹ (1969) 24 *Rel. Industrielles* 781.

Une décision récente du Juge Victor Melançon, du Tribunal du travail, vient confirmer la deuxième thèse.²

Analyse de l'article 47 du Code du travail

Il s'agit de se demander si l'article 47 du Code du travail a pour effet d'éliminer complètement le «vacuum juridique» qui existerait entre la fin d'une convention collective et son renouvellement.

L'article 47 du Code du travail n'a pas pour but de prolonger la durée d'une convention collective expirée, jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective par les parties. En effet, l'article 47 stipule que l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail tant que le droit au lock-out n'est pas acquis. Par conséquent, s'il y a un prolongement de la convention collective, il ne vaudra que jusqu'à la date de l'acquisition du droit au lock-out ou à la grève conformément aux dispositions du Code du travail. Tel est le sens de la décision du Juge Melançon dans l'arrêt *Rouleau v. LaSalle Factories Ltd.*³

Dans le cas des renouvellements d'une convention collective, certains prétendaient que l'article 47 du Code du travail ne devrait s'appliquer qu'au cas où une association rivale dépose une requête en accréditation. Les motifs qui militent en faveur de cette interprétation sont très bien résumés par Me Pierre Verge dans son article précité. En effet, l'auteur nous dit que premièrement, le texte de l'article 47 fait référence à la présentation d'une requête en accréditation. Deuxièmement, le but de cet article 47 ne serait, selon cette deuxième thèse, que d'empêcher l'employeur de favoriser l'attitude anti-syndicale de certains salariés, ou encore de favoriser le syndicat en place aux dépens du syndicat requérant. Ce but ne sera atteint, dans le cas du renouvellement de la convention, que s'il y a présentation d'une requête en accréditation par un syndicat rival. Finalement, le texte de l'article 47 fait mention du consentement écrit de l'association requérante. Toutefois, malgré ces motifs, la deuxième thèse, selon laquelle l'article 47 ne devrait s'appliquer qu'en cas où une association rivale dépose une requête en accréditation, fut rejetée par le Tribunal du travail dans l'arrêt *Rouleau v. LaSalle Factories Ltd.*⁴

² *Rouleau v. LaSalle Factories Ltd.*, [1973] T.T. 503.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

Rouleau v. LaSalle Factories Ltd.

Le 4 octobre 1973, le Juge Victor Melançon, du Tribunal du travail, rendait une décision où il interprétait l'article 47 du Code du travail comme voulant dire qu'un employeur devait continuer à se conformer à une convention collective, même après son expiration, et ce jusqu'à ce que le droit au lock-out ou à la grève soit acquis. Il réfutait du même coup l'interprétation qui voulait qu'il soit nécessaire qu'une association rivale dépose une requête en accréditation.

Ainsi, à la page 504 du jugement, M. le Juge Melançon dit ceci:

Le Tribunal ne saurait retenir la prétention de la défense que l'article 47 du Code du travail n'aurait d'application qu'au cas du dépôt d'une requête en accréditation et de la première négociation d'une convention collective. Le texte de l'article 47 du Code du travail n'aurait aucun sens, surtout dans ses dernières lignes, si une telle interprétation était retenue, et en particulier les mots «... et il est tenu, s'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer».

Et plus loin, à la page 506:

Or, en présence du texte de l'article 47 du Code du travail et en particulier de l'obligation faite à l'employeur de continuer à se conformer à cette convention jusqu'à l'acquisition du droit au lock-out et de ne pas changer les conditions de travail, le Tribunal ne peut que conclure à la culpabilité de l'intimé.

Nous croyons qu'une telle décision est juste parce qu'elle interprète l'esprit du Code du travail d'une manière équitable et pondérée. En effet, le Code du travail se veut être un instrument d'équilibre entre les parties aux relations de travail comme le précise d'ailleurs le Tribunal du travail dans l'affaire *La Reine v. Harricana Metal Inc.*⁵ où il est dit que:

L'esprit de cet article du Code du travail vise, à notre avis, à maintenir entre les parties l'équilibre qui existait soit avant le dépôt de la requête en accréditation, soit pendant la durée de la convention collective antérieure, pendant la durée des négociations de la convention collective et du processus qui y mène, jusqu'à l'acquisition par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève et au «lock-out», moyens de pression reconnus par la loi à certaines conditions précises.⁶

De plus, le principe de la réciprocité des obligations exige que si le salarié fournit son travail, l'employeur soit obligé de lui donner les conditions de travail auxquelles il a droit. Puisque le droit à la grève n'est pas acquis immédiatement après l'expiration de la convention collective, les salariés se trouveraient sans aucune protection et sans aucun moyen de pression face à un employeur qui veut diminuer les conditions de travail. Le seul recours possible serait une démission

⁵ *La Reine v. Harricana Metal Inc.*, [1970] T.T. 97.

⁶ *Ibid.*, 99.

en bloc mais celle-ci risquerait d'être considérée comme une grève illégale par les tribunaux. Il serait injuste et illogique qu'à la fin de la convention collective, l'employeur ne soit plus tenu aux conditions de travail prévues à la convention, alors que les salariés n'ont pas encore acquis le pouvoir de faire la grève et se trouvent ainsi sans aucun moyen de pression.

Le Juge Rand, quoique dissident dans l'arrêt de la Cour suprême *United Mine Workers v. McKinnon*, fait état des conséquences sérieuses d'une fin abrupte d'une convention collective:

That negotiations of this sort can drag out for months is a matter of every-day knowledge and it was confirmed in this case, and retroactive applications, for example, of wage increases, the usual result of that delay, are a commonplace. On the other hand, the actual termination of a working agreement containing provisions beneficial to both employer and labour, the product of years of trial, experience and contention, might have serious consequences. At the very least it would be embarrassing to the hearing of grievances, the settlement of disputes, the questions of vacations, etc. . . . ⁷

Le Juge Roger Brossard, de la Cour supérieure à l'époque et aujourd'hui de la Cour d'appel, va encore plus loin en disant qu'une violation de l'ancien article 24 de la *Loi des relations ouvrières* constitue une menace à l'ordre public.

[E]n effet, toutes les dispositions de la *Loi des relations ouvrières* qui se rapportent à la liberté syndicale (art. 3), à la reconnaissance obligatoire du syndicat majoritaire comme agent de négociation de conventions collectives (art. 4), à la négociation obligatoire des conventions collectives (art. 4 et 11), au recours obligatoire à la procédure de conciliation et d'arbitrage (art. 12 et suivants) sont centrées sur l'article 24 qui, d'une part, suspend le droit de grève de l'association ouvrière et, d'autre part, le droit de l'employeur de changer les conditions de travail tant que n'ont pas été observées les dispositions relatives à la négociation de la convention collective et à la procédure de conciliation et d'arbitrage; sans l'article 24, toutes les autres obligations n'auraient aucune sanction efficace et l'objet de la loi qui est manifestement de permettre la solution pacifique des conflits de travail et d'assurer le *statu quo* entre les parties dans leur recherche de cette solution ne pourrait être atteint; une violation des dispositions de cet article 24 constitue dès lors une menace à l'ordre public.⁸

Il est aussi intéressant de noter que la législation ontarienne⁹ est sensiblement au même effet que celle que nous retrouvons à notre article 47 du Code du travail. On a reconnu, en Ontario, que le droit

⁷ *District No. 26, United Mine Workers of America v. McKinnon and Dominion Coal Company Ltd.*, [1958] R.C.S. 202, 211.

⁸ *L'Association des Employés du Bas Façonné de St-Hyacinthe Inc. v. Gotham Hosiery Company of Canada Ltd.*, [1959] C.S. 81, 86.

⁹ *Labour Relations Act*, R.S.O. 1960, c.202, s.59(2).

à l'arbitrage, après l'expiration de la convention collective, était acquis en raison de l'article 59(2) de la loi ontarienne qui a pour effet de prolonger certains effets de la convention collective et de maintenir le *statu quo* entre les parties:

It is clear as we have indicated, that "no collective agreement is in operation" in this case. The effect of the section is to maintain the *statu quo* between the parties following the giving of notice to bargain and before the time when resort to economic force by the parties is permitted. . . . For the foregoing reasons, it is our conclusion that the grievances are properly before us for determination as if they had been brought within the life of the collective agreement itself.¹⁰

Il fut aussi décidé que:

We are also of the opinion that section 59(2) gives the union the right to take a grievance on behalf of an individual employee to arbitration in the same manner as if the collective agreement was still in operation.¹¹

Ainsi, la législation ontarienne permet l'arbitrage après l'expiration de la convention collective jusqu'au moment où les parties en présence ont acquis le droit d'utiliser leurs moyens de pression économique, c'est-à-dire jusqu'au jour où le droit à la grève et au lock-out est acquis.

Recours possibles en cas de violation de l'article 47

Il nous apparaît utile, à l'occasion de l'étude de l'article 47 du Code du travail, de passer en revue les différents recours qui sont ouverts aux parties en cas de violation de cet article.

Recours pénal

Le fait de changer une ou plusieurs conditions de travail n'est pas une infraction en soi. Il faut plusieurs autres éléments pour que le changement d'une condition de travail soit une infraction. En effet, la preuve du dépôt d'une requête en accréditation ou de l'existence d'une convention collective est une condition préalable pour que l'on puisse considérer qu'une infraction a été commise; de plus, le droit au lock-out ne doit pas être acquis et enfin le tout doit être fait sans le consentement écrit du syndicat.

Cette absence d'un consentement écrit de la part du syndicat est un élément de l'infraction qui doit être prouvé par la poursuite. L'agent d'affaires de l'association peut commodément faire cette

¹⁰ *Re International Brotherhood of Electrical Workers, Local 579, and Berlet Electronics Ltd.* (1968), 19 L.A.C. 152, 154-155.

¹¹ *Re International Leather Goods, Plastics and Novelty Workers Union, Local 8, and David Barry Co.* (1968), 19 L.A.C. 157, 160.

preuve. Tel est le sens de la décision *Tremblay v. A. L. Green Ltée*.¹² De plus, dans l'affaire *Houle v. Wallmaster Cleaning*,¹³ il fut décidé que la *mens rea* ne constitue pas un élément de l'infraction.

La preuve, en plus de démontrer que les conditions de travail ont été modifiées, doit aussi identifier l'inculpé, soit comme personne physique ou morale, ou démontrer que les personnes qui ont décidé du changement des conditions de travail étaient dûment mandatées pour le faire et pouvaient ainsi engager la responsabilité de l'employeur. Ce principe se dégage de la décision du Juge R. Marcotte du Tribunal du travail dans *Tremblay v. Université de Sherbrooke*.¹⁴

L'amende prévue à l'article 126 du Code du travail est de \$25.00 à \$100.00 et de \$100.00 à \$1,000.00 pour chaque récidive dans les deux ans. Il nous semble qu'une amende aussi minime ne tient pas compte du contexte de la négociation et constitue une invitation à acheter le droit de violer la loi.

Recours civil

Le principal recours civil est celui de l'injonction interlocutoire qui peut être accordée lorsque celui qui la demande paraît y avoir droit et qu'elle est jugée nécessaire pour empêcher que ne lui soit causé un préjudice sérieux ou irréparable ou que ne soit créé un état de fait ou de droit de nature à rendre le jugement final inefficace. Ainsi, la Cour supérieure a émis une injonction enjoignant la compagnie Davie Shipbuilding de ne pas changer les conditions de travail établies à la convention collective qui était alors expirée. La Cour a enjoint la compagnie de déduire les cotisations syndicales de ses employés qui l'ont autorisée à le faire et de remettre au syndicat les dites cotisations syndicales.¹⁵

Récemment, dans l'affaire *Union des Employés de commerce, Local 500 v. LaSalle Factories Ltd.*,¹⁶ le juge Aronovitch de la Cour supérieure a refusé d'émettre une injonction interlocutoire qui aurait enjoint la compagnie de ne pas modifier les conditions de travail et de payer les augmentations de salaire automatiques prévues à la convention; l'injonction a été refusée pour le motif principal qu'on ne pouvait, par injonction, demander le paiement d'une som-

¹² *Tremblay v. A.L. Green Ltée*, [1970] T.T. 205.

¹³ *Houle v. Wallmaster Cleaning Services Ltd.*, [1971] T.T. 119.

¹⁴ Non-rapporté, dossier M-72-1177, Tribunal du travail, 30 mars 1972 (M. le Juge Maurice R. Marcotte).

¹⁵ *Le Syndicat des Travailleurs des Chantiers Maritimes de Lauzon Inc. v. Davie Shipbuilding Ltd.*, [1961] R.P. 105, 110.

¹⁶ Non-rapporté, C.S.M., 05-006780-73, 13 juin 1973.

me de deniers et que le recours approprié était une action en dommages devant les tribunaux ordinaires.

Avec toute déférence, nous soumettons que cette décision est erronée. Nous comprenons que le principe établi, soit celui qui empêchait de demander une somme d'argent ou un paiement par voie d'injonction est un bon principe en droit civil; cependant, dans le contexte des relations de travail, il en va autrement car les délais changent complètement la perspective d'un problème. Ainsi, nous croyons qu'une ordonnance d'injonction enjoignant l'employeur de respecter la convention collective qui prévoit des augmentations de salaire automatiques à chaque six mois aurait été nécessaire afin de maintenir le *statu quo* et d'éviter que ne soit créé un état de fait de nature à rendre le jugement final inefficace. Dans des situations semblables, on sait que les négociations subséquentes vont prévoir la rétroactivité des conditions de travail et que la question en litige sera réglée. Cependant, jusqu'à la signature de cette convention collective, l'employeur peut exercer une pression indue sur les salariés, et ce dans une période cruciale de négociation, en ne faisant pas le paiement prévu à la convention collective. Ce paiement, selon la jurisprudence récente, devrait être légalement effectué jusqu'au jour où le droit à la grève ou au lock-out est acquis.

Le Juge Paul Lesage, dans une affaire similaire adopte l'attitude suivante:

Au stade où en sont les procédures, sans plus d'enquête, il y a lieu de constater que l'injonction ne demande ni de payer une somme d'argent et ni de faire une chose que les intimés s'étaient engagés à ne pas faire. Il n'y a qu'à lire les conclusions de la requête pour constater qu'il s'agit tout simplement d'ordonner à l'intimé Martin de cesser d'inciter l'autre intimée à ne pas appliquer le décret et de retirer les instructions qu'il a données par lettre ou autrement, puis d'ordonner à l'autre intimée de cesser de se conformer aux instructions dudit Martin. Il n'y a pas lieu d'appliquer l'arrêt soumis en la présente espèce parce qu'il s'agit d'un cas différent.¹⁷

Dans l'arrêt *L'Association des Employés du Bas Façonné de St-Hyacinthe Inc. v. Gotham Hosiery Co.*,¹⁸ le Juge Roger Brossard, à l'époque de la Cour supérieure, a reconnu que le fait que la *Loi des relations ouvrières* prévoit des pénalités pour la violation de l'article 24 (maintenant article 47 C.T.), n'empêche pas le recours civil en injonction dans les cas où une injonction pourrait être émise, conformément aux dispositions du Code de procédure civile.

¹⁷ *L'Association des Professeurs du Québec Métropolitain v. Martin*, non-rapporté, C.S. Québec, 12-498, 1er décembre 1972 (M. le Juge Paul Lesage).

¹⁸ Voir note 8.

En conclusion, nous soumettons que le recours à l'injonction devrait être ouvert chaque fois qu'un employeur contrevient à l'article 47 du Code du travail, même dans les cas où il s'agit d'un paiement de salaire, pour le motif qu'il s'agit d'un manquement à la loi même.

Arbitrage des griefs

Plusieurs décisions d'arbitres ont reconnu qu'un grief pouvait être porté à l'arbitrage pour un litige qui a eu lieu après l'expiration de la convention collective et avant que le droit au lock-out ou à la grève ne soit acquis. On a adopté le point de vue que la convention collective était prolongée par l'article 47 du Code du travail.

Dans la cause *St-Louis Bedding Co. Ltd. v. Le Syndicat National des Employés de St-Louis Bedding*,¹⁹ le Président du conseil d'arbitrage, Me Harold Lande, a reconnu qu'une échelle de salaires prévoyant des augmentations automatiques à chaque six mois devait continuer à s'appliquer même après la fin de la convention collective. Après avoir posé la question, "Do automatic increases in the hiring rate continue after termination of the contract?", il répond que:

... the dates are merely descriptive of the period during which the changes are to take place and do not affect the basic principle that every employee is entitled to an automatic increase of 5¢ per hour every six months during the first two years of his employment with the Company, irrespective of when he started working for them; and that, as long as the contract has not been renewed or replaced by another contract, it remains in full force and effect so that the automatic increases in the hiring rate remain in effect. This right to automatic increases continues irrespective of the termination date mentioned in the contract, since articles 47 and 49, of the Labour Code, continue the contract in full force during the period of negotiations.^{19a}

Cette décision va encore plus loin en disant que la convention collective se continue jusqu'à son renouvellement; nous croyons que telle n'est pas la véritable portée de l'article 47 du Code du travail. Il nous semblerait, en accord avec la décision récente du Tribunal du travail,²⁰ que la convention collective se maintient en vigueur jusqu'au jour où le droit au lock-out ou à la grève est acquis.²¹

¹⁹ [1966] R.D.T. 24.

^{19a} *Ibid.*, 26.

²⁰ Voir note 2.

²¹ Voir aussi *Association Catholique des Professeurs de Jacques-Cartier Inc. v. Commission des Ecoles Catholiques de la Cité de Jacques-Cartier*, R.D.C.D. 377-8, vol. 2, 28 février 1969; *Fraternité des Policiers de Pierrefonds v. Cité de Pierrefonds*, R.D.C.D. 306-2, vol. 2, 1er février 1966; *Le Syndicat des Concierges de la Commission des Ecoles Catholiques d'Asbestos v. Les Commissaires d'Ecoles d'Asbestos*, [1969] R.D.T. 129.

Conclusion

A la lumière de la décision récente du Juge Victor Melançon du Tribunal du travail, nous pouvons conclure qu'un employeur ne peut pas modifier les conditions de travail prévues à une convention collective qui est expirée, tant et aussi longtemps que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas acquis et ce, sans qu'il soit nécessaire qu'un syndicat rival ne dépose une requête en accréditation. Par conséquent, dans tous les cas de renouvellement de convention collective, il n'y aurait plus de «vacuum juridique» entre la fin d'une convention collective et la date d'acquisition du droit à la grève ou au lock-out.

Cependant, puisque plusieurs conventions collectives ne sont pas renouvelées avant que le droit au lock-out ne soit acquis, une clause spéciale devrait être prévue dans chaque convention collective qui pourrait se lire comme suit:

Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

Une telle disposition aurait pour effet d'éviter le «vacuum juridique» qui existe entre la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève et la date de la signature de la convention collective.
