

Grief d'ancienneté: Une nouvelle convention annule-telle les conventions antérieures?

Volume 14, numéro 3, juillet 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022292ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022292ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1959). Grief d'ancienneté: Une nouvelle convention annule-telle les conventions antérieures? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 419–427. <https://doi.org/10.7202/1022292ar>

Résumé de l'article

A l'unanimité: un grief d'ancienneté doit être jugé en regard de la nouvelle convention collective en vigueur et non d'après les conventions antérieures, à moins toutefois que des cas particuliers ou des problèmes spéciaux aient été prévus dans la nouvelle convention. De plus, l'arbitre patronal étant dissident sur le point suivant, les effets de la nouvelle convention sont rétroactifs. Voici des extraits d'un intérêt tout particulier.

Grief d'ancienneté: Une nouvelle convention annule-t-elle les conventions antérieures?

*A l'unanimité: un grief d'ancienneté doit être jugé en regard de la nouvelle convention collective en vigueur et non d'après les conventions antérieures, à moins toutefois que des cas particuliers ou des problèmes spéciaux aient été prévus dans la nouvelle convention. De plus, l'arbitre patronal étant dissident sur le point suivant, les effets de la nouvelle convention sont rétroactifs. Voici des extraits d'un intérêt tout particulier.*¹

CLAUSES DE LA CONVENTION 1955-1957

Promotion de renvoi. 26. L'Employeur conserve le droit d'embaucher, de promouvoir, de congédier, transférer ou discipliner n'importe quel employé, sujet au droit d'un employé de faire valoir ses revendications conformément à la procédure établie dans la présente Convention. Un employé suspendu ou remercié quittera immédiatement l'usine et n'y entrera plus sans un permis officiel.

Ancienneté. 27. Dans l'exercice du droit reconnu à l'article 26, l'Employeur appliquera l'ancienneté, par département, sujet aux conditions suivantes:

1. L'ancienneté sera basée sur la durée de service continu et ne s'appliquera qu'après qu'un employé aura complété six mois de service avec la Compagnie. L'employé perdra son droit d'ancienneté s'il:
 - a) abandonne volontairement son emploi;
 - b) est renvoyé pour cause;
 - c) s'absente de l'usine plus de trois jours ouvrables, sans donner d'avis et sans excuse raisonnable;
 - d) est requis de reprendre le travail après suspension, et ne se rapporte pas, à moins de forces majeures, dans les sept jours qui suivent son rappel;
 - e) s'il est suspendu pour manque d'ouvrage pour une période de plus de six mois consécutifs.
2. Dans les cas de promotion, les considérations d'habileté, de productivité et de compétence prévaudront sur l'ancienneté.
3. Dans les cas de mise à pied par manque de travail, démotion et réembauchage, la durée de service continu prévaudra si l'employé peut remplir la tâche disponible conformément aux exigences de la production.

(1) Différend entre A. Bélanger Ltée, Montmagny et le Syndicat des Travailleurs de la Fonderie Montmagny. Membres du tribunal: Lucien Lortie, président; Marius Bergeron, arbitre syndical; E. Lacasse, arbitre patronal. Service d'information du Ministère du Travail, Québec le 22 novembre 1958, no 1278 — 1958.

CLAUSES DE LA CONVENTION 1957-1959

Promotion ou renvoi. 26. L'employeur conserve le droit d'embaucher, de promouvoir, de congédier, transférer ou discipliner n'importe quel employé, sujet au droit d'un employé de faire valoir ses revendications conformément à la procédure établie dans la présente Convention. Un employé suspendu ou remercié quittera immédiatement l'usine et n'y entrera plus sans un permis officiel.

Ancienneté. 27.

1. L'ancienneté sera basée sur la durée de service continu et s'appliquera seulement lorsque l'employé aura complété trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.
2. L'ancienneté s'appliquera sur la base départementale.
3. Un employé transféré d'un département à un autre conservera son ancienneté dans le département d'où il vient, pour une période de 30 jours. Après cette période, son transfert sera considéré comme permanent et son ancienneté vaudra alors dans ce dernier département.
4. L'employé perdra son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
 - a) s'il abandonne volontairement son emploi;
 - b) s'il est renvoyé pour cause;
 - c) s'il s'est absenté de l'usine plus de trois (3) jours ouvrables, sans avis préalable et sans excuse raisonnable;
 - d) s'il est requis de reprendre le travail, après suspension et ne se rapporte pas au travail, à moins de force majeure, dans les sept (7) jours qui suivent son rappel;
 - e) si après trois (3) mois de service l'employé est suspendu pour manque de travail, cet employé conservera son droit d'ancienneté pour un temps égal à celui de son emploi jusqu'à concurrence d'un an.
5. Dans le cas de promotion, les considérations d'habileté, de productivité et de compétence prévaudront sur l'ancienneté.
6. Dans le cas de mise à pied par manque de travail, démotivation et réembauchage, la durée de service continu prévaudra si l'employé peut remplir la tâche disponible conformément aux exigences de la production.

Et la preuve a été déclarée généralement close; et les parties ont plaidé par factum...

MOTIFS DE LA DÉCISION

Première question à envisager

Quelle convention doit être prise en considération pour juger de l'ancienneté de M. Alcide Morin? Pour en décider il est important d'abord de bien se rappeler la nature de la convention collective, et ses effets. La Loi des Relations ouvrières donne la définition suivante: « Une entente relative aux conditions de travail con-

clue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs ».

Le Syndicat impliqué dans le présent litige étant un syndicat incorporé, il y a lieu de donner la définition de la convention inscrite à l'article 21 de la Loi des Syndicats professionnels:

« 21. La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants, soit d'un syndicat professionnel, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats et, d'autre part un ou plusieurs employeurs, ou les représentants soit d'un syndicat d'employeurs, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats d'employeurs.

Peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail, tous les engagements concernant les conditions de travail qui ne sont pas défendus par la Loi. »

Il faut encore citer, en regard de la durée de la convention, l'article 15 de la Loi des Relations ouvrières:

« 15. Une convention collective peut être conclue pour un terme d'un an, de deux ans ou d'au plus trois ans. Lorsqu'elle est conclue pour un an avec « clause de renouvellement automatique », elle se renouvelle pour le même terme à moins que l'une des parties ne donne à l'autre, entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention, un avis écrit l'informant qu'elle désire y mettre fin ou le modifier, ou en négocier une nouvelle. »

Dans le présent litige, les conventions collectives sont conclues pour un terme de deux ans. Le président du tribunal cite différents auteurs sur la nature et les effets de la convention collective. Rouast et Durant dans leur traité de *Législation industrielle* notent que:

« ... La convention collective de travail... a pour objet de déterminer d'une part, les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, d'autre part, de fixer les droits et obligations des groupements parties à la convention... »

Rouast et Durant — *Législation industrielle* (2^e éd. 1947), p. 220, no 180, p. 236, no 194.

Les mêmes auteurs ajoutent:

« Les conditions du travail sont fixées par un accord véritable, précédé d'une discussion effective... » La convention collective aboutit à *uniformiser les conditions de travail*. a) La convention collective établit des *règles uniformes pour tous les salariés soumis à la convention*. » Idem, p. 222, no 181.

«...2. Si l'on examine le contenu de la convention collective, il est exact que la réglementation de l'activité professionnelle constitue l'objet principal de la convention, mais il n'est pas le seul. La convention crée entre les groupements signataires de véritables obligations contractuelles... » Idem p. 231, no 189. «...Les parties à une convention collective à durée déterminée sont liées pour la durée prévue... » Idem p. 237, no 196.

Dans son traité de *Droit civil*, Louis Josserant dégage la nature de la convention collective:

« Cette convention qui règle les conditions de travail engage des personnes qui n'y sont point figuré et qui n'y ont point même été représentées; elle met à la charge des employeurs et des employés tout un réseau d'obligations juridiques comportant des sanctions effectives. C'est qu'elle constitue une convention — règlement; sa raison d'être est de faire la loi, non pas entre les parties contractantes au sens consacré de ces mots, mais aux deux camps opposés, celui des employeurs d'une part, celui des employés ou des ouvriers d'autre part: les parties contractantes déclarent ouvertement gérer les intérêts d'autrui, et leur volonté sert ses effets, elle est sanctionnée juridiquement mais ce n'est pas dans un contrat ordinaire qu'elle s'insère. » Louis Josserant, *Droit civil*, e éd., vol. 11, page 138.

De même Durant et Jaussaud traitant du même sujet définissent ainsi la convention collective.

«... La convention collective de travail est un accord conclu entre un groupement de salariés et un employeur ou un groupement d'employeurs. Elle a pour objet de déterminer, d'une part, les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, d'autre part, de fixer les droits et obligations des groupements parties à la convention.

Nature de la convention collective

Elle présente trois traits distinctifs:

1. La convention a pu être conclue par un groupement quelconque...
2. Elle produit des effets, non seulement à l'égard des groupements signataires mais aussi à l'égard de leurs membres...
3. Enfin la convention se caractérise par son extrême rigueur... » Durant et Jaussaud — *Droit du Travail* (1947), vol. 1, p. 126.

Le même auteur expose que la convention collective présente un caractère mixte: conception contractuelle et la conception réglementaire; et parlant de ce dualisme de la convention collective, après avoir étudié longuement ces deux aspects de la convention, il conclut:

« La convention collective est donc bien une loi, elle forme une source du droit du travail mais cette loi a une origine conventionnelle et s'accompagne de la création d'obligations. Suivant l'expression du Carnelutti, elle a le corps du contrat et l'âme de la Loi. »

Paul Durand souligne le dualisme de la convention collective dans la *Revue trimestrielle de droit civil*, 1939:

« Dans son élaboration la convention de travail... constitue bien un accord de plusieurs personnes sur un objet d'intérêt juridique ». Paul Durand, *Le dualisme de la convention collective de travail*, (Dans la *Revue trimestrielle de droit civil*, vol. 38, 1939, p. 353, p. 359.) L'auteur ajoute à la page 361: «... Réalisée par un échange des consentements, la convention collective emprunte naturellement au droit commun des contrats toutes les règles qui reposent sur le respect de la volonté des parties... » Enfin: «... La convention collective doit donc être interprétée comme une convention. Elle est soumise en principe aux règles du Code Civil... » Idem, p. 363.

Et plus loin, après avoir parlé également de son caractère réglementaire, l'auteur continue:

« Le dualisme ainsi marqué dans la conclusion de la convention collective s'accuse encore davantage si on examine le contenu de l'acte. Mais alors, que, du point de vue formel l'élément conventionnel était prédominant, l'analyse du fond même de la convention en fait apparaître surtout le caractère réglementaire. Envisagée dans son contenu la convention collective présente un double aspect: elle crée, à la fois, des obligations conventionnelles et un statut légal. On ne peut méconnaître que la convention collective soit un acte créateur d'obligation. *Il en est ainsi dans la mesure où elle détermine les rapports des groupements. Les groupements signataires sont bien traités comme des contractants.* » Idem, p. 369.

Durant et Jaussaud dans leur traité du *Droit du travail* soulignent les effets de la convention collective sur les contrats individuels:

«... Entre individus soumis à la convention, les rapports juridiques antérieurement formés subissaient aussitôt l'emprise de la convention collective, notamment en ce qui concerne le montant des salaires. En effet la convention ayant pour objet d'uniformiser les conditions du travail dans l'intérêt commun des employeurs et des salariés, les autorités professionnelles ne peuvent accepter de différences suivant la date où ont été conclus les contrats individuels de travail... » Durant et Jaussaud — *Droit du travail* (1945), p. 199.

Me Marie-Louis Beaulieu dans son ouvrage *Des conflits de droit dans les rapports collectifs du Travail* (1955) traite du renouvellement des conventions:

«... Le renouvellement est virtuellement compris dans la négociation de la convention collective. Il est nécessaire pour que le système fonctionne qu'à leur expiration, les accords collectifs soient renouvelés ou remplacés par d'autres, mais on ne peut pas dire la même chose des amendements pendant leur durée. Dans la pratique, les parties attendent l'expiration pour modifier leur convention collective. » Marie-Louis Beaulieu, *Des conflits de droit dans les rapports collectifs du Travail* (1955), p. 315.

Colin et Capitant soulignent le caractère obligatoire de la convention collective et l'effet qui en résulte pour les juges chargés d'interpréter de telles conventions :

«... Les contrats ont force de loi entre les parties... Du moment qu'un contrat ne contient rien de contraire aux lois, ni à l'ordre public, ni aux bonnes mœurs les parties sont obligées de le respecter, de l'observer... Les conventions doivent être exécutées de bonne foi... » Collin et Capitant — *Droit civil*, 2e éd., vol. 2, p. 309.

«... D'autre part, le respect de cette loi créée par la volonté des intéressés s'impose aux juges chargés de l'interpréter. *Ces derniers ne peuvent pas plus modifier les termes de la convention, ni en changer les éléments qu'ils ne pourraient modifier le texte de la Loi...* » Idem, p. 310.

Et plus loin, ces auteurs donnent les règles d'interprétation suivantes :

«... De plus, pour user de leur pouvoir d'interprétation, il faut que les juges aient quelque chose à interpréter. Dès lors, si les clauses de la convention sont claires, précises, dépourvues d'ambiguïté, les juges doivent les respecter... »

«... Lorsque le juge est placé en face des termes d'une convention il ne peut pas en modifier les éléments, sous prétexte que les conditions imposées à l'une des parties seraient contraires à l'équité, draconiennes, léonines. Il n'a pas le droit d'atténuer la rigueur des obligations imposées aux parties... » Idem, p. 311.

Notre jurisprudence s'est prononcée dans le même sens :

« Cette convention fait la loi des parties qui sont liées d'avance par ce contrat, elles doivent donc l'exécuter telle qu'elles l'ont voulu librement. » La Ville de St-Hyacinthe vs le Syndicat... 1956 R.L. 416.

Il ressort de tout ce qui a été cité plus haut — et il ne s'agit là que de quelques extraits de ce qui a été écrit sur le sujet — il ressort donc que la convention collective est formée après négociations et discussions des parties qui ont pris connaissance de tout ce qui s'y trouve, de tout ce qui est ajouté, des avantages et des conditions de travail acceptés; que cette convention collective ainsi discutée et acceptée devient la loi des parties; qu'elle régit tous ceux qui y sont soumis; que les parties, l'ayant librement acceptée, sont obligées de la respecter tant qu'elle est en vigueur.

Il faut également conclure de tout ce qui a été cité, qu'en principe, dans l'économie générale de nos lois ouvrières, pour que le système de la convention collective fonctionne normalement et avec efficacité, que toute convention collective expirée n'a plus d'effets parce qu'elle a été remplacée suivant la loi, par une nouvelle qui peut contenir évidemment certaines clauses de la convention expirée, mais qui surtout ajoute ou change certaines conditions de travail, procure de nouveaux avantages aux parties, établit de nouveaux barèmes, augmente les droits et obligations des parties suivant leur volonté et leur entente.

Et il est logique de penser que les conditions nouvelles de travail et les avantages qui ont été spécialement discutés et acceptés profitent à tous ceux qui sont soumis à la dernière convention en vigueur, à moins que des exceptions ou des restrictions qui auraient pu être nécessaires et connues au moment de la signature, n'aient été spécifiquement prévues à la convention.

Il faut donc poser en principe, qu'une convention collective expirée n'a généralement plus d'effets à moins de mention particulière y référant dans la nouvelle convention et que la dernière convention collective en vigueur régit tous les intéressés, tous les employés qui doivent bénéficier complètement des avantages qu'elle leur procure.

Pour le cas qui nous occupe particulièrement, dans la convention 1955-57 c'est l'ancienne, é par département qui était considérée. Et la Compagnie en face, par exemple d'une promotion ou d'une suspension pendant la durée de cette convention de 1955-57, devait considérer la séniorité par département.

Dans la Convention 1957-59 actuellement en vigueur on a introduit le paragraphe 3 de l'article 27 — qui n'existait pas dans la convention précédente — et l'on a modifié la phraséologie de l'art. 27 en général.

Le Syndicat prétend que l'on a introduit par le nouvel article 27, la séniorité dans l'usine. La Compagnie affirme que l'amendement n'avait « pour but que de qualifier l'ancienneté départementale ».

Quelque soit la manière d'interpréter, le paragraphe 3, nouvellement introduit, et l'article 27 en général tel qu'actuellement rédigé, il faut admettre que le nouvel article 27 est différent de celui de l'ancienne convention et il faut reconnaître, que si un avantage a été ajouté par ce nouvel article 27, cet avantage doit profiter à tous, à moins que l'on y ait précisé quelques restrictions, fait quelques réserves.

Le paragraphe 3 de l'article 27 est composé généralement dans les termes qui, semble-t-il changent la base de calcul de l'ancienneté après une période qui est bien précise, et le texte ne comporte aucune autre restriction.

On aurait pu, si on en avait eu l'intention, préciser dans cette réduction que le paragraphe ne s'appliquerait que pour l'avenir. Par exemple on aurait pu écrire: A l'avenir un employé transféré... et cela aurait indiqué la volonté des parties d'établir une restriction dans l'application de la séniorité.

Aucune restriction de ce genre n'ayant été faite, il est impossible de conclure que les avantages apportés dans la nouvelle convention, si avantages il y a, ne profitent pas généralement à tous les employés.

Poussons le raisonnement plus loin.

Supposons qu'il y aurait eu d'abord une convention qui ne contenait aucune clause relative à l'ancienneté. Puis, que dans une autre convention on aurait introduit une clause de séniorité par département. Enfin, que dans une troisième convention, on aurait obtenu davantage, et on aurait consenti à une clause de séniorité.

Est-ce à dire qu'il faudrait juger de la séniorité, de l'ancienneté en tenant compte des trois conventions, et en décider différemment pour les employés, suivant qu'ils ont été employés ou transférés sous la première, la deuxième ou la troisième convention?

Encore une fois l'économie de nos lois ouvrières et le bon fonctionnement du système de la convention collective, exigent plutôt à notre humble avis, que la convention collective en vigueur soit la loi des parties pendant toute sa durée, que tout doive y être prévu lors de sa négociation et de son acceptation, que les anciennes conventions expirées n'aient plus force de loi, n'aient plus d'effets, à moins que dans la convention actuellement en vigueur on y ait référé spécialement ou exprimé d'une manière quelconque sa volonté de faire des restrictions.

En conséquence, pour toutes ces raisons, en face de la preuve, et après l'examen des textes de loi, et l'étude très attentive des arguments des parties relatés dans leur mémoire, en toute équité et bonne conscience, le Tribunal décide que, la suspension ayant été faite le 22 novembre 1957, époque où la Convention 1957-59 était en vigueur, le grief de M. Alcide Morin doit être jugé en regard de cette Convention collective 1957-59 actuellement en vigueur et plus spécialement d'après l'article 27 dans sa rédaction actuelle.

(L'arbitre patronal enregistre sa dissidence à l'encontre de l'opinion majoritaire décidant du caractère rétroactif de la nouvelle convention.) Voici en quels termes s'exprime la majorité du tribunal:

« Mais ici, l'arbitre patronal poussa plus loin le raisonnement exprimé dans le mémoire de la Compagnie et prétend que, même en acceptant l'interprétation que c'est la convention actuelle qui s'applique dans le cas de M. Alcide Morin, que même si on donne généralement à l'article 27 le sens plus haut expliqué, la convention collective 1957-59 n'est pas rétroactive et ses effets ne commencent qu'à compter du 14 mars 1957 (art. 31 de S 1).

Et l'arbitre patronal soutient qu'au moment de la signature de la présente convention, Alcide Morin avait été transféré et avait perdu toute ancienneté et recommençait à neuf dans le département de la tôle, parce que lors de son transfert on perdait son ancienneté en étant transféré d'un département à un autre.

Et il ne croit pas que le paragraphe 3 du nouvel article 27 puisse faire revivre des droits perdus au moment de la signature de la convention 1957-59.

Il faut reconnaître que l'argument est assez impressionnant et qu'il est sérieux!

Mais il faut aussi préciser qu'il s'agit ici, moins d'une question de rétroactivité qui généralement a trait presque exclusivement aux salaires, que d'une question « d'application de la convention collective » à des conditions de travail, à des *Clauses contractuelles* qui doivent être réglées et précisées lors des négociations et en face de tous les problèmes qu'elles peuvent faire surgir et ensuite clairement définies dans la convention qui devient la loi des parties et pour tous sans exception si l'on n'a pas prévu les cas particuliers et les problèmes spéciaux.

Et c'est, encore une fois, nous le soumettons l'économie générale de la convention collective et la condition du bon fonctionnement du système.

Ajoutons que, pour soutenir l'argument de l'arbitre patronal, il faut aller jusqu'à prétendre que pour décider du grief qui a pris naissance sous la convention collective actuelle il faille retenir que le transfert de Morin s'est effectué sous la convention 1955-57 et ignorer les dispositions du paragraphe 3 de l'article 27 de cette convention 1957-59 en vigueur. Ce que nous ne pouvons admettre pour les raisons plus haut expliquées.

En conséquence, en équité et bonne conscience, nous croyons que, reconnaissant qu'il n'y a aucune restriction au paragraphe 3 de l'article 27; reconnaissant que si on s'en tient aux textes des paragraphes 1-2-3 et 6 de cet article 27 interprétés et expliqués les uns par les autres en tenant compte du sens ordinaire des motifs; il faut déclarer que M. Morin n'aurait pas dû être suspendu puisqu'il y avait dans le même département un employé plus jeune de deux mois, son transfert ou engagement datant du 24 octobre 1955. (Pièce produite du consentement des parties pendant le délibéré.)

Pour toutes ces raisons le tribunal juge que le grief de M. Alcide Morin est bien fondé.

INFORMATIONS

La police et les différends du travail

L'intervention policière dans les différends ouvriers soulève nombre de problèmes et prête à critiques.

L'Honorable D. Fulton, Ministre de la justice, motive le refus du gouvernement fédéral de faire parvenir des renforts de la Gendarmerie Royale à la province de Terre-Neuve en se basant sur les principes qui doivent guider tout gouvernement voulant intervenir dans un différend ouvrier. La Fraternité des Policiers de Montréal a proposé, pour obvier à certains inconvénients, la création d'un corps spécial de policiers.

DÉCLARATIONS DE M. FULTON RELATIVEMENT AU RÔLE DE LA GENDARMERIE ROYALE

La première fonction de la Gendarmerie est de maintenir l'ordre public, partout où elle sert au Canada. C'est donc pour la Gendarmerie un devoir essentiel que de maintenir toute son intégrité et son aptitude à s'acquitter de cette fonction à l'échelle nationale. En considérant quelles doivent être les fonctions de la Gendarmerie, je ne puis oublier la nécessité qu'il y a d'en écarter tout rôle qui pourrait l'empêcher de s'acquitter de ses responsabilités envers l'ensemble du pays en affaiblissant son statut d'organisme chargé d'appliquer la loi. En examinant la demande qui m'est venue de Terre-Neuve, j'ai dû peser très sérieusement ce rôle de la Gendarmerie.