

## Le texte de la convention collective et les usages

Pierre Verge

Volume 22, numéro 3, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027817ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027817ar>

[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 cet article

Verge, P. (1967). Le texte de la convention collective et les usages. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(3), 446–449.

<https://doi.org/10.7202/027817ar>

Résumé de l'article

Un arbitre<sup>1</sup> se fonde sur la supériorité du texte de la convention pour refuser de donner effet à une pratique antérieure, mais contraire à celle-ci. Est-ce à nier la survie de tout usage pendant la durée de l'entente?

(1) Me Harold Lande, dans l'affaire Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat canadien de la fonction publique (957), décision du 1er mars 1967, rapportée à (1967) R.D.T. p. 184.

C'est déjà un fait accompli aux Etats-Unis où le « Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959 » prévoit des conditions précises pour la mise en séquestre :

« SEC. 302. Trusteeships shall be established and administered by a labor organization over a subordinate body only in accordance with the constitution and bylaws of the organization which has assumed trusteeship over the subordinate body and for the purpose of correcting corruption or financial malpractice, assuring the performance of collective bargaining agreements or other duties of a bargaining representative, restoring democratic procedures, or otherwise carrying out the legitimate objects of such labor organization. »

Bien sûr qu'un simple texte de loi ne peut suffire pour assurer le bon gouvernement des hommes mais, n'est-ce pas là un outil utile pour atteindre cet objectif ?

« The law cannot create the spirit of self-government. It cannot compel union members to attend meetings or hold their officers to a strict accounting. It cannot compel members to see in labor unions something more than service organizations hired to obtain benefits in return for dues. The most the law can do is to secure the opportunity for workers who wish to take an active part in democratic unions without undue loss of personal freedom. In my opinion careful legislation securing union membership to employees in bargaining units, guaranteeing fair election, and curtailing the duration of trusteeships would increase the opportunity without weakening our labor unions or impairing their independence. » (Archibald Cox, Harvard Law Review, vol. 72, No. 4, « The role of law in preserving union democracy ».)

## LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES USAGES

Pierre Verge

**Un arbitre<sup>1</sup> se fonde sur la supériorité du texte de la convention pour refuser de donner effet à une pratique antérieure, mais contraire à celle-ci. Est-ce à nier la survie de tout usage pendant la durée de l'entente?**

### Les faits et la décision.

Avant la signature de la convention collective, l'employeur exigeait qu'une certaine catégorie de salariés soient « disponibles vingt-quatre heures par jours, à tour de rôle, en cas d'urgence », ceci sans rémunération, mais sous peine de renvoi.

Neuf jours après la conclusion de cette première entente collective, le syndicat prétend, à l'occasion d'un grief, que cette pratique se trouve désormais abolie. La convention n'en fait pas mention; or, selon le syndicat, elle « contient toutes les conditions de travail et celles qui ne sont pas mentionnées ne peuvent plus être considérées comme conditions de travail ». Au surplus, l'usage dont il s'agit va, prétend-il, à l'encontre d'une disposition de la convention venant établir la durée de la journée et de la semaine de travail.

(1) Me Harold Lande, dans l'affaire Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat canadien de la fonction publique (957), décision du 1er mars 1967, rapportée à (1967) R.D.T. p 184.

L'employeur répond à ce dernier argument en faisant une distinction entre la durée du travail et la période de « disponibilité ». Il signale aussi que l'on n'a pas retenu dans la convention un texte que le syndicat avait d'abord voulu y insérer à l'effet d'interdire à l'employeur de requérir que certains employés restent disponibles au-delà des heures de travail. Fondamentalement, il expose enfin : « L'obligation de « disponibilité » a toujours fait partie du travail régulier et habituel des techniciens; pour que cette pratique soit abolie par la convention, il aurait fallu que ce fût fait soit d'une façon explicite ou par des clauses contradictoires ».

L'arbitre est d'avis que le grief est bien-fondé :

« Dans mon opinion, la convention écrite remplace toutes les conditions qui existaient antérieurement y compris le droit d'exiger la « disponibilité ». Tant qu'il n'y a pas de convention collective, l'employeur conserve tous les droits qu'il a déjà. Une fois qu'il a signé une convention collective, il ne peut exercer les droits qu'il avait avant en autant qu'ils ne sont pas limités, diminués ou éliminés par la convention. La convention, une fois signée, est la seule loi qui existe entre les parties, et je ne puis juger des droits et des obligations des parties que par ce qui est écrit dans la convention. L'art. 19.01 est très clair. Il détermine explicitement les heures durant lesquelles les hommes doivent travailler soit de 8.30 a.m., à 4.45 p.m., chaque jour. Après 4.45 p.m., selon les termes de la convention écrite, les hommes sont libres de faire comme bon leur semble et ne sont plus sous la juridiction de la compagnie. » (1967, R.D.T., p. 189.)

Il mentionne également que si la convention se préoccupe expressément de la survie de certaines pratiques antérieures, elle est par contre muette à l'endroit de l'obligation de disponibilité et il conclut :

« La compagnie ne peut référer à la pratique établie lorsque le contrat lui-même est ambigu et qu'il requiert une interprétation. Or, le texte de l'art. 19.01 est clair et non équivoque et, par conséquent, on ne peut admettre de référer à la pratique établie. Si on le faisait, on changerait la convention écrite et l'arbitre ajouterait une nouvelle condition dans la convention ce qui est contraire à l'art. 13.04 de ladite convention :

« L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. » (1967, R.D.T. p. 191.)

## COMMENTAIRE :

La survie de l'usage pendant la durée de la convention ne peut manquer de soulever des considérations relatives à la nature même de cette dernière. Ainsi, peut-on notamment faire état du caractère documentaire (A) et bilatéral (B) de la convention.

A) L'usage et le caractère documentaire de la convention collective.

... L'usage, certes, peut avoir le mérite de représenter un aspect de la réalité dans l'entreprise, aspect que ne traduit pas l'entente écrite. Celle-ci doit, en effet, parfois se contenter de s'exprimer en termes fort généraux. Elle a toutefois pour elle la valeur d'un accord solennel. D'où ces règles d'interprétation succinctes :

« Si ... la convention collective est muette ou plutôt ambiguë sur un point qui d'autre part fait l'objet d'un usage clairement démontré, nous posons comme premier principe qu'un conseil d'arbitrage doit respecter cet usage comme s'il était inscrit dans une convention collective écrite, et contrairement au besoin les deux parties à n'y pas toucher durant la durée de la convention en cours.

Si d'autre part on oppose un usage mal démontré (et qui est plutôt une pratique sporadique) à un texte de convention peu clair ou fort clair, c'est la convention qui évidemment, l'emportera dans le jugement des arbitres.

Si enfin on met en opposition un usage mal prouvé et un texte de convention ambigu, ou encore un usage parfaitement démontré et une stipulation écrite parfaitement limpide, c'est la convention écrite qui l'emportera aux yeux des arbitres, à cause du caractère plus sûr, plus précis et plus solennel de cette dernière. »<sup>2</sup>

Les positions de l'arbitre, dans l'espèce que nous analysons, sont en substance semblables.

Il admet, d'une part, que l'usage puisse servir à interpréter une disposition ambiguë de la convention<sup>3</sup>; dans l'espèce, toutefois, celle-ci stipule clairement la durée maximale du travail. D'autre part, il se trouve à fonder sa décision de faire prévaloir le texte de la convention sur l'usage antérieur, sur l'opposition qui se trouve à exister entre cette disposition, qui énoncé la durée maximale du travail, et la pratique de l'employeur.

L'on tire donc pleinement les conséquences découlant du caractère documentaire de la convention; sans doute l'espèce ne permettait-elle pas d'insister davantage sur son caractère bilatéral...

#### B) L'usage antérieur et le caractère bilatéral de la convention.

Essentiellement, il faut ici répondre à la question suivante: les « conditions de travail », auxquelles l'arbitre doit donner plein effet, se trouvent-elles énoncées de façon limitative dans le texte de la convention? L'usage, en d'autres termes, s'il peut servir à interpréter la convention, mais s'il ne peut la contredire, peut-il être lui-même générateur de « conditions de travail » et ajouter ainsi à celles énoncées dans le texte de la convention?

Il y a ici lieu d'envisager successivement le cas de l'usage qui s'est établi avant la convention et celui de l'usage qui a pris racine pendant sa durée.

L'espèce faisait montre d'une pratique établie unilatéralement par l'employeur avant la signature d'une première convention. L'arbitre fait droit au grief du motif de la contradiction qui se présentait entre la pratique de l'employeur de requérir la « disponibilité » et le texte de la convention relatif à la durée du travail. Il laisse néanmoins clairement entendre qu'il est aussi favorable à la prétention du syndicat à l'effet que la convention contient toutes les conditions de travail: « Dans mon opinion, dit-il, la convention remplace toutes les conditions qui existaient antérieurement, y compris le droit d'exiger la « disponibilité ». Seule une mention expresse dans la convention prévoyant la survie de l'usage antérieure eût donc permis celle-ci, mais cette mention n'existait pas.

(2) Règles énoncées par monsieur Roger Chartier, dans une décision majoritaire reproduite à (1959) 14, Relations industrielles, p. 92.

(3) Dans une autre décision récente, Me Lande avait d'ailleurs eu l'occasion de recourir à un usage établi pour clarifier le texte d'une convention. Voir: Le Syndicat national des travailleurs en produits chimiques de Shawinigan (C.S.N.) c. Shawinigan Chemicals Limited, (1967), R.D.T., 56. Voir également: Domtar Newsprint Limited c. Le Syndicat national de la division forestière d'East Angus et Windsor et al., décision de monsieur le juge Jean-Louis Pelouquin en date du 19 mai 1965, rapportée dans Décisions sur les conflits de droit dans les relations de travail, no 303-2.

S'agissant d'une pratique établie unilatéralement par l'employeur avant la convention, cette prise de position rend pleinement justice à l'avènement du stade des relations collectives dans l'entreprise: « The change from individual to Collective Bargaining is a change of kind and not merely a difference in degree. The introduction of a Collective Bargaining regime involves the acceptance by the parties of assumptions which are entirely alien to an era of individual bargaining. Hence, any attempt to measure rights and duties in employer-employee relations by reference to pre-collective bargaining standards is an attempt to re-enter a world which has ceased to exist »<sup>4</sup>

Mais, que dire d'un tel refus de donner effet à un usage, dans le cas, cette fois, où celui-ci a pris naissance après l'établissement de relations collectives entre l'employeur et le représentant de ses salariés, c'est-à-dire, essentiellement, pendant la durée de la convention? (L'espèce n'illustre pas cette dernière hypothèse).

Il faut d'abord constater que ce refus continuerait de s'imposer. La plupart du temps, en effet, la convention, comme dans le cas présent, stipule que l'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter quoi que ce soit... ». Même si elle ne le fait pas, la solution doit habituellement être la même, selon les textes du Code du travail: l'arbitre des griefs (a. 88) n'a charge que de connaître les « mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » (a. l, g), convention que l'on définit par ailleurs restrictivement comme étant « une entente écrite relative aux conditions de travail... » (a. l, e).

Ce refus de donner effet à l'usage, dans cette hypothèse, n'en serait pas, de ce fait, tellement opportun. L'arbitre ne se trouverait-il pas alors à fermer les yeux sur une partie des relations entre l'employeur et le représentant de ses salariés, en les réduisant ainsi à la lettre du texte?

---

(4) Laskin, Boro, in re Peterboro Lock Mfg., Co. Ltd. (1953) 4, Lab. Arb. Cas. 1502.