

L'intervention du tribunal civil dans certains cas de mise à exécution d'une convention collective

Pierre Verge

Volume 23, numéro 4, 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027956ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027956ar>

[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. (1968). L'intervention du tribunal civil dans certains cas de mise à exécution d'une convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(4), 672–677. <https://doi.org/10.7202/027956ar>

Résumé de l'article

Selon une jurisprudence récente, le tribunal civil peut faire droit à de « simples réclamations de salaire », salaire dont le taux se trouve établi par une convention collective. Seuls des motifs tenant à la nature particulière de ces réclamations peuvent justifier une telle dérogation à la compétence exclusive de l'arbitre des griefs de connaître de « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. »

Cette règle de la priorité des Règlements de la Commission semble cependant avoir été mise en veilleuse récemment. En effet, dans sa dernière décision, la C.R.T. cependant semble avoir fait un revirement en soutenant que les art. 70 et 71 l'autorisent « à définir ou interpréter une unité de négociation » et à statuer sur un conflit relatif par exemple au fait qu'un employé « classé ouvrier » pour les fins de la Commission de la F.P. puisse être classé « agent de la paix » pour les fins des négociations collectives¹³.

Si l'on admet la règle énoncée dans cette dernière décision non seulement l'on contredit la logique de la décision Lacasse mais l'on permet en quelque sorte à la C.R.T. de s'ériger à toute fin pratique en tribunal d'appel des décisions de la Commission de la F.P. en matière de classement ce qui nous paraît contraire à la logique même du système. Le statut de la F.P. québécois est pour partie statutaire et réglementaire et pour partie négociée; or il serait douteux qu'une autorité qui n'est compétente que pour l'application de la partie négociée puisse s'immiscer dans les attributions des autorités compétentes sous la partie statutaire ne fut-ce que « par la bande ». La classification et le classement des fonctionnaires et ouvriers appartient à la Commission de la F.P. et lorsque la C.R.T. veut savoir si Monsieur Y est ouvrier ou agent de la paix elle n'a pas à vérifier si son classement a été bien fait. C'est ainsi que dans sa décision du 15 mai 1968, la C.R.T. se demande si les cuisiniers des institutions pénales étaient des « ouvriers » ou des « agents de la paix » excédait sa juridiction.

L'intervention du tribunal civil dans certains cas de mise à exécution d'une convention collective

PIERRE VERGE

Selon une jurisprudence récente, le tribunal civil peut faire droit à de « simples réclamations de salaire », salaire dont le taux se trouve établi par une convention collective. Seuls des motifs tenant à la nature particulière de ces réclamations peuvent justifier une telle dérogation à la compétence exclusive de l'arbitre des griefs de connaître de « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. »

La Cour d'appel n'a pas hésité à faire droit à une action en réclamation de salaire, même s'il lui a fallu se reporter au texte d'une convention collective — ou, plus précisément, d'une sentence en tenant

(13) *Syndicat Agents de la paix et Synd. des Fonctionnaires*, C.R.T., 15 mai 1968.

lieu — pour en décider¹. En somme, a-t-elle alors posé, ces « simples réclamations de salaires », qui ne soulèvent aucune difficulté véritable d'interprétation de la convention, sont du ressort traditionnel du tribunal civil. Elle cassait ainsi le jugement de première instance², lequel avait cru devoir s'arrêter à une difficulté d'interprétation de la convention, soulevée par l'employeur, pour ensuite reconnaître compétence exclusive à l'arbitre des griefs.

L'ESPÈCE

L'association des policiers réclamait du salaire dû à certains policiers. L'employeur, s'il avait bien payé le salaire régulier pour toute cette période s'étendant de la fin d'une convention collective au prononcé d'une sentence arbitrale tenant lieu de nouvelle convention, n'avait cependant pas tenu compte de cette dernière en ce qui a trait à la computation et à rémunération du temps supplémentaire. Pourtant, prétendait l'association, cette nouvelle convention devait rétroagir, sans distinction, en matière de salaire, à la date d'expiration de l'ancienne. N'y avait-on pas, en effet, énoncé simplement:

(art. 20) « Salaires

Les salaires des policiers-pompiers seront les suivants, qui comportent temps et demi pour toute heure effectuée après quarante-deux (42) heures de travail par semaine : [suit la liste des salaires hebdomadaires réguliers, établie essentiellement en fonction de l'ancienneté]. Les dits salaires seront rétroactifs [à la date d'expiration de l'ancienne convention]. »

(art. 25) « Durée de la convention

La présente convention de travail sera en vigueur à compter [de la date d'expiration de l'ancienne convention] jusqu'au... »

La nouvelle sentence-convention s'était, en effet, montrée plus généreuse que l'ancienne: elle faisait notamment passer la semaine normale de travail de quarante-huit, à quarante-deux heures.

L'employeur soutenait pour sa part que la nouvelle convention ne saurait l'obliger à rétribuer, de façon rétroactive, au taux majoré, des heures de travail qui, au moment où elles étaient accomplies, faisaient partie d'une « semaine normale », dans l'esprit de l'ancienne convention. La sentence-convention ne saurait, en d'autres termes, viser rétroactivement le temps supplémentaire fait avant qu'elle ne soit rendue. A l'appui de son argumentation, il fait état de clauses de la nouvelle convention traitant spécifiquement de la computation et de la rémunération du temps supplémentaire, dispositions comportant des diffé-

(1) *Association des policiers de la Cité de Giffard c. Cité de Giffard*, C.B.R. (Q.), no 7108, 12 juillet 1968, non rapporté.

(2) *Cité de Giffard c. Association des policiers de la Cité de Giffard*, C.S. (Q.), no 138-720, 31 janvier 1967, non rapporté (J. Hamel).

rences importantes, si on les compare aux passages correspondants de l'ancienne. Pour ce qui est des textes mis de l'avant par l'association, l'employeur explique que l'expression « Les dits salaires » (art. 20, nouvelle convention) ne se réfère qu'au salaire de base, non à la rémunération majorée du temps supplémentaire.

Le juge de première instance n'entreprend pas, à vrai dire, de s'interroger sur le sérieux de la prétention de l'employeur: il constate simplement que les parties ne s'entendent pas sur la portée rétroactive de la convention. Il ne « saurait faire aucun doute que les parties donnent à la rétroactivité une interprétation ou une application différente ». « Interprétation » ou « application » d'une convention collective: cela ressortit exclusivement à l'arbitre des griefs, selon le Code du travail³. La « Cour supérieure n'a pas juridiction... pour décider de l'interprétation à donner à la clause de rétroactivité ».

La Cour d'appel trouve factice l'argumentation de l'employeur. Compte tenu des deux seules dispositions de la convention invoquée par l'association, il devient évident à ses yeux que l'employeur se devait de tenir pour du temps supplémentaire tout le travail effectué au-delà de la « semaine normale » établie par la nouvelle convention, ce, de façon rétroactive, depuis l'expiration de l'ancienne. Partant, l'on est en présence d'un simple refus de payer de sa part.

La Cour d'appel fait sienne l'attitude de la Cour suprême dans l'arrêt *Hamilton Street Railway*⁴ — les données de base ne diffèrent pas ici entre le droit applicable en Ontario et au Québec — « The collective agreement is not concerned with non payment of wages. These may be sued for in the ordinary courts ». Le tribunal civil était donc compétent pour faire droit à l'action en réclamation de salaire.

Néanmoins, pour arriver à cette conclusion, le juge en chef Tremblay n'a pas pu s'empêcher d'interpréter lui-même la convention, pour constater ainsi que la difficulté d'interprétation soulevée par l'employeur ne pouvait tenir, face au texte de la convention:

« Il faut maintenant décider le fond du litige. Les policiers-pompiers ont-ils droit au temps supplémentaire stipulé à la convention du 8 octobre 1964 à compter du premier février 1964? L'article 20 de la convention collective me paraît clair. Il stipule que « les dits salaires seront rétroactifs au premier février 1964 ». Quels sont ces salaires? Sûrement ceux dont il est question au début de l'article et « qui comportent temps et demi pour toute heure effectuée après quarante-deux (42) heures de travail par semaine ». De plus, l'article 25 qui stipule que « la présente convention sera en vigueur à compter du premier février mil neuf cent soixante-quatre » ne fait aucune exception pour l'article 20. »

(3) Code du travail, S.R.Q., (1964), c. 141, art. 88 et 1, g).

(4) *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] R.C.S. 3, à la p. 5.

C'est ici qu'il devient d'intérêt de tenter de situer, au niveau des principes généraux, l'attitude de la Cour d'appel.

COMMENTAIRES

Il faut, à tout le moins, partir du fait que la compétence du tribunal civil, en présence d'une convention collective, ne peut être qu'exceptionnelle. Ou bien il pourra alors s'agir de la détermination même de sa validité ou de son existence juridique, ou de celle de l'une quelconque de ses dispositions⁵, ou de la mise à exécution d'une sentence rendue par l'arbitre des griefs⁶; mais, il ne s'agit pas alors pour le tribunal civil d'assurer « l'interprétation » ou « l'application » de la convention. La compétence de l'arbitre n'est pas en cause. A ces situations d'intervention du tribunal civil, il faudra désormais ajouter, compte tenu du présent arrêt, les recours en vue d'obtenir le paiement du salaire, pourvu qu'aucune difficulté d'interprétation de la convention ne se soulève véritablement. L'on s'approche ici dangereusement, verrons-nous, du domaine de l'arbitre.

L'intervention du tribunal civil doit bien, à tout le moins, faire figure d'exception, si l'on veut respecter l'établissement par le législateur d'une juridiction particulière, l'arbitre des griefs, chargé d'assurer la correcte interprétation ou application de la convention collective. Songeons qu'il a pu lui paraître opportun de confier ainsi ce domaine des griefs à des personnes plus au fait, normalement, de la réalité de l'entreprise, à un tribunal, comme c'est possible, choisi par les parties elles-mêmes, moins formaliste et plus expéditif peut-être. A l'inverse, bien entendu, ce souci de favoriser l'arbitrage ne saurait aller au-delà de la compétence attribuée par le législateur à l'arbitre, soit celle de connaître de « toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective ». Il faut, comme l'indique la Cour d'appel, situer la compétence particulière de l'arbitre en regard d'une présomption générale de compétence, établie en faveur du tribunal de droit commun: « Le droit du citoyen de s'adresser aux tribunaux de droit commun est la règle générale et toute restriction à l'exercice de ce droit constitue une exception et doit s'interpréter strictement (p. 6). »

Tel paraît être le contexte général du pouvoir d'intervention exceptionnel du tribunal de droit civil, selon le présent arrêt, lorsqu'il s'agit de ces « simples réclamations de salaires », c'est-à-dire, de recours auxquels peuvent donner lieu des refus de payer le salaire, au taux prévu par la convention, sans qu'il n'y ait lieu par ailleurs d'interpréter cette dernière.

(5) En exemple, dans le cas d'une sentence tenant lieu de convention collective, *Cité de Jonquières c. Munger*, [1964] R.C.S. 45, conf. [1962] B.R. 383. Voir aussi *Brotherhood of Locomotive Engineers c. Sloan*, [1962] B.R. 305.

(6) Code du travail, art. 89 et 81.

Dans le sens de l'arrêt de la Cour d'appel, force est de constater le caractère particulier de telles réclamations. Par exception, en effet, ici, le recours devant le tribunal civil paraît plus expéditif que celui que l'on pourrait exercer devant l'arbitre: l'on ne serait pas astreint alors à l'observance des étapes de la procédure de réclamation que peut comporter la convention avant le stade même de l'arbitrage. L'on n'a pas, par ailleurs, à attendre, au cas de refus persistant de l'employeur de payer le salaire dû, qu'intervienne la sentence de l'arbitre, pour ensuite intenter, devant, précisément, le tribunal civil, une action en exécution de la sentence! Bien au contraire, le recours civil est simple ici: s'il n'est pas contesté par l'employeur — ce qui peut arriver, puisque, par hypothèse, aucune véritable difficulté d'interprétation ne se soulève — il constitue une matière relativement à laquelle le protonotaire peut lui-même rendre jugement⁷. Même si, au contraire, l'employeur conteste, la procédure demeure avantageuse: la défense peut être rejetée par le tribunal si un interrogatoire fait voir qu'elle est frivole⁸.

Au surplus, observons qu'en théorie le paiement ne constitue qu'un mode d'extinction de l'obligation de l'employeur parmi d'autres: il pourrait arriver que ce dernier ait, par ailleurs, lui-même une créance éligible de son salarié: il serait alors impensable qu'un arbitre en vienne à reconnaître qu'il y a compensation!

La Cour d'appel fait état de deux décisions rendues à partir d'affaires ayant pris naissance en Ontario: il y a d'abord l'arrêt *Hamilton Street Railway* déjà mentionné. Là, un arbitre avait précédemment statué sur une difficulté générale d'interprétation de la convention, à la demande du syndicat. La difficulté d'interprétation résolue par l'arbitre, des salariés se prévalurent de la convention ainsi interprétée, et réclamèrent individuellement le salaire dû devant le tribunal civil, procédure qu'entérina la Cour suprême. Cet arrêt s'appuyait sur une décision de portée plus particulière encore, décision dans l'affaire *Grottoli*, soit le second jugement, précisément, dont fait mention le présent arrêt⁹. Un ex-salarié y réclamait alors une indemnité de vacance: l'impossibilité du demandeur d'avoir accès à l'arbitrage était une circonstance atténuante. On la retrouvait également dans une décision de la Cour provinciale, faisant droit également à une « simple réclamation de salaire »; s'y ajoutait également le fait particulier que la convention était parvenue à terme¹⁰.

En résumé, à la suite du présent arrêt, la règle générale demeure bien la compétence exclusive de l'arbitre des griefs, s'agissant de « toute

(7) Code de procédure civile, art. 192 et 194.

(8) Code de procédure civile, art. 176 et 177.

(9) *Re Grottoli v. Lock & Son Ltd*, [1963] 20 R. 254 (Juge en chef McRuev, Ontario High Court).

(10) *Labrecque c. Ville de Victoriaville*, [1966] C.S. 29 (Cour provinciale).

mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ». La Cour civile ne peut intervenir pour faire droit à une réclamation de salaire que si aucune difficulté d'interprétation de la convention ne se soulève.

Mais, même ainsi présentée à titre d'exception, cette solution fait naître des craintes relativement à l'intégrité de la compétence de l'arbitre.

Que le tribunal civil admette ainsi les « simples réclamations de salaires », lorsque le salarié en cause est par ailleurs lié par une convention collective, et les exigences de la procédure de réclamation que peut comporter la convention se trouvent dénuées de signification.

Surtout — et c'est ce qui importe — , à qui revient-il vraiment, selon le législateur, de juger si l'on est en présence, ou non, d'une difficulté d'interprétation de la convention ? Dans certains cas, la Cour peut bien être d'avis que la contestation de l'employeur est futile; un arbitre aurait pu, à tort ou à raison, apprécier différemment la situation. Or, n'est-il pas celui que le Code du travail charge de l'interprétation de la convention ?

Enfin, la définition statutaire du grief ne peut ainsi que se réduire aux seules « mécontentes relatives à l'interprétation de la convention collective ». Elle comprend aussi bien les mécontentes auxquelles peut donner lieu son « application ». Quelle portée à attribuer à ce dernier terme ? Dans le présent arrêt, l'on parle — sans être plus explicite à ce sujet — de « l'applicabilité » de la convention. Il faut, en définitive, constater que la convention collective n'est plus tout-à-fait un champ réservé à l'arbitre des griefs.

A un carrefour des recours en droit du travail

FERNAND MORIN

En matière de congédiement pour activités syndicales, la C.R.T. est seule compétente. L'arbitre de griefs y retrouve sa compétence lorsque la C.R.T. rejette la plainte. Telle est la règle confirmée récemment par la Cour d'appel de Québec. Pour bien saisir la portée de cette décision, il convient de préciser les données principales de l'affaire et de présenter la position respective de la Cour supérieure et de la Cour d'appel. Nous pourrons, par la suite, formuler quelques commentaires.

I. DONNÉES PRINCIPALES DE L'AFFAIRE

Au début d'octobre 1967, un salarié est congédié et formule aussitôt devant la C.R.T. une plainte en congédiement pour activités syndicales