

L'arrêt *Maribro* : un changement de cap de la Cour d'appel

Claude D'Aoust

Volume 23, Number 4, December 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1057026ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1057026ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

D'Aoust, C. (1992). L'arrêt *Maribro* : un changement de cap de la Cour d'appel. *Revue générale de droit*, 23(4), 583–590. <https://doi.org/10.7202/1057026ar>

Article abstract

The Québec Court of Appeal has released a judgment reversing its own precedent set in 1978: jurisdiction is now conferred upon arbitrators to examine dismissals based on “falsification of application forms”. Thus, our labour law is put in line with that of the common law provinces on this point.

The Superior Court had come to the same conclusion by a different route. Lévesque J. relied on the wordings of the relevant clause (hence one could conclude to a special case). However, in an *obiter dictum*, the Court generalized its conclusion, following the Supreme Court of Canada's admonition to curial deference towards administrative tribunals.

The Court of Appeal affirmed the judgment *a quo*. Yet, it relied mainly on the Supreme Court approach. What is the impact of the “disappearance” of the contract of employment, the Court did not tell. It has merely decided that general courts of law have no jurisdiction in such dismissal cases (and for that matter, whatever the cause of dismissal).

This is a cause of major concern in the law of discipline. Arbitrators used to read the rights and obligations of the parties in the common principles of the contract of employment, even though they seldom mentioned it namely.

Does the new law create a vacuum? We do not think so. Arbitrators will keep the law of discipline as it exists now, both in arbitral jurisprudence and labour law literature. At the same time, we can expect that the parties will try to fill the gaps in their collective agreements. Shop rules and so-called employees' manuals will grow in size, number and detail.

L'arrêt *Maribro* : un changement de cap de la Cour d'appel

CLAUDE D'AOUST

Professeur à l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

RÉSUMÉ

Dans ce commentaire, l'auteur analyse un arrêt de la Cour d'appel, confirmant la décision de la Cour supérieure, et qui renverse un arrêt de principe datant de 1978. En reconnaissant la compétence arbitrale pour juger du renvoi pour « fausses déclarations à l'embauchage », notre Cour d'appel s'aligne sur l'approche des provinces de common law. La Cour supérieure en avait fait un cas d'espèce, s'appuyant sur le libellé de la clause conventionnelle applicable. Mais en un second temps (et en obiter), l'honorable juge Lévesque généralisait sa motivation dans la foulée de la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada sur la doctrine de la déférence judiciaire envers les tribunaux administratifs. Mais la Cour d'appel attaque plutôt le problème de plein fouet, affirmant que l'ancienne règle n'est plus adéquate, à la lumière des directives de la Cour suprême. Après une revue de la jurisprudence, la Cour déclare qu'en présence d'une convention collective, il n'y a plus d'entente individuelle qui tienne et donc que l'arbitre, ex post factum a

ABSTRACT

The Québec Court of Appeal has released a judgment reversing its own precedent set in 1978 : jurisdiction is now conferred upon arbitrators to examine dismissals based on "falsification of application forms". Thus, our labour law is put in line with that of the common law provinces on this point. The Superior Court had come to the same conclusion by a different route. Lévesque J. relied on the wordings of the relevant clause (hence one could conclude to a special case). However, in an obiter dictum, the Court generalized its conclusion, following the Supreme Court of Canada's admonition to curial deference towards administrative tribunals. The Court of Appeal affirmed the judgment a quo. Yet, it relied mainly on the Supreme Court approach. What is the impact of the "disappearance" of the contract of employment, the Court did not tell. It has merely decided that general courts of law have no jurisdiction in such dismissal cases (and for that matter, whatever the cause of dismissal).

compétence pour juger de la validité de la formation du contrat individuel de travail initial qui avait placé le salarié sous l'empire de la convention collective.

Bien que cette approche ne soit pas nouvelle, il est à se demander s'il était nécessaire, voire opportun, d'aller jusque là pour disposer du litige. Car en mettant le point final à la discussion sur la coexistence du contrat individuel et de la convention collective, la Cour a peut-être ouvert une boîte de Pandore. En effet, le droit disciplinaire et non disciplinaire du travail fait constamment appel aux droits et obligations nés du contrat individuel de travail, le plus souvent implicitement. Le contrat de travail évanoui, par quoi le remplacera-t-on?

L'auteur est d'avis que la jurisprudence et la doctrine construites à ce jour prendront le Orelais. Les règles subsisteront; le fondement et l'explication devront en être raffermis à partir de l'acquis du passé. Il est également à prévoir que les chefs d'entreprises seront plus enclins à édicter ou négocier des règlements intérieurs mieux structurés que la plupart de ceux qu'on rencontre de nos jours.

This is a cause of major concern in the law of discipline. Arbitrators used to read the rights and obligations of the parties in the common principles of the contract of employment, even though they seldom mentioned it namely.

Does the new law create a vacuum? We do not think so. Arbitrators will keep the law of discipline as it exists now, both in arbitral jurisprudence and labour law literature. At the same time, we can expect that the parties will try to fill the gaps in their collective agreements. Shop rules and so-called employees' manuals will grow in size, number and detail.

SOMMAIRE

Introduction	585
I. La portée de la décision sur le statut juridique de la convention collective	586
II. Le débat qui reste à faire après la disparition du contrat de travail	588

INTRODUCTION

La Cour d'appel vient de rendre une décision importante modifiant sa propre jurisprudence sur la compétence arbitrale en matière de fausses déclarations à l'embauchage¹. En fait, ce changement de cap est un virage à 180 degrés.

L'arrêt reconnaît compétence exclusive à l'arbitre pour disposer des griefs de congédiement motivés par de « fausses déclarations à l'embauche »². L'ancienne approche civiliste analysait ce problème en termes de nullité du contrat, le consentement de l'employeur étant entaché d'erreur par suite du dol du cocontractant. S'agissant de validité d'un contrat civil, la compétence revenait naturellement aux tribunaux de droit commun.

La réalité ne concordait pas avec cette conception. En effet, le travailleur ayant donné satisfaction pendant des mois, voire des années, il était difficile, au plan logique, d'admettre que l'employeur ne l'aurait pas engagé s'il avait connu la vérité. En d'autres termes, les faits contredisaient l'hypothèse supportant la théorie de la nullité. *A fortiori*, l'employeur était mal venu de reprocher sa faute au salarié s'il l'avait gardé à son emploi un bon moment après qu'il eût découvert la vérité.

Et que dire des faits qui n'auraient pas été révélés, faute de question à leur sujet? Certes, un contractant doit divulguer un fait pertinent, au cours des pourparlers préliminaires à la passation du contrat; mais, alors comment distinguer les faits pertinents de ceux qu'il peut garder par devers soi, surtout quand une liberté fondamentale est en cause?

La Cour d'appel, dans le sillage de l'arrêt *St-Anne Nackawic*³, et de son propre arrêt *Bell Canada*⁴, décide aujourd'hui qu'il vaut mieux laisser dans le forum de la convention collective les fautes commises au point de départ de l'engagement. Rappelons que dans les deux arrêts précités, les fautes commises par l'employeur à l'occasion du renvoi, donc normalement du domaine de la responsabilité civile, étaient confiées à l'arbitrage de grief. Le cercle est maintenant fermé et le contrat individuel de travail, cet anachronisme gênant selon certains juristes, est enfin éliminé du domaine des rapports collectifs du travail⁵. Mais n'en soyons pas trop sûrs...

Deux points seront ici examinés. D'abord quelle est la portée intrinsèque des remarques de la Cour d'appel sur le contrat individuel de travail? En admettant,

1. *Maribro Inc. c. L'Union des employés (ées) de service, local 298*, [1992] R.J.Q. 572 (C.A.). Cet arrêt met de côté la règle reconnue dans *Ville de Montréal-Est c. Gagnon*, [1978] C.A. 100.

2. Malgré l'usage très répandu de cette expression chez nous, le terme approprié est « embauchage » comme on peut le vérifier dans n'importe quel dictionnaire usuel. « Embauche » renvoie à l'état du marché du travail. Exemple : C. AZNAVOUR, « [...] Paris pas d'embauche / Au seuil des usines gardées », *J'ai vu Paris*, Barclay, n° 80280, Paris, 1978.

3. *St-Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, Section locale 219 et al.*, [1986] 1 R.C.S. 704.

4. *Foisy c. Bell Canada*, [1989] R.J.Q. 521 (C.A.).

5. L'arrêt *Maribro* est sans doute applicable aux congédiements injustes au sens de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1. Or, cette hypothèse exclut l'existence d'une convention collective. Nous n'explorerons pas davantage cette question dans le présent commentaire. Il n'en reste pas moins qu'elle nécessiterait une analyse substantielle que nous laisserons aux tribunaux le soin de développer dans un avenir probablement rapproché.

pour les fins de la discussion, que l'état du droit selon *Maribro* tienne pour disparu le contrat de travail en présence d'une convention collective, le débat est-il clos sur la relation entre ces deux actes juridiques?

I. LA PORTÉE DE LA DÉCISION SUR LE STATUT JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Posons la question sans ambages. Les observations de la Cour sur le contrat individuel de travail constituent-elles des *obiter dicta*?

En première instance⁶, monsieur le juge Lévesque avait retenu deux motifs. D'abord, il s'appuyait sur la définition conventionnelle du grief, tirant de là une distinction d'avec l'affaire *Ville de Montréal-Est*⁷. Mais cette distinction nous semble spécieuse, vu la notion jurisprudentielle très large de la définition légale du grief⁸ et vu que la convention collective contient la totalité, et ne peut contenir que des clauses relatives aux conditions de travail⁹. De plus, il est difficile de concevoir l'obligation de bonne foi devant présider aux pourparlers précontractuels (par exemple, aux déclarations du salarié à un employeur éventuel) comme une « condition de travail ».

Par ailleurs, si l'on examine la question sous l'angle de l'arbitrage des griefs, on voit mal que la grande liberté que laisse le *Code du travail* aux parties¹⁰, comprenne celle d'enlever aux tribunaux de droit commun une compétence qui leur revenait, selon *Ville de Montréal-Est*, pour la confier à un arbitre.

Après avoir affirmé que cette distinction suffit à écarter le principe énoncé dans *Ville de Montréal-Est* et à disposer de l'affaire soumise à son examen¹¹, monsieur le juge Lévesque n'en poursuit pas moins son analyse, tout en notant que la suite du raisonnement n'a pas fait l'objet de discussion devant la Cour.

Reconnaissons aux tribunaux supérieurs la faculté de dissertar pour l'avancement du droit; mais signalons-le lorsqu'ils écrivent en *obiter*. C'est le cas ici, au sens usuel où l'*obiter dictum* se caractérise par le fait qu'il n'est pas essentiel aux conclusions adoptées ou encore que le dispositif n'aurait pas varié si ces remarques n'avaient pas été ajoutées¹². À notre avis, la seconde partie des motifs du juge Lévesque touche directement la question de l'autorité du précédent et de l'opportunité d'y déroger.

6. *Union des employés(ées) de service, Local 298 (F.T.Q.) c. Jasmin et al.*, [1988] R.J.Q. 2282 (C.S.).

7. *Id.*, p. 2284.

8. Voir *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet et al.*, [1977] 2 R.C.S. 537. La clause conventionnelle se lisait (dans *Maribro*) :

Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme « grief » comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

9. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 1 d) et 62.

10. *Id.*, art. 100 : « Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue par la convention collective [...] ».

11. *Supra*, note 6, p. 2284.

12. Néanmoins un examen exhaustif de la notion d'*obiter dictum* requerrait une analyse plus complète. Voir, entre autres : Sir Rupert CROSS, *Precedent in English Law*, 3rd ed., Oxford, The Clarendon Press, 1977, pp. 39-47, 50-53 et 80-81; Roman N. KOMAR, *Reasons for Judgment*, Toronto, Butterworths, 1980, pp. 73 et seq.; Julius STONE, *Precedent and Law. Dynamics of Common Law Growth*, Sydney, Butterworths, 1985, chap. 7.

Pour ce faire, la voie directe nous semble de loin préférable¹³ et la Cour supérieure aurait pu débiter son analyse avec l'arrêt *St-Anne Nackawic*¹⁴ sans se croire obligée de remonter à l'arrêt *Paquet*¹⁵, ce qui lui aurait évité de traiter — mais trop brièvement quant à nous — l'évasive question de la relation entre le contrat individuel de travail et la convention collective.

De son côté, monsieur le juge Proulx opine au nom de la Cour d'appel qu'il ne s'agit pas de discuter du *stare decisis*, mais plutôt de la compatibilité de l'arrêt *Ville de Montréal-Est*, « compte tenu de la jurisprudence développée depuis par la Cour suprême du Canada »¹⁶. Cela dit, il cite longuement l'opinion du juge Estey dans l'affaire *St-Anne Nackawic*¹⁷.

La Cour d'appel signale aussi l'arrêt unanime *Hémond* dans lequel le juge Gonthier affirmait que « quand il existe une convention collective les droits individuels sont à toutes fins pratiques écartés, [que] la compétence de l'arbitre sur des questions d'interprétation d'une convention collective est exclusive »¹⁸.

Quant à l'arrêt *Paccar*, précité, la Cour d'appel cite un passage dont nous extrayons la proposition suivante¹⁹ :

[...] il n'y a plus lieu de parler de contrats individuels de travail et de principes de common law [entendons de droit civil, pour le Québec] qui en découlent à l'égard d'une relation employeur — employé régie par le *Labour Code* [c'est-à-dire, chez-nous, le *Code du travail*] [...] ²⁰

Une autre décision importante et inédite fait l'objet de commentaires de la part du juge Proulx, l'arrêt *Cholette c. Université Laval*²¹. Dans cette affaire,

13. Voir, par exemple, le *Practice Statement (Judicial Precedent)*, de la Chambre des lords, [1966] 1 W.L.R. 1264 (lord GARDINER). Le procédé suivi par la Cour d'appel serait toutefois plus justement comparé à la méthode employée par la Cour suprême (*piecemeal overruling of precedents*).

14. *Supra*, note 3, 720, pp. 720-31 (motifs du juge ESTEY).

15. *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Cie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206, p. 212 (notes du juge JUDSON).

16. D'autres décisions de la Cour suprême postérieures à celles de la Cour supérieure sont aussi mentionnées, *Maribro*, *supra*, note 1, p. 576.

17. *Id.*, pp. 576 et seq. Les décisions les plus marquantes à nos yeux et qui ont fait l'objet de commentaires dans diverses revues spécialisées sont : *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] R.C.S. 962; *Caimaw c. Paccar of Canada Limitée*, [1989] 2 R.C.S. 983. Cependant, des décisions antérieures à celles du juge Lévesque sont citées, notamment *McGavin Toast Master Limited c. Laetitia Ainscough et al.*, [1976] 1 R.C.S. 718 (opinion majoritaire du juge en chef LASKIN). De plus, le juge Estey avait fait lui-même la revue de la jurisprudence antérieure à *St-Anne Nackawic*. On ne saurait donc tenir rigueur au juge Lévesque d'avoir appuyé son opinion, en partie, sur le passage célèbre du juge Judson, dans l'arrêt précité, note 15, de 1959 (il y a plus de trente ans).

18. Citation de l'opinion unanime de la Cour d'appel : *supra*, note 1, p. 578. La Cour suprême renversait à cette occasion la Cour d'appel qui avait considéré que les droits d'ancienneté étaient des droits individuels acquis que les parties — l'employeur et l'association accréditée — ne pouvaient modifier ou éteindre par des conventions collectives ultérieures.

19. *Supra*, note 1, p. 578.

20. Arrêt *Paccar*, *supra*, note 17, p. 1007 : après l'expiration d'une convention collective, les contrats individuels de travail ne reprennent pas cours. De plus, « [les lois du travail] sont fondé[s] sur une relation collective entre l'employeur et ses employés, dans laquelle sont interdites les négociations individuelles entre l'employeur et un employé ».

21. C.A. Québec, n° 200-09-000300-787, 1982-02-22 (juges DUBÉ, BISSON et MCCARTHY).

lors de la grève des professeurs de 1976, certains professeurs avaient refusé de participer au mouvement. Ils entamèrent une action en réclamation de salaires fondée sur leur contrat d'engagement, antérieur dans certains cas, à la fondation du syndicat et à son accréditation. L'action fut rejetée. Le juge Bisson alla même jusqu'à dire que « toute personne visée par l'accréditation [devait] se soumettre au protocole »²².

Enfin, monsieur le juge Proulx fait une incursion rapide dans la doctrine²³.

En conclusion, la Cour reprend le premier motif du juge Lévesque. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

Le principe général qui se dégage de l'arrêt est que la convention collective réduit le contrat individuel de travail à néant, que ce contrat survienne avant la conclusion ou après l'expiration de la convention collective. On ne saurait être plus net. Pourtant, il subsiste quelques points d'interrogation importants et cela provient, à notre avis, de ce que nous n'avons pas de théorie intégrée qui rende compte du statut juridique du salarié individuel, coïncé entre les parties à la convention collective, nonobstant le rapiéçage du *Code du travail*, à l'article 47.2 par exemple.

II. LE DÉBAT QUI RESTE À FAIRE APRÈS LA DISPARITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aussi exhaustif que l'arrêt *Maribro* puisse paraître à première vue, il laisse ouvertes des questions importantes. Mentionnons-en quelques-unes brièvement.

L'arrêt laisse irrésolue la problématique des ententes individuelles entre le salarié et son employeur. Sans discuter à fond cette question²⁴, notons que les ententes individuelles antérieures, qu'elles favorisent ou non le salarié, deviennent caduques à la signature de la convention collective; en présence d'une clause de « droits acquis », la proposition devient beaucoup moins certaine, du moins pour les ententes plus favorables. Mais en même temps, si le cas des ententes parallèles est prévu par la convention, il entre par le fait même dans la catégorie des conditions de travail conventionnelles. Le recours du salarié serait alors la réclamation par voie de grief, ce qui est pour le moins incongru, sinon paradoxal.

22. Cité par monsieur le juge Proulx, *supra*, note 1, p. 579. Notons au passage la référence inusitée au protocole de retour au travail, un acte juridique que notre jurisprudence invoque rarement.

23. Cet examen se limite à citer Robert P. GAGNON, LOUIS LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1989, pp. 543 et 545. Pour la thèse critique la Cour cite Fernand MORIN, « Modification unilatérale des conditions de travail au terme d'une négociation collective! », (1990) 45 *Relations industrielles* 566.

24. Sur le rapport entre contrat de travail et convention collective, voir : Fernand MORIN, *loc. cit.*, note 23, p. 581 et (1990) 50 *Revue du Barreau* 592, p. 607; Claude D'AOUST, « Les ententes individuelles et la convention collective », (1983) 38 *Relations industrielles* 155; Claude D'AOUST, « Les ententes individuelles parallèles et la convention collective : note sur une décision récente », (1978) 33 *Relations industrielles* 564; Pierre VERGE, « L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective », (1971) 26 *Relations industrielles* 502; Pierre VERGE, « Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective », (1967) 22 *Relations industrielles* 281.

Mais s'agissant de matières non couvertes par la convention, est-ce à dire que l'employeur et le salarié ne jouissent plus d'aucune liberté contractuelle?

Il semble évident que si la convention collective prévoit de telles ententes parallèles, la réponse ne peut qu'être affirmative. La situation devient plus délicate dans l'hypothèse contraire. Nous ne croyons pas que le législateur ait voulu interdire ces ententes, à condition qu'elles ne contreviennent pas à la convention. Or, comment le pourraient-elles quand la convention est silencieuse quant à leur objet particulier²⁵.

Outre la liberté de contracter qui est mise en question, il ne faut pas négliger l'utilité pratique de telles ententes dont le but est de régir les situations d'exception, dans le sens qu'elles ne concernent qu'une minorité de salariés dans une sphère limitée de leur activité, dans l'hypothèse où la question n'a même pas été abordée en négociation²⁶.

En second lieu, l'état actuel de la jurisprudence postule que toutes les obligations et tous les droits des parties sont régis par la convention. Cette position nous conduit directement à la conception américaine, en ce qui concerne la discipline de l'entreprise. En effet, le droit disciplinaire américain est essentiellement prétorien. De la notion de *dismissal for cause*, les arbitres ont non seulement déduit les garanties procédurales, mais également les règles de fond, à partir de l'identification des manquements jusqu'aux règles d'imposition des sanctions²⁷.

Nous avons, au Canada, suivi cette route pendant un bon moment. Est-il souhaitable que nous nous engagions définitivement dans cette voie à sens unique?

Considérons une convention collective standard, celle que nous rencontrons couramment en arbitrage. Si l'on fait exception des listes de manquements et des sanctions correspondantes, il faut reconnaître que les obligations du salarié et de l'employeur sont à peine ébauchées. À partir du sens commun, de clauses de style et de dispositions relatives aux salaires et aux descriptions de tâches, un arbitre méticuleux peut retracer l'équivalent des obligations premières des parties à un contrat individuel de travail, à savoir l'obligation de fournir une prestation de travail convenable et celle qu'a l'employeur, en contrepartie, de verser le salaire convenu.

25. Voir l'article 67 *C.t.* par lequel la convention « lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation ». Il faudrait un texte clair pour priver l'employeur et le salarié de la liberté de contracter hors du champ couvert par la négociation et la convention qui en résulte. En effet, est ici mise en jeu la liberté fondamentale de contracter sans entrave et avec qui l'on veut, dans les limites de l'ordre public et de la loi (y compris les limites à la liberté de ne pas contracter avec une personne pour des motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, par exemple, voir: *C.D.P.Q. (Tremblay) c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée*, (1987) D.L.Q. 340 (C.A.)).

Ce dont nous parlons présentement diffère radicalement de la théorie des droits « résiduels » qui laisse à l'employeur la liberté de décider unilatéralement des conditions de travail générales (ou collectives) dans toute matière non régie par la convention.

26. Notre énoncé serait bien différent si la question avait, sans succès, fait l'objet de pourparlers. En effet, il y aurait dans ce cas risque d'encourager la mésentente, quitte à la régler par la suite dans des ententes individuelles passées en catimini. Il y aurait alors détournement des fins du régime de négociation et, de ce fait, invalidité des ententes parallèles.

27. Voir: Adolph M. KOVEN et Susan L. SMITH, *Just Cause, The Seven Tests*, San Francisco, Coloracres Publications inc., 1985.

On peut aussi en extraire la subordination juridique dans les clauses décrivant la hiérarchie de l'organisation et l'autorité patronale. La liste n'est pas exhaustive. S'agissant d'honnêteté intellectuelle ou de respect des biens matériels, l'analyse se complique. Devra-t-on remonter au droit naturel — voire divin — pour déduire une obligation implicite de respecter le bien d'autrui, l'honneur des collègues de travail, la liberté de travailler dans un climat sain, exempt de harcèlement (sexuel ou autre)? Dans ce dernier cas on peut s'appuyer sur la législation protectrice qui s'est développée ces dernières années.

Fort bien, mais où trouve-t-on dans les conventions collectives la notion de faute collective (à part la grève et les manifestations qui l'accompagnent)? En quoi les conventions font-elles état des caractéristiques du travail en commun par opposition au travail exécuté isolément? En général, la convention est rédigée comme s'il n'y avait de rapports collectifs qu'entre l'employeur et l'agent accrédité, jamais ou presque entre les personnes qui travaillent en groupe. Dans un contexte de spécialisation des tâches et d'interrelation quasi constante entre les individus qui composent le groupe, les relations entre les exécutants sont pourtant d'importance capitale.

En caricaturant un peu, nous dirions que la convention standard est, en réalité, très peu « collective ». C'est pourquoi, en jurisprudence arbitrale, il est parfois fait allusion aux obligations contractuelles, entendons celles qui étaient de rigueur à l'époque de la négociation individuelle des contrats de travail.

L'état actuel du droit défini par nos plus hautes Cours, comme nous l'avons vu plus haut, ne peut conduire qu'à deux solutions. L'une consiste à laisser aux arbitres le soin de développer le droit des obligations issues de la convention collective de type usuel. La seconde conduira à une excroissance des règlements d'entreprise, comme on en rencontre parfois en arbitrage. Ils sont généralement touffus, redondants et parfois contradictoires parce que par crainte de la règle *inclusio unius*, les rédacteurs y entassent pêle-mêle tout ce qu'ils peuvent. En l'incorporant à la convention par référence, en annexe ou autrement, l'employeur trouvera réponse aux interrogations que lui pose « le nouveau droit » des rapports collectifs, purifié de son hérité civiliste.

Reste à savoir si la paix industrielle, qui passe en partie par l'interprétation de la convention collective, sera mieux servie.

Décidément, la théorie intégrée des rapports du salarié individuel avec son patron reste à édifier, dans le cadre du régime de négociation collective. Seulement à cette condition aurons-nous réponse aux questions laissées en blanc par nos tribunaux supérieurs.