

MONOGRAPHIE

numéro 6

LES PROTOCOLES
DE RETOUR AU TRAVAIL:
UNE ANALYSE JURIDIQUE

par

Claude D'Aoust
et
Louis Leclerc

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Yves Dulude
Viateur Larouche

Comité consultatif :

Jean Champagne	Roger Ferragne	Fernand Morin
Huguette Demers	Jean-Guy Frenette	Florian Ouellet
Jacques Dofny	Alan Gold	Marcel Pepin
Jacques Doyon	Jacques Grandmaison	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Gérald Marion	Pierre Verge

NOTES BIOGRAPHIQUES

Claude D'Aoust est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis plus de dix ans, il a étudié les aspects économiques et juridiques des relations de travail comme étudiant, praticien et chercheur depuis 1964.

Louis Leclerc, M.Sc. (rel. ind.), est assistant de recherche à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est aussi bachelier en science politique et actuellement étudiant à la licence en droit à l'Université McGill.

RÉSUMÉ

Depuis quelques années, chez nous, la négociation d'un protocole de retour au travail semble être l'épilogue nécessaire de toute grève « respectable ». L'émergence de ce phénomène tient sans doute à la dureté, sinon à la violence, qui a marqué certains conflits récents. La grève de la United Aircraft qui s'est terminée en fin d'été 1975 est probablement celle qui a mis le plus en évidence l'importance du protocole de retour au travail. Le conflit a en effet persisté bien après que les parties en fussent venues à un accord sur le renouvellement de la convention collective. Dans ce cas précis, le droit des grévistes à leur emploi était la principale pierre d'achoppement au retour à la normale.

Dans d'autres cas, la violence a entraîné des dénonciations et des poursuites d'ordre criminel, lesquelles ont été mises de côté par entente entre les parties.

C'est donc dire que l'intérêt public entre en jeu dans la négociation du protocole de retour au travail. Or, le *Code du travail* les ignore et c'est en vain que l'on chercherait un droit qui leur soit spécifique. D'autre part, cet acte juridique n'a pas fait jusqu'ici l'objet d'une étude approfondie. Pour ces deux raisons, nous avons voulu mettre en lumière les aspects juridiques du protocole de retour au travail.

Le lecteur ne trouvera pas dans les pages qui suivent de considérations sociologiques, économiques, politiques ou autres sur les protocoles de retour au travail, ou peut-être devrions-nous dire, le « phénomène » des protocoles de retour au travail. Nous nous sommes plutôt appliqués à en faire l'analyse juridique, espérant en avoir couvert les points les plus importants.

TABLE DES MATIÈRES

LES PROTOCOLES DE RETOUR AU TRAVAIL : UNE ANALYSE JURIDIQUE

	Pages
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
1 — Les conventions collectives	14
2 — Autres accords collectifs	14
3 — Méthodologie	14
Chapitre I — Des modalités d'application de certains avantages de la convention collective ou contractuels et de certains ajouts à la convention collective	21
Section I — La grève et le salaire principal	22
Section II — La grève et les accessoires du salaire	25
1) Dispositions relatives aux états de service et à l'ancienneté	27
2) Dispositions relatives aux vacances et jours fériés	33
a) Les vacances annuelles	33
b) Les congés	35
c) Les diverses assurances et le fonds de pension	37
Section III — De certains ajouts à la convention collective ...	39
Chapitre II — Dispositions relatives aux poursuites judiciaires et aux mesures disciplinaires	41
Section I — Les poursuites judiciaires	41
Section II — Les clauses d'abandon de procédures judiciaires	43
1) Les mesures disciplinaires ou administratives et l'arbitrage	44

	Pages
2) Les actions civiles	45
3) Les poursuites criminelles ou pénales	47
a) La composition avec un acte criminel n'est pas la <i>misprision of felony</i>	48
b) Nécessité de concessions réciproques	48
c) Naissance de l'infraction	48
d) Entente non respectée	48
e) Qui peut être partie à l'infraction ?	49
f) Nature de l'acte avec lequel les parties composent	49
g) Qui peut décider de l'opportunité de pour- suivre en matières criminelles ou pénales ?	51
h) L'abandon de poursuites déjà engagées	53
4) Les conséquences de la nullité des clauses d'abandon de procédures judiciaires	54
Section III — Les mesures disciplinaires	57
Chapitre III — Dispositions relatives au retour au travail	63
Section I — La fin de l'arrêt de travail	63
Section II — Le retour au travail	64
1) Les salariés rappelés	64
a) La notion d'emploi	64
b) Les motifs justifiant le non-rappel	65
2) La date du rappel	66
3) La procédure du rappel	66
Chapitre IV — Dispositions relatives au dépôt et à l'adminis- tration du protocole de retour au travail	71
1) Effet de l'absence de dépôt de la convention collective	72
2) L'absence de dépôt des modifications	73
3) Le dépôt des annexes et autres ajouts	74
LISTE DES PROTOCOLES DE RETOUR AU TRAVAIL	77

LISTE DES TABLEAUX

	Pages
Tableau I — Classification des clauses des protocoles de retour au travail	20
Tableau II — Protocoles — Distribution dans le temps	20

REMERCIEMENTS

Ce travail a été rendu possible grâce à l'octroi d'une subvention du Fonds du Colloque de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

Nous remercions M. le professeur Pierre Verge de la Faculté de droit de l'Université Laval, dont les remarques ont contribué à améliorer le texte.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Les protocoles de retour au travail suscitent beaucoup d'intérêt chez nous, ne serait-ce qu'en raison de la publicité que leur accordent les organes d'information. En effet, il semblerait que plus un conflit de travail est long et violent, plus il retient l'attention du public. De la sorte, quand un accord intervient sur le contenu de la convention collective et que le retour au travail est retardé par la négociation des conditions de retour au travail, il est normal que cela suscite de nombreux commentaires. Il n'est qu'à suivre de près l'actualité pour s'en convaincre.

En revanche, le protocole de retour au travail n'a pas fait l'objet d'une analyse générale de la part des auteurs ou des tribunaux. C'est pourquoi nous avons choisi d'en faire l'étude.

Notre droit du travail est imperméable aux ententes collectives autres que la convention collective de travail. Le *Code* ne reconnaît que celle-ci et la nomme simplement convention collective sans autre indication quant à son objet¹. Même si l'on admet que d'autres lois reconnaissent d'autres variétés de conventions collectives², ce sont toujours des conventions établissant des conditions de travail. Pourtant, le monde du travail a inventé d'autres espèces d'accords collectifs.

Savatier a suggéré des distinctions utiles à ce propos³. Il oppose les accords collectifs (genre) à la convention collective (espèce), dont la convention collective de travail n'est qu'une variété. Cette typologie mérite d'être retenue pour bien situer le protocole de retour au travail par rapport à la convention collective, aux parties concernées et aux diverses branches du droit qui y sont applicables.

L'accord collectif se définit comme l'entente conclue « entre deux collectivités ou entre un particulier et une collectivité qui sont

NOTE LIMINAIRE :

Les renvois aux lois québécoises tiennent compte de la refonte de 1977. Toutefois, pour faciliter au lecteur l'adaptation de la doctrine et de la jurisprudence antérieures à la nouvelle numérotation, référence est également faite à l'ancienne numérotation. Ex. : *Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27, art. 72 (art. 60). Toutefois, en raison de la confusion qui règne présentement à ce sujet, cet ajustement ne sera pas fait pour les articles du *Code* adoptés après le 1^{er} septembre 1977.

1. *Code du travail*, L.R.Q. 1977 c. C-27, et amendements, article 1, paragraphe e), ci-après désigné par l'abréviation C.t.

2. Cf. la *Loi des décrets de convention collective*, L.R.Q. 1977 c. D-2, et *Daoust v Syndicat International des travailleurs du tabac*, (1970) R.D.T., 193 (Tribunal du travail).

3. Jean SAVATIER, « Espèces et variétés dans la famille des accords collectifs », *Dr. Soc.*, 1960, 598.

respectivement dans la position de prestataires et de bénéficiaires d'un service ou de fournisseurs et d'acquéreurs d'un produit »⁴. Cette définition très large recouvre plusieurs *espèces*. Nous en retiendrons deux : les conventions collectives et les autres.

1 — Les conventions collectives

La convention collective est un accord collectif ayant un caractère contractuel et normatif. En effet, elle crée des droits et obligations entre les parties signataires ; mais en plus elle établit des normes régissant les membres des groupements et même parfois des non-membres. La convention collective de travail en est la *variété* la plus répandue et la plus connue. Mais il y en a d'autres.

Ainsi en est-il du décret en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*⁵. De même les ententes entre la Régie de l'assurance-maladie du Québec et les diverses professions médicales (médecins, dentistes, pharmaciens, optométristes) appartiennent à l'*espèce* de la convention collective.

2 — Autres accords collectifs

Une autre *espèce* d'accords collectifs a comme caractéristique de n'obliger que les signataires et non les membres, ces derniers pouvant être soit des individus ou des sous-groupes. Les « accords de Grenelle », intervenus à la suite des grèves de mai 68, en France, font partie de cette *espèce*⁶. Il s'agit en somme de principes généraux, de lignes directrices, sur lesquelles s'entendirent les représentants patronaux et syndicaux, en vue d'une réorganisation partielle de l'entreprise.

De tels accords pourraient même être tripartites, lorsque l'État y est associé⁷, ou même en est l'initiateur⁸.

Il ressort de ce qui précède — et au-delà du vocabulaire retenu par Savatier et repris ici — que la convention collective conclue en vertu du *Code du travail* n'occupe pas tout le champ de la négociation dans le monde du travail. On peut dès lors se demander à quel endroit se situe le protocole de retour au travail.

4. *Ibid.*, p. 598.

5. Précitée, à la note 2.

6. Sur les accords de Grenelle, voir entre autres : Jean-Claude JAVILLIER, *Droit du travail*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1978, p. 552. Voir aussi : G.H. CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, *Droit du travail*, 8^e édition, Dalloz, Paris, 1976, p. 14-5.

7. Par exemple, la proposition du « corporatisme social » du Congrès du travail du Canada, au Congrès de Québec, du 17 au 21 mai 1976.

8. Par exemple, le « sommet de la Malbaie », en mai 1977.

À notre avis, il se situe partout et nulle part. Hybride par nature, quoique ce caractère ne lui soit pas essentiel, il transcende les catégories décrites plus haut.

Le protocole a pour objet des matières ressortissant tantôt au droit civil (droit privé) et tantôt au droit criminel (droit public). Il modifie ou complète la convention collective et ainsi a en partie pour objet les conditions de travail. Il détermine également les conditions de réintégration des grévistes et par là se rattache à l'article art. 98a du *Code du travail*. Rien d'étonnant donc à ce que le protocole de retour au travail soulève des problèmes juridiques d'ordre très divers à l'étude desquels nous nous tournons maintenant.

Auparavant, arrêtons-nous brièvement à une remarque d'ordre sémantique. La dénomination passée dans l'usage n'est pas pour faciliter notre analyse. On se perd en conjectures sur l'origine de cet usage. En droit français, le protocole est tantôt un document diplomatique, tantôt le cérémonial diplomatique⁹. En droit anglais et américain le terme correspondant *protocol* semble plus large et même englober certains instruments notariés¹⁰. Peut-être au fond s'agit-il une fois de plus d'un emprunt au vocabulaire du droit international public¹¹. Enfin, il est à noter qu'en France la dénomination n'est pas fixée. Entre autres termes utilisés on trouve protocole d'accord et protocole de réemploi¹².

Cette étude est à la fois descriptive et analytique. En effet, les auteurs tentent tout d'abord de présenter systématiquement, ce qui n'a jamais été fait jusqu'à présent au Canada, le contenu des protocoles de retour au travail. Concurrément, par ailleurs, les auteurs analysent en profondeur, d'un point de vue juridique, certaines problématiques et questions de droit suscitées par ce contenu.

3 — Méthodologie

Il est difficile de prime abord de définir le but ou l'objet des protocoles de retour au travail.

9. Raymond GUILLIEN et Jean VINCENT, *Lexique de termes juridiques*, deuxième édition, Dalloz, Paris, 1972 ; *Dictionnaire de droit*, deuxième édition, Librairie Dalloz, Paris, 1966 (mise à jour en 1974).

10. *Mozley & Whiteley's Law Dictionary*, 9^e édition par John B. SAUNDERS, Butterworths, Londres, 1977 ; *Black's Law Dictionary*, 4^e édition révisée, West Publishing Co., St-Paul, Minn., 1966.

11. Cette propension du droit du travail à emprunter au vocabulaire du droit international, et nous ajouterions au droit de la guerre, a été notée par Gérard LYON-CAEN, « Le conflit du Parisien Libéré et le système français de règlement des conflits du travail », *Dr. Soc.*, 1977, 438, à la p. 441.

12. JAVILLIER, *op. cit.*, p. 552.

Pour Jean Savatier

« l'accord sur la reprise du travail atténue souvent les effets de la suspension du contrat pendant la grève »¹³.

L'arbitre André Rousseau, dans la décision *Robin Hood Multifood limitée*, mentionne à ce sujet

« l'ensemble du protocole vise le rétablissement des conditions ordinaires de la convention collective, telles qu'amendées par le protocole »¹⁴.

Ces derniers énoncés ne sont exacts qu'en ce qu'ils ne décrivent qu'une des facettes des protocoles de retour au travail. Ils omettent toutefois, à notre avis, plusieurs composantes des protocoles de retour au travail qui représentent des réalités et problèmes fort différents.

Nous mentionnions au début de l'ouvrage que le protocole avait pour objet des matières ressortissant tantôt au droit civil, tantôt au droit public, qu'il modifiait ou complétait la convention collective, enfin qu'il déterminait les conditions de réintégration des grévistes. À la vérité, le contenu du protocole est trop complexe pour qu'il soit possible d'en dégager une seule caractéristique qui en opère une synthèse complète.

Certes, le but ultime visé par les parties lorsqu'elles négocient le protocole c'est le retour au travail des grévistes, c'est aussi le retour à la normale de la production de l'entreprise, ce peut être enfin le retour à la normale des relations de travail. Mais plus précisément, les parties atteignent (ou du moins tentent d'atteindre) ces objectifs par plusieurs moyens, qui peuvent aller de la procédure de reprise des opérations jusqu'au paiement de congés fériés pendant la grève, en passant par le retrait de procédures judiciaires.

Quant à nous, notre objectif dans cet ouvrage consistera à présenter au lecteur de façon systématique et analytique les différentes clauses que l'on retrouve dans les protocoles de retour au travail. Ce n'est que par cette méthode (l'analyse de contenu) que nous pourrons cerner les objectifs visés par les parties et connaître les techniques négociées par ces dernières pour les atteindre.

13. Voir la note de Jean SAVATIER, « L'épilogue de l'affaire LIP : l'accord de Dole du 29 janvier 1974 », *Droit social*, n° 5, mai 1974, pp. 233 à 238.

14. *Syndicat national des employés de Robin Hood Multifoods Ltd v. Robin Hood Multifoods Ltd*, décision non rapportée, le 19 septembre 1977, André Rousseau, arbitre, résumée dans *Revue des services d'arbitrage*, Travail Canada, vol. 2, n° 8, août 1979, p. 1-5.

Mais avant d'entamer l'étude spécifique du contenu des protocoles de retour au travail, il est important d'élaborer quelque peu sur la méthodologie adoptée, l'utilisation de la notion d'« analyse de contenu » pouvant soulever de fausses espérances chez le lecteur¹⁵.

L'analyse de contenu est une technique de recherche ayant pour but la description objective et systématique d'une variété de sujets de façon quantitative ou qualitative.

Dans la présente analyse des protocoles, nous ne nous en tenons qu'à l'aspect qualitatif. Paraphrasant Madeleine Grawitz, nous dirions que notre analyse qualitative des protocoles de retour au travail recherche les thèmes plus qu'elle ne les mesure. Notre objectif n'est donc pas d'élaborer des tableaux de fréquence d'apparition des différentes clauses, ni d'établir des relations entre les diverses clauses et certaines variables indépendantes telles l'allégeance syndicale, l'importance de l'entreprise ou le type de salariés impliqués. Une telle analyse serait certes intéressante mais nous laissons à d'autres le soin de la faire.

Nous voulons essentiellement décrire de façon exhaustive et ordonnée les diverses dispositions qui composent les protocoles étudiés et en analyser la portée juridique, s'il y a lieu.

Par ailleurs, pour satisfaire le critère d'objectivité requis dans toute analyse de contenu, nous avons établi des catégories que nous avons définies opérationnellement. Ainsi, toutes¹⁶ les dispositions des protocoles de retour au travail ont pu être intégrées dans l'une ou l'autre de ces catégories.

La classification des clauses que nous présenterons dans quelques instants n'est qu'un outil didactique, nous aidant à mieux comprendre les protocoles et nous donnant la possibilité de présenter plus aisément la matière au lecteur. Cette classification n'est donc pas une fin en soi¹⁷.

Après une lecture attentive de cent vingt-huit protocoles de retour au travail, nous avons retenu quatre grandes catégories,

15. Pour une description détaillée de la méthode de l'analyse de contenu, voir Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, 4^e édition, Dalloz, Paris, 1979, pp. 641 et ss.; C. SELLITZ et al., *Research Methods in Social Relations*, rev. one-volume ed., Holt, Rinehart and Winston, N.-Y., 1959, pp. 335 et ss.

16. Ceci répond à une autre qualité essentielle de l'analyse de contenu, soit l'aspect systématique. Selon GRAWITZ, « tout le contenu doit être ordonné et intégré dans les catégories choisies en fonction du but poursuivi », *op. cit.*, à la p. 644.

17. Voir à ce sujet, dans un contexte différent, R. DAVID, *Les grands systèmes de droit contemporain*, 6^e éd., Précis Dalloz, Paris, 1974, pp. 22 et 23.

pouvant par la suite être à leur tour subdivisées. Le critère retenu dans la détermination des catégories est l'élément fonctionnel des clauses du protocole. Quels sont la fonction et le but visé par la clause étudiée ?

Ainsi, dans la première catégorie, nous retrouvons les dispositions constituant des modalités d'application de certaines conditions de travail¹⁸ de la convention collective et de certains autres avantages sociaux¹⁹ qui ont pu être affectés par le déroulement de

18. Une remarque importante s'impose ici. Nous parlons des modalités d'application de « certaines » conditions de travail. Mentionnons tout de suite que dans les autres catégories, nous pourrions retrouver aussi des dispositions qui, selon les critères jurisprudentiels, peuvent être considérées comme portant sur des conditions de travail. Il y a toutefois d'autres dispositions qui, à notre avis, ne pourraient constituer une condition de travail, et, conséquemment, s'incorporer à la convention collective. Nous pensons ici à certaines dispositions des protocoles relatives à l'abandon ou au retrait des procédures judiciaires. Comme la notion de « conditions de travail » est très difficile à cerner, nous avons jugé plus prudent de ne pas utiliser cette notion comme critère de détermination du contenu d'une catégorie de la classification proposée. Quant à l'exercice possible, mais très difficile, consistant à déterminer si une disposition du protocole constitue une « condition de travail », nous le laissons aux tribunaux qui peuvent évaluer chaque cas d'espèce à la lumière des principes juridiques existants.

Sur la notion de condition de travail, voir : F. MORIN et J. DUPONT, *Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec*, La Société des éditions sociales et juridiques du Québec Inc., Québec, 1968, à l'art. 50 ; F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Les éditions Thémis, Montréal, 1978, pp. 141 et ss ; R. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., Québec, 1971, aux pp. 236 et ss. Le lecteur aura aussi intérêt à lire les décisions suivantes : *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Cie Paquet Limitée*, (1959) R.C.S. 206 ; *Kiddies Toys Manufacturing Co. v. The Queen et Blain*, (1964) C.S. 444 ; *Sa Majesté la Reine (Édouard Janneteau) v. Harricana Métal Inc.*, (1970) T.T. 95, M. le juge V. Melançon ; *Denise Beaugerard v. Hôpital Saint-Charles de Joliette*, (1971) T.T. 192, M. le juge R. Marcotte ; *J.P. Morin v. Office de radiotélédiffusion (Radio-Québec)*, (1971) T.T. 274, M. le juge R. Marcotte ; *The Montreal Standard Publishing Co. v. The Montreal Newspaper Printing Pressmen's Union no 41*, (1972) S.A.G. 717, R. Tremblay, arbitre ; *Gouvernement de la province de Québec v. Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec*, (1972) S.A.G. 77, R. Lippé, arbitre ; *Heatex Ltd v. Syndicat des travailleurs de la fabrication métallique*, (1974) S.A.G. 325, C. Beaulieu, arbitre ; *Allen Gotthell v. Centre éducatif et culturel Inc.*, (1976) T.T. 163, M. le juge M. Marcotte.

19. Les auteurs P. O'DONNEL et D.M. MANDEL utilisent le concept de « contract benefits » qu'ils définissent comme : « ... fringe benefits arising under a collective bargaining agreement, whether the contract has expired or is currently in force ». Voir : « Benefit Rights During a Strike : A Management View », *Proceedings of New York University, Thirty-first Annual National Conference on Labor*, 1978, à la page 178.

Les avantages sociaux compris dans la première catégorie de notre classification sont, soit régis par la convention collective, soit tout simplement rattachés au contrat individuel de travail, parce que non négociés et donc accordés par l'employeur unilatéralement. Voir la définition « d'avantages sociaux » dans : G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, P.U.L., Québec, 1976, à la p. 35.

la grève. Comme l'indique Jean Savatier, par ces dispositions, on atténue les effets de la suspension du contrat individuel de travail pendant la grève²⁰. Nous pensons entre autres à l'accumulation de l'ancienneté, aux vacances, aux prestations de retraite ou d'assurance-vie, etc.

Sont aussi comprises dans cette première catégorie les dispositions des protocoles qui sont des ajouts à la convention collective, notamment des augmentations de salaire et des clauses permettant la rétroactivité des augmentations de salaires ou l'octroi d'un montant forfaitaire aux grévistes.

La deuxième catégorie comprend les dispositions relatives au contentieux de l'arrêt de travail, c'est-à-dire à l'abandon et au retrait des poursuites pénales et civiles par les parties signataires, de même qu'aux diverses mesures disciplinaires que l'employeur pourrait imposer par suite d'actes commis pendant la durée de la grève ou d'une autre période de temps déterminée par les parties.

La troisième catégorie comporte les dispositions du protocole relatives au retour au travail proprement dit. Quand le travail reprendra-t-il et selon quelle procédure ?

Enfin la quatrième catégorie est résiduaire. Elle comprend toutes les autres dispositions non classées. Nous y retrouvons, entre autres, les dispositions relatives à l'administration du protocole de retour au travail.

Le tableau 1 qui suit résume les principales catégories de notre classification et en énumère le contenu schématiquement.

Quelques mots maintenant en ce qui a trait à la population des protocoles analysés. Il ne s'agit pas d'un échantillon à partir duquel nous tenterions de connaître la réalité globale des protocoles de retour au travail. Certes, c'est une limite importante de cette recherche ; cette limite s'amenuise toutefois, si on considère que notre objectif n'est pas de connaître ou d'extrapoler statistiquement. Par ailleurs, la cueillette des protocoles ne s'est pas effectuée en fonction de variables telles la compétence législative (fédérale ou provinciale), le secteur industriel ou l'affiliation syndicale des salariés impliqués.

Donc, cette population n'a pas la prétention d'être représentative. Les auteurs ont recueilli ici et là les protocoles de retour au travail. Toutefois, plusieurs protocoles ont pu être analysés parce que les parties les avaient déposés au greffe du bureau du commissaire général du travail à Québec. L'analyse de contenu a porté

20. *Loc. cit.* p. 237.

Tableau 1
Classification des clauses des protocoles de retour
au travail étudiés

Catégorie I	II	III	IV
I. Modalité d'application de certaines conditions de travail et de certains avantages sociaux — ancienneté et durée de service — vacances — assurances-groupe — pension — congés divers II. Ajouts à la convention collective — rétroactivité salariale	Modalités quant à l'abandon ou au retrait des procédures judiciaires — civiles — pénales Modalités relatives aux mesures disciplinaires	Modalité quant au retour au travail proprement dit	Divers — protocole annexé à la convention — arbitrabilité du protocole

sur 128 protocoles de retour au travail, dont la distribution dans le temps est répartie comme suit :

Tableau 2
Distribution dans le temps des protocoles étudiés

Année	N	%
1955	1	.78%
1969	1	.78%
1975	1	.78%
1976	8	6.25%
1977	41	32.03%
1978	45	35.16%
1979	31	24.22%
Total	128	100 %

À la lecture du tableau 2, nous constatons que plus de 90% des protocoles étudiés sont très récents. Il est donc impossible d'en tirer des conclusions quant à l'évolution de certaines dispositions.

Le lecteur trouvera la liste complète des protocoles étudiés en annexe. Ils sont classés par ordre chronologique en commençant par les plus anciens.

CHAPITRE I

DES MODALITÉS D'APPLICATION DE CERTAINS AVANTAGES DE LA CONVENTION COLLECTIVE OU CONTRACTUELS ET DE CERTAINS AJOUTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

La grève et le lock-out sont deux droits reconnus par le *Code du travail*²¹. L'exercice de ces droits comporte toutefois des conséquences importantes pour le salarié.

Précisons au départ que la grève ne rompt pas le contrat de travail ni ne brise le lien contractuel entre le salarié et son employeur. La grève selon la doctrine et la jurisprudence n'entraîne que la suspension du contrat de travail²².

21. *Code du travail*, L.R.Q. 1977 c. C-27, art. 58 (art. 46).

22. Les effets de la grève sur le contrat de travail ont été commentés par plusieurs auteurs français et des questions très importantes restent encore sans solution. Cette section n'a certainement pas pour objet d'épuiser le sujet. Nous nous contenterons seulement d'énumérer les principes généralement acceptés par les auteurs et d'indiquer sur quels points particuliers les controverses doctrinales sont soulevées. Sur les effets de la grève sur le contrat de travail, voir : A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, t. 2, 2^e éd., Paris, Sirey, 1978, pp. 464 et ss. ; R. LATOURNERIE, *Le droit français de la grève*, Paris, Sirey, 1972, pp. 444 et ss. ; J.C. JAVILLIER, *Droit du travail*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1978, pp. 520 et ss. ; G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *Droit du travail*, 8^e éd., Dalloz, Paris, pp. 662 et ss. ; T. YAMAGUCHI, *La théorie de la suspension du contrat de travail et ses applications pratiques dans le droit des pays membres de la communauté européenne*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1963, pp. 357 et ss. ; H. GROUDEL, *Droit du travail*, Masson et Cie, Éditeurs, Paris, 1974, pp. 148 et ss. ; G. BOLDT et al., *Grève et lock-out*, Collection droit du travail, Communauté européenne du charbon et de l'acier, Haute autorité, Luxembourg, 1961, pp. 50 et ss. ; J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, 7^e éd. mise à jour, P.U.F., Thémis, Paris, 1978, pp. 296 et ss. ; M. DESPAX et J. PELISSIER, *La gestion du personnel, aspects juridiques*, Éditions Cujas, Paris, 1974, pp. 240 et ss. ; J. GHESTIN, *Droit du travail*, Sirey, Paris, 1972, pp. 92 et ss. ; H. SINAY, *La grève*, in *Traité de droit du travail*, publié sous la direction de G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, Paris, 1966, pp. 253 et ss. ; H. SINAY et J.C. JAVILLIER, *La grève*, mise à jour au 1^{er} janvier 1979, Dalloz, Paris, 1979, pp. 95 et ss. ; J. PELISSIER, « Réflexions à propos de la suspension du contrat de travail », in *Études de droit du travail offertes à André BRUN*, Librairie sociale et économique, Paris, 1974, pp. 427 à 449.

Pour le Québec, voir : R. GAGNON, L. LEBEL, P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., Québec, 1971, pp. 205-6 ; Pierre VERGE, « La participation à une grève illégale en tant que motif de congédiement », *Relations Industrielles*, vol. 34, n° 1, 1979, p. 183-9. Par ailleurs, l'article 110 (art. 98) du *Code du travail* édicte que : « personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out... »

Dans cet ordre d'idées, voir aussi : *Foyer Ste-Croix v. Syndicat des employés des foyers et hospices de la région Richelieu-Yamaska (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 762, C. Rondeau, président.

Cette suspension du contrat entraîne des effets, principalement sur le salaire et ses accessoires, de même que sur certaines institutions telles que l'ancienneté et la période de probation.

Comme nous le verrons, il n'est pas rare que les parties s'entendent à la fin d'un arrêt de travail, pour atténuer les effets négatifs (pour le salarié) d'une telle suspension du contrat.

L'objet du présent chapitre consistera principalement à étudier les effets généraux de la suspension du contrat de travail et leur atténuation par les dispositions des protocoles de retour au travail.

Section I — La grève et le salaire principal

L'un des effets les plus importants de la suspension du contrat de travail consiste à relever les parties de leurs obligations réciproques. Lorsqu'il fait grève, le salarié ne donne pas sa prestation de travail. En contrepartie, l'employeur est libéré de son obligation de payer le salaire principal.

Le fondement de la privation de salaire réside dans le caractère synallagmatique du contrat de travail. Sinay et Javillier résumant ainsi l'explication doctrinale généralement retenue :

*« En vérité, le non-paiement du salaire est une conséquence directe de la suspension du contrat de travail. La grève, par sa nature et son objet même, suspend licitement l'obligation de fournir la prestation de travail. Il en découle, par voie de conséquence, étant donné le caractère synallagmatique du contrat de travail, le non-paiement corrélatif du salaire. L'obligation patronale au salaire est dépourvue de cause pendant la suspension du contrat de travail et en raison de l'inexécution momentanée de l'obligation de travail... »*²³.

Jean Pélissier fonde pour sa part le non-paiement du salaire sur le principe de l'*exceptio non adimpleti contractus*²⁴.

Pour les auteurs Sinay et Javillier, cette explication paraît discutable. Ils conçoivent mal qu'une telle exception qui évoque « l'idée d'inobservation d'une convention »²⁵ puisse s'appliquer lorsque le cocontractant exerce une liberté publique (droit de grève ou de lock-out).

23. SINAY et JAVILLIER, *op. cit.*, n° 120, à la p. 101.

24. PELISSIER, *loc. cit.*, à la p. 431. Voir au sujet de cette notion : Henri, Léon et Jean MAZEAUD, *Leçons de droit civil*, 5^e éd., t. 2, premier volume, *Obligations, Théorie générale*, Éditions Montchrestien, Paris, 1973, pp. 1043 et ss. ; A. WEILL et F. TERRE, *Droit civil — Les obligations*, 2^e éd., Dalloz, 1975, pp. 518 et ss.

25. SINAY et JAVILLIER, *op. cit.*, p. 101.

Mentionnons au surplus qu'une coupure de salaire à la suite d'une grève ne peut être considérée comme une mesure disciplinaire²⁶. Donc, l'employeur n'est pas tenu légalement de payer les journées de grève ; il peut toutefois y avoir des exceptions à ce principe, qui n'est pas *d'ordre public*. Les parties, dans le protocole de retour au travail, peuvent donc s'entendre pour que les journées de grève soient, en tout ou en partie, rémunérées.

Mais peu de protocoles de retour au travail contiennent de telles dispositions. En plus des arguments strictement juridiques relatifs à la théorie de la suspension du contrat de travail, on doit souligner qu'il est de l'essence de notre système de relations de travail que les salariés en grève ne soient pas rémunérés. Ce principe est inhérent à l'économie de la négociation collective²⁷ et déborde même le cadre des seules relations entre les salariés et l'employeur. Pensons en effet que les salariés sans emploi à cause d'un conflit de travail ne peuvent bénéficier de certains secours publics tels que l'assurance-chômage et l'aide sociale, au Québec²⁸.

Quoi qu'il en soit, trois protocoles de retour au travail²⁹ dans la population étudiée prévoient explicitement le paiement des journées de grève en tout ou en partie. Dans un cas, le paiement est conditionnel à ce qu'une commission scolaire accepte de payer la compagnie de transport (frappée par la grève) pour les journées perdues³⁰.

Il s'agit en somme, dans ce dernier cas, d'une obligation que l'employeur s'engage à accomplir, obligation qui est toutefois affectée de condition suspensive. Nous sommes donc en présence d'une

26. Voir : *Syndicat des enseignants du collège de Maisonneuve v. Collège de Maisonneuve*, (1972) S.A.G. 201, A. Thibaudeau, président. Ce principe est par ailleurs accepté chez les auteurs français. Voir à ce sujet : SINAY, *op. cit.*, à la p. 263. Cet auteur fonde ce principe sur le fait que le pouvoir disciplinaire disparaît en temps de grève. C'est la théorie « hors fonction » qui trouve application. Il n'y a toutefois pas unanimité chez les auteurs relativement à cette dernière théorie. Nous y reviendrons plus loin.

27. Plusieurs auteurs ont bâti des modèles économiques de la négociation. Pour une énumération de ces modèles, voir : C. D'AOUST et L. LECLERC, « Droit à la grève et droit à la sécurité sociale », *McGill Law Journal*, vol. 23, 1977, à la p. 487, note infrapaginale 9.

28. Voir : D'AOUST et LECLERC, *Ibid.* ; M.A. HICKLING, *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England*, C.C.H. Canadian Limited, Don Mills, Ont., 1975, vii, 243 pages.

29. Voir : Les Distributrices N.L.A. Inc., Distributeurs Nord-Laurentien et Syndicat des employés de distributeurs Nord-Laurentien, protocole signé le 19 septembre 1976 ; Hydraulic Machinery Co. et Syndicat des travailleurs de Hydraulic Machinery (C.S.N.), protocole signé le 18 octobre 1978 ; Les Transports A.B.C. Ltée, C. Talbot, J. Talbot et Syndicat du transport routier (section transport écoliers), A.B.C. transport Ltée, protocole signé le 24 octobre 1978.

30. Voir : Les Transports A.B.C. Ltée, *Ibid.*

obligation conditionnelle³¹. L'obligation n'existe pas encore, le syndicat n'est créancier que d'un droit éventuel. Dans ce cas, la condition est certainement valide. L'acceptation de la commission scolaire de payer l'employeur constitue en effet un événement futur et incertain, qui est extrinsèque aux rapports de droit existant entre les parties signataires du protocole de retour au travail. Cette condition ne dépend pas, par ailleurs, de la seule volonté du débiteur, elle n'est pas impossible, ni illicite, ni immorale.

Soulignons de plus que durant la période où la condition est en suspens (*pendente conditione*), l'employeur a certaines obligations à cet égard vis-à-vis du créancier. Comme l'indiquent les auteurs Mazeaud :

« ... le débiteur est déjà tenu, non pas d'exécuter ce qui sera éventuellement l'obligation définitive, du moins de respecter le droit actuel du créancier. C'est sa responsabilité contractuelle qu'il engagerait, s'il empêchait frauduleusement la réalisation de la condition suspensive... »³².

Certains protocoles de retour au travail contiennent par ailleurs des dispositions relatives au paiement de montants forfaitaires aux salariés qui furent en grève.

Ces montants peuvent certainement, à notre avis, constituer un moyen détourné pour alléger le fardeau financier imposé par la grève³³. Dans un cas, on parle même d'un « boni de prudence »³⁴.

Des dispositions prévoient aussi le versement du salaire des membres du comité de négociation ou la rémunération pour des travaux essentiels accomplis pendant le conflit³⁵.

Mentionnons enfin qu'en France, l'employeur peut être condamné à payer aux grévistes des indemnités équivalentes aux salaires non perçus, lorsque la grève a pour origine une faute grossière ou un dol de sa part³⁶. Un tel courant favorable aux salariés n'a toutefois pas encore été accepté ici au Québec. Cependant, il est permis de penser que le consentement de l'em-

31. Sur la notion d'obligation conditionnelle, voir : MAZEAUD, *op. cit.*, pp. 968 et ss. Voir de plus les articles 1079 et ss. du *Code civil* du Québec et BAUDOUIN, *op. cit.*, aux p. 321 et ss.

32. *Ibid.*, à la p. 974. On peut citer à ce sujet l'article 1084 C.c. : « l'obligation conditionnelle a tout son effet lorsque le débiteur obligé sous telle condition en empêche l'accomplissement ».

33. Voir J. Elkin Co. et Syndicat national des employés du vêtement de Farnham, protocole signé le 25 avril 1979.

34. Syndicat des employés du transport scolaire Lachance et Transport F. Lachance Inc., protocole signé le 12 novembre 1978.

35. Colt Industries Ltd (division Crucible Steel) et Syndicat national des employés de Crucible Steel of Canada Ltd, protocole signé le 2 décembre 1977.

36. Voir à ce sujet : SINAY et JAVILLIER, *op. cit.*, à la p. 105.

ployeur à verser aux ex-grévistes le salaire perdu (ou à tout le moins un montant forfaitaire) constitue en certaines circonstances un aveu implicite de responsabilité pour le déclenchement ou la prolongation de l'arrêt de travail.

La suspension du contrat de travail suspend donc par le fait même le droit au salaire principal. Mais les mêmes principes s'appliquent-ils aux accessoires, tels les congés de maladie, les jours fériés et autres bénéfiques versés par l'employeur? C'est vers cette question que nous tournons maintenant notre attention.

Section II — La grève et les accessoires du salaire

Les protocoles de retour au travail prévoient toute une gamme de dispositions relatives à certains avantages sociaux prévus à la convention collective ou rattachés au contrat individuel de travail.

Il est très difficile de cerner les effets de la grève sur de tels avantages et il n'existe pas de solutions précises qui vailent pour tous les cas. En effet, la solution différera selon que les parties ont extensionné la durée de la convention collective ou selon qu'elles font rétroagir la nouvelle. Par ailleurs, des réponses fort différentes pourront apparaître selon l'interprétation que les parties, et parfois l'arbitre de grief, feront de la convention collective ou du protocole de retour au travail.

Les salariés régis par le *Code du travail* ont peu de protection, comparativement à ceux de certaines juridictions provinciales ou fédérale, en ce qui a trait à certains bénéfiques pendant un arrêt de travail. Par exemple, le *Code canadien du travail* considère comme une pratique déloyale le fait pour un employeur de refuser à un salarié des droits à des prestations de retraite auxquels celui-ci aurait été admissible n'eût été de la cessation du travail³⁷.

Au même titre, le *Trade Union Act* de la Saskatchewan³⁸ édicte :

« *Sec. II (1) It shall be an unfair labour practice for an employer, employer's agent or any other person acting on behalf of the employer :*

(...)

(e) to deny or threaten to deny to any employee :...

(ii) by reason of the employee exercising any right conferred by this Act ; any pension, rights or benefits or any

37. *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, article 184 (3) (d). Dans cet ordre d'idées, voir aussi : *Manitoba Labour Relations Act*, C.C.S.M., c. L-10.

38. *The Saskatchewan Trade Union Act*, 1972, Stats. Sask. 1972, c. 137, s. 11 (1) (1).

*benefit whatever that the employee enjoyed prior to such cessation of work or this exercising any such right ;
(...)*

Au Québec, nous devons nous rapporter aux dispositions de l'article 59 (art. 47) du *Code du travail*³⁹, de même qu'à la *Loi du salaire minimum*⁴⁰ et aux ordonnances de la Commission du salaire minimum.

Envisageons dans un premier temps les quelques possibilités qui peuvent se présenter.

Tout d'abord, pendant la durée de la convention collective, les parties ne peuvent modifier unilatéralement les conditions de travail contenues dans la convention. Même s'il advenait qu'une grève illégale soit déclenchée, la convention collective en théorie continuerait de s'appliquer⁴¹, sous réserve que le contrat individuel de travail soit suspendu.

Maintenant, qu'advient-il à l'expiration de la convention collective ? L'article 59 (art. 47) du *Code du travail* prévoit tout d'abord qu'un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de l'association accréditée. Cette disposition vaut à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis⁴².

Lorsque ce droit est acquis, la convention collective ne produit plus d'effets juridiques, et ce, même si les salariés continuent de travailler. Dans ces conditions, l'employeur pourrait, en principe, modifier les conditions de travail, au risque toutefois de voir les salariés prendre des mesures de représailles.

Dans une telle hypothèse, nous croyons de plus que l'employeur peut discontinuer ses cotisations au fonds de retraite et même annuler certaines polices d'assurance si elles sont souscrites en vertu de la convention collective.

Le protocole de retour au travail ou la nouvelle convention collective pourront toutefois contenir, comme nous le verrons dans

39. *Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27 (art. 47).

40. *Loi du salaire minimum*, L.R.Q. 1977, c. S-1 et amendements. Cette loi sera abrogée lorsque la *Loi sur les normes du travail*, sanctionnée le 22 juin 1979, sera proclamée en vigueur par le gouvernement québécois.

41. *Hôpital Saint-Mathieu de Beloeil v. Union des employés de service, unité locale 298*, (1973) S.A.G. 605, C. Lauzon, président.

42. L'article 58 (art. 46) du *Code du travail* détermine le moment où le droit au lock-out ou à la grève est acquis.

Pour une étude de l'article 59 (art. 47), voir : P. VERGE, « L'entre-temps des conventions collectives », *Relations industrielles*, vol. 24, n° 4, 1969, pp. 781-8 ; M. RIVEST, « Existe-t-il un « vacuum juridique » entre l'expiration de la convention collective et son renouvellement », *McGill L.J.*, vol. 20, 1974, pp. 480-8.

quelques instants, des dispositions en ce qui a trait au paiement de certains avantages sociaux durant cette période d'arrêt de travail. Cette hypothèse est la plus simple, car elle suppose qu'il n'y ait aucune convention collective en vigueur pendant l'arrêt de travail.

Lors de la signature de la convention collective, qu'advient-il toutefois si les parties s'étaient entendues pour en prolonger la durée jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, comme l'article 59 (art. 47) du *Code du travail* le permet ? En un tel cas, nous pourrions voir coexister une convention collective et un arrêt de travail, accompagné d'une suspension du contrat individuel de travail. Si la convention collective en vigueur n'a pas prévu cet événement et si les parties (du moins l'employeur) n'ont pas prévu d'en limiter l'application, certaines dispositions, croyons-nous, devront quand même trouver application, compte tenu du libellé de la convention, et ce même si les salariés sont en grève ou en lock-out.

Mais pour connaître la situation juridique qui prévaut alors, il est encore nécessaire d'étudier attentivement les dispositions de l'ancienne convention collective et des ententes particulières, dont le protocole de retour au travail, entre les parties à cet égard.

Cette question mériterait une étude certes beaucoup plus détaillée ; nous ne prétendons pas épuiser le sujet dans le cadre de cette recherche. Il est toutefois intéressant de constater que plusieurs protocoles de retour au travail contiennent des dispositions en ce qui a trait à certains bénéficiaires qui ont été affectés par l'arrêt de travail.

Nous nous contenterons donc pour l'instant de regarder comment les parties, en pratique règlent ce problème juridique ⁴³.

Les protocoles étudiés contiennent des dispositions relatives à l'ancienneté et aux états de service, aux vacances, aux congés fériés, aux congés de maladie, ainsi qu'à certaines assurances-groupe et au fonds de pension. Nous étudierons successivement chacun de ces avantages.

1 — Dispositions relatives aux états de service et à l'ancienneté

Plusieurs avantages que le salarié est susceptible de retirer dans le cadre d'une convention collective sont déterminés dans une certaine mesure par son service continu ou ses états de service

43. Les résultats de cette recherche pourraient certainement être intégrés dans le cadre plus large d'une recherche portant sur les effets juridiques de la grève. Pour l'instant, face à des problèmes juridiques, les parties, contractuellement, trouvent des solutions. Il faut dépasser ce stade et voir si d'autres avenues telles que des amendements à la loi ne seraient pas plus souhaitables dans l'espèce. La question reste à débattre.

dans l'entreprise. C'est par exemple le cas pour les vacances, les congés de maladie, les prestations de pension (retraite) etc. Dans l'hypothèse où la période de grève aurait pour effet de réduire le temps de service d'un salarié, nous concevons donc facilement que cela aura pour conséquence directe d'affecter négativement certains de ces bénéficiaires.

Pour en comprendre l'impact, nous aurons recours à deux concepts, soit celui d'*ancienneté absolue* et d'*ancienneté relative*. Dans le cadre de cette section, c'est principalement le premier type qui retiendra notre attention⁴⁴.

L'ancienneté absolue ne concerne que la relation entre l'employeur et un salarié, si on laisse de côté pour l'instant le rôle du syndicat dans un contexte de négociation collective ; l'ancienneté relative met en présence au moins deux salariés dont les droits entrent en conflit dans une situation donnée, par exemple une mise à pied économique ou une promotion.

L'ancienneté absolue correspond aux états de service, c'est-à-dire à la période de temps qu'a duré le lien contractuel entre l'employeur et le salarié. Cette période peut être interrompue ou au contraire doit être continue selon les dispositions du contrat individuel de travail, du règlement intérieur ou de la convention collective, selon le cas. D'autre part, l'ancienneté absolue peut être fragmentée lorsque nécessaire. Ainsi, on pourra parler d'ancienneté totale, d'ancienneté dans un département, dans une fonction, etc.

L'ancienneté relative est la relation entre l'ancienneté absolue de deux ou plusieurs salariés. Sur le plan abstrait, c'est un nombre pur, exprimant la relation arithmétique entre deux quantités. Sur le plan concret, elle correspond, pour le salarié, à la place qu'il occupe sur la liste dite d'ancienneté.

En ce qui concerne la grève (ou le lock-out) et ces concepts, il faut se demander si les salariés conservent leur ancienneté absolue et si le temps de l'arrêt de travail doit être compté.

Nous ne nous en tiendrons qu'au concept d'ancienneté absolue tel qu'indiqué précédemment. En effet, en ce qui a trait à l'ancienneté relative, si tous les salariés se sont vu retrancher le temps de l'arrêt de travail dans le calcul du service, la *position relative* de chaque salarié restera inchangée⁴⁵.

44. Pour une revue des définitions de ces concepts, voir : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *L'équivalence en emploi ou l'analyse de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne*, cahier n° 1, Montréal, 1978, 130 p., pp. 29 et ss.

45. On se rappellera que l'employeur, depuis les récents amendements au *Code du travail*, se voit interdire l'embauche de briseurs de grève. Quant aux membres de l'unité d'accréditation, ils sont à toutes fins utiles obligés de faire

En principe, sauf disposition contraire dans la convention collective, l'ancienneté absolue continue de s'accumuler pendant que le salarié est à l'emploi d'une entreprise, qu'il soit au travail ou non.

Si l'ancienneté est définie par les parties comme étant la durée de service continu, qui est l'équivalent à notre avis de la durée du lien contractuel entre le salarié et l'employeur, elle devrait en principe continuer de s'accumuler en dépit de l'arrêt de travail, le contrat de travail n'étant que suspendu et le lien contractuel n'étant pas rompu. Il en serait de même, sauf disposition contraire, pendant les périodes de vacances et de mise à pied.

À titre d'exemple, dans la décision *La chaîne coopérative du Saguenay* ⁴⁶, l'arbitre a conclu qu'une période de grève constituait une absence autorisée par la loi et que, selon les dispositions de la convention collective, il y avait accumulation de services pendant cette période. Un grief avait en effet été soulevé par le syndicat parce que l'employeur avait retranché dans le calcul des vacances des salariés la période de l'arrêt de travail. L'arbitre précise à cette occasion que, *selon la convention collective*, l'intention des parties était de ne pas relier la notion de service au travail effectivement réalisé.

Évidemment, l'application de ce principe général peut varier en fonction du contenu de chaque convention et même, à la limite, être écarté. Des dispositions précises peuvent de plus s'appliquer à certains avantages et pas à d'autres. Par exemple, la durée de service d'un salarié pourra être retenue pour calculer la durée des vacances, tandis que pour l'accumulation des journées de maladie,

grève ; dans la mesure où certains d'entre eux peuvent continuer à travailler — et le Code spécifie les conditions dans lesquelles la chose est permise — le problème est entier à moins que les parties n'en disposent expressément. Les problèmes d'équité que cela peut poser ne sont pas du domaine de cette étude.

46. *La chaîne coopérative du Saguenay v. Syndicat national des employés de la chaîne coopérative du Saguenay*, (1974) S.A.G. 339, J. Simard, arbitre.

Voir aussi : *Sun Life Entreprises Inc. v. Association des travailleurs de produits d'aluminium Inc.*, (1977) S.A.G. 1 546, C. Lauzon, arbitre. *Cité de Dorval v. Association des fonctionnaires municipaux de Dorval*, (1973) S.A.G. 837, P. Imbeau, arbitre.

Dans cet ordre d'idées, on peut citer les auteurs BROWN et BEATTY :

« Thus, unless otherwise provided by the agreement, an employee would continue to accumulate credits during periods of vacation, illness and lay-off, at least of a temporary duration. Moreover where the agreement makes the accumulation of seniority credits dependent upon an employee's years of continuous service, or upon his length of service from his date of hiring, rather than specifically restricting the accumulation of seniority to period during which the employee was actually at work, it has been held that an employee on strike would accumulate seniority credits during the period of the strike », *op. cit.*, p. 227.

ce pourra être l'ancienneté considérée comme étant l'équivalent du travail effectivement travaillé ⁴⁷.

Dans certains cas précis, par ailleurs, il faut aussi tenir compte des dispositions législatives. C'est au moins le cas pour les vacances. La décision *Noranda Mines Limited* ⁴⁸ est très intéressante à ce sujet. Il s'agit d'un grief collectif, les salariés prétendant avoir droit à trois semaines de vacances. Se fondant sur la convention collective, l'employeur avait retranché, lors du calcul de l'ancienneté d'emploi, une partie de la période de grève, c'est-à-dire toute la période d'absence en excédent de trois semaines, soit 176 jours. Ceci eut pour effet d'empêcher certains salariés d'obtenir trois semaines de vacances.

Le syndicat invoqua entre autres l'*Ordonnance no 3* de la Commission du salaire minimum, qui définit le concept de « services continus » à l'article 7 ⁴⁹. La définition comprend explicitement la durée de grève.

Dans l'espèce, l'arbitre Lalande conclut que les dispositions de l'ordonnance ne s'appliquaient pas parce que les plaignants avaient déjà le minimum de vacances requis par la loi. Si tel n'avait pas été le cas, la solution juridique au litige aurait été toute autre. En effet, en dessous du minimum prévu par la loi, l'employeur devrait respecter la définition prévue à l'ordonnance. Dans la mesure où les

47. Voir à ce sujet : *Foyer Ste-Croix v. Syndicat des employés des foyers et hospices de la région Richelieu-Yamaska (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 762, C. Rondeau, président ; *Le Mont d'Youville de Giffard v. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 219, J. Dupont, président.

48. *Noranda Mines Limited v. Les métallurgistes unis d'Amérique (4278)*, (1966) R.D.T. 144, L. Lalande, président.

49. *Ordonnance no 3*, approuvée par l'arrêté en conseil no 2122-72 le 19 juillet 1972 et amendements.

Il convient de reproduire cette définition :

« Art. 7 — Services continus : la durée des services continus doit s'entendre de la période pendant laquelle le salarié régi par la présente ordonnance est lié à son employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, les jours de maladie, si le contrat n'est pas résilié, les jours de fermeture, les périodes de congé annuel, les grèves, le délai-congé, les absences autorisées, si le salarié régi par la présente ordonnance n'a pas occupé pendant ces journées un autre emploi rémunéré ». (Italiques ajoutées). La définition de « service continu » de la nouvelle loi sur les normes du travail, sanctionnée le 22 juin 1979 et qui remplacera l'ordonnance, se lit comme suit : « la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat ». Selon cette nouvelle définition, la durée de la grève devrait donc encore être comprise dans la notion de « service continu ».

salariés bénéficient déjà du minimum requis, il pourrait y avoir entente entre les parties pour déroger à la définition législative.

En d'autres termes, au-delà des normes minimales prévues par la loi, les parties sont libres de négocier des règles particulières au sujet de l'accumulation d'ancienneté.

Lorsque le problème se pose dans un contexte de grève, la réponse peut se trouver dans le protocole de retour au travail. Ainsi certains protocoles prévoient que l'ancienneté (et les droits qui en découlent) accumulée *avant* l'arrêt de travail est conservée⁵⁰ ou maintenue⁵¹ en dépit de l'arrêt.

Aux États-Unis, cette question fut étudiée en principe dans le domaine des avantages dus aux grévistes⁵², par suite de la décision *General Electric Co.* du National Labor Relations Board⁵³. Ce principe est ainsi résumé par les auteurs américains O'Donnell et Mandel :

« ... (1) *An employer may not withhold from a striking employee benefits accrued or earned under the current or recently expired collective bargaining agreement during the period prior to the strike; thus, in the application of general eligibility rules, employers may not divest employees of benefits earned during the period prior to the strike by enforcement of a « continuous service », eligibility requirement or of an eligibility date falling during the strike period... »*⁵⁴.

Au Québec, dans la plupart des protocoles étudiés, les parties prévoient qu'il n'y a pas eu d'interruption dans l'accumulation du service continu du salarié. Plusieurs formulations sont utilisées. Ainsi, on écrira qu'il n'y a pas eu d'interruption dans l'accumulation du service, que la durée du service n'est en rien affectée par l'arrêt de travail. Dans un protocole, on parle de l'application du « principe

50. Voir à titre d'exemple : « La caisse d'entraide économique de Dolbeau-Mistassini et Syndicat national des employés de commerce Dolbeau-Mistassini, protocole signé le 7 septembre 1977.

51. Voir : Sealy Western Ltd et Union Internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord (F.T.Q.-C.T.C.), protocole signé le 21 juin 1978. Quant au maintien de l'ancienneté antérieure à l'arrêt de travail (i.e. antérieure à la suspension du contrat), voir SINAY, *op. cit.*, p. 259.

52. Voir à ce sujet : T.L.P. O'DONNELL and D.M. MANDEL, « Benefit Rights During a Strike : A Management View », *Proceeding of New York University, Thirty-First Annual National Conference on Labor*, 1978, pp. 165 et ss. ; F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *How Arbitration Works*, third ed., B.N.A. Book, Washington, D.C., 1973, pp. 680 et ss.

53. 40 N.L.R.B. 510-511, 23 L.R.R.M. 1094 (1948), cité dans O'DONNELL et MANDEL, *ibid.*, à la p. 178.

54. O'DONNELL et MANDEL *ibid.*, pp. 180-1.

que le jour de retour au travail suit immédiatement le jour d'arrêt de travail ⁵⁵.

La disposition générale est toutefois le plus souvent assortie de certaines limites ou certaines précisions.

Ainsi, on peut spécifier qu'elle ne s'applique que pour les « fins de la convention collective » ⁵⁶, cette notion pouvant faire l'objet de précisions ou exclusions, ou que sa portée est limitée aux « relations entre l'employeur et les salariés » ⁵⁷. Cette dernière formulation est, selon nous, beaucoup trop générale et vague pour être utile.

Par ailleurs, l'application du principe général peut être limitée seulement à certaines catégories de salariés, les salariés réguliers ou permanents le plus souvent. Aussi, il n'est pas rare que les protocoles de retour au travail prévoient à ce chapitre des dispositions spéciales relativement aux salariés en probation.

Deux positions sont alors retenues. Tout d'abord, le protocole peut prévoir qu'il n'y a pas eu d'accumulation d'ancienneté pour cette catégorie de salariés pendant l'arrêt de travail ⁵⁸. Le raisonnement sous-jacent à cette disposition repose sur l'objet même de la période de probation. À cet égard, l'arbitre Beatty, dans la décision ontarienne *Re Porcupine Area Ambulance Service* ⁵⁹ écrit :

« ... One cannot reasonably expect an employer to be able to assess the full capabilities and potentiality of a job applicant from a brief interview, an application form, references and the like. Rather he must be entitled to an opportunity to view the new hire in the particular context of his own work environment. That is the sole purpose of the probationary period... » ⁶⁰.

Comprise dans ce sens, la période de probation d'un salarié devrait-elle inclure les jours où le salarié n'a pas travaillé, dont ceux consécutifs à un arrêt de travail ?

55. Syndicat des communications de la Côte-Nord (C.S.N.) et les éditions Lefrançois Inc., protocole signé au mois d'août 1977. Cette disposition ne s'applique que pour l'ancienneté et les vacances.

56. Voir entre autres : Hôtel-Dieu d'Arthabaska et Syndicat des employés d'hôpitaux et hospices du comté d'Arthabaska et l'Alliance des infirmières d'Arthabaska, protocole signé le 5 juillet 1976.

57. Voir : Syndicat national des employés du transport scolaire (C.S.N.) et Transport Rowley Inc., protocole signé le 1^{er} février 1979.

58. Voir : Whissell Inc. et Syndicat des employés de Whissell (C.S.N.), protocole signé le 23 mars 1978.

59. *Re Porcupine Area Ambulance Service and Canadian Union of Public Employees, Local 1484*, (1975) 7 L.A.C. (2d) 182, D.M. Beatty, président.

60. *Ibid.*, à la p. 185. Voir aussi *L'Union nationale et catholique des menuisiers et facteurs d'orgues de St-Hyacinthe Inc. v. Casavant Frères Limitée*, (1974) S.A.G. 560, J. Sylvestre, arbitre.

Le Juge Tritochler du Manitoba Court of Queen's Bench apporte une solution très claire à ce problème dans la décision *Pioneer Electric Manitoba Ltd.*⁶¹. Il écrit en effet :

« ... Probation being the testing of a person before he is admitted to regular employment, cannot be performed while the probationer is not available for testing — for whatever reason... »

Les parties s'entendant généralement pour que la durée acquise avant l'arrêt de travail soit conservée ; on conviendra alors tout simplement que l'ancienneté du salarié en probation recommence à s'accumuler à compter de son retour au travail et qu'une fois la période terminée, son ancienneté soit rétroactive à la date d'embauche sans interruption d'ancienneté⁶².

La deuxième position consiste à considérer la période de probation de ces salariés comme terminée avec accumulation d'ancienneté pendant l'arrêt de travail⁶³. Une telle entente étant de nature à vider la question purement et simplement, elle ne présente pas d'intérêt dans le cadre de notre étude.

Pour clore cette sous-section, il n'est pas inutile de conseiller aux parties de rédiger très minutieusement les dispositions relatives à l'accumulation de l'ancienneté pendant un arrêt de travail. Le plus souvent, ces dispositions modifieront ou compléteront des clauses de la convention collective. Un arbitre appelé à trancher un éventuel litige devra rechercher l'intention réelle des parties. Si elles l'ont clairement exprimée, les possibilités de litiges en seront d'autant réduites⁶⁴.

2 — Dispositions relatives aux congés annuels et aux jours fériés

a) Le congé annuel

La répartition des congés annuels, le calcul de leur durée et du versement qui s'y rattache, de même que le mode de paiement

61. *Pioneer Electric Manitoba Ltd v. United Steelworkers of America, Local 4297, Knox et al.*, Manitoba Court of Queen's Bench, le 25 novembre 1970, 71 CLLC, parag. 14 071, confirmé par 20 D.L.R. (3d), 1971, 439 (Man. C.A.), souligné par nous.

Une conclusion différente pourrait toutefois apparaître si la convention collective calcule la période de probation selon la notion de « durée de service » ou de « jours de calendrier », plutôt que selon la notion de jours effectivement travaillés. Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, à la p. 388 et la jurisprudence citée à la note 620. Voir aussi : PALMER, *op. cit.*, p. 238.

62. Voir : M.L.W.-Industries et Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589, protocole signé le 30 août 1977.

63. Voir : Les cartonniers Standard Ltée et Syndicat des employés des Cartonnières Standard Ltée (C.S.N.) et Syndicat de la boîte de carton de Québec Inc. (C.S.N. et F.T.P.F.), protocole signé le 31 janvier 1977.

64. Voir : *Gen-Tec Inc. v. Syndicat des employés de Gen-Tec (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 364, L. Bélanger, arbitre.

peuvent être affectés par un arrêt de travail ⁶⁵. Nous avons déjà discuté sommairement des effets de l'arrêt de travail sur l'accumulation de la durée de service, ce dernier ayant une incidence directe sur la durée des congés annuels des salariés. Nous avons conclu à ce chapitre que le libellé des clauses de convention collective avait une très grande importance dans la solution de la question. Nous savons par ailleurs que certains protocoles de retour au travail contiennent des dispositions ayant pour effet d'anéantir les effets de l'arrêt de travail à ce chapitre.

Quant à la répartition des congés annuels, plusieurs possibilités peuvent se présenter selon que la date prévue se situe pendant ou après le conflit, selon que les salariés ont ou non leur rémunération de vacances pendant le conflit, etc.

Les conventions collectives prévoient généralement à quel moment les salariés pourront prendre leur congé annuel. Par ailleurs, en l'absence de telles dispositions, la législation y supplée. C'est le cas au Québec avec l'*Ordonnance no 3* ⁶⁶ de la Commission du salaire minimum, qui sera abrogée lors de la proclamation de la *Loi sur les normes du travail*, sanctionnée le 22 juin 1979.

Tout d'abord, il semble que rien n'empêche les salariés de prendre leurs vacances pendant la durée de l'arrêt de travail ⁶⁷. Dans ce cas, l'employeur devrait leur donner la rémunération de vacances prévue et déterminée, soit en fonction de la loi (art. 5 et suivants de l'*Ordonnance no 3* ou de la convention collective s'il y a lieu).

Les dispositions des protocoles qui touchent ce sujet prévoient que si les vacances n'ont pas été prises, il y aura possibilité de les monnayer. Cela revient en somme à remplacer le congé par une indemnité compensatrice. Une telle disposition pourrait, dans une

65. Voir à ce sujet, pour le droit américain : N.H. BASSEN, « The Effect of Strikes upon Vacations », *Cornell Law Review*, vol. 57, n° 4, avril 1972, pp. 633-48 ; W.L. DAYKIN, « Vacation Rights under Collective Bargaining Agreements », *The Arbitration Journal*, vol. 17 (N.S.V.), 1963, pp. 34-45 ; O'DONNELL and MANDEL, *loc. cit.*, p. 181. Pour le droit canadien, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 451 et ss. ; PALMER, *op. cit.*, pp. 549 et ss.

66. Précitée.

67. L'ordonnance ne prévoit rien à ce sujet ; on indique seulement qu'à son départ en vacances, le salarié a le droit de recevoir en entier la rémunération à cet effet (art. 7). L'article 8 prévoit par ailleurs que les vacances doivent être prises dans les 12 mois suivant la fin de l'année de qualification.

Soulignons qu'en Ontario, le salarié peut prendre ses vacances pendant l'arrêt de travail. Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 458. Ces auteurs citent à ce sujet la décision *Chemical Developments of Canada Ltd*, (1975) 8 L.A.C. (2d) 401, J.D. O'Shea, président.

certaine mesure, contrevenir à la nouvelle *Loi sur les normes du travail*, du moins en ce qui a trait aux deux premières semaines ⁶⁸.

Enfin, il est quelquefois prévu que les crédits de vacances seront accumulés et que les salariés pourront les reporter.

b) *Les autres congés*

Les conventions collectives accordent fréquemment des congés sociaux aux salariés et certains congés sont considérés fériés par la loi.

Ainsi, actuellement au Québec, la *Loi sur la fête nationale* ⁶⁹ édicte que le 24 juin est un congé statutaire pour lequel le salarié ne doit pas subir de pertes monétaires. Toutefois, l'article 7 de la loi précitée permet à l'employeur de ne pas payer ce congé lorsque le salarié n'a pas droit au salaire.

Sur la base de cette loi, le salarié ne devrait donc pas prétendre pouvoir être rémunéré pour cette fête, lorsqu'elle se situe pendant la période d'un arrêt de travail, le contrat de travail étant alors suspendu comme nous l'avons vu précédemment ⁷⁰.

Les parties à la convention collective posent par ailleurs certaines exigences pour que le salarié puisse recevoir une rémunération pour les congés fériés. En anglais, on parle de « day-before day-after clause ». On exige en somme que le salarié, pour avoir droit au salaire pour la période du congé, travaille la journée précédant et suivant ce congé. À ce chapitre, le libellé de la clause peut varier et

68. Voir : *Loi sur les normes du travail*, sanctionnée le 22 juin 1979, article 73. Soulignons encore une fois que les parties peuvent négocier des ententes plus avantageuses qu'une norme de la loi ou de ses réglementations (art. 94). Si tel était le cas, les parties peuvent s'entendre sur les modalités de paiement des semaines de vacances en excédent de la norme.

69. *Loi de la fête nationale*, projet de loi n° 48, Assemblée nationale du Québec, trente et unième législature, troisième session, sanctionné le 8 juin 1978. Lorsque proclamée, la *Loi sur les normes du travail* modifiera plusieurs des dispositions de cette loi. Voir l'article 168 de la *Loi sur les normes du travail*, sanctionnée le 22 juin 1979.

70. En France, le même problème fut soulevé en ce qui a trait à la fête du 1^{er} mai. La jurisprudence est à l'effet qu'il n'y a pas lieu d'indemniser les salariés en grève pour cette journée. R. Latournerie écrit à ce sujet :

« ... Cette solution qui se rattache à la notion de suspension du contrat, repose sur le principe que le bénéfice des jours chômés inhérents à une période de travail dont ils font partie intégrante ne peut être exigé par le salarié, qui n'a pas exécuté son obligation pendant cette période ».

Cette position est contestée par H. Sinay, qui voudrait fonder le droit au congé sur la seule exigence de l'existence d'un contrat de travail. Voir au sujet de cette controverse doctrinale : SINAY, *op. cit.*, p. 468 et LATOURNERIE, *op. cit.*, pp. 469-70 et la jurisprudence citée par ces auteurs.

dans certains cas le salarié sera admissible au paiement du congé qui se situait dans la période de l'arrêt de travail ⁷¹.

Certaines conditions et exceptions peuvent être négociées par les parties signataires. Des exceptions apparaissent en effet, relativement aux salariés qui auraient démissionné (ou auraient été congédiés) pendant le conflit ou qui auraient été mis à pied avant l'arrêt de travail ⁷².

Quant aux conditions, elles consistent par exemple dans le fait que l'entente soit ratifiée par les membres du syndicat avant telle date ⁷³ ou que les salariés retournent au travail au fur et à mesure qu'ils sont rappelés. Des délais précis sont aussi quelquefois prévus pour le paiement du congé par l'employeur.

Nous terminerons cette sous-section en discutant de certaines modalités des protocoles relatives aux congés de maladie et à la situation des salariés malades pendant l'arrêt de travail.

Tout d'abord, l'accumulation des congés de maladie sera déterminée par les dispositions de la convention collective et possiblement par le protocole de retour au travail ⁷⁴.

Seulement quatre des protocoles étudiés ont des dispositions relatives aux salariés qui étaient malades pendant l'arrêt de travail. Nous trouvons curieux que cette question très importante ne soit pas plus discutée, vu sa grande importance, tant théorique que pratique.

Par exemple, en France, les tribunaux et la doctrine ont suggéré des solutions à cette question. Brun et Galland résument ainsi l'état de la question :

« ... La question se pose dans l'hypothèse où, soit le contrat individuel de travail, soit la convention collective, assurent au salarié malade la totalité (ou le complément) de son salaire. La Cour suprême a résolu la difficulté par une distinction logique :

71. Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 447 ; PALMER, *op. cit.*, p. 546 et la jurisprudence citée par ces auteurs. Voir aussi : *Hôpital Saint-Mathieu de Beloeil v. Union des employés de service, unité locale 298*, (1973) S.A.G. 605, C. Lauzon, président. Il s'agit dans l'espèce du paiement d'un congé férié situé dans la période d'une grève illégale.

72. Voir : *Ciment Indépendant Inc. (division Joliette) et Métallurgistes unis d'Amérique, local 8598 (usine)*, protocole signé le 4 avril 1978.

73. L'obligation de l'employeur est assortie d'une condition suspensive ; l'obligation de payer le congé *n'apparaîtra* que si cette condition survient. Voir à ce sujet, plus haut, les remarques que nous faisons.

74. Voir entre autres : *Le Mont d'Youville de Giffard v. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 219, J. Dupont, président ; *Foyer Ste-Croix v. Syndicat des employés des foyers et hospices de la région Richelieu-Yamaska (C.S.N.J.)*, (1973) S.A.G. 762, C. Rondeau, président.

si le salarié tombe malade avant le début de la grève, il a droit au salaire conventionnellement promis, car il est en réalité un malade, non gréviste. Si au contraire, il tombe malade alors qu'il était en grève, il est bien un gréviste et son affection ne lui fait pas perdre cette qualité ; son salaire ne sera donc pas réglé »⁷⁵.

Au Québec et dans les autres provinces, la solution réside principalement dans les dispositions de la convention collective. Brown et Beatty écrivent à ce sujet :

« ... Similarly, with respect to sickness and disability benefits, it has been held that employees were not entitled to the benefits provided by the expired collective agreement during the period that the union was engaged in a lawful strike unless the terms of settlement for the new agreement specifically so provided... »⁷⁶.

Ainsi, si la nouvelle convention collective est rétroactive ou si l'ancienne convention était encore en vigueur par le jeu de l'article 59 (art. 47) du *Code du travail*, le salarié malade *pourrait* recevoir une indemnité de maladie, le tout dépendant du libellé du document.

Un seul des protocoles étudiés prévoit que les salariés indemnisés par le régime de congés-maladie sont rémunérés pour la durée de l'invalidité. Au surplus, il est indiqué que la disposition s'applique à certains salariés dont l'invalidité est survenue durant l'arrêt de travail. Évidemment, les salariés doivent fournir des pièces justificatives⁷⁷ en l'occurrence.

c) *Les diverses assurances et le fonds de pension*

Au chapitre des régimes d'assurance collective, plusieurs situations peuvent se présenter, selon que l'employeur a maintenu ou discontinué le paiement des primes. Dans certains cas, c'est le syndicat qui a pris la responsabilité de les maintenir en vigueur pendant la durée de l'arrêt de travail.

75. BRUN et GALLAND, *op. cit.*, à la p. 469. Cette distinction chronologique est contestée par les auteurs SINAY et JAVILLIER, *op. cit.*, pp. 114-15. Pour la situation aux États-Unis, voir : O'DONNELL et MANDEL, *loc. cit.*, à la p. 188.

76. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 506. Voir aussi : *Int'l Union of Operating Engineers, local 700 and City of Hamilton*, 13 L.A.C. (1963) 235. Par ailleurs, le refus de payer l'indemnité par l'employeur peut dans certaines provinces constituer une pratique déloyale. Le Québec n'a toutefois pas de dispositions législatives à cet effet. Le lecteur aura intérêt à lire à ce sujet la décision du Saskatchewan Labour Relations Board : *Retail, Wholesale and Department Store Union, local 455 v. Moose Jaw Co-operative Association Ltd*, 71 CLLC, parag. 16 039.

77. Hôtel-Dieu d'Alma et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma, protocole signé le 28 janvier 1978.

Par ailleurs, le régime d'assurance peut ne pas être compris dans la convention collective et ne pas être affecté par certaines dispositions rendant la convention rétroactive ⁷⁸.

Quoi qu'il en soit, les protocoles de retour au travail vont, soit prévoir que les assurances sont présumées avoir été maintenues pendant l'arrêt de travail, soit qu'elles seront remises en vigueur à une date déterminée par les parties signataires.

Lorsque les assurances sont présumées avoir été maintenues par l'employeur, il est alors fréquent de trouver des dispositions spéciales relatives au paiement par le syndicat des primes dues, du moins sa quote-part dans le coût total. Une autre technique consiste à prélever les montants dus du rappel de salaire (paye de rétro-activité) ou à même le montant forfaitaire consenti aux salariés, s'il y a lieu.

À l'inverse enfin, si le syndicat a pris en charge l'administration des assurances pendant le conflit, il peut être prévu que l'employeur lui remboursera sa part des primes dues.

Contrairement à certaines autres législations au Canada, il n'existe pas à notre connaissance au Québec de législation qui aurait pour objet de maintenir ces bénéficiaires pendant la durée d'un conflit.

Le fait qu'un salarié décède pendant la grève après que le régime d'assurance ait été discontinué peut avoir de très lourdes conséquences qui dépassent, à notre avis, l'avantage que l'employeur peut retirer de cette mesure en terme de tactique de négociation à court terme.

Il serait donc très souhaitable que le législateur québécois légifère sur cette question. Dans l'intervalle, le syndicat pourrait tenter d'administrer ces régimes d'assurances, ou du moins les parties à la convention collective devraient prévoir certains mécanismes pour garder ces diverses assurances en vigueur pendant la grève ⁷⁹.

En ce qui a trait au fonds de pension, les protocoles contiennent des dispositions semblables à celles précédemment décrites. Un seul protocole prévoit une disposition relativement aux salariés qui auraient atteint l'âge de la retraite pendant le conflit. Le protocole prévoit dans ce cas que le salarié ne sera pas pénalisé et sera mis à la retraite selon les termes du nouveau régime.

78. Voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 460 et ss. et PALMER, *op. cit.*, p. 86.

79. Pour la situation aux États-Unis, voir : O'DONNELL et MANDEL, *loc. cit.*, pp. 189-90.

Section III — De certains ajouts à la convention collective

Les protocoles de retour au travail sont toujours négociés en des moments de crise. On tente, dans un seul document, de clore le contentieux et de paver le chemin en vue de meilleures relations.

Des concessions peuvent donc s'opérer, même à ce stade ultime des négociations. On retrouve ainsi plusieurs dispositions disparates ayant trait aux griefs antérieurs, à la répartition du travail, à la sous-traitance, à la création de comités divers, sans oublier les augmentations salariales.

À ce chapitre, il ne faut pas oublier de mentionner les dispositions relatives au rappel des salaires (rétroactivité).

En effet, les salariés ont pu continuer de travailler, alors que l'ancienne convention collective était expirée. Pour ces heures travaillées, les salariés peuvent donc avoir droit à certains ajustements calculés en fonction des augmentations de salaires négociées.

Il est très fréquent de voir des délais fixés par les parties quant au rappel de salaire (rétroactivité). On retrouve aussi des précisions quant au calcul même de ce rappel de salaire. Dans certains cas, la rétroactivité de la clause salariale est assortie de conditions. Par exemple, le salarié devra avoir conservé son ancienneté à la date prévue pour la reprise des opérations ou devra se présenter au travail lorsque rappelé.

Dans cet ordre d'idées, mentionnons que certains problèmes peuvent survenir en ce qui a trait aux salariés qui ont démissionné pendant l'arrêt de travail. Brown et Beatty écrivent à cet égard :

« ... Finally, and even assuming that a particular monetary benefit is made retroactive to the effective date of the agreement, arbitrators have consistently held that retroactive wages increases are not payable to persons who had ceased to be employees prior to the settlement of the new agreement, unless there is very clear language in the agreement to the contrary »⁸⁰.

Toutefois, même si la convention le prévoyait, le salarié démissionnaire pourrait-il soulever un grief à ce sujet ? Palmer conclut que non. Il affirme en effet :

« ... the union cannot process his grievance because he is not an employee in the bargaining unit » as of the effective date of the agreement and so is not covered by the agreement »⁸¹.

80. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 410-11 et la jurisprudence citée. Pour le Québec, voir : *Trait et al. v. Le Petit Journal Ltée*, (1971) R.D.T. 188, M. le juge P. Poirier ; *C.T.C.U.M. v. Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain inc. (C.S.N.J.)*, (1977) S.A.G. 495, J.-P. Deschênes, arbitre.

81. PALMER, *op. cit.*, p. 88. L'auteur cite à ce sujet : *Re Retail Clerks Union, local 409 v. Chapples Stores Ltd*, 17 L.A.C. 436, J.A. Hanrahan, président.

Une telle solution pourrait s'appliquer également dans le cadre juridique québécois. Toutefois, on peut y apporter une certaine critique. D'abord, elle est axée essentiellement sur le moment de la conclusion de la convention, plutôt que sur son entrée en vigueur. Une analyse plus conforme à la réalité donnerait un résultat différent.

Ainsi, quand on considère le montant du salaire, par exemple, il est évident qu'après l'expiration de la convention collective, les salariés qui continuent à travailler le font en tenant pour acquis que le salaire qu'ils reçoivent n'est que partiel et qu'il sera comblé plus tard, au moment où les taux de salaires seront réajustés. Dans cette perspective, il n'y a aucune différence entre le salarié qui démissionnera avant la signature de la prochaine convention collective et ceux qui choisiront de rester.

Le même raisonnement vaut quant au droit de grief. Au surplus, sur le plan des recours, le salarié individuel pourrait porter sa réclamation de salaire devant les tribunaux civils et probablement tout au moins les convaincre de l'existence de leur juridiction, sinon du bien-fondé de sa demande.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX POURSUITES JUDICIAIRES ET AUX MESURES DISCIPLINAIRES

Les conflits de travail sont un terrain de prédilection pour les batailles juridiques et pour l'imposition de mesures disciplinaires. On ne se surprendra donc pas de constater que la plupart des protocoles de retour au travail aient des dispositions à cet égard. Même, dans certains cas, des lois spéciales de retour au travail contiennent des clauses à ce sujet.

Dans la première section, nous décrirons comment les parties formulent leurs intentions en ce qui a trait aux poursuites judiciaires. Suivra une étude juridique approfondie de toute cette question.

Dans la seconde section de ce chapitre, nous nous en tiendrons exclusivement au champ des mesures disciplinaires.

Section I — Les poursuites judiciaires

Plusieurs scénarios peuvent être envisagés, selon que des procédures ont déjà été amorcées ou non pendant le conflit. Dans l'hypothèse où il n'y a eu aucune action d'intentée, les parties (ou l'une d'entre elles) peuvent s'engager à ne pas en tenter dans le futur.

Cette intention générale peut toutefois être rédigée de multiples façons. En effet, les parties recourent à toute une gamme de concepts juridiques. On parle ainsi d'action, de réclamation, de recours, de procédure ou de plainte devant quelque organisme que ce soit.

Cette obligation peut être contractée soit en faveur de l'autre partie au contrat, soit en faveur de tiers. Par ailleurs, son contenu peut être précisé.

Nous parlons de « contrat » parce que nous croyons qu'une telle obligation de ne pas tenter de poursuites ne peut cadrer dans le concept de « condition de travail » et par le fait même être partie à une convention collective au sens du *Code du travail*. Rappelons au passage qu'à notre avis, le protocole de retour au travail est hybride par nature et qu'il constitue un acte juridique complexe.

Les protocoles précisent dans un premier temps quelles sont les personnes physiques et morales qui sont visées par de telles

dispositions. Ainsi, du côté syndical, on y retrouve toute la structure, c'est-à-dire du membre syndiqué jusqu'à la centrale syndicale ou la fédération et leurs mandataires.

Les personnes qui signent le protocole peuvent en effet être considérées comme les mandataires des parties au contrat. Ce sont généralement des officiers du syndicat accrédité et, très fréquemment, un représentant de la fédération à laquelle le syndicat est affilié.

Ces personnes peuvent avoir pour mandat de protéger les intérêts de leur mandant dans les limites et le respect de la loi. Par exemple, le protocole-type de retour au travail fourni par la CSN et que les négociateurs syndicaux tentent de faire adopter, prévoit explicitement qu'aucune plainte ou action ne sera prise « contre les organismes auxquels le syndicat est affilié ou leurs représentants ». Par l'intermédiaire de leur mandataire, ces organismes sont parties au contrat avec l'employeur et par le fait même sont créanciers de l'obligation de ce dernier de ne pas les poursuivre.

Mais, dans l'hypothèse où le protocole ne serait signé que par les représentants du syndicat accrédité (non mandataires de la centrale syndicale), la valeur d'une telle obligation de l'employeur vis-à-vis de la centrale syndicale serait incertaine.

Dans ce cas, on pourrait arguer qu'il s'agit d'une stipulation pour autrui qui serait, juridiquement parlant, révoquant par l'employeur si la centrale ou la fédération ne signifie pas sa volonté d'en profiter⁸². Toutefois, même si, sur le plan de l'analyse juridique, une telle option peut être exercée par l'employeur, il n'en reste pas moins que, dans la réalité, où l'aspect politique est omniprésent, l'employeur s'en tiendra sans doute à son engagement initial pour ne pas envenimer le climat des relations de travail dans l'entreprise.

Parlons maintenant de certaines limites à cette obligation. On précise dans le protocole quelle période de temps ou quels événements sont visés par cette disposition. Le libellé de cette partie de clause est le plus souvent rédigé de façon générale, même si, à l'occasion, des périodes précises peuvent être fixées par les parties.

Par exemple, l'employeur pourra s'engager à ne pas tenter de poursuites relativement à la grève et aux événements qui y sont reliés, de même qu'à ses conséquences. Ce peut être aussi par rapport au rôle des personnes précitées plus haut, à leurs actions ou omissions pendant la grève ou pendant les événements qui y ont conduit.

82. Art. 1029 C.c. Sur la notion de stipulation pour autrui voir : J.L. BAU-DOUIN, *Les obligations* in *Traité élémentaire de droit civil*, P.U.M., Montréal, 1970, pp. 174 et ss. ; MAZEAUD, *op. cit.*, pp. 792 et ss.

En somme, on tente dans la mesure du possible d'encadrer le contenu de cette obligation qui, au passage, peut être contractée autant par l'employeur que par le syndicat et les autres groupes affiliés, dans la limite des bonnes mœurs, de l'ordre public et de la loi, comme nous le verrons dans quelques instants.

Envisageons sommairement maintenant la seconde hypothèse, à savoir qu'il y a déjà eu des actions d'intentées par les parties.

Les protocoles prévoient à cet égard que les parties vont abandonner les poursuites déjà intentées et qu'elles renonceront à en soulever de nouvelles. Soulignons toutefois que certains protocoles prévoient explicitement que les plaintes pénales sont exclues de la clause d'abandon des poursuites.

Dans cet ordre d'idées, les parties peuvent aussi se donner quittance complète pour toutes les réclamations passées ou futures et même, dans un cas, l'employeur s'est engagé à ne pas recommander à d'autres de poursuivre le syndicat. Dans un autre protocole, l'employeur s'est même engagé à prendre fait et cause pour le syndicat dans toute poursuite que des tiers pourraient lui intenter ⁸³.

Pour terminer, mentionnons que les parties s'engagent parfois à renoncer d'avance, soit à présenter une preuve devant un tribunal, (entendant sans doute par là *toute* preuve, plutôt qu'un *moyen* de preuve particulier ou un *élément* de preuve), soit à renoncer aux conséquences d'un jugement à venir.

Tel est en somme le contenu des protocoles de retour au travail à ce sujet. Il importe maintenant de se pencher attentivement sur la validité de telles clauses.

Section II — La validité des clauses d'abandon de procédures judiciaires

Tel qu'indiqué précédemment, il est courant de trouver dans les protocoles de retour au travail des clauses par lesquelles les parties de part et d'autre renoncent à, ou abandonnent, toute procédure judiciaire en cours et même toute mesure disciplinaire ou administrative qui pourrait éventuellement donner lieu à un grief et à un arbitrage. Il convient de poser plusieurs distinctions pour comprendre la nature juridique de telles clauses d'amnistie réci-

83. Cet engagement peut s'interpréter comme une garantie formelle au sens de l'article 220 du *Code de procédure civile*. L.R.Q. 1977 c. C-25. Ainsi, le syndicat poursuivi pourrait appeler l'employeur en garantie et lui-même se faire mettre hors de cause. Par ailleurs, cette obligation n'a aucune portée sur une action publique.

proque, et partant, pour en déterminer la validité et la portée pratique.

D'abord, il faut distinguer selon qu'il s'agit d'un arbitrage, d'une action civile ou d'une action publique, *i.e.* une poursuite pénale ou criminelle. D'une situation à l'autre, et dans l'ordre de présentation, la marge de liberté laissée aux parties diminue. On verra qu'en matière criminelle, les ententes privées sont nulles, à toutes fins utiles.

D'autre part, l'analyse diffère selon que les instances judiciaires, y compris l'arbitre, ont déjà ou non été saisies du litige. Nous verrons toutefois, que la distinction est plutôt théorique que pratique dans le contexte des retraits de poursuites judiciaires.

1 — Les mesures disciplinaires ou administratives et l'arbitrage

L'employeur peut prendre les mesures disciplinaires qu'il juge justes et nécessaires pour les fautes qu'a pu commettre à *son égard* le salarié à l'occasion d'une grève. Mais dans la mesure même où il a été « offensé », il lui est loisible d'accorder son pardon, car la question sous examen relève entièrement du domaine privé.

S'il a déjà imposé une sanction disciplinaire, il peut l'annuler, même si la procédure de grief et même d'arbitrage est déjà engagée, cette hypothèse étant peu plausible en pratique. Il en ira de même si, plutôt qu'à un arbitrage en application de la convention, le litige est engagé dans la voie prévue à l'article 98a du *Code du travail* pour la réintégration des grévistes dans l'entreprise.

En résumé, l'employeur a ici toute latitude pour faire marche arrière. L'intérêt pratique de retenir la présente catégorie est dans la distinction entre les accrocs aux normes régissant les relations entre salariés et employeurs, à l'occasion d'une grève, et les dommages civils résultant d'une grève illégale ou de la conduite illégale des grévistes à l'occasion d'une grève, qu'elle soit légale ou non.

On notera toutefois qu'un même acte, par exemple, des voies de fait à l'égard d'un gérant d'usine, pourraient donner lieu à la fois à une mesure disciplinaire, à une action civile et à une poursuite criminelle⁸⁴.

84. Supposons que le procès criminel se tienne en premier comme c'est normalement le cas et que le défendeur soit acquitté ou condamné. Le même défendeur ne pourrait, dans l'instance civile subséquente, invoquer avec succès l'autorité de la chose jugée. En effet, les conditions de la « règle des trois identités » ne sont pas présentes. La cause juridique de la réclamation est dans le premier cas la violation d'une règle de droit criminel et dans le second d'une obligation civile. En second lieu, l'objet de la requête n'est pas le même : au niveau criminel la société réclame réparation du trouble à l'ordre public, tandis

2 — Les actions civiles

L'employeur qui subit des dommages civils a parfaitement le droit, en vertu des règles existantes, de ne pas prendre action ou de retirer toute action entreprise et même de ne pas exiger l'exécution d'un jugement déjà rendu⁸⁵. Cet énoncé appelle cependant deux réserves.

Premièrement, il ne se rapporte qu'aux dommages civils rattachés à l'acte qui a causé le dommage.

Deuxièmement, la règle existante est sujette à critique, sous l'angle normatif, indépendamment du contexte présent. Elle postule en effet qu'une telle décision est un acte isolé n'ayant d'effet qu'entre les parties. Il ne peut pas en être ainsi, dans une perspective sociologique. En effet, il y a ici dissociation entre le principe et la pratique. Si le principe est un, il trouve application dans une multitude de situations. Et si dans toutes ces situations, ou une majorité d'entre elles, ou une pluralité d'entre elles, l'auteur de dommages civils demeure libre de les réparer, le principe tombera tôt ou tard en désuétude, dans la mesure où cette situation est connue et généralisée. C'est pourquoi les abandons de poursuites contre les syndicats soulèvent tant de protestations dans le public ; si en effet le droit les considère comme des personnes artificielles responsables des agissements de leurs membres (article 1054 du *Code civil*), il n'en reste pas moins que du point de vue sociologique, ils sont des collectivités et dans cette mesure même leurs actes sont publics.

Quoi qu'il en soit, dans l'état actuel du droit, il est permis à un employeur de transiger avec un syndicat, en matière civile. L'en-

que le demandeur civil exige réparation de dommages privés. Enfin, les parties sont différentes, Sa Majesté la Reine (c'est-à-dire la société représentée par la Couronne) agissant comme demandeur dans le procès criminel.

Si un salarié a été *congedié* et que le grief soit porté à l'arbitrage, le salarié ne pourrait se disculper en invoquant le principe de la prohibition de la double sanction, pour des raisons semblables. Vu les articles 59 (art. 47) et 98a du *Code du travail*, l'identité des parties pose un problème que nous ne pouvons discuter à fond ici. Mentionnons toutefois la teneur du problème. Ou bien l'ancienne convention collective contenait une clause de prolongation des conditions de travail (art. 59 nouveau) ou elle n'en contenait pas.

Si elle en contenait une, le salarié n'est pas partie au litige, peu importe qu'il soit fondé sur la clause (grief) ou sur l'article 118a (recours *sui generis*).

S'il n'y a pas de clause de prolongation, il ne peut s'agir que d'un recours fondé sur l'article 118a ou sur la nouvelle convention collective. La solution est alors la même.

85. La Cour d'appel a reconnu depuis longtemps le droit de l'employeur de renoncer à des poursuites civiles (d'ordre privé) aussi bien qu'à des mesures punitives internes. Voir : *Le Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha! Ha! v. Saguenay Terminals et al.*, (1964) B.R. 210.

L'interprétation défavorable à la partie syndicale, en l'espèce, est attribuée à l'imprécision des termes utilisés dans le document et illustre la nécessité de la précision dans les protocoles de retour au travail.

tente porte le nom de transaction et est régie par les articles 1918 et suivants du *Code civil*. Ce contrat porte un nom auquel on attribue un autre sens dans le langage courant ; par ailleurs, on ne doit pas le confondre avec le compromis, par lequel on le désigne dans le langage ordinaire⁸⁶.

La transaction a pour but de soustraire l'affaire des mains du juge parce qu'une entente est survenue, alors que le compromis lui enlève une affaire pour la soumettre à l'arbitrage d'un tiers non-juge en vue d'économiser temps et argent. Après la transaction, il n'y a plus de litige, mais il n'en est pas ainsi du compromis.

On peut se demander si la transaction implique nécessairement des concessions réciproques. En France, la réponse est nettement affirmative⁸⁷, mais la chose est moins certaine ici en raison de la rédaction différente dans les deux codes⁸⁸. Dans le présent contexte, cette question revêt peu d'importance pratique. Comme l'écrivaient Henri, Léon et Jean Mazeaud :

« (...) on n'exige pas dans la transaction l'égalité des concessions, et on met sur le même pied les concessions d'ordre moral et d'ordre matériel ; ainsi Domat et Bigot-Préameneu placent au rang des transactions le contrat par lequel une personne abandonne la totalité de ses prétentions si elle est déterminée par le désir de s'éviter les ennuis d'un procès et de rétablir l'union. Souvent la transaction fait partie d'un ensemble de conventions qui se servent mutuellement de cause et ne doivent pas être examinées séparément »⁸⁹.

Appliqués aux protocoles de retour au travail, ces propos signifient que le désir d'assurer la reprise normale des activités serait la cause juridique du contrat, du point de vue de l'employeur. Il y aurait donc toujours des concessions réciproques dans la transaction conclue dans le cadre d'un règlement de retour au travail.

La transaction est extrajudiciaire ou judiciaire, selon qu'une instance est en cours ou non. Dans le premier cas, elle emportera

86. On parle aussi d'arrangement (un mauvais arrangement vaut mieux qu'un bon procès, écrivait Balzac), de règlement hors cour, etc.

87. Voir Henri, Léon et Jean MAZEAUD, *Leçons de droit civil*, quatrième édition, par Michel de JUGLART, tome troisième, deuxième volume, Éditions Montchrestien, Paris, 1974, pp. 858-9.

88. Comparer les articles 2044 du *Code civil* français et 1918 du *Code civil* québécois et voir pour des interprétations contraires de leur différence : P.-B. MIGNAULT, *Le droit civil canadien*, tome huitième, Wilson et Lafleur, Montréal, 1908, p. 303 ; Hervé ROCH et Rodolphe PARÉ, *Traité de droit civil du Québec*, tome treizième, Wilson et Lafleur, Montréal, 1952, p. 538.

89. *Loc. cit.*, p. 859.

renonciation à un recours éventuel ; dans le second, elle nécessitera une déclaration de désistement au greffe du tribunal saisi ⁹⁰.

3 — Les poursuites criminelles ou pénales

La règle de droit est très claire quant à l'objet de la transaction : il doit être conforme à la loi. En effet, s'il est vrai que le *Code civil* ne mentionne pas l'interdiction de transiger sur une affaire criminelle, c'est un principe bien établi que l'objet de tout contrat doit être conforme à la loi ⁹¹. La transaction étant elle-même un contrat, la conclusion suit tout naturellement ⁹².

La poursuite criminelle appartenant à la Couronne, elle seule peut en disposer, sans même le concours de la victime ⁹³. Cela n'empêche pas les parties de transiger sur l'action en dommages civils qui peut résulter de la commission du crime ou de l'infraction ⁹⁴. Les deux actions sont nettement différentes, bien qu'elles naissent d'une même situation de fait, comme nous l'avons vu en parlant de l'autorité de la chose jugée.

De plus, il faut considérer ici l'article 129 du *Code criminel* :

« Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de deux ans, quiconque demande ou obtient, ou convient de recevoir ou d'obtenir, une contrepartie valable, pour lui-même ou quelque autre personne, en s'engageant à composer avec un acte criminel ou à le cacher. »

Par conséquent, on voit que l'entente peut être non seulement nulle du point de vue civil mais en outre constituer une infraction criminelle. Aussi convient-il de discuter quelque peu de la portée de l'article 129.

90. Article 263, *Code de procédure civile*, L.R.Q. 1977, c. C-25. À défaut de telle déclaration, l'instance sera déclarée périmée, à la demande du défendeur, un an après la production du dernier acte de procédure utile. Voir l'article 265 *C.p.c.* Le désistement lève l'incertitude qu'implique une semblable période d'attente.

91. Article 984. Voir aussi, quant à la cause du contrat, les articles 989 et 990.

92. Les auteurs sont d'accord sur cette question. Voir : MIGNAULT, *op. cit.*, p. 304 ; ROCH et PARÉ, *op. cit.*, p. 540 ainsi que la jurisprudence qui y est citée.

93. En France, certaines poursuites requièrent l'assentiment de la victime. Voir, Gaston STEFANI et Georges LEVASSEUR, *Procédure pénale*, 2^e édition, Dalloz, Paris, 1977, pp. 414 et ss. Par ailleurs, la loi permet expressément la transaction en certaines matières pénales ; c'est ainsi que l'administration peut transiger en matière fiscale, de douanes, de chasse et de pêche, etc. Voir : Jean-François DUPRÉ, *La transaction en matière pénale*, Librairies techniques, Paris, 1977, 248 pages.

94. Voir MIGNAULT, *op. cit.*, p. 304-5. Cette règle est énoncée explicitement à l'article 2046 du *Code civil* français.

a) La composition avec un acte criminel n'est pas la *misprision of felony* :

La *misprision of felony* était une infraction de *common law* consistant à ne pas révéler la commission d'une faute de nature criminelle, même en l'absence de toute connivence avec le présumé coupable⁹⁵. Au Canada, cette infraction n'existe pas⁹⁶. L'employeur n'est donc pas tenu légalement de dénoncer à la police une infraction dont il aurait eu connaissance, à l'occasion d'une grève.

b) Nécessité de concessions réciproques :

Nous avons vu qu'en France, la transaction sur affaires civiles est nécessairement synallagmatique mais que tel n'est pas le cas chez nous. En matière criminelle, l'article 129 exige une contrepartie valable.

La contrepartie valable doit s'entendre comme tout avantage de nature économique ou autre. Ce peut être le retrait d'une poursuite civile dans une autre affaire. Ce peut être aussi le retour à la paix industrielle. Dans le contexte des protocoles de retour au travail, il y a donc considération valable même dans l'hypothèse où l'employeur seul renoncerait à des poursuites criminelles.

c) Naissance de l'infraction :

L'infraction de composition avec un acte criminel existe dès qu'une partie, peu importe laquelle, propose l'arrangement. En effet, si l'employeur prend l'initiative, il « demande (...) une contrepartie valable » ; l'article 129 n'exige pas la conclusion d'une entente.

Supposons maintenant que le syndicat prenne les devants et offre la paix en échange de retraits de poursuites, par exemple. Par le jeu de l'article 21, paragraphe (1), sous-paragraphe (c) du *Code criminel*, il se rend, par son incitation à commettre l'infraction, coupable de cette infraction.

d) Entente non respectée :

Si les parties s'entendent et que l'entente n'est pas respectée par la suite, il y a quand même infraction. Celle-ci consiste à demander une contrepartie ou à l'offrir. La conclusion d'une entente

95. La *misprision of felony* (du français « mépris ») a été abolie en Angleterre en 1967. Voir : J.C. SMITH et Brian C. HOGAN, *Criminal Law*, third edition, Butterworths, London, 1973, p. 597. De manière générale, pour le Canada, voir : Irénée LAGARDE, *Droit pénal canadien*, 2^e édition, volume 1, Wilson et Lafleur, Montréal, 1977, pp. 263 et ss.

96. Aucune infraction de *common law* ne fait partie de notre droit criminel depuis 1955. À ce sujet, voir l'article 8 du *Code criminel* et Allan W. MEWETT et Morris MANNING, *Criminal Law*, Butterworths, Toronto, 1978, p. 6.

n'est pas nécessaire. Toutefois, la preuve de l'infraction pourra être facilitée par l'existence d'une entente.

e) Qui peut être partie à l'infraction ?

L'article 129 est très général : « quiconque demande ou obtient ». Sa portée n'est pas limitée à la victime et à l'auteur de l'infraction ; toute personne intéressée économiquement ou autrement peut le faire, au bénéfice de l'une ou l'autre partie. Les négociateurs agissant au nom des parties peuvent commettre l'infraction. L'article 129, en effet, traite de composition avec un acte criminel et non avec l'auteur de l'acte.

De plus, le représentant syndical peut le faire en tentant de protéger des membres individuels du groupe qu'il représente.

f) Nature de l'acte avec lequel les parties composent :

L'article 129 présuppose l'existence d'un acte qu'on veut soustraire à l'examen de la justice. Il doit s'agir d'un acte criminel au sens de l'article 27 de la *Loi d'interprétation*⁹⁷. C'est dire que les infractions à une loi provinciale comme le *Code du travail* ne sont pas visées par l'article 129.

Est-ce à dire que le syndicat pourrait valablement renoncer à porter plainte contre l'employeur soupçonné d'ingérence⁹⁸ ? Certainement pas, et pour deux raisons. D'abord, l'article 148 (art. 131) du *Code du travail* édicte :

« Toute poursuite pénale en vertu du présent code peut être intentée par le procureur général, le commissaire du travail ou une partie intéressée. (...) »

Donc, dans la mesure où la commission présumée de l'infraction est connue par autrui, le contrôle absolu en échappe aux parties.

Mais (et c'est la deuxième raison), même en l'absence de la règle expresse de l'article 148 (art. 131), nous arriverions à la même conclusion. L'intérêt public en effet est la limite absolue du pouvoir de transiger. Ce principe prend toute son importance dans le cas d'une infraction pénale à toute loi provinciale ne comportant pas l'équivalent de l'article 148 (art. 131).

Quant à l'outrage au tribunal, cas fréquent à l'occasion des grèves à cause des injonctions relatives au piquetage, il faut distinguer selon que l'outrage est considéré comme criminel ou civil ou hybride. Ce n'est pas le lieu de discuter ici cette épineuse

97. S.R.C. 1970, ch. I-23.

98. Art. 12 (art. 11) du *Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27. Cet exemple a été retenu pour illustrer un cas de renonciation du syndicat susceptible de se présenter dans la réalité.

question⁹⁹. Encore une fois, le même principe s'applique : la renonciation de l'employeur ne vaut que dans la mesure de son intérêt privé. À ce propos, Adrian Popovici écrit :

*« En matière civile, les parties sont maîtres de la procédure dans la mesure où un règlement à l'amiable met fin au procès. Si l'outrage au tribunal civil peut être considéré comme un moyen de coercition dans le cadre d'un procès civil, la partie qui fait appel à ce moyen peut y renoncer. En ce cas la condamnation pour outrage au tribunal commis en désobéissance à un ordre de la cour dans le cadre d'un litige qui s'est réglé entre les deux parties par la suite n'a plus sa raison d'être. C'est ainsi que l'entendent certaines décisions provenant du Québec. Mais lorsque la désobéissance est telle qu'elle devient un défi à l'autorité du tribunal, la procédure d'outrage au tribunal peut être continuée même si les parties en sont venues à un accord. C'est la portée de l'arrêt Poje. Il faut souligner que c'est la métamorphose de l'outrage au tribunal criminel qui a été invoquée pour permettre une telle solution »*¹⁰⁰.

99. Voir à ce sujet : ADRIAN POPOVICI, *L'outrage au tribunal*, Les éditions Thémis, Montréal, 1977, pp. 19-47.

Voir également : *Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal v. Le Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) et al.*, (1977) C.A. 476.

100. *Ibid.*, p. 33 (italiques de l'auteur).

La dernière phrase est à lire en regard de la position de la Cour d'appel qui a refusé de voir une telle transformation de la nature de l'outrage, dans l'affaire de la C.T.C.U.M., précitée. En effet, le juge Deschênes, de la Cour supérieure, s'était déclaré sans juridiction parce que, selon lui, la désobéissance à l'injonction avait pris une coloration criminelle, tandis que les procédures initiales étaient de nature civile. La décision de la Cour d'appel, dans le présent contexte, est intéressante en ce qu'elle nous permet de conclure qu'une injonction limitant le piquetage ou ordonnant le retour au travail resterait du ressort du tribunal l'ayant émis *si toutes les conditions nécessaires étaient réunies* pour la poursuite des procédures d'outrage au tribunal. Pour le reste, la décision ne nous est pas utile ici vu que, justement, l'employeur concerné était encore partie au litige.

Sur la question de la nature publique de la désobéissance par rapport à la nature privée de l'injonction civile et du pouvoir des parties d'arrêter les poursuites en outrage au tribunal, voir : POPOVICI, *op. cit.*, pp. 42-3 ; COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA, *L'outrage au tribunal*, Document de travail 20, Ottawa, 1977, pp. 26 et seq. Nous sommes d'avis, avec la Commission de réforme du droit (*ibid.*, p. 21), que le débat ne devrait pas tant se situer sur la nature de la désobéissance que sur l'opportunité des poursuites.

Par ailleurs, on nous a signalé une décision où l'injonction était assortie de la condition suivante :

« ... that the plaintiffs, and counsel on their behalf, undertake to serve the formal order or pronouncement on the defendants, and to take all necessary action, including the laying of criminal or quasi-criminal charges, or the bringing of contempt proceedings, to enforce the injunction if its terms should be breached; further, that such charges or contempt proceedings shall not be withdrawn, by agreement or otherwise between the parties, or

g) Qui peut décider de l'opportunité de poursuivre en matières criminelle ou pénale ?

La poursuite criminelle, avons-nous dit, relève de la Couronne, donc du pouvoir exécutif, c'est-à-dire essentiellement de la police et des procureurs de la Couronne, dans les cas ordinaires¹⁰¹.

Mis en présence d'une dénonciation par un citoyen, ou à la suite d'une enquête policière, les représentants du pouvoir exécutif

employers and unions, in the event of reconciliation or settlement or the labour dispute giving rise to this action... »

Thibodeau Express Inc. et al. v. Douglas Groke et al., The Federal Court of Canada, Trial Division, le 11 mars 1976, n° T-925-76, p. 4, arrêt non publié.

Quelle que soit la légalité d'une telle décision, on peut douter de sa sagesse, une injonction dans le domaine du travail ne participant pas de la nature d'un jugement irrévocable de divorce.

Dans la même veine, le juge Lagacé, en *obiter dictum*, a déjà émis l'opinion qu'une fois un conflit réglé, les parties en cause ne peuvent disposer entre elles d'une requête pour outrage au tribunal : *C.J.M.S. Radio Mutuel Montréal Ltée et un autre v. Diane Baillargeon*, (1979) C.S. 89. Le tribunal s'appuyait sur l'arrêt de la Cour d'appel *Modernfold (Bas St-Laurent) Ltée v. New Castle Products (Canada) Ltd et al.*, (1972) C.A. 790 (arrêt résumé dans lequel la question n'est pas abordée), conf. (1970) R.P. 314 (C.S.) énonçant en *obiter dictum* que les parties n'ont pas « le pouvoir de régler entre elles la requête pour outrage au tribunal » et que si « la preuve de l'offense est rapportée, le tribunal est tenu de faire respecter la justice... » (à la p. 319, Italiques ajoutées). Plus récemment, le juge en chef Jules Deschênes a réitéré le même principe, en *obiter dictum* également, dans *Ville de Montréal c. Claude Wahlin et al.*, Cour supérieure, district de Montréal, n° 05-015-996-745, le 9 janvier 1980.

Il y aurait lieu de remarquer en conclusion que le tribunal ne devenant pas lui-même partie au litige, et vu le principe de la neutralité du juge, comment la poursuite pourrait se continuer si la partie requérante abandonne ? Qui ferait la preuve de l'outrage ? Qui convoquerait les témoins ? L'article 53 du *Code de procédure civile* (L.R.Q. 1977, c. C-25) permet certes au juge d'émettre une ordonnance à cet effet, dans le cas d'outrage commis hors de sa présence (l'hypothèse qui seule nous intéresse ici), mais il semble que le principe s'accorde mal à la pratique.

D'autre part, on peut soutenir que le procureur général pourrait se charger d'en faire la demande, comme gardien de l'ordre public, si l'outrage devient un défi public à l'autorité des tribunaux. C'est la seule voie qui nous semble acceptable, encore qu'elle soit plus compatible avec la « solution Deschênes » (l'outrage devient criminel en la circonstance) qu'avec la position de la Cour d'appel exposée par le juge Rinfret, dans l'affaire de la C.T.C.U.M. (le tribunal civil conserve juridiction). Dans cet ordre d'idées le lecteur pourra consulter : *Le Procureur Général de la Province de Québec v. Fournier*, (1909) 37 C.S. 68, confirmé par la Cour d'appel à (1909) 19 B.R. 431 ; dans cette affaire, le journaliste Jules Fournier avait mis en doute l'impartialité de trois juges de la Cour supérieure. On notera de plus que le *Code de procédure civile* de 1897 ne comportait pas de dispositions correspondant à l'actuel article 53.

101. Les dossiers les plus « chauds » pourront mettre en émoi les plus hauts niveaux gouvernementaux et donc l'opinion publique, comme par exemple lorsqu'un ministre est compromis dans une affaire criminelle.

Sur le rôle discrétionnaire des pouvoirs publics (représentants de la Couronne, corps policiers, etc.), consulter : Glanville WILLIAMS, « Discretion in

doivent décider si une poursuite est possible et souhaitable. La possibilité de la poursuite est une question technique : quelle est la nature de l'acte fautif, quels sont les éléments de preuve disponibles, quels sont les éléments que le droit exige de prouver.

La question de l'opportunité de la poursuite est infiniment plus délicate. Sur ce point, il existe deux systèmes : celui de la légalité et celui de l'opportunité des poursuites¹⁰². Le premier repose sur le principe que toute faute doit être punie et donc soumise au jugement des tribunaux. La seconde laisse place à des jugements sur la nécessité, l'utilité sociale de la poursuite.

Notre but n'est pas de discuter ici du mérite respectif de l'un et l'autre système, non plus que d'examiner concrètement le rôle de la police et du procureur de la Couronne dans la décision de poursuivre. Notons simplement que dans plusieurs pays, le système d'opportunité existe, comme chez nous¹⁰³. De plus, il y a plusieurs motifs amenant les autorités à ne pas tenter de poursuites.

Par conséquent, il n'y a rien en soi de scandaleux à ce que, à l'occasion, des grévistes ne soient pas traînés en justice pour certains actes qui, considérés abstraitement, sont illégaux. Il y a lieu de considérer l'effet de l'abandon des poursuites sur le rétablissement de la paix industrielle et même, en certains cas, de la paix sociale. Par conséquent, l'analyse selon laquelle les arrangements privés sont illégaux n'apporte certes pas le dernier mot à la question.

Prosecuting », *Criminal Law Review*, 1956, p. 223 ; Brian A. GROSSMAN, « The Role of the Prosecutor », *The Canadian Bar Journal*, vol. II, n° 6, 1968, 530 ; Brian A. GROSSMAN, *The Prosecutor*, University of Toronto Press, Toronto, 1969, 121 pages ; Brian A. GROSSMAN, « The Role of the Prosecutor : A Reappraisal », Travaux du septième colloque international de droit comparé, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1970, p. 181 ; Bernard DICKENS, « Discretion in Local Authority Prosecution », *Criminal Law Review*, 1970, p. 618 ; A. F. WILCOX, *The Decision to Prosecute*, Butterworths, London, 1972, 137 pages ; Kenneth C. DAVIS, *Discretionary Justice in Europe and America*, University of Illinois Press, Urbana, 1976, 203 pages.

Ces pouvoirs sont soit explicitement, soit implicitement conférés par la loi. Pour connaître les pouvoirs discrétionnaires conférés aux divers paliers administratif, judiciaire ou exécutif par le *Code criminel*, voir : Philip ANISMAN, *Répertoire des pouvoirs discrétionnaires relevés dans les statuts révisés du Canada*, Commission de réforme du droit du Canada, Ottawa, 1975, pp. 122-27. Ces pages relèvent quelque 185 articles de cette nature, la plupart, il est vrai, donnant le pouvoir à la magistrature. Le répertoire compte près de 950 pages, composées uniquement de tableaux indiquant les pouvoirs discrétionnaires créés par les autres lois fédérales.

102. Voir sur ce point : J. GRAVEN, « V^e Congrès International de droit pénal (Genève, 28-30 juil. 1947) », *Revue Internationale du Droit pénal*, vol. 18, numéro spécial, 1947, pp. 46 et ss.

103. *Ibid.* Voir aussi la *Revue Internationale de Droit Pénal*, 34^e année, volume 3 et 4, 1963, pp. 1-343.

h) L'abandon de poursuites déjà engagées :

Il arrive qu'un protocole de retour au travail comporte une promesse de retirer une plainte qui a déjà été portée à l'attention des tribunaux. La procédure peut être rendue à un stade plus ou moins avancé.

En matière criminelle, une vieille décision anglaise est à l'effet que lorsque le tribunal est déjà saisi, l'entente à l'amiable entre les citoyens concernés ne le prive pas de sa juridiction¹⁰⁴. Chez nous, dans une affaire relativement récente, un juge de la Cour des Sessions de la paix prit une attitude semblable¹⁰⁵.

Il s'agissait d'une poursuite pour méfait, fondée sur l'article 300 du *Code criminel*. L'accusé travaillait au Ministère des Postes et fut pris en flagrant délit d'effraction, le 11 avril 1974. Il fut traduit devant les tribunaux le 12. Le protocole fut signé vers le 24 avril. L'article 3 se lisait (en partie) :

*« Aucune autre procédure de quelque nature que ce soit ne sera entamée par l'employeur ou sa Majesté la Reine, ni civile ni au criminel ni aux termes ou en vertu d'une loi contre le Conseil des Unions d'employés des Postes, le syndicat des Postiers du Canada (...) ou un représentant ou membre de l'un de ces organismes par suite de toute action ou omission de la part de l'un d'entre eux au cours des incidents qui ont entraîné la présente grève ou pendant celle-ci (Italiques ajoutées) »*¹⁰⁶.

Le juge refusa d'appliquer l'entente et condamna le prévenu à la prison.

Il y a deux façons d'arrêter des procédures criminelles en cours. La première est d'obtenir l'assentiment du juge¹⁰⁷. La seconde

104. *Ex parte Bryant*, *The Justice of the Peace*, vol. XXVII, 1863, p. 277. Les deux Intéressés étant absents au jour prévu dans la sommation à comparaître. Un mandat d'arrestation fut émis contre le défendeur. À l'ouverture de l'enquête, le plaignant répondit à quelques questions et le prévenu fut condamné. La Cour du banc de la Reine confirma cette décision. Voir également : « Withdrawal of Prosecutions », *The Solicitor's Journal*, vol. 90, October 19, 1946, p. 495.

105. *Sa Majesté la Reine v. Clément*, district de Montréal, dossier numéro 4170-74, Cour des Sessions de la Paix, le 19 décembre 1974, monsieur le juge Yves Mayrand.

106. *Ibid.*, p. 5.

Le juge ne fait pas de cas que l'entente ne semble couvrir que les poursuites qui seraient entamées après la signature du protocole. En effet, il poursuit, immédiatement après la citation (p. 6) : « En un mot, il est décidé de passer l'éponge sur tous les crimes qui ont pu avoir été commis durant la grève. Pour avoir la paix syndicale, le Ministère des Postes accorde l'amnistie complète et totale ».

107. Il ne s'agit pas ici de la motion pour annuler l'acte d'accusation (« motion to quash ») laquelle vise le retrait de l'acte à cause d'un vice de forme ou de substance que l'on veut corriger. L'accueil de cette motion n'équivaut pas à un acquittement.

consiste, pour la Couronne, en l'émission d'un *nolle prosequi* par le procureur général ou son représentant¹⁰⁸. Cependant, la procédure ne pourra être arrêtée si l'accusé a été mis en danger d'être condamné, par exemple si l'enquête est terminée. En effet, l'accusé a dans ces circonstances le droit de demander d'être acquitté¹⁰⁹. Si au contraire la preuve est en faveur de la poursuite, le tribunal doit prononcer la condamnation sous peine d'y être forcé par *mandamus* fondé sur le refus d'exercer sa juridiction. Enfin, si la preuve n'a pas été entamée, la permission du tribunal d'abandonner la procédure n'empêchera pas la Couronne de procéder à une nouvelle accusation¹¹⁰.

Il convient également de noter que ces principes sont appliqués par le Tribunal du travail siégeant en matière pénale. Permission de retirer la plainte est accordée selon le stade où en est la procédure et en tenant compte des circonstances¹¹¹.

4 — Les conséquences de la nullité des clauses d'abandon de procédures judiciaires

Le protocole de retour au travail est un acte juridique complexe et il importe de connaître les conséquences *pour l'ensemble* de la *nullité partielle*. Cette question peut être abordée de deux manières : par une analyse axée sur le droit du travail ou en faisant appel aux principes généraux du droit. Nous procéderons à l'une et à l'autre successivement.

108. *Nolle prosequi* signifie, littéralement, « ne continuez pas » (les procédures). Voir l'article 508 du *Code criminel* : le *nolle prosequi* est limité aux cas où la Couronne avait choisi de procéder par acte d'accusation. Le langage juridique moderne parle d'arrêt des procédures (« stay of proceedings »).

Sur cette question, consulter : *Criminal Law Review*, « Nolle prosequi », 1958, p. 573 ; D. E. GREENFIELD, « The Position of the Stay in Magistrate's Court », *The Criminal Law Quarterly*, vol. 4, 1961-62, p. 373 ; Robert J. CARTER, « The Attorney General's Stay of Proceedings », *Criminal Reports*, vol. 50, 1967, p. 10 ; Connie SUN, « The Discretionary Power to Stay Criminal Proceedings », *Dalhousie Law Journal*, vol. 1, number 3, October 1974, p. 482.

109. Dans l'affaire *Kempston v. Desgagnés*, (1921) W.W.R. 244, à la page 246, il est dit qu'une motion de retrait dans le but d'instituer une nouvelle poursuite ne peut être accordée sans le consentement du défendeur après l'enquête (« If the merits have been gone into further than the taking of formal evidence »).

110. *The Queen v. Karpinsky*, (1957) S.C.R. 343.

111. Voir : *Labelle v. La Presse Limitée*, (1972) T.T. 113 ; *Doran v. La Presse Limitée*, dossier M-71 - 1063, Tribunal du travail, le 23 février 1972 ; *Small v. Labelle*, (1972) T.T. 238, *Lachance v. Roy*, dossier M-72 - 1306, Tribunal du travail, le 6 septembre 1972 ; *Jodoin v. Herscovici*, (1972) T.T. 295 ; *Chaput v. Université de Sherbrooke*, dossier M-74 - 1865, Tribunal du travail, le 13 juin 1974 ; *Heatex Ltd v. Le Syndicat des travailleurs de la fabrication métallique (CSN)*, dossier M-74 - 1923, Tribunal du travail, le 23 juillet 1974.

Le protocole de retour au travail contient souvent des clauses relatives à certaines conditions de travail. Par le jeu des articles 62 (art. 50) et 72 (art. 60) du *Code du travail*, il participe ainsi de la nature de la convention collective¹¹². L'article 64 (art. 52) nous permettrait alors de dire que cette partie du protocole serait sauvegardée. Il en irait également ainsi relativement aux clauses reliées à la réintégration des salariés dans l'entreprise à la fin d'un arrêt de travail¹¹³.

Cette approche comporte deux lacunes. D'abord elle nécessite le recours à des raisonnements analogiques, lesquels ne sont jamais les plus solides. De plus, elle laisse en plan une partie du problème, dans la mesure où les protocoles contiennent aussi des clauses qu'on ne peut tout simplement pas considérer comme relatives à des conditions de travail ; par conséquent, la nullité d'une clause de retrait de poursuite criminelle amènerait, sans secours de l'article 64 (art. 52), leur propre nullité. Cependant, comme ce type d'analyse va déboucher rapidement sur le second, nous poursuivons notre propos.

Par l'article 64 (art. 52), nous dit F. Morin, « le droit du travail se détache des règles de droit commun (article 1080 du Code civil) »¹¹⁴. Cette proposition n'est pas exacte, vu la mention de l'article 1080. Celui-ci en effet parle d'une condition nulle¹¹⁵, et non d'un objet illicite ; or, l'article 64 (art. 42) du *Code du travail* vise

112. Pour une étude de la relation entre le protocole et la convention collective, sous le régime du *Code canadien du travail*, voir *Robin Hood Multifoods Limitee v. Le Syndicat national des employés de Robin Hood Multifoods Ltée*, décision arbitrale, le 14 juillet 1978, André Rousseau, arbitre, résumée dans *Revue des services d'arbitrage* (Travail Canada), vol. 2, numéro 8, août 1978, p. 1.

113. Ici le raisonnement nous permettant d'appliquer l'article 64 (art. 52) comporte un chaînon additionnel, qui doit se placer au début.

L'article 98a, deuxième et troisième alinéas, permet de faire l'analogie entre l'entente de retour au travail et la convention collective. Si l'analogie est valide, le contenu de l'entente serait comparable, bien que non identique, à des conditions de travail. À partir de là, le raisonnement est le même que précédemment.

114. Fernand MORIN, « Le nouveau Code du travail et la convention collective », In *Le Code du travail du Québec (1965)*, Rapport du XX^e Congrès des relations Industrielles de l'Université Laval, P.U.L., Québec, 1965, p. 115, à la page 125.

L'article 1080 du *Code civil* se lit : « La condition contraire à la loi ou aux bonnes mœurs est nulle et rend nulle l'obligation qui en dépend.

L'obligation qu'on fait dépendre de l'exécution ou de l'accomplissement d'une chose impossible est également nulle. »

115. Raymond GUILLIEN et Jean VINCENT, dans leur *Lexique des termes juridiques*, 2^e édition, Dalloz, Paris, 1972, p. 79, définissent ainsi la condition : « Condition — Dr. Civ. — Modalité d'un acte juridique faisant dépendre l'existence d'un droit d'un événement futur dont la réalisation est incertaine. Si la condition est suspensive, le droit ne naît, rétroactivement, que si l'événement se produit. Si la condition est résolutoire, la survenance de l'événement fait disparaître le droit rétroactivement — V. Terme. »

l'objet de la convention, que l'on appelle « conditions » de travail. Le mot condition n'a pas la même acception dans les deux textes ¹¹⁶.

D'autre part, il ne faut pas exagérer l'importance de cette question. Il est courant de confondre clause en général (l'obligation elle-même) et condition, dans l'article 1080 ¹¹⁷. On fait de même en France ¹¹⁸.

Il n'en reste pas moins que notre droit reconnaît la nullité partielle des actes juridiques. Cela est vrai en matière de donations entre vifs ou testamentaires ¹¹⁹ et cela est vrai en matière de contrat ¹²⁰. Nous croyons que ces principes généraux de droit doivent également être appliqués aux protocoles de retour au travail.

116. Il n'est pas impensable qu'une convention collective soit assortie d'une condition suspensive ou résolutoire.

Nous avons un exemple de condition suspensive dans une convention collective dans l'affaire *Steinberg's Limitée et Le Comité paritaire de l'alimentation au détail, région de Montréal et autres*, (1968) R.C.S. 971. L'entrée en vigueur d'une convention collective avait été assujettie à l'adoption d'un décret par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Par contraste, les clauses de convention collective ont généralement pour objet l'établissement de conditions de travail ou la réglementation des relations de travail.

117. Nos auteurs « classiques » ne le font pas cependant. Voir : P.-B. MIGNAULT, *Le droit civil canadien*, tome cinquième, C. Théorêt, éditeur, Montréal, 1901, pp. 438-9 ; Léon FARIBAUT, *Traité de droit civil du Québec*, tome huit-bis, Wilson et Lafleur, Montréal, 1959, pp. 24 et ss.

118. Voir : Philippe SIMLER, *La nullité partielle des actes juridiques*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1969, p. 3 ; Henri, Léon et Jean MAZEAUD, *Leçons de droit civil*, 5^e édition par Michel de JUGLART, tome deuxième, premier volume, Éditions Montchrestien, Paris, 1973, pp. 281-2.

119. Comparer l'article 760 du *Code civil* à l'article 1080.

120. Cela a été clairement reconnu par la jurisprudence. Voir : *Pauzé v. Gauvin*, (1954) S.C.R. 15.

La question à se poser en la matière est la suivante : la clause invalide est-elle inséparable de l'ensemble du contrat, *i.e.* concerne-t-elle une considération importante sans laquelle les parties ne se seraient pas engagées par le contrat ? Une réponse affirmative entraîne la conséquence de la nullité totale de l'acte. En droit du travail nous avons la décision *Building Service Employees International Union, Local 298 v. l'Hôpital St-Luc and Jewish General Hospital*, (1962) S.C.R. 776 qui présente un certain intérêt. Un conseil d'arbitrage avait, dans une sentence, imaginé une formule de sécurité syndicale décrite en trois clauses dont l'une obligeant l'hôpital (par un genre de formule *Rand à rebours*) à verser l'équivalent de la cotisation syndicale des salariés refusant d'en autoriser la perception automatique. Les deux hôpitaux concernés demandèrent l'annulation de la formule entière sans pour autant attaquer le reste de la décision. La Cour Suprême décida que l'illégalité de la clause de paiement des cotisations viciait toute la formule sans que le reste de la sentence soit invalide. On voit par là qu'un acte juridique hybride peut être subdivisé en parties, en matière de nullité.

On connaît la même règle en matière de constitutionnalité des lois. Voir : W.R. LEDERMAN, *The Courts and the Canadian Constitution*, The Carleton Library No. 16, McClelland and Stewart Limited, Toronto, 1964, pp. 198-9 ; Louis-

Quel que soit le raisonnement juridique retenu, le résultat est à peu près le même. Il peut en résulter une conséquence pratique intéressante. S'il advenait que l'employeur soit incapable d'arrêter le cours de la justice, la survivance juridique des autres clauses du protocole pourrait quand même permettre le rétablissement de la paix industrielle.

Section III — Les mesures disciplinaires

La grève est un droit reconnu par le *Code du travail* ¹²¹. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, certains comportements déviants de la part des salariés peuvent avoir lieu et inciter l'employeur à sévir.

Par ailleurs, dans la période qui a précédé l'arrêt de travail, l'employeur a pu aussi sanctionner certains comportements qui s'inscrivaient dans le cadre des négociations (ex. : journée d'étude, ralentissement de la production, etc.). Avant la reprise du travail, les négociateurs syndicaux tentent le plus souvent, dans la mesure du possible, de « stériliser » le pouvoir disciplinaire de l'employeur à cet égard.

En France, la doctrine s'est arrêtée à l'étude du pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant l'arrêt de travail. Certains auteurs sont d'avis que la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Par exemple, Hélène Sinay et J.C. Javillier écrivent :

« Pendant l'arrêt de travail, le pouvoir disciplinaire de l'employeur est exclu, les parties se trouvant hors contrat (sauf faute lourde du salarié » ¹²².

Ces auteurs contestent vigoureusement la thèse de M. Latournerie ¹²³, qui est à l'effet que certaines obligations du contrat de travail subsistent. Ce dernier suggère sommairement que certains effets seraient suspendus, tels la prestation de travail et le salaire,

Philippe PIGEON, *Rédaction et Interprétation des lois*, 2^e édition, Collection Études juridiques, Éditeur officiel du Québec, 1970, pp. 55-7.

Pour la jurisprudence voir : *Lymburn v. Meyland* (1932) A.C. 318, à la p. 327 ; *Attorney-General for B.-C. and others*, (1937) A.C. 277, à la p. 388 ; *Toronto Corporation v. York Corporation*, (1938) A.C. 415 ; *Attorney-General for Alberta and another*, (1947) A.C. 503, à la p. 518 ; *Ray and Attorney-General of the Province of Alberta v. Plourde*, (1943) S.C.R. 262 ; *In the matter of a Reference as to the validity of section 5 (A) of the dairy industry act, R.S.C. 1927, Chapter 45*, (1949) S.C.R. 44, confirmée par le Conseil Privé, (1950) A.C. 179.

121. Voir : *John D. Head v. Kenwood's Moving & Storage Ltd et Roger Lecavalier*, (1971) T.T. 62, M. le juge Gilles Filion.

122. SINAY et JAVILLIER, *op. cit.*, pp. 93 et ss.

123. LATOURNERIE, *op. cit.*, pp. 445 et ss.

mais que d'autres seraient maintenus, tels la discipline, la sécurité, etc.

Jean Pélissier¹²⁴ opte pour la seule suspension des obligations principales du contrat de travail, les obligations complémentaires demeurant, par exemple, l'obligation de loyauté (discrétion).

Il parle d'affaiblissement du pouvoir disciplinaire, qui traduirait « le relâchement du lien de subordination qui unit le salarié au chef d'entreprise »¹²⁵. En ce sens, l'employeur ne pourrait exercer son pouvoir « que dans des situations où les actes du salarié risquent de nuire gravement à la marche normale de celle-ci »¹²⁶.

Comme, au Québec, nous reconnaissons la théorie de la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail, il y aurait certainement lieu d'approfondir les conséquences des positions doctrinales françaises. Sans rejeter de prime abord la théorie « hors contrat » des auteurs Sinay et Javillier, nous devons admettre que nous sommes plus enclins à opter pour l'existence d'un certain pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant l'arrêt de travail.

Même si le contrat est suspendu, nous sommes d'avis qu'il subsiste encore certaines obligations contractuelles, dont celle de loyauté.

En fait, pour être plus précis, nous devrions dire que pendant l'arrêt de travail, certaines obligations sont suspendues, plutôt que d'affirmer que tout le contrat est suspendu d'emblée. Conséquemment, l'employeur pourra imposer des mesures disciplinaires, si le salarié contrevient à certaines des obligations qui subsistent.

Nous pourrions citer par analogie le droit qu'a l'employeur de sanctionner certains comportements déviants commis par le salarié hors des heures et lieux de travail (par exemple, durant le week-end). La jurisprudence arbitrale reconnaît que l'employeur peut sévir contre certains de ces comportements lorsqu'ils lui sont préjudiciables ou lorsqu'ils nuisent à la bonne marche des relations de travail dans l'entreprise¹²⁷.

Par ailleurs, le législateur semble reconnaître, du moins implicitement, le pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant la durée d'un arrêt de travail. La loi et la jurisprudence lui imposent toutefois

124. Jean PELISSIER, « Réflexions à propos de la suspension du contrat de travail » In *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Librairie sociale et économique, Paris, 1974, pp. 427 à 449.

125. *Ibid.*, p. 434.

126. *Ibid.*, p. 435.

127. Voir : C. D'AOUST et L. LECLERC, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, Monographie n° 1, École de relations industrielles, Université de Montréal, p. 145 et la jurisprudence citée.

certaines limites. En effet, l'article 15 (art. 14) du *Code du travail* prohibe la suspension, le déplacement ou le congédiement du salarié à cause de l'exercice par ce dernier d'un droit reconnu. Conséquemment, l'employeur ne peut sévir contre un salarié pour la seule raison qu'il se met en grève. Au passage, mentionnons que si l'on adopte une interprétation stricte de cette dernière règle de droit, l'employeur pourrait prendre d'autres mesures que celles mentionnées dans l'article 15 (art. 14) (e.g. perte d'ancienneté). Donc, si le législateur entend protéger adéquatement le salarié, il conviendrait peut-être de compléter les dispositions de l'article 15 (art. 14).

Un débat jurisprudentiel prévaut de plus au Québec depuis quelques années relativement à l'interprétation qu'il faut donner à l'article 110 (art. 98) du *Code* lorsque le salarié est en grève illégale. Le premier alinéa de cet article édicte que :

« *Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out* ».

On constate que le législateur ne fait pas de distinction entre la grève légale et illégale.

Si l'on se fie à la décision *Commercial Photo Service*¹²⁸, l'employeur pourrait, dans le cas d'une grève illégale, congédier le salarié ou lui imposer une autre sanction disciplinaire. Le juge Marc Brière, qui s'écarte ainsi d'un courant jurisprudentiel du Tribunal du travail¹²⁹, considère que l'article 98 n'a pas pour effet d'interdire à l'employeur de congédier un salarié pour sa participation à une grève illégale. Ce dernier conclut plutôt que la grève illégale est une faute qui doit être appréciée dans chaque cas. Ainsi, selon les circonstances, le congédiement ou une autre mesure disciplinaire pourra être justifiée ou non. La Cour d'appel, appelée à se prononcer, conclut dans un jugement unanime¹³⁰ que l'illégalité de la grève ne rompt pas automatiquement le contrat, mais que, à sa discrétion, l'employeur peut renvoyer le salarié pour cette raison. Le Tribunal du travail ou le commissaire du travail ne peuvent contrôler l'exercice de cette discrétion.

Comme on ne saurait inférer qu'il s'agit d'un pouvoir de punir en raison même de l'illégalité de la grève, cette juridiction appartenant

128. *Commercial Photo Service Inc. v. Lafrance*, T.T. M-76-3356, M. le juge Marc Brière.

129. Voir : *Vandal v. Ambulance Paul-Georges Godin Ltée*, (1976) T.T. 141, M. le juge Geoffroy ; *Agence Provinciale (Québec) 1972 Inc. v. Alain*, T.T. n° C-76-1323, M. le juge Beaudry ; *Mussens Equipment Limited v. Cioccolo*, T.T. n° 500-28-000237-776, M. le juge Beaudry ; *Mussens Equipment Limited v. Pelletier*, n° 500-28-00252-775, M. le juge Beaudry. Voir P. VERGE, *loc. cit.*, précité à la note 22.

130. *Commercial Photo Service Inc. v. Lafrance et al.*, 79 CLLC, par. 14 187.

au Tribunal du travail, force nous est de conclure qu'il s'agit là d'un cas particulier d'exercice du pouvoir disciplinaire. Celui-ci subsisterait donc, pendant un arrêt de travail, à l'égard de toute espèce de faute que pourrait commettre le salarié¹³¹.

La jurisprudence arbitrale¹³² reconnaît de plus que l'employeur peut sanctionner des gestes fautifs d'un salarié en grève ou lock-out (ex. : actes commis à l'occasion du piquetage). C'est le geste personnel plutôt que collectif qui est réprimandé¹³³.

Enfin, le fait que l'employeur puisse ne pas rappeler un salarié à la fin d'une grève s'il a une cause juste et suffisante, confirme selon nous l'existence d'un certain pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant cette période¹³⁴.

Les protocoles de retour au travail prévoient très fréquemment que l'employeur n'imposera pas de sanctions disciplinaires aux salariés ou à leurs représentants. Tout comme pour les procédures civiles et pénales, plusieurs scénarios peuvent se présenter, selon que l'employeur a déjà imposé des mesures disciplinaires ou non.

Ainsi, l'employeur pourra s'engager à ne pas imposer de mesures disciplinaires du tout, à ne pas en imposer de nouvelles ou à retirer celles déjà en vigueur. Nous avons déjà mentionné antérieurement que l'employeur peut à sa guise retirer les mesures disciplinaires.

Les parties utilisent à ce sujet des dispositions très générales pour exprimer leur intention. Par exemple, l'employeur pourra s'engager à n'exercer aucune représaille, aucune discrimination, contre les salariés. Soulignons au passage qu'aucun protocole ne

131. La Cour d'appel, en fin de jugement, écrit que le renvoi pour grève illégale tombe sous le régime d'arbitrage qui prévalait du temps de l'affaire *Port Arthur Shipbuilding v. Arthurs et al.*, (1969) S.C.R. 85. Étant donné que la portée de cette décision a été réduite à néant, pour les griefs disciplinaires, par l'article 88m, doit-on en conclure que le problème est réglé pour autant quand le renvoi est motivé par la participation à un arrêt de travail illégal ? Pas tout à fait. Car, dans cette dernière hypothèse, le salarié renvoyé aura vraisemblablement exercé quelque droit reconnu par le *Code du travail* et s'adressera au commissaire du travail.

En pratique, nous croyons que le problème sera contourné par le biais de l'article 98a.

132. Voir C. D'AOUST et L. LECLERC, *op. cit.*, pp. 149 et ss. et la jurisprudence citée.

133. Voir : *Raynald Caron v. Commission scolaire régionale Bas Saint-Laurent et Syndicat des enseignants de la région de la Mitis*, (1977) T.T. 25, M. le Juge Beaudry. Voir aussi : *Hôtel-Dieu de Sorel*, A.H.P.G. n° 325-03-2, le 16 mars 1972, Me Camille Beaulieu, président.

134. L'article 98a du *Code du travail* n'exclut pas les mesures administratives, comme par exemple le non-rappel d'un ex-gréviste pour des raisons économiques, le tout sujet à révision par un arbitre.

parle de mesure administrative. Nous croyons toutefois que l'article 15 (art. 14) du *Code du travail* peut protéger le salarié si l'employeur impose une mesure qu'il qualifie d'« administrative » (par exemple, la rétrogradation). En effet, l'article 15 (art. 14) ne distingue pas entre les congédiements administratif et disciplinaire¹³⁵. Même dans cette hypothèse, il incomberait à l'employeur de prouver que le salarié a été congédié pour une autre cause juste et suffisante.

Cet engagement de l'employeur vise toujours une certaine période ou certains faits particuliers. Par exemple, on pourra déterminer une période précise durant laquelle aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée, ou devra être annulée. On procède toutefois le plus souvent par l'énumération de certains événements. Les actes, omissions, déclarations, commis pendant la grève ou pendant les événements qui y ont conduit ou même pendant la durée de la négociation, sont ainsi protégés ou même amnistiés. L'effet de telles dispositions peut se prolonger dans le futur. C'est le cas lorsque l'employeur s'engage à ne pas considérer le fait de la participation ou non-participation à l'arrêt de travail dans les promotions futures, rétrogradations, mises à pied ou dans l'avancement.

Cette dernière disposition est très inéressante, car elle nous donne la possibilité de démontrer une autre lacune de l'article 15 (art. 14) *Code du travail*. Pour que cet article trouve application, il faut un geste actif de l'employeur. Ce dernier doit donc congédier, suspendre ou déplacer le salarié à cause de l'exercice d'un droit. Qu'advierait-il maintenant si l'employeur, à cause de la participation du salarié à la grève, lui refusait une promotion? Nous croyons que l'article 15 (art. 14) ne peut lui être d'aucun secours. Certes, il existe le plus souvent des dispositions dans la convention collective et le salarié pourra soulever un grief pour obtenir justice. Mais l'employeur ne pourra être dénoncé selon le *Code du travail*.

Donc, l'engagement de l'employeur de ne pas imposer de mesures disciplinaires est le plus souvent limité dans le temps. Les arbitres interprètent strictement de telles dispositions. La décision *Les Prévoyants du Canada* illustre assez bien cette dernière affirmation¹³⁶.

Dans l'espèce, un salarié fut congédié au motif d'avoir affiché en public un « collant » diffamatoire pour l'employeur sur sa serviette de travail. Il fut prouvé que pendant le conflit de travail, ce « collant » avait été utilisé par les salariés pour décrire en termes

135. Voir à ce sujet : C. D'AOUST et L. LECLERC, *op. cit.*, pp. 30 et ss.

136. *Les Prévoyants du Canada, assurance générale v. Syndicat des employés de bureau, de Les Prévoyants du Canada, assurance générale*, (1976) S.A.G. 870, R. Tremblay, arbitre.

peu élogieux leur employeur. Après la fin de la grève, le salarié avait toutefois oublié d'enlever le collant. Au surplus, le protocole de retour au travail passait l'éponge sur les actes qui s'étaient produits *avant* la signature du protocole.

L'arbitre R. Tremblay établit au départ que l'entreprise ne pouvait sanctionner dans l'espèce l'acte commis pendant la période de grève. Toutefois, l'arbitre reproche au salarié d'avoir oublié le collant et lui impose une mesure disciplinaire moindre, jugeant la sanction disproportionnée. La faute « continue » du salarié fut donc scindée en deux parties, dont l'une amnistiée contractuellement¹³⁷.

Dans un autre ordre d'idées, les protocoles prévoient quelquefois que les dossiers disciplinaires deviendront vierges ou qu'ils ne contiendront aucune mention formelle relativement à certains événements.

Ces dispositions pourront avoir des conséquences très importantes pour le salarié lors de l'imposition de mesures disciplinaires dans le futur et en particulier à l'arbitrage de griefs, l'arbitre évaluant le plus souvent le contenu du dossier disciplinaire du salarié pour déterminer si l'employeur avait une cause juste et suffisante pour sanctionner¹³⁸.

Pour terminer, il convient de souligner que le législateur prévoit même dans certaines lois spéciales de retour au travail que les mesures disciplinaires sont annulées quant à certains actes commis pendant une période déterminée¹³⁹. Cette « absolution »¹⁴⁰ est toutefois conditionnelle à ce que les salariés se conforment à la loi.

137. Voir : *Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section locale 215 v. Matériaux de construction Domtar Ltée*, (1977) S.A.G. 1533, A. Rousseau, président.

138. C. D'AOUST et L. LECLERC, *op. cit.*, p. 89.

139. Voir à ce sujet : *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire*, L.Q. c. 63, sanctionnée le 17 février 1967, art. 2 ; *Loi assurant aux usagers la reprise des services normaux de la Commission de transport de Montréal*, L.Q. c. 1, sanctionnée le 21 octobre 1967, art. 3 ; *Loi concernant l'industrie de la construction*, L.Q. c. 34, sanctionnée le 8 août 1970, art. 4 ; *Loi assurant aux usagers la reprise des services normaux de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, L.Q. c. 56, sanctionnée le 27 septembre 1975, art. 3, alinéa 2.

Pour une analyse du contenu des dispositions des lois spéciales de retour au travail, voir : F. MORIN, « Médiations politiques, commissions parlementaires et lois spéciales : nouveaux modes de gestion des conflits », in *Les relations du travail au Québec : la dynamique du système*, 31^e Congrès des relations Industrielles de l'Université Laval, P.U.L., Québec, 1976, pp. 47 à 70 ; J.-L. DUBÉ, « Les lois spéciales de retour au travail adoptées au Québec — description et fondement », *R.D.U.S.*, vol. 8, n^o 2, 1978, pp. 360 à 369.

140. DUBÉ, *ibid.*, p. 363.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU RETOUR AU TRAVAIL

Il est de l'essence même du protocole qu'il contienne des dispositions relatives à la reprise des opérations et au retour au travail des salariés. Par ces dispositions, on entend assurer le plus rapidement possible le retour à la normale. Cet objectif sera quelquefois difficile à atteindre selon le type de production ou la disponibilité des salariés, par exemple si l'entreprise est éloignée des centres urbains.

Les clauses de protocoles de retour au travail tentent généralement de répondre à trois questions principales auxquelles des sujets corollaires peuvent se rattacher. On détermine tout d'abord quand le conflit de travail se termine en principe. Par ailleurs, on explicite quand et comment le retour au travail va s'opérer.

Section I — La fin de l'arrêt de travail

Il est prudent de prévoir dans le protocole une date et une heure qui mettent fin, du moins juridiquement, au conflit de travail. La connaissance de ce moment peut avoir une incidence sur l'admissibilité des salariés non rappelés au travail aux prestations d'assurance-chômage ou à l'aide sociale ¹⁴¹. La détermination de cette date pourrait de plus être utile dans la fixation du quantum des dommages, advenant une poursuite civile par suite d'une grève illégale.

Dans cet ordre d'idées, le syndicat s'engage quelquefois à discontinuer tout piquetage aux abords de l'entreprise. Un protocole prévoit même une heure précise à laquelle l'employeur pourra avoir accès à son usine. Avec une telle disposition, on constate que, dans le domaine des relations de travail, le droit de propriété est moins absolu que le ne prévoit le *Code civil* (article 406).

141. Voir à ce sujet : M.A. HICKLING, *Labour Disputes and Unemployment Insurance Benefits in Canada and England*, C.C.H. Canadian Ltd, Don Mills, Ont., 1975, pp. 129 et ss. Toutefois, le fait que les parties fixent une date pour l'arrêt de la grève ne rend pas les salariés automatiquement admissibles.

Des salariés non rappelés parce que l'équipement avait été saboté pendant un conflit de travail peuvent se disqualifier, même après la fin du conflit, si la raison de leur non rappel est encore attribuable au fait que l'équipement ne peut être remis en opération. Comme l'indique Hickling :

« *When a labour dispute causes a stoppage of work it may set in train forces which continue to operate for some time after the dispute has ended and hence prolong the stoppage due to it...* », p. 130.

Mais fixer une date pour la fin de l'arrêt de travail n'implique pas nécessairement que le travail reprend tout de suite. En effet, cette date est une condition nécessaire mais non suffisante de la reprise des activités dans l'entreprise, qui ne peuvent débiter que progressivement. Des dispositions sont donc nécessaires à cet effet.

Section II — Le retour au travail

Quels salariés seront rappelés, quand le seront-ils et de quelle manière ? Nous étudierons successivement chacune de ces interrogations.

1 — Les salariés rappelés

L'article 110 (art. 98) du *Code du travail* a fait l'objet, depuis quelques années, d'une attention particulière dans la doctrine et la jurisprudence. Les dispositions de cet article ont été étudiées par C. D'Aoust et A. Rousseau, qui conclurent que l'article 110 (art. 98), somme toute, ne conférait pas une garantie d'emploi¹⁴².

En 1977, le législateur québécois a complété cette disposition du *Code*¹⁴³. L'article art. 98a, premier alinéa, se lit maintenant ainsi :

« 98a. À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a été lock-outé a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié ».

Le libellé de cet article ne peut certes pas régler tous les problèmes du retour au travail. Tout d'abord, il ne saurait être question d'une garantie absolue d'emploi. Il s'agit d'un droit relatif à deux points de vue différents.

a) La notion d'emploi

L'article art. 98a du *Code du travail* nous dit que l'ex-gréviste « a le droit de recouvrer son emploi... » Mais qu'est-ce qu'un emploi, un poste, une (ou des) fonction(s) ? Bien malin celui qui, dans l'état actuel du développement du vocabulaire des relations de travail, pourrait distinguer clairement ces termes. Il ne saurait en tout cas être question d'interpréter l'article 98a comme

142. C. D'AOUST et A. ROUSSEAU, « Le droit du gréviste à son emploi », *Revue du Barreau*, tome 34, n° 5, décembre 1974, pp. 550-60. Cette opinion a été endossée unanimement par la Cour d'appel dans l'affaire *Commercial Photo Service*, précitée.

143. *Loi modifiant le code du travail*, 1977, L.Q. c. 41.

signifiant que le salarié peut retourner au service de l'employeur et faire exactement le même travail qu'avant le conflit. Pour cela, il faudrait un texte beaucoup plus clair.

Par ailleurs, le salarié a droit de retourner au travail, de recouvrer *un* emploi, s'il y en a de disponible pour lui. Ainsi, rien n'empêche en principe que l'employeur réduise ses opérations, abandonne la production de certains produits, ferme certains départements, etc. Ce seront alors les dispositions pertinentes de la convention qui s'appliqueront et qui pourraient elles-mêmes entraîner le déplacement du salarié par rapport au poste qu'il occupait avant la grève.

Le salarié peut donc perdre son poste — et même tout autre poste le cas échéant, c'est-à-dire s'il n'a pas au préalable accumulé suffisamment d'ancienneté, compte tenu de l'ampleur de la mise à pied — au profit d'autres membres de l'unité d'accréditation. Cette règle toutefois ne jouerait qu'en application de la convention collective ou des dispositions des protocoles de retour au travail la complétant sur ce point. Ainsi, les assignations de salariés de l'unité à des postes en vertu de l'article art. 97a, parag. b), ne sauraient avoir d'effet en la matière à cause de leur caractère essentiellement *ad hoc* et temporaire. Cette disposition vise à répondre à des situations exceptionnelles et pour cette raison, en l'absence d'indication claire à l'effet contraire, elles ne devraient avoir d'effet, une fois la situation normale rétablie.

A fortiori, doit-il en être ainsi des salariés embauchés pour empêcher la destruction ou la détérioration des biens de l'employeur, en vertu du paragraphe c) de l'article 97a. Ces salariés sont engagés pour une entreprise déterminée et, en conséquence, leur contrat de travail prend fin quand disparaît le besoin, ce qui normalement devrait se produire au plus tard à la fin de la grève.

b) Motifs justifiant le non-rappel

L'article 98a établit un régime de protection du salarié qui ressemble à celui des articles 15 (art. 14) et suivants. Le salarié peut être renvoyé, dans un cas comme dans l'autre, s'il existe une cause juste et suffisante à cet effet. Dans le cas de l'article 98a, la juridiction est dévolue au tribunal d'arbitrage et il est permis de croire que les arbitres apprécieront la proportionnalité entre la mesure prise par l'employeur et la gravité du manquement qu'ils reprochent au salarié, comme ils le font pour tout autre cas de congédiement.

À titre d'exemple, justifierait le non-rappel, l'incapacité survenue depuis (ou même avant) le début de la grève. Il en irait de même de la commission d'un acte de déloyauté commis pendant la

grève, comme par exemple des voies de faits graves à l'égard des contremaîtres, de déclarations mensongères ou haineuses à l'égard de l'employeur, etc.

Le salarié peut aussi avoir démissionné¹⁴⁴ et ce sera à l'employeur à en faire la preuve, si le geste est contesté, comme c'est toujours le cas, quel que soit le contexte dans lequel la prétendue démission est survenue. À cet égard, le protocole de retour au travail peut créer une présomption de renonciation au droit de rappel si le salarié ne se présente pas au travail dans un certain délai. On ne saurait être trop prudent sur ce point. D'une part, le contrat de travail étant consensuel, il faut une manifestation claire de volonté de la part de la partie qui veut s'y soustraire ; d'autre part, le droit au rappel étant établi explicitement par la loi, raison de plus de ne pas traiter inconsidérément les formalités du rappel.

2 — La date du rappel

Le moment précis du rappel peut varier d'une entreprise à l'autre, selon la technologie utilisée, selon le niveau des stocks de matières premières, etc. Le plus souvent, les protocoles laissent l'initiative du retour à l'employeur. Par exemple, on prévoira que les salariés seront rappelés lorsque l'employeur le requerra, en fonction des besoins de l'entreprise ou selon le départ des opérations. Cette prérogative patronale est cependant le plus souvent assortie de limites quant aux délais pour réintégrer tous les salariés et quant à la procédure à utiliser pour ce faire.

Il n'est donc pas rare que les parties s'entendent sur un délai au-delà duquel tous les salariés devront avoir repris le travail. Une telle disposition est très importante lorsque l'employeur s'engage uniquement à réintégrer progressivement les salariés. Plusieurs formules sont adoptées. Par exemple, on prévoit que tel pourcentage de la main-d'œuvre sera rappelé dans les deux semaines et que le reste le sera dans les deux autres semaines subséquentes. L'ancienneté des salariés est aussi un critère utilisé. Ainsi, dans un protocole, on a prévu que les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté devaient recouvrer leur emploi dans un délai précis.

3 — La procédure de rappel

Précisons au départ que si le protocole ne prévoit rien à ce sujet, l'employeur n'est pas tenu de rappeler les salariés en fonction de leur ancienneté. Citons Palmer à ce sujet :

« ... Absent specific legislation, the right of striking employees to return to work following settlement of the strike will depend

144. À ce sujet, voir : D'AOUST et LECLERC, *op. cit.*, pp. 79 à 86.

on the terms of settlement. Several cases indicated that clear language is required in those terms or in the new agreement to make seniority relevant in recall following a strike and that the lay-off provisions are not applicable... »¹⁴⁵.

Lorsque l'ancienneté est utilisée comme facteur de réintégration, on prévoit cependant que le salarié doit être en mesure de remplir les exigences normales de la fonction. Par ailleurs, c'est l'ancienneté départementale, de poste ou d'usine qui peut être choisie par les parties selon les circonstances particulières de chaque entreprise.

On prévoit souvent que les salariés reprennent le travail à la fonction qu'ils occupaient au moment de l'arrêt de travail. Évidemment, il est possible qu'un salarié doive débiter le travail à une fonction qui n'est pas habituellement la sienne. Les parties s'entendent alors pour fixer un délai, afin que le tout revienne à la normale. Dans certains cas même, le salarié a le droit de refuser son rappel si ce n'est pas à sa fonction régulière. De plus, des modalités salariales sont parfois prévues pour pallier ces situations.

Soulignons au passage que le *Labour Relations Act* du Manitoba¹⁴⁶ prévoit sous certaines conditions la réintégration du salarié au poste qu'il avait au moment de l'arrêt de travail. Il en est de même de certaines lois spéciales de retour au travail¹⁴⁷.

Mais les questions relatives à la procédure de rappel débordent les seules questions de l'allocation des ressources dans l'entreprise. Les parties s'entendent aussi sur les modalités de convocation du salarié au travail et prévoient des sanctions si ce dernier ne se présente pas dans les délais prévus.

En ce qui a trait au mode de convocation, il faut se demander qui en est responsable et quels moyens de communication seront utilisés. Comme c'est le plus souvent l'employeur qui déterminera l'échéancier de la reprise du travail, c'est à ce dernier que revient l'obligation de contacter les salariés. Toutefois, il est possible que le syndicat assume cette responsabilité. Parfois, le protocole prévoit aussi que c'est au salarié à contacter l'employeur pour l'informer de son désir de reprendre le travail. Ce faisant, nous croyons

145. PALMER, *op. cit.*, p. 581 et la jurisprudence citée.

146. *The Labour Relations Act*, C.C.S.M., c. 1-10, s. 11 ; voir aussi à ce sujet : *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970 c. 232 s. 64 (1).

147. Voir à ce sujet : *Loi assurant la reprise des services dans le secteur public*, L.Q. c. 7, sanctionnée le 21 avril 1972, art. 2 ; *Loi concernant l'industrie de la construction*, L.Q. c. 34, sanctionnée le 8 août 1970, art. 2 ; *Loi assurant aux usagers la reprise des services normaux de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, L.Q. c. 56, sanctionnée le 27 septembre 1975, art. 2.

que le salarié ne fait que remplir une des obligations du contrat de travail, soit celle d'être disponible pour fournir sa prestation de travail.

Quant aux moyens de communication utilisés, ce peut être la radio, le télégramme, le courrier recommandé ou tout autre moyen jugé utile dans les circonstances. Il est toutefois à conseiller d'utiliser un moyen de communication propre à constituer une bonne preuve, en cas de litige.

Lorsque le salarié est informé de la reprise des activités, il doit se présenter immédiatement au travail. Toutefois, les protocoles prévoient très souvent que le salarié jouira d'un certain délai pour se présenter au travail.

Plusieurs exceptions sont négociées. C'est le cas pour les salariés qui sont physiquement incapables de se présenter au travail, soit à cause d'une maladie, d'un accident, de l'éloignement ou même parce qu'ils purgent une peine d'emprisonnement. Pour ces situations, les protocoles stipulent que ces salariés pourront reprendre leur travail lorsqu'ils le pourront. Des clauses spéciales sont aussi prévues pour les salariés en vacances ou absents pour des raisons prévues par la convention collective.

Pour assurer la reprise efficace du travail, le protocole accorde quelquefois des primes pour un retour diligent. On pense ainsi à payer à taux double les trois premiers jours ouvrables ou à payer l'équivalent d'une semaine complète, si le salarié n'en travaille qu'une fraction.

À l'opposé, il y a aussi des sanctions pour les retardataires. Ces sanctions vont de la perte de l'ancienneté jusqu'à la présomption que le salarié a démissionné ou quitté volontairement le travail.

À ce sujet, les auteurs Brown et Beatty écrivent :

*« ... Of course, if an employee does not respond to a notice of recall or if he remains in some other employment for a sufficient period following the termination of strike, he may be regarded as having severed the employment relationship and relinquished any rights he might otherwise have had under the new agreement... »*¹⁴⁸.

De plus, lorsque le protocole édicte expressément que le salarié retardataire est présumé avoir démissionné ou quitté son emploi, les arbitres ne se donnent pas juridiction pour en modifier la conséquence inéluctable¹⁴⁹.

148. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 505 et la jurisprudence citée.

149. PALMER, *op. cit.*, p. 277 et la jurisprudence citée.

Dans le cas contraire (à savoir qu'une telle sanction n'est pas prévue expressément) les arbitres ont plus de latitude. Ainsi, dans la décision *Commission hydroélectrique de Québec*¹⁵⁰, l'arbitre Victor Melançon a annulé le congédiement d'un salarié qui ne s'était pas présenté au travail une fois la grève terminée.

Dans l'espèce, le protocole de retour au travail indiquait que « les employés qui ne se (seraient) pas présentés au travail avant le 22 août 1966 (seraient) passibles de congédiement »¹⁵¹. Par ailleurs, le salarié invoquait comme excuse son mariage pendant la grève. L'arbitre jugea la sanction disproportionnée et la modifia en suspension, le salarié ayant quand même été négligent à « communiquer » avec la partie patronale, alors qu'il aurait pu le faire très facilement et qu'il aurait dû le faire »¹⁵².

Toutefois, même si le salarié avait l'obligation d'informer l'employeur des motifs de son retard¹⁵³, l'arbitre fut surpris que l'employeur ait congédié automatiquement le salarié.

Pour lui, le fait que le salarié fût seulement *passible* de congédiement imposait certaines obligations à l'employeur. Selon ce dernier,

*... « Ce membre de phrase implique dans notre esprit l'obligation d'une enquête et une décision fondée sur les faits particuliers de chaque cas et non pas de l'automatisme, comme ce semble avoir été le cas ici... »*¹⁵⁴.

Par ailleurs, l'arbitre semble avoir retenu le fait que l'employeur, dans les communiqués à la radio, n'a pas prévenu les salariés des sanctions qui les attendaient s'ils faisaient défaut de se présenter dans les délais impartis.

Dans le même ordre d'idées, l'arbitre Jean Cournoyer a rendu deux décisions arbitrales relatives au congédiement de salariés retardataires¹⁵⁵. Dans les deux cas, la règle de droit indiquait seulement que les salariés devaient se présenter au travail dans un délai ne dépassant pas cinq jours.

150. *Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat national de la construction de Hauterive*, R.D.C.D. n° 527-1, le 17 avril 1967, V. Melançon, arbitre.

151. *Ibid.*, p. 2.

152. *Ibid.*, p. 5.

153. Sur l'obligation de notifier le retard à l'employeur, voir : PALMER, *op. cit.*, p. 273 et la jurisprudence citée.

154. *Ibid.*, p. 5.

155. *Le Syndicat national de la construction-Hauterive v. Commission hydroélectrique de Québec* (grief de M.A. Riopel), décision non rapportée, le 12 septembre 1966, Jean Cournoyer, arbitre ; *Le Syndicat national de la construction-Hauterive v. Commission hydroélectrique de Québec* (grief de M.E. Gosselin, le 12 septembre 1966, Jean Cournoyer, arbitre.

Pour l'arbitre Cournoyer :

*« ces circonstances de retour au travail collectif obligent tous et chacun des employés concernés à faire individuellement l'effort nécessaire pour faciliter une reprise des travaux selon les normes que les parties ont consciencieusement déterminées. Ne pas respecter ces normes après un conflit grave constitue une négligence exceptionnelle et un mépris de ses responsabilités envers la collectivité qui s'y soumet. Seules des explications et des circonstances atténuantes peuvent permettre un tempérament à la mesure de congédiement imposée par l'employeur dans ces circonstances »*¹⁵⁶.

Cet arbitre conclut également que les mesures disciplinaires normales ne peuvent servir de précédent dans un cas de retour au travail à la suite d'un arrêt de travail. Il n'y aurait donc pas lieu d'appliquer les principes jurisprudentiels relatifs aux absences et retards du salarié dans des circonstances normales. Nous ne voyons pas ce qui peut soutenir un tel raisonnement.

Mentionnons pour terminer que le protocole peut prévoir que les salariés non rappelés seront considérés comme mis à pied. D'ailleurs, même si une telle disposition ne faisait pas partie du protocole, le résultat devrait être le même. Nous citerons à cet effet la décision *Re Imperial Leaf Tobacco Co.*¹⁵⁷.

« ... While we would not consider that employees who are on strike would properly be said to be on lay off, it is our view that once the strike had ended, employees who were not recalled were in fact in the position of employees laid off, and would be entitled to recall in accordance with the provisions of the collective agreement.. »

156. *Ibid.*, grief de A. Riopel, à la p. 2.

157. *Re Imperial Leaf Tobacco Co.*, (1975) 9 L.A.C. (2d) 407, citée dans : *L'Union Internationale des travailleurs des industries chimiques, local 314 v. Les Emballages Domtar Ltée*, (1976) S.A.G. 1561, J.-R. Boivin, président.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉPÔT ET À L'ADMINISTRATION DU PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Pour terminer cette analyse du contenu des protocoles de retour au travail, nous décrivons les clauses disposées dans la catégorie résiduelle. Nous y retrouvons des dispositions relatives à la nature du protocole et à son administration.

Les parties peuvent ainsi prévoir que le protocole est annexé à la convention collective. À notre avis, ce n'est pas parce que les parties s'entendent sur une telle disposition que tout le contenu du protocole fait partie de la convention collective. En effet, l'article 62 (art. 50) *Code du travail* est à l'effet que cette dernière ne peut contenir que des dispositions relatives aux conditions de travail.

Comme nous l'indiquons au début de l'ouvrage, le protocole est un acte juridique mixte, comprenant des clauses relatives aux conditions de travail et d'autres pas. Conséquemment, seules les premières peuvent faire partie, selon nous, de la convention collective, si elles sont déposées conformément à l'article 72 (art. 60) du *Code du travail*.

Il convient toutefois d'approfondir la question du dépôt du protocole de retour au travail pour en évaluer les effets juridiques.

Tel qu'indiqué précédemment, plusieurs conventions collectives contiennent en annexe un protocole de retour au travail. Les deux sont déposés ensemble au bureau du commissaire général du travail. Cette pratique vient de l'obligation de déposer la convention collective prévue à l'article 72 (art. 60) du *Code du travail*. Pour ce qui est du protocole lui-même, cet article ne s'y applique pas, sauf dans la mesure où il traite de condition de travail et où il constitue une véritable annexe de la convention collective¹⁵⁸. Quant aux ententes relatives à la réintégration des salariés dans l'entreprise, l'article 98a du *Code du travail* permettrait de les assimiler à une

158. Par « véritable annexe » nous entendons une annexe au sens de l'article 72 (art. 60) du *Code du travail*. Telle annexe n'est pas définie mais comme il s'agit d'un accessoire nous croyons qu'elle doit être de même nature que le principal. Or, l'article 62 (art. 50) nous dit que la convention collective contient des conditions de travail. La jurisprudence nous indique qu'elle ne peut contenir que cela, comme l'illustre le raisonnement de la Cour Suprême dans l'arrêt *Le Syndicat catholique des employés de magasin de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Limitée*, (1959) R.C.S. 206.

convention collective dans la mesure où elles pourront éventuellement être invoquées à l'arbitrage^{158a}. Cela ne suffit pas pour conclure qu'elles doivent être déposées. En raison toutefois de leur connexité avec la convention collective et dans la mesure où elles peuvent toucher des droits visés à la convention collective (e.g. rappel selon l'ancienneté), il serait certes prudent d'en faire le dépôt.

L'absence de cette formalité, on le sait, peut avoir de graves conséquences en ce qui concerne la convention collective. Ces conséquences sont les mêmes pour toute entente complémentaire, annexe, *addendum*, modification, etc.

1 — Effet de l'absence de dépôt de la convention collective

Les auteurs consultés sont d'avis que la convention collective n'a aucun effet à l'égard des tiers, si elle n'est pas déposée. Du point de vue juridique, c'est comme si elle n'existait pas¹⁵⁹.

Elle n'a pas non plus d'existence quant aux prescriptions du *Code* susceptibles, en cas de désobéissance, de donner lieu à des poursuites pénales. Ainsi, l'on peut légalement faire la grève après la signature de la convention collective mais avant le dépôt, si toutes les autres conditions se trouvent réunies¹⁶⁰.

De plus, l'absence de dépôt enlève à la convention tout effet entre les parties elles-mêmes. Elle n'a même pas la valeur d'un

158a. Pour le reste, il est clair que ces ententes ne sont pas des conventions collectives, la raison première étant qu'elles n'ont pas pour objet l'établissement de conditions de travail.

159. Fernand MORIN et Jacques DUPONT, *Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec*, La Société des Éditions Sociales et Juridiques du Québec Inc., Ste-Foy, 1968, CT/60.00/2 et suivante et la jurisprudence qui y est citée ; Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1971, pp. 158-9 et pp. 242-3 ainsi que la jurisprudence qui y est citée ; Philip CUTLER, *Code du travail du Québec*, édition révisée, Les Livres Tundra, Montréal, 1976, p. 234.

On a déjà décidé que selon la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C. 1952, c. 152 le dépôt n'était qu'une pure formalité. Mais la teneur de l'article 52 était fort différente de celle de l'article 72 (art. 60) du *Code du travail* du Québec. Voir : *Perron v. Le Syndicat national des débardeurs de la Baie des Ha! Ha! et Saguenay Terminals Limitée*, (1965) R.D.T. 263. L'article 204 du *Code canadien du travail*. S.R.C. 1970, c. L-1 a la même portée que l'article 52 qu'il a remplacé.

160. *J. & P. Coats (Canada) Limitée v. Syndicat National des employés de filature de Montréal*, district de Montréal, dossier numéro 500-28-000053-785, Tribunal du travail, le 1^{er} août 1978, monsieur le juge René Beaudry. Cette décision a été confirmée en appel, dossier numéro 500-36-000292-782, Cour supérieure, Chambre criminelle, le 15 décembre 1978, monsieur le juge James K. Hugessen.

contrat civil¹⁶¹. L'arbitre saisi d'un soi-disant grief n'a aucune juridiction et une décision à l'effet contraire est sujette à évocation¹⁶². Nous sommes même d'avis que l'arbitre doit soulever d'office l'absence de juridiction résultant du non-dépôt¹⁶³.

Il s'ensuit que toute mécontente relative à la convention collective n'est pas un grief. La convention n'étant pas un contrat, on ne peut même pas recourir à l'arbitrage au sens des articles 940 et suivants du *Code de procédure civile*¹⁶⁴. Si la mécontente est soumise à l'arbitrage quand même, comme s'il s'agissait d'un grief, et qu'un procureur soulève une objection préliminaire, l'arbitre déclinera juridiction sans difficulté. C'est du moins ce qu'on peut déduire de la jurisprudence récente sur la question¹⁶⁵.

2 — L'absence de dépôt des modifications

L'article 72 (art. 60) place les modifications à la convention collective sur le même pied que celle-ci. Elles doivent donc être

161. *Commission Scolaire de Drummondville v. Le Syndicat des employés de la Commission Scolaire de la Cité de Drummondville et autres*, (1976) C.S. 234 à la p. 236.

162. *Ibid.*

163. La loi n'a pas à être prouvée et le tribunal peut l'invoquer même si elle n'a pas été alléguée. Par conséquent, l'arbitre doit décliner juridiction s'il constate que la convention collective est sans effet parce que non déposée. La preuve de l'existence d'une convention collective valide est à la charge du demandeur. C'est pourquoi, en principe, le dépôt de la convention en arbitrage devrait être accompagné de la preuve de son dépôt au bureau du Commissaire général du travail, à moins d'un aveu de la partie adverse à cet effet. Sur le droit d'un tribunal de soulever d'office la question de juridiction *ratione materiae*, voir : *C.T.C.U.M. v. Le Syndicat du Transport de Montréal (CSN) et al.*, 77 CLLC 14 098 (p. 14 764).

164. Sur cette question voir : André ROUSSEAU, « Conflits de travail et arbitrage conventionnel », *Relations Industrielles*, vol. 29, numéro 1, 1974, p. 222.

165. *Syndicat des policiers et pompiers de l'ex-Cité de Kénogami v. Ville de Jonquière* (1977) S.A.G. 1059, J.-J. Turcotte, arbitre ; *Le Syndicat des chauffeurs d'autobus Dupont Limitée (CSN) v. Autobus Dupont Limitée*, (1976) S.A.G. 1261, R. Blouin, arbitre ; *Compagnie de transport St-Maurice v. Syndicat national des employés de transport des Trois-Rivières*, (1976) S.A.G. 225, A. C. Côté, arbitre ; *Rayonier Québec Inc. v. Le Syndicat International des travailleurs unis du papier, Local 1096*, (1974) S.A.G. 491, C. Beaulieu, président ; *R. Foisy v. Syndicat national des employés de R. Foisy (CSN)*, (1973) S.A.G. 2139, C. Beaulieu, arbitre ; *L'Union des employés de commerce, Local 500 (FTQ) v. La Fédération des Magasins Co-op*, (1972) S.A.G. 423, A. P. Casgrain, arbitre ; *Dubois & Frères Ltée v. Le Syndicat National des employés de l'automobile pour la région de Victoriaville*, (1970) S.A.G. 1185, R. Cliche, arbitre ; *Paris Glove of Canada Ltd. v. Syndicat National des gantiers de St-Tite*, (1974) S.A.G. 17, G. Dulude, arbitre ; *Ville de Montréal v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, Local 301*, (1973) S.A.G. 1297, R. Tremblay, arbitre (l'arbitre considère que la convention collective entre en vigueur, pour le calcul de la prescription d'un grief, au moment de la signature). Voir aussi : *Dubuc v. La Confédération des Syndicats Nationaux*, (1975) R.D.T. 57, J.-L. Péloquin, arbitre (réclamation d'indemnités de congé devant un tribunal civil).

consignées par écrit¹⁶⁶ puis déposées au bureau du commissaire général du travail¹⁶⁷. Dans la mesure donc où le protocole modifie la convention, il devrait être déposé pour entrer en vigueur.

3 — Le dépôt des annexes et autres ajouts

La modification change quelque chose à la convention et peut même y ajouter s'il y a substitution d'une clause à une autre. Il faut donc se garder de distinguer entre la modification et l'annexe en termes d'addition et de soustraction. L'annexe peut restreindre la portée d'une clause générale de la convention (donc « soustraire »)

166. *Québec-Lait Inc. v. L'Union des teamsters, Local 973*, (1977) S.A.G. 1412, P. Imbeau, arbitre (promesse verbale à un salarié, l'article 60 C.T. n'est pas mentionné) ; *Dame Liliane Drolet v. Westinghouse Canada Limitée*, (1976) S.A.G. 1281, M. Chartier, président (dissidence de l'arbitre patronal) ; *Ville de Québec v. Le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, S.C.F.P. (Local 1638)*, (1975) S.A.G. 653, L. Bélanger, arbitre.

Le document doit être signé par les parties : *La Machinerie Omega Ltée v. Le Syndicat des employés de la machinerie Omega de St-Hyacinthe*, (1971) S.A.G. 869, J.-L. Bergeron, arbitre. Cette exigence est respectée si les représentants syndicaux se sont contentés de parapher le texte de leurs initiales : *Canadian Pittsburgh Industries Limited v. International Union of District 50, United Mine Workers of America, Local 14949*, (1970) S.A.G. 954, P. Meyer, arbitre (la lettre d'intention, non datée, avait été rattachée à la convention qui avait été déposée) ; *Les Engrais du St-Laurent Limitée v. Le Syndicat national des engrais du St-Laurent de Valleyfield (CSN)*, (1973), S.A.G. 2153, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Le Syndicat des employés de bureau de la Régionale Henri-Bourassa (CSN) v. Commission Scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 1006, J.-R. Boivin, arbitre (entente verbale considérée valide) ; *Christie Brown and Company Limited v. L'Union Internationale des travailleurs en boulangerie et confiserie d'Amérique, Local 333*, (1972) S.A.G. 1150, P. Imbeau, président (renonciation verbale par le salarié à un avantage prévu dans la convention).

167. Sur la question des modifications, consulter : *La Société des pâtes et papiers des Trois-Rivières Ltée v. Le Syndicat canadien des travailleurs du papier*, (1978) S.A.G. 547, L. E. Roy, arbitre ; *Groupe Continental Canada Limitée (Division du papier — Usine n° 537) v. Le Syndicat canadien des travailleurs du papier, Local n° 459*, (1978) S.A.G. 21, R. Savoie, arbitre ; *A. Bélanger v. Le Syndicat des travailleurs de A. Bélanger Limitée*, (1976) S.A.G. 211, A.-C. Côté, arbitre ; *Les Emballages Domtar Limitée v. L'Union internationale des travailleurs des industries chimiques, Local 314*, (1976) S.A.G. 404, A. Rousseau, arbitre ; *L'Université de Sherbrooke v. Le Syndicat des employés de service de l'Université de Sherbrooke*, (1977) S.A.G. 264, M. Guilbert, arbitre ; *Sangamo Company Limited v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Local 1865*, (1975) S.A.G. 20, P. Dionne, arbitre ; *Bakery, dairy, ice cream, food products, commission salesmen and allied industries employees, Local 973 v. Barrie Corporation*, (1975) S.A.G. 745, H. Frumkin, président ; *Moderne Ready-Mix & Paving Ltée et autres v. Union des opérateurs de machinerie lourde, Local 791-B*, (1974) S.A.G. 334, C. Rondeau, arbitre (l'absence de dépôt n'a pas été alléguée) ; *La Municipalité Scolaire de la Cité de Jonquière v. Le Syndicat national des employés de la Commission Scolaire de la Cité de Jonquière Inc.*, (1972) S.A.G. 939, J.-J. Angers, arbitre ; *Hôpital Saint-Sauveur de Val-D'Or v. Syndicat des employés d'hôpitaux de l'hôpital de Val-D'Or*, (1971) S.A.G. 1102, J.-P. Lemieux, président.

et la modification peut faire le contraire (donc « ajouter »). En réalité, la distinction porte sur le moment où l'opération est faite. L'article 72 (art. 60) du *Code du travail* en effet considère d'une part le dépôt initial de la convention et des documents qui s'y greffent et d'autre part le dépôt des documents qui s'y grefferont par la suite.

Comme il faut déposer le document dans les deux cas, la distinction perd de l'importance en pratique. Le dépôt en effet sera une manifestation, de la part de la partie qui le fait, de la volonté de l'intégrer à la convention collective. C'est donc le contenu de l'entente qui importera, vu l'article 62 (art. 50) du *Code du travail*¹⁶⁸.

Donc peu importe que l'entente se nomme annexe, mémoire d'entente, entente de retour au travail, protocole et quoi encore, l'élément déterminant en est le contenu et le dépôt est une formalité essentielle¹⁶⁹.

En terminant, mentionnons que les parties s'entendent parfois pour que les dispositions des protocoles puissent faire l'objet d'un grief, selon les dispositions de la convention collective. Compte tenu de notre position théorique, nous sommes donc d'avis que certains litiges pourront être déferés à l'arbitrage, soit comme grief, c'est-à-dire comme mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective¹⁷⁰, soit possiblement comme un grief assimilé en vertu des dispositions de l'article 102 (art. 90) du *Code du travail*. C'est dans ce dernier sens que l'arbitre J.G. Clément a catalogué une disposition d'un protocole,

168. Ne pourrait-on alors tirer de ce contenu une présomption de volonté de la part de l'autre partie ?

169. *Imprimerie Montreal Offset Inc. v. L'Union typographique Jacques-Cartier*, (1977) S.A.G. 572, C. Lauzon, arbitre (dépôt non nécessaire, mais il y avait dans la convention collective renonciation à l'arbitrage pour certaines matières réglementées dans le document en question) ; *Gen-Tec Inc. v. Le Syndicat des employés de Gen-Tec (CSN)*, (1976) S.A.G. 364, L. Bélanger, arbitre (entente de retour au travail) ; *Yvon Renaud & al. et Union typographique Jacques-Cartier, Local 145 v. La Presse Ltée*, (1976) S.A.G. 46, J.-G. Clément, président ; *Automobile Renault-Canada Ltée v. Le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, Local 698*, (1974) S.A.G. 1756, C. Beaulieu, arbitre ; *Denis Dubois v. La Commission Scolaire régionale de l'Amiante*, (1973) S.A.G. 2112, R. Fréchette, arbitre (annexe considérée comme un contrat civil) ; *Syndicat national des employés de commerce de Rivière-du-Loup v. Supermarché Sénéchal Enr.*, (1973) S.A.G. 375, P.-A. Gendreau, arbitre ; *Les Mines Madeleine Limitée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, Local 7381*, (1975) S.A.G. 1085, R. Tremblay, arbitre ; *La Ville de Montréal v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301*, (1972) S.A.G. 1301, R. Tremblay, arbitre.

170. Voir définition du grief à l'article (1f) (1g) du *Code du travail*, dans l'hypothèse où le protocole de retour au travail fut déposé.

qui prévoyait de soumettre à l'arbitrage la décision de l'employeur de ne pas rappeler certains salariés¹⁷¹.

D'autre part, en ce qui a trait aux conditions qui ne peuvent constituer une condition de travail, les parties pourraient s'entendre sur une clause compromissoire, selon les dispositions du *Code de procédure civile* (art. 90 et ss.). Bien que la jurisprudence arbitrale soit passablement permissive à cet égard¹⁷², l'arbitrabilité du grief nous semble douteuse quand le litige porte sur une clause ne traitant pas d'une condition de travail. Il serait donc prudent d'inclure dans le protocole une clause compromissoire pour éviter des objections préliminaires à la juridiction de l'arbitre.

171. Voir : *Syndicat International des travailleurs-unis de l'automobile, section locale 510 v. Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltd*, (1976) S.A.G. 1469, J.-G. Clément, président.

172. Quelques décisions du Québec portent sur l'arbitrabilité du protocole de retour au travail.

Voir : *Syndicat International des travailleurs-unis de l'automobile, section locale 510 v. Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltée*, (1976) S.A.G. 1469, J.-G. Clément, président ; *The Carter White Lead Company of Canada Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 7625*, (1978) S.A.G. 957, C. Lauzon, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, S.C.F.P., section locale 2000* : grief n° 643-250/46/03/7683, le 30 mars 1978, P. L'Heureux, arbitre ; grief n° 643-250/46/02/76186, le 23 octobre 1978, P. L'Heureux, arbitre ; grief n° 643-250/46/05/76108, le 9 janvier 1979, R. Tremblay, arbitre ; *Syndicat national des employés de Robin Hood Multifoods Ltée v. Robin Hood Multifood Ltée*, précitée.

Voir aussi : *United Steelworkers of America and its local 4305 v. Hollinger Consolidated Gold Mines Ltd, (Timmins)*, 1949-54, CLLC, parag. 17 032.

ANNEXE

LISTE DES PROTOCOLES DE RETOUR AU TRAVAIL ÉTUDIÉS

- No
- 01-30-06-55 L'Imprimerie populaire Ltée et Syndicat de l'industrie du journal inc. (Le Devoir).
- 02-17-01-69 Le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East Angus
Le Syndicat canadien des travailleurs des pâtes et papiers de Windsor
Le Syndicat national des employés de bureau d'East Angus
Le Syndicat national des employés de bureau de Windsor
La Fédération canadienne des travailleurs des pâtes, papiers et forêts
et
La Société de pâte et papier kraft Domtar Limitée.
- 03 — 08-75 La section locale 510 du Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique et Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée.
- 04-25-03-76 Paradis Mufflers, Paragaz et Syndicat national des employés de garage de Québec.
- 05-05-07-76 Hôtel-Dieu d'Arthabaska et Le syndicat des employés d'hôpitaux et hospices du comté d'Arthabaska et l'Alliance des infirmières d'Arthabaska.
- 06-21-07-76 L'Association des détaillants en alimentation du Québec inc. et Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN).
- 07-15-09-76 Sidbec-Dosco Ltée et Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6586.
- 08-08-10-76 Sidbec-Dosco Ltée, usine de Montréal et Métallurgistes-unis d'Amérique, local 2423.
- 09 — 11-76 La Commission hydroélectrique de Québec et Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 et Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 et annexe PLT-CL et Syndicat des techniciens de l'Hydro-Québec, section locale 957.
- 10-10-11-76 Radio Futura Ltée et Syndicat général de la radio (CSN) CKVL.
- 11-21-11-76 Syndicat national de Velan (CSN) et Velan Engineering Ltd.
- 12-17-01-77 American Air Filter of Canada et Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA), section locale 1469.
- 13-31-01-77 Les Cartonniers Standard Ltée et Syndicat des employés des Cartonniers Standard Ltée (CSN) et Syndicat de la boîte de carton de Québec, inc. (CSN) et FTFP.
- 14-25-03-77 La Fédération des magasins CO-OP et Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec, inc.
- 15-14-04-77 Le Carrefour des vieilles forges inc. et Syndicat des employés du Carrefour des vieilles forges inc. des Trois-Rivières (CSN).
- 16-29-04-77 Trust Général du Canada et Syndicat des employés du Trust Général (CSN).
- 17-12-05-77 La Commission de transport de la ville de Laval et Syndicat des employés de garage de la Commission de transport de la ville de Laval (CSN), Syndicat des chauffeurs de la Commission de transport de la ville de Laval, Syndicat des employés de terminus de la Commission de transport de la ville de Laval.
- 18-25-05-77 Cité de St-Jérôme et S.C.F.P. (section locale 308 et 1017).

- 19 — 06-77 Carrosseries B.T.L. inc. et Syndicat national des employés de garage de Québec.
- 20-01-06-77 Papier Journal Domtar Ltée, Donaconna et Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Donaconna inc. (CSN), Syndicat national des employés de bureau de Donaconna et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN).
- 21-16-06-77 Fleet Truck Bodies et Syndicat international de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TWA), section locale 1469.
- 22-20-06-77 Mundet Industries Ltd.
- 23-30-06-77 La Ville de St-Laurent et Syndicat de la fonction publique, section locale 310, métiers.
- 24 — 07-77 La compagnie Peerless Paper Products et le Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN).
- 25-10-07-77 Fer et titane du Québec, inc et Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN).
- 26-13-07-77 Stanchem et Syndicat des employés de Stanchem de Beauharnois (CSN).
- 27-14-07-77 Enveloppe Internationale DRG et Syndicat national des employés d'enveloppe Internationale.
- 28-22-07-77 La corporation GTE Sylavia Canada et Syndicat des employés de la corporation GTE Sylavia Canada.
- 29-27-07-77 Institut Philippe Pinel de Montréal.
- 30-01-08-77 Compagnie Kenworth du Canada et Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, TWA, section locale 1146.
- 31 — 08-77 Syndicat des communications de la Côte-Nord (CSN) et Les Éditions Lefrançois Inc.
- 32-02-08-77 Rodrigue Métal Ltée, Laurentide Métal inc., Donat Poullot enr. et Syndicat des employés du fer et bronze ornemental de Québec inc. (CSD).
- 33-10-08-77 La société canadienne de la Croix-Rouge et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1651.
- 34-30-08-77 MLW-Industries et Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589.
- 35-30-08-77 Parties non identifiées.
- 36-06-09-77 Syndicat des employés de fabricants de prothèses dentaires (CSN) et David Morissette Inc.
- 37-07-09-77 La caisse d'entraide économique de Dolbeau-Mistassini et Syndicat national des employés de commerce Dolbeau-Mistassini.
- 38-16-09-77 Agence provinciale Québec 1972 inc. et Syndicat des employés de l'Agence provinciale Québec 1972 inc. (CSN).
- 39-19-09-77 Syndicat national des employés de Robin Hood Multifoods Ltée et Robin Hood Multifood Ltée.
- 40-20-09-77 Ville de Boucherville et Syndicat de la fonction publique, section locale 1640.
- 41-13-10-77 Commission de Transport de la Rive-Sud et Syndicat des employés de la Commission de Transport de la Rive-Sud de Montréal.
- 42-27-10-77 Magasin CO-OP de Desbiens et Syndicat des employés des coopératives agricoles paroissiales (CSN).
- 43-28-10-77 Les meubles de Maskinongé Furniture inc. et Syndicat des travailleurs du meuble de Maskinongé (CSN).
- 44-09-11-77 Corporation des batteries Cegelec et Syndicat des travailleurs de la Corporation des batteries Cegelec.
- 45-11-11-77 Boulangerie Lemire & frère Ltée et Syndicat national des employés de la Boulangerie Lemire & frère Ltée.

- 46-25-11-77 Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 11 et Télébec Ltée.
- 47-02-12-77 Gaston Côté Inc. et Syndicat des employés de commerce.
- 48-02-12-77 Colt Industries Ltd (division Crucible Steel) et Syndicat national des employés de Crucible Steel of Canada Ltd.
- 49-07-12-77 Syndicat des employés de Richelieu Raceways (CSN) et Chalec Ltée.
- 50-07-12-77 C.T.C.U.M. et Syndicat des employés de bureau de la C.T.C.U.M.
- 51-07-12-77 C.T.C.U.M. et Syndicat du transport de Montréal (CSN), employés des services d'entretien.
- 52-28-12-77 L'Association des marchands d'automobiles de Québec, Inc. et Syndicat national des employés de Garage Québec, Inc.
- 53-19-01-78 Air-Care inc.
- 54-28-01-78 Hôtel-Dieu d'Alma et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma.
- 55-03-02-78 Association des marchands d'automobiles de Québec Inc. et Syndicat des employés de garage de Beauce (CSD).
- 56-13-02-78 Stewart & Denault Co. Ltd et Syndicat national des employés du commerce en gros de St-Jean (CSN).
- 57-23-03-78 Whissell inc. et Syndicat des employés de Whissell (CSN).
- 58-23-03-78 Association patronale de la métallurgie et Syndicat des travailleurs de la métallurgie de Québec inc.
- 59-04-04-78 Ciment indépendant inc., division Joliette et Métallurgistes-unis d'Amérique, local 8598 (usine).
- 60-01-05-78 Syndicat des travailleurs en autobus Pointe du Lac inc. et Autobus Pointe du Lac Inc.
- 61-14-05-78 Gillies Bros & Co. et Syndicat national des travailleurs de Notre-Dame du Rosaire.
- 62-21-06-78 Sealy Western Ltd et Union Internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord (FTQ-CTC).
- 63-07-07-78 Hôpital général de Sorel et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Sorel (CSN).
- 64-18-08-78 Hubbard Dyers et Syndicat des employés de Hubbard (CSN).
- 65-31-08-78 Société des pâtes et papiers Kruger Ltée et Syndicat des employés de Kruger Lasalle (CSN) et Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.
- 66-17-09-78 Les industries Raleigh du Canada Ltée et Syndicat démocratique des employés de « Les industries Raleigh du Canada Ltée ».
- 67-19-09-78 Les Distributrices N.L.A. inc. Distributeurs Nord Laurentien et Syndicat des employés de Distributeur Nord Laurentien.
- 68-25-09-78 Casavant Frères Ltée et Syndicat des employés de Casavant Frères Ltée.
- 69-25-09-78 Cambro Division, les Industries TIW Ltée et Syndicat canadien des travailleurs des Industries chimiques, local 100.
- 70-26-09-78 Compagnie Kenworth du Canada et Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique, sections locales 728 et 1146.
- 71-29-09-78 Séminaire de Québec (service forestier) et Syndicat des travailleurs forestiers de Québec Nord (FTFQ).
- 72-30-09-78 Syndicat des employés de transport scolaire Chauveau (CSN) et transport scolaire Chauveau Ltée.
- 73-05-10-78 Syndicat des employés de transport Bombardier La Pocatière (CSN) et Matériel de transport Bombardier La Pocatière Ltée.
- 74-11-10-78 Imprimerie Ronalds Ltée et Syndicat International des arts graphiques, local 555.
- 75-16-10-78 Gauvreau & Beaudry Ltée et Syndicat des employés de Gauvreau & Beaudry Ltée (CSN).

- 76-18-10-78 Hydraulic Machinery Co. et Syndicat des travailleurs de Hydraulic Machinery (CSN).
- 77-24-10-78 Les Transports ABC Ltée, C. Talbot, J. Talbot et Syndicat du transport routier (section transport écoliers ABC transport Ltée).
- 78-25-10-78 Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, usine de Beauharnois et Syndicat national des travailleurs de l'aluminium de Beauharnois, Inc.
- 79-28-10-78 Coopérative agricole du Bas St-Laurent et Syndicat national des employés des produits laitiers.
- 80-01-11-78 Roulotte Unik inc. (St-Jérôme) et Syndicat national des employés de Roulotte Unik (CSN).
- 81-01-11-78 Coopérative agricole du Bas St-Laurent et Syndicat national des employés des produits laitiers du Bas St-Laurent et le Syndicat national des employés des produits laitiers d'AMQUI.
- 82-01-11-78 Contre-plaqués modernes Ltée et Syndicat du bois ouvré de la région de Québec inc.
- 83-01-11-78 Syndicat général de la radio (CJMS) (CSN) *et al.* et CJMS radio Montréal Ltée Montréal et al.
- 84-02-11-78 Mussens Équipement Ltée et Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA) local 1450.
- 85-02-11-78 Montréal Refrigerating & Storage Ltd et Syndicat des employés de bureau de Montréal Refrigerating & Storage Ltd.
- 86-07-11-78 Nap. Dumont Ltée et Nap. Transport Cie Ltée et Syndicat des employés de transport Dumont (CSN) Rivière-du-Loup.
- 87-08-11-78 Syndicat des employés de Sico Québec (CSN) et Sico inc.
- 88-12-11-78 Syndicat des employés du transport scolaire Lachance (CSN) et transport F. Ls Lachance inc.
- 89-16-11-78 La Commonwealth Plywood Co et Syndicat des travailleurs de Commonwealth Plywood (CSN) et Union Internationale des remboureurs de l'Amérique du Nord, C.L.C., local 388.
- 90-21-11-78 Cegelec Industries Inc. et Syndicat national des travailleurs en accessoires électriques (CSN).
- 91-05-12-78 Firestone Canada inc. et Syndicat des employés de Firestone (CSN).
- 92-08-12-78 J.E. Therrien inc., opérations forestières, Amos et Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, local 3057.
- 93-08-12-78 Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique, local 3057 et J.H. Normick Inc.
- 94-20-12-78 Syndicat des employés de la gare centrale CSN et La gare centrale d'autobus Ltée.
- 95-21-12-78 La municipalité de la Baie James et Syndicat des gardiens de sécurité de la municipalité de la Baie James (CSN).
- 96-22-12-78 Consolidated-Bathurst Inc. (division scierie Peribonka) et Syndicat national des travailleurs de Notre-Dame du Rosaire et Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF-CSN).
- 97-22-12-78 UAP Inc. et Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique, sections locales 1580 et 1044.
- 98-19-01-79 Apalaches Industries Ltée et Syndicat démocratique des salariés de la métallurgie de Thetford (CSD).
- 99-22-01-79 Centre d'accueil de Val Séjour et Syndicat des travailleurs du Centre d'Accueil de Val Séjour (CSN).
- 100-01-02-79 Syndicat national des employés du transport scolaire (CSN) et Transport Rowley inc.
- 101-01-02-79 Proviso (Québec) inc. et Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec inc. (CSN).

- 102-02-02-79 Syndicat International des arts graphiques (boîte pliante), local 555 et City Paper Box Ltée.
- 103-14-02-79 La fédération des magasins CO-OP et Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec inc. (CSN).
- 104-15-02-79 Ideal Body Ltée et Syndicat national des employés de garage de Québec, Inc.
- 105-23-02-79 Meubles L'Estrle inc. et Syndicat des salariés du meuble de l'Estrle (CSD).
- 106-02-03-79 Association des travailleurs de produits d'aluminium Inc. et Sun Lite Entreprises inc.
- 107-05-03-79 Collège Bourget Rigaud et Syndicat des salariés du collège Bourget (Rigaud).
- 108-06-03-79 Syndicat des employés de Juneau Transport (CSN) et Transport M. Juneau inc.
- 109-15-03-79 La cie Valco Ltée et Syndicat des travailleurs de la cie Valco Métal Inc.
- 110-19-03-79 Association des salariés de P. Robitaille inc. et Transport P. Robitaille Inc.
- 111-19-03-79 Les Boiseries Plessis Ltée et Syndicat du Bois ouvré et du meuble de Plessisville (CSD).
- 112-22-03-79 Caisse Populaire de St-Jérôme et Syndicat des employés de la Caisse Populaire de St-Jérôme (CSN).
- 113-24-03-79 La compagnie Indusmin Ltée et Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6332.
- 114-25-03-79 Syndicat des employés de garages de Gaspésie (CSN) et Alphonse Ouellet (1971) Ltée et al.
- 115-01-04-79 La Compagnie des meubles Vilas et l'Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord (FTQ-CTC).
- 116-03-04-79 Voyageur inc. et Union des chauffeurs d'autobus, de limousine et travailleurs affiliés, local 275 et Fraternité internationale des routiers, chauffeurs, hommes d'entrepôts et aides d'Amérique.
- 117-06-04-79 Breadner Company Limited et Syndicat local 4170 — Métallos.
- 118-25-04-79 J. Elkin Co. et Syndicat national des employés du vêtement de Farnham.
- 119-04-05-79 Stationnement Métropolitain et Syndicat des employés de stationnement de Québec (CSN).
- 120-15-05-79 Syndicat du bois ouvré de Lotbinière et région (Mnik Ltée) et Les Industries Mnik Ltée, division Flamand.
- 121-27-05-79 Syndicat des employés municipaux de la Côte de Beauré (CSN) et Ville Ste-Anne de Beauré.
- 122-27-05-79 Syndicat des employés municipaux de la côte de Beauré (CSN) et Ville de Château Richer.
- 123-27-05-79 Syndicat des employés municipaux de la côte de Beauré (CSN) et Ville de l'Ange-Gardien.
- 124-30-05-79 Donohue Inc., usine de Clermont et Syndicat des travailleurs du papier de Clermont et Syndicat des travailleurs du papier de Clermont (section des employés de bureau) et Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN).
- 125-14-06-79 Donohue St-Félicien Inc. et Syndicat national des travailleurs de Rivière Gervais.
- 126-14-06-79 Donohue St-Félicien Inc. et Syndicat des travailleurs de Normandin.
- 127-14-06-79 Donohue St-Félicien Inc., secteur St-Thomas et Syndicat national des travailleurs de St-Thomas Didyme.
- 128-22-06-79 Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc. (CSN) et Les Entrepôts Idéal Inc. (sic) et Transport Idéal Inc.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00 \$
Numéro 2	1978	Salaire et marché du travail interne à l'entreprise, par J.P. Daubigney, 51 p.	3,00 \$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50 \$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00 \$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00 \$

Numéros à venir

Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arseneault (avril 1980)	
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent (avril 1980)	
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Verschelden (mai 1980)	

*La publication de cette monographie
a été rendue possible grâce aux aides financières
du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
et du Ministère de l'Éducation
du Québec.*