

L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective

Pierre Verge

Volume 26, numéro 2, 1971

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028226ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028226ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective peut-il être assorti de conditions particulières, non contenues dans celle-ci ? Dans l'affirmative, dans quelle mesure l'arbitre des griefs peut-il tenir compte d'une telle entente particulière ?

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1971). L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(2), 502-507. <https://doi.org/10.7202/028226ar>

L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective

Pierre Verge

L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective peut-il être assorti de conditions particulières, non contenues dans celle-ci ? Dans l'affirmative, dans quelle mesure l'arbitre des griefs peut-il tenir compte d'une telle entente particulière ?

ILLUSTRATIONS

L'employeur congédie un salarié qui avait refusé un travail à l'intérieur de l'établissement, en dépit de l'entente particulière suivante avec l'employeur au moment de son embauchage :

« Je comprends que, même si je suis employé comme journalier dans la cour de la fonderie, je suis sujet à être appelé à travailler à l'intérieur des bâtisses de la fonderie, en n'importe quel temps, là où mes services seront requis ou, encore, à travailler au service de relève. Dans le cas où je serais transféré à l'intérieur de la fonderie ou appelé à faire du travail de relève, je comprends que je dois accepter un tel transfert ou être passible de congédiement »¹.

L'employeur explique l'opportunité de cette entente avec chacun des salariés de la fonderie, compte tenu de particularités occupationnelles. La décision ne précise pas si l'embauchage du salarié avait été antérieur ou postérieur à la signature de la convention ; cela ne devrait toutefois pas changer la nature du problème. L'arbitre en vient à la conclusion que le refus d'ainsi travailler à l'intérieur de la fonderie, c'est-à-dire, son refus de se conformer à l'entente individuelle au moment de l'embauchage — refus que le salarié veut justifier pour une raison particulière de santé — fut le motif déterminant du congédiement. Quels pouvaient alors être ses pouvoirs ? La convention collective reconnaissait à l'employeur le droit « de suspendre ou de discipliner les employés, pourvu, toutefois, que si un employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante... il peut soumettre le cas selon la procédure des griefs ». L'employeur, toutefois, plaidait l'irrecevabilité du grief au motif que l'entente individuelle d'embauchage subsistait pendant la durée de la convention et que son application ne pouvait donner ouverture à la procédure de grief.

¹ *Noranda Mines Ltd. v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1970) R.D.T. 503, à la p. 504, ou (1970) S.A.G. 1059 (J. Lande, arb.).

L'arbitre, étayant sa position d'auteurs et de jugements, raisonna essentiellement comme suit :

« L'arbitre a pris cette objection préliminaire sous réserve... Est-ce qu'il relève de la juridiction de l'arbitre d'assujettir ce contrat privé à la procédure du grief visé à l'article 4.01b, de telle façon qu'il peut décider si le droit de congédiement qu'a exercé la compagnie dans le cas de Claveau peut être assujetti aux normes de « juste cause » qui s'y trouvent ? En d'autres termes, est-ce que la convention collective prévaut sur le contrat privé d'emploi (pièce C-9) ?

Claveau a signé ce document, le 30 août 1968, soit avant le début de son emploi avec la compagnie. Ce document constitue un contrat individuel de travail entre la compagnie et le plaignant. La compagnie avait le droit de passer avec le plaignant ce contrat individuel de travail. Aucun texte de loi ne le lui défendait. Bien au contraire, c'est normal que l'employeur doive passer des contrats individuels de travail avec ses employés même si ceux-ci tombent sous le coup d'une convention collective de travail.

La convention collective ne crée pas de relations juridiques immédiates entre l'employeur et ses employés. C'est une convention qu'il fait avec les dirigeants ou les administrateurs du syndicat qui a été accrédité par la loi à négocier avec l'employeur pour le bénéfice de tous ses employés, soit ceux qui travaillent actuellement et ceux qui seront embauchés à l'avenir. Il arrive assez souvent que, lors de la signature d'une convention collective, le plus grand nombre des employés qui y seront affectés ne sont même pas encore à l'emploi du patron et seront embauchés à une date ultérieure. Donc, la convention collective n'a que pour effet d'indiquer à l'employeur ce que devront contenir ses contrats individuels de travail avec ses employés. La convention collective de travail n'est pas un contrat d'engagement collectif. Elle ne tient pas lieu de contrat de louage mais elle fixe des conditions de travail qui seront censées faire partie des contrats d'engagement individuel.

... ..

... la doctrine et la jurisprudence québécoise sont d'accord pour dire que la conclusion de contrats individuels de travail entre un employeur et son employé demeure essentielle malgré l'existence d'une convention collective.

La seule restriction, à cette liberté contractuelle, comporte les conditions prévues par la convention collective qui doivent se trouver dans les contrats individuels de travail et ceux-ci ne peuvent pas contenir des conditions qui vont à l'encontre de la convention collective générale.

Dans le cas qui nous occupe, l'article 4.01b de la convention collective existante entre les parties stipule que l'employeur peut congédier son employé pour une cause juste et suffisante. Par ailleurs, le contrat de travail entre le plaignant et la compagnie spécifique, clairement, la sanction qui ressortirait d'un refus de travail dans la fonderie et les parties en ont décidé, au préalable, que le refus de travailler dans la

fonderie entraînerait son congédiement et serait, en tout cas, une cause juste et suffisante de congédiement.

La seule juridiction de l'arbitre consiste, alors, à constater la conduite donnée qui est, dans notre cas, le refus de l'employé de se conformer à l'ordre donné par la compagnie de travailler dans la fonderie. Dès l'instant où l'arbitre constate ce refus, il n'a aucun droit d'intervenir ou de passer un jugement sur la suffisance de la cause de congédiement. S'il se permettait d'aller plus loin dans l'analyse ou dans la détermination de cette situation, il changerait, modifierait ou amenderait le contrat individuel de travail intervenu entre les parties et commettrait par ce fait même un excès de juridiction.

Si nous avions à décider de ce grief en nous basant uniquement sur la convention collective, un grand doute nous viendrait à l'esprit qu'il y avait suffisance de cause pour justifier un congédiement, dans les circonstances. Claveau avait travaillé pour la compagnie pendant sept mois et avait un bon dossier. Il s'était absenté de son travail pendant trois jours dans cet espace de temps mais c'est le seul défaut que l'on puisse lui reprocher. Aucun refus antérieur de travailler sur demande. Il a donné une bonne raison pour son refus d'effectuer le genre de travail auquel il était affecté le soir du 31 mars 1969 — des raisons de santé que nous croyons étaient vraies et suffisantes. Pour nous, il ne méritait pas la « peine capitale » pour ce seul geste « d'insubordination » qu'il a posé pour la première et unique fois dans sa carrière avec la compagnie. Si nous avions juridiction, nous aurions certainement réduit la mesure disciplinaire à une suspension.

Malheureusement, ce n'est pas la convention collective qui régit ce grief. C'est le contrat de travail privé où les parties elles-mêmes ont précisé au préalable la sanction pour refus de travailler sur demande dans la fonderie. Dans ce domaine, l'arbitre n'a pas juridiction.

Pour ces motifs, et avec beaucoup de regret, l'objection d'irrecevabilité est maintenue, et le grief est rejeté. »

Autre espèce, se rattachant également aux circonstances de l'embauche et étudiée par le même arbitre : le congédiement par une compagnie de transport d'un salarié qui avait omis de répondre sur sa formule de demande d'emploi un an et demi environ auparavant, qu'il avait notamment déjà été accusé de vol à deux reprises. On lui demandait alors de préciser s'il avait antérieurement été accusé d'une offense criminelle. Vu le lien entre la nature de ces démêlés passés du salarié et celle de l'emploi qu'il avait postulé, l'arbitre après une revue fouillée de la jurisprudence relative à ce dernier aspect, conclut que l'omission du salarié justifiait son congédiement ; le salarié n'avait même jamais eu droit à l'emploi :

« En faits et en droit, la formule d'emploi (S-4), avec les conditions d'emploi et de maintien d'emploi qui sont prévues, constitue un contrat entre l'employé et la compagnie qui est séparé et distinct de la convention collective (S-1). Celle-ci vient après et ne s'applique à

l'employé que s'il est embauché, sans toutefois que les dispositions du contrat de pré-embauchage en soient par cela affectées. Si la compagnie avait connu la vérité, elle ne l'aurait jamais embauché, et l'omission de X... (soit de bonne foi ou de mauvaise foi) avait pour effet d'enlever à la compagnie toute la vérité. Par ce fait même, elle était induite en erreur à lui donner un emploi. Selon notre Code civil, le contrat d'emploi qui a suivi est annulable à la demande de la compagnie. Voir Code civil, articles 991, 993 et 1000 » 2.

En d'autres termes, selon le conseil d'arbitrage, ne pas raisonner ainsi, « enfreindrait les conditions d'embauchage que la compagnie avait le droit d'établir » 3.

OBSERVATIONS

L'admission d'un contrat individuel d'engagement, dont le contenu serait ainsi partiellement distinct de celui de la convention et y ajouterait, est problématique, compte tenu de la nature de cette dernière (A.). Subsidièrement, il en va de même en ce qui a trait à la compétence de l'arbitre (B.).

« Contrat d'embauchage » et convention collective

Il faut assurément admettre, selon l'énoncé classique, que « la convention collective n'est pas un contrat d'engagement collectif » 4. L'employeur, par un acte distinct, de caractère individuel, doit accepter, implicitement ou expressément, qu'une personne soit considérée par rapport à lui-même comme un « salarié », au sens du Code du travail 5. Théoriquement, l'on pourrait à ce sujet se demander si l'on est alors en présence d'un véritable contrat, puisque l'élément consensuel est présent. L'on pourrait alors dire que son contenu se trouve déterminé par celui des dispositions pertinentes de la convention collective ou encore, plus simplement, l'on pourrait poser que cette personne s'est trouvée à acquérir le « statut de salarié » qui lui permet de se réclamer directement de la convention collective. En pratique, au-delà des mots, il y a là un problème de contenu des ententes : celui de la convention collective est-il, ou non, exhaustif en matière de « conditions de travail » ? Dans l'affirmative, l'« entente individuelle d'engagement » ne pourrait évidemment pas avoir de contenu distinct.

2 *Inter-City Truck Lines Limited v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides* (106), (1970) R.D.T. 1, aux pp. 8 et 9. (J. Lande, prés.).

3 *Ibidem*, p. 15.

4 J. Pratte dans *Association catholique des institutrices du district no. 60 v. Commissaires d'écoles de St-Pascal*, (1948) R.L. 97, à la p. 109 (Cour d'appel). Sur les rapports entre la convention collective et le contrat individuel de travail au Québec, voir notamment : R.P. Gagnon, L. Le Bel et P. Verge, « Du soi-disant contrat de travail », (1970) 11 *C. de D.* 282 et P. Verge, « Le forum de la convention collective », (1967-68) 3, *C. de D.* 563 aux pp. 604 et suivantes, ainsi que la doctrine et la jurisprudence citées.

5 *Code du travail*, S.R.Q., 1964, ch. 141, art. 1, m).

La convention collective lie le salarié actuel et futur⁶ et aussi l'employeur signataire. Une fois conclue, il n'y a plus de place pour des ententes individuelles distinctes portant sur les « conditions de travail », sauf le concours du syndicat signataire, une réserve expressée dans la convention notamment⁷. Pour des motifs à la fois d'ordre théorique et pratique, l'existence d'un monopole de la représentation des salariés de l'unité de négociation relativement à l'établissement des « conditions de travail » ainsi que la nature même de la convention collective font que celle-ci, en principe, ne peut souffrir les ententes particulières en la matière⁸. Il nous a déjà été donné de reprendre l'argumentation favorable à ce point de vue⁹.

Même dans cette perspective, certaines données complémentaires de la convention, qui s'insère elle-même dans un certain contexte législatif, demeurent néanmoins pertinentes. Il en est ainsi de l'usage servant à dissiper l'ambiguïté de ses dispositions. Plus généralement, pourrait-on peut-être s'autoriser de l'article 1024 du Code civil pour dire, concevant alors la convention comme un contrat civil au sens large, que sa portée obligationnelle s'étend « non seulement à ce qui est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature et suivant l'équité, l'usage ou la loi »¹⁰. Elle inclut même implicitement certaines obligations, par exemple, de bonne foi dans l'exécution des prestations¹¹. Également, certaines normes générales posées par la convention ne peuvent manquer de donner lieu à des vérifications ou applications particulières de la part de l'arbitre. Ainsi pourra-t-il en être souvent de la clause régissant les droits de gérance.

La seconde des situations précédentes envisagées à titre d'illustrations offrait peut-être à l'arbitre la possibilité de maintenir le congédiement, conclusion qui fut la sienne, mais sans faire appel au « contrat individuel d'engagement ». L'omission de déclarer du salarié ne motivait-elle pas

⁶ *Ibidem*, art. 55.

⁷ Conception, notamment du j. Judson, majoritaire dans l'arrêt *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206.

⁸ Arrêt *Paquet*, *ibidem*, en part. à la p. 212.

⁹ Voir les articles cités *supra*, note (4) et également « Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective », (1967) 22 *Relations industrielles* 281 – Adde les décisions arbitrales suivantes : *Re Int'l Chemical Workers Union and Chemical Developments of Canada Ltd.*, 19 *Lab. Arb. Cas.* 302 ; *Re Bakery and Confectionery Workers' International Union and Kitchens of Sara Lee Ltd.*, 20 *Lab. Arb. Cas.* 260. Dans une affaire *Syndicat des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1970) S.A.G. 1314, l'employeur avait plaidé l'irrecevabilité d'un grief relatif au congédiement d'un salarié temporaire, prétendant s'autoriser du contrat d'embauchage qui consacrait son droit de le congédier. L'arbitre fut néanmoins droit au grief : la convention collective, seule pertinente selon lui, n'établissait aucune distinction entre le salarié temporaire et les autres salariés.

¹⁰ Exemple : *Métallurgistes-unis d'Amérique local 5567 v. Iron Ore Company of Canada*, (1970) S.A.G. 784 (A. Rousseau, prés.).

raisonnablement, en regard de la seule convention, l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ? Quant à la première illustration — le refus du salarié de travailler à l'intérieur de la fonderie — l'arbitre exprime lui-même l'avis que s'il n'avait pas eu à tenir compte, comme il le prétendait, de la nature conditionnelle de l'engagement, « un grand doute nous viendrait à l'esprit qu'il y avait suffisance de cause pour justifier un congédiement . . . »¹².

« *Contrat d'embauchage* » et pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre, dans l'affaire *Noranda*, a expressément posé que le contrat individuel d'embauchage pouvait avoir un contenu distinct de celui de la convention. Qui fait sienne cette position doit ensuite se demander si l'arbitre a le pouvoir d'appliquer le contenu de cette entente particulière.

Le rôle de l'arbitre doit se confiner à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Or, l'on peut bien admettre, selon l'application classique, que le contenu pertinent de la convention collective définit celui des divers contrats individuels de travail ; l'inverse n'est pas vrai pour autant !¹³

Comment alors l'arbitre peut-il justifier son souci d'assurer le respect de l'entente individuelle d'embauchage ?¹⁴ Dans l'espèce, dira-t-on, celui-ci s'est défendu précisément d'avoir juridiction à cet égard. Pourtant, en affirmant que « malheureusement ce n'est pas la convention collective qui régit ce grief, . . . (c')est le contrat de travail privé où les parties elles-mêmes ont précisé au préalable la sanction pour refus de travailler sur demande dans la fonderie »¹⁵, n'était-il pas, en réalité, en train de tenir compte de cette entente individuelle ? N'avait-il pas, au contraire, juridiction pour envisager le congédiement à la lumière uniquement de la convention collective ?

¹¹ Voir à ce sujet les notes du juge Mackay, dans *R. v. Fuller, ex p. Earles*, (1968) 70 D.L.R. (2d) 108 (C. d'a. d'Ont.).

¹² Affaire *Noranda Mines Ltd.*, *supra* note (1), à la p. 512.

¹³ De façon générale, au sujet voir B.L. Adell, *The Legal Status of Collective Agreements in England, the United States and Canada*, Industrial Relations Centre, Queen's U., Kingston, 1970, spéc. aux pp. 207 et suivantes.

¹⁴ Exemples de refus d'arbitres de donner suite à des ententes particulières : *Justine Hat Mfg Co. Limited v. Millinery Workers' Union*, D.C.D. no. 605-1 (L. Parent, arb.) ; *Breuvages Crush Limitée v. Union Internationale du district 50*, D.C.D. no. 320-3 (M. DuMesnil, prés.).

¹⁵ Affaire *Noranda Mines Ltd.*, *supra* note (1), à la p. 512.