

## Conflits de travail et arbitrage conventionnel

André Rousseau

Volume 29, numéro 1, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028488ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028488ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer cet article

Rousseau, A. (1974). Conflits de travail et arbitrage conventionnel. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(1), 222–224.  
<https://doi.org/10.7202/028488ar>

## DROIT DU TRAVAIL

### CONFLITS DE TRAVAIL ET ARBITRAGE CONVENTIONNEL

ANDRÉ ROUSSEAU \*

La jurisprudence nous a fourni récemment un exemple intéressant d'arbitrage d'un conflit de travail en dehors du cadre d'une convention collective et sans référence à l'article 88 du Code du travail, qui institue l'arbitrage statutaire des griefs<sup>1</sup>. Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, du règlement d'un grief, bien qu'à première vue le recours en ait les apparences et que ce soit le syndicat qui ait agi pour le compte du plaignant<sup>2</sup>.

Dans cette affaire, nous croyons que le syndicat n'avait pas le pouvoir d'agir au nom du plaignant, car il s'est trouvé à plaider au nom d'autrui dans une hypothèse où la loi ne lui confère pas ce pouvoir. Le syndicat professionnel partie au recours devant l'arbitre n'a pu faire jouer la présomption de cession de créance prévue à l'article 57 du Code du Travail, car il n'y avait pas de convention collective en vigueur ; le syndicat ne peut non plus invoquer le paragraphe 10 de l'article 9 de la Loi des syndicats professionnels, car le congédiement attaqué n'a rien d'un fait « portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession »<sup>3</sup>.

Il nous semble donc que le compromis d'arbitrage qui a donné lieu à la décision citée aurait dû être négocié par l'intéressé lui-même et non par son syndicat, faute d'intérêt légal suffisant. Par ailleurs, il ne s'agit pas d'un grief, mais d'un recours fondé sur la relation individuelle de

---

\* Rousseau, André, professeur adjoint, École des relations industrielles, Université de Montréal.

<sup>1</sup> La Cie Sinimex Inc. et le Syndicat National des Employés de Sinimex Inc. (C.S.N.), 1973 S.A.G. vol. IV, no 2, p. 229, Roland Tremblay, arbitre.

<sup>2</sup> Les articles 57 et 88 du *Code du travail* créent ce mandat légal en faveur du syndicat partie à une convention collective.

<sup>3</sup> Sur l'absence d'intérêt légal du syndicat : Le Syndicat des Instituteurs et Institutrices Catholiques de Montréal c. l'Alliance des Professeurs Catholiques de Montréal et la Commission des Écoles Catholiques de Montréal, 1962, C.S. 589 ; pour un exemple de défense de l'intérêt professionnel : Fraternité des Policiers de Montréal Inc. c. Cité de Montréal, 1962 C.S. 458.

travail à laquelle le congédiement a mis fin. Ces deux réserves étant faites, la décision arbitrale demeure très intéressante en ce qu'elle nous rapporte les principales dispositions de la convention ou du compromis dont a procédé l'arbitrage.

Bien que la décision, telle que reproduite, soit silencieuse sur la nature juridique du recours, il s'agit bien d'un arbitrage visé par les articles 940 à 951 du Code de Procédure Civile. Conformément aux prescriptions de l'article 941 C.P.C., les parties ont passé un compromis écrit, dans lequel elles ont indiqué leurs noms et qualités, le choix de l'arbitre et l'objet du litige.

Les parties ont en outre pris soin de préciser la juridiction et les pouvoirs de l'arbitre en particulier les pouvoirs de juger en équité, d'ordonner tous remboursements pertinents et d'annuler, maintenir ou modifier la mesure disciplinaire faisant l'objet du litige. Le contenu de cette disposition n'est pas sans rappeler les clauses relatives à l'arbitrage de griefs dans les conventions collectives.

Comme il s'agit d'un cas où l'on soustrait l'adjudication sur un litige civil à la compétence générale du tribunal de droit commun, cette dérogation doit satisfaire aux exigences procédurales strictes imposées par le Code de Procédure Civile<sup>4</sup>. Si l'entente, par exemple, ne désignait pas l'arbitre, ou l'objet du litige, elle deviendrait un moyen illicite d'échapper à la compétence du tribunal civil et se trouverait nulle comme contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.<sup>5</sup>

En examinant la validité de la soumission de certains litiges à l'arbitrage, les tribunaux civils ont souvent confondu les deux étapes de la procédure : la clause compromissoire et le compromis d'arbitrage<sup>6</sup>. Alors que la clause compromissoire est l'engagement à soumettre à des arbitres la solution d'un conflit résultant du contrat que la clause assortit, le compromis d'arbitrage est l'exécution de cet engagement lorsque le conflit envisagé est effectivement né.

Clause compromissoire et compromis doivent être constatés par écrit, mais seul le second doit supporter les mentions prévues à l'article 941 C.P.C. Dans l'affaire *Sinimex*, le compromis d'arbitrage ne résultait pas d'une clause compromissoire antérieure, mais il comportait tout à la fois l'engagement à tenir la décision arbitrale pour finale et exécutoire et la désignation des éléments que doit contenir le compromis.

---

<sup>4</sup> Limoges & Limoges, 1957 R.P. 178.

<sup>5</sup> *Chamberland c. Corporation du Village de Mont-Joli*, (1936) 74 C.S. 529.

<sup>6</sup> P. FERLAND, « La controverse au sujet de la validité de la promesse d'arbitrage, appelée la clause compromissoire, » (1973) 33 *Revue du Barreau* p. 136 ; également,

P. FERLAND, « L'arbitrage sans action en justice dans la province de Québec, » (1971) 31 *Revue du Barreau* p. 69.

La voie de recours qui se trouve ainsi ouverte aux justiciables et qui leur permet de régler leurs litiges hors la connaissance des tribunaux ordinaires nous apparaît fort intéressante pour le règlement des conflits de travail, dont la solution a de bonnes chances d'être plus satisfaisante, si on la confie à des arbitres.

L'utilisation plus fréquente de l'arbitrage privé et conventionnel serait susceptible de répondre à un certain nombre de besoins, aussi bien dans le cadre des rapports individuels de travail que dans celui qu'on appelle désormais « l'entre-temps des conventions collectives »<sup>7</sup> : besoin d'une plus grande accessibilité du tribunal, besoin d'une procédure plus souple, plus économique et plus rapide, besoin que l'équité vienne tempérer les rigueurs de la loi, besoin d'une meilleure compréhension du contexte dans lequel se nouent et se vivent les relations de travail.

La juridiction arbitrale se présente comme l'un des outils capables d'assurer la réalisation de ces divers objectifs. Nous ne pouvons que souhaiter le développement de ce mode de règlement des conflits, mode que le législateur a rendu obligatoire pour les conflits qui naissent de la convention collective et qu'il a laissé facultatif pour tous autres litiges, sauf ceux qu'exclut expressément l'article 940 C.P.C..

Si cette voie de recours se développait, par l'insertion de clauses compromissaires dans les contrats individuels de travail, on assisterait à un exercice plus normal et plus fréquent, par les salariés, des droits qui leur sont reconnus, mais qu'ils hésitent à invoquer devant les tribunaux civils ordinaires, à cause de la lenteur, du coût et des aléas que représentent les procédures.

## **POUVOIR ET « POUVOIRS » EN RELATIONS DU TRAVAIL**

Introduction, GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans les relations du travail, VINCENT LEMIEUX et GÉRARD DION – Pouvoir et « pouvoirs » dans l'entreprise privée, HUGUES LEYDET – Pouvoir et « pouvoirs » chez l'état-employeur, JEAN COURNOYER – Pouvoir et « pouvoirs » dans les syndicats, GÉRARD HÉBERT – Pouvoir et action syndicale, DANIEL VIDAL – Pouvoir syndical, BERNARD SOLASSE – Documents de travail.

*1 volume, 184 pages – Prix : \$5.50*

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131

<sup>7</sup> P. VERGE, « L'entre-temps des conventions collectives, » (1969) 24 *Relations Industrielles* p. 781.