MEM
694

ENAP

QUEL EST L'AVENIR DU GRIEF PATRONAL ?

MÉMOIRE DE MAÎTRISE EN ADMINISTRATION PUBLIQUE – OPTION POUR ANALYSTES –
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (3090)

PAR

BIBLIOTHÈQUE
ENAP
QUÉBEC

CAROLE SÉNÉCHAL

AOÛT 2012

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

1. L'arbitrage des griefs : un aperçu 2
   1.1. L'élargissement de la juridiction arbitrale 3
   1.2. Un forum accessible, équitable et expéditif 4

2. La jurisprudence arbitrale de la fonction publique 6
   2.1. Les rapports collectifs de travail dans l'administration publique 6
   2.2. Les griefs patronaux : un phénomène rarissime 8
      2.2.1. Les réclamations en dommages-intérêts : une clause privative très malléable 8
      2.2.2. L'autorité inébranlable de l'employeur 9
      2.2.3. Une tardive reconnaissance des griefs patronaux 11

3. Analyse des quatre causes récentes 15

4. Méthodologie 15

5. Bilan et perspectives 17
   5.1. Quelques hypothèses/propositions quant au futur de cette pratique..... 22

Conclusion 27

Références 28

NOV 20

Quel est l'avenir du grief patronal?

Introduction

Le rapport de travail salarié est depuis toujours générateur de tensions entre, d'une part, l'ambition de l'employeur cherchant à optimiser la productivité de son entreprise grâce à une main-d'œuvre efficace, et, d'autre part, les revendications des employés désireux de meilleures conditions de travail. Dans le contrat de travail classique, la force de travail du salarié est mise à la disposition de l'employeur, qui est ainsi justifié à donner des ordres à son subordonné pour la bonne marche de l'entreprise. De ce rapport de subordination découle l'inégalité fondamentale du rapport salarial[1]. Dans le secteur privé, l'avènement et le développement du syndicalisme ont en quelque sorte bridé l'arbitraire de l'employeur en milieu de travail en assumant la défense des intérêts de certains groupes de salariés par l'entremise de la négociation périodique des conditions de travail. L'institutionnalisation des rapports collectifs ont permis aux syndicats accrédités d'imposer leurs vues auprès de certains employeurs, surtout ceux des PME dont quelques-uns ont même dû déclarer faillite suite aux concessions exorbitantes faites aux syndiqués trop puissants[2].

Transposé aux employés de l'État, le syndicalisme n'a pourtant fait au début qu'envenimer ce conflit d'intérêts entre syndiqués et employeur tout en faisant supporter au public les coûts économiques de cette incompatibilité d'humeur. En effet, dans l'histoire des relations du travail au Québec, nulle part cet écart n'a été mis au jour avec plus d'éclat, ni marqué autant l'imaginaire populaire, que les arrêts de travail et conflits de négociation au sein des secteurs public et parapublic. Le discours prudent de la FTQ, le militantisme de la CSN, la radicalisation de la CEQ, l'offensive des fronts communs, les grèves sauvages des enseignants, des employés d'hôpitaux et d'infirmiers, ainsi que l'avalanche des lois spéciales qui rompaient abruptement les discussions houleuses, témoignent du climat hostile qui imprègne les rondes de négociation qui se sont succédé depuis 1964[3]. Ce drame sociopolitique qui – paraphrasons Hugo – fond sous un même souffle le grotesque et le sublime, la tragédie et la comédie, a inspiré ministres, politiciens, juristes, sociologues, chercheurs et étudiants, qui tous y ont trouvé une occasion d'exercer leur plume[4].

L'attention étant tournée vers les désaccords qui surviennent au cours des négociations, ceux qui pourraient advenir pendant la durée d'une convention collective, cette période « d'accalmie », semblent beaucoup moins revendicateurs. Certes, les restrictions aux matières négociables dans le secteur public[5] pourraient avoir limité les difficultés relatives à l'interprétation et à l'application des

---

[1] Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale, Visage juridique actuel et futur*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 1

[2] Jean BOIVIN, « Règles du jeu et rapport de force dans les secteurs public et parapublic québécois », (1979) 34 *Rel. Ind.* 3

[3] Maurice LEMELIN, *Les négociations collectives dans les secteurs public et parapublic. Expérience québécoise et regard sur l'extérieur*, Montréal, Les Presses H.E.C., 1984

[4] Voir à titre d'exemples : COMMISSION D'ÉTUDE ET DE CONSULTATION SUR LA RÉVISION DU RÉGIME DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC, *Rapport Martin-Bouchard*, Québec, Éditeur officiel, 1978; Jean BOIVIN, *Evolution of Bargaining Power in the Province of Québec Public Sector (1964-1972)*, coll. « Relations du travail », Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, 1975; François DELORME et Gaston NADEAU, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », (2002) 57 *Rel. Ind.* 743; Jean-Louis DUBÉ, « Les lois spéciales de retour au travail adoptées au Québec : description et fondement », (1978) 8 *R.D.U.S.* 360; Charles PERREAULT, « Les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et para-public au Québec – Quelques paradoxes », (1974) 29 *Rel. Ind.* 840; CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Détruire le système actuel? C'est à y penser*, 2e éd., Montréal, Publications Les Affaires, 1972; André BEAUCAGE, *Idéologie, solidarité et politique salariale syndicale : l'expérience des fronts communs du secteur public québécois de 1971 et 1975*, thèse de doctorat, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1981

[5] *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1, art. 42 - 54 et 70 (ci-après « L.F.P. »); voir Yvan PERRIER, *De la libre contractualisation à la négociation factice*, Québec, Éditions Nota Bene, 2001

conventions collectives, d'autant plus que, contrairement aux entreprises privées[6], la durée des conventions collectives des secteurs public et parapublic est en principe d'au plus trois ans[7]. C'est peut-être l'une des raisons qui explique le peu d'empressement du législateur, jusqu'alors si prompt à décréter les retours au travail, à encadrer spécifiquement l'arbitrage de griefs dans le secteur public, se contentant du régime général instauré par le *Code du travail*.

Le *Code du travail*, « la loi fondamentale qui régit les relations du travail dans les secteurs public et parapublic »[8], consacre la légitimité de l'action syndicale. Depuis son adoption en 1964, l'État, alias Sa Majesté, est au nombre des employeurs assujettis, lorsqu'il fait exécuter un travail par un salarié[9]. Un grief correspond à « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective »[10]. Le droit au grief est dévolu à la fois aux parties syndicale et patronale. En particulier, le grief de l'employeur, tel que décrit par Me Rodrigue Blouin et Fernand Morin, « consiste en une réclamation par laquelle celui-ci soutient que le syndicat, voire même (*sic*) éventuellement un salarié, ne se conforme pas à une obligation de faire ou de ne pas faire qui résulte de la convention collective et demande en conséquence un redressement »[11]. Les griefs patronaux sont plus susceptibles de porter sur différentes violations de l'obligation de fournir un travail normal, telles qu'un ralentissement de travail, des arrêts de travail illégaux ou des prolongements indus de la pause-café[12]. Qu'ils émanent du syndicat ou de la partie patronale, les griefs témoignent non seulement des problèmes éprouvés par les individus ou leurs représentants sur le site de travail, mais sont étroitement liés aux évolutions socio-économiques de la collectivité dans son ensemble. À cet égard, la tardive reconnaissance des griefs patronaux et leur prolifération dans les dernières années sont symptomatiques d'une réorientation de la dynamique sociale. Il serait ainsi opportun de s'interroger sur l'avenir du grief patronal (partie 3), et ce, à la lumière de son évolution historique (partie 1) et de l'orientation de la jurisprudence actuelle (partie 2).

1. L'arbitrage des griefs : un aperçu

La fonction d'un arbitre est essentiellement réparatrice. En droit civil québécois, ce qualificatif rime avec la notion de compensation, consistant à « replacer la partie ou les salariés lésés dans la

---

[6] Où la conclusion des conventions collectives de longue durée est permise depuis 1994 : *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1994, c. 6; voir Danièle MAYER, *Étude comparative des conventions collectives de longue durée avant et après la Loi 116*, mémoire de maîtrise, Montréal, École des relations industrielles, faculté des arts et sciences, Université de Montréal, 1999; CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Commentaires du conseil du patronat du Québec sur le rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du Travail, chapitre 6 des Lois du Québec de 1994*, 2000, en ligne : <http://www.cpq.qc.ca/assets/files/memoires/2000/00-09codetravail_art2et14.pdf> (consulté le 18 mai 2012)

[7] *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 65 et 111.1 (ci-après « c.t. »), sous réserve de l'adoption des lois spéciales prolongeant cette durée : ex. *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43 (prolongation de quatre années); *Loi concernant la prolongation de certaines conventions collectives des secteurs public et parapublic*, L.Q. 2002, c. 15 (prolongation d'une année).

[8] Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1992, p. 948

[9] *Code du travail*, S.R. 1964 (aujourd'hui L.R.Q., c. C-27), c. 45, art. 1*k*)

[10] *Id.*, art. 1*f*). En ce sens, le grief se distingue du « différend », lequel est une mésentente survenant à l'occasion de l'élaboration même de la convention collective, soit au cours du processus de la négociation collective entre les parties (art. 1*e*) C.t.). Un différend peut également être soumis à l'arbitrage (art. 74 et suiv. C.t.). Ce processus est même obligatoire, à partir du moment où la négociation d'une première convention collective aboutit à une impasse (art. 93.1 et suiv. C.t.). Il revient alors à l'arbitre d'en déterminer le contenu (art. 93.4 C.t.).

[11] Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 166, n° III.39

[12] G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, préc., note 8, p. 179

situation où ils auraient été, n'eût été la violation de la convention collective »[13]. Aujourd'hui au Québec, l'arbitrage des griefs, tant sur le plan de ses modalités que de ses exigences procédurales de base, est encadré par les articles 100 à 102 du *Code du travail*. Ces prescriptions sont d'ordre public (art. 100 al. 3 C.t.). L'article 100 C.t. consacre le caractère obligatoire et exclusif du recours à l'arbitrage pour tout grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement interne entre les parties. L'arbitrage fait appel à l'intervention d'un tiers, neutre et distinct des deux parties contractantes. Contrairement au conciliateur et au médiateur, l'arbitre possède une fonction quasi judiciaire, puisque sa décision « est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné » (art. 101 C.t.). Aussi, afin de préserver l'exclusivité de la compétence arbitrale, les tribunaux supérieurs limitent la révision judiciaire conformément à l'article 139 du *Code du travail*.

1.1. L'élargissement de la juridiction arbitrale

Il revient alors en exclusivité à l'arbitre de traiter de toute question portant sur l'interprétation et l'application des conventions collectives[14]. Une convention collective est vue comme « [u]n acte écrit de caractère public et exclusif par lequel un syndicat accrédité et un employeur fixent d'autorité (...) et pour une durée limitée le régime de travail applicable à tous les salariés »[15]. Elle institue un « cadre normatif » régissant les rapports employeur-syndicat ainsi qu'entre un employeur et ses salariés[16], principalement les conditions de travail, entendues dans un sens large[17]. Dérogeant à la relativité des contrats du droit commun[18], la convention collective est opposable à l'ensemble des salariés actuels et futurs compris dans l'unité d'accréditation (art. 67 C.t.) et ce, à compter de son dépôt auprès du ministre du Travail (art. 72 C.t.).

À la teneur explicite des conventions collectives s'ajoutent des stipulations implicites qui tombent également sous la compétence de l'arbitre des griefs. Celles-ci comprennent l'ensemble des droits et obligations substantiels d'ordre constitutionnel et quasi constitutionnel relatifs à la protection des droits et libertés de la personne[19] ainsi que des normes impératives dans le domaine de l'emploi[20], à

---

[13] Louise DUBÉ, « La fonction réparatrice de l'arbitre de grief : compensatoire, dissuasive ou répressive? », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 134, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 99, à la page 104

[14] La compétence concomitante des tribunaux du droit commun a été définitivement rejetée au profit de l'exclusivité dans l'affaire *St. Anne Nackawic Pulp & Paper* c. *SCTP*, [1986] 1 R.C.S. 704, par. 19 (ci-après « *Nackawic* »). Voir aussi *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 50 et suiv.; *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967. Dans le sillage de cette trilogie, l'arbitre dispose de tout litige qui naît d'une convention collective. La portée de ce pouvoir s'étend, officiellement depuis le 15 juillet 2001 (*Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26, art. 51), à l'émission d'ordonnances interlocutoires (pour une analyse de l'état du droit antérieur, voir Serge BRAULT et Maryse TREMBLAY, « Le point sur le pouvoir de l'arbitre de griefs d'émettre des ordonnances interlocutoires », (1995) 55 *R. du B.* 693). Le 1er avril 2011, la Cour d'appel a pour la première fois légitimé l'exercice exclusif de la juridiction arbitrale à l'émission d'une injonction permanente, considérée jusqu'alors comme un pouvoir inhérent réservé à la Cour supérieure en vertu de l'article 96 de la *Loi constitutionnelle de 1867* : *Association des pompiers de Montréal inc. (APM)* c. *Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631.

[15] Fernand MORIN et Jean - Yves BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, p. 1059, par. IV-156

[16] G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, préc., note 8, p. 56

[17] Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE et Dominic ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, p. 1016 : « [...] tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan individuel que collectif et notamment, comprend l'une ou l'autre des six facettes suivantes : les rapports des parties signataires à la convention collective; l'aménagement des activités personnelles, sociales et professionnelles au sein de l'entreprise; les garanties d'emploi et les voies et moyens qui s'y rattachent; la relation d'emploi; les droits et obligations respectifs du salarié et de l'employeur; les éléments de contrôle du pouvoir disciplinaire de l'employeur. » En principe, le respect de l'ordre public constitue la seule limite au contenu d'une convention collective (art. 62 C.t.).

[18] *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 1440 : « Le contrat n'a d'effet qu'entre les parties contractantes; il n'en a point quant aux tiers, excepté dans les cas prévus par la loi. »

[19] *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157 (ci-après « *Parry Sound* »); voir Fernand MORIN, « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry*

moins que ces dernières ne soient incompatibles avec le régime collectif des relations du travail[21]. Pourvu que « l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige (...) »[22]. Le champ arbitrable s'en trouve ainsi considérablement élargi par la jurisprudence[23].

1.2. Un forum accessible, équitable et expéditif

Le tribunal d'arbitrage se veut un forum *ad hoc*, constitué à l'initiative des parties et présidé par un expert en relations du travail, qui statuera de manière rapide, souple et accessible[24]. La procédure de nomination ou de désignation de l'arbitre sont le plus souvent négociée entre les parties puis consignée dans la convention collective. À défaut, le ministre du Travail nommera l'arbitre à partir de la liste annuelle des arbitres qu'il dresse après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), conformément aux articles 100 al. 1 et 77 al. 2 du *Code du travail*.

La seule exigence administrative pour accéder à la fonction d'arbitre est l'impartialité du décideur, qui « doit être libre de toute attache à l'égard d'un syndicat ou d'un employeur »[25]. Il peut être assisté de deux assesseurs, désignés l'un par la partie syndicale et l'autre, par l'employeur (art. 100.1.1 C.t.). Ceux-ci siègent et délibèrent à titre de conseillers seulement, étant dépourvus de tout pouvoir décisionnel[26]. À moins qu'il n'en soit autrement pourvu, le paiement des honoraires de l'arbitre incombe conjointement aux parties syndicale et patronale à parts égales.

L'implantation de la justice arbitrale dans le domaine de l'emploi se justifie avant tout par une nécessité pragmatique pour les parties de s'affranchir du carcan procédural de la voie judiciaire traditionnelle, de s'émanciper de la rigidité des règles formelles d'administration de la preuve et d'abréger les délais d'audition en vue d'un règlement des conflits expéditif, équitable et adaptée à la dynamique particulière des rapports collectifs[27]. C'est ainsi qu'« [a]ucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure » (art. 100.2.1 C.t.)[28]. Les seules exigences en

---

Sound », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 138, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 29

[20] *McLeod* c. *Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517

[21] *Isidore Garon ltée* c. *Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc.* c. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27 (ci-après « *Isidore Garon* »)

[22] *Regina Police Assn. Inc.* c. *Reginal (Ville) Board of Police Commissioners*, [2001] 1 R.C.S. 360, par. 25 [nos soulignés]; Voir aussi Manon SAVARD et Anouk VIOLETTE, « Les affaires *Weber*, *O'Leary* et *Canadien Pacifique ltée* : que reste-t-il pour les cours de justice? », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 131, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 49

[23] Voir Michel COUTU, Laurence LÉA FONTAINE et Georges MARCEAU, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009; Il est tout aussi loisible aux parties de convenir à l'avance pour soumettre à la juridiction arbitrale des désaccords qui ne relèvent pas, à strictement parler, de la définition légale d'un grief. L'on parle alors d'un « grief conventionnel ». L'on compte par ailleurs des griefs assimilés par voie législative, à propos des questions ne relevant pas *a priori* des conditions négociables, mais dont le législateur permet le règlement par renvoi à un arbitre des griefs.

[24] Rodrigue BLOUIN, *La judiciarisation de l'arbitrage de griefs*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 51-53

[25] CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (CCTM), *Politique générale concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief*, Québec, 2004, art. 50, en ligne : <http://www.cctm.gouv.qc.ca/publications/politique_generale/pg_octobre_2009.pdf> (consulté le 20 mai 2012)

[26] Voir : *Commission scolaire Chomedey de Laval* c. *Caron*, 1996 CanLII 5990 (QC C.A.); *Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée (SECAL)* c. *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1982] C.A. 93, 94-95

[27] R. BLOUIN et F. MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, préc., note 11, par. 1.7 à 1.52

[28] *Parry Sound*, préc., note 19, par. 68 : « En règle générale, il est évidemment important que les parties à une convention collective se conforment aux exigences procédurales qui y sont prévues. (...) Cela dit, il importe de reconnaître le consensus général chez les arbitres que, dans la mesure du possible, un grief ne devrait pas être gagné ni perdu pour un vice de forme, mais plutôt en raison de son bien-fondé. »

matière de procédure se résument au respect de la règle *audi alteram partem* – suivant laquelle aucune sentence ne peut être rendue contre une partie lorsque celle-ci n'a pas été entendue ou dûment convoquée (art. 100.5 C.t.), à la publicité des débats contradictoires (art. 100.4 C.t.) et à la protection contre l'auto-incrimination (art. 100.8 C.t.). Toute violation à une de ces règles d'équité est susceptible de donner ouverture à une révision judiciaire annulant la sentence rendue. Comme tout tribunal administratif, la juridiction arbitrale se démarque des cours de justice par une certaine souplesse dans l'administration de la preuve. La question en est une de poids et non d'admissibilité. La pertinence constitue en principe le seul critère décidant de la recevabilité des éléments de preuve[29], sous réserve de la discrétion de l'arbitre à leur attribuer plus ou moins de force persuasive (*cf.* art. 100.2 al. 1 *in fine* C.t.). Se superposant à ce cadre normatif, la plupart des conventions collectives prévoient une procédure de règlement à l'interne, forçant les parties au dialogue et à faire des compromis dans la mesure du possible avant de requérir l'intervention d'un tiers. Passé ce filtrage à l'interne, les griefs portés à l'arbitrage ne représenteraient en réalité que la pointe de l'iceberg[30].

En fait, la seule brèche à cette trame procédurale plutôt élastique réside dans la question de la prescription. Les délais de rigueur[31] prévus dans les conventions collectives en ce qui concerne le dépôt des griefs ou leur renvoi éventuel à l'arbitrage s'avèrent généralement courts, à telle enseigne que le législateur ait cru nécessaire d'intervenir pour en fixer un minimum à quinze jours de la naissance de la cause d'action[32]. La prescription statutaire supplétive est de six mois (art. 71 C.t.). Le seul et unique cas où il est permis de déférer hors délai un grief à l'arbitrage se produit lorsqu'une des parties refuse de se conformer à un règlement négocié au préalable (art. 100.0.2 C.t.).

En l'absence de stipulation contraire dans la convention collective, une sentence arbitrale motivée et signée par le décideur doit être rendue par écrit (art. 101.2 C.t.) dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière séance d'arbitrage (art. 101.5 C.t.), puis déposée auprès du ministre du Travail (art. 101.6 C.t.). En conditionnant le droit de l'arbitre à sa rémunération au respect de ce délai, qu'il soit légal ou conventionnel (art. 101.8 C.t.), le législateur veut garantir aux parties une justice plus expéditive[33]. Dans des cas limites, la Commission des relations du travail (CRT) peut être appelée à rendre une ordonnance forçant l'arbitre à disposer du grief dans le délai prévu (art. 101.7 C.t.). La sentence arbitrale lie l'employeur, le syndicat et les salariés visés. Finale et sans appel, elle est protégée par une clause privative de juridiction la soustrayant à la surveillance et au contrôle de la Cour supérieure, excepté sur une question de compétence (art. 139 et 139.1 C.t.)[34]. Pour la rendre exécutoire, soit elle est déposée, sur demande d'une partie intéressée, au bureau du greffier de la Cour supérieure dans les douze (12) mois de la date de la décision (art. 101 et 129 C.t.), soit une partie s'adresse directement aux tribunaux de droit commun pour en obtenir l'exécution[35].

---

[29] *Morris* c. *La Reine*, [1983] 2 R.C.S. 190, 201 : « (1) [...] rien ne doit être admis qui ne constitue pas une preuve logique d'un fait qui doit être prouvé; (2) [...] tout ce qui constitue une telle preuve doit être admis, à moins qu'un motif de principe ou de droit n'entraîne manifestement son exclusion. »; *cf.* Pierre TESSIER, « La vérité et la justice », (1988) 19 *R.G.D.* 29

[30] Gérard HÉBERT, Reynald BOURQUE, Anthony GILES, Michel GRANT, Patrice JALETTE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, *La convention collective au Québec*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2007, p.131 : « on estime que plus de 95% des griefs sont réglés par les parties elles-mêmes, sans l'intervention d'un tiers [référence omise].»

[31] Voir *Syndicat des employés du CUS McGill (FAS-CSN)* c. *CUSM - Hôpital général de Montréal*, 2009 CanLII 76321 (QC S.A.T.)

[32] Art. 100.0.1 C.t. : « Un grief soumis à l'autre partie dans les quinze jours de la date où la cause d'action a pris naissance ne peut être rejeté par l'arbitre au seul motif que le délai prévu à la convention collective n'a pas été respecté. »

[33] En comparaison, le délai maximal au terme duquel un jugement civil doit être rendu est de six (6) mois suivant la prise en délibéré. Ce délai est tout au plus réduit à quatre mois en matière de recouvrement de petites créances (art. 465 C.p.c.).

[34] *Cf. Crevier* c. *P.G. (Québec) et autres*, [1981] 2 R.C.S. 220

[35] *Boucher* c. *Logistik Unicorp. Inc.*, [2001] R.J.D.T. 1 (C.A.)

Ceci dit, rien n'empêche aux parties de se désister du grief ou de parvenir à un règlement à l'amiable après la saisine de l'arbitre, mais avant le prononcé de la sentence. L'arbitre donne alors acte de la transaction et transmet sa sentence au ministre du travail (art. 100.3 C.t.). En cas de non-respect de l'entente, la partie lésée peut en exiger l'exécution, comme de toute sentence arbitrale.

Voilà une esquisse du régime général de l'arbitrage des griefs en droit québécois. Enchaînons avec la jurisprudence arbitrale de la fonction publique.

2. La jurisprudence arbitrale de la fonction publique

L'expression « fonction publique » appelle quelques précisions liminaires. Elle comprend *grosso modo* « l'ensemble des employés directs de l'État »[36]. Aujourd'hui, la fonction publique du Québec compte environ 72 000 employés œuvrant dans vingt (20) ministères et soixante-dix (70) organismes décentralisés sis à travers le Québec[37], dont les lois constitutives prévoient le recrutement d'au moins certaines catégories du personnel en vertu de la *Loi sur la fonction publique*[38]. Dans la catégorie des organismes décentralisés, font généralement partie de la fonction publique québécoise des organismes consultatifs comme le Conseil du statut de la femme, des organismes de gestion administrative, la plupart des tribunaux administratifs, les organismes de régulation économique tels la Régie de l'Énergie, voire le personnel civil de la Sûreté du Québec. La fonction publique proprement dite a pour mission de « fournir au public les services de qualité auxquels il a droit, de mettre en œuvre les politiques établies par l'autorité constituée et d'assurer la réalisation des autres objectifs de l'État » (art. 2 L.F.P.). Les sociétés d'État telles la SAQ ou Hydro-Québec en sont cependant exclues. Il en va pareillement, dans le cadre de cette analyse, du secteur parapublic, constitué des employés du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation et des affaires sociales.

2.1 Les rapports collectifs de travail dans l'administration publique

Outre le *Code du travail* qui en jette les fondations, les relations du travail dans la fonction publique sont complétées spécifiquement par la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*[39]. La main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et les employés de la Sûreté du Québec sont quant à eux assujettis à des régimes d'exception régis respectivement par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[40] et la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*[41].

Le régime syndical instauré par la *Loi sur la fonction publique* se distingue de celui applicable au secteur privé en prévoyant trois types d'accréditation pour six groupes de salariés au sens du *Code du travail*[42] (unités d'accréditation). L'accréditation du seul fait de la loi est accordée aux unités des

---

[36] G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, préc., note 8, p. 886

[37] Pour une vue d'ensemble des différents organismes de la fonction publique québécoise, voir le portail du gouvernement du Québec : <http://www.carrieres.gouv.qc.ca/decouvrir-la-fonction-publique/vue-densemble/index.html#c2519> (consulté le 23 janvier 2012)

[38] L.R.Q., c. F-3.1.1 (ci-après « L.F.P. »)

[39] L.R.Q., c. R-8.2

[40] L.R.Q., c. R-20

[41] L.R.Q., c. R-14

[42] Certains fonctionnaires en sont exclus. Il s'agit notamment des fonctionnaires du gouvernement dont l'emploi est d'un caractère confidentiel – tels les conciliateurs et médiateurs du ministère du Travail, les fonctionnaires du Conseil exécutif, le vérificateur général ou les ministres (art. 1*l*)(3°) C.t.), des fonctionnaires du Conseil du trésor (art. 1*l*)(3.2°) C.t.), des

ouvriers et fonctionnaires représentées par le Syndicat de la fonction publique du Québec (art. 64 et 65 L.F.P.). Les salariés enseignants, les salariés diplômés d'université[43], les salariés agents de la paix faisant partie d'un des groupes énumérés[44] ainsi que les salariés membres des ordres professionnels visés[45] peuvent faire l'objet d'une accréditation ministérielle sur recommandation d'un comité conjoint constitué à cette fin par le gouvernement (art. 66 et 67 L.F.P.). En cas de litige, la CRT peut révoquer une accréditation ou d'en accorder une nouvelle conformément aux articles 21 et suiv. du *Code du travail* (art. 65 al. 2, 66 al.4 et 67 L.F.P.).

Quant au personnel des organismes gouvernementaux, les unités d'accréditation sont déterminées suivant les prescriptions générales du *Code du travail*. Ainsi, à moins d'un accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés, il revient à la CRT de délimiter l'unité de négociation appropriée (art. 21 al. 3 C.t.), en pondérant au cas par cas les cinq critères principaux que la jurisprudence a retenus pour décrire adéquatement un « groupe distinct » de salariés. Ces balises sont : la communauté d'intérêts au plan des relations de travail entre les salariés, l'histoire des relations de travail dans l'entreprise et les précédents dans les entreprises du même secteur, le désir manifesté par les salariés en cause, le critère géographique ou la structure territoriale de l'entreprise ainsi que l'intérêt de la paix industrielle afin d'éviter la multiplication indue d'unités de négociation; le tout s'évalue à la lumière de la situation de l'employeur, de sa structure organisationnelle et le processus général de production[46]. Sur réception de la requête en accréditation présentée par l'association des salariés, le caractère représentatif de ce dernier est vérifié soit par la consultation des livres et archives de l'association et de la liste des salariés de l'employeur, soit, lorsque 35% à 50% des salariés de l'unité sont membres de l'association, par la tenue d'un vote au scrutin secret des membres de l'unité de négociation visée (art. 28 *a*) et *b*) C.t.).

Alors que le *Code du travail* habilite les parties syndicale et patronale à s'accorder sur toute condition de travail, sous réserve du respect de l'ordre public (art. 1*d*) et 62 C.t.), le champ des matières négociables s'avère plus restreint à la lecture de la *Loi sur la fonction publique*. Il y est écarté, nommément, 1) la nomination des candidats à la fonction publique ou la promotion des fonctionnaires; 2) la classification des emplois; 3) l'attribution du statut de fonctionnaire permanent et la détermination de la durée d'un stage probatoire lors du recrutement ou de la promotion; 4) l'établissement des normes d'éthique et de discipline dans la fonction publique; et 5) l'établissement des plans d'organisation de même que la détermination et la répartition des effectifs (art. 70 L.F.P.). Ce système au mérite (art. 42 et suiv. L.F.P.) est d'ailleurs mis sous la tutelle de la Commission de la fonction publique, chargée notamment de « vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires » (art. 115(2°) L.F.P.).

---

procureurs aux poursuites criminelles et pénales (art. 1*l*)(4°) C.t.), des membres de la Sûreté du Québec (art. 1*l*)(5°) C.t.) et des membres du personnel du directeur général des élections (art. 1*l*)(6°) C.t.).

[43] Au nombre desquels figurent les économistes, géographes, géologues, biologistes, urbanistes, comptables, vérificateurs, psychologues, travailleurs sociaux, conseillers d'orientation et autres professionnels (art. 64(3°) L.F.P.).

[44] Ce sont *a*) les agents de protection de la faune; *b*) les agents de pêcheries; *c*) les constables à la chambre de la jeunesse de la Cour du Québec; *d*) les gardiens-constables; *e*) les inspecteurs des transports; *f*) les instructeurs, surveillants et préposés aux soins infirmiers en établissement de détention; et *g*) tout autre groupe de préposés à des fonctions d'agents de la paix (art. 64(4°) L.F.P.).

[45] C'est-à-dire les avocats, les notaires, les médecins, les dentistes, les pharmaciens, les optométristes, les médecins vétérinaires, les agronomes, les architectes, les ingénieurs, les arpenteurs-géomètres, les ingénieurs forestiers, les chimistes ou les comptables agréés, ainsi que les personnes admises à l'étude de ces professions (art. 64(2°) L.F.P.).

[46] *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503* c. *Cie Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 145, par. 8 - 10

2.2. Les griefs patronaux : un phénomène rarissime

Les sentences arbitrales de la fonction publique rendues entre le 18 novembre 1966 et le 30 juin 1983 sont regroupées, sur une base sélective, dans la collection privée de Claude d'Aoust. Les sentences y sont réparties en cinq séries correspondant aux périodes couvertes par les conventions collectives (I : convention de 1966; II : convention de 1968; III : convention de 1972; IV : convention de 1975; V : convention de 1978) et en une série non numérotée consacrée aux appels entendus par un comité d'appel pour non-syndiqués. Les sentences arbitrales touchant les différentes unités de négociation du secteur public sont compilées, depuis le 27 juillet 1983, dans le recueil officiel des *Sentences arbitrales de la fonction publique*, suivant l'ordre de leur dépôt au greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique. Du 18 novembre 1966 au 1er décembre 2011, au moins 1909 sentences ont été rendues, avec une moyenne d'une cinquantaine par année, dépendamment du nombre des griefs présentés et de la durée des auditions. Les griefs patronaux qui y ont été rapportés s'avèrent rarissimes. Jusqu'au janvier 2012, seize (16) sentences de ce type ont été prononcées sur le fond. Voici quelques-uns des traits les plus représentatifs de cette jurisprudence.

2.2.1. Les réclamations en dommages-intérêts : une clause privative très malléable

Le premier grief patronal qui a fait l'objet d'une sentence arbitrale date du 4 juin 2001 et oppose le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec au Ministère de la sécurité publique[47]. Celui-ci réclame du syndicat le remboursement des frais occasionnés par le débrayage de ses membres. Le syndicat soulève deux objections préliminaires relativement 1) au processus de nomination de l'arbitre; et 2) à l'arbitrabilité de la demande patronale.

À l'époque, la convention collective ne traitait pas du grief patronal. L'employeur s'était alors rabattu sur les articles 100 et suiv. du *Code du travail* pourvoyant à la nomination supplétive de l'arbitre par le ministre du Travail. Le Syndicat conteste la régularité de ce processus en invoquant l'existence des règles procédurales internes qui combleraient le vide des conventions collectives. Tout en reconnaissant l'intérêt d'un tel débat, l'arbitre Me Denis Tremblay s'était abstenu de prononcer sur cette première objection[48], se contentant de faire remarquer que les nouvelles conventions collectives (2000-2002) prévoient désormais des règles relatives aux griefs patronaux et que, de toute façon, le litige n'était pas arbitrable en l'espèce.

Effectivement, la clause 13.04 de la convention collective délimite strictement la compétence de l'arbitre en ces termes :

> « L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages/intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du code du Travail sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision. » [les soulignés sont de l'arbitre]

De l'aveu de l'employeur lui-même, la réclamation est strictement en dommages-intérêts. Certes, l'article 100 al. 3 du *Code du travail* consacre la primauté des articles 100 à 102 du Code sur toute stipulation incompatible d'une convention collective. Le pouvoir de l'arbitre d'accorder des

---

[47] *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec* et *Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, arbitre Me Denis Tremblay, [2001] 18 S.A.F.P. 6161 (sentence 1450)

[48] Suivant la jurisprudence arbitrale, le fait que la procédure conventionnelle de règlement est muette quant aux griefs patronaux emporte effectivement l'application des articles 71 et 100 C.t. (*Québec (Société de Transport de la Communauté Urbaine de)* et *Syndicat des salariés de garage de la S.T.C.U.Q.(C.S.N.)*, [2000] R.J.D.T. 1994 (T.A.)).

dommages-intérêts est cependant un pouvoir inhérent qui n'est pas expressément prévu au Code (voir art. 100.12 C.t.). Il n'y a dès lors aucun conflit entre les limitations prescrites à la convention collective et les dispositions du Code portant sur l'arbitrage des griefs[49]. Sur cette base, la demande patronale a été rejetée comme non arbitrable. Cette conclusion répond donc indirectement à la première objection syndicale en décidant qu'une convention collective n'abordant pas expressément le grief patronal peut néanmoins retirer certaines compétences inhérentes de l'arbitre statuant sur un tel grief.

Concernant cette clause limitative de la portée des pouvoirs réparateurs de l'arbitre, la jurisprudence a beaucoup évolué depuis. Rappelons que, suivant le modèle de la compétence exclusive retenu par la Cour suprême, seuls les litiges qui découlent expressément ou implicitement de la convention collective, eu égard à l'essence du litige et au champ d'application de ladite convention, échappent aux cours de justice[50]. Dans tous les cas, il doit s'agir tout au plus d'une « modification de juridiction et de procédure », par opposition à une « privation réelle du recours ultime »[51]. Ainsi, lorsque l'arbitre se voit retirer le pouvoir d'accorder une réparation demandée en vertu d'une loi ou de la volonté des parties, les tribunaux du droit commun conservent sur cette question une compétence résiduelle. Un tel recours civil est assujetti au délai de prescription triennal du droit commun prévu à l'article 2925 C.c.Q.[52]

Ceci dit, une clause privative de juridiction arbitrale ne saurait enfreindre l'ordre public. Eu égard au caractère impératif des articles 100 à 102 du *Code du travail*, une convention collective ne peut limiter le pouvoir de l'arbitre de « fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié », d'« ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence » ou encore de « fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue »[53]. Aussi, cette stipulation conventionnelle serait inopérante dans la mesure où elle implique une renonciation aux dommages-intérêts compensatoires en cas d'une violation aux droits et libertés protégés par la Charte québécoise[54], ou lorsqu'elle restreint le pouvoir de l'arbitre de condamner au paiement des dommages punitifs[55]. De surcroît, ce type de clause exonératoire de responsabilité, quoique valide en principe, devient inopposable en présence d'une faute intentionnelle ou lourde, dénotant « une insouciance, une imprudence ou une négligence grossières » (art. 1474 C.c.Q.)[56]. Dans ces circonstances, l'arbitre conserve une compétence exclusive pour statuer sur de telles réclamations.

2.2.2. L'autorité inébranlable de l'employeur

En soulevant l'omission des parties de prévoir un mécanisme procédural régissant le dépôt des griefs patronaux, la sentence arbitrale rendue par Me Denis Tremblay atteste incidemment de la

---

[49] Voir aussi: *Syndicat des professeurs de l'État du Québec* et *Gouvernement du Québec (Ministère des Affaires culturelles)*, T.A., n° 93-05099, 15 juillet 1993, arbitre Me Denis Tremblay, M. Émile Simard (assesseur syndical) et M. Denis Tousignant (assesseur patronal); *contra* : *Communauté urbaine de Montréal* c. *Morin*, C.S. Montréal, n° 500-05-046573-984, 12 mai 1999, j. Dalphond : « [l'article 100.12*g*) C.t.] autorise donc l'arbitre à choisir le remède approprié dans les circonstances, lequel peut être, et cela dit de façon non limitative, une ordonnance de réintégration, des dommages compensatoires économiques, des dommages compensatoires moraux, une déclaration qu'une pratique suivie par l'employeur est contraire à la convention collective, ou une condamnation à des dommages exemplaires [dans certaines circonstances]. » (nos soulignés)

[50] *Supra*, note 22

[51] *Nackawic*, préc., note 14, par. 22

[52] *Procureur général du Québec* c. *Gabriel Dessureault*, [2001] R.J.D.T. 601 (C.A.)

[53] Art. 100.12*b*) – *d*) C.t.

[54] *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, art. 49

[55] *Québec (Procureur général)* c. *Désir*, 2008 QCCA 1755, par. 6

[56] *Isidore Garon*, préc., note 21, par. 24 : les dispositions compatibles du droit commun sont incorporées, même implicitement, dans le régime collectif du travail.

nouveauté de ce phénomène. En effet, le droit du travail est avant tout « un droit des conflits »[57] caractérisé par l'antagonisme foncier entre les intérêts de l'employeur et ceux de ses salariés, un déséquilibre accentué par le libéralisme classique d'un droit civil individualiste prêchant l'absolutisme des droits de la direction[58] ou, à tout le moins, l'égalité formelle des parties contractantes. Ce contexte explique les visées éminemment sociales qui sous-tendent les normes législatives sur l'emploi. Elles cherchent depuis toujours à « neutraliser l'inégalité de pouvoir de négociation qui est et doit être inhérent dans les relations employeur-employé »[59], tentant de percer, avec des flèches d'équité, quelques brèches dans cette forteresse imprenable de pouvoir et de privilèges.

La venue du syndicalisme naissant, combattant, mûrissant, constitue une avancée importante ayant contribué à propulser, avec plus ou moins de succès, les salariés à une position plus avantageuse que la soumission aveugle d'antan. La conclusion des conventions collectives force, à focale variable, un partage du pouvoir de décision relatif aux conditions de travail. Le droit des rapports collectifs se veut donc un « droit de correction et de redressement des effets du régime juridique libéral et individualiste »[60]. Il n'empêche que les mentalités des arbitres de griefs demeurent en général plus conservatrices : la majorité d'entre eux épousent la thèse des droits résiduaires, suivant laquelle les droits de gérance de la partie patronale ne sont limités que par les dispositions expresses des conventions collectives[61]. Les matières qui n'ont pas fait l'objet de négociations relèvent du ressort exclusif de l'employeur, à l'abri de toute intercession du syndicat ou de la surveillance de l'arbitre opérant *a posteriori*.

De son côté, la thèse des limitations implicites défie plus audacieusement l'autorité de l'employeur en postulant que le régime collectif de l'emploi entraîne « un changement de nature » – et non seulement de degré – dans les rapports de travail, au nom d'une sorte de démocratie industrielle. En d'autres termes, la seule existence d'une convention collective opère une pondération, même implicite, des pouvoirs de la direction, tenue dorénavant de consulter en tout temps un « collaborateur » attitré, le syndicat[62]. Ce point de vue est resté minoritaire au fil des ans :

---

[57] M. COUTU, L. LÉA FONTAINE et G. MARCEAU, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, préc., note 23, p.3

[58] *Isidore Garon,* préc., note 21, par. 111 (j. LeBel, motifs diss.) : « Le libéralisme contractuel favorisé à l'origine par le droit commun accentua l'inévitable déséquilibre des forces en présence dans l'établissement des conditions de travail entre le salarié et l'employeur. Ses conséquences contraignirent le législateur à adopter de nombreuses lois édictant des seuils minimums en deçà desquels les parties ne peuvent négocier. Les normes contenues dans ces lois servent de point de départ à la négociation de conditions plus avantageuses. »

La jurisprudence pose les fondements des droits de direction dans le droit de propriété de l'employeur ou la subordination inhérente au contrat de travail. Deux autres thèses doctrinales ont cependant été suggérées pour en retracer la source. Selon Lajoie, le pouvoir de l'employeur réside, non pas dans le contrat, mais dans les règles législatives établissant la capacité de jouissance et d'exercice des personnes physiques (*cf.* art. 1 et 4 C.c.Q.) et morales (*cf.* art. 298, 301 et 303 C.c.Q.). Cette approche ne nie pas l'utilité du contrat de travail, mais ce dernier ne fait qu'aménager l'exercice des droits de gérance au lieu d'en être l'origine (Andrée LAJOIE, *Pouvoir disciplinaire et tests de dépistage de drogues en milieu de travail : illégalité ou pluralisme*, vol. 27, coll. « Relations industrielles », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995). D'autres auteurs ont proposé de fonder la naissance des droits de direction dans l'entreprise, vue comme une entité institutionnelle indépendante et autorégulatrice fonctionnant suivant sa propre normativité interne (Daniel MOCKLE, « Ordre normatif interne et organisations », (1992) 33 *C. de D.* 965). *Cf.* Michel BORGETTO et Robert LAFORE, « L'État-providence, le droit social et la responsabilité », (2001) 46 *Lien social et Politiques* 31

[59] *Slaight Communications inc.* c. *Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, 1052

[60] Fernand MORIN, « La tierce intervention! Nécessaire pour les uns, perturbatrice pour d'autres », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l'éducation*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 1, à la page 22

[61] Voir *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501* c. *Groupe Jean Coutu (PJC) inc.*, 2000 CanLII 1317 (QC S.A.T.); R. BLOUIN et F. MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, préc., note 11, p. 51; Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1991, p. 532

[62] Cette position a été défendue par l'arbitre Boris Laskin dans l'affaire *United Electrical, Radio & Machine Workers of America, Local 527* c. *Peterboro Lock Mfg. Co. Ltd.*, (1954) 4 L.A.C. 1499, 1502 : « [...] c'est une généralisation superficielle que de prétendre qu'une convention collective doit être interprétée comme limitant les prérogatives

l'approche littérale de la Cour suprême[63] a sans doute obligé les arbitres à faire montre d'une prudence empreinte de réserves dans l'application des conventions collectives, soucieux d'en préserver le contenu textuel explicite[64].

2.2.3. Une tardive reconnaissance des griefs patronaux

La genèse du grief patronal est inextricablement liée à l'évolution du syndicalisme et de la convention collective. Au fil des ans, l'attitude de l'État face à l'action syndicale va « de la répression des principales manifestations de l'action syndicale à l'acceptation de leur légalité, puis même à la mise en place de régimes qui, avec une vue positive de l'action syndicale, lui confèrent une portée juridique, voire amplifient ses effets »[65]. À l'ère de la révolution industrielle, le droit applicable est largement influencé par l'idéologie dominante du libéralisme économique, qu'incarne au Québec le *Code civil du Bas Canada*[66] : toute coalition ouvrière était perçue comme une conspiration illégale portant atteinte à la liberté de commerce. Une certaine reconnaissance légale des syndicats ouvriers ne s'est amorcée qu'à partir de 1872. Avec l'*Acte concernant les associations ouvrières*[67], les syndicaux ouvriers bénéficient dès lors d'une immunité contre les poursuites (art. 2 et 3) et se sont vus conférer la faculté de conclure des conventions collectives (art. 4). Au Québec, la *Loi des syndicats professionnels*[68] reconnaît la personnalité juridique aux associations patronales et syndicales qui le désirent (art. 1(4)) et légitime les conventions collectives qu'elles ont conclues (art. 5(9) et 15 à 19). Or, puisqu'aucune obligation de négocier n'est imposée à l'employeur, les moyens de pression comme la grève demeurent nécessaires pour sanctionner toute infraction au contenu des conventions. Il a fallu attendre la prospérité de l'après-guerre pour que la législation consente à des mesures plus favorables à l'action syndicale. Dans la perspective d'un réaménagement social, les autorités fédérales et

---

antérieures de l'employeur seulement dans la mesure où ces limites sont expressément stipulées dans l'entente elle-même. Une telle interprétation ignore complètement le climat des relations patronales-syndicales en régime de convention collective. Le passage de rapports individuels à une telle situation constitue un changement de nature et non pas simplement de degré. L'introduction d'un régime de négociation implique l'acceptation par les parties de certains postulats qui sont complètement étrangers à la période de négociation individuelle. De ce fait, tout effort pour mesurer les droits et les devoirs des parties, dans les relations patronales-syndicales, en se référant aux normes d'avant la négociation constitue une tentative de retourner dans un monde qui a complètement cessé d'exister. Tout comme la période de négociation individuelle avait sa *common law* qui s'est développée au cours de nombreuses années, ainsi un régime de négociation collective a-t-il sa propre *common law* qu'il peut invoquer pour interpréter correctement la convention collective qui établit ce régime. » (cité et traduit dans G. HÉBERT, R. BOURQUE, A. GILES, M. GRANT, P. JALETTE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, *La convention collective au Québec*, préc., note 30, p. 39)

[63] *Port Arthur Shipbuilding Company* c. *Arthurs*, [1969] R.C.S. 85, 89: « *A collective agreement is binding on employer and employees. (...) the board had no power to substitute its own judgment for that of management in the circumstances of this case. If this kind of review is to be given to a board under s. 3.03, it should be given in express terms (...)* »; *Union Carbide Canada Limited* c. *Weiler*, [1968] R.C.S. 966, 969: « *Once the board found that the grievance was out of time, this should have been the end of the matter. By assuming to relieve against the time limit and imposing a penalty as a condition for the exercise of this power, the board amended, modified or changed the provisions of the collective agrement (sic) in spite of the express provision contained in Article XI, s. 4.* »

[64] G. HÉBERT, R. BOURQUE, A. GILES, M. GRANT, P. JALETTE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, *La convention collective au Québec*, préc., note 30, p. 39

[65] G. MURRAY et P. VERGE, préc., note 1, p. 9

[66] Marie - France BICH, « Droit du travail québécois : genèse et génération », dans H. Patrick GLENN (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 520 et suiv.

[67] S.C. 1872, c. 30

[68] S.Q. 1924, c. 112

québécoises, inspirées surtout des précédents américains[69], consacrent en 1944 les principes de la négociation obligatoire et de la représentation syndicale[70]. Le CP 1003 stipule que tout désaccord survenant durant la convention collective doit être résolu sans arrêt de travail. Pareille interdiction n'est acquise au Québec qu'en 1961[71]. Auparavant, l'article 24(2) de la *Loi des relations ouvrières* suspend effectivement l'exercice du droit de grève au cours de la convention collective jusqu'à la soumission obligatoire d'un grief à l'arbitrage, mais les éventuelles décisions arbitrales ne liaient pas les parties, à moins qu'elles ne s'engagent autrement à les respecter[72]. Depuis la réforme de 1961, le respect de la convention collective ne repose désormais plus uniquement sur la volonté des parties signataires, ni sur le recours aux moyens de pression. Il relève d'un tiers, l'arbitre de griefs, doté d'un pouvoir réellement décisionnel.

Cette première obligation imposée aux salariés syndiqués justifie à la fois la tardive apparition dans la jurisprudence des cas de grief déposé par l'employeur et le fait que ces premiers griefs patronaux se rapportent aux moyens de pression illégaux exercés par les salariés. D'après Luc Chamberland[73], la première décision québécoise recensée faisant état d'un grief logé par l'employeur date de 1974. Dans cette affaire[74], suite à un arrêt illégal de travail de ses employés, la compagnie dépose un grief réclamant compensation au syndicat. Sa demande a été accueillie et le syndicat a été condamné à payer 103 000$ à titre de dommages-intérêts. Le conseil d'arbitrage est d'avis que le syndicat a l'obligation de prendre le plus rapidement possible toutes les mesures positives adéquates afin de s'assurer du retour au travail des employés, ce qui n'a pas été fait en l'espèce. Pour arriver à cette conclusion, le juge relève deux sentences arbitrales ontariennes des années 1950[75] portant également sur des griefs patronaux en raison des grèves illégales exercées par les employés.

En 1948, s'est substituée au CP 1003 la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, à l'origine de la partie I du *Code canadien du travail* qui régit aujourd'hui les relations collectives du travail des entreprises relevant de la compétence fédérale[76]. L'actuel *Code du travail* québécois, sanctionné en 1964, représente quant à lui le prolongement historique de la loi de 1944. Au fil des décennies suivantes, autant le Parlement fédéral que la législature québécoise prescrivent des conditions minimales de travail dans les entreprises de leur ressort. L'on pense d'abord à la *Loi sur les normes du travail*[77] de 1979. Également, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[78]

---

[69] *National Labor Relations Act* , (1935) 49 Stat. 449, c. 372 ("*Wagner Act*")

[70] *Arrêté en conseil 1003 du 17 février 1944 concernant les relations ouvrières en temps de guerre*, (1944) 44 Gazette du travail 146; *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30

[71] *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1960 - 1961, c. 73, art. 6

[72] Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 1291, n° IV - 176

[73] Luc CHAMBERLAND, « Les griefs de l'employeur », (1987) 47 *R. du B.* 822

[74] *Les pâtes Domtar limitée, division Lebel-sur-Quévillon* c. *La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers (492)*, [1974] R.D.T. 169

[75] *Canadian General Electric Co. Ltd., in re United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 507*, (1951) 2 L.A.C. 608; *Polymer Corp. Ltd.* and *Oil, Chemical & Atomic Workers*, (1958) 10 L.A.C. 31

[76] *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C. 1952, c. 152, intégrée en 1970 au *Code canadien du travail,* L.R.C. 1985, c. L-2

[77] L.Q. 1979, c. 45; aujourd'hui L.R.Q., c. N-1.1

protège la santé et l'intégrité physique du travailleur dans l'exercice de ses fonctions. Enfin, la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*[79] vise la réadaptation du travailleur victime d'une lésion professionnelle en plus d'instituer un nouveau régime d'indemnisation fondé sur le risque.

Ainsi, malgré que la définition textuelle du grief dans le *Code du travail* inclue depuis 1964 le grief patronal, l'orientation socialiste du droit du travail, souvent qualifié de droit ouvrier ou de droit du salariat, explique la lente reconnaissance des griefs émanant des employeurs qui se sentent lésés par les agissements excessifs de leur syndicat faisant fi de la convention collective dûment négociée. Jusqu'alors, les employeurs occupaient une position privilégiée dans l'entreprise par leurs pouvoirs de direction, d'où l'élaboration d'un cadre législatif directement protecteur du salarié[80]. Depuis quand et dans quel contexte le pouvoir du syndicat militant a-t-il supplanté l'autorité traditionnelle de l'employeur dans les relations de travail?

Cette attitude conformiste des juristes explique en partie l'apparition plus tardive et une fréquence moindre des griefs patronaux, et ce, même dans le secteur privé. Le premier exemple québécois recensé pour ce type de réclamation date des années 1970[81], en plein cœur de la crise économique. L'effervescence syndicale était à son comble. Le taux de syndicalisation au Québec a passé de 27,1% en 1960 à 38% en 1975[82]. Les pourparlers stagnent : le recours au bluff et à la résistance « demeure presque dans tous les cas un élément inéluctable et nécessaire du jeu de la négociation »[83]. La multiplication des grèves dans tous les secteurs, désobéissant aux injonctions et défiant les lois spéciales ordonnant le retour au travail, perturbait sérieusement les services publics[84]. Dans ce contexte de la radicalisation de plusieurs demandes syndicales, l'employeur pourrait, à l'occasion, devenir un contractant plus vulnérable possiblement désavantagé en raison de la violation des dispositions de la convention collective par un syndicat vigoureux. En effet, la majorité des griefs déposés par les employeurs et rapportés dans les sentences arbitrales de l'époque portent sur la réclamation des dommages pour des arrêts de travail ou des piquetages illégaux[85].

C'est en 1980 que la Cour suprême a eu l'occasion d'affermir l'équivalence des griefs syndicaux et patronaux dans l'affaire *Shell Canada*[86]. Le pourvoi porte sur la compétence de l'arbitre du grief à disposer d'une réclamation en dommages-intérêts contre des syndicats à la suite d'une grève illégale prohibée par la convention collective. L'objection syndicale repose sur le fait que les réclamations en dommages intentées par l'employeur ne constitueraient pas des griefs au sens du *Code du travail* et de la convention collective. Sur la question de la compétence de l'arbitre, la Cour suprême renverse le courant jurisprudentiel de la Cour d'appel qui excluait de la juridiction du tribunal d'arbitrage toute violation d'une convention collective par un syndicat – plutôt que par un

---

[78] L.Q. 1979, c. 63; aujourd'hui L.R.Q., c. S-2.1

[79] L.Q. 1985, c. 6; aujourd'hui L.R.Q., c. A-3.001

[80] Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 29 et suiv.

[81] Luc CHAMBERLAND, « Les griefs de l'employeur », (1987) 47 *R. du B.* 822

[82] CALURA, *Rapport annuel du Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie présenté sous l'emprise de la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats. Partie II – Syndicats*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue 71-202, 1987-1992

[83] Gérard HÉBERT, « Les relations du travail au Québec : bilan des années 1970 », (1981) 36 *Rel. Ind.* 715, 726

[84] Céline SAINT-PIERRE, « Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec : 1827-1976 », (1978) 7-8 *Politique aujourd'hui* 109

[85] L. CHAMBERLAND, préc., note 65, 822

[86] *Shell Canada Ltd.* c. *Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181 (ci-après « *Shell Canada* »)

employeur – au motif qu'une telle violation ne saurait équivaloir à un grief en l'absence d'une difficulté véritable d'interprétation ou d'application de la convention collective. La majorité de la Cour d'appel semblait en effet distinguer le cas sous étude de l'arrêt *General Motors of Canada Ltd.* c. *Brunet*[87] :

> « Sur le plan de la mise en œuvre des recours, dans l'affaire *Brunet* c'est un salarié qui prétendait avoir des droits à faire valoir contre son employeur, et ce essentiellement par application des stipulations de la convention collective. Dans le cas à l'étude, c'est un employeur qui prétend avoir subi des dommages-intérêts causés par des associations d'employés en conséquence d'une grève illégale. »[88]

Infirmant cette opinion, le jugement de la Cour suprême est sans équivoque : toute violation d'une clause de convention collective, que ce soit par le syndicat ou l'employeur, constitue une mésentente relative à son application donnant ouverture au dépôt d'un grief de la compétence d'un arbitre. Sur ce point, le juge Chouinard s'exprime en ces termes :

> « Rien ne me paraît justifier cette distinction entre la réclamation d'un employeur et celle d'un employé. Il s'agit dans chaque cas d'une réclamation monétaire découlant d'une violation d'une disposition de la convention collective et si l'une est de la compétence de l'arbitre, l'autre l'est aussi. »[89]

Ce passage vient confirmer la définition du grief énoncée dans le *Code du travail*, où aucune distinction n'a été faite entre les griefs d'un syndicat et ceux de la direction. Désormais, les catégories de griefs sont bel et bien considérées sur un pied d'égalité[90].

La pratique du grief patronal serait également influencée par l'allongement de la durée des conventions collectives amorcé dans les années 1980, couplé à une précarisation du travail à l'échelle mondiale. Si l'incertitude par rapport à l'inflation et le contrôle des prix et des salaires de 1975 à 1978 justifiaient le raccourcissement de la durée des conventions au Canada durant les années 1960 et 1970[91], la récession économique débutée en 1982 et l'intensification de la concurrence dans les années 1990, conjuguées avec une faible inflation, sembleraient avoir inversé la tendance. Au Québec, la prédominance des conventions collectives de longue durée depuis les années 1990 est en outre redevable à leur déplafonnement opéré en 1994[92]. En effet, le pourcentage des conventions collectives de trente-sept (37) mois ou plus dans le secteur privé a augmenté de 20,8% en 1995 à 40,8% en 2002, tandis que la durée moyenne des conventions est passée de 32,1 mois en 1994 à 40 mois en 2002[93]. Il devient dès lors nécessaire de pourvoir aux variations imprévues de l'économie et du coût de la vie dans les conventions collectives. On a ainsi observé, pour les années 1990 au Canada et au Québec, une augmentation simultanée de la fréquence des

---

[87] [1977] 2 R.C.S. 537 : Dans cette affaire, la Cour suprême avait confirmé la compétence de l'arbitre à traiter d'un grief syndical invoquant la violation par l'employeur d'une disposition de la convention collective.

[88] *Travailleurs Unis du Pétrole du Canada c. Shell Canada Ltd.*, [1978] C.A. 404

[89] *Shell Canada*, préc., note 70, 185

[90] Cette position a été reprise quelques années plus tard dans l'affaire *Purdel coopérative agro-alimentaire* et *Syndicat national des employés des produits laitiers du Bas St-Laurent*, D.T.E. 84T-212 (T.A.), où l'arbitre Jean-Guy Michaud réitère la définition égalitaire d'un grief au sens du *Code du travail* et le fait qu'une convention collective ne saurait limiter le droit de l'employeur d'en déposer pour réprimer la conduite répréhensible d'un syndicat récalcitrant.

[91] Louis CHRISTOFIDES, *Les déterminants de la durée des conventions*, Ottawa, Ministère du Travail du Canada, 1985

[92] *Loi modifiant le Code du travail*, préc., note 6; G. HÉBERT, *Traité de négociation collective*, préc., note 8

[93] DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION, *Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002*, Québec, Ministère du Travail, 2004, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/RapportCCLD.pdf> (consulté le 14 juin 2011)

clauses de réouverture avec la durée des conventions collectives[94]. Malgré tout, les situations susceptibles d'irriter les salariés au point de les amener à s'écarter des prescriptions de la convention collective deviennent plus nombreuses, puisqu'aucune obligation de renégocier les clauses – advenant un changement des circonstances – n'est imposée avant l'expiration de la convention. Cet état de fait pourrait contribuer à une certaine diversification, dans le secteur privé, des griefs patronaux dans les années 1990. Les types de situation pouvant y donner ouverture sont notamment rapportés par Rodrigue Blouin et Fernand Morin[95]. Envers un salarié, l'employeur réclame le plus souvent un remboursement monétaire sur la base de la restitution de l'indu. Quant aux griefs dirigés contre le syndicat, ils portent principalement sur le remboursement d'engagements financiers – par exemple celui des salaires versés aux salariés libérés pour activités syndicales lorsque le syndicat s'était engagé à les remettre[96] – ainsi que l'inexécution « d'une simple obligation de comportement qui contraint le syndicat ». L'on y retrouve entre autre les griefs en dommages pour des arrêts de travail ou ralentissements d'activités en contravention des stipulations de la convention collective[97].

3. Analyse des quatre causes récentes

Ces quatre causes seraient représentatives de l'état du droit quant aux griefs logés par l'employeur, autant en ce qui concerne les droits et obligations des deux parties que les nouveaux sujets qui peuvent en donner lieu et les exigences procédurales. Les deux premiers cas, *Paccar du Canada Ltée* et *TCA-Canada* ainsi que *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière* et *Commission scolaire des Samares*, confrontent les obligations du syndicat avec celles de l'employeur. La troisième affaire, *Transformateurs Pioneer ltée* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414*, est un cas d'abus de procédure de grief que l'employeur reproche au syndicat, un recours bien établi dans la jurisprudence. La dernière sentence arbitrale, *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec section locale 957 (SCFP/FTQ)* c. *Hydro-Québec*, traite du délai de déchéance assez strict qui peut conduire au rejet d'une demande avant toute considération sur le fonds du litige.

4. Méthodologie

Faire une recherche documentaire en droit, c'est rassembler les documents concernant le droit applicable à une situation en vue de donner une opinion juridique ou de prendre une décision. Le droit applicable se trouve dans des textes écrits de lois, de règlements, de jurisprudence et de doctrine. La recherche documentaire en droit diffère de la recherche scientifique en générale en ce qu'elle porte **uniquement** sur la documentation juridique. À la différence d'une recherche scientifique, la recherche documentaire en droit est tributaire du droit applicable sur un territoire donné. Puisque le droit s'exprime principalement par des écrits repérables, le juriste doit posséder une méthode pour les trouver; il lui faut connaître la clé d'utilisation des documents, index, répertoires et compilations. La

---

[94] M. LACROIX, M. HÉBERT, N. AMYOT, A. CHARBONNEAU et T. PLANTE, « Dispositions particulières des principales conventions collectives : conventions collectives de longue durée et réouverture des négociations », (1999) 2 *Gazette du travail* 42; Danièle MAYER et Reynald BOURQUE, « Le contenu des conventions collectives de longue durée au Québec de 1994 à 1996 », dans Colette BERNIER, Reynald BOURQUE, Renaud PAQUET et Terry WAGAR (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre,* Québec, Actes du 36e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles, 1999, p. 169

[95] R. BLOUIN et F. MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, préc., note 11, p. 166 – 168, n° III.39 et III.40

[96] Voir notamment *Montréal (Communauté urbaine de)* c. *Chrétien*, [1992] R.D.J. 298 (C.A.); *Commission scolaire Cris* c. *Association de l'enseignement du Nouveau-Québec*, [1990] R.D.J. 451 (C.A.)

[97] À titre exemplatif : *Cascade East-Angus inc.* et *Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East-Angus inc.*, [1992] T.A. 307

recherche en droit implique en tout premier lieu qu'on puisse repérer les sources de droit applicable à une situation donnée. Pour ce faire, il faut savoir ce qu'on cherche en termes de lois et de règlements. Il importe également de savoir dans quelles banques de données il faut chercher et évidemment la manière de les utiliser. Par ailleurs, les normes juridiques s'assemblent selon une présentation hiérarchique : au sommet, figurent les normes constitutionnelles, par la suite, les normes législatives et tout en bas de la pyramide, les normes réglementaires. Toute violation par un acte inférieur d'une norme qui lui est immédiatement supérieure encourt l'annulation pour violation de la loi. Un autre aspect, lui aussi de structure hiérarchique, concerne cette fois les sources du droit : lois, jurisprudence, coutume, doctrine. La primauté en revient à la loi, entendue, cette fois, au sens large, i.e. au sens de réglementation[98]. Après elle, la jurisprudence, dans sa fonction d'interprétation, joue dans une certaine mesure un rôle créateur. Vient ensuite la coutume dont le rôle, n'a cessé de régresser, sans disparaître pour autant. Enfin, la doctrine, qui, par les exégèses qu'elle engendre, contribue à nourrir l'interprétation du droit en s'y incorporant indirectement. On conçoit que l'appareil documentaire reproduise cette distinction des sources. L'énoncé des dispositions législatives applicables à une matière est souvent suivi d'une relation de la jurisprudence qui interprète la loi ou complète ses dispositions lacunaires. À défaut de sources plus directes, les usages et coutumes sont exposés. Enfin, les opinions doctrinales s'expriment sur les solutions mises en œuvre et proposent des interprétations concordantes ou divergentes. Les sources du droit se retrouvent plus précisément dans la documentation juridique, lorsqu'elles font l'objet d'une présentation séparée, dans les ouvrages, les recueils et revues.[99] Ces dernières, par exemple, dans leur structure rédactionnelle distinguent clairement l'apport de chacune des sources. Elles ont presque toutes trois parties bien distinctes : doctrine, jurisprudence, législation. Les banques de données juridiques, elles-mêmes, peuvent être classées en fonction de leur contenu suivant qu'elles diffusent une information sur les textes législatifs ou bien des solutions jurisprudentielles, qu'il s'agisse de données en texte intégral, en résumé, ou sous la forme de simples références bibliographiques.

Enfin, la recherche documentaire sur le droit ne s'insère pas nécessairement dans une perspective scientifique; elle résulte souvent d'une démarche visant à satisfaire un besoin d'information primaire, sur le contenu d'une règle, le sens d'une décision, la portée d'une interprétation. À cet égard, la documentation juridique réunit deux grands types de sources imprimées. D'abord, un grand nombre de recueils et d'ouvrage de références qui sont, pour le juriste, des instruments de travail quotidien. Ensuite, de nombreux périodiques qui s'efforcent d'actualiser l'information et d'assurer la mise à jour permanente du savoir juridique.

Dans le cadre de ce mémoire, la recension porte sur le grief patronal. Il a pour but de faire la lumière sur l'évolution historique du grief patronal, d'en connaître son avenir et de mieux comprendre l'orientation de la jurisprudence actuelle. Pour ce faire nous avons consulté sept banques de données (Azimut, CanLII, Lexum, SOQUIJ, LLMC digital, Quicklaw, Westlaw) et utilisé les mots-clés suivants : *griefs, arbitre de griefs, convention collective, droit du travail, syndicat, fonction publique, lois spéciales, gouvernement*

---

[98] Denis Le May et Dominique Goubau, *La recherche documentaire en droit,* Montréal, Wilson et Lafleur, 1995, p. 227

[99] Yann Tanguy, *La recherche documentaire en droit*, Paris, Presse universitaire de France, 1991, p.198.

provincial, jurisprudence de la Cour suprême, jurisprudence de la Cour d'appel, jurisprudence de la Cour supérieure, jurisprudence arbitrale, monographies et ouvrages collectifs ont donné accès à près de 160 documents en bibliographie. Les sites Internet d'organismes provinciaux et fédéraux ont également été consultés.

À cet égard, une infime partie des jugements est publiée dans des recueils à intervalles plus ou moins réguliers. Ces recueils sont préparés par des arrêtistes qui décident quels jugements seront reproduits et qui parfois résument les jugements au lieu de les présenter en entier. Certains recueils ne contiennent les décisions que d'une seule cour (Ex. : *Recueils des arrêts de la Cour suprême du Canada*) (R.C.S.); d'autres regroupent les décisions de plusieurs tribunaux (Ex. : *Revue légale* (R.L.), *Dominium Law Reports* (D.L.R.), *Recueils de jurisprudence du Québec*) (R.J.Q.). Enfin, certains recueils sont consacrés à un secteur du droit précis, tel le droit du travail (*Recueil de jurisprudence en droit du* travail) (R.J.D.T.), (*Canadian Cases on Employment Law*) (C.C.E.L.), (*Canadian Labour Law Cases*) (C.L.L.C.), (*Canadian Labour Relations Board Reports*) (C.L.R.B.R.), (*Décisions des comités d'appel/Appeal Board Decisions*) (D.C.A./A.B.D.), (*Décisions-informations*) (di), (*Labour Arbitration Cases*) (L.A.C.), (*Ontario Labour Relations Board Reports*) (O.L.R.B. Rep.), (*Recueil des décisions. Commission de la fonction publique et Comité d'appel de la fonction publique*) ([Québec] R.D.C.F.Q.), (*Recueil de jurisprudence en droit du travail*) ([Québec] R.J.D.T.), (*Recueil des sentences de l'éducation*) ([Québec] S.A.E. (ou R.S.E. ou S.E.), *Sentences arbitrales de la fonction publique* ([Québec] S.A.F.P.), le droit des biens (*Recueil de droit immobilier*) (R.D.I.) ou à un domaine particulier (Motor Vehicle Reports) (M.V.R.). Afin de répondre à la question de l'avenir du grief patronal, dans ce mémoire, nous avons utilisé les *Lois générales* (n = 7), les *Lois spéciales* (n = 2), les *Lois modificatrices* (n = 2), la *Jurisprudence de la Cour suprême* (n = 18), la *Jurisprudence de la Cour d'appel* (n = 13), la *Jurisprudence de la Cour supérieure* (n = 4), la *Jurisprudence arbitrale* (n = 26), la *Jurisprudence des autres tribunaux administratifs* (n = 2), la *Jurisprudence des autres provinces* (n = 1), des *Monographies et ouvrages collectives* (n = 22), des *documents gouvernementaux* (n = 20) et des *conventions collectives* (n = 6).

Il existe également des annuaires de jurisprudence qui permettent de retrouver plus ou moins rapidement et efficacement la jurisprudence sur une question précise de droit. Il faut toutefois s'en méfier car ils sont souvent incomplets ou adoptent une classification qui n'est pas toujours rigoureuse, d'où l'importance de faire appel aux banques de données citées précédemment. Pour certaines décisions, il est également possible d'effectuer la recherche par ordinateur. La prise en compte des informations de ces documents devrait permettre d'une certaine façon d'anticiper quelques voies possibles concernant l'avenir du grief patronal.

5. Bilan et perspectives

Les statistiques parlent d'elles-mêmes. Du 18 novembre 1966 au 1er janvier 2012, seuls seize (16) sentences arbitrales disposent des griefs patronaux, sur un total approximatif[100] de mille neuf cents neuf (1909) décisions déposés au greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique. Ce bilan

[100] Eu égard aux compilations sélectives des sentences déposées dans la collection privée de Claude d'Aoust dans la période s'étendant entre le 18 novembre 1966 et le 30 juin 1983.

fait état d'une représentation minime de 0,84%. Quoique nous n'ayons pu obtenir de chiffre précis sur les griefs convenus à l'interne sans requérir d'intervention arbitrale, il nous est permis d'en extrapoler une proportion catégorielle équivalente.

Or, au Québec, le taux de syndicalisation dans le secteur public est de loin plus marquant que celui du secteur privé. De 2002 à 2011, les pourcentages respectifs de présence syndicale[101] passent de 81,9% à 81,4% contre une variation de 27,9% à 25,5%[102]. Cet écart moyen d'un ordre de 54,95% ne date pas d'hier. À partir des années 1980, cette disparité accusée entre les deux secteurs suffit pour relever le taux de syndicalisation au Québec au double de celui observé aux États-Unis[103].

Il découle de cette comparaison que, même si les syndicats de la fonction publique regroupent un nombre d'employés beaucoup plus considérable que leurs homologues œuvrant dans le secteur privé, peu d'entre eux ont fait l'objet d'un grief de la part de l'employeur, du moins, un qui a nécessité un renvoi à l'arbitrage.

Or, le parcours du mouvement syndical, tous secteurs confondus, a depuis toujours pour visée première de servir de frein au libre exercice des prérogatives et liberté patronales. Les conflits de négociation opposent inlassablement le syndicat d'un côté, lequel cherche, coûte que coûte, à arracher des concessions en faveur de ses salariés, à l'employeur qui, de l'autre côté, préserve jalousement ses privilèges. Cette dynamique fondamentale des rapports collectifs, qui limitait grandement les causes d'action des griefs patronaux, en balise encore aujourd'hui les principales orientations.

La négociation, puis la conclusion d'une convention collective emporte inévitablement une dissolution, plus ou moins prononcée, du pouvoir patronal dans bien des domaines qui relèveraient autrement et normalement de son ressort exclusif. Les clauses conventionnelles imposent ainsi davantage d'obligations incombant à l'employeur qu'au syndicat ou aux salariés. Et les engagements liant l'État employeur se révèlent très nombreux, tel qu'il appert d'un survol des conventions collectives (2010-2015) des fonctionnaires, des ouvriers et des professionnels. Au chapitre des avantages sociaux, citons rapidement les jours de vacances rémunérés, les congés sans traitement à traitement différé, les droits parentaux, les congés pour affaires judiciaires ou événements spéciaux et les régimes d'assurance, dont les modalités d'application diffèrent d'une convention, voire d'une négociation à l'autre. Aussi, l'employeur est tenu désormais de consulter le syndicat – devenu un interlocutoire privilégié – sur des questions d'importance, telles que le recours à la sous-traitance, la mise en place d'un régime d'horaire de travail variable, à l'occasion d'un changement à la classification des emplois, l'implantation ou la modification d'un programme d'accès à l'égalité. Par ailleurs, les conventions collectives encadrent strictement l'exercice d'autres droits de la direction, notamment le classement des employés, la fréquence et les modalités de l'évaluation du rendement, les conditions requises pour un avancement d'échelon, le statut des employés, le calcul de l'ancienneté et l'imposition graduelle des mesures administratives et disciplinaires. Toutes ces restrictions constituent d'autant de causes des griefs pour un ou plusieurs salariés, de même que le syndicat, lorsque ceux-ci estiment être victimes d'un exercice abusif

---

[101] Techniquement, le taux de syndicalisation fait référence à la proportion de salariés qui sont membres en règle d'un syndicat, tandis que le taux de présence syndicale englobe également des travailleurs compris dans une unité d'accréditation ou de négociation et qui ne sont pas des membres du syndicat signataire de la convention : SERVICE DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES, DE L'EXPLOITATION DES SYSTÈMES ET DE L'AIDE À LA CLIENTÈLE, *La présence syndicale au Québec*, Ministère du Travail, mai 2001, p. 1. Aux fins de la présente analyse, cette distinction n'affecte pas le portrait global que nous cherchons à esquisser de l'évolution du syndicalisme au Québec.

[102] Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec*, (2012) 9 Regards sur le travail, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/revue_regards_sur_le_travail/2012/volume_9_numero_special/la_presence_syndicale_au_quebec_en_2011.html> (consulté le 29 mai 2012)

[103] Jean GÉRIN-LAJOIE, *Les relations du travail au Québec*, 2e éd., Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2004, p. 16

d'autorité qui s'écarteraient des modalités librement convenues. Au nombre des contestations les plus souvent recensées dans les sentences arbitrales de la fonction publique, citons les griefs pour congédiement sans cause juste et suffisante, imposition injustifiée d'autres mesures administratives et disciplinaires ainsi que, plus récemment, harcèlement psychologique de la part des supérieurs hiérarchiques.

À l'opposé, qu'est-ce que l'employeur pourrait trouver à redire contre un syndicat ou ses salariés? Visiblement, l'éventail des motifs d'insatisfaction se rétrécit. À première vue, l'exercice inadéquat d'activités syndicales pourrait causer du tort à l'employeur, perturbant le climat de travail et affectant la qualité de la prestation des services à la clientèle. C'est pourquoi l'exercice de la grève est interdit en tout temps, à moins que les parties ne s'entendent sur le maintien des services essentiels ou, à défaut, qu'une liste à cet effet soit établie par la CRT (art. 69 L.F.P.). Or, si les conflits de négociation ont sans doute imprimé leur sceau distinctif parmi les bouleversements sociaux et politiques les plus mémorables de l'histoire de la province, les conflits se produisant pendant la vie des conventions collectives s'avèrent beaucoup moins explosifs. Ce ne serait qu'à une reprise seulement que l'arbitre a dû disposer d'un grief déposé par le Ministère de la sécurité publique[104] reprochant au syndicat le débrayage illégal de ses membres.

Rappelons que ce grief a été rejeté pour incompétence de l'arbitre, sur la base d'une clause privative de juridiction négociée en bonne et due forme, retirant à l'arbitre son pouvoir inhérent d'accorder des dommages-intérêts. Ce type de clause, d'une portée variable, est communément inséré dans les conventions collectives du secteur public. Légale en principe, elle limiterait considérablement l'occurrence des griefs patronaux, en ce que l'employeur visé doit alors se rabattre sur les tribunaux du droit commun, dont le fonctionnement formel, peu adapté aux litiges survenus dans le contexte des relations du travail, avait précisément propulsé le développement de la juridiction arbitrale[105]. Dans ces circonstances, un syndicat futé pourrait quand même soulever, devant les cours de justice, une exception déclinatoire contestant la compétence des tribunaux judiciaires, en invoquant l'illégalité de la clause privative. Or, le pouvoir d'en apprécier la légalité tombe dans le champ des compétences exclusives de l'arbitre[106]. Les parties devaient alors inévitablement se retourner à ce forum privé pour d'abord, disposer de l'objection préliminaire, et ensuite, procéder au sérieux de la réclamation. Advenant que la clause limitative de responsabilité soit manifestement inopposable dans un cas d'espèce, à cause, par exemple, de la commission d'une faute lourde par le salarié (*cf.* art. 1474 C.c.Q.), le syndicat pourrait toujours tenter de s'y objecter en obligeant les parties à débattre au préalable de la nature de la faute reprochée. Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, le dédoublement d'adjudication pourrait s'avérer inévitable à l'occasion, multipliant les coûts d'une intervention qui se voulait expéditive, allongeant inutilement les audiences et surtout, retardant les occasions de règlement à l'amiable.

La seule limite à la portée d'une telle clause privative de juridiction est le respect des normes impératives. Concrètement, celles-ci correspondent, en droit du travail, aux dispositions quasi constitutionnelles de la Charte québécoise. Ainsi, suivant son article 49, les parties ne sauraient méconnaître à l'arbitre, de leur propre gré, son pouvoir d'accorder des dommages-intérêts compensatoires pour une violation des droits et libertés protégés, ni celui de condamner l'auteur du manquement au paiement des dommages exemplaires en cas d'une atteinte illicite et intentionnelle. Deux bémols à cette compétence *a priori* préservée : d'une part, au niveau des dommages indemnitaires, les droits enchâssés dans la Charte québécoise sont plus susceptibles de bénéficier

---

[104] *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec* et *Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, préc., note 47

[105] *Supra*, p. 4

[106] *Québec (procureur général)* c. *Baillargeon*, [2005] R.J.D.T. 182 (C.S.)

aux salariés qu'à l'employeur. Pensons notamment au respect de la vie privée (art. 6), à l'interdiction de discrimination dans l'embauche (art. 16) et aux exigences professionnelles justifiées (art. 20). D'autre part, le fardeau de preuve qui revient à l'employeur est particulièrement onéreux, en vue de démontrer une atteinte illicite et intentionnelle donnant ouverture à une condamnation en dommages exemplaires[107]. Derechef, l'accessibilité du forum arbitral mû à l'initiative de l'employeur s'en trouve, bon gré mal gré, désavantagée.

Encore que les griefs en dommages soient, pour ainsi dire, « ensevelis » sous les décombres des controverses juridiques, il reste au moins une autre occasion d'affirmée à l'employeur pour recourir à la procédure de griefs. Ce sont les réclamations en remboursement des sommes perçues en trop par un ou plusieurs salariés, lesquelles ont alimenté, jusqu'à présent, la quasi-totalité des griefs (14/16) déposés par le gouvernement du Québec à l'encontre de ses employés. Cette cause d'action constitue l'envers de la médaille gravée à l'effigie des avantages sociaux qui font la marque des emplois dans la fonction publique d'aujourd'hui. Le schéma classique se dessine comme suit : conformément aux diverses clauses conventionnelles dûment négociées, l'employeur peut devoir éventuellement opérer des versements anticipés au compte des employés, tels les congés sans rémunération à rémunération différée. Ce traitement « de faveur » n'est pas toujours suivi de la prestation de travail attendue. L'issue la plus courante consiste en la conclusion d'une entente entre les deux parties sur les modalités de remboursement. Or, il arrive que les salariés se soustraient à cette obligation, par négligence ou de façon délibérée. Cette dernière situation survient généralement lors d'un congédiement. Dans ce cas de figure, un grief du type patronal pourra être déposé.

Ces litiges sont sans doute bien fondés en droit comme en fait, et, plus souvent qu'autrement, l'employeur y obtient gain de cause. Cependant, l'efficacité de ces sentences arbitrales est remise en question, considérant la « disparition » des salariés fautifs, laquelle minimise les chances d'un éventuel recouvrement. En effet, dans tous les griefs patronaux de ce genre portés devant l'arbitre, celui-ci constate les vaines tentatives entreprises par le syndicat pour rejoindre les employés en cause. Eu égard au fait que le syndicat n'est pas garant de ces dettes personnelles[108], de telles démarches infructueuses – démarquant des individus isolés – n'encourageront vraisemblablement pas une multiplication, dans un proche avenir, des griefs patronaux déférés à l'arbitrage.

Dans le secteur privé, l'abus de procédure de grief, invoqué par l'employeur comme demande reconventionnelle à un grief initial du syndicat, s'est multiplié ces dernières années[109]. Lorsque l'employeur se rend compte en cours d'audience – ou avant – qu'il est victime d'une réclamation abusive ou farfelue, il peut, à ce moment précis ou dans le délai prévu à la convention collective,

---

[107] Voir *Québec (Curateur public)* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 121 : « (…) il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère. »

[108] *Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille* et *Syndicat de la fonction publique du Québec*, préc., note 85

[109] Voir notamment : *Industries Leader inc.* et *Syndicat des salariées et salariés des Industries Leader (C.S.D.)*, [2001] n° AZ-01141093, D.T.E. 2001T-336 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, [2001] n° AZ-50099388, D.T.E. 2001T-884 (C.S.)); *Aéroports de Montréal* et *Alliance de la fonction publique du Canada (unité des pompiers)*, [2003] n° AZ-03142120, D.T.E. 2003T-817 (T.A.); *Autocar National Ltée* et *L'Union des employés et employées de service, section locale 800*, [2004] n° AZ-50235448, D.T.E. 2004T-601 (T.A.); *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis/Jewish General Hospital (CSN) (grief patronal)*, [2007] n° AZ-50429289, D.T.E. 2007T-474 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, C.S., 22-01-2008, 500-17-036435-074)

déposer un second grief, qui devient l'accessoire du premier et qui est disposé par le même arbitre, évitant de cette façon la multiplicité des recours. Cette tendance découlerait d'un exercice abusif du devoir de représentation du syndicat vis-à-vis des salariés compris dans l'unité de négociation, tel qu'édicté à l'article 47.2 du *Code du travail*[110]. La portée de cette obligation a été circonscrite dans cinq principes directeurs établis par la Cour suprême dans l'affaire *La guilde de la marine marchande du Canada* :

> « 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque (...) le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec l'intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié. »[111]

Bien que cette obligation interdise en principe quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave[112], un manquement à ce devoir de juste représentation emporte de lourdes conséquences pour le syndicat : celui-ci s'expose à une plainte portée à l'initiative du salarié lésé qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique pour forcer le renvoi de sa réclamation à l'arbitrage (art. 47.3 C.t.). Depuis le 1er janvier 2004, la compétence exclusive de la CRT a été élargie pour disposer de tout recours exercé par un salarié – même en dehors d'un contexte de renvoi, de l'administration des mesures disciplinaires ou de harcèlement psychologique – à l'encontre de son syndicat relatifs à la négociation, à l'application et à l'interprétation de la convention collective[113]. Outre une condamnation en dommages, la CRT peut même à cette occasion ordonner au syndicat de rembourser au salarié les honoraires extrajudiciaires encourus pour faire valoir ses droits devant la Commission[114].

---

[110] Art. 47.2 C.t. : « Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non. »

[111] *La guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, 527; voir aussi Diane VEILLEUX, « Le devoir de représentation syndicale : Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes », (1993) 48 *Rel. Ind.* 661

[112] *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, par. 47 et suiv.

[113] Voir art. 114 C.t. reformulé : « La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.
Sauf pour l'application des dispositions prévues au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi (...) »

[114] *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414* c. *Castonguay*, 2007 QCCA 1766

Ces pouvoirs élargis, interprétés de façon encore plus extensive par la CRT, ont sans doute contribué à une hausse phénoménale de telles plaintes, lesquelles totalisent, en 2007, 20% des décisions rendues par la Commission, toutes lois confondues. Quoiqu'elles aient été rejetées à 90%[115], cette « banalisation » du contrôle de l'action syndicale pourrait inciter certains syndicats du secteur privé à renvoyer à l'arbitrage nombre de griefs de leurs salariés à l'encontre de l'employeur, au risque de commettre un abus de droit à son égard. Or, avec les clauses privatives de juridiction dans les conventions collectives de la fonction publique, de telles réclamations en dommages n'aboutiraient que rarement en arbitrage. Par ailleurs, les griefs patronaux de l'administration publique sont dirigés majoritairement contre les salariés isolés. Le syndicat, dans la grande majorité des circonstances, s'est comporté de manière raisonnable.

En somme, l'on pourrait raisonnablement inférer que les sentences arbitrales disposant des griefs patronaux demeureront rarissimes dans un avenir rapproché. Les causes d'action, qu'elles soient légales ou conventionnelles, s'y révèlent de prime abord beaucoup moindre que les motifs de reproche à l'égard d'un employeur qui outrepasserait les limites tracées par les conventions collectives quant à l'exercice de ses droits de direction. Les réclamations en dommages-intérêts, qu'elles résultent de l'exercice illicite d'activités syndicales ou d'abus de procédure, risquent de se heurter à un dédoublement d'adjudication peu propice à un règlement des conflits qui se voulait expéditive. Enfin, l'efficacité mitigée des griefs portés jusqu'à l'arbitrage en réclamation de l'indu n'inciteraient vraisemblablement pas à une prolifération numérique de tels litiges : une sentence arbitrale favorable, même si finale, sans appel et exécutoire, ne permettrait pas de recouvrer les dettes d'un salarié introuvable.

5.1. Quelques hypothèses/propositions quant au futur de cette pratique

Première conjecture : en ce qui concerne l'objet des griefs patronaux, l'employeur pourrait invoquer plus fréquemment et de façon stratégique l'abus de la procédure de grief à l'encontre du syndicat à titre de demande reconventionnelle. À mesure que les conventions collectives s'allongent et se complexifient, cherchant à réglementer en détail la vie au travail, on y retrouve de plus en plus d'obligations imposées à l'employeur, que ce soit les avantages sociaux, la sécurité syndicale ou les mesures de protection du revenu. Au cours des vingt dernières années, y ont aussi été ajoutées des clauses abordant des thèmes moins traditionnels comme les droits des salariés en matière de formation professionnelle et la conciliation travail-vie personnelle. À titre indicatif, près de 60% des conventions collectives du secteur privé déposées en 2008 comportaient au moins une clause portant sur la formation, le recyclage ou le perfectionnement. De plus en plus de conventions collectives incluent en effet des dispositions de cette nature, des 38,9% qui en traitent en 1988-1991, le pourcentage a grimpé à 69,4% en 2006-2009[116]. Dans le même ordre d'idées, la proportion du coût des avantages sociaux dans le secteur privé syndiqué du Québec, que ce soit le temps chômé payé, les régimes privés de retraite et d'assurances collectives, les régimes publics ou autres avantages, varie d'environ 36% à près de 43% des coûts salariaux

---

[115] Anne PINEAU, « Le devoir de représentation syndicale : une dérive inquiétante », dans *Développements récents en droit du travail*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, 2008, *Droit civil en ligne* (DCL), EYB2008DEV1486

[116] Pour les conventions de 1988-1991 : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (diverses années), *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec*; pour les conventions de 2006-2009 : Système d'information « Gestion des relations du travail », ministère du Travail, 31 décembre 2009

selon les catégories d'emploi[117]. De plus, la proportion des conventions collectives prévoyant des dispositions sur le congé parental a plus que quadruplé dans les périodes de référence 1988-1991 et 2003-2006[118]. Aussi, près de 28% des mères québécoises reçoivent des prestations complémentaires de leur employeur en sus des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Ces prestations complémentaires sont versées près de quatre fois plus fréquemment en milieu syndiqué qu'en milieu non syndiqué[119]. Toutes ces exigences variées pourraient donner aux salariés ou au syndicat de multiples occasions de contester les décisions de l'employeur qui s'écarteraient des prescriptions de la convention. Entre les années 2000 et 2003, l'objet de ces griefs concerne le plus souvent les questions disciplinaires tel le congédiement ou la suspension ainsi que des questions de rémunération (indexation des salaires, primes, heures supplémentaires et assurance-salariale), la réclamation de poste ou les diverses modifications aux conditions de travail[120]. De surcroît, l'accumulation des clauses dans les conventions collectives est susceptible d'amener beaucoup de lourdeur dans l'application et bien des difficultés d'interprétation. Considérés sous cet angle, les griefs syndicaux déposés en vue de dénoncer la violation ou l'apparente violation de la convention par la partie patronale risquent de devenir plus nombreux, d'où l'intérêt d'un grief incident lorsque le grief principal se révèle manifestement mal fondé ou superflu.

Deuxième hypothèse : les griefs patronaux contestant les arrêts ou ralentissements de travail illégaux pourraient se maintenir au cours des prochaines années. Certes, les conflits de travail – constitués majoritairement de grèves – ont diminué de près de moitié depuis 2001. Cette réalité optimiste s'accompagne d'une réduction corrélative du nombre de travailleurs touchés, lequel a passé de 52 597 en 2001 à 11 281 en 2009[121]. Cependant, la durée des conventions collectives s'est allongée de façon substantielle suite à son déplafonnement intervenu en 1994 par des modifications apportées au *Code du travail*, alors que les clauses de réouverture permettant à l'une des parties de demander une renégociation avant l'expiration de la convention collective demeurent rares. En fait, seulement 2% des conventions collectives entre 2003 et 2007 comportent de telles clauses[122]. Pour les employeurs, une convention collective de longue durée est synonyme de stabilité et de certitude, les conditions stipulées ne sont plus sujettes aux fluctuations économiques. Elle permet également de réduire les coûts associés aux négociations collectives et aux conflits de travail. Pour les syndicats toutefois, l'accroissement de cette durée suspend leur droit de négocier de meilleures conditions de travail en vue de rétablir l'équilibre rompu par des circonstances nouvelles imprévisibles, le cas échéant. Ces intérêts opposés peuvent éventuellement donner lieu à des frictions entre les parties syndicale et patronale, conduisant à l'usage des moyens de pression illégaux lorsque chacune des parties

---

[117] Patrice JALETTE et Gilles TRUDEAU (dir.), *La convention collective au Québec*, 2e éd., Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2011, p. 337

[118] *Id.*, p. 374

[119] Katherine MARSHALL, « Prestations supplémentaires versées par l'employeur », *Perspective*, février 2010, Ottawa, Statistique Canada, p. 5 - 14

[120] Lyne JONCAS, *Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief : un aperçu*, Ministère du Travail, 2004, p. 10

[121] Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 6 no. 2, 2010, p. 219 et 220

[122] P. JALETTE et G. TRUDEAU (dir.), préc., note 62, p. 53

reste campée sur leur position malgré les aléas de l'économie. À cet égard, l'enjeu salarial demeure un point des plus conflictuels puisque le niveau des salaires est une des conditions les plus intimement liées aux pressions économiques et la situation financière de l'entreprise. En fait, 44% des conflits de travail survenus durant la période 2004-2008 sont provoqués par le désaccord des parties sur cette question[123]. Alors que l'employeur veut contenir les hausses salariales pour optimiser la productivité de l'entreprise et supporter la concurrence, les revendications salariales cherchent plutôt à les augmenter au profit des salariés.

Troisièmement, les entreprises seraient à l'avenir davantage axées sur la gestion du grief à l'interne et privilégieraient l'emploi des méthodes alternatives de règlement plutôt que le recours à l'arbitrage. Si l'on constate une augmentation générale du nombre de griefs d'année en année, soit près de mille entre les années 2000 et 2003, plus de la moitié des griefs déposés ont été réglés à l'amiable. Excluant ce pourcentage élevé de règlements hors cour, la majorité des griefs – soit en moyenne 65% – ont été rejetés par l'arbitre[124]. En même temps, il y a eu, au cours de la décennie, une diminution drastique de près de 40% du nombre de griefs – toute catégorie confondue – ayant fait l'objet d'une sentence arbitrale, passant de 2591 décisions recensées en 1992-1993 à 1503 décisions rendues en 2004-2005[125]. Certes, la procédure de règlement des griefs comporte à la fois des avantages et des inconvénients. Il s'agit avant tout d'une méthode pacifique de résolution des conflits offrant aux salariés de meilleures possibilités de participer à l'élaboration des solutions, au lieu de recourir à des moyens radicaux comme la grève ou le lock-out. C'est d'ailleurs cette considération qui a incité le législateur à instituer l'arbitrage obligatoire au début des années 1960 pour faire respecter les dispositions de la convention collective. Cependant, la procédure de règlement des griefs est parfois perçue comme « une procédure inflexible, laborieuse et dilatoire »[126]. Le délai moyen pour rendre une décision arbitrale, de la nomination de l'arbitre au prononcé de la décision, a presque doublé de 1990 à 2010, passant de 259 jours à 470 jours[127]. Si les parties sont largement responsables de cette lenteur, n'empêche que tout ce processus est coûteux en temps et en ressources : outre les honoraires d'arbitre ou des assesseurs, les coûts de libération pour les employés et des témoins sont autant des éléments démotivants. La productivité de l'entreprise est ainsi affectée. De surcroît, une sentence arbitrale ne fait souvent qu'envenimer une relation de travail déjà conflictuelle en exacerbant les oppositions sans véritablement apporter une solution définitive. Compte tenu de ce qui précède, la défaveur en la matière semble primer sur les visées plus optimistes de règlement des griefs. À l'opposé, la procédure interne de règlement des griefs se démarque par son accessibilité, en mettant en présence les personnes immédiatement impliquées. L'efficacité de ce mécanisme est démontrée par le fait que plus de 95% des griefs sont réglés par les parties elles-mêmes, sans l'intervention

---

[123] *Id.*, p. 439

[124] L. JONCAS, préc., note 65, p. 5

[125] Rapport du comité de travail de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, *Relations du travail au Québec, Bilan et perspectives d'avenir*, avril 2005, en ligne : <http://www.eri.umontreal.ca/personnel/Jalette_Patrice/bilan.pdf> (consulté le 13 juin 2011)

[126] Jean-Claude BERNATCHEZ, *La convention collective, savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 304

[127] CCTM, *Liste annotée d'arbitres de grief, 2010-2011*, Québec, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, p. 12

d'un tiers[128]. Parmi les méthodes alternatives de résolution des griefs, une des avenues intéressantes serait la médiation de grief, requérant l'intervention d'un tiers pour aider les parties à résoudre leurs difficultés en facilitant « l'éclosion d'une solution mutuellement acceptable » au lieu d'en imposer une sur une base apparemment neutre[129]. Quant à la médiation dite préventive, elle s'avère particulièrement bénéfique pour désamorcer les conflits répétitifs en améliorant le climat de travail dans l'entreprise.

Outre les carences techniques que l'on impute à l'arbitrage, les contextes socio-économiques de même que l'encadrement juridique actuel obligent les parties à adopter une attitude proactive et responsable pour résoudre les conflits qui surviennent en milieu de travail. La mondialisation des marchés, les avancées technologiques, le vieillissement de la main-d'œuvre et les percées législatives ont profondément refaçonné le paysage socio-économique du Québec ainsi que les rapports collectifs de travail. Ces bouleversements majeurs, déjà palpables à l'aube des années 90, se sont renforcés ces dernières années, contraignant les milieux industriels à repenser à leurs configurations organisationnelles dans une perspective d'adaptation et d'innovation[130].

Depuis les années 1980, émerge du lot une main-d'œuvre atypique, composée de salariés à temps partiel ainsi que de travailleurs temporaires, occasionnels ou autonomes. Ces travailleurs dits périphériques, œuvrant dans des conditions de travail moindres, apportent aux employeurs une productivité accrue en leur permettant d'économiser les coûts de la main-d'œuvre. En effet, ces employés précaires sont exclus, en tout ou en partie, des conventions collectives et ne jouissent généralement pas des avantages sociaux accordés aux employés permanents à temps plein[131], puisque les syndicats s'opposent généralement à les inclure dans les conventions collectives. En 2009, le taux de présence de l'emploi atypique est de 37,2% au Québec[132], alors que la proportion des conventions collectives s'appliquant intégralement à ces salariés a plus que triplé, passant de 11% dans la période 1988-1991 à 35,6% en 2006-2009. Il est possible qu'un accès plus facile à la sous-traitance ainsi que la délocalisation des activités de l'entreprise dans le contexte de la mondialisation confèrent aux employeurs un avantage stratégique pendant les négociations collectives, qui peuvent dès lors y imposer leurs revendications en infléchissant le contenu des conventions collectives dans le sens de leurs intérêts[133].

---

[128] G. HÉBERT, préc., note 38, p. 204

[129] R. BLOUIN et F. MORIN, préc., note 5, p. 313 et suiv.

[130] Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Gregor MURRAY, « Towards a New Production Model : Potentialities, Tensions and Contradictions », dans Gregor MURRAY, Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Paul - André LAPOINTE (dir.), *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Londres et New York, Continuum, 2004, p. 15

[131] Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du Travail, 2003

[132] Institut de la statistique du Québec, *Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2009*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/h004_taux_emploi_atypique_que_08-09.htm> (consulté le 11 juin 2011)

[133] Patrice JALETTE et Natacha PRUDENT, « Le secteur manufacturier la tête sous l'eau », *L'état du Québec 2010*, Montréal, Boréal et Institut du Nouveau Monde, 2010, p. 125

Sur la base de ces données, le défi des conventions collectives futures consisterait à trouver un équilibre entre deux impulsions opposées, l'efficacité et l'équilibre : d'une part, l'employeur recherche une flexibilité accrue dans la gestion de la main-d'œuvre; d'autre part, les syndicats militent pour une protection accrue et des droits nouveaux pour les salariés. Il importe alors aux parties patronale et syndicale d'analyser les différentes situations avec clairvoyance pour être en mesure de contrer les aléas de l'économie et de remédier aux difficultés financières des entreprises. À cet égard, une bonne gestion des griefs à l'interne représente un atout pour concilier, autant que faire se peut, les facteurs matériel et humain.

Enfin, dans une perspective globale, les griefs patronaux demeureraient un phénomène marginal. D'une part, le taux de présence syndicale, correspondant au pourcentage de personnes assujetties à une convention collective, s'est stabilisé au cours de la décennie, malgré une légère régression. En 2010, 39,6% des salariés québécois étaient assujettis à une convention collective de travail, comparé à un taux de 40% l'année précédente et au taux moyen de 40,3% observé au Québec pour la période 2001-2010.. Ce pourcentage masque pourtant l'écart flagrant entre le secteur privé et le secteur public. Si le secteur privé regroupe les trois quarts des salariés, son taux de présence syndicale a diminué de 27,9% à 25,3% depuis 2001, comparativement à une augmentation de 81,3% à 82,2% dans le secteur public[134]. D'autre part, le cadre législatif des rapports collectifs de travail s'est davantage orienté vers la déréglementation au cours des trente dernières années, rendant de plus en plus difficiles la syndicalisation des travailleurs et la négociation collective. Cette volonté gouvernementale s'inscrit dans la mouvance de l'idéologie néolibérale en vogue dans les politiques publiques depuis les années 1970 et 1980, prônant la privatisation, la dérégulation du marché du travail, le retrait de l'État et le soutien aux investissements privés[135]. L'abolition de la limite maximale à la durée des conventions collectives, la modification de l'article 45 du *Code du travail* – facilitant le recours à la sous-traitance dans les milieux syndiqués – et l'exclusion de certains travailleurs de l'application des décrets de convention collective en constituent des exemples flagrants. Aussi, un cadre législatif de plus en plus précis, prescrivant avec minutie les conditions minimales de travail, risquent d'amenuiser le rôle de la convention collective dans la régulation des conditions de travail. Référons-nous à la *Loi sur l'équité salariale*[136], à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*[137] et au renouvellement de la *Loi sur les normes du travail*. Tous ces facteurs ne plaident donc pas pour une croissance importante du taux de couverture conventionnelle et des effectifs syndicaux[138]. Or, pas de syndicat, pas de convention et partant, plus de grief.

---

[134] Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec en 2010*, Québec, Ministère du Travail, 2011

[135] Sophie FONTAINE-BÉGIN, *Influence du néolibéralisme de l'État sur les stratégies de l'acteur syndical dan le secteur public québécois : l'étude du cas de la FIIQ*, mémoire de maîtrise, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 2007

[136] L.R.Q., c. E-12.001

[137] L.R.Q., c. D-7.1

[138] P. JALETTE et G. TRUDEAU (dir.), préc., note 62, p. 53

Conclusion

La convention collective vise à préserver les droits des salariés qui y sont assujettis contre l'autorité intrusive de l'employeur, qui, au sein de l'entreprise, occupait le haut du pavé. Résultat d'une négociation laborieuse entre le syndicat et la direction, elle est avant tout l'engagement de l'employeur à respecter ses propres obligations en reconnaissant les concessions faites aux employés, depuis les bénéfices traditionnels comme la sécurité syndicale, l'ancienneté, les mesures disciplinaires les avantages sociaux, jusqu'aux revendications plus innovatrices comme la formation continue et la conciliation travail-vie personnelle. En raison de sa nature même, une convention collective impose plus d'obligations pour l'employeur que les salariés assujettis, d'où la fréquence beaucoup plus élevée des griefs syndicaux dénonçant la violation par l'employeur d'une ou de plusieurs stipulations, notamment en ce qui concerne les questions de rémunération ou de mesures disciplinaires jugées déraisonnables.

En contrepartie de ces gains syndicaux, la première obligation imposée au syndicat est l'interdiction de perturber les activités de l'entreprise pendant la durée d'une convention collective en recourant à des moyens de pression préjudiciables à l'employeur. La violation de cet engagement, surtout dans les périodes de ralentissement économique, explique la genèse des premiers griefs patronaux, plaintes déposées par l'employeur suite à une difficulté d'application des dispositions de la convention collective. Depuis, les cas de ces griefs se diversifient avec la complexité croissante des conventions collectives, dictant à l'une et à l'autre partie de nouveaux engagements. Outre les actions en dommages suite à des arrêts de travail illégaux, l'on recense les réclamations de l'employeur exigeant le remboursement des salaires versées pour activités syndicales ou de salaires par erreur, lorsque les salariés abusent, sciemment ou par mégarde, des avantages concédés dans les conventions collectives. Puis, lassés des griefs syndicaux contestant l'application légitime des mesures disciplinaires, dont le recours à l'arbitrage est souvent lourd de conséquences pécuniaires, les employeurs répliquent de plus en plus fréquemment en invoquant, comme demande reconventionnelle au grief principal, l'abus de procédure du syndicat dans le dépôt des griefs frivoles qui n'ont aucune chance d'être accueillis.

Or, l'arbitrage des griefs a connu une défaveur marquée au cours des dernières années. L'on reproche notamment la lenteur du processus et les coûts engagés pour l'arbitrage. Les parties ont ainsi intérêt à prévoir une gestion des griefs plus efficace pour régler les litiges à l'amiable, en développant des modes alternatifs de résolution des conflits. De même, la conjoncture économique actuelle caractérisée par une concurrence plus intense et l'innovation technologique, de même que la législation en droit du travail, appelle la concertation des acteurs syndicaux et patronaux pour conjuguer l'efficacité avec l'équilibre, harmoniser leurs aspirations contradictoires en soupesant les intérêts de l'entreprise avec les conséquences humaines inévitables.

TABLE DE LA LÉGISLATION

Lois générales

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64

Code du travail, L.R.Q., c. C-27

Loi sur la fonction publique, L.R.Q., c. F-3.1.1

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2

Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec, L.R.Q., c. R-14

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, L.R.Q., c. R-20

Lois spéciales

Loi concernant la prolongation de certaines conventions collectives des secteurs public et parapublic, L.Q. 2002, c. 15

Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, L.Q. 2005, c. 43

Lois modificatrices

Loi modifiant le Code du travail, L.Q. 1994, c. 6

Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, L.Q. 2001, c. 26, art. 51

TABLE DE LA JURISPRUDENCE

Jurisprudence de la Cour suprême

Crevier c. *P.G. (Québec) et autres*, [1981] 2 R.C.S. 220

General Motors of Canada Ltd. c. *Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537

Isidore Garon ltée c. *Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc.* c. *Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27

La guilde de la marine marchande du Canada c. *Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

McLeod c. *Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517

Morris c. *La Reine*, [1983] 2 R.C.S. 190

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

Nouveau-Brunswick c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967

Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157

Port Arthur Shipbuilding Company c. *Arthurs*, [1969] R.C.S. 85

(Québec) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Morin) c. *Procureur général du Québec*, [2004] 2 R.C.S. 185

Regina Police Assn. Inc. c. *Reginal (Ville) Board of Police Commissioners*, [2001] 1 R.C.S. 360

Shell Canada Ltd. c. *Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181

Slaight Communications inc. c. *Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038

St. Anne Nakavic Pulp & Paper Co c. *Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 70

Union Carbide Canada Limited c. *Weiler*, [1968] R.C.S. 966

Université Concordia et Bisaillon et Régie des rentes du Québec et l'Association des professeurs de l'Université de Concordia, [2006] 1 R.C.S. 666

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

Jurisprudence de la Cour d'appel

Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. *Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631

Boily c. *For-Net inc.*, 1999 CanLII 13569 (QC C.A.)

Boucher c. *Logistik Unicorp. Inc.*, [2001] R.J.D.T. 1 (C.A.)

Commission scolaire Chomedey de Laval c. *Caron*, 1996 CanLII 5990 (QC C.A.)

Commission scolaire Cris c. *Association de l'enseignement du Nouveau-Québec*, [1990] R.D.J. 451 (C.A.)

Ghanouchi c. *Lapointe*, 2009 QCCA 21

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 c. *Castonguay*, 2007 QCCA 1766

Montréal (Communauté urbaine de) c. *Chrétien*, [1992] R.D.J. 298 (C.A.)

Procureur général du Québec c. *Gabriel Dessureault*, [2001] R.J.D.T. 601 (C.A.)

Québec (Curateur public) c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211

Québec (Procureur général) c. *Désir*, 2008 QCCA 1755

Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée (SECAL) c. *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, [1982] C.A. 93, 94-95

Travailleurs Unis du Pétrole du Canada c. Shell Canada Ltd., [1978] C.A. 404

Jurisprudence de la Cour supérieure

Association des enseignantes et enseignants de Montréal c. *Picher*, 2006 QCCS 1715

Communauté urbaine de Montréal c. *Morin*, C.S. Montréal, nº 500-05-046573-984, 12 mai 1999, j. Dalphond

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 13148 c. *Cournoyer*, 2002 CanLII 31696 (QC C.S.)

Québec (procureur général) c. *Baillargeon*, [2005] R.J.D.T. 182 (C.S.)

Jurisprudence arbitrale

Aéroports de Montréal et *Alliance de la fonction publique du Canada (unité des pompiers)*, [2003] n° AZ-03142120, D.T.E. 2003T-817 (T.A.)

Assemblée nationale (gouvernement du Québec) et *Syndicat de la fonction publique du Québec*, arbitre Pierre A. Fortin, M. Henri Côté (assesseur syndical), M. Gaétan Tremblay (assesseur patronal), [2010] 27 S.A.F.P. 13615 (sentence 1819)

Autocar National Ltée et *L'Union des employés et employées de service, section locale 800*, [2004] n° AZ-50235448, D.T.E. 2004T-601 (T.A.)

Cascade East-Angus inc. et *Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East-Angus inc.*, [1992] T.A. 307

Centre de services partagés du Québec (gouvernement du Québec) et *Syndicat de la fonction publique du Québec*, arbitre Pierre A. Fortin, M. Guy Paradis (assesseur syndical), M. Jean-François Bouchard (assesseur patronal), [2010] 27 S.A.F.P. 13579 (sentence 1815)

Fonds de conservation et d'amélioration du réseau routier et *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, Arbitre Me Denis Gagnon, M. Bernard Taschereau (assesseur patronal), M. Pierre Riopel (assesseur syndical), [2010] 27 S.A.F.P. 13911 (sentence 1838)

Fraternité des policiers de Saint-Rémi Inc. et *Saint-Rémi (Ville)*, 2004 CanLII 30098 (QC S.A.T.)

Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis/Jewish General Hospital (CSN) (grief patronal)*, [2007] n° AZ-50429289, D.T.E. 2007T-474 (T.A.)

Industries Leader inc. et *Syndicat des salariées et salariés des Industries Leader (C.S.D.)*, [2001] n° AZ-01141093, D.T.E. 2001T-336 (T.A.)

Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec et *Syndicat des professeurs de l'État du Québec*, arbitre Me Lyse Tousignant, M. Gilles Bergeron (assesseur syndical), Mme Lise Lebœuf (assesseure patronale), [2005] 22 S.A.F.P. 9743 (sentence 1636)

Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille et *Syndicat de la fonction publique du Québec*, arbitre Me Nathalie Faucher, M. René Beaudoin (assesseur syndical), M. Mathieu Rémillard (assesseur patronal), [2009] 26 S.A.F.P. 12503 (sentence 1774)

Ministère des transports et *Syndicat de la fonction publique du Québec, unité ouvriers*, arbitre Pierre A. Fortin, M. Guy Paradis (assesseur syndical), M. Pierre Bédard (assesseur patronal), [2009] 26 S.A.F.P. 12519 (sentence 1775)

Ministère des transports et *Syndicat de la fonction publique du Québec, unité ouvriers*, arbitre Pierre A. Fortin; M. Guy Paradis (assesseur syndical), M. Pierre Bédard (assesseur patronal), [2009] 26 S.A.F.P. 12523 (sentence 1776)

Ministère des transports et *Syndicat de la fonction publique du Québec, unité ouvriers*, arbitre Me Yvan Saintonge, M. Guy Paradis (assesseur syndical), Mme Caroline Fontaine (assesseure patronale), [2009] 26 S.A.F.P. 12683 (sentence 1783)

Ministère du revenu (gouvernement du Québec) et *Syndicat de la fonction publique du Québec*, arbitre Pierre A. Fortin, M. Guy Paradis (assesseur syndical), M. Denis Sabourin (assesseur patronal), [2010] 27 S.A.F.P. 13551 (sentence 1813)

Régie du logement et *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)*, arbitre Pierre A. Fortin, [2011] 28 S.A.F.P. 15441 (1900)

Québec (Société de Transport de la Communauté Urbaine de) et *Syndicat des salariés de garage de la S.T.C.U.Q.(C.S.N.)*, [2000] R.J.D.T. 1994 (T.A.)

Purdel coopérative agro-alimentaire et *Syndicat national des employés des produits laitiers du Bas St-Laurent*, D.T.E. 84T-212 (T.A.)

Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska c. *Commission scolaire du Val-des-Cerfs*, [2004] n° AZ-50263946 (T.A.)

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et *Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, arbitre Me Denis Tremblay, [2001] 18 S.A.F.P. 6161 (sentence 1450)

Syndicat des employés du CUS McGill (FAS-CSN) c. *CUSM - Hôpital général de Montréal*, 2009 CanLII 76321 (QC S.A.T.)

Syndicat des professeurs de l'État du Québec et *Gouvernement du Québec (Ministère des Affaires culturelles)*, T.A., n° 93-05099, 15 juillet 1993, arbitre Me Denis Tremblay, M. Émile Simard (assesseur syndical) et M. Denis Tousignant (assesseur patronal)

Syndicat des travailleurs de production centropneus (CSN) et *Production Centropneus inc.*, [2004] n° AZ-50224375 (T.A.)

Tanguay c. *Université du Québec à Trois-Rivières*, [2009] R.J.D.T. 194 (C.R.T.)

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 501 c. *Groupe Jean Coutu (PJC) inc.*, 2000 CanLII 1317 (QC S.A.T.)

Ville de Montréal et *Association des pompiers de Montréal inc.*, [2007] n° AZ-50445785 (T.A.)

Jurisprudence des autres tribunaux administratifs

Roberge et *Régie des assurances agricoles du Québec*, [1999] R.J.D.T. 1673, 1677 (C.T.)

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. *Cie Wal-Mart du Canada*, 2004 QCCRT 145

Jurisprudence des autres provinces

United Electrical, Radio & Machine Workers of America, Local 527 c. *Peterboro Lock Mfg. Co. Ltd.*, (1954) 4 L.A.C. 1499

BIBLIOGRAPHIE

Monographies et ouvrages collectifs

BLOUIN, R. et MORIN, F., *Droit de l'arbitrage de grief*, 5e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000

BLOUIN, R., *La judiciarisation de l'arbitrage de griefs*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996

BOIVIN, J., *Evolution of Bargaining Power in the Province of Québec Public Sector (1964-1972)*, coll. « Relations du travail », Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, 1975

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Commentaires du conseil du patronat du Québec sur le rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du Travail, chapitre 6 des Lois du Québec de 1994*, 2000, en ligne : <http://www.cpq.qc.ca/assets/files/memoires/2000/00-09codetravail_art2et14.pdf> (consulté le 18 mai 2012)

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Détruire le système actuel? C'est à y penser*, 2e éd., Montréal, Publications Les Affaires, 1972

COUTU, M., L. LÉA FONTAINE et G. MARCEAU, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009

GAGNON, R. P., L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1991

GAGNON, R. P., *Le droit du travail du Québec*, 5e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003

GAGNON, R. P., *Le droit du travail au Québec*, 4e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1999

GÉRIN-LAJOIE, J., *Les relations du travail au Québec*, 2e éd., Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2004, p. 16

GILBERT, M., K. POIRIER, F.-N. FLEURY, G. MARCEAU, M. COUTU et F. BOUCHARD, *Arbitrage de griefs*, vol. 8, coll. Blais, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011

HÉBERT, G., *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1992

HÉBERT, G., R. BOURQUE, A. GILES, M. GRANT, P. JALETTE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, *La convention collective au Québec*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2007

JALETTE, P. et Gilles TRUDEAU, G. (dir.), *La convention collective au Québec*, 2e éd., Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2011

LAJOIE, A., *Pouvoir disciplinaire et tests de dépistage de drogues en milieu de travail : illégalité ou pluralisme*, vol. 27, coll. « Relations industrielles », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995

LEMELIN, M., *Les négociations collectives dans les secteurs public et parapublic. Expérience québécoise et regard sur l'extérieur*, Montréal, Les Presses H.E.C., 1984

MORIN, F., *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec. Ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2011

MORIN, F., J.-Y. BRIÈRE, D. ROUX ET J.-P. VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010

MORIN, F., J.-Y. BRIÈRE et D. ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2006

MORIN, F. et J. – Y. BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2003

MURRAY, G. et VERGE, P., *La représentation syndicale, Visage juridique actuel et futur*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 1999

PERRIER, Y., *De la libre contractualisation à la négociation factice*, Québec, Éditions Nota Bene, 2001

Documents gouvernementaux

CALURA, *Rapport annuel du Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie présenté sous l'emprise de la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats. Partie II – Syndicats*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue 71-202, 1987-1992

CHRISTOFIDES, L., *Les déterminants de la durée des conventions*, Ottawa, Ministère du Travail du Canada, 1985

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS, *Congés à traitement différé*, TechnoCompétences, en ligne : <http://www.technocompetences.qc.ca/gestionrh/politiques/conges/differe> (consulté le 23 mai 2012)

COMMISSION D'ÉTUDE ET DE CONSULTATION SUR LA RÉVISION DU RÉGIME DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC, *Rapport Martin-Bouchard*, Québec, Éditeur officiel, 1978

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (CCTM), *Politique générale concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief*, Québec, 2004, art. 50, en ligne : <http://www.cctm.gouv.qc.ca/publications/politique_generale/pg_octobre_2009.pdf> (consulté le 20 mai 2012)

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION, *Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002*, Québec, Ministère du Travail, 2004, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/RapportCCLD.pdf> (consulté le 14 juin 2011)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre d'emplois syndiqués chez les travailleurs (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 1997-2007*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i001_emploi_syndique_que_97-07.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre d'emplois syndiqués chez les travailleurs (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2010*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i001_emploi_syndique_que_08-10.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre d'emplois et répartition selon le niveau de qualité, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, moyennes annuelles, Québec, 1997-2007*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/j001_niv_qual_emploi_97-07.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Nombre d'emplois et répartition selon le niveau de qualité, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, moyennes annuelles, Québec, 2008-2010*, en ligne : < http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/j001_niv_qual_emploi_08-10.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence de l'emploi syndiqué chez les travailleurs (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 1997-2007*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i003_taux_emploi_syndique_que_97-07.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence de l'emploi syndiqué chez les travailleurs (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2010*, en ligne : < http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i003_taux_emploi_syndique_que_08-10.htm> (consulté le 18 janvier 2012)

JONCAS, L., *Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief : un aperçu*, Ministère du Travail, mai 2004, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/SAG.pdf> (consulté le 18 janvier 2012)

LABROSSE, A., *Analyse de certaines clauses de conventions collectives au Québec de 2003 à 2007 : présentation de quelques faits saillants*, Ministère du Travail du Québec, avril 2009, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/clauses_conv2003_2007.pdf> (consulté le 18 janvier 2012)

LABROSSE, A., *La présence syndicale au Québec*, (2012) 9 Regards sur le travail, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/revue_regards_sur_le_travail/2012/volume_9_numero_special/la_presence_syndicale_au_quebec_en_2011.html> (consulté le 29 mai 2012)

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2010, octobre 2011, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/Portrait_2010.pdf> (consulté le 13 juin 2011)

RAPPORT DU COMITÉ DE TRAVAIL DE L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES ET EN RELATIONS INDUSTRIELLES AGRÉÉS DU QUÉBEC, *Relations du travail au Québec, Bilan et perspectives d'avenir*, avril 2005, en ligne : <http://www.eri.umontreal.ca/personnel/Jalette_Patrice/bilan.pdf> (consulté le 13 juin 2011)

SAINT-LAURENT, R. ET ROSE-MARIE ÉTIENNE, *L'évolution historique des normes du travail au Canada (Québec, autres provinces, territoires et fédéral). 1985-2011*, Ministère du Travail du Québec septembre 2011, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/normes_legales_du_canada/L_evolution_historique_des_normes_du_travail.pdf> (consulté le 18 janvier 2012)

SERVICE DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES, DE L'EXPLOITATION DES SYSTÈMES ET DE L'AIDE À LA CLIENTÈLE, *La présence syndicale au Québec*, Ministère du Travail, mai 2001

SIMARD, J., *Les sentences arbitrales de griefs : un aperçu de quelques caractéristiques*, Ministère du Travail du Québec, décembre 2010, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/arbitrage_mediation/SAG-2010-12-22.pdf> (consulté le 18 janvier 2012)

Articles de revue et études d'ouvrages collectifs

BEAUCAGE, A., *Idéologie, solidarité et politique salariale syndicale : l'expérience des fronts communs du secteur public québécois de 1971 et 1975*, thèse de doctorat, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1981

BOIVIN, J., « Règles du jeu et rapport de force dans les secteurs public et parapublic québécois », (1979) 34 *Rel. Ind.* 3

BORGETTO, M. et R. LAFORE, « L'État-providence, le droit social et la responsabilité », (2001) 46 *Lien social et Politiques* 31

BRAULT, S. et M. TREMBLAY, « Le point sur le pouvoir de l'arbitre de griefs d'émettre des ordonnances interlocutoires », (1995) 55 *R. du B.* 693

CHAMBERLAND, L., « Les griefs de l'employeur », (1987) 47 *R. du B.* 822

DELORME, F. et G. NADEAU, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », (2002) 57 *Rel. Ind.* 743

DUBÉ, J.-L., « Les lois spéciales de retour au travail adoptées au Québec : description et fondement », (1978) 8 *R.D.U.S.* 360

DUBÉ, L., « La fonction réparatrice de l'arbitre de grief : compensatoire, dissuasive ou répressive? », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 134, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 99, à la page 104

LACROIX, M., M. HÉBERT, N. AMYOT, A. CHARBONNEAU et T. PLANTE, « Dispositions particulières des principales conventions collectives : conventions collectives de longue durée et réouverture des négociations », (1999) 2 *Gazette du travail* 42

MAYER, D., *Étude comparative des conventions collectives de longue durée avant et après la Loi 116*, mémoire de maîtrise, Montréal, École des relations industrielles, faculté des arts et sciences, Université de Montréal, 1999

MAYER, D. et R. BOURQUE, « Le contenu des conventions collectives de longue durée au Québec de 1994 à 1996 », dans Colette BERNIER, Reynald BOURQUE, Renaud PAQUET et Terry WAGAR (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre,* Québec, Actes du 36e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles, 1999, p. 169

MOCKLE, D., « Ordre normatif interne et organisations », (1992) 33 *C. de D.* 965

MORIN, F., « La tierce intervention! Nécessaire pour les uns, perturbatrice pour d'autres », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l'éducation*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 1

MORIN, F., « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound* », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 138, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 29

NOTEBAERT, G., « Faut-il réformer le système de l'arbitrage de griefs au Québec? », (2008) 53 *R. D. McGill* 103

PERREAULT, C., « Les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et para-public au Québec – Quelques paradoxes », (1974) 29 *Rel. Ind.* 840

PINEAU, A., « Le devoir de représentation syndicale : une dérive inquiétante », dans *Développements récents en droit du travail*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, 2008, *Droit civil en ligne* (DCL), EYB2008DEV1486

SAINT-PIERRE, C., « Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec : 1827-1976 », (1978) 7-8 *Politique aujourd'hui* 109

SAVARD, M. et A. VIOLETTE, « Les affaires *Weber*, *O'Leary* et *Canadien Pacifique ltée* : que reste-t-il pour les cours de justice? », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 131, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 49

TESSIER, P., « La vérité et la justice », (1988) 19 *R.G.D.* 29

VEILLEUX, D., « Le devoir de représentation syndicale : Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes », (1993) 48 *Rel. Ind.* 661

VILLAGGI, J.-P., « Les conflits relationnels : comment penser la procédure d'arbitrage de grief », dans S.F.P.B.Q., Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l'éducation*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 25

Conventions collectives

Conditions de travail des fonctionnaires (2003-2010)

Conditions de travail des ouvriers (2003-2010)

Conditions de travail des professionnelles et professionnels (2003-2010)

Convention collective de travail des fonctionnaires (2010-2015)

Convention collective de travail des ouvriers (2010-2015)

Convention collective de travail des professionnelles et professionnels (2010-2015)

QUEL EST L'AVENIR DU GRIEF PATRONAL EN 2012 ?

CAROLE SÉNÉCHAL

Article soumis le 25 avril 2012 à la *Revue d'arbitrage et de médiation*

Introduction

Le rapport de travail salarié est depuis toujours générateur de tensions entre, d'une part, l'ambition de l'employeur qui cherche à optimiser la productivité de l'entreprise grâce à une main-d'œuvre efficace, et les revendications des employés désireux de meilleures conditions de travail. Dans le contrat de travail classique, la force de travail du salarié est mise à la disposition de l'employeur, qui est ainsi justifié à donner des ordres à l'employé pour la bonne marche de l'entreprise. De ce rapport de subordination découle l'inégalité fondamentale du rapport salarial[1]. L'avènement et le développement du syndicalisme ont permis d'assurer une certaine équité en milieu de travail en assumant la défense des intérêts de certains groupes de salariés par l'entremise de la négociation collective périodique des conditions de travail. L'encadrement juridique qui consacre la légitimité de l'action syndicale est aujourd'hui établi par le *Code du travail*[2] québécois et, au niveau fédéral, par la partie I du *Code canadien du travail*[3]. Désormais, le syndicat majoritaire accrédité et l'employeur sont tenus de négocier de bonne foi une convention collective définissant les droits et obligations de chacun. Il en résulte une juste conciliation des intérêts des deux parties, un compromis qui se substitue aux décisions autrefois unilatérales de l'employeur sur le contenu du contrat de travail. Inévitablement, cette réalité dissout par contrecoup l'autorité de la direction. On assiste ainsi peu à peu à l'émergence du phénomène relativement récent de grief patronal, déposé par l'employeur en vue de dénoncer le non-respect par la partie syndicale des dispositions de la convention collective.

En effet, aux termes du *Code du travail* du Québec, un grief est « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective »[4]. Ce droit est donc dévolu à la fois aux parties syndicale et patronale. Plus spécifiquement, le grief de l'employeur, tel que défini par Rodrigue Blouin et Fernand Morin, « consiste en une réclamation par laquelle celui-ci soutient que le syndicat, voire même éventuellement un salarié, ne se conforme pas à une obligation de faire ou de ne pas faire qui résulte de la convention collective et demande en conséquence un redressement »[5]. Comme dans le cas d'un grief syndical, l'essentiel du litige doit découler expressément ou implicitement d'une convention collective[6]. Les parties peuvent également élargir la notion légale de grief en exigeant expressément un recours à l'arbitre pour toute mésentente sur une condition de travail non prévue par la convention collective. Il s'agit dès lors des griefs assimilés par voie conventionnelle. L'on peut réclamer compensation en raison d'une violation effective de la convention collective par le dépôt d'un grief dit correctif, ou rechercher une sentence arbitrale à caractère déclaratoire en logeant un grief de principe en vue de conforter l'interprétation ou l'application de la convention collective avant que toute violation

---

[1] Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale, Visage juridique actuel et futur*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 1

[2] *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27

[3] *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2

[4] *Code du travail*, préc., note 2, art. 1*f)*

[5] Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 166, n° III.39

[6] *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 54 et 58; *Nouveau-Brunswick* c. *O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967, par. 6

concrète ne soit intervenue, à condition que la mésentente entre les parties soit véritablement née et actuelle[7]. La plupart des conventions collectives prévoient une procédure de règlement des griefs à l'interne plus ou moins détaillée confrontant les personnes directement impliquées, soit le salarié et son représentant syndical d'un côté et le supérieur immédiat du salarié, de l'autre. Généralement, les griefs sont ainsi réglés à l'interne. À défaut d'entente, le recours à l'arbitrage, tel que prescrit à l'article 100 du *Code du travail*, est obligatoire et exclusif. L'arbitrage fait appel à l'intervention d'un tiers, neutre et distinct des deux parties contractantes. Contrairement au conciliateur et au médiateur, l'arbitre possède une fonction quasi judiciaire puisque la décision de l'arbitre « est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné » (art. 101 *Code du travail*). Aussi, afin de préserver l'exclusivité de la compétence arbitrale, les tribunaux supérieurs limitent la révision judiciaire conformément à l'article 139 du *Code du travail*.

Qu'ils émanent du syndicat ou de la partie patronale, les griefs témoignent non seulement des problèmes éprouvés par les individus ou leurs représentants sur le site de travail, mais sont étroitement liés aux évolutions socio-économiques de la collectivité dans son ensemble. À cet égard, la tardive reconnaissance des griefs patronaux et leur prolifération dans les dernières années sont symptomatiques d'une réorientation de la dynamique sociale. Il serait ainsi opportun de s'interroger sur l'avenir du grief patronal en 2012 (partie 3), et ce, à la lumière de son évolution historique (partie 1) et de l'orientation de la jurisprudence actuelle (partie 2).

Partie 1 : Évolution historique du grief patronal

La genèse du grief patronal est inextricablement liée à l'évolution du syndicalisme et de la convention collective. Au fil des ans, l'attitude de l'État face à l'action syndicale va « de la répression des principales manifestations de l'action syndicale à l'acceptation de leur légalité, puis même à la mise en place de régimes qui, avec une vue positive de l'action syndicale, lui confèrent une portée juridique, voire amplifient ses effets »[8]. À l'ère de la révolution industrielle, le droit applicable est largement influencé par l'idéologie dominante du libéralisme économique, qu'incarne au Québec le *Code civil du Bas Canada*[9] : toute coalition ouvrière était perçue comme une conspiration illégale portant atteinte à la liberté de commerce. Une certaine reconnaissance légale des syndicats ouvriers ne s'est amorcée qu'à partir de 1872. Avec l'*Acte concernant les associations ouvrières*[10], les syndicaux ouvriers bénéficient dès lors d'une immunité contre les poursuites (art. 2 et 3) et se sont vus conférer la faculté de conclure des conventions collectives (art. 4). Au Québec, la *Loi des syndicats professionnels*[11] reconnaît la personnalité juridique aux associations patronales et

---

[7] *Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières* c. *Durand*, C.A. Québec, n° 200-09-000703-816, 5 février 1982, jj. Crête, Malouf et L'Heureux-Dubé, D.T.E. 82T-182 (C.A.). Plus récemment, voir *Commission scolaire de St-Hyacinthe* c. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3259 (grief syndical)*, [2008] R.J.D.T. 800 (T.A.).

[8] G. MURRAY et P. VERGE, préc., note 1, p. 9

[9] Marie - France BICH, « Droit du travail québécois : genèse et génération », dans H. Patrick GLENN (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 520 et suiv.

[10] S.C. 1872, c. 30

[11] S.Q. 1924, c. 112

syndicales qui le désirent (art. 1(4)) et légitime les conventions collectives qu'elles ont conclues (art. 5(9) et 15 à 19). Or, puisqu'aucune obligation de négocier n'est imposée à l'employeur, les moyens de pression comme la grève demeurent nécessaires pour sanctionner toute infraction au contenu des conventions. Il a fallu attendre la prospérité de l'après-guerre pour que la législation consente à des mesures plus favorables à l'action syndicale. Dans la perspective d'un réaménagement social, les autorités fédérales et québécoises, inspirées surtout des précédents américains[12], consacrent en 1944 les principes de la négociation obligatoire et de la représentation syndicale[13]. Le CP 1003 stipule que tout désaccord survenant durant la convention collective doit être résolu sans arrêt de travail. Pareille interdiction n'est acquise au Québec qu'en 1961[14]. Auparavant, l'article 24(2) de la *Loi des relations ouvrières* suspend effectivement l'exercice du droit de grève au cours de la convention collective jusqu'à la soumission obligatoire d'un grief à l'arbitrage, mais les éventuelles décisions arbitrales ne liaient pas les parties, à moins qu'elles ne s'engagent autrement à les respecter[15]. Depuis la réforme de 1961, le respect de la convention collective ne repose désormais plus uniquement sur la volonté des parties signataires, ni sur le recours aux moyens de pression. Il relève d'un tiers, l'arbitre de griefs, doté d'un pouvoir réellement décisionnel.

Cette première obligation imposée aux salariés syndiqués justifie à la fois la tardive apparition dans la jurisprudence des cas de grief déposé par l'employeur et le fait que ces premiers griefs patronaux se rapportent aux moyens de pression illégaux exercés par les salariés. D'après Luc Chamberland[16], la première décision québécoise recensée faisant état d'un grief logé par l'employeur date de 1974. Dans cette affaire[17], suite à un arrêt illégal de travail de ses employés, la compagnie dépose un grief réclamant compensation au syndicat. Sa demande a été accueillie et le syndicat a été condamné à payer 103 000$ à titre de dommages-intérêts. Le conseil d'arbitrage est d'avis que le syndicat a l'obligation de prendre le plus rapidement possible toutes les mesures positives adéquates afin de s'assurer du retour au travail des employés, ce qui n'a pas été fait en l'espèce. Pour arriver à cette conclusion, le juge relève deux sentences arbitrales ontariennes des années 1950[18] portant également sur des griefs patronaux en raison des grèves illégales exercées par les employés.

En 1948, s'est substituée au CP 1003 la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, à l'origine de la partie I du *Code canadien du travail* qui régit aujourd'hui les relations collectives du travail des entreprises relevant de la

---

[12] *National Labor Relations Act* , (1935) 49 Stat. 449, c. 372 ("*Wagner Act*")

[13] *Arrêté en conseil 1003 du 17 février 1944 concernant les relations ouvrières en temps de guerre*, (1944) 44 Gazette du travail 146; *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30

[14] *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1960 - 1961, c. 73, art. 6

[15] Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 1291, n° IV - 176

[16] Luc CHAMBERLAND, « Les griefs de l'employeur », (1987) 47 *R. du B.* 822

[17] *Les pâtes Domtar limitée, division Lebel-sur-Quévillon* c. *La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers (492)*, [1974] R.D.T. 169

[18] *Canadian General Electric Co. Ltd., in re United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 507*, (1951) 2 L.A.C. 608; *Polymer Corp. Ltd.* and *Oil, Chemical & Atomic Workers*, (1958) 10 L.A.C. 31

compétence fédérale[19]. L'actuel *Code du travail* québécois, sanctionné en 1964, représente quant à lui le prolongement historique de la loi de 1944. Au fil des décennies suivantes, autant le Parlement fédéral que la législature québécoise prescrivent des conditions minimales de travail dans les entreprises de leur ressort. L'on pense d'abord à la *Loi sur les normes du travail*[20] de 1979. Également, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[21] protège la santé et l'intégrité physique du travailleur dans l'exercice de ses fonctions. Enfin, la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*[22] vise la réadaptation du travailleur victime d'une lésion professionnelle en plus d'instituer un nouveau régime d'indemnisation fondé sur le risque.

Ainsi, malgré que la définition textuelle du grief dans le *Code du travail* inclue depuis 1964 le grief patronal, l'orientation socialiste du droit du travail, souvent qualifié de droit ouvrier ou de droit du salariat, explique la lente reconnaissance des griefs émanant des employeurs qui se sentent lésés par les agissements excessifs de leur syndicat faisant fi de la convention collective dûment négociée. Jusqu'alors, les employeurs occupaient une position privilégiée dans l'entreprise par leurs pouvoirs de direction, d'où l'élaboration d'un cadre législatif directement protecteur du salarié[23]. Depuis quand et dans quel contexte le pouvoir du syndicat militant a-t-il supplanté l'autorité traditionnelle de l'employeur dans les relations de travail?

Le premier cas québécois de grief patronal a été décidé en plein cœur de la crise économique des années 70. L'effervescence syndicale était à son comble. Le taux de syndicalisation au Québec a passé de 27,1% en 1960 à 38% en 1975[24]. Les négociations stagnent : le recours au bluff et au jeu de la résistance « demeure presque dans tous les cas un élément inéluctable et nécessaire du jeu de la négociation »[25]. La multiplication des grèves dans tous les secteurs, désobéissant aux injonctions et défiant les lois spéciales ordonnant le retour au travail, perturbait sérieusement les services publics[26]. Dans ce contexte de la radicalisation de plusieurs demandes syndicales, l'employeur est devenu un contractant plus vulnérable susceptible d'être désavantagé en raison de la violation des dispositions de la convention collective par un syndicat vigoureux. En effet, la majorité des griefs déposés par les employeurs et rapportés dans les sentences arbitrales de l'époque portent sur la réclamation des dommages pour des arrêts de travail ou des piquetages illégaux[27].

---

[19] *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C. 1952, c. 152, intégrée en 1970 au *Code canadien du travail,* L.R.C. 1985, c. L-2

[20] L.Q. 1979, c. 45; aujourd'hui L.R.Q., c. N-1.1

[21] L.Q. 1979, c. 63; aujourd'hui L.R.Q., c. S-2.1

[22] L.Q. 1985, c. 6; aujourd'hui L.R.Q., c. A-3.001

[23] Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 29 et suiv.

[24] CALURA, 1987-1992, *Rapport annuel du Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie présenté sous l'emprise de la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats. Partie II – Syndicats*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue 71-202

[25] Gérard HÉBERT, « Les relations du travail au Québec : bilan des années 1970 », (1981) 36 *Rel. Ind.* 715,726

[26] Céline SAINT-PIERRE, « *Aperçu historique du mouvement ouvrier au Québec : 1827-1976* », (1978) 7-8 *Politique aujourd'hui* 109

[27] L. CHAMBERLAND, préc., note 16, 822

En 1980, la Cour suprême a eu l'occasion d'affermir l'équivalence des griefs syndicaux et patronaux en se prononçant sur l'autorité de l'arbitre du grief dans l'affaire *Shell*[28]. Le pourvoi porte sur la compétence de l'arbitre à disposer d'une réclamation en dommages-intérêts contre des syndicats à la suite d'une grève illégale prohibée par la convention collective. L'objection syndicale repose sur le fait que les réclamations en dommages intentées par l'employeur ne constitueraient pas des griefs au sens du *Code du travail* et de la convention collective. Sur la question de la compétence de l'arbitre, la Cour suprême renverse le courant jurisprudentiel de la Cour d'appel qui excluait de la juridiction du tribunal d'arbitrage toute violation d'une convention collective par un syndicat – plutôt que par un employeur – au motif qu'une violation ne saurait équivaloir à un grief en l'absence d'une difficulté véritable d'interprétation ou d'application de la convention collective. La majorité de la Cour d'appel semble en effet distinguer le cas sous étude de l'arrêt *General Motors of Canada Ltd.* c. *Brunet*[29] :

> « Sur le plan de la mise en œuvre des recours, dans l'affaire *Brunet* c'est un salarié qui prétendait avoir des droits à faire valoir contre son employeur, et ce essentiellement par application des stipulations de la convention collective. Dans le cas à l'étude, c'est un employeur qui prétend avoir subi des dommages-intérêts causés par des associations d'employés en conséquence d'une grève illégale. »[30]

Infirmant cette opinion, le jugement de la Cour suprême est sans équivoque : toute violation d'une clause de convention collective, que ce soit par le syndicat ou l'employeur, constitue une mésentente relative à son application donnant ouverture au dépôt d'un grief de la compétence d'un arbitre. Sur ce point, le juge Chouinard s'exprime en ces termes :

> « Rien ne me paraît justifier cette distinction entre la réclamation d'un employeur et celle d'un employé. Il s'agit dans chaque cas d'une réclamation monétaire découlant d'une violation d'une disposition de la convention collective et si l'une est de la compétence de l'arbitre, l'autre l'est aussi. »[31]

Ce passage vient confirmer la définition du grief énoncée dans le *Code du travail*, où aucune distinction n'a été faite entre les griefs d'un syndicat et ceux de la direction. Désormais, les catégories de griefs sont bel et bien considérées sur un pied d'égalité[32]. À la fin, le magistrat réserve deux questions connexes reformulées par le professeur Pierre Verge comme suit :

> « L'employeur, en raison de la prohibition législative de la grève durant la convention collective, aurait-il bénéficié au départ d'une option de recours en

---

[28] *Shell Canada Ltd.* c. *Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181

[29] [1977] 2 R.C.S. 537 : Dans cette affaire, la Cour suprême avait affermi la compétence de l'arbitre à traiter d'un grief syndical invoquant la violation par l'employeur d'une disposition de la convention collective.

[30] [1978] C.A. 404

[31] *Shell Canada Ltd.* c. *Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, préc., note 28, 185

[32] Cette position a été reprise quelques années plus tard dans l'affaire *Purdel coopérative agro-alimentaire* et *Syndicat national des employés des produits laitiers du Bas St-Laurent*, D.T.E. 84T-212 (T.A.), où l'arbitre Jean-Guy Michaud établit derechef que la définition du grief dans le *Code du travail* ne fait aucune distinction entre les catégories de griefs et qu'une convention collective ne saurait limiter le droit de l'employeur d'en déposer pour réprimer la conduite répréhensible d'un syndicat récalcitrant.

> dommages-intérêts, l'un devant l'arbitre, fondé sur la prohibition conventionnelle, l'autre devant le tribunal civil, la Cour supérieure, basé celui-là sur la violation du Code du travail? D'autre part, *quid* dans le cas d'une convention collective qui, à la différence de la présente, ne contiendrait pas de disposition expresse réitérant en substance l'interdiction législative : y aurait-il absence de grief, partant de juridiction du tribunal d'arbitrage? »[33]

Ces interrogations ont été résolues quelques années plus tard par la Cour suprême dans une affaire néo-brunswickoise mettant en cause un employeur qui se prétend préjudicié par une grève illégale de ses employés[34]. Cette grève était interdite autant par la loi provinciale sur les relations de travail que par la convention collective. La *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick[35] prévoyait l'arbitrage obligatoire des griefs et édictait l'interdiction de déclencher une grève pendant la durée de la convention. Après un examen de la valse-hésitation jurisprudentielle, le juge Estey, au nom de la majorité, a consacré la compétence exclusive de l'arbitre des griefs dans un litige résultant de la convention collective ou de la loi et de la convention collective. Quant à la deuxième réserve exprimée dans l'affaire *Shell*, la juridiction du droit commun serait conservée en matière d'injonction :

> « Par ailleurs, lorsque la conduite de l'une ou l'autre partie à une convention collective dépasse le cadre de cette convention et porte atteinte à la disposition législative indépendante qui interdit la grève pendant la durée d'une convention collective, l'application complète du processus en matière de relations de travail établi par la législature est remise en question (...) La législature n'a donné aucune directive précise selon laquelle les tribunaux ne peuvent pas entendre de demande d'injonction lorsque tout le régime législatif en matière de relations de travail est bafoué, par exemple dans les affaires où les employés font la grève pendant la durée d'une convention collective. »[36]

La pratique du grief patronal serait également influencée par l'allongement de la durée des conventions collectives amorcé dans les années 1980, couplé à une précarisation du travail à l'échelle mondiale. Si l'incertitude par rapport à l'inflation et le contrôle des prix et des salaires de 1975 à 1978 justifiaient le raccourcissement de la durée des conventions au Canada durant les années 1960 et 1970[37], la récession économique débutée en 1982 et l'intensification de la concurrence dans les années 1990, conjuguées avec une faible inflation, sembleraient avoir inversé la tendance. Au Québec, la prédominance des conventions collectives de longue durée depuis les années 1990 serait en outre attribuable au déplafonnement, en 1994, de cette durée, jusqu'alors limitée à trois ans[38]. En effet, le

---

[33] Pierre VERGE, « L'octroi de dommages-intérêts par un tribunal d'arbitrage dans le cas d'une grève contraire à la convention collective », (1980) 35 *Rel. Ind.* 578, 580

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

[35] L.R.N.-B. 1973, c. I-4

[36] *Ste-Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.* c. *Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, préc, note 34, par. 33

[37] Louis CHRISTOFIDES, *Les déterminants de la durée des conventions*, Ottawa, Ministère du Travail du Canada, 1985

[38] *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1994, c. 6; Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1992

pourcentage des conventions collectives de trente-sept mois ou plus dans le secteur privé a augmenté de 20,8% en 1995 à 40,8% en 2002, tandis que la durée moyenne des conventions est passée de 32,1 mois en 1994 à 40 mois en 2002[39]. Il devient dès lors nécessaire de pourvoir aux variations imprévues de l'économie et du coût de la vie dans les conventions collectives. On a ainsi observé, pour les années 1990 au Canada et au Québec, une augmentation simultanée de la fréquence des clauses de réouverture avec la durée des conventions collectives[40]. Malgré tout, les situations susceptibles d'irriter les salariés au point de les amener à s'écarter des prescriptions de la convention collective deviennent plus nombreuses, puisqu'aucune obligation de renégocier les clauses – advenant un changement des circonstances – n'est imposée avant l'expiration de la convention. Cet état de fait pourrait contribuer à une certaine diversification des griefs patronaux constatée dans les années 1990. Les types de situation pouvant y donner ouverture sont notamment rapportés par Rodrigue Blouin et Fernand Morin[41]. Envers un salarié, l'employeur réclame le plus souvent un remboursement monétaire sur la base de la restitution de l'indu. Quant aux griefs dirigés contre le syndicat, ils portent principalement sur le remboursement d'engagements financiers – par exemple celui des salaires versés aux salariés libérés pour activités syndicales lorsque le syndicat s'était engagé à les remettre[42] – ainsi que l'inexécution « d'une simple obligation de comportement qui contraint le syndicat ». L'on y retrouve entre autre les griefs en dommages pour des arrêts de travail ou ralentissements d'activités en contravention des stipulations de la convention collective[43].

À l'avènement du nouveau millénaire, quelles sont les tendances actuelles en matière de griefs patronaux? Pour mieux saisir l'orientation de la jurisprudence d'aujourd'hui, penchons-nous dès à présent sur quatre causes récentes s'y rapportant.

Partie 2 : Analyse des quatre causes récentes

Ces quatre causes seraient représentatives de l'état du droit quant aux griefs logés par l'employeur, autant en ce qui concerne les droits et obligations des deux parties que les nouveaux sujets qui peuvent en donner lieu et les exigences procédurales. Les deux premiers cas, *Paccar du Canada Ltée* et *TCA-Canada* ainsi que *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière* et *Commission scolaire des Samares*, confrontent les obligations du syndicat avec celles de l'employeur. La troisième affaire, *Transformateurs Pioneer ltée* c.

---

[39] Ministère du Travail, *Rapport sur les conventions collectives de longue durée de 1994 à 2002*, Québec, Direction de la recherche et de l'évaluation, 2004, en ligne : <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions_collectives/RapportCCLD.pdf> (consulté le 14 juin 2011)

[40] M. LACROIX, M. HÉBERT, N. AMYOT, A. CHARBONNEAU et T. PLANTE, *Dispositions particulières des principales conventions collectives : conventions collectives de longue durée et réouverture des négociations*, (1999) 2 Gazette du travail 42; Danièle MAYER et Reynald BOURQUE, « Le contenu des conventions collectives de longue durée au Québec de 1994 à 1996 », dans C. BERNIER (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre,* Québec, Actes du 36e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles, p. 169

[41] R. BLOUIN et F. MORIN, préc., note 5, p. 166 – 168, n° III.39 et III.40

[42] Voir notamment *Montréal (Communauté urbaine de)* c. *Chrétien*, [1992] R.D.J. 298 (C.A.); *Commission scolaire Cris* c. *Association de l'enseignement du Nouveau-Québec*, [1990] R.D.J. 451 (C.A.)

[43] À titre exemplatif : *Cascade East-Angus inc.* et *Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East-Angus inc.*, [1992] T.A. 307

Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414, est un cas d'abus de procédure de grief que l'employeur reproche au syndicat, un recours bien établi dans la jurisprudence. La dernière sentence arbitrale, *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec section locale 957 (SCFP/FTQ)* c. *Hydro-Québec*, traite du délai de déchéance assez strict qui peut conduire au rejet d'une demande avant toute considération sur le fonds du litige.

A. *Paccar du Canada Ltée* et *TCA-Canada (griefs patronaux)*, [2007] R.J.D.T. 1752 (T.A.)

Cette affaire concerne deux griefs patronaux réclamant des dommages-intérêts au syndicat à la suite de deux arrêts de travail survenus pendant la durée de la convention collective. L'employeur est une entreprise de production de camions. La première interruption concertée de travail s'explique vraisemblablement par l'insatisfaction des employés quant à la qualité des produits de l'usine. Le second rassemblement non autorisé découlerait d'un incident fâcheux provoqué par l'arrogance d'un cadre.

Le *Code du travail*, à ses articles 107 et 108, prohibe tout arrêt de travail pendant la durée d'une convention collective, interdiction qui a été reprise à la clause 7.01 de la convention collective sous étude. Celle-ci explicite en outre les devoirs du syndicat en la matière, ce dernier s'engageant « à ne pas ordonner, encourager ni soutenir un ralentissement d'activités destiné à limiter la production ». À ce stade, l'arbitre Jean-Pierre Lussier a pris soin de préciser que nombre d'événements mécontentant les salariés sont susceptibles de se produire durant la vie d'une convention collective, mais, dans ces cas, « il faut tenter d'aplanir les difficultés par la négociation » et « il est clair que l'interruption concertée du travail est un moyen de pression proscrit par les parties »[44]. Examinant la jurisprudence arbitrale sur l'étendue des obligations du syndicat advenant un ralentissement d'activités destiné à limiter la production, l'arbitre retient deux sentences clés. La première décision, rendue par l'arbitre Huguette Gagnon[45], a établi que le syndicat ne peut se contenter de prouver qu'il n'en est pas à l'origine, mais doit également démontrer qu'il a fait tout son possible pour mettre fin à la grève, en signalant clairement son opposition, voire en menaçant les récalcitrants d'appliquer des sanctions disciplinaires. L'arbitre Jean-Pierre Lussier en conclut que les dirigeants syndicaux doivent y jouer un rôle proactif en posant des gestes concrets. La seconde décision, rendue par l'arbitre Claude H. Foisy[46], renchérit en spécifiant que cette obligation de syndicat en est une de moyen : il doit prendre tous les moyens raisonnables pour éviter ou mettre fin à un arrêt de travail illégal.

En l'espèce, il n'a pas été prouvé que le syndicat avait effectivement provoqué les deux ralentissements de travail. Or, les officiers syndicaux n'ont pas pris tous les moyens raisonnables pour les réprimer. Leur attitude était demeurée plutôt passive. Lors du premier arrêt de travail, au moins deux représentants syndicaux ont été vus au sein de l'attroupement. À l'arrêt de travail suivant, le président du syndicat, à l'instigation du

---

[44] *Paccar du Canada Ltée* et *TCA-Canada (griefs patronaux)*, [2007] R.J.D.T. 1752, 1757 (T.A.)

[45] *Cascade (East Angus) inc.* et *Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de East Angus inc.*, préc., note 43

[46] *Brasseries Molson* et *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, [2002] n° AZ-02141212, D.T.E. 2002T-775 (T.A.)

directeur des ressources humaines, a demandé, sur un ton neutre, à deux reprises aux travailleurs de reprendre le travail. Or, ce geste n'est pas suffisant aux yeux de l'arbitre. Si les circonstances varient dans chaque cas d'espèce, dans cette affaire, « il aurait au moins fallu que tous les officiers syndicaux se présentent ensemble avec Marc Tassé [le président du syndicat] devant les salariés et les invitent fermement, pour ne pas dire leur intiment l'ordre de retourner immédiatement à l'ouvrage en affirmant que ce n'était pas une façon de régler le problème relié à l'incident du 19 juillet »[47]. Le syndicat est donc responsable des dommages causés par ces arrêts de travail illégaux et tenu de compenser l'employeur pour le préjudice en résultant.

Deux points méritent d'être soulevés quant à la présente sentence. D'une part, elle s'inscrit dans le sillage du courant jurisprudentiel[48] exigeant la responsabilisation du syndicat pour prévenir ou débloquer activement les grèves ou ralentissements d'activités illégaux. Les officiers syndicaux ne peuvent pas se contenter de rester dans la neutralité face aux agissements répréhensibles des salariés, mais doivent employer tous les moyens requis d'une personne raisonnable dans les circonstances pour montrer leur opposition et sanctionner les rebelles. D'autre part, l'employeur peut, au moyen d'un grief, chercher réparation de son préjudice uniquement à l'égard de son cocontractant, soit le syndicat, et non directement aux employés. Le syndicat pourra se retourner après coup contre les dirigeants syndicaux quant aux obligations qui leur incombent à ce titre. L'employeur ne pourrait que poursuivre un salarié pour une faute commise en contravention de ses devoirs de salarié.

B. *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière* et *Commission scolaire des Samares (griefs patronaux)*, [2006] R.J.D.T. 1225 (T.A.)

Cette fois, les trente-neuf griefs patronaux émanant d'une commission scolaire revendiquent le remboursement des sommes versées en trop à des enseignants à la suite d'une entente de redressement salarial intervenue entre le gouvernement du Québec et la Centrale de l'enseignement du Québec. Après avoir rejeté l'objection préliminaire de la prescription des recours, l'arbitre Maureen Flynn est d'avis qu'il s'agit bel et bien d'un cas de restitution de l'indu suite à une erreur de traitement informatique que la commission scolaire ne pouvait raisonnablement anticiper. La convention collective a pourvu aux mécanismes de restitution en cas de remise à un enseignant d'un trop payé à titre de rattrapage salarial. La commission doit dans un premier temps s'entendre avec l'enseignant concerné pour établir les conditions de remboursement et, à défaut d'une entente, la commission peut recourir à la compensation. Or, pour opérer compensation, les dettes doivent être certaines, liquides et exigibles. Dans la présente affaire, le syndicat a bel et

---

[47] *Paccar du Canada Ltée* c. *TCA-Canada*, préc., note 44, 1760

[48] Outre les causes citées dans la sentence, voir notamment : *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638 du Syndicat canadien de la fonction publique* c. *Ville de Québec*, [1994] R.J.Q. 1552 (C.A.); *Lawson Mardon Emballages inc., division de Montréal* et *Syndicat international des communications graphiques, section locale 555*, [2001] R.J.D.T. 406 (T.A.); *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 720* et *La Corporation Corbec*, [2006] n° AZ-50387015, D.T.E. 2006T-753 (T.A.), requête en révision judiciaire rejetée; *Réseau de transport de la Capitale* c. *Syndicat des salariées et salariés d'entretien du RTC*, 2006 QCCA 706, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée.

bien signifié à la commission son refus de rembourser les versements excédentaires pour cause de prescription. Il s'agit donc d'une contestation soulevant l'interprétation et l'application de la convention collective qui rend les dettes incertaines. Dans ces circonstances, comme le relève Robert P. Gagnon, « la réclamation de l'employeur se heurt[ant] à une contestation du salarié sur la convention collective, elle deviendra l'objet d'un grief patronal soumis à la procédure d'arbitrage »[49]. D'ailleurs, en vertu de l'article 100.12*b)* du *Code du travail*, l'arbitre dispose d'un vaste pouvoir discrétionnaire – analogue à celui qui lui est conféré à l'article 1699 al. 2 du *Code civil du Québec* en matière des restitutions en général – en ce qui a trait à la fixation des « modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié ». Le tribunal a ainsi réduit de moitié la restitution exigible d'une enseignante qui, sur la foi d'une assurance erronée, s'est privée des liquidités nécessaires au remboursement.

L'intérêt de cette cause est double. D'abord, en cas de restitution de l'indu dans un contexte d'interprétation et d'application de la convention collective, il n'est pas nécessaire pour l'employeur de loger un grief dans tous les cas. Si la dette du salarié remplit tous les critères exigés pour la compensation, soit la certitude, la liquidité et l'exigibilité (*cf.* art. 1672 et suiv. C.c.Q.), l'employeur peut opérer compensation de sa propre initiative. Ensuite, en exerçant sa discrétion, l'arbitre tient à souligner que, dans certains cas, la négligence du payeur – le *solvens*, en principe non pénalisante, peut être prise en compte par les tribunaux pour réduire, par souci d'équité, l'étendue de la restitution. En l'espèce, quoique la commission scolaire ait disposé des délais très serrés pour effectuer les premiers paiements de rattrapage salarial, elle a été négligente dans l'administration des appels des enseignants qui exprimaient des doutes quant à l'exactitude du paiement. Cette remarque est susceptible d'avoir quelques incidences sur le succès de ce type de griefs patronaux à l'avenir. Un employeur responsable doit minimiser ses dommages et ne pas adopter une conduite fautive au risque de se voir opposer une fin de non-recevoir « [d]ans le cas où la conduite du *solvens* confine à l'incurie ou la négligence grossière »[50].

C. *Transformateurs Pioneer ltée* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414*, 2007 CanLII 12898 (QC SAT)

Dans cette affaire, la compagnie Transformateurs Pioneer Ltée dépose un grief incident à la section locale des Métallurgistes Unis d'Amérique pour abus de procédure de la part du syndicat. Ce dernier aurait demandé une remise d'audience injustifiée et tardive pour disposer du grief de suspension disciplinaire d'un employé. Ce dernier aurait refusé de collaborer avec le chef comptable de l'entreprise et l'aurait insulté devant d'autres personnes. L'employeur réclame le remboursement des frais engagés par la compagnie en raison de la conduite fautive du syndicat, notamment les honoraires et déboursés des procureurs ainsi que la totalité des frais de l'arbitre saisi du grief et des frais de consultant en ressources humaines. Le syndicat s'est par la suite désisté du grief initial.

---

[49] *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière* et *Commission scolaire des Samares*, [2006] R.J.D.T. 1225, 1236 (T.A.), citant Robert P. GAGNON, *Le droit du travail du Québec*, 5e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 541

[50] *Id.* 1237, citant Jean-Louis BAUDOUIN et Pierre-Gabriel JOBIN, *Les obligations*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 560

À titre d'objection préliminaire, le syndicat a contesté la saisine du dossier patronal. Comme le grief principal a été retiré avant l'audience, le grief patronal incident ne saurait y survivre. De l'avis de l'arbitre Yvan Brodeur toutefois, cette objection n'est pas fondée. Si le grief de l'employeur est véritablement un grief incident étant donné que les faits pertinents sont intimement liés aux circonstances du grief initial, le grief incident ne devient pas pour autant l'accessoire du grief initial. À cet effet, l'article 172 al. 2 du *Code de procédure civile* spécifie, *in fine*, que « [l]e tribunal reste saisi de la demande reconventionnelle, nonobstant un désistement de la demande principale ». Cette référence est éclairante même si le tribunal d'arbitrage n'est pas lié par ces dispositions. Ainsi, le désistement du grief syndical n'a aucunement affecté l'existence du grief incident.

Quant au fond, l'arbitre disserte sur la portée et les limites du devoir de représentation du syndicat vis-à-vis des salariés compris dans l'unité de négociation, tel qu'édicté à l'article 47.2 du *Code du travail*. Dès 1984, cette obligation a été circonscrite par la Cour suprême dans l'affaire *La guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autre*[51] : si le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable à cet égard, discrétion qui doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier. Le syndicat doit soupeser les intérêts en présence avant d'agir; il doit d'un côté assumer ses obligations de juste représentation vis-à-vis du salarié et, de l'autre côté, agir de bonne foi à l'endroit de l'employeur, au risque de commettre un abus de droit à son égard. L'abus de droit, tel que défini à l'article 7 du *Code civil du Québec*, dépasse une simple erreur ou une négligence; il implique la mise en œuvre, de manière abusive, d'un droit dont l'exercice est normalement légitime. Dans les circonstances de l'espèce cependant, bien que l'attitude du syndicat ait incommodé l'employeur, il ne s'est pas comporté pour autant de façon excessive et déraisonnable. Le grief patronal a donc été rejeté.

L'abus de procédure de grief, invoqué par l'employeur comme demande reconventionnelle à un grief initial du syndicat, s'est multiplié ces dernières années[52]. Dans l'affaire *Hôpital de Montréal pour enfants* et *Syndicat des technologues en radiologie du Québec*[53], l'arbitre Marc Boisvert a établi pour la première fois le caractère incident et accessoire du grief invoquant l'abus procédural. La réclamation en dommages par l'employeur ne constitue pas en soi un grief indépendant puisqu'elle ne résulte pas d'une difficulté d'interprétation ou d'application de la convention collective à proprement parler. Le grief patronal pour abus

---

[51] [1984] 1 R.C.S. 509

[52] Voir notamment : *Industries Leader inc.* et *Syndicat des salariées et salariés des Industries Leader (C.S.D.)*, [2001] n° AZ-01141093, D.T.E. 2001T-336 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, [2001] n° AZ-50099388, D.T.E. 2001T-884 (C.S.)); *Aéroports de Montréal* et *Alliance de la fonction publique du Canada (unité des pompiers)*, [2003] n° AZ-03142120, D.T.E. 2003T-817 (T.A.); *Autocar National Ltée* et *L'Union des employés et employées de service, section locale 800*, [2004] n° AZ-50235448, D.T.E. 2004T-601 (T.A.); *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis/Jewish General Hospital (CSN) (grief patronal)*, [2007] n° AZ-50429289, D.T.E. 2007T-474 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, C.S., 22-01-2008, 500-17-036435-074)

[53] [1997] T.A. 1155

de procédure est plutôt assimilable à une demande reconventionnelle en matière civile. Cette approche est compatible avec les prescriptions du *Code de procédure civile* et de l'article 100.12 du *Code du travail*, ce dernier habilitant l'arbitre à rendre toute ordonnance propre à sauvegarder les droits de l'employeur et à imposer les dommages-intérêts appropriés, le cas échéant. Deux ans plus tard, cette position a été consacrée par la Cour d'appel dans l'affaire *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis* c. *Athanassiadis*[54]. L'employeur avait saisi la Cour supérieure d'une action en dommages-intérêts réclamant le remboursement des frais liés à l'arbitrage, à la suite d'un grief syndical rejeté pour cause de prescription. Le juge Denis est d'opinion que la réclamation patronale relève de la convention collective. Lorsque l'employeur se rend compte en cours d'audience – ou avant – qu'il est victime d'une réclamation abusive ou farfelue, il peut, à ce moment précis ou dans le délai prévu à la convention collective, déposer un second grief, qui devient l'accessoire du premier et qui est disposé par le même arbitre, évitant de cette façon la multiplicité des recours. De surcroît, une clause conventionnelle prévoyant le paiement des frais d'arbitrage par l'employeur ne donnerait pas au syndicat une immunité pour en abuser et ne ferait pas obstacle à de telles réclamations incidentes intentées par l'employeur.

Considéré sous cet angle, l'apport de la sentence rendue dans l'affaire *Transformateurs Pioneer* consiste à préciser que le désistement du grief initial n'empêche pas la poursuite du grief incident. Quant aux obligations du syndicat, l'arbitre se réfère à la sentence rendue dans l'affaire *Régie intermunicipale de récupération des Hautes-Laurentides* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Régie intermunicipale des Hautes-Laurentides (CSN)*[55], où l'arbitre François Hamelin a traité du devoir de représentation du syndicat envers les salariés. L'article 47.2 du *Code du travail* accorde une discrétion appréciable au syndicat et ce n'est qu'en cas de décision arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou abusive que sa responsabilité est engagée En effet, si le salarié estime que l'association accréditée n'a pas exercé à son égard son devoir de représentation de manière juste et loyale, il peut porter plainte auprès de la Commission des relations du travail[56]. L'existence de ce recours a rendu certains représentants syndicaux d'une prudence extrême, au point de décider de mener à terme des griefs manifestement mal fondés. Pour conclure que le syndicat devait se désister de son grief initial, il faut donc que l'employeur puisse démontrer que cette décision s'imposait absolument au syndicat parce que celui-ci n'avait véritablement aucune chance de voir le grief accueilli, en tout ou en partie. Malgré ces réserves, un grief patronal invoquant l'abus de droit procédurier du syndicat est désormais ouvert aux employeurs.

D. *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec section locale 957 (SCFP/FTQ)* c. *Hydro-Québec*, 2006 CanLII 19306 (QC SAT)

Cette affaire se rapporte à un grief patronal déposé par Hydro-Québec réclamant à un de ses employés le remboursement des frais de repas et de déplacement. Ce litige s'est buté contre l'objection préliminaire du syndicat soulevant la prescription du recours. Le grief patronal,

---

[54] C.A. Montréal, n° 500-09-001558-949, 23 avril 1999, jj. Mailhot, Chamberland et Denis (*ad hoc*), D.T.E. 99T-462 (C.A.)
[55] [2005] n° AZ-50310819, D.T.E. 2005-533 (T.A.)
[56] *Code du travail*, art. 47.3 à 47.6

qui provient des irrégularités sur les comptes de dépenses de l'employé en 1999, a été déposé le 6 mai 2003, puis soumis à l'arbitrage le 16 juin 2003.

À défaut d'un délai spécifiquement prévu dans la convention collective pour le dépôt d'un grief patronal, est-ce la prescription de six mois prévue à l'article 71 du *Code du travail* qui s'applique, ou est-ce plutôt la prescription triennale du droit commun? Sur cette interrogation, l'arbitre Diane Sabourin rappelle dans un premier temps qu'initialement, l'article 71 du *Code du travail* a été interprété comme ayant un caractère supplétif et ne s'applique par conséquent que lorsque la procédure de griefs et d'arbitrage prévue dans une convention collective est silencieuse quant au délai. Toutefois, deux raisons principales plaident pour la position adverse. D'un côté, les droits et recours que l'employeur entend exercer « naissent d'une convention collective » - comme le stipule le *Code du travail*, et non en vertu des dispositions du Code civil. En effet, toutes les sommes réclamées par l'employeur à son salarié ont été versées en fonction des dispositions de la convention collective. De l'autre côté, il y a lieu de considérer sur un pied d'égalité les droits et recours prévus pour chacune des deux parties à la convention collective. Une réclamation ne saurait constituer une action civile – plutôt que l'arbitrage de griefs – uniquement parce qu'elle émane d'un employeur au lieu d'un syndicat. Par ailleurs, le libellé de l'article 2925 du Code civil indique clairement qu'il ne s'applique qu'aux cas où « le délai de prescription n'est pas autrement fixé ». Ainsi donc, le délai de prescription de 6 mois prévaut et court à compter de la naissance de la dette de l'employé, « à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance ». Le point de départ de la prescription étant la date 15 janvier 2001, le recours est d'ores et déjà prescrit.

Il est vrai que l'approche adoptée généralement par les arbitres et consacrée par la Cour suprême n'est pas très exigeante quant au respect des procédures. En matière d'arbitrage des griefs, le fond l'emporte sur la forme, suivant les termes de la Cour suprême dans l'affaire *Parry Sound*[57] de l'Ontario:

> « En règle générale, il est évidemment important que les parties à une convention collective se conforment aux exigences procédurales qui y sont prévues (...) Cela dit, il importe de reconnaître le consensus général chez les arbitres que, dans la mesure du possible, un grief ne devrait pas être gagné ni perdu pour un vice de forme, mais plutôt en raison de son bien-fondé ».

Ces principes, énoncés dans le cas d'un grief syndical, sont tout à fait transposables aux griefs patronaux. De surcroît, l'article 100.2.1 du *Code du travail* prévoit qu' « [a]ucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure ». À l'interne, les parties sont libres d'adopter la procédure de leur choix, sous réserve de l'arbitrage final obligatoire au terme du processus. Lorsqu'aucune procédure interne n'est prévue dans la convention collective, le grief de l'employeur est soumis directement à l'arbitrage. Or, faut-il obligatoirement respecter les étapes internes de règlement des griefs avant qu'un grief soit ultimement porté à l'arbitrage? La réponse varie suivant les termes de la convention collective. Si les parties ont exprimé leur intention arrêtée de suivre à la lettre les modalités

---

[57] *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.Q., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 68

établies dans la convention, elles ne pourront revenir sur leur position et l'arbitre ne pourra que sanctionner le manquement procédural[58]. Par contre, quand la procédure n'est pas de déchéance et que l'irrégularité n'a occasionné aucun préjudice à l'autre partie, le grief doit être tranché sur le fonds et non rejeté en raison de simples accidents de parcours. Le dépôt du grief n'est soumis à aucun formalisme : une lettre adressée au syndicat faisant état de l'objet du grief et du correctif recherché, a été jugée suffisante[59].

Contrastant avec ce laxisme procédural, le délai de prescription strict de six mois, en l'absence d'une clause conventionnelle, presse les employeurs – de même que les syndicats – à agir avec célérité pour faire préserver leur droit. En fait, nombre de griefs patronaux ont été rejetés sur la base d'une telle objection[60]. La prescription triennale du droit commun s'applique surtout aux réclamations émanant d'employés non syndiqués.

Fort de ces différents constats, l'on pourrait formuler quelques hypothèses sur l'avenir des griefs patronaux, lesquelles commencent à se dessiner sur la toile sociale qui leur sert de fond. Les enjeux socio-économiques à une plus vaste échelle se déteignent inévitablement sur l'orientation du syndicalisme et les employeurs, tel qu'analysés dans les pages qui suivent.

Partie 3 : Quelques hypothèses/propositions quant au futur de cette pratique

Première conjecture : en ce qui concerne l'objet des griefs patronaux, l'employeur pourrait invoquer plus fréquemment et de façon stratégique l'abus de la procédure de grief à l'encontre du syndicat à titre de demande reconventionnelle. À mesure que les conventions collectives s'allongent et se complexifient, cherchant à réglementer en détail la vie au travail, on y retrouve de plus en plus d'obligations imposées à l'employeur, que ce soit les avantages sociaux, la sécurité syndicale ou les mesures de protection du revenu. Au cours des vingt dernières années, y ont aussi été ajoutées des clauses abordant des thèmes moins traditionnels comme les droits des salariés en matière de formation professionnelle et la conciliation travail-vie personnelle. À titre indicatif, près de 60% des conventions collectives du secteur privé déposées en 2008 comportaient au moins une clause portant sur la formation, le recyclage ou le perfectionnement. De plus en plus de conventions collectives incluent en effet des dispositions de cette nature, des 38,9% qui en traitent en 1988-1991, le pourcentage a grimpé à 69,4% en 2006-2009[61]. Dans le même ordre d'idées, la proportion du coût des avantages sociaux dans le secteur privé syndiqué du Québec, que ce soit le temps chômé payé, les régimes privés de retraite et d'assurances collectives, les

---

[58] R. BLOUIN et F. MORIN, préc., note 5, p. 302 – 307; Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 590 – 592

[59] *S.P.B. Canada Inc.* c. *Union des employés des cartonniers standard*, [1985] T.A. 273

[60] Voir notamment : *Québec (Ville de)* c. *Association des pompiers professionnels de Québec*, 2001 CanLII 7615 (QC SAT); *Commission Scolaire Crie* c. *Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest*, 2003 CanLII 16044 (QC SAT); *Association des enseignantes et enseignants de Montréal* c. *Picher*, 2006 QCCS 1715; *Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île* c. *Dulude*, 2007 QCCS 352

[61] Pour les conventions de 1988-1991 : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (diverses années), *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec*; pour les conventions de 2006-2009 : Système d'information « Gestion des relations du travail », ministère du Travail, 31 décembre 2009

régimes publics ou autres avantages, varie d'environ 36% à près de 43% des coûts salariaux selon les catégories d'emploi[62]. De plus, la proportion des conventions collectives prévoyant des dispositions sur le congé parental a plus que quadruplé dans les périodes de référence 1988-1991 et 2003-2006[63]. Aussi, près de 28% des mères québécoises reçoivent des prestations complémentaires de leur employeur en sus des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Ces prestations complémentaires sont versées près de quatre fois plus fréquemment en milieu syndiqué qu'en milieu non syndiqué[64]. Toutes ces exigences variées pourraient donner aux salariés ou au syndicat de multiples occasions de contester les décisions de l'employeur qui s'écarteraient des prescriptions de la convention. Entre les années 2000 et 2003, l'objet de ces griefs concerne le plus souvent les questions disciplinaires tel le congédiement ou la suspension ainsi que des questions de rémunération (indexation des salaires, primes, heures supplémentaires et assurance-salariale), la réclamation de poste ou les diverses modifications aux conditions de travail[65]. De surcroît, l'accumulation des clauses dans les conventions collectives est susceptible d'amener beaucoup de lourdeur dans l'application et bien des difficultés d'interprétation. Considérés sous cet angle, les griefs syndicaux déposés en vue de dénoncer la violation ou l'apparente violation de la convention par la partie patronale risquent de devenir plus nombreux, d'où l'intérêt d'un grief incident lorsque le grief principal se révèle manifestement mal fondé ou superflu.

Deuxième hypothèse : les griefs patronaux contestant les arrêts ou ralentissements de travail illégaux pourraient se maintenir au cours des prochaines années. Certes, les conflits de travail – constitués majoritairement de grèves – ont diminué de près de moitié depuis 2001. Cette réalité optimiste s'accompagne d'une réduction corrélative du nombre de travailleurs touchés, lequel a passé de 52 597 en 2001 à 11 281 en 2009[66]. Cependant, la durée des conventions collectives s'est allongée de façon substantielle suite à son déplafonnement intervenu en 1994 par des modifications apportées au *Code du travail*, alors que les clauses de réouverture permettant à l'une des parties de demander une renégociation avant l'expiration de la convention collective demeurent rares. En fait, seulement 2% des conventions collectives entre 2003 et 2007 comportent de telles clauses[67]. Pour les employeurs, une convention collective de longue durée est synonyme de stabilité et de certitude, les conditions stipulées ne sont plus sujettes aux fluctuations économiques. Elle permet également de réduire les coûts associés aux négociations collectives et aux conflits de travail. Pour les syndicats toutefois, l'accroissement de cette durée suspend leur droit de négocier de meilleures conditions de travail en vue de rétablir l'équilibre rompu par des circonstances nouvelles imprévisibles, le cas échéant. Ces intérêts opposés peuvent éventuellement donner lieu à des frictions entre les parties syndicale et

---

[62] Patrice JALETTE et Gilles TRUDEAU (dir.), *La convention collective au Québec*, 2e éd., Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 2011, p. 337

[63] *Id.*, p. 374

[64] Katherine MARSHALL, « Prestations supplémentaires versées par l'employeur », *Perspective*, février 2010, Ottawa, Statistique Canada, p. 5 - 14

[65] Lyne JONCAS, *Le système québécois d'analyse des sentences arbitrales de grief : un aperçu*, Ministère du Travail, 2004, p. 10

[66] Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 6 no. 2, 2010, p. 219 et 220

[67] P. JALETTE et G. TRUDEAU (dir.), préc., note 62, p. 53

patronale, conduisant à l'usage des moyens de pression illégaux lorsque chacune des parties reste campée sur leur position malgré les aléas de l'économie. À cet égard, l'enjeu salarial demeure un point des plus conflictuels puisque le niveau des salaires est une des conditions les plus intimement liées aux pressions économiques et la situation financière de l'entreprise. En fait, 44% des conflits de travail survenus durant la période 2004-2008 sont provoqués par le désaccord des parties sur cette question[68]. Alors que l'employeur veut contenir les hausses salariales pour optimiser la productivité de l'entreprise et supporter la concurrence, les revendications salariales cherchent plutôt à les augmenter au profit des salariés.

Troisièmement, les entreprises seraient à l'avenir davantage axées sur la gestion du grief à l'interne et privilégieraient l'emploi des méthodes alternatives de règlement plutôt que le recours à l'arbitrage. Si l'on constate une augmentation générale du nombre de griefs d'année en année, soit près de mille entre les années 2000 et 2003, plus de la moitié des griefs déposés ont été réglés à l'amiable. Excluant ce pourcentage élevé de règlements hors cour, la majorité des griefs – soit en moyenne 65% – ont été rejetés par l'arbitre[69]. En même temps, il y a eu, au cours de la décennie, une diminution drastique de près de 40% du nombre de griefs – toute catégorie confondue – ayant fait l'objet d'une sentence arbitrale, passant de 2591 décisions recensées en 1992-1993 à 1503 décisions rendues en 2004-2005[70]. Certes, la procédure de règlement des griefs comporte à la fois des avantages et des inconvénients. Il s'agit avant tout d'une méthode pacifique de résolution des conflits offrant aux salariés de meilleures possibilités de participer à l'élaboration des solutions, au lieu de recourir à des moyens radicaux comme la grève ou le lock-out. C'est d'ailleurs cette considération qui a incité le législateur à instituer l'arbitrage obligatoire au début des années 1960 pour faire respecter les dispositions de la convention collective. Cependant, la procédure de règlement des griefs est parfois perçue comme « une procédure inflexible, laborieuse et dilatoire »[71]. Le délai moyen pour rendre une décision arbitrale, de la nomination de l'arbitre au prononcé de la décision, a presque doublé de 1990 à 2010, passant de 259 jours à 470 jours[72]. Si les parties sont largement responsables de cette lenteur, n'empêche que tout ce processus est coûteux en temps et en ressources : outre les honoraires d'arbitre ou des assesseurs, les coûts de libération pour les employés et des témoins sont autant des éléments démotivants. La productivité de l'entreprise est ainsi affectée. De surcroît, une sentence arbitrale ne fait souvent qu'envenimer une relation de travail déjà conflictuelle en exacerbant les oppositions sans véritablement apporter une solution définitive. Compte tenu de ce qui précède, la défaveur en la matière semble primer sur les visées plus optimistes de règlement des griefs. À l'opposé, la procédure interne de règlement des griefs se démarque par son accessibilité, en mettant en présence les personnes immédiatement impliquées. L'efficacité de ce mécanisme est démontrée par le

---

[68] *Id.*, p. 439

[69] L. JONCAS, préc., note 65, p. 5

[70] Rapport du comité de travail de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, *Relations du travail au Québec, Bilan et perspectives d'avenir*, avril 2005, en ligne : <http://www.eri.umontreal.ca/personnel/Jalette_Patrice/bilan.pdf> (consulté le 13 juin 2011)

[71] Jean-Claude BERNATCHEZ, *La convention collective, savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 304

[72] CCTM, *Liste annotée d'arbitres de grief, 2010-2011*, Québec, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, p. 12

fait que plus de 95% des griefs sont réglés par les parties elles-mêmes, sans l'intervention d'un tiers[73]. Parmi les méthodes alternatives de résolution des griefs, une des avenues intéressantes serait la médiation de grief, requérant l'intervention d'un tiers pour aider les parties à résoudre leurs difficultés en facilitant « l'éclosion d'une solution mutuellement acceptable » au lieu d'en imposer une sur une base apparemment neutre[74]. Quant à la médiation dite préventive, elle s'avère particulièrement bénéfique pour désamorcer les conflits répétitifs en améliorant le climat de travail dans l'entreprise.

Outre les carences techniques que l'on impute à l'arbitrage, les contextes socio-économiques de même que l'encadrement juridique actuel obligent les parties à adopter une attitude proactive et responsable pour résoudre les conflits qui surviennent en milieu de travail. La mondialisation des marchés, les avancées technologiques, le vieillissement de la main-d'œuvre et les percées législatives ont profondément refaçonné le paysage socio-économique du Québec ainsi que les rapports collectifs de travail. Ces bouleversements majeurs, déjà palpables à l'aube des années 90, se sont renforcés ces dernières années, contraignant les milieux industriels à repenser à leurs configurations organisationnelles dans une perspective d'adaptation et d'innovation[75].

Depuis les années 1980, émerge du lot une main-d'œuvre atypique, composée de salariés à temps partiel ainsi que de travailleurs temporaires, occasionnels ou autonomes. Ces travailleurs dits périphériques, œuvrant dans des conditions de travail moindres, apportent aux employeurs une productivité accrue en leur permettant d'économiser les coûts de la main-d'œuvre. En effet, ces employés précaires sont exclus, en tout ou en partie, des conventions collectives et ne jouissent généralement pas des avantages sociaux accordés aux employés permanents à temps plein[76], puisque les syndicats s'opposent généralement à les inclure dans les conventions collectives. En 2009, le taux de présence de l'emploi atypique est de 37,2% au Québec[77], alors que la proportion des conventions collectives s'appliquant intégralement à ces salariés a plus que triplé, passant de 11% dans la période 1988-1991 à 35,6% en 2006-2009. Il est possible qu'un accès plus facile à la sous-traitance ainsi que la délocalisation des activités de l'entreprise dans le contexte de la mondialisation confèrent aux employeurs un avantage stratégique pendant les négociations collectives, qui peuvent dès lors y imposer leurs revendications en infléchissant le contenu des conventions collectives dans le sens de leurs intérêts[78].

---

[73] G. HÉBERT, préc., note 38, p. 204

[74] R. BLOUIN et F. MORIN, préc., note 5, p. 313 et suiv.

[75] Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Gregor MURRAY, « Towards a New Production Model : Potentialities, Tensions and Contradictions », dans Gregor MURRAY, Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Paul - André LAPOINTE (dir.), *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Londres et New York, Continuum, 2004, p. 15

[76] Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du Travail, 2003

[77] Institut de la statistique du Québec, *Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2009*, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/h004_taux_emploi_atypique_que_08-09.htm> (consulté le 11 juin 2011)

[78] Patrice JALETTE et Natacha PRUDENT, « Le secteur manufacturier la tête sous l'eau », *L'état du Québec 2010*, Montréal, Boréal et Institut du Nouveau Monde, 2010, p. 125

Sur la base de ces données, le défi des conventions collectives futures consisterait à trouver un équilibre entre deux impulsions opposées, l'efficacité et l'équilibre : d'une part, l'employeur recherche une flexibilité accrue dans la gestion de la main-d'œuvre; d'autre part, les syndicats militent pour une protection accrue et des droits nouveaux pour les salariés. Il importe alors aux parties patronale et syndicale d'analyser les différentes situations avec clairvoyance pour être en mesure de contrer les aléas de l'économie et de remédier aux difficultés financières des entreprises. À cet égard, une bonne gestion des griefs à l'interne représente un atout pour concilier, autant que faire se peut, les facteurs matériel et humain.

Enfin, dans une perspective globale, les griefs patronaux demeureraient un phénomène marginal. D'une part, le taux de présence syndicale, correspondant au pourcentage de personnes assujetties à une convention collective, s'est stabilisé au cours de la décennie, malgré une légère régression. En 2010, 39,6% des salariés québécois étaient assujettis à une convention collective de travail, comparé à un taux de 40% l'année précédente et au taux moyen de 40,3% observé au Québec pour la période 2001-2010. Ce pourcentage masque pourtant l'écart flagrant entre le secteur privé et le secteur public. Si le secteur privé regroupe les trois quarts des salariés, son taux de présence syndicale a diminué de 27,9% à 25,3% depuis 2001, comparativement à une augmentation de 81,3% à 82,2% dans le secteur public[79]. D'autre part, le cadre législatif des rapports collectifs de travail s'est davantage orienté vers la déréglementation au cours des trente dernières années, rendant de plus en plus difficiles la syndicalisation des travailleurs et la négociation collective. Cette volonté gouvernementale s'inscrit dans la mouvance de l'idéologie néolibérale en vogue dans les politiques publiques depuis les années 1970 et 1980, prônant la privatisation, la dérégulation du marché du travail, le retrait de l'État et le soutien aux investissements privés[80]. L'abolition de la limite maximale à la durée des conventions collectives, la modification de l'article 45 du *Code du travail* – facilitant le recours à la sous-traitance dans les milieux syndiqués – et l'exclusion de certains travailleurs de l'application des décrets de convention collective en constituent des exemples flagrants. Aussi, un cadre législatif de plus en plus précis, prescrivant avec minutie les conditions minimales de travail, risquent d'amenuiser le rôle de la convention collective dans la régulation des conditions de travail. Référons-nous à la *Loi sur l'équité salariale*[81], à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*[82] et au renouvellement de la *Loi sur les normes du travail*. Tous ces facteurs ne plaident donc pas pour une croissance importante du taux de couverture conventionnelle et des effectifs syndicaux[83]. Or, pas de syndicat, pas de convention et partant, plus de grief.

---

[79] Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec en 2010*, Québec, Ministère du Travail, 2011

[80] Sophie FONTAINE-BÉGIN, *Influence du néolibéralisme de l'État sur les stratégies de l'acteur syndical dan le secteur public québécois : l'étude du cas de la FIIQ*, mémoire de maîtrise, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 2007

[81] L.R.Q., c. E-12.001

[82] L.R.Q., c. D-7.1

[83] P. JALETTE et G. TRUDEAU (dir.), préc., note 62, p. 53

Conclusion

La convention collective vise à préserver les droits des salariés qui y sont assujettis contre l'autorité intrusive de l'employeur, qui, au sein de l'entreprise, occupait le haut du pavé. Résultat d'une négociation laborieuse entre le syndicat et la direction, elle est avant tout l'engagement de l'employeur à respecter ses propres obligations en reconnaissant les concessions faites aux employés, depuis les bénéfices traditionnels comme la sécurité syndicale, l'ancienneté, les mesures disciplinaires les avantages sociaux, jusqu'aux revendications plus innovatrices comme la formation continue et la conciliation travail-vie personnelle. En raison de sa nature même, une convention collective impose plus d'obligations pour l'employeur que les salariés assujettis, d'où la fréquence beaucoup plus élevée des griefs syndicaux dénonçant la violation par l'employeur d'une ou de plusieurs stipulations, notamment en ce qui concerne les questions de rémunération ou de mesures disciplinaires jugées déraisonnables.

En contrepartie de ces gains syndicaux, la première obligation imposée au syndicat est l'interdiction de perturber les activités de l'entreprise pendant la durée d'une convention collective en recourant à des moyens de pression préjudiciables à l'employeur. La violation de cet engagement, surtout dans les périodes de ralentissement économique, explique la genèse des premiers griefs patronaux, plaintes déposées par l'employeur suite à une difficulté d'application des dispositions de la convention collective. Depuis, les cas de ces griefs se diversifient avec la complexité croissante des conventions collectives, dictant à l'une et à l'autre partie de nouveaux engagements. Outre les actions en dommages suite à des arrêts de travail illégaux, l'on recense les réclamations de l'employeur exigeant le remboursement des salaires versées pour activités syndicales ou de salaires par erreur, lorsque les salariés abusent, sciemment ou par mégarde, des avantages concédés dans les conventions collectives. Puis, lassés des griefs syndicaux contestant l'application légitime des mesures disciplinaires, dont le recours à l'arbitrage est souvent lourd de conséquences pécuniaires, les employeurs répliquent de plus en plus fréquemment en invoquant, comme demande reconventionnelle au grief principal, l'abus de procédure du syndicat dans le dépôt des griefs frivoles qui n'ont aucune chance d'être accueillis.

Or, l'arbitrage des griefs a connu une défaveur marquée au cours des dernières années. L'on reproche notamment la lenteur du processus et les coûts engagés pour l'arbitrage. Les parties ont ainsi intérêt à prévoir une gestion des griefs plus efficace pour régler les litiges à l'amiable, en développant des modes alternatifs de résolution des conflits. De même, la conjoncture économique actuelle caractérisée par une concurrence plus intense et l'innovation technologique, de même que la législation en droit du travail, appelle la concertation des acteurs syndicaux et patronaux pour conjuguer l'efficacité avec l'équilibre, harmoniser leurs aspirations contradictoires en soupesant les intérêts de l'entreprise avec les conséquences humaines inévitables.