

Jean Bernier*, André Côté**

LES ACCORDS D'ENTREPRISE AU CANADA

INTRODUCTION

Au Canada, la compétence constitutionnelle en matière de relations du travail échoit en principe aux provinces¹. Chacune des dix provinces canadiennes, ainsi que l'état fédéral, à l'égard des affaires ou entreprises tombant dans sa sphère de compétence spécifique, possède sa propre législation du travail². Avec quelques variantes, ces textes reproduisent, pour l'essentiel, le modèle de rapports collectifs du travail instauré aux États-Unis par le célèbre Wagner Act de 1935³, comme levier de relance économique, dans le cadre du New Deal du président Roosevelt. C'est à l'occasion de la deuxième guerre mondiale que cette mutation est intervenue au Canada.

* Professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval (Québec).

** Professeur à la Faculté de Droit de l'Université Laval (Québec).

¹ Ainsi en a décidé, en 1925, le Conseil Privé de Londres, alors arbitre suprême des règles du partage des compétences constitutionnelles codifiées au *British North America Act*, 1867, 30—31 Vict., c. 3; *Toronto Electric Commissioners v. Snider*, [1925], A. C. 393.

² Ces textes de loi sont tels qu'amendés, le *Code canadien du travail*, S.R.C., 1970, c. L-1; *Alberta Labour Relations Act*, S.A., 1980, c. 72; *Labour Code of British Columbia*, R.S.B.C., 1979, c. 212; *Manitoba Labour Relations Act*, C.C.S.M., c. L-10; *New Brunswick Industrial Relations Act*, R.S.N.B., c. 1-4; *Newfoundland Labour Relations Act*, S.N., 1977, c. 64; *Nova Scotia Trade Union Act*, S.N.S., 1972, c. 19; *Ontario Labour Relations Act*, R.S.O., 1970, c. 232; *Prince Edward Island Labour Act*, 1974, S.P.E.I., c. L-1; *Code du travail du Québec*, L.R.Q., c. C-27; *Saskatchewan Trade Union Act*, R.S.S., c. T-18.

³ *National Labour Relations Act*, C. 372, 49 Stat. 449.

Auparavant, les pouvoirs législatifs et judiciaires s'étaient tenus largement à l'écart du système de rapports collectifs. Après avoir légalisé l'existence même des syndicats et du modèle de relations professionnelles qu'ils cherchaient à établir⁴, l'État mit en place, au nom de l'intérêt public, des services de conciliation et de médiation pour intervenir dans les conflits collectifs⁵. Les tribunaux n'avaient toute valeur juridique spécifique aux accords collectifs⁶. La reconnaissance du statut du syndicat dans l'entreprise, la négociation et la sanction des accords collectifs ne se fondaient pas sur des règles de droit, mais sur un rapport de forces brut.

Le modèle de rapports collectifs ainsi transposé, affirme et protège la liberté d'association syndicale des salariés au niveau de l'entreprise, impose à l'employeur l'obligation de reconnaître et de négocier avec le syndicat bénéficiant de l'appui de la majorité des salariés de l'entreprise ou d'un segment approprié de l'entreprise, encadre et circonscrit l'usage des droits de grève et de *lock-out* et, enfin, définit le régime juridique de la convention collective. Un organisme administratif, généralement appelé Commission des relations de travail, statue sur les litiges afférents à la mise en place et au fonctionnement de cette mécanique de négociation collective.

Il faut bien comprendre qu'au Canada, l'accord d'entreprise est la raison d'être même du système de rapports collectifs cristallisé dans nos *Codes du travail*. Sauf peut-être l'exception de comités de santé et de sécurité du travail⁷, nos lois ne prévoient pas d'institutions représentatives du personnel alternatives ou complémentaires à la relation directe employeur-syndicat.

Sur un autre plan, les négociations collectives sectorielles ou de branche, dans les quelques cas où elles existent⁸, font figure d'épiphéno-

⁴ En particulier, le parlement fédéral, s'inspirant de lois britanniques adoptées en 1871, adoptait l'année suivante l'*Acte concernant les associations ouvrières*, 1872, S.C., c. 30 et l'*Acte pour amender la Loi criminelle relative à la violence, à la menace et aux molestations*, 1872, S.C., c. 31.

⁵ La principale de ces lois fut, au niveau fédéral, la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, 1909, S.C., c. 20.

⁶ *Young v. C.N.R.*, [1931] A.C. 83 (Conseil Privé).

⁷ Ainsi, p. ex., la *Loi sur la santé et la sécurité du Québec*, L.R.Q., c. S-2.1 prévoit la mise en place de tels comités paritaires dans les établissements de plus de vingt (20) travailleurs appartenant à des catégories désignées par règlement (art. 225 ss.).

⁸ De telles négociations de branche existent dans des secteurs particuliers comme, p. ex., le bâtiment. Au Québec, un régime légal particulier régit les rapports collectifs dans cette industrie. Voir la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20. De même, les conditions de travail des salariés des secteurs public

mène des négociations collectives au niveau de l'entreprise, et non l'inverse. La description du régime juridique des accords d'entreprise passe donc nécessairement par un rappel succinct des grands paramètres de ce système de rapports collectifs, essentiellement axé sur l'entreprise. Avant d'aborder la question du contenu des accords d'entreprise, nous verrons donc à travers une brève description de ses modes d'élaboration et de sanction quelle est la nature juridique de l'accord d'entreprise.

I. LA NATURE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Le mode d'élaboration de l'accord d'entreprise est tributaire de la conception de la liberté syndicale que véhicule ce modèle de rapports collectifs, conception qui est elle-même conditionnée par les objectifs inscrits dans l'économie générale de la législation pertinente⁹.

A. SON ÉLABORATION

L'accord d'entreprise en droit canadien se veut certes un mode privilégié de détermination de conditions de travail équitables pour les travailleurs concernés, mais également un facteur de stabilité, d'équilibre et de paix sociale dans l'entreprise. A cette fin, il ne peut intervenir que sous l'égide d'une institution syndicale représentative à l'échelle de l'entreprise. Source de droits, cette représentativité est également pour le syndicat une source de responsabilités tant à l'égard de chacun des membres de cette collectivité de salariés, qu'à l'égard de l'employeur avec lequel interviendra, le cas échéant, un tel accord d'entreprise.

1. Les interlocuteurs

D'un côté de la table de négociation, on retrouvera, à l'évidence, l'employeur, personne physique ou morale, propriétaire et gestionnaire

et parapublic sont-elles déterminées par voie de négociations centralisées. Voir à cet égard l'étude de J. Cadieux et J. Bernier, *Le régime de relations de travail dans le secteur public de certains pays industrialisés*, Secrétariat du Conseil du Trésor, Québec 1985.

⁹ Il est intéressant de lire, à cet égard, le rapport d'une commission d'enquête fédérale (Commission Woods), exposant le fruit de nombreuses recherches et consultations menées à la fin des années 60 sur l'évolution des relations industrielles au Canada: *Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail*, Imprimeur de la Reine, Ottawa 1968.

de l'entreprise. Il sera appelé à négocier un accord applicable à l'ensemble des salariés à son emploi¹⁰, ou encore à une partie de cette main d'oeuvre. L'étendue de l'aire d'application de l'accord éventuel, ou „unité de négociation", sera fixée, au cas de désaccord entre l'employeur et le ou les syndicats concernés, sur la base de critères jurisprudentiels, par une Commission des relations de travail¹¹. Les unités de négociation seront circonscrites, de cas échéant, sur des bases géographiques, organisationnelles ou occupationnelles. La détermination de l'unité ou des unités de négociation appropriées n'intervient que comme accessoire à une ou plusieurs demandes d'accréditation présentées par autant de syndicats désireux de négocier un accord d'entreprise avec cet employeur.

Pour prétendre au droit négocier un tel accord au bénéfice de la totalité ou d'un segment de la main d'oeuvre d'un employeur, un syndicat doit, soit être reconnu volontairement par l'employeur comme étant un interlocuteur valide¹², soit, généralement obtenir une accréditation. Pour ce faire, il lui faut établir, auprès d'une Commission des relations de travail, qu'il groupe ou reçoit l'appui de la majorité absolue des salariés visés par sa requête¹³. Il doit aussi établir que ce groupe constitue une unité de négociation appropriée, soit parce que l'employeur le reconnaît comme telle, ou, à défaut d'un tel accord, selon la décision de la Commission, en fonction des critères pertinents¹⁴. S'il rencontre ces deux exigences, ce syndicat se verra reconnaître, sous l'autorité de la Commission, le statut de représentant exclusif de tous les salariés actuels et futurs oeuvrant au sein de cette unité de négociation. Son accréditation

¹⁰ Le concept de „salarié" a un contenu juridique spécifique. Ce terme est usuellement défini dans les textes législatifs pertinents afin d'exclure de sa compréhension le personnel de direction et de maîtrise.

¹¹ R. Lemoyene, *La détermination de l'unité de négociation appropriée*, „Revue de droit du travail" 1973, p. 257.

¹² Sous le Code du travail du Québec, cette reconnaissance volontaire n'est pas prévue, tous les syndicats devant, pour négocier une convention collective, obtenir une accréditation formelle. Le statut du syndicat simplement reconnu peut, selon les législations, être plus précaire que celui de l'association formellement accréditée.

¹³ Cette vérification des effectifs syndicaux se fait, en principe, à la date de la requête, par simple calcul du nombre de formules d'adhésion. Un scrutin ne sera généralement décrété que dans les cas litigieux. Notons que l'employeur n'a pas le statut de partie intéressée pour intervenir dans cette partie de l'enquête qui a trait à la représentativité du ou des requérants. Voir *Eibeault c. McCaffrey*, [1984] 1 R.C.S. 176 (Cour suprême).

¹⁴ Sur la nature et les fondements de ces droits du syndicat requérant et sur la question du rôle et des pouvoirs de la Commission à cet égard, voir *Association internationale des commis du détail, local 486, v. Commission des relations de travail du Québec*, [1971] R.C.S., 1043 (Cour suprême).

à ce titre emporte une présomption irréfragable de représentativité à l'égard de cette collectivité, fondée sur le principe de la majorité absolue. Cette accréditation, et la légitimité qui en découle, ne pourront être contestés qu'à des moments bien circonscrits.

Du fait de son accréditation, le syndicat cessera de n'être qu'un simple regroupement volontaire d'individus pour devenir une véritable institution représentative du personnel¹⁵. S'il néglige ou ne parvient pas à négocier un accord d'entreprise en temps utile, son accréditation pourra être remise en cause. S'il conclut un tel accord, lequel doit être à durée fixe, son accréditation ne pourra être contestée que pendant une brève période avant que s'amorce le processus de renouvellement de cet accord. A ces époques, s'il ne jouit plus de l'appui de la majorité, ce syndicat pourra voir son accréditation révoquée. Il pourra alors, le cas échéant, être remplacé par un autre syndicat qui aura obtenu l'appui de la majorité. S'il n'est pas contesté, il verra son accréditation reconduite tacitement.

Face à l'employeur, on retrouvera donc à la table de négociation un seul syndicat. Celui-ci est investi, du fait de son caractère majoritaire constaté par l'accréditation, du pouvoir et du devoir de représenter tous les salariés de l'unité de négociation qu'ils en soient membres ou non.

Dans cette perspective, le droit d'association, liberté individuelle, est orienté vers un choix collectif, par application de la règle de la majorité. Ce droit et l'intégrité de ce choix font l'objet de multiples protections légales¹⁶. Ainsi, toute mesure disciplinaire ou administrative que pourrait prendre l'employeur, du fait de l'exercice par un salarié des droits que lui reconnaît le Code du travail, sera considérée comme illégale et sera annulée. Le fardeau de preuve du salarié sera grandement allégé par l'inclusion de présomptions légales inférées de la juxtaposition de la preuve de l'exercice d'un droit et de celle de la mesure proscrite dans le contexte de l'exercice de ce droit¹⁷. De même feront l'objet de

¹⁵ Ce pouvoir de représentation s'exerce, indépendamment de la volonté des individus, tant que n'a pas été dûment révoquée cette accréditation. Voir *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec inc. v. La Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S., 266 (Cour suprême).

¹⁶ Voir comme exemples de l'interprétation large de la portée de ces protections *R. v. Bushnell Corporation*, [1976] 67 D.L.R. (2d) 538 (Cour suprême), ainsi que *Adam v. Daniel Roy Ltée* [1983] 1 R.C.S., 683 (Cour suprême). Voir généralement sur cette question de l'interprétation large et téléologique de la législation du travail, *Bacery and Confectionery Workers International Union of America v. White Lunch Ltd.*, [1966] R.C.S. 282 (Cour suprême).

¹⁷ En application du Code du travail du Québec, voir sur cette question de l'établissement et du renversement de la présomption légale, *Lafrance v. Commercial Photo Service inc.*, [1960] 1 R.C.S., 536 (Cour suprême) et *Hilton Québec Ltd. v. Fortin*, [1980] 1 R.C.S. 548 (Cour suprême).

sanctions toutes formes de contraintes ou d'entraves liées à l'exercice de ces droits.

Il est par ailleurs expressément prohibé que l'employeur s'ingère de quelque façon que ce soit dans la formation ou les activités d'un syndicat. La preuve du non respect de cette obligation fait obstacle à l'accréditation ou entraîne la déchéance des droits du syndicat accrédité¹⁸.

La mise en place d'un accord d'entreprise passe donc par le choix majoritaire d'une collectivité de salariés donnée qui confie, de ce fait et par l'effet de la loi, à un interlocuteur syndical unique, un monopole de représentation.

2. Le processus

L'accréditation entraîne l'obligation pour l'employeur en cause de reconnaître la légitimité de ce syndicat comme seul représentant de tous les salariés de l'unité de négociation. Avec ce syndicat, il doit entreprendre et poursuivre, avec diligence et bonne foi, des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective.

L'obligation de reconnaître implique le fait d'accepter de rencontrer les représentants dûment mandatés du syndicat et de recevoir leurs représentations. Elle implique également la prohibition de toute tentative de miner l'action de ce syndicat comme, par exemple, le fait de rechercher des négociations directes avec les salariés en cause. Aux étapes préalables et pendant les phases initiales de la négociation, le maintien *status quo* des conditions de travail est garanti par la loi.

L'obligation de négocier n'emporte pas l'obligation de conclure un accord d'entreprise¹⁹. Elle implique la considération diligente et loyale des propositions respectives des parties et la recherche en commun d'un compromis. Le champ du négociable est ouvert et non défini par la loi: tout ce qui n'est pas contraire à l'ordre public ou prohibé par la loi peut être porté à l'ordre du jour des négociations²⁰.

¹⁸ A. Côté, *Les pratiques interdites: l'ingérence et l'entrave de l'employeur dans la formation et les activités d'une association de salariés*, [in:] N. Mallette (éd.), *La gestion des relations de travail au Québec*, McGraw-Hill, Montréal 1980, pp. 159 ss.

¹⁹ *Syndicat canadien de la fonction publique v. Commission des Relations de Travail de la Nouvelle-Écosse*, [1983] 2 R.C.S., 311 (Cour suprême).

²⁰ Voir généralement F. Morin, *La négociation collective de bonne foi*, [in:] *La négociation collective en question*, Rapport du XI^{ème} Congrès de l'École des Relations Industrielles de l'Université de Montréal, 1980, pp. 124 ss.; D. D. Carter, *The Duty to Bargain in Good Faith: Does it Affect the Content of Bargaining?*, [in:] K. P. Swann, K. E. Swinton, *Studies in Labour Law*, Butterworth, Toronto 1983, pp. 35 ss.

En cours de route, l'intervention de conciliateurs et de médiateurs peut être requise par l'une ou l'autre des parties, et parfois même imposée par les pouvoirs publics. Il est par ailleurs toujours loisible aux parties de s'entendre pour déferer leur différend à l'arbitrage d'un tiers qu'elles peuvent choisir et dont la décision finale et exécutoire tiendra lieu de convention collective. S'agissant d'une première négociation collective pour un groupe de salariés, il sera même possible, advenant le blocage de la négociation, qu'un tel arbitrage du contenu d'une première convention collective soit imposé par l'autorité administrative compétente.

Le régime juridique de la grève s'insère étroitement et essentiellement dans la problématique de la négociation de l'accord d'entreprise. En principe, la grève est interdite en droit du travail canadien, sauf en fonction et dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise²¹. Le droit de grève est appréhendé comme un droit syndical et non comme un droit individuel²². C'est le syndicat qui acquiert, comme corollaire de sa représentativité constatée et reconnue, le droit de faire grève. Il assume le contrôle et, à certains égards, la responsabilité de son usage²³. Ce droit ne lui est reconnu qu'à l'appui de ses revendications professionnelles, face à l'employeur avec lequel il poursuit, dans le cadre de la loi, une négociation collective. Le droit de *lock-out* apparaît, dans la même perspective, comme le pendant naturel et nécessaire du droit de grève et est reconnu comme tel.

Au terme de la phase des négociations, assortie ou non de l'intervention de tiers et de l'usage des moyens de pression économique légaux, intervient donc, du moins l'espère-t-on, un accord d'entreprise ou, le cas échéant, une décision en tenant lieu. Cet accord doit être écrit, global et circonscrit dans le temps. La convention collective est en effet à durée fixe, ne pouvant généralement excéder une durée de trois (3) ans. Son entrée en vigueur implique, en principe, une obligation légale de paix industrielle pendant toute sa durée.

²¹ La Cour suprême à la majorité, décidait que la protection constitutionnelle de la liberté d'association consacrée à l'art. 2d de la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982, ne s'étend pas, en corollaire, au droit de grève: *Re. Public Service Employee Relations Act (Alberta)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Alliance de la Fonction Publique du Canada v. La Reine*, [1987] 1 R.C.S. 424 et *Gouvernement de la Saskatchewan v. Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, sections locales* 544, 496, 635 et 935, [1987] 1 R.C.S. 460.

²² P. Verge, *Le droit de grève: fondements et limites*, Éditions Yvon Blais, Cowansville 1985.

²³ A titre d'illustration d'une situation où la responsabilité délictuelle d'un syndicat a été engagée suite à une grève illégale, voir *Gaspé Copper Mines Ltd. v. Métallurgistes Unis d'Amérique*, [1970] R.C.S. 362 (Cour suprême).

Plus qu'un mode de détermination des conditions de travail, l'accord d'entreprise se veut donc un facteur de stabilité et une garantie de paix sociale dans l'entreprise. Intervenu à l'initiative et sous la responsabilité d'un seul syndicat tirant sa légitimité de son caractère majoritaire à l'échelle de son aire d'application, cet accord d'entreprise voit son régime juridique conditionné largement par les mêmes considérations.

B. SA SANCTION

Conventionnel dans son mode d'élaboration, l'accord d'entreprise a, par l'effet de la loi, une véritable portée réglementaire à l'échelle de l'entreprise en cause. La sanction de son application et son interprétation sont confiées, sous l'égide de ses parties signataires, à une juridiction particulière et exclusive, créée par la loi à ces seules fins.

1. La portée

Nous avons vu que la portée temporelle de nos conventions collectives est prédéterminée, fixe et limitée. Ayant posé que la loi ne détermine et ne limite pas *a priori* leur contenu, nous traiterons plus avant de la question de la teneur usuelle de ces accords d'entreprise. Nous avons vu, enfin, que l'usage des moyens de pression économique est en général proscrit pendant la vie de ces ententes.

L'expression consacrée veut que la convention collective soit considérée comme une véritable „loi des parties”, opposable, à l'échelle de l'unité de négociation, à tous les salariés actuels et futurs auxquels elle est susceptible de s'appliquer, indépendamment qu'ils soient membres ou non du syndicat signataire²⁴. Celui-ci, rappelons-le, représente l'ensemble des salariés en cause du fait qu'il ait été reconnu comme majoritaire à l'échelle de cet ensemble.

Non seulement la convention collective lie-t-elle tous ces salariés, mais elle les lie entièrement. Elle dicte le régime de travail, au sens large du terme, qui est légalement applicable au sein de l'unité de négociation. Son contenu n'a pas seule valeur de minimum sur lequel une relation contractuelle individualisée peut se construire, entre l'employeur et chacun des salariés qui y sont assujettis, par le biais d'un contrat individuel de travail auquel elle serait intégrée par référence. Il ne s'agit pas d'un simple accord-cadre.

²⁴ B. L. Dell, *The Legal Status of Collective Agreements*, Industrial Relations Center, Queens University, Kingston 1970.

La Cour suprême du Canada a affirmé et réitéré qu'en contexte de convention collective, du moins sur les objets qu'elle vise, la liberté contractuelle entre l'employeur et les salariés assujettis est abrogée²⁵. Le monopole du syndicat, comme agent négociateur, est entier, tant à l'égard de ses membres qu'à l'égard des autres salariés qu'il a le mandat légal de représenter. L'accord d'entreprise dicte les conditions de travail qui doivent être effectivement appliquées à l'échelle de son champ d'application, toute entente particulière intervenant en dehors de son cadre étant en principe nulle et inopposable.

La catégorie juridique du contrat individuel de travail s'estompe alors, au point de disparaître virtuellement. Là où cette affirmation trouve sa démonstration la plus éloquente, c'est lorsqu'on considère le mode original et spécifique créé par la législation pour la sanction des droits et obligations qui sont codifiés dans l'accord d'entreprise.

Avant de ce faire, il est une autre dimension de la portée de l'accord d'entreprise qui mérite une brève mention. Cet accord, de même que ce qui le sous-tend, échappe à la règle civiliste de l'effet relatif des contrats, pour se greffer à l'entreprise elle-même et la suivre, de plein droit, au-delà de ses mutations, démembrements ou autres vicissitudes.

2. Le forum

La solution de toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la convention collective est confiée, de façon exclusive, à ce véritable tribunal statutaire que constitue l'arbitre des griefs²⁶. Seul il pourra connaître de ces litiges et ses sentences seront finales et sans appel²⁷. Les autres tribunaux civils ou spécialisés déclineront juridiction si tant est qu'un droit réclamé tire sa source dans une convention collective²⁸.

²⁵ Voir la décision dans l'affaire *Paquet*, *loc. cit. supra*, note 15; aussi, *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718 (Cour suprême).

²⁶ *Port-Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85 (Cour suprême). Voir généralement sur l'arbitrage des griefs, F. Morin et R. Blouin, *Arbitrage des griefs*, Éditions Yvon Blais, Cowansville 1986; D. J. M. Brown, D. M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 2^{ème} éd., Canada Law Book Ltd., Agincourt 1984; E. E. Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 2^{ème} éd., Butterworth, Toronto 1983.

²⁷ Il en est ainsi, sous réserve de la possibilité de contrôle judiciaire pour des motifs comme le défaut ou l'excès de juridiction, ou encore l'abus de pouvoir ou l'erreur „manifestement déraisonnable”. Voir *Syndicat des professeurs du Collège de Lévis-Lauzon v. CEGEP de Lévis-Lauzon*, [1985] 1 R.C.S. 596 (Cour suprême); *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal v. Communauté urbaine de Montréal*, [1985] 2 R.C.S. 74 (Cour suprême).

²⁸ *General Motors of Canada Ltd. v. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537 (Cour suprême).

Cet arbitre de griefs n'est pas un magistrat de carrière ni un fonctionnaire de l'administration. C'est généralement un spécialiste des relations du travail, pas nécessairement un juriste, qui est perçu comme jouissant d'une crédibilité dans le milieu concerné, du fait de son expertise, de son intégrité et de son impartialité. Les parties, employeur et syndicat, peuvent et doivent s'entendre sur le choix de leur arbitre. Ce n'est qu'à défaut de telle entente qu'un arbitre sera désigné d'office à partir de listes d'arbitres généralement élaborées par les acteurs sociaux.

La saisine de l'arbitre appartient en principe aux parties à la convention collective, soit l'employeur et le syndicat. Le salarié ne se voit pas reconnaître d'accès direct à cette instance spécialisée, qui seule a compétence pour statuer sur les litiges qui le concernent en matière d'interprétation, d'application ou de violation de la convention collective qui le régit. On prendra la mesure de cette autre dimension du monopole syndical de représentation en considérant, ci-dessous, la nature et l'importance des objets généralement visés par ces accords d'entreprise.

Précisons, au préalable, que si le syndicat contrôle en grande partie l'accès à l'arbitrage des griefs, notre droit a cristallisé à cet égard, une obligation concomitante de représentation juste et adéquate de tous les salariés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non de ce syndicat²⁹. Il s'agit donc non seulement d'un pouvoir, mais encore d'un devoir qui doit, sous peine de sanctions, être exercé sans arbitraire, négligence, mauvaise foi ou discrimination.

En contrepartie de cette mission qui lui incombe de représenter sans distinction tous les salariés de l'unité de négociation, tant pour la négociation que pour l'exécution de l'accord collectif, notre droit reconnaît d'emblée qu'il est normal que tous les salariés concernés contribuent également à soutenir financièrement le syndicat accrédité³⁰.

Ayant ainsi esquissé à gros traits le mode d'élaboration et la portée juridique de l'accord d'entreprise en droit canadien, il convient d'en décrire succinctement le contenu type.

me); *Shell Canada Ltd. v. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada local 1*, [1980] 2 R.C.S. 181 (Cour suprême); *St.-Anne Nackawick Pulp and Paper Co. Ltd. v. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale #219*, [1986] 1 R.C.S. 704 (Cour suprême).

²⁹ *La Cuisse de la marine marchande v. Gagnon*, [1984] R.C.S. 569 (Cour suprême); voir généralement J.-D. Gagnon, *Le devoir de représentation des associations de salariés en droit canadien et québécois*, [1981], *Revue du Barreau*, 639; M. Zwurst, *The Duty of Fair Representation: Individual Rights in the Collective Bargaining Process*, [1982] *McGill Law Journal*, 59.

³⁰ La légalité d'une clause de précompte syndical dans une convention collective a été confirmée par la Cour suprême dans l'affaire *Paquet*, loc. cit. *supra*, note 15. Au Québec, ce précompte est maintenant inscrit au *Code du travail* (art. 47).

II. LE CONTENU DE L'ACCORD

Avant de tenter de cerner le contenu de l'accord collectif d'entreprise, il importe d'en préciser l'objet. La notion même de „condition de travail” a connu une telle évolution au cours des ans qu'il devient parfois difficile d'en tracer les contours avec certitude, d'autant plus qu'elle ne fait l'objet d'aucune définition précise dans les textes. C'est donc davantage à la pratique de la convention collective et à la jurisprudence qu'il convient de s'en remettre pour saisir le sens et la portée de cette évolution.

Dès l'origine, il fut reconnu rapidement que l'expression „conditions de travail” visait non seulement les conditions physiques de travail, mais également certains éléments de la contrepartie de la prestation de travail tels que le salaire et la durée du travail. Le débat judiciaire devint plus important lorsque s'est posée la question de savoir si pouvait constituer une condition de travail, une disposition d'une convention collective qui ferait obligation aux salariés de contribuer financièrement aux activités du syndicat comme condition de maintien de leur emploi. Certains prétendaient en effet qu'en ce cas, il s'agissait plutôt de conditions d'emploi, lesquelles devaient être considérées comme distinctes des conditions de travail et, donc, *ultra vires* de l'objet de la convention collective. Mais la Cour suprême devait trancher dans un sens opposé de telle sorte que, depuis cet arrêt demeuré célèbre, la notion de conditions de travail devait faire l'objet, aussi bien de la part des parties que des tribunaux, d'une interprétation de plus en plus large³¹.

En fait, ce qui caractérise la notion de conditions de travail, c'est la souplesse étonnante dont elle a fait preuve au cours des ans pour prendre en compte la diversité des situations de travail qui se posent dans l'entreprise et pour s'adapter aux conditions changeantes imposées par le progrès technique et l'évolution de la conjoncture économique³².

En tout état de cause, on peut dire que la convention collective conclue sur la base de l'entreprise ou de l'établissement est devenue, par l'étendue de son contenu, une véritable charte du travail.

Pour des raisons de commodité de l'exposé, on peut considérer que

³¹ *Loc. cit. supra*, note 15.

³² Pour un aperçu de la remarquable diversité de la production conventionnelle, voir, p. ex.: *Conditions de travail contenues dans les conventions au Québec*, centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, Ministère du travail, Québec 1985.

l'accord d'entreprise de type nord-américain, tel qu'il se pratique au Québec et au Canada, contient deux grandes catégories de dispositions: celles qui définissent les avantages substantifs, aussi bien pour le salarié que pour le syndicat qui le représente, et celles qui ont pour objet d'encadrer la direction des entreprises en matière d'exercice du pouvoir disciplinaire, d'allocation des ressources humaines et d'organisation du travail.

A. LES AVANTAGES SUBSTANTIFS

Si la convention collective a été perçue historiquement comme un instrument de réglementation des conditions de travail, elle comporte également des éléments qui mettent en évidence son caractère contractuel, en ce qu'elle définit les rapports entre les parties signataires, l'employeur et le syndicat en tant que telles. A ce double titre, elle procure des avantages au salarié, en contrepartie de sa prestation de travail, et au syndicat, en sa qualité de représentant exclusif de l'ensemble ou d'une partie des salariés de l'entreprise.

1. Pour les salariés

Comme il a été expliqué plus haut, l'accord d'entreprise a un tel statut, à cause précisément du monopole reconnu au syndicat majoritaire qu'il agit comme instrument de réglementation des conditions de travail dans l'entreprise, et de façon telle que les conditions qu'il définit ne constituent pas des minima, mais sont véritablement les conditions effectives de travail dont l'employeur ne saurait déroger, même à la hausse. En ce sens, l'accord d'entreprise détermine, de manière „efficace”, les termes de la relation individuelle de travail. Il ne saurait donc exister de contrat individuel qui s'écarte de façon valide des conditions prescrites par la convention collective. En ce sens, nul ne s'étonnera que celle-ci ait un contenu large et „compréhensif” qui englobe une multitude de conditions de travail.

Depuis les origines, la convention collective a servi à déterminer la rémunération et la durée du travail. Toutefois, au fil des ans, la méthode s'est affinée et les dispositions pertinentes sont devenues de plus en plus complexes.

En effet, au delà des modèles les plus simples qui définissent un taux horaire (ou, parfois encore, un taux à la pièce), on retrouve des accords d'entreprise qui élaborent des échelles salariales et des rythmes de progression tels qu'ils constituent le profil ou la structure de base d'un véritable plan de carrière du salarié dans l'entreprise.

A cette rémunération de base, s'ajoutent souvent des primes de toutes sortes, dont les conditions d'attribution sont bien précisées à l'accord: primes d'équipe, prime de travail de nuit, prime de salissure, prime de risque (vg. travaux en hauteur), prime à l'ancienneté, (vg. après dix ans), prime à l'éloignement (vg. travaux dans les régions nordiques), prime au rendement, prime à la productivité.

En complément s'inscrivent les dispositions relatives à la durée du travail: semaine et journée normale de travail, congés fériés et sociaux. À cet égard, la convention collective intervient, de plus en plus, pour déterminer l'aménagement du temps travail, c'est-à-dire non seulement la durée de la journée ou de la semaine de travail, mais les modalités selon lesquelles seront réparties les heures travaillées dans la semaines ou dans le mois. C'est ici que l'accord d'entreprise joue un rôle de premier plan, lorsqu'il est question d'introduire ces nouveaux mode d'aménagement du temps de travail que sont la semaine comprimée, d'une part, et l'horaire flexible, d'autre part. La convention collective définira alors les plages fixes et les plages variables et les modalités selon lesquelles les salariés pourront utiliser les crédits d'heures positifs ou compenser les crédits d'heures négatifs³³.

Les vacances annuelles font aussi l'objet de dispositions particulières. Les congés annuels prévus statutairement par le législateur constituant vraiment ce qu'il convient d'appeler un minimum, c'est l'accord d'entreprise qui définit en pratique la durée des vacances, laquelle s'accroît avec l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et varie de deux à cinq semaines. Les salariés les plus anciens jouissent généralement d'une priorité de choix quant à la période où ils bénéficieront de leurs vacances. L'étalement des vacances annuelles est ainsi une pratique depuis longtemps bien établie au Canada.

Historiquement, la convention collective de travail a joué un rôle important dans l'élaboration et la mise en oeuvre de diverses mesures de sécurité sociale pour le bien-être des travailleurs et des travailleuses. Pendant longtemps, c'est-à-dire jusqu'après la seconde guerre mondiale, la convention collective a, en quelque sorte, joué un rôle supplétif en cette matière, en l'absence de régimes publics. A cet égard, à l'instigation des syndicats, la convention collective a été le précurseur des régimes publics d'assurance-hospitalisation, d'assurance-santé, et des régimes de retraite ou d'invalidité³⁴.

³³ *L'aménagement des temps de travail: l'horaire variable et la semaine comprimée*, Rapport du XXIX^{ème} Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, 1974.

³⁴ La législation relative à l'indemnisation des accidentés du travail s'était cependant développée dès le début du siècle. Voir à ce sujet K. Lippel, *Le droit*

Depuis la mise sur pied l'État de nombreux programmes de sécurité sociale, notamment, à partir des années '60³⁵, l'assurance-hospitalisation, l'assurance-santé, les régimes de rentes de retraite ou d'invalidité, la convention collective n'en a pas moins continué d'occuper une place importante dans ce domaine en maintenant de nombreux régimes complémentaires de sécurité sociale. Ces régimes prévoient des protections supplémentaires en matière de santé, de soins dentaires, de même que des régimes complémentaires de retraite, d'assurance salaire, d'invalidité à long terme, de congé de maternité et bien d'autres encore, qui viennent soit compléter, soit bonifier les mesures déjà prévues dans les régimes publics.

La plupart de ces régimes conventionnels sont contributifs, le coût des primes étant, le plus souvent, partagé en parts égales entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, une des grandes difficultés qu'il convient de souligner au niveau de la mise en oeuvre de ces programmes complémentaires, est celle de leur non transférabilité, à cause du caractère très décentralisé de ce régime de convention collective³⁶. Le problème revêt une particulière gravité dans le cas des caisses de retraite fondées sur le principe de la capitalisation, le salarié qui quitte l'entreprise se voyant, le plus souvent, remettre le montant de ses contributions accumulées au moment de son départ, mais non la quote-part de l'employeur.

On trouvera aussi dans l'accord d'entreprise des dispositions visant des objets aussi variés que le stationnement des voitures sur la propriété de l'entreprise ou les congé dits sociaux dont les salariés pourront se prévaloir à l'occasion d'un mariage, d'un décès, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou encore à l'occasion d'un déménagement. Certaines conventions reconnaissent le droit à des congés sans solde à diverses fins: par exemple, des congés parentaux, ou encore des congés pour fins d'études ou de perfectionnement.

2. Pour le syndicat

Le syndicat accrédité, c'est-à-dire celui qui s'est vu reconnaître, selon les modalités décrites précédemment, le monopole de représentation des accidentés du travail à une indemnité: *analyse historique et critique*, Éditions Thémis, Montréal 1986.

³⁵ Suite à un amendement constitutionnel la compétence du Parlement fédéral pour légiférer en matière d'assurance-chômage fut reconnue dès 1940. Le Parlement fédéral a établi et gère un régime contributif universel d'assurance-chômage. Voir la *Loi concernant l'assurance-chômage au Canada*, 1971, S.C. c. 48.

³⁶ Des accords de transférabilité, à certaines conditions, ont été conclus dans certains secteurs d'activité, particulièrement dans les secteurs public et para-public; mais cela demeure un phénomène très limité.

tion d'un groupe donné de salariés dans l'entreprise, jouit déjà de prérogatives importantes qui découlent de sa situation majoritaire. Mais contrairement à ce qui est prévu dans la législation de plusieurs pays européens, les modalités de l'exercice de la fonction de représentation syndicale dans l'entreprise ne sont pas prévues au Code du travail. L'accord d'entreprise sera le lieu tout désigné pour régler ces questions. On y trouvera habituellement tout en ensemble de dispositions, dont l'importance variera en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Au premier chef, le syndicat cherchera à consolider sa propre situation dans l'entreprise, par l'inclusion dans l'accord, d'une clause dite de "sécurité syndicale", laquelle comporte habituellement deux volets: l'un relatif à l'adhésion des salariés au syndicat, l'autre au précompte des cotisations syndicales.

En effet, le développement et la perpétuation du syndicat dans l'entreprise pourront être facilités pour une part par des clauses qui font obligation à l'employeur de ne conserver à son emploi que les salariés qui acceptent de devenir, ou de demeurer, membres du syndicat pour la durée de l'accord. Il existe toute une variété de telles clauses selon qu'elles se font plus ou moins contraignantes quant aux salariés qui doivent ainsi adhérer au syndicat. Elles vont de la clause dite de „maintien d'affiliation", selon laquelle seuls les salariés déjà membres du syndicat au moment de la signature de l'accord doivent le demeurer, jusqu'à l'"atelier fermé", en vertu duquel l'employeur ne peut embaucher que des salariés qui sont déjà membres du syndicat, en passant par l'"atelier syndical parfait", qui fait obligation à tous les salariés de s'adhérer au syndicat comme condition du maintien de leur emploi et l'"atelier syndical imparfait" qui réserve cette obligation aux seuls futurs salariés de l'entreprise. Ces clauses sont largement répandues et elles s'inscrivent dans la logique de la conception de la liberté d'association ci-dessus décrite et des objectifs du système. Elles sont le reflet d'un mode d'exercice de la liberté syndicale qui fait place à une certaine primauté des droits collectifs sur les libertés individuelles. La légalité de telles clauses est en principe reconnue. La législation et la jurisprudence se sont plutôt attachées à en circonscrire les effets³⁷.

A ces clauses relatives à l'adhésion des salariés au syndicat accrédité dans l'entreprise, s'ajoutent les clauses de précompte des cotisations syndicales en vertu desquelles l'employeur s'engage à prélever à la

³⁷ Sur la portée et les effets de telles clauses, voir *White v. Kuzich*, [1951] A.C. 585 (Conseil privé) et *Seafarers International Union v. Stern*, [1961] R.C.S. 682 (Cour suprême).

source, sur la paie de chaque salarié, le montant de la cotisation syndicale et à en faire remise au syndicat à chaque mois. La forme la plus simple de ces clauses est celle du précompte syndical généralisé et obligatoire en vertu de laquelle tout salarié compris dans l'unité d'accréditation, qu'il soit membre ou non du syndicat, se voit retenir un montant égal à la cotisation syndicale. Ce mode de sécurité syndicale se veut le reflet d'un compromis selon lequel chaque salarié demeure libre d'adhérer ou non au syndicat mais doit contribuer financièrement à son fonctionnement étant donné que chacun bénéficie des avantages négociés par le syndicat majoritaire. Au Québec, ce précompte syndical obligatoire est prévu explicitement dans la loi elle-même de telle sorte qu'il n'a pas à être inclus dans l'accord d'entreprise pour être opérant⁸⁸.

Seront aussi définis par l'accord le mode de désignation et le nombre de délégués syndicaux de même que la quantité et le mode d'attribution de leurs heures de délégation. On prévoira les modalités de leur libération pour la participation aux diverses instances ou activités de leur organisation syndicale. Le plus souvent, l'employeur s'engagera à mettre un tableau d'affichage à la disposition du syndicat, et parfois, dans les grandes entreprises, un local dont les modalités d'utilisation seront précisées à l'accord. Plus rarement, le droit de tenir des réunions syndicales sur les lieux de travail sera reconnu. De façon générale la convention collective viendra encadrer, et souvent faciliter, la liberté d'action et d'expression du syndicat dans le milieu de travail.

En plus de définir les conditions de travail des salariés de même que les conditions d'exercice de la fonction de représentation du syndicat, l'accord d'entreprise est aussi un instrument qui sert à encadrer et à limiter les droits de la direction dans la gestion quotidienne de l'entreprise.

⁸⁸ Art. 47 C.t. Ce type de clause s'est particulièrement répandu après qu'il eut été inscrit dans une décision du juge Rand, ex-juge à la Cour suprême du Canada, alors qu'il agissait comme arbitre d'un différend opposant la compagnie Ford et un syndicat représentant certains de ses employés en 1946. Cette décision est reproduite à C.C.H., *Canadian Labour Law Reporter*, vol. 1, par. 2150. La légalité de cette clause fut reconnue par la Cour suprême dans l'arrêt Paquet, précité (note 15). Alors que le contexte légal de l'espèce le permettait, on a contesté, sur la base de la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982, la légalité d'une telle clause conventionnelle. La High Court de l'Ontario a décidé que cette partie du précompte syndical qui servait à financer des activités autres que celles reliées aux négociations collectives, violait la liberté d'association des non-membres auxquels il faudrait reconnaître un droit d'*opting-out* proportionnel et conséquent: voir: *Re Lavigne et Ontario Public Service Employees Union*, [1986] 29 D.L.R. (4th), 321.

B. L'ENCADREMENT DES POUVOIRS DE LA DIRECTION

Cette question des droits de la direction est une de celles qui retient le plus l'attention des négociateurs lors de l'élaboration de l'accord. En effet, selon la doctrine dominante, seul les pouvoirs ou les droits non spécifiquement limités par la convention collective appartiennent à titre exclusif à la direction de l'entreprise: c'est la thèse dite des droits résiduels ou droits rémanents³⁹. Si les employeurs insistent pour faire inclure dans la convention collective, une clause dite des „droits de la direction”, afin de préciser les pouvoirs qui appartiennent exclusivement à la direction de l'entreprise, le syndicat pour sa part cherche à introduire dans l'accord plusieurs dispositions qui ont pour objet de limiter ou d'encadrer ce qu'il appelle „l'arbitraire patronal”.

Elles touchent plus spécialement l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail.

1. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Le premier lieu de cet „arbitraire patronal”, c'est l'exercice du pouvoir disciplinaire. Longtemps prérogative exclusive du patron, fondée à la fois sur une certaine conception du contrat de travail et sur le droit de propriété, le pouvoir disciplinaire a, depuis, été encadré par le législateur de plusieurs pays. Mis à part certains textes relativement récents visant à créer un droit de recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante ou pour des considérations illégales, le pouvoir disciplinaire de l'employeur n'est pas autrement encadré que par l'accord d'entreprise ou d'établissement, lorsqu'il existe⁴⁰.

Les accords d'entreprise élaborent souvent une procédure que doit respecter l'employeur, parfois sous peine de nullité, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire. Une telle procédure implique, par exemple, le droit à la présence du représentant syndical lors de toute entrevue de nature disciplinaire. Souvent, l'employeur est assujéti à l'obligation préalable de spécifier par écrit les motifs à l'appui de la sanction, et d'en aviser aussi bien le salarié que le syndicat. Le cas échéant, l'employeur

³⁹ Pour un exposé et une analyse critique de ces deux thèses, voir B. A. Langille, *Equal Partnership in Canadian Labour Law*, [1983] „Osgoode Hall Law Journal”, 496.

⁴⁰ P. Verge, *Le contrôle juridictionnel du licenciement*, [1983], „Revue générale de droit”, 409.

ne sera pas admis à ajouter à ces motifs devant l'arbitre, au cas de contestation.

C'est en effet l'arbitre qui sera appelé à vérifier le bien-fondé de la sanction disciplinaire, si elle est contestée. La jurisprudence arbitrale a tôt fait d'établir certaines règles fondamentales en la matière⁴¹. Ainsi, l'employeur a le fardeau de la preuve en matière disciplinaire. La jurisprudence arbitrale a par ailleurs élaboré le principe de la gradation dans l'exercice du pouvoir disciplinaire. Sauf faute lourde, on reconnaîtra que l'employeur ne peut congédier sommairement le salarié au motif qu'il a commis une simple lacune dans l'exécution du contrat de travail. Mis à part le cas où la faute est telle que la relation de confiance est irrémédiablement brisée, l'employeur devra donner au salarié fautif l'occasion de s'amender en lui imposant d'abord des sanctions moins sévères. Il lui servira des avertissements formels, suivis en cas de récidives, de suspensions sans traitement d'une durée plus ou moins longue. Si l'individu persiste dans ses comportements déviants, alors seulement l'employeur pourra valablement le congédier.

On comprendra l'impact de cette doctrine de la gradation dans l'exercice du pouvoir disciplinaire, en considérant que l'arbitre a des pouvoirs importants dans l'évaluation de la pertinence d'une mesure disciplinaire, eu égard à la gravité objective et subjective de l'acte reproché, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il a normalement le pouvoir de réviser la sanction imposée; il peut la maintenir ou l'annuler et ordonner la réintégration effective du salarié injustement congédié. Il peut même, le cas échéant, substituer toute sanction qu'il juge raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Peu d'accords sont venus restreindre le pouvoir d'appréciation et de révision de l'arbitre en énonçant un code de discipline prévoyant des sanctions spécifiques pour des fautes données. Par ailleurs, il est assez fréquent de retrouver dans les accords collectifs des clauses qui prévoient que le dossier disciplinaire d'un salarié est expurgé s'il ne s'est pas vu imposer d'autres mesures disciplinaires pendant une période de temps donnée, par exemple, une année. L'employeur ne pourra plus alléguer ces fautes antérieures à l'appui d'une mesure disciplinaire plus sévère qu'il voudrait imposer à la lumière de faits nouveaux.

L'accord d'entreprise sert donc de fondement à un contrôle très élaboré de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, contrôle qui est d'autant plus fort que les pouvoirs curatifs des arbitres de griefs sont étendus et, surtout, souples puisqu'ils incluent non seulement la

⁴¹ Voir en particulier, C. D'Aoust, L. Leclerc, G. Trudeau, *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, "Monographie", 13, École des Relations industrielles de l'Université de Montréal, 1982.

possibilité d'annuler, effectivement, une mesure disciplinaire, mais encore celle de lui substituer celle qu'ils jugent plus adéquate, compte tenu des circonstances. Les pouvoirs des arbitres sont également fort étendus en matière d'organisation du travail, au plan de l'allocation des ressources humaines, puisque les conventions collectives, qui fondent leur juridiction, attachent beaucoup d'importance à ces éléments⁴².

2. La gestion des ressources humaines

À l'époque du syndicalisme de métier, lorsque les associations syndicales regroupaient les travailleurs sur la base de leur métier ou de leur occupation, les syndicats exerçaient souvent un contrôle direct sur l'accès au marché du travail, sur la formation professionnelle et sur la progression dans le métier. En effet, grâce à la syndicalisation complète de certains métiers et aux clauses dites d'atelier fermé, les syndicats devenaient les pourvoyeurs de main-d'oeuvre auprès des employeurs qui devaient s'en remettre à eux pour obtenir un personnel suffisamment nombreux et qualifié. Les emplois disponibles se trouvaient donc réservés aux salariés déjà membres des syndicats. De la tradition héritée des compagnonnages, le syndicat conservait un droit de regard sur la formation professionnelle par l'apprentissage et sur l'émission de ces permis de travail qu'on appelait cartes de compétence. Par cet ensemble de pratiques, les syndicats avaient un certain contrôle sur la sécurité d'emploi, sur la promotion, sur l'avancement dans l'échelle salariale de leurs membres.

Mais avec l'apparition de la production de masse et la parcellisation du travail, le syndicalisme de métier fut conduit à céder graduellement la place au syndicalisme dit industriel. Ce modèle regroupe les travailleurs sans distinction de métier ou d'occupation et les syndicats ne disposent plus de certains moyens traditionnels de contrôle sur plusieurs aspects de la vie de travail, en particulier l'allocation des ressources humaines et la sécurité d'emploi. C'est alors qu'apparut dans les accords le principe de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Si peu de salariés bénéficient de clauses de sécurité d'emploi totale qui les mettraient à l'abri de tout licenciement pour motifs économiques, la plupart ont droit à une sécurité d'emploi relative qui est fonction de l'ancienneté. Les accords d'entreprise reconnaissent volontiers, suite à l'embauchage, l'existence d'une période d'essai, plus ou moins longue selon les secteurs d'activité et les occupations, au cours de laquelle

⁴² La littérature spécialisée traitant de l'arbitrage des griefs est relativement abondante; voir *supra* note 26, pour une référence aux principaux ouvrages en la matière.

B.U.L.

l'employeur peut mettre fin à la relation de travail sans avoir à fournir de motifs. Au terme de cette période d'essai, si le salarié est maintenu en emploi, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté, cheville ouvrière d'un système complexe de sécurité d'emploi, d'une part, et de contrôle de l'allocation des ressources humaines, d'autre part. Cette liste d'ancienneté, que doit maintenir et afficher périodiquement l'employeur, fait état de la durée du service continu de chaque salarié dans l'entreprise. Selon les entreprises, on verra des listes consolidées d'ancienneté assorties de listes complémentaires établissant, par exemple, l'ancienneté par établissement, par métier ou occupation, ou encore par département ou par secteur d'activité⁴³.

L'ancienneté joue un rôle généralement prépondérant à l'égard de tous les mouvements de personnel. S'agissant, par exemple, de l'ouverture d'un nouveau poste ou encore de la vacance d'un poste, l'employeur doit habituellement procéder à l'affichage du poste en précisant la description de la tâche à accomplir et les exigences requises des candidats, lesquelles peuvent être contestées si elles sont déraisonnables ou non-pertinentes. Les salariés intéressés peuvent postuler s'ils croient rencontrer ces exigences. Pour le choix du candidat qui se verra attribuer le poste, l'employeur devra respecter les dispositions pertinentes de l'accord, lesquelles peuvent être regroupées en deux grandes catégories selon qu'elles accordent un poids relatif plus ou moins grand au critère de l'ancienneté. Ainsi, certaines conventions collectives stipulent que le poste doit être accordé au salarié le plus ancien, s'il peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. D'autres prévoient que l'ancienneté prévaudra dans le cas où deux ou plusieurs candidats sont de compétence égale, ou encore, simplement, que l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté dans l'octroi du poste⁴⁴. L'accord prévoit parfois une période d'essai dans ce nouveau poste, avec droit de retour, sans pénalité, à la situation antérieure si l'essai ne s'avère pas concluant pour l'une et l'autre partie.

⁴³ Voir C. D'Aoust, F. Meunier, *La jurisprudence québécoise en matière d'ancienneté*, „Monographie", 9, École des Relations industrielles de l'Université de Montréal, 1980; C. Vézina, *Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs*, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa 1979.

⁴⁴ La présence de ces clauses d'ancienneté crée des situations, fort délicates, ou, au nom des critères conventionnels d'intérêt général, le syndicat est appelé à contester au bénéfice d'un salarié la nomination d'un autre salarié de l'unité de négociation. La Cour suprême a reconnu que le salarié dont la nomination est ainsi contestée, a un intérêt spécifique à l'arbitrage de ce grief dont il est partie prenante; *Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipments Co.*, [1968] R.C.S. 30.

Cette liste d'ancienneté sera également utilisée selon les mêmes paramètres dans les cas de réduction des effectifs et de licenciements pour motifs économiques. Les moins anciens seront mis à pied les premiers. Si le poste d'un salarié est aboli, il pourra parfois déplacer — on dira supplanter — un salarié occupant des fonctions de même niveau inférieur, en lui opposer son ancienneté supérieure. Ce mécanisme de supplantation a parfois pour effet de déclencher une réaction en chaîne entraînant le déplacement successif de plusieurs salariés dans l'entreprise.

Les salariés mis à pied en raison de facteurs structurels ou conjoncturels conserveront leur ancienneté, souvent pendant de longues périodes, par exemple deux (2) ans. Ils se verront ainsi reconnaître un droit de rappel prioritaire au travail en fonction de leur cette ancienneté conservée. En effet, ils constitueront un bassin de main d'oeuvre auquel l'employeur devra, en principe, avoir recours avant de procéder à de nouveaux embauchages.

La sécurité d'emploi et de revenu que cherche à maximiser la convention collective par ces contrôles en matière de gestion des ressources humaines est également tributaire d'interventions conventionnelles importantes en ce qui a trait à l'organisation même du travail.

3. L'organisation du travail

Les dispositions les plus courantes des accords d'entreprise en matière d'organisation du travail touchent la classification des emplois, les changements technologiques et la sous-traitance.

La convention collective établit fréquemment la typologie des emplois dans l'entreprise en précisant leurs attributions usuelles. En l'absence d'échelle nationale des occupations, cette catégorisation des emplois sert, d'une part, à structurer les échelles salariales, mais également à définir qui fait quoi et, ainsi, à contrôler le processus d'allocation du travail. On y définira si, quand, et à quelles conditions un salarié pourra être appelé à exécuter des tâches qui ne font pas partie de ses attributions conventionnelles ou usuelles. La description des divers postes ou catégories d'emplois sera parfois assortie de la définition des exigences requises et convenues pour y accéder.

L'influence conjuguée du progrès technique et de la concurrence conduit les entreprises à mettre en oeuvre diverses mesures d'adaptation qui ont souvent pour effet de modifier les méthodes de travail et même de provoquer des licenciements. La convention collective est souvent le reflet des préoccupations des salariés et des syndicats en ces matières.

Des programmes de formation, de perfectionnement et d'adaptation

de la main d'oeuvre sont souvent insérés dans les accords d'entreprise, en particulier pour faire face aux changements technologiques. A cet égard, on aura compris que le principe des conventions collectives à durée fixe peut provoquer des tensions importantes lorsque la conjoncture économique et technique est particulièrement volatile et mouvante. Certes, les règles exposées précédemment sont aptes à aider à réduire certains des effets néfastes de tels changements sur le personnel. Néanmoins, pendant la vie de la convention collective, toutes choses étant égales par ailleurs, le syndicat risque d'être singulièrement mal placé pour s'opposer à l'implantation de tels changements ou pour forcer la négociation à cet égard, particulièrement en ce que l'obligation de paix sociale a une assise statutaire et non conventionnelle.

Plusieurs accords collectifs prévoient donc la garantie de sécurité d'emploi ou le maintien des avantages acquis au cas de changements technologiques. Parfois, l'employeur s'engage à donner au syndicat un préavis de tels changements. Des comités mixtes sont souvent prévus pour assurer la participation du syndicat à la planification et à l'implantation des nouvelles technologies de même qu'à la mise au point de mesures d'adaptation pour le personnel susceptible d'être touché par de tels changements. Plus rarement, les parties pourront prévoir la réouverture de l'accord lorsqu'un changement technologique, en cours de convention, modifie substantiellement les conditions qui prévalaient au moment de sa conclusion. Il est également possible de convenir du renvoi à l'arbitrage de différends de cette nature en cours de convention collective.

La loi fédérale, ainsi que celle de trois provinces, la Saskatchewan, le Manitoba et la Colombie-Britannique, prévoient différents modes de réouverture des conventions collectives à l'occasion de changements technologiques⁴⁵.

D'autres phénomènes susceptibles de provoquer l'érosion des emplois stables et de la sécurité du revenu, comme la possibilité de recours à l'emploi précaire ou atypique et la sous-traitance, font également l'objet d'une attention particulière des syndicats lors de la négociation des accords d'entreprise.

Ainsi, lorsqu'il s'agit d'une entreprise susceptible de confier l'exécution de certains travaux à d'autres entreprises par le moyen de sous-traitants, il n'est pas rare de retrouver dans l'accord collectif certaines dispositions visant à limiter ou à assujettir à certaines conditions le droit de l'employeur d'agir ainsi. Le premier objectif alors poursuivi par le

⁴⁵ Voir G. Vallée, *Les changements technologiques et le travail au Québec: un état de la situation*, Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail, Publications du Québec, 1986; également, A. C. Côté, *Changements technologiques et rapports collectifs du travail*, [1987], „Cahiers de droit”, 3,

syndicat en est un de sécurité d'emploi en ce qu'il cherche à conserver pour ses propres membres, c'est-à-dire les salariés de l'entreprise, tout le travail nécessaire à l'accomplissement des objectifs de production, d'entretien ou même de rénovation de l'entreprise.

Ces dispositions, appelée clauses de „sous-traitance”, prennent des formes variées. En certains cas, plutôt rares il est vrai, elles peuvent prévoir l'interdiction totale pour l'employeur de confier des travaux à des sous-contractants. D'autres libellés, plus courants, autoriseront la pratique de la sous-traitance à la condition qu'il n'y ait personne de disponible dans l'entreprise pour exécuter les tâches ainsi confiées à l'extérieur ou encore à la condition qu'il ne s'agisse pas de tâches habituellement exécutées par des travailleurs visés par la convention collective (par exemple, certains travaux d'entretien). Une autre disposition classique en matière de sous-traitance autorise cette pratique à la condition que le sous-contrat n'ait pas pour effet de provoquer des licenciements ou des mises-à-pied, i.e. des suspensions du contrat de travail de certains salariés.

En tout état de cause, l'objectif poursuivi en toujours un de sécurité relative d'emploi pour les salariés représentés par ce syndicat dans l'entreprise concernée.

CONCLUSION

L'accord d'entreprise, tel qu'il est vécu au Canada s'avère un instrument d'une grande souplesse au plan du contenu, mais également d'une relative rigidité en ce qui a trait au régime juridique qui en conditionne l'élaboration et qui en assure la sanction. Si les conventions collectives reflètent la créativité et le pragmatisme des parties, il demeure que la proportion de la main d'oeuvre assujettie à de tels accords se situe à environ quarante pour cent (40%) de la main d'oeuvre non-agricole⁴⁶.

Longtemps, la détermination de conditions minimales de travail par l'État est restée embryonnaire et limitée, le contraste entre les conditions de travail des salariés régis par un accord collectif et ceux qui ne l'étaient pas étant très significatif. La législation d'application générale, adoptée ces dernières années concernant les normes minimales et autres conditions de travail, est abondante et variée. Ces lois régissant, par exemple,

⁴⁶ Chiffre cité par G. Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2ème éd., Presse de l'Université Laval, 1986, pp. 978—979,

la santé et la sécurité du travail, le licenciement et les normes du travail, ont certes réduit quelque peu l'écart entre les travailleurs syndiqués et les non-syndiqués⁴⁷.

Il n'en demeure pas moins que l'accord d'entreprise et le système de rapports collectifs qui le sous-tend restent le mode privilégié de détermination d'un large éventail de conditions de travail, qu'ils constituent un mode de participation des collectivités de salariés à l'entreprise et, enfin, qu'ils sont garants d'un certain équilibre entre les acteurs sociaux.

Jean Bernier, André Côté

POROZUMIENIE NORMATYWNE W PRZEDSIĘBIORSTWIE W KANADZIE

Podobnie jak w modelu amerykańskim, w kanadyjskim systemie zbiorowych stosunków pracy porozumienie normatywne w przedsiębiorstwie jest nie tylko środkiem służącym do określania warunków pracy, ale także czynnikiem stabilizacji i pokoju społecznego. Porozumienie to zawierane jest pomiędzy pracodawcą i związkiem zawodowym akredytowanym w tym przedsiębiorstwie. Akredytację, a tym samym wyłączność reprezentacji załogi związek uzyskuje, jeśli na niego głosowała większość zakładowej zbiorowości pracowniczej.

Uznanie oficjalne reprezentatywności związku zawodowego w przedsiębiorstwie polega za sobą obowiązek, dla pracodawcy i tegoż związku, negocjowania porozumienia zbiorowego. Negocjacje mają być prowadzone ze starannością i dobrą wiarą w celu zawarcia porozumienia.

Porozumienie normatywne jest zawierane na czas określony, od jednego do trzech lat. Obejmuje ogół pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej.

Akt ten ma charakter normatywny. Przed jego expiracją pracodawca nie może zawrzeć innego porozumienia w odniesieniu do tych samych pracowników, nawet gdyby to nowe porozumienie miało być korzystniejsze dla zatrudnionych. Jest to akt bezwzględnie obowiązujący w obu kierunkach, tzn. zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść pracowników. Umowy o pracę nie mogą więc być sprzeczne z normami porozumienia.

W okresie obowiązywania porozumienia nie mogą być podejmowane akcje rewindykacyjne.

Treść porozumienia jest rozległa i zróżnicowana. Porozumienia są przede wszystkim narzędziem regulacji warunków pracy (w szerokim znaczeniu) i warunków

⁴⁷ Ce phénomène de la prolifération des nouvelles lois „normatives” a retenu l'attention des chercheurs et des acteurs sociaux. Voir à cet égard: *Normes du travail: impact sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs*, Rapport du 15^{ème} Colloque de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, 1985; *Le statut du salarié en milieu de travail*, Rapport du 40^{ème} Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 1985.

placy. Porozumienie jest też kartą uprawnień związku zawodowego. Ta grupa postanowień ma istotne znaczenie, gdyż wykonywanie przez związki zawodowe swej misji w zakładach pracy nie jest regulowane ustawami. Porozumienie zawiera też dyspozycje ograniczające władzę dyskrecjonalną pracodawcy w zakresie stosowania środków odpowiedzialności porządkowej, awansów, zwolnień pracowników i inne.

Rozstrzyganie wszelkich sporów powstałych na tle interpretacji porozumienia zbiorowego i wynikających z jego pogwałcenia następuje na drodze arbitrażowej. Trybunały arbitrażowe rozpatrują te sprawy na zasadzie wyłączności. Prawo przewiduje też sposoby wyłaniania arbitrów, którymi nie mogą być sędziowie zawodowi.

Porozumienie normatywne może być zawarte dla całego przedsiębiorstwa albo obejmować tylko jego część (zakład).

LES ACCORDS D'ENTREPRISE EN HONGRIE

En Hongrie, il n'existe qu'une espèce d'accords d'entreprise concernant les rapports de travail. C'est la convention collective. Dans mon intervention, je vais tenter d'esquisser les traits caractéristiques de celle-ci et d'aborder quelques questions relatives à la pratique de la conclusion des conventions collectives. Mais, auparavant, j'aimerais vous parler de l'évolution des conventions collectives. A mon avis, il importe de connaître cette évolution, car elle nous montre clairement la relation très étroite entre la structure politico-économique du pays et les conventions collectives. Ainsi, il sera plus facile de comprendre la situation actuelle.

Après la Seconde Guerre mondiale et jusqu'à 1949/50, les conventions collectives jouaient un rôle très important. Les circonstances à l'époque n'étaient pas favorables à une réglementation juridique approfondie. La situation économique du pays dévasté était très mauvaise. L'inflation montait à une cadence infernale. Les étatisations se faisaient progressivement, aussi la structure économique n'était-elle pas uniforme. Le gouvernement de coalition, souvent paralysé par des conflits internes, n'était pas apte à faire une réglementation juridique qui aurait servi le développement. Par la voie de conséquence, la réglementation des rapports de travail allait être l'oeuvre, pour une grande part, des conventions collectives. En 1945 déjà des conventions collectives dans différentes branches de l'économie ont commencé à être passées.

Cependant dans certaines grandes entreprises ont été conclues des conventions collectives d'entreprise. L'objet des conventions collectives était bien plus large qu'avant la Seconde Guerre mondiale: non seulement

* Professeur à l'Université de Szeged.