

Le contenu explicite de la convention collective, un leurre ?

Carole Sénéchal, Ph. D.

Volume 43, Number 1, 2013

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1020840ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1020840ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Sénéchal, C. (2013). Le contenu explicite de la convention collective, un leurre ?
Revue générale de droit, 43(1), 89–129. <https://doi.org/10.7202/1020840ar>

Article abstract

Over the past ten years, there has been a roaring debate on the subject of the pronouncement by various sources regarding collective labour relations law. With the legislative body decreeing an ever-increasing minimum threshold of appropriate working conditions and the proliferation of specialized governing bodies responsible of ensuring its application, one of the underlying issues is the preservation of the group plan that is unique to North-American regime, held up by these three historic pillars: the monopoly of union representation, the existence of a collective agreement applicable to all employees included in the accredited unit, and the exclusive recourse to grievance arbitration for all misunderstandings that arise out of the application or interpretation of the said agreement. This article proposes to explore the various implications that are raised by the renewed dynamic that exists between the contractual essence of these collective labour relations and the entire labour legal system.

Le contenu explicite de la convention collective, un leurre?

CAROLE SÉNÉCHAL *

RÉSUMÉ

Au cours des dix dernières années, un débat houleux s'est engagé au sujet du rapport des diverses sources en droit des rapports collectifs de travail. Devant la multiplication des seuils minima de conditions de travail décrétés par le corpus législatif et la prolifération des instances spécialisées chargées d'en assurer la mise en œuvre, un des enjeux sous-jacents est de préserver la spécificité du régime collectif nord-américain, qui s'appuie sur les trois piliers historiques que sont le monopole de représentation syndicale, l'existence d'une convention collective applicable à l'ensemble des salariés compris dans l'unité d'accréditation et le recours exclusif à l'arbitrage de griefs pour toute mésentente qui relève de l'application ou de

ABSTRACT

Over the past ten years, there has been a roaring debate on the subject of the pronouncement by various sources regarding collective labour relations law. With the legislative body decreeing an ever-increasing minimum threshold of appropriate working conditions and the proliferation of specialized governing bodies responsible of ensuring its application, one of the underlying issues is the preservation of the group plan that is unique to North-American regime, held up by these three historic pillars: the monopoly of union representation, the existence of a collective agreement applicable to all employees included in the accredited unit, and the exclusive recourse to grievance arbitration for all misunderstandings that

* Professeure à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa.

l'interprétation de ladite convention. Cet article se propose d'explorer les diverses implications que soulève cette dynamique renouvelée entre l'essence contractuelle des rapports collectifs et l'ensemble de l'ordonnancement juridique.

arise out of the application or interpretation of the said agreement. This article proposes to explore the various implications that are raised by the renewed dynamic that exists between the contractual essence of these collective labour relations and the entire labour legal system.

Mots-clés : *Convention collective, conditions de travail, représentation syndicale, arbitrages de griefs, rapports collectifs de travail, salariés.*

Key-words : *Collective agreement, working conditions, union representation, grievance arbitration, collective labour relations, employees.*

SOMMAIRE

Introduction.....	90
I. Parcours jurisprudentiel d'hier à aujourd'hui : de l'autonomie collective à la tradition normative.....	92
II. De la reconnaissance d'un contenu implicite aux conventions collectives	101
III. Le contenu implicite des conventions collectives apprécié sous l'angle de la hiérarchie des sources « subsidiaires »	117
Conclusion	127

INTRODUCTION

Fruit tangible de la liberté d'association et objectif premier de la représentation syndicale exclusive, la convention collective se dresse comme le pivot de l'ordonnancement

juridique des rapports collectifs du travail au Québec¹. Une convention collective est définie à l'article 1 (d) du *Code du travail*² comme une « entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs ». Cet énoncé a priori simple et limpide recèle pourtant bien des zones d'ombre, de demi-teintes, de contrastes et de clairs-obscur.

Ces dernières années, c'est la portée du contenu des conventions collectives, base de délimitation de la juridiction arbitrale, qui a attisé le plus de débats et d'incertitudes, de la part autant des parties que des décideurs. Leurs préoccupations orbitent autour des rapports — autonomistes ou complémentaires — entre la convention collective et les contrats individuels de travail, de « l'immixtion » du droit légiféré dans les rapports collectifs, ainsi que du partage étanche de compétences entre les cours de justice et des instances spécialisées, dont le rôle prééminent de l'arbitre de griefs dans l'adjudication des litiges relevant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. De ce long et laborieux exercice, il ressort à l'occasion des incohérences, nuances plus difficiles à saisir, au fil des ans, au gré des plumes, par souci d'équité quelquefois.

Ce tissu d'apparente fragmentation sous-tendant le régime collectif de travail au Québec montrera un profil plus net sous l'éclairage historique qui en consolide les fondements. C'est pourquoi nous commencerons cette analyse par une interprétation contextuelle de la jurisprudence émanant de la Cour suprême du Canada (I). Cette mise en situation est indispensable pour entamer la discussion sur la pertinence de reconnaître un contenu implicite aux conventions collectives (II), un concept de plus en plus insaisissable (III).

1. Pour une description analytique de la nature et de l'application des conventions collectives, voir : Denis NADEAU, « Convention collective : nature, application et interprétation », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit civil », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 16, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles.

2. L.R.Q., c. C-27.

I. PARCOURS JURISPRUDENTIEL D'HIER À AUJOURD'HUI : DE L'AUTONOMIE COLLECTIVE À LA TRADITION NORMATIVE

L'évolution des rapports collectifs au Québec retrace les deux grandes traditions juridiques du droit du travail sur le plan international. Le *Code du travail*, en vigueur depuis 1964, consacre l'autonomie collective des associations de salariés et d'employeurs. De ce point de vue, il se rapproche de l'idéologie volontariste du droit commun régissant le contrat individuel de travail, un droit commun codifié à l'origine dans le *Code civil du Bas Canada*, puis dans le *Code civil du Québec*³ à partir de 1994. Les premiers arrêts de la Cour suprême en cette matière témoignent de cette tradition dite de volontarisme ou d'autonomie, en privilégiant une conception « autarcique » du régime collectif par rapport au droit légiféré et aux contrats individuels. Or, à mesure que le législateur s'immisce de plus en plus dans la détermination des conditions de travail, tendance qui va en s'accroissant dans les années 1970, il devient nécessaire de concilier cette pluralité des sources normatives et conventionnelles afin d'optimiser la protection des droits des salariés syndiqués au sein d'une nouvelle tradition « centrée sur la loi ». Dès lors, comment percer cette « enclave » collective sans pour autant nuire à l'intégrité du régime? Les enjeux multiples et complexes que soulève cette interrogation sont à la base des jugements fortement divisés de la Cour suprême quant à la délimitation du contenu « implicite » des conventions collectives. Entamons sans plus tarder la rétrospective.

Affaire *Paquet*⁴ : le syndicat réclamait de l'employeur le recouvrement des sommes prélevées aux fins de cotisations syndicales conformément à la formule Rand prévue à la convention collective, mais à laquelle plus de la moitié des employés assujettis s'opposaient ou s'étaient abstenus de donner leur autorisation. L'employeur, s'appuyant sur la

3. L.Q. 1991, c. 64.

4. *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. v. Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 (ci-après « *Paquet* »).

doctrine civiliste de l'époque⁵, invoquait la nullité d'une telle clause de retenue syndicale obligatoire. En accueillant l'appel du syndicat, la Cour suprême a rejeté la théorie du syndicat mandataire⁶, refusant de considérer une convention collective comme un faisceau de contrats individuels, estimant plutôt qu'il s'agit d'une entente obligatoire conclue avec l'employeur de la part d'une partie contractante indépendante⁷. C'est alors que le caractère unique de la convention collective a été affirmé en ces termes : « The collective agreement is a recent development in our law and has a character all of its own. To attempt to engraft upon it the concepts embodied in the law of mandate, would, in my opinion, effectively frustrate the whole operation of the Act »⁸.

Discutant de la place des contrats individuels de travail dans le régime collectif, l'honorable juge Judson délimite ainsi la marge de manœuvre des premiers en présence d'une convention collective :

5. Voir Claude BELLEAU, « Revue des arrêts de la jurisprudence », (1959) 4 C. de D. 50, 54 : la stipulation pour autrui de l'article 1028 du *Code civil du Bas Canada* édicte qu'on ne peut en son propre nom promettre que pour soi-même. Comme la clause de sécurité syndicale régit non pas les relations employeurs-employés, mais celles entre syndicat et patron, cette clause ne peut faire l'objet de la convention collective sans le consentement de tous ceux qui sont concernés. Sur la distinction entre une condition de travail normative, visant spécifiquement la prestation de travail des salariés, et une condition de travail « conventionnelle », voir Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Québec, Presses Universitaires Laval, 1955, p. 151 et 152, 267-272. Sur l'origine de la formule Rand, consulter : Gérard DION, « L'origine de la formule Rand », (1975) 30 *Rel. ind.* 747.

6. Cette théorie, qui a pesé lourd dans l'esprit du juge de première instance et de certains juges de la Cour d'appel, étaye l'argument de l'illégalité des clauses de sécurité syndicale, vu que le mandant — constitué de l'ensemble des employés compris dans l'unité d'accréditation — n'a pas donné au syndicat mandataire l'autorisation de le représenter ou d'agir pour servir ses fins personnelles. En effet, la formule Rand n'est pas autre chose « que l'assurance pour un syndicat de pouvoir continuer d'exister, de se perfectionner et de remplir efficacement son rôle d'une façon permanente » (Gérard DION, « Clause de sécurité syndicale », 2^e *Congrès des relations industrielles de Laval*, 14 et 15 avril 1947, Château Frontenac, Québec, p. 78). Elle porte sur l'aménagement des droits du syndicat, plutôt que sur les conditions d'exécution de la prestation de travail des salariés (cf. Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2^e éd., Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1991, p. 523).

7. *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. v. Paquet Ltée*, préc., note 4, 214.

8. *Id.*, 215.

The union is [...] the representative of all the employees in the unit for the purpose of negotiating the labour agreement. There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. [...]. When this collective agreement was made, it then became the duty of the employer to modify his contracts of employment in accordance with its terms so far as the inclusion of those terms is authorized by the governing statutes. The terms of employment are defined for all employees, and whether or not they are members of the union, they are identical for all.⁹

Cette position n'exclut pas *ipso facto* la possibilité d'ententes individuelles dans le régime collectif, mais seulement celles qui y auraient été dérogatoires, et ce, même si elles prévoient des conditions de travail plus avantageuses pour les salariés, à moins que la convention collective en vigueur n'autorise expressément de telles concessions.

Affaire *McGavin Toastmaster*¹⁰ : déclenchement d'une grève illégale, fermeture subséquente d'entreprise, action en recouvrement d'indemnité de cessation d'emploi prévue à la convention collective, voilà comment s'était déroulée la trame factuelle de cet arrêt de la Cour suprême rendu près de vingt ans après *Paquet*. Se référant à cette affaire, le juge en chef Laskin, écrivant pour la majorité, est d'avis que « [l]e droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective »¹¹. Ainsi, l'employeur ne saurait se fonder sur le principe d'exception d'inexécution du droit commun, en vertu duquel chaque employé en débrayage aurait répudié son contrat de travail, pour résilier unilatéralement ce dernier.

9. *Id.*, 212 et 213.

10. *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718 (ci-après « *McGavin Toastmaster* »); voir Claude D'AOUST, « L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail : l'affaire *McGavin Toastmaster* », (1977) 32 *Rel. ind.* 456.

11. *Id.*, 725.

Une telle conception autonomiste des rapports collectifs par rapport au régime individuel s'expliquait aisément¹². Le monopole de représentation syndicale s'accorde mal avec les mécanismes procéduraux du droit commun en matière contractuelle : ces derniers étaient fondés sur les principes de l'individualisme libéral et de l'égalité formelle des parties, tandis que le *Code du travail* édicte des règles particulières encadrant l'élaboration d'un acte collectif aux visées éminemment sociales¹³. Par exemple, le congédiement d'une salariée à la suite de fausses déclarations à l'embauche doit être traité conformément aux recours que prévoit la convention collective et non suivant les règles du droit commun gouvernant les conditions de formation du contrat¹⁴. La seule présence d'un syndicat accrédité empêche pareillement l'employeur, une fois la convention collective expirée, d'imposer unilatéralement aux employés de nouvelles conditions de travail régies par la common law¹⁵. Peu d'inconvénients résultent de cette application rigoureuse de la maxime *Lex specialis derogat generalis* : le droit commun de l'époque contenant peu de droits et d'obligations d'ordre substantiel¹⁶, l'on présume donc que les

12. Pour un énoncé récent de cette doctrine, voir Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, par. 42 : « La mise en œuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. » Voir également *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] R.C.S. 609 (ci-après « Zambri »); *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962 (ci-après « Hémond »).

13. *Code du travail*, préc., note 2, art. 53 et suiv.

14. *Maribro Inc. c. Union des employés(ées) de service, local 298-F.T.Q.*, [1992] R.J.Q. 572 (C.A.).

15. *Caimaw c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983 (ci-après « Caimaw »).

16. Au Québec, le *Code civil du Bas Canada* ne contenait que quelques dispositions sur le « louage de service personnel » (art. 1667 à 1671 C.c.B.C.). Dans une optique résolument ancrée dans l'idéologie libérale de la société industrielle de 1866, un tel contrat, assurant à l'employeur la force de travail du salarié pour la période convenue, cristallisait la subordination de la personne employée : « Le pouvoir de direction permet, en effet, au maître de se servir de la force de l'ouvrier comme d'une chose louée, de lui faire produire le résultat déterminé, lequel lui appartient comme les fruits d'une chose appartenant au preneur » (Pierre VERGE, « Le contrat de travail selon le Code civil du Québec : pertinence ou impertinence? », (1993) 24 R.G.D. 237, 240).

conditions de travail négociées collectivement sont forcément plus avantageuses pour les salariés que ce dont chacun d'eux pourrait bénéficier en vertu du droit légiféré, lequel se borne à établir des balises essentiellement procédurales aux fins des négociations, réputées d'égal à égal. Sans doute, un syndicat représentant l'ensemble des salariés compris dans l'unité d'accréditation dispose d'un pouvoir de négociation accru vis-à-vis de l'employeur, notamment eu égard à l'usage des moyens de pression susceptibles de mettre en péril la productivité de l'entreprise. Un employé agissant seul se verrait nécessairement soumis à des conditions de travail moins favorables, d'où l'interdiction de négocier individuellement en contexte collectif. La présence d'exceptions confirmerait cette règle.

Affaire *Nackawic*¹⁷ : statuant sur une action en dommages-intérêts intentée par l'employeur et fondée sur la violation des dispositions d'une convention collective interdisant la grève, la Cour suprême a reconnu à cette occasion la compétence exclusive du conseil d'arbitrage pour toute mésentente que soulève l'interprétation ou l'application de la convention collective. Le *ratio decidendi* peut être résumé ainsi :

Les tribunaux ne peuvent pas [...] trancher à bon droit des questions qui auraient pu résulter en common law de la relation employeur-employé en l'absence d'un régime de négociations collectives si la convention collective qui lie les parties à l'action prévoit les questions en litige, qu'elle prévoit ou non une procédure et une juridiction pour son application.¹⁸

Pourquoi? Un arbitre dispose en la matière d'une expertise beaucoup plus spécialisée en relations de travail que les tribunaux du droit commun. Le forum arbitral a par ailleurs l'avantage de la souplesse, de l'accessibilité et d'un règlement plus rapide des litiges, impératifs qui s'imposent particulièrement dans le domaine des relations industrielles¹⁹. En tout

17. *St. Anne Nackawic Pulp & Paper c. SCTP*, [1986] 1 R.C.S. 704 (ci-après « *Nackawic* »).

18. *Id.*, par. 19 [nos soulignés].

19. Rodrigue BLOUIN, *La judiciarisation de l'arbitrage de griefs*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, p. 51-53; pour une analyse plus nuancée, voir : Jean BERNIER, « L'arbitrage de griefs : un système de justice privé ou public? », (2012) 53 *C. de D.* 161, 168 et suiv.

état de cause, il ne s'agit que d'une modification de compétence et de procédure, mais pas nécessairement de la « privation réelle du recours ultime »²⁰.

Affaire *Weber*²¹ : dix ans après l'affaire *Nackawic*, le même souci de préserver l'intégrité du régime collectif a amené la plus haute instance judiciaire à rejeter le modèle de la concomitance, en vertu duquel une action fondée sur la common law ou les chartes, plutôt que sur la convention collective, peut suivre son cours devant les tribunaux ordinaires, peu importe qu'elle se pose ou non dans le contexte des relations de travail. En l'occurrence, un employé a intenté contre son employeur une action en responsabilité délictuelle fondée sur la common law (délits d'intrusion, de nuisance et de dol) et sur la Charte canadienne²² (atteinte à la vie privée). De l'avis des magistrats, il ne s'agit pas de savoir si l'action, définie en termes juridiques, est indépendante de la convention collective, mais plutôt si le litige résulte expressément ou implicitement d'une convention collective, eu égard à l'essence du litige et le champ d'application de la convention collective. Dans l'affirmative, l'arbitre de griefs s'y réserve une compétence exclusive. En insistant sur l'importance de cerner le contexte factuel du litige, la Cour souligne derechef l'objectif du régime d'arbitrage, à savoir que « [l]es litiges doivent être réglés rapidement et économiquement, avec un minimum de perturbations pour les parties et pour l'économie »²³.

À la lumière de ces arrêts de principe « de première génération », la logique sous-jacente à une vision « cloisonnée » des régimes collectif et individuel s'inscrit sur une toile de fond animée par l'individualisme et la liberté contractuelle, éléments structurants d'un droit commun qui offre peu de solutions de rechange pour pallier l'inégalité inhérente aux relations industrielles. Alors que les droits de direction quasi

20. *St. Anne Nackawic Pulp & Paper c. SCTP*, préc., note 17, par. 22.

21. *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929 (ci-après « *Weber* »); voir également : *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967.

22. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.)], art. 7 (droit à la vie, à la liberté et à la sécurité) et 8 (protection contre les fouilles, perquisitions ou saisies abusives).

23. *Weber c. Ontario Hydro*, préc., note 21, par. 46.

illimités des employeurs se trouvent consacrés d'office dans les lois, ceux des salariés syndiqués doivent être extirpés d'arrache-pied par le biais des négociations souvent houleuses, et préservés dans une convention collective écrite d'une durée limitée. Dans cette tradition historique nord-américaine, « la protection de l'individu passe par l'action collective »²⁴. Le contenu des conventions collectives réfère alors nécessairement à ce qui avait été discuté entre les parties et confirmé, sur papier, de façon expresse. Au chapitre du forum d'adjudication, l'arbitrage de grief est vu comme un pendant aux rapports collectifs de travail. Trancher toute mésentente qui relève de la convention collective, c'était avant tout (et c'est toujours le cas) se porter garant des droits des employés assujettis. Dans un tel contexte, la longueur des délais, la complexité des procédures, l'issue incertaine du jugement et des possibilités d'appel, ainsi que les coûts prohibitifs des cours de justice constituaient un obstacle majeur empêchant les salariés syndiqués de faire valoir leurs droits malaisément acquis, d'où le bon sens de reconnaître aux arbitres une compétence exclusive dans l'adjudication de tout ce qui se rattache, de près ou de loin, aux conventions collectives. En arbitrage, les coûts sont acquittés conjointement par le syndicat et l'employeur : aucune charge financière n'incombe aux salariés lésés à titre individuel²⁵. De surcroît, un tel « monopole » au chapitre de la compétence prévient certaines tentatives d'employeurs mal intentionnés de saisir ou de menacer de saisir en premier lieu les tribunaux ordinaires pour forcer un règlement « à l'amiable » avec les employés moins bien pourvus financièrement, règlement qui se révélerait à leur désavantage.

La société est cependant en constante mutation. Au cours des années 1960 et 1970, l'interventionnisme de l'État comme moteur du développement économique et social se substitue graduellement à la politique libérale qui prédominait jusqu'alors. Sur le plan des relations industrielles, ce contexte historique renouvelé se déploie notamment dans

24. Pierre VERGE, « Faut-il “nommer” le contrat de travail? », (1988) 29 *C. de D.* 977, 980.

25. Voir *Règlement sur la rémunération des arbitres*, L.R.Q., c. C-27, r. 6, art. 19.

l'adoption de nombreuses lois à caractère social garantissant aux travailleurs — sans égard au régime auquel ils sont assujettis — une certaine sécurité physique et économique par la détermination législative des conditions de travail minimales. Ce changement d'approches a été relevé ainsi par la professeure Guylaine Vallée :

L'intervention de l'État ne se limite plus désormais à créer des conditions favorables à l'établissement des rapports collectifs dans l'entreprise : l'État, prenant acte du fait que la majorité des travailleurs ne sont pas syndiqués — et donc laissés au seul jeu du droit commun applicable en matière contractuelle — intervient directement pour établir des droits individuels d'ordre public pour l'ensemble des salariés.²⁶

Outre le droit statutaire dans le domaine spécifique du travail²⁷, toute la législation d'ordre public promouvant la protection des droits et libertés de la personne, à l'échelon fédéral²⁸ comme au provincial²⁹, de même que la politique linguistique québécoise chapeautée par la *Charte de la langue française*³⁰, emportent, à des degrés variables, quelque incidence sur les droits des syndiqués et, plus largement, sur l'aménagement des rapports collectifs.

À la même époque, l'on a procédé à la révision du Code civil : le projet de code déposé en 1977 aura été critiqué, commenté, corrigé, puis raffiné au cours des années qui allaient suivre³¹. Le résultat sera l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 1994, du *Code civil du Québec*, qui, « en toutes matières

26. Guylaine VALLÉE, « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun », dans JurisClasseur Québec, coll. « *Droit du travail* », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles, par. 9 *in medio* [nos soulignés].

27. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1; *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001; *Loi sur la fête nationale*, L.R.Q., c. F-1.1.

28. *Charte canadienne des droits et libertés*, préc., note 22; *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-6.

29. Protection assurée au Québec par la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

30. L.R.Q., c. C-11.

31. Pour l'inventaire des travaux préparatoires jusqu'au 12 octobre 1990, voir : Sylvio NORMAND, *Bibliographie sur le Code civil du Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1991, p. 5-13.

auxquelles se rapportent la lettre, l'esprit ou l'objet de ses dispositions, établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun » (disposition préliminaire). L'utilisation d'une telle expression englobante « ne laisse planer aucun doute sur l'intention bien arrêtée du législateur de donner la plus grande portée possible au champ opérationnel du Code civil »³². Un chapitre entier est désormais consacré au contrat de travail (art. 2085 à 2097 C.c.Q.), où des conditions de pure forme se mêlent à la reconnaissance des droits de nature substantielle accordés aux salariés³³. Aucune réserve n'y a été apportée au sujet des employés assujettis à une convention collective. Tout en retenant l'importance du contrat dans une économie de marché et sans rejeter pour autant la prémisse de la liberté contractuelle, le nouveau Code civil en balise cependant l'exercice par le biais des mesures d'encadrement³⁴, telles l'obligation d'agir de bonne foi (art. 6, 1375 et 2805 C.c.Q.) et la codification de la notion d'abus de droit et de contrat d'adhésion (art. 7, 1379, 1384, 1432 et 1435 à 1437 C.c.Q.).

Dès lors que les conditions de travail « ne sont plus laissées au seul jeu de la négociation individuelle ou collective, mais définies dans le cadre de lois d'ordre public »³⁵, la vie collective ne devrait plus être régie uniquement par les stipulations conventionnelles expresses. Celles-ci sont dorénavant subsumées sous une pluralité normative qui pose un défi de taille aux civilistes : ces derniers, liés par « une logique juridique bien définie »³⁶, seraient moins enclins à compromettre la cohérence des principes au nom de l'équité. Cette conjoncture nouvelle ouvrira la voie à une jurisprudence innovatrice, comme l'avait pronostiqué le professeur Fernand Morin :

Le droit des rapports collectifs du travail émergea en réaction au droit civil d'alors (*Code civil du Bas-Canada*), mais son

32. *Prud'homme c. Prud'homme*, [2002] 4 R.C.S. 663, par. 29.

33. À titre indicatif, l'on y compte l'obligation pour l'employeur de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (art. 2087 C.c.Q.), le droit des salariés à un délai de congé raisonnable (art. 2091 et 2092 C.c.Q.), ainsi que le maintien en emploi à la suite d'une aliénation d'entreprise (art. 2097 C.c.Q.).

34. Pour un aperçu des principales innovations du nouveau Code, consulter : Madeleine CANTIN CUMYN, « Les innovations du *Code civil du Québec*, un premier bilan », (2005) 46 *C. de D.* 463.

35. G. VALLÉE, préc., note 26, par. 10.

36. C. BELLEAU, préc., note 5, 57.

positionnement initial sur l'échiquier juridique peut-il être encore le même face à un droit commun renouvelé et qui renferme expressément des règles fondamentales relatives au travail des uns pour le compte des autres?³⁷

Le législateur lui-même n'ayant apporté aucune précision à cet égard, il revient à la jurisprudence, aidée par la doctrine, de raffiner l'agencement approprié du droit de l'État et du droit conventionnel.

II. DE LA RECONNAISSANCE D'UN CONTENU IMPLICITE AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

Le changement de cap s'opère avec l'arrêt *Parry Sound*³⁸. Rappelons ses énoncés de principe : les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi et la protection des droits de la personne fixent non seulement un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent se soustraire par contrat, mais font même partie du contenu implicite de chaque convention collective, et ce, indépendamment des intentions exprimées par les parties contractantes. En d'autres termes, « [l']absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective »³⁹. La conséquence directe de cette théorie de l'incorporation implicite est d'asseoir définitivement la compétence obligatoire de l'arbitre à l'égard des litiges dont le contexte factuel relève du champ négociable (et non forcément négocié) des rapports collectifs de travail, même si le texte de la convention n'aborde pas spécifiquement l'objet du litige et en dépit du fait que celui-là stipule explicitement le caractère non arbitral de la matière. En effet, « certains droits et obligations existent indépendamment des intentions subjectives des parties »⁴⁰.

37. Fernand MORIN, « Effets combinatoires de deux codes : *Code du travail* et *Code civil du Québec* », (1994) 49 *R.I.* 227, 235 et 236.

38. *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* »).

39. *Id.*, par. 28.

40. *Id.*, par. 36 [nos soulignés].

Du fait qu'elle remet directement en cause « le sacrosaint principe de l'autonomie normative des parties à une convention collective », cette décision a eu l'effet « d'un véritable coup de tonnerre dans la communauté juridique »⁴¹. Jusque-là, les employeurs s'étaient appuyés sur les droits de direction comme la clé de voûte de leur discrétion décisionnelle, tandis que les syndicats prônaient la primauté de la convention collective représentant l'aboutissement des négociations parfois ardues. Cette liberté contractuelle, certes non absolue, se trouve d'ailleurs au cœur de la position des juges dissidents, pour qui il s'agirait d'un principe servant « l'intérêt public » en permettant aux parties « d'élaborer les ententes mutuellement avantageuses particulièrement adaptées à leur situation, sous réserve d'une directive législative explicite »⁴². Suivant ce raisonnement, les parties négociantes ont le droit d'exclure certains groupes de salariés du régime d'arbitrage de grief, pour autant que ceux-ci ne se voient pas empêcher de faire valoir leur droit devant une autre instance quasi judiciaire et tout aussi spécialisée.

Quoique *Parry Sound* émane de l'Ontario, son *ratio* se transpose aisément, à une exception près, dans le contexte québécois. Dorénavant, les dispositions législatives faisant l'objet d'une incorporation implicite dans les conventions collectives comprennent la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, les articles 41 à 49 de la *Charte de la langue française* portant sur la langue de travail, la *Loi sur l'équité salariale*⁴³ et la *Loi sur les normes du travail*. L'arbitre de griefs se réserve alors une compétence exclusive et d'ordre public pour trancher les litiges mettant en cause ces droits et obligations d'origine législative dans le domaine des rapports collectifs de travail.

41. Denis NADEAU, « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour suprême du Canada », (2010) 69 R. du B. 219, 226.

42. *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, préc., note 38, par. 98 (J. Major, motifs min.).

43. L.R.Q., c. E-12.001.

Plus que d'affirmer « le caractère tout relatif des limites conventionnelles concernant l'accès à l'arbitrage »⁴⁴, ce jugement a su circonscrire la spécificité du régime collectif dans un contexte législatif en mutation. Suivant ce modèle de l'intégration implicite, tout salarié, syndiqué ou non, bénéficie minimalement des conditions de travail établies dans les normes d'ordre public, sans préjudice d'ententes plus avantageuses convenues, d'une part, entre l'employeur et le syndicat et, d'autre part, entre l'employeur et l'employé individuel. Parvenir à un tel résultat en appliquant la règle de common law traditionnelle prohibant l'exécution des contrats illégaux ou contraires à l'intérêt public⁴⁵, décréter que les normes impératives forment le contenu implicite des conventions collectives permettraient en outre de préserver la compétence exclusive et spécialisée de l'arbitre des griefs dans ce domaine des relations industrielles. Empruntant les termes du juge Iacobucci écrivant pour la majorité dans *Parry Sound*, toute autre conclusion « affaiblirait la protection des droits de la personne en milieu de travail syndiqué en permettant aux employeurs et aux syndicats de traiter cette protection comme si elle était optionnelle, ce qui ne laisserait comme seul recours qu'une action en matière de droits de la

44. Fernand MORIN, « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound* », dans S.F.P.B.Q., vol. 205, *Développements récents en droit du travail* (2004), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 29, à la page 44; il est à noter que ces clauses d'exclusion de la procédure de grief pour le salarié à l'essai n'étaient pas atypiques. De l'avis des employeurs, elles auraient été nécessaires pour leur permettre « d'évaluer la personne nouvellement embauchée, et ce, sans avoir à se conformer à l'ensemble des procédures sous-jacentes à la confection d'un dossier disciplinaire » (Denis NADEAU, « *La Charte des droits et libertés de la personne* et le droit du travail au Québec : naissance d'un "nouveau salarié" dans un droit en mutation », (2006) *R. du B. (hors série)* 399, 404).

45. C'est d'ailleurs l'interprétation que la dissidence a défendue *mordicus* : « La règle de common law voulant que les parties ne puissent pas par convention aller à l'encontre de l'intérêt public n'exige pas qu'elles s'entendent pour soumettre à l'arbitrage les violations des droits conférés par la loi. [...] Les arbitres ne peuvent forcer l'application d'un contrat qui viole l'intérêt public en contournant les protections prévues par la loi. Interpréter cette disposition inoffensive comme si elle conférait le pouvoir extraordinaire de s'attribuer compétence sur toute plainte fondée sur une loi, malgré le désir manifeste des parties au contrat, est une subversion de l'intention du législateur. » (*Parry Sound (district)*, *Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, préc., note 38, par. 93 et 96 (j. Major, diss.) [soulignés dans l'original]).

personne »⁴⁶. Voilà un exposé qui consacre une vision étroite des rapports entre la loi et la convention collective.

Néanmoins, la Cour suprême n'avait dit mot sur la place laissée aux ententes individuelles de travail en présence d'une convention collective. Dans les dissertations doctrinales, la thèse du « divorce », s'inspirant de l'affaire *Paquet* et suivant laquelle « le contrat individuel serait dénué de toute pertinence dès qu'une convention collective intervient entre un employeur et un syndicat »⁴⁷, était prédominante. Le professeur Pierre Verge, un défenseur attitré de cette proposition, l'a ainsi soutenue :

[...] l'attribution par la loi au syndicat accrédité du pouvoir exclusif de représentation des salariés visés par l'accréditation relativement à l'établissement collectif de leurs conditions de travail ne laisse pas de place à la conclusion, du moins sans le concours du représentant collectif, d'ententes individuelles par les salariés représentés par ce dernier avec leur employeur et portant sur de telles conditions de travail. Le pouvoir de contracter relativement à un même objet ne peut, en effet, résider à la fois chez le représentant et le représenté. Cela vaut indistinctement, au regard de l'ensemble de la loi fondant le pouvoir exclusif de négocier du syndicat accrédité, d'ententes qui se montreraient plus favorables que le contenu de la convention que d'ententes dont le contenu dérogerait *in pejus* à celle-ci. Cela vaut des effets aussi bien antérieurs que postérieurs à la conclusion de la convention collective.⁴⁸

Soucieux de sauvegarder le monopole de représentation syndicale, ce point de vue ne tolère aucune intrusion dans la vie collective, au mépris parfois de l'intérêt supérieur des salariés, qui gagneraient à conclure sur une base individuelle des accommodements avec l'employeur. C'est une des raisons étayant une conception doctrinale plus nuancée, qui, tout en exigeant la conformité du contrat de travail avec la convention

46. *Id.*, par. 36.

47. Jean Denis GAGNON, « Le contrat individuel de travail et la convention collective. Séparation ou divorce? », (2007) 41 *R.J.T.* 593, 601.

48. P. VERGE, préc., note 16, 249.

collective, admet d'office la stipulation de conditions de travail individuelles supérieures à ce que prévoit celle-ci⁴⁹.

L'occasion d'apporter quelques éclaircissements à cette controverse s'est présentée avec l'affaire *Isidore Garon*⁵⁰. De l'avis des juges majoritaires, le contrat individuel de travail serait « suspendu » pendant la durée de la convention collective, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être invoqué comme « source de droit ». Ce n'est qu'une fois l'accréditation révoquée que ce contrat reprend effet et redevient « le seul outil de gestion de la relation de travail »⁵¹. Bien que les magistrats refusent d'abroger purement et simplement le contrat individuel de travail dans le contexte du régime collectif, force est de constater que ce contrat n'y joue « aucun rôle véritable »⁵² dans la détermination des conditions de travail des salariés syndiqués.

L'opinion minoritaire est plus nuancée. Après avoir affirmé que la liberté contractuelle du salarié en milieu de travail « disparaît totalement »⁵³ en présence d'un syndicat accrédité, le juge LeBel s'empresse de préciser que « cela ne signifie pas qu'un tel contrat n'existe pas »⁵⁴. La survie de ce contrat s'impose, d'une part, « parce qu'elle permet d'expliquer le fondement juridique de diverses obligations auxquelles l'employeur et le salarié sont tenus »⁵⁵ et, d'autre part, afin de

49. G. VALLÉE, préc., note 26, par. 38 et suiv.; voir aussi Claude FABIEN, « Conventions collectives et contrats individuels de travail en droit québécois », dans Michael SEWERYNSKI (dir.), *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, La Haye/New York, Kluwer International, 2003, p. 109, à la page 133 : « Les disciples de la thèse de l'exclusivité soutiennent que l'avènement de la convention collective anéantit le contrat individuel et occupe tout l'espace juridique. La convention collective est exhaustive et se suffit à elle-même. C'est un régime d'autarcie. On comprend que l'histoire ait pu donner des motifs de méfiance au monde du travail. Il fallait peut-être s'affranchir complètement du droit commun. Cette attitude est aujourd'hui dépassée. Sur le plan de la théorie juridique, elle ne tient plus la route. Elle est aussi contraire à l'intérêt des salariés. »

50. *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* »).

51. *Id.*, par. 27.

52. J. D. GAGNON, préc., note 47, 604.

53. *Isidore Garon ltée c. Tremblay, Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 135 (j. LeBel, motifs min.)

54. *Id.*, par. 139.

55. *Id.*, par. 140.

compléter et de suppléer « aux silences ou aux lacunes des conventions collectives »⁵⁶. Le contrat individuel de travail assume alors un rôle « résiduaire » dans le contexte collectif.

Mais l'objet des pourvois dans *Isidore Garon* a trait à l'incorporation implicite, dans toute convention collective, du droit des salariés à un délai de congé raisonnable, tel que le prévoient les articles 2091 et 2092 du *Code civil du Québec*, de sorte qu'un arbitre ait compétence pour trancher des griefs réclamant une indemnité de départ additionnelle fondée sur le droit commun civiliste. De l'avis de certains auteurs⁵⁷, il s'agissait de la seule incertitude qui subsistait dans la théorie de l'incorporation énoncée dans *Parry Sound* : depuis *Parry Sound*, toute la législation statutaire d'ordre public dans le domaine de l'emploi et des droits de la personne s'intègre impérativement dans toute convention collective, même à l'encontre de la volonté des parties. Étant donné que cette affaire provient de l'Ontario, où le droit commun est d'origine jurisprudentielle, l'intention du législateur de s'y déroger par l'édition des normes statutaires est plus explicite que dans le cas d'un système civiliste où la volonté du législateur se manifeste à la fois dans la codification du droit commun et le droit légiféré du travail. Au lieu d'aborder cette problématique de l'harmonisation du droit civil avec la législation statutaire, la Cour suprême, réitérant formellement la théorie de l'intégration implicite établie dans *Parry Sound*, en a toutefois mis un important bémol sur la portée de cette décision en y introduisant un test de compatibilité⁵⁸. Certes, la compétence de l'arbitre est liée à « une condition de travail explicitement énoncée dans la convention collective ou implicitement incorporée à celle-ci » (par. 31). Cependant, « si la règle est incompatible avec le régime collectif des relations de travail,

56. *Id.* [nos soulignés].

57. Renée-Claude DROUIN et Gilles TRUDEAU, « What Does *Isidore Garon* Mean for Arbitral Jurisdiction in Quebec? », (2006-2007) 13 *Can. Lab. & Emp. L.J.* 347, 364.

58. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 24-31 (pour les juges majoritaires), par. 141-151 et 177-181 (pour la dissidence). Il est à noter que la dissidence ne porte pas tant sur la pertinence du critère de compatibilité que sur son application. Le raisonnement suivi par la Cour dans cet arrêt a donc été entériné à l'unanimité.

elle ne peut être incorporée et elle doit être exclue ». Dans l'hypothèse contraire, qu'il s'agisse d'une norme supplétive ou impérative, « l'arbitre aura compétence pour l'appliquer » (par. 24). Bref, « [t]out ce qui est inscrit au C.c.Q. n'est donc pas incorporé implicitement dans la convention collective — seulement ce qui est compatible » (par. 30).

C'est la définition du critère de compatibilité qui a attisé une forte dissidence parmi les juges et qui a, par la suite, dérouté plus d'un juriste⁵⁹. Pour la juge Deschamps, écrivant au nom de la majorité, un droit personnel, « dont la détermination dépend des circonstances individuelles de l'employé qui le réclame » (par. 36) et qui ne peut être fixé par anticipation (par. 37), est incompatible avec le régime collectif de travail⁶⁰. Les articles du Code civil régissant le contrat de travail ne relèveraient pas de l'ordre public de direction, mais bien de protection⁶¹. La première catégorie regroupe des lois qui ont été adoptées exclusivement dans l'intérêt général de la société et une clause conventionnelle y contrevenant est nulle de nullité absolue (art. 1417 C.c.Q.). Toutefois, les lois d'ordre public de protection ayant été édictées exclusivement à l'avantage de certains membres de la société, leur violation n'est sanctionnée que par une nullité relative (art. 1420 C.c.Q.) et il est possible pour une partie, une fois son droit acquis, d'y renoncer. C'est le cas des articles 2091 et 2092 C.c.Q., lesquels cherchent davantage « à protéger le travailleur vulnérable et à rétablir l'équité contractuelle qu'à protéger l'intérêt collectif »⁶². Si l'agent négociateur, qui détient le monopole de négocier au nom de l'ensemble, a décidé dans

59. Voir Dominic ROUX et Anne-Marie LAFLAMME (dir.), *Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles en droit du travail. Chartes, normes d'ordre public, convention collective, contrat de travail, etc.*, Actes du colloque tenu à l'Université Laval, 8 novembre 2007, Montréal, Wilson & Lafleur, 2008.

60. Cette décision marque « une rupture certaine » avec une pratique qui semblait se consolider après l'affaire *Parry Sound*, voulant que les arbitres considèrent les articles 2091 et 2092 C.c.Q., voire l'ensemble du chapitre relatif au contrat de travail, comme parties du contenu implicite de la convention collective. Voir la jurisprudence citée dans : Guylaine VALLÉE et Dalia GESUALDI-FECTEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : une menace ou une opportunité pour les rapports collectifs de travail? », (2007) 48 *C. de D.* 153, 184, note 120.

61. Voir *Garcia Transport Ltée c. Cie Royal Trust*, [1992] 2 R.C.S. 499.

62. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 60.

la négociation de s'en tenir à la norme minimale prévue à la *Loi sur les normes du travail*, pour quelle raison devrait-on « passer outre son engagement afin de servir plutôt des intérêts individualisés »⁶³?

De leur côté, les juges minoritaires, sous la plume du juge LeBel, ont opté pour une conception plus restrictive de l'incompatibilité, qui intervient uniquement lorsque la norme est susceptible de menacer l'intégrité du principe du monopole de représentation du syndicat, alors que le contexte collectif de travail « n'entraîne [...] pas inévitablement la négociation de conditions s'appliquant uniformément à l'ensemble des salariés, sans considération des situations individuelles » (par. 181). À la même occasion, la dissidence a pour la première fois soulevé la nécessité de conceptualiser la problématique sous l'angle de l'harmonisation des différences sources en droit du travail pour constituer un cadre juridique complet, plutôt que de s'en remettre au principe de l'« incorporation », laquelle « n'est pas toute à fait exacte » (par. 168). Par son libellé excluant toute possibilité de renonciation, l'article 2092 C.c.Q. doit être considéré comme une disposition intéressant l'ordre public social et économique de direction (par. 174), disposition à laquelle toute convention collective doit se conformer⁶⁴.

Le jugement majoritaire dans *Isidore Garon* met ainsi de l'avant, dans une large mesure, l'approche « autonomiste » ou « contractuelle » qui avait été délaissée dans *Parry Sound*. Le raisonnement est simple. Le professeur Denis Nadeau l'a repris comme suit :

[...] des salariés ont désiré s'associer afin de négocier collectivement leurs conditions de travail. Du fait du pouvoir de représentation et de négociation du syndicat accrédité, l'équilibre des pouvoirs entre les salariés et leur employeur serait dès lors, d'une certaine façon, rétabli et c'est donc à travers le fruit de cette négociation, et seulement qu'à travers cet

63. D. ROUX et A.-M. LAFLAMME (dir.), préc., note 59, p. 8.

64. Voir : *Code du travail*, préc., note 2, art. 62 : « La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi. ».

endroit, que les droits applicables au milieu de travail accrédité doivent se retrouver. [...]. [Le] silence [des parties] marquait la limite, à tous égards, de leurs engagements et droits.⁶⁵

Même si les juges majoritaires ont laissé entendre que l'analyse de compatibilité n'est requise que pour les dispositions du Code civil⁶⁶, la jurisprudence post-*Isidore Garon* a semblé l'étendre à toute disposition législative, qu'elle soit impérative ou supplétive⁶⁷. Il en résulte plus d'incertitudes que de solutions : faute d'un critère d'évaluation bien défini, le test de compatibilité devenait comme une arme à double tranchant qui conditionnait, au cas par cas et sur une base quelque peu arbitraire, l'incorporation des normes législatives dans les conventions collectives et, par voie de conséquence, l'accès des parties à l'arbitrage de griefs.

La doctrine avait peine à entériner la validité « juridique » du test de compatibilité. Ce dernier va à l'encontre du principe de la suprématie du Parlement en assujettissant l'application effective de la législation, même d'ordre public, à un contrôle judiciaire « arbitraire »⁶⁸, comme l'illustre le professeur Fernand Morin :

[...] on ne saurait concevoir les questions qui nous occupent en plaçant la convention collective comme le soleil autour duquel peuvent ou non briller au profit des salariés, les Chartes, le Code civil, les lois sur l'emploi, etc. En effet, la Constitution n'établit-elle pas un certain ordre hiérarchique des actes juridiques (partage des compétences, loi, règlement); les chartes ne s'imposent-elles pas même au législateur (Assemblée nationale et Chambre des communes) et les lois précèdent et encadrent les règlements, les conventions et les contrats, etc.

65. D. NADEAU, préc., note 41, 230.

66. Voir en particulier *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 61 : « Le législateur québécois a énoncé les normes d'application générale dans la L.n.t. qui, elle, régit explicitement les deux régimes : par. 1 (4) et art. 93 L.n.t. Si le législateur avait voulu, lors de la réforme, donner une telle portée aux dispositions du C.c.Q. applicables au contrat de travail, il aurait conservé la formulation critiquée ou aurait à tout le moins été aussi explicite que dans la L.n.t. ».

67. G. VALLÉE et D. GESUALDI-FECTEAU, préc., note 60.

68. R.-C. DROUIN et G. TRUDEAU, préc., note 57; D. ROUX et A.-M. LAFLAMME (dir.), préc., note 59, p. 52, note 55.

Telle est la conception juridique à laquelle nous croyons devoir souscrire et sans pouvoir la prendre à rebours.⁶⁹

Malgré ces inquiétudes, la plupart des dispositions prévues dans la *Loi sur les normes du travail* ont été jugées compatibles avec le régime des rapports collectifs, conformément à la volonté expresse du législateur (cf. art. 3 et 93 L.n.t.) et à l'analyse des juges majoritaires dans *Isidore Garon*⁷⁰. C'est le cas de la norme édictée à son article 56, assimilant les jours fériés ou les congés annuels à des jours de travail aux fins du calcul de la semaine normale de travail et des heures supplémentaires. En décidant ainsi dans l'affaire *Roy*, la Cour supérieure a toutefois atténué la portée de l'arrêt *Isidore Garon* : ce dernier n'aurait pas pour effet « de rendre inapplicable par l'arbitre une norme d'ordre public qui a préséance sur les règles de la convention collective et qu'il a le devoir d'appliquer »⁷¹. Comme les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* sont impératives (art. 93 L.n.t.), en cas d'incompatibilité, c'est la Loi qui prévaut. Il en va pareillement de l'article 74, al. 2 L.n.t. relativement au calcul de l'indemnité de congé annuel d'un salarié absent pour cause de maladie, accident ou congé de maternité ou de paternité⁷². Aussi, le droit du salarié de recevoir un taux de salaire majoré pour les heures exécutées au-delà de la semaine normale de travail, prévu à l'article 55, bénéficie aux salariés occasionnels ou aux remplaçants occupant plus d'un emploi et qui étaient exclus de l'application des clauses relatives à la rémunération des heures supplémentaires stipulées dans la convention collective⁷³.

69. Fernand MORIN, « Être et ne pas être à la fois salarié! ou Les arrêts *Garon/Fillion* et le Code civil du Québec — Suites et poursuites », dans S.F.C.B.Q., vol. 245, *Développements récents en droit du travail* (2006), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 19, à la page 46.

70. Préc., note 50.

71. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Roy*, 2007 QCCS 1172, par. 25.

72. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1256 et Abitibi-Consolidated inc. (Division Belgo)*, [2007] n° AZ-50452303 (T.A.).

73. *Syndicat des employées et employés de soutien du Cégep André-Laurendeau c. Lavoie*, 2007 QCCS 322.

Il en va cependant différemment des articles 2091 à 2094 C.c.Q. relatifs aux modalités de résiliation unilatérale du contrat individuel de travail. Ces dispositions sont considérées, depuis *Isidore Garon*, comme incompatibles avec le régime collectif. En décidant en ce sens dans *Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 4296) SCFP-FTQ c. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, la Cour d'appel concède que l'arbitrage des griefs était une façon rapide, peu coûteuse et informelle de régler, entre autres, les mesures disciplinaires imposées par l'employeur, mais « encore faut-il que le recours permette de solutionner le litige de façon finale ». Autrement, les parties contractantes d'une convention collective « ont raison de ne pas en permettre l'accès à une catégorie de personnes salariées pour qui le recours à l'arbitrage sous une convention collective n'est pas approprié »⁷⁴. Des considérations stratégiques étaiéraient également cette vision dichotomique des régimes du droit commun et des rapports collectifs, comme le relève M^e LeClerc :

S'il a été convenu de mettre l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* — une norme minimale certes —, dans la convention collective, il y a certainement eu d'autres choses qui ont été négociées en contrepartie de cette concession de la part du syndicat, peut-être plus favorables pour d'autres salariés ou d'autres catégories de salariés. [...]. Il devient impossible de revenir en arrière sans remettre en question l'ensemble du contenu négocié, parce que celui-ci explique ou justifie d'autres concessions accordées au passage. Le fruit de la négociation est donc global et difficilement dissociable.⁷⁵

Cet argument revient à mesurer l'incompatibilité des dispositions législatives d'ordre public à l'aune de la volonté des parties lors de la négociation collective, plutôt qu'à la lumière de l'intégrité du régime collectif en tant que tel. En effet, la Cour d'appel a récemment décidé que, même si les articles 2091 et 2092 C.c.Q. ne faisaient pas partie du contenu

74. *Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 4296) SCFP-FTQ c. Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles*, 2006 QCCA 1646, par. 40; voir également : *Payette-Bédard c. Grenico inc.*, 2006 QCCS 2551, conf. par 2007 QCCA 1449.

75. D. ROUX et A.-M. LAFLAMME (dir.), préc., note 59, p. 68.

implicite des conventions collectives, rien n'empêcherait les parties de les y stipuler expressément⁷⁶. Une telle inversion de la hiérarchie des sources du droit n'est certes pas souhaitable... De l'autre côté, les principes de la bonne foi et du rejet de l'abus de droit, codifiés aux articles 6, 7 et 1375 C.c.Q., ont été reconnus par une jurisprudence constante et unanime comme étant compris implicitement dans toute convention collective⁷⁷.

De tels résultats différenciés paraissent insatisfaisants. Depuis 1994, le *Code civil du Québec* instaure une nouvelle moralité dans les rapports contractuels en prohibant l'abus de droit ou en établissant des normes particulières au contrat de travail, dont certaines sont d'ordre public (art. 9 C.c.Q.). Il paraîtrait paradoxal d'affirmer, d'une part, que l'exigence de bonne foi, énoncée simplement, répond au critère de compatibilité avec le régime collectif, tandis que le droit des salariés à un délai de congé raisonnable, fondé sur la même exigence de bonne foi dans les relations contractuelles, y serait incompatible⁷⁸.

En effet, la raison historique pour laquelle les tribunaux ont refusé d'appliquer le droit commun en matière des rapports collectifs est ce souci de préserver « l'intégrité du principe suivant lequel l'association accréditée est la seule représentante des salariés »⁷⁹ et pour éviter « les méfaits

76. *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-Saint-Jean (CSD) c. Munger Pontiac Buick inc.*, 2012 QCCA 36.

77. *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys c. Choquette*, 2006 QCCS 3083; *Université McGill c. Foisy*, 2006 QCCS 6603; *Laval (Ville) c. Syndicat des cols bleus de la ville de Laval inc., SCFP, section locale 4545*, 2006 CanLII 22944 (QC SAT); *Lirette c. CHSLD Champlain Gatineau*, 2008 QCCQ 4266; voir : Linda LAVOIE et Anne-Marie BÉCHARD, « L'abus de droit en milieu syndiqué : évolution jurisprudentielle », dans S.F.C.B.Q., vol. 279, *Développements récents en droit du travail en éducation* (2007), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 137.

78. Ce constat apparaît d'autant plus troublant que la Cour d'appel a récemment décidé que, même si les articles 2091 et 2092 C.c.Q. ne faisaient pas partie du contenu implicite des conventions collectives, rien n'empêcherait les parties se prévalant de leur liberté contractuelle de les y stipuler expressément. C'est-dire que ces dispositions ne sont pas incompatibles avec le régime collectif en tant que tel, mais seulement avec l'intention des parties en l'absence d'une incorporation expresse : *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-Saint-Jean (CSD) c. Munger Pontiac Buick inc.*, préc., note 76.

79. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 181 (j. LeBel, motifs min.).

d'initiatives individualistes de quelques salariés [...] pour bloquer l'amorce d'un processus collectif»⁸⁰. Or, rien ne s'oppose à ce que le syndicat puisse s'en prévaloir pour « négocier pour un salarié de façon individuelle »⁸¹. Définir le critère de l'incompatibilité comme la nécessité d'apprécier les conditions d'application des dispositions au cas par cas reflète ainsi une compréhension incomplète de la dynamique du régime collectif. Ce test devrait se poser en fonction des caractéristiques du régime de rapports collectifs, à savoir la présence d'un syndicat agissant comme agent négociateur et représentant exclusif d'un groupe de salariés, l'existence d'une convention collective qui définit les conditions de travail, ainsi que l'arbitrage de griefs dont la compétence est exclusive en ce qui a trait à toute mésentente portant sur l'application et l'interprétation de la convention collective.

Par ailleurs, l'incorporation ou non dans toute convention collective de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* a suscité la controverse. Vu son libellé⁸², cette disposition se distingue des autres par sa dualité normative, tôt affirmée par la Cour d'appel dans l'affaire *Moalli*⁸³ : d'un côté, elle introduit une règle de droit substantif dérogatoire aux principes traditionnels applicables au contrat individuel de travail en restreignant la discrétion de l'employeur de mettre fin unilatéralement à la relation d'emploi; de l'autre côté, elle prévoit un mécanisme procédural pour les salariés lésés pour faire valoir leur droit substantiel de ne pas être congédiés sans une cause juste et suffisante après deux ans de service

80. F. MORIN, préc., note 69, à la page 49.

81. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 180 (J. LeBel, motifs min.).

82. *Loi sur les normes du travail*, préc., note 27, art. 124 : « Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention. Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant. »

83. *Produits Pétro-Canada c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261, 269 (C.A.) (ci-après « *Moalli* »).

continu dans une même entreprise. Dans la plupart des cas, les conventions collectives prévoient la possibilité pour un salarié assujéti de contester son congédiement par voie de grief, ce qui correspond à « une autre procédure de réparation » au sens de l'article 124, al. 1 *in fine* L.n.t., déniaut à la CRT sa saisine autrement exclusive. Or, il arrive que des conventions collectives excluent de la procédure de grief des salariés « atypiques », qui ne peuvent dès lors contester la terminaison de leur emploi devant l'arbitre, advenant même qu'ils remplissent a priori les conditions prescrites dans la loi.

La difficulté se corse avec l'entrée en scène de la CRT en la matière, eu égard à l'annexe I (15°) du *Code du travail*, qui énumère entre autres le recours formé en vertu de l'article 126 de la *Loi sur les normes du travail*⁸⁴ comme tombant dans la compétence exclusive de la CRT (art. 114, al. 2 C.t.). Si l'article 124 L.n.t. devait être intégré implicitement dans toute convention collective, les salariés syndiqués seraient tenus de déférer leurs plaintes à l'arbitrage plutôt qu'à la Commission des normes du travail et éventuellement, à la CRT. Le cas échéant, la précision apportée à l'article 126.1 L.n.t., donnant la possibilité à un salarié « qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail » d'être représenté devant la CRT par la Commission des normes du travail, deviendrait inutile, puisque les salariés syndiqués n'auraient jamais accès à la CRT en cas de congédiement injustifié. Par ailleurs, il est malaisé de soutenir que la norme substantielle prévue à l'article 124 L.n.t. serait incompatible avec le régime collectif⁸⁵, attendu que la notion même de cause juste et suffisante comme critère de contrôle du pouvoir disciplinaire de l'employeur émane à l'origine des

84. Préc., note 27, art. 126 : « Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte [alléguant un congédiement sans cause juste et suffisante] par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail. »

85. À moins de soutenir qu'un tel droit à l'emploi serait incompatible avec l'intention des parties de ne pas accorder de droit à un employé temporaire pour contester une mesure disciplinaire devant l'arbitre de griefs. Mais alors, ce serait braver le caractère d'ordre public des mesures prévues dans la L.n.t. (art. 93 et 94 L.n.t.). En tout état de cause, le test de l'incompatibilité devrait être mesuré par rapport à l'intégrité du régime collectif de travail, et non à l'aune de la volonté des parties impliquées...

conventions collectives, avant d'être développée et raffinée par les arbitres de griefs, puis utilement importée par le législateur dans les rapports individuels de travail avec l'adoption, en 1979, de la *Loi sur les normes du travail*⁸⁶. C'est pourquoi les tenants de la thèse de l'incorporation implicite de cet article dans toute convention collective tentent de dissocier son aspect substantiel du recours qui y est prévu⁸⁷ : tout salarié justifiant de deux années de service continu a droit à l'emploi, mais la mise en œuvre de ce droit relève de la procédure de grief dans un contexte syndiqué, à l'instar des autres normes faisant partie du contenu de la convention collective.

Bref, dans la foulée de telles interprétations jurisprudentielles et doctrinales, le raisonnement suivi par les juges majoritaires dans *Isidore Garon* aboutit à des suites aberrantes. D'entrée de jeu, l'avènement de l'État-providence a consacré des droits statutaires « minimaux » qui, étant donné leur caractère d'ordre public, bénéficient a priori à l'ensemble des salariés. Compte tenu de leur importance autant qualitative que quantitative, *Parry Sound* a décidé de les incorporer d'office dans le contenu « implicite » de toute convention collective. Cette thèse de l'intégration avait sans doute élargi considérablement la compétence arbitrale, étroitement liée à la portée des conventions collectives, mais avait l'avantage de décréter des balises précises pour en délimiter la sphère d'influence. Or, depuis *Isidore Garon*, si les employés non syndiqués sont régis indiscutablement par ces conditions de travail législatives, l'« extension » de ces dernières aux employés syndiqués relève désormais de la discrétion du pouvoir judiciaire. Celui-ci applique systématiquement un critère de compatibilité à géométrie variable, suivant l'astuce des plaideurs,

86. Gilles TRUDEAU, « La jurisprudence élaborée par les commissaires du travail dans le cadre de leur nouvelle compétence en matière de congédiement sans cause juste et suffisante », (1992) 52 *R. du B.* 803, 816.

87. Les juges majoritaires dans *Parry Sound* ont bel et bien insisté sur le fait que seuls les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi et les lois sur les droits de la personne sont contenus implicitement dans chaque convention collective : *Parry Sound*, préc., note 38, en particulier le par. 41; les décisions entérinant la thèse de l'incorporation comprennent : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Ville de Terrebonne (CSN) c. Mallette*, 2006 QCCS 5391; *Québec (Procureur général) c. Flynn*, 2006 QCCS 5230. *Contra* : *Commission scolaire des Sommets c. Rondeau*, 2006 QCCS 1352; *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges et Commission scolaire du Chemin-du-Roy*, [2007] n° AZ-50413444 (T.A.).

rattachant l'incompatibilité tantôt à l'intention déclarée du législateur, tantôt à celle des parties. Le contenu implicite des conventions collectives devenait alors un concept fuyant, presque insaisissable, compliquant par là la tâche des arbitres qui devaient statuer sur des objections préliminaires plus ou moins fondées, mais toujours plus nombreuses. Résultat : les conditions de travail d'origine législative pouvaient se révéler ultimement plus avantageuses pour les salariés que celles négociées dans un cadre collectif, soit parce que la convention collective déniait de tels droits aux salariés de façon délibérée, soit qu'une convention collective, quelque prolixe ou complexe qu'elle soit, risquait simplement de ne pas couvrir tous les aspects des relations de travail⁸⁸. Dans ces cas de figure, un employé syndiqué se voyait non seulement refuser l'accès à l'arbitrage, mais il était littéralement privé de tout recours, même devant les tribunaux de droit commun⁸⁹, vu que son contrat individuel de travail tombait « en dormance » et était dépourvu de tout effet juridique. Ce salarié syndiqué devenait dès lors moins bien protégé que son homologue non syndiqué. Outre le fait qu'une telle solution défiait la logique, elle était en contradiction avec l'esprit de l'arrêt *Nackawic* : il ne s'agissait plus d'une modification de compétence, mais bel et bien de la privation réelle d'un recours ultime. En pratique, le test de compatibilité était une épée de Damoclès qui défavorisait indûment les salariés syndiqués atypiques, plus à risque d'être visés par des clauses d'exclusion de toute sorte — qu'elles concernent la procédure des griefs ou d'autres droits d'ordre substantiel. Ces employés « vulnérables » se retrouvaient ainsi dans une position encore moins enviable que les salariés qui sont régis seulement par les contrats individuels de travail.

88. Contrairement à l'opinion de certains pour qui l'instauration de rapports collectifs dans une entreprise permet véritablement d'atteindre une égalité entre les salariés et les employeurs. Cette opinion ne résiste pas à l'analyse sociologique : voir Guylaine VALLÉE, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique », dans Céline SAINT-PIERRE et Jean-Philippe WARREN (dir.), *Sociologie et société québécoise. Présences de Guy Rocher*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2006, p. 241.

89. Mis à part une action en responsabilité civile (art. 1457 C.c.Q.) avec le lourd fardeau de démontrer la faute de l'employeur.

La polémique a été telle que la Cour suprême s'est empressée d'en redéfinir le cadre d'analyse dans la trilogie *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)*⁹⁰, *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy*⁹¹ et *UQTR*⁹².

III. LE CONTENU IMPLICITE DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPRÉCIÉ SOUS L'ANGLE DE LA HIÉRARCHIE DES SOURCES « SUBSIDIAIRES »

Dans l'arrêt *SFPQ*, la Cour suprême devait statuer en révision judiciaire sur la compétence d'un arbitre de griefs pour entendre les plaintes pour congédiement sans cause et juste suffisante, alors que la convention collective modulait ce droit en raison du statut précaire de certains salariés. Au soutien de son recours, le Syndicat s'appuyait principalement sur l'affaire *Parry Sound* et plaidait l'incorporation implicite de la norme substantielle édictée à l'article 124 L.n.t. dans toute convention collective. Cette norme substantielle est dissociable de sa procédure. Cette position « respecte la fonction essentielle de l'arbitrage de griefs en milieu de travail syndiqué ainsi que le caractère d'ordre public obligatoire de ce mode de résolution des conflits »⁹³. Une solution contraire « équivaut à permettre aux parties de soustraire la protection du lien d'emploi de la compétence de l'arbitre pour la confier à la CRT », faisant fi de l'intention du législateur⁹⁴. De son côté, l'employeur maintenait que c'est plutôt l'incorporation de l'article 124 L.n.t. dans toute convention collective qui violerait la volonté du législateur, rendant pour ainsi dire « inutile » la réserve faite à cette disposition quant aux recours reconnus comme équivalents.

90. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61 (ci-après « *SFPQ* »).

91. *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 123 (ci-après « *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy* »).

92. *Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, [2010] 2 R.C.S. 132 (ci-après « *UQTR* »).

93. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, préc., note 90, par. 28.

94. *Id.*

Même si les tribunaux inférieurs ont conclu à la compétence de l'arbitre sur la base de l'intégration implicite défendue par le syndicat, la Cour d'appel du Québec a accueilli les pourvois, étant d'avis que l'incorporation implicite « amputerait le texte même de la loi de façon significative » et que le législateur n'avait pas l'intention « de conférer à l'arbitre de griefs compétence dès qu'un salarié, régi par une convention collective, porte une plainte en vertu de l'art. 124 L.n.t. », mais plutôt d'opter en cette matière pour un tribunal spécialisé, la Commission des relations du travail, laquelle y possède une expertise équivalente⁹⁵.

Infirmant le jugement de la Cour d'appel, la plus haute instance judiciaire du pays a adopté un raisonnement quelque peu innovateur. D'entrée de jeu, tant la dissidence que les juges majoritaires rejettent la thèse de l'incorporation implicite de la norme prévue à l'article 124 L.n.t. dans toute convention collective. Une telle conclusion ne ressort ni de l'analyse de la *Loi sur les normes du travail*, ni de celle du *Code du travail* : le cas échéant, le législateur aurait adopté une technique de rédaction juridique particulière, précisant que les dispositions sont « réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires » (cf. art. 81.20 L.n.t.)⁹⁶. Faute d'utiliser une formule similaire, le législateur n'a pas *a contrario* l'intention d'intégrer la norme substantielle contenue à l'article 124 L.n.t. dans les conventions collectives.

Cet aspect est le seul qui aura suscité l'unanimité au sein de la Cour suprême. Les opinions divergent pour le reste de l'argumentation. Dans un premier temps, le juge LeBel, s'exprimant pour la majorité, resitue le débat de la manière suivante :

À mon avis, il ne s'agit pas de se prononcer sur une éventuelle intégration des dispositions de la L.n.t. à la convention collective [...]. Ces pourvois soulèvent plutôt une question de hiérarchie des sources du droit du travail québécois, et plus

95. *Id.*, par. 22 et 23.

96. Il est à noter que cet argument de l'intention expresse du législateur telle qu'exprimée dans les textes législatifs avait déjà été invoqué par l'opinion dissidente dans l'arrêt *Parry Sound*, préc., note 38, par. 95.

particulièrement de l'effet d'ordre public de la L.n.t. sur le contenu des conventions collectives et, par conséquent, sur la compétence attribuée aux arbitres de griefs chargés de leur interprétation et de leur application.⁹⁷

Il faut donc insister sur l'effet modificateur des dispositions d'ordre public — plutôt que sur celui de leur intégration — sur le contenu des conventions collectives. Cette affirmation reprend la position adoptée par la minorité dans *Isidore Garon* et dont le juge LeBel avait rédigé les motifs⁹⁸. Les normes d'ordre public prévues par la *Loi sur les normes du travail* limitent le champ de ce qui est négociable — sans pour autant s'y incorporer — en prescrivant des « bases minimales irréfragables »⁹⁹, d'où est nulle de nullité absolue toute clause qui s'y déroge. Appliquer cet énoncé de principe à l'article 124 L.n.t. revient à constater que « toute disposition conventionnelle incompatible avec l'interdiction du congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié justifiant de deux ans de service continu est réputée non écrite, ce qui modifie le contenu de la convention collective »¹⁰⁰.

Dans un second temps, l'arbitre doit vérifier si la convention collective accorde par ailleurs des droits et recours équivalant à ceux dont bénéficierait un salarié qui déposerait une plainte en vertu de l'article 124 L.n.t. Dans la mesure où il possède des pouvoirs de réparation équivalant à ceux de la CRT, l'arbitre de griefs aurait compétence pour entendre et trancher le litige. Dans l'hypothèse contraire, il devrait s'en dessaisir en faveur de la CRT¹⁰¹. L'équivalence des recours s'apprécie au

97. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, préc., note 90, par. 25.

98. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 168 et 169 : « [...] l'utilisation du terme "incorporation", bien que celui-ci soit utile pour la conceptualisation de l'intégration des sources diverses, n'est pas tout à fait exacte. Il est plus approprié d'énoncer que les différentes sources en droit du travail s'harmonisent pour constituer un cadre juridique complet [...]. L'harmonisation des différentes sources qui constituent le droit du travail québécois implique inévitablement l'établissement d'une hiérarchie. Il faudra évaluer dans quels cas les règles établies par une convention collective et celles qu'édicte la loi auront préséance. »

99. F. MORIN, préc., note 44, à la page 39.

100. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, préc., note 90, par. 42.

101. *Id.*, par. 43.

regard de la capacité de chacun des décideurs de « réviser la décision de l'employeur et celle d'ordonner des réparations appropriées, et ce, dans un cadre procédural d'une efficacité comparable »¹⁰². À ces fins, il importe de tenir compte des pouvoirs de l'arbitre tels que concédés dans les conventions collectives et accordés par la loi (art. 100 et 100.12 C.t.). Au terme de cette analyse, les juges majoritaires y répondent par l'affirmative, considérant que les deux instances décisionnelles sont dotées de garanties comparables d'indépendance et d'impartialité, de même que de pouvoirs d'intervention tout à l'avenant, soit ceux d'annuler un congédiement, d'ordonner la réintégration du salarié et de fixer les indemnités. L'arbitre de griefs a donc compétence pour entendre les plaintes déposées par les salariés à statut précaire¹⁰³.

Reconnaître à l'arbitre la saisine initiale pour un litige qui relève d'une disposition conventionnelle contestée (qui sera réputée non écrite) « permet à l'arbitre d'examiner la situation dans le contexte complet de la convention collective »,

102. *Id.*, par. 51.

103. L'opinion dissidente, appuyée par certains juges majoritaires dans *Isidore Garon*, a emprunté un tout autre raisonnement. Au lieu de s'interroger sur la compatibilité de la norme prévue à l'article 124 L.n.t. avec le régime collectif de travail — une étape préalable à son intégration implicite dans toute convention collective, et ce, dans la foulée des interprétations jurisprudentielles post-*Isidore Garon* —, la juge Deschamps avance à brûle-pourpoint, d'un ton positif, que « [n]ul ne conteste que les employés québécois, qu'ils soient couverts par une convention collective ou par un contrat individuel de travail, bénéficient d'une protection contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante s'ils comptent au moins deux ans de service continu dans une entreprise » (par. 55). En fait, le litige ne porte pas tant sur l'existence des protections substantielles, que sur « l'identité du tribunal devant lequel l'employé doit exercer son droit » (par. 55).

Dans la détermination du tribunal approprié pour la mise en œuvre d'une norme législative, « la décision revient en premier lieu au législateur, en second lieu aux parties et, en dernier lieu seulement, aux tribunaux » (par. 56). Or, une analyse détaillée des dispositions de la L.n.t., ainsi que de celles d'autres lois conférant à un tribunal autre qu'un arbitre la tâche d'appliquer des normes d'ordre public, confirme l'intention du législateur de confier en exclusivité à la CRT la responsabilité d'entendre une plainte déposée sous l'article 124 L.n.t., à moins d'une autre procédure de réparation équivalente. De leur côté, les parties ont convenu précisément de nier l'accès à l'arbitrage à certaines catégories de salariés, les privant en même temps de cette autre procédure de réparation équivalente au recours devant la CRT. Devant cette constance de volontés législative et conventionnelle, il serait mal venu pour les tribunaux judiciaires de les contrecarrer.

En somme, le caractère d'ordre public d'une norme substantielle n'empêche pas la stipulation d'une limite de nature procédurale qui ne priverait pas par ailleurs un salarié de la possibilité de faire valoir autrement son droit de manière adéquate.

tout en respectant « le caractère subsidiaire du recours devant la CRT », qui n'intervient que dans l'éventualité où le salarié ne bénéficierait pas autrement d'une procédure de réparation équivalente¹⁰⁴.

L'arrêt *SFPQ* a ainsi mis au rancart la théorie de l'intégration implicite des dispositions d'ordre public dans les conventions collectives, préférant une approche « inclusive » des rapports entre la loi et la convention collective¹⁰⁵. Dorénavant, seules les normes expressément désignées par le législateur à cet effet, tel l'article 81.20 L.n.t., feront partie automatiquement du contenu des conventions. D'ailleurs, l'incorporation des mesures législatives n'est plus un préalable nécessaire à la compétence de l'arbitre. L'on y préfère une approche basée sur la hiérarchie des sources du droit du travail et l'effet de l'ordre public sur le contenu des conventions collectives. Cette conception renouvelée de la coexistence du droit externe avec la sphère conventionnelle garantit aux salariés syndiqués une protection minimale égale à celle des employés individuels, alors que l'application de ces normes législatives en contexte de rapports collectifs de travail est confiée à l'arbitre de griefs. Dorénavant, toute clause conventionnelle reconnaissant aux salariés assujettis des conditions de travail inférieures à celles prévues par la loi est réputée non écrite; l'arbitre a compétence pour en constater la nullité, puis octroyer aux salariés des réparations appropriées en tranchant les griefs qui lui sont soumis.

S'agit-il pour autant d'un retour en arrière au principe de common law traditionnel appliqué dans *Egan*¹⁰⁶ — un arrêt de la Cour suprême datant de 1975 — suivant lequel une loi d'ordre public social restreint la marge de manœuvre des négociations collectives? L'affirmation doit être nuancée. S'il en était resté ainsi et que le droit légiféré se contentait d'être la limite externe à la sphère conventionnelle, l'assise de

104. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, préc., note 90, par. 45.

105. Fernand MORIN, « Commentaires de l'arrêt *S.F.P.Q. c. P.G. (Québec)* 2010 C.S.C. 28 : D'un pas sage vers "l'inclusion"! », *Le Bulletin*, vol. 36, no. 1, Québec, Conférence des arbitres du Québec, décembre 2010, p. 20, en ligne : <http://www.conference-des-arbitres.qc.ca/App_Doc/Bulletin/Bulletin%202010-12.pdf> (consulté le 14 novembre 2012).

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

la juridiction arbitrale se trouverait derechef fragilisée, à l'instar de la situation qui prévalait avant le prononcé de l'affaire *Parry Sound*. Or, désormais, « [l']ordre public législatif produit donc ses effets sur le contenu même du contrat de travail ou de la convention collective, et non uniquement sur son encadrement juridique »¹⁰⁷.

En fait, cette grille d'analyse paraît innovante à plusieurs égards. La Cour suprême a cette fois énoncé une hiérarchie des sources « subsidiaires »¹⁰⁸, qui se voulait un édifice syncrétiste bâti sur les acquis de ses prédécesseurs. Cette théorie se situe à mi-chemin entre la hiérarchie pure héritée d'*Egan* et la thèse de l'incorporation automatique dans la lignée de *Parry Sound*. En l'absence de négociations, la convention collective est une coquille vide, sous réserve des prescriptions que le législateur y intègre impérativement au moyen d'une formule juridique précise¹⁰⁹. En dehors de ces cas où l'intention du législateur se dévoile avec une « limpidité absolue », « [p]lutôt que d'emprunter la voie de la migration automatique et intégrale d'un corpus de normes extérieures vers la convention collective »¹¹⁰, l'initiative revient d'abord et avant tout aux parties contractantes, qui sont libres de s'entendre sur toutes conditions de travail mutuellement satisfaisantes. Après ce premier exercice de l'autonomie collective, le droit légiféré sert de référence en cas de contestation. Si les clauses conventionnelles assurent aux salariés des droits et avantages

107. *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, préc., note 90, par. 41 [nos soulignés].

108. Voir D. NADEAU, préc., note 41, 235 et suiv.

109. Voir à titre indicatif : ***Loi sur les normes du travail***, préc., note 27, art. 81.20, al. 1 (harcèlement psychologique) : « Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. » ***Loi sur l'équité salariale***, préc., note 43, art. 74 : « Les ajustements salariaux des catégories d'emplois à prédominance féminine ainsi que leurs modalités de versement, établis conformément à la présente loi, sont réputés faire partie intégrante de la convention collective ou des conditions de travail applicables aux salariés qui occupent des emplois dans ces catégories. » ***Charte de la langue française***, préc., note 30, art. 50 (langue du travail) : « Les articles 41 à 49 de la présente loi sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective. Une stipulation de la convention contraire à une disposition de la présente loi est nulle de nullité absolue. » [nos soulignés]

110. D. NADEAU, préc., note 41, 236, par. 32.

supérieurs ou égaux aux conditions de travail minimales décrétées par le législateur, le corpus normatif externe demeure distinct de la sphère conventionnelle : aucune incorporation n'est requise pour justifier la saisine de l'arbitre de griefs. Dans l'hypothèse contraire, les clauses conventionnelles reconnaissant aux salariés des droits moindres que ceux établis législativement sont réputées sans effet. Les droits et avantages statutaires d'ordre public modifient alors la convention collective, mais seulement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour remplacer les clauses litigieuses et garantir aux salariés syndiqués un niveau de protection au moins égal à celui dont bénéficie minimalement l'ensemble des salariés. De par leur effet modificateur sur les dispositions prévues dans la convention collective en cause, les normes externes deviennent le contenu « implicite » de cette convention collective, et l'arbitre peut légitimement fonder sa compétence sur ces dispositions externes qui font office de clauses négociées, mais uniquement à titre « provisoire ».

La convention collective, c'est donc en premier lieu ce qui a été convenu expressément entre les parties et consacré par écrit. En dehors des négociations, le contenu « implicite » des conventions collectives se décline en deux composantes. D'abord, certains droits impératifs sont incorporés automatiquement dans toute convention collective, indépendamment de la volonté des parties, pour autant que le législateur les y autorise expressément par l'emploi d'une formule sans équivoque. Dans la majorité des cas toutefois, les normes externes se substituent aux clauses conventionnelles moins avantageuses uniquement sur une base circonstancielle et seulement dans la mesure où le principe de la suprématie du Parlement en commande la nécessité. Dès lors, le contenu implicite des conventions collectives n'est plus une notion prédéterminée et immuable tirée systématiquement du corpus juridique externe. Au contraire, toutes les mesures législatives protectrices de l'emploi, comme les normes d'ordre public relatives à la protection des droits de la personne, demeureront en principe étanches par rapport au champ conventionnel et ne s'y matérialiseront qu'au besoin, comme la dernière soupape de sécurité d'emploi des salariés syndiqués.

Dans cette dynamique renouvelée entre l'essence contractuelle des rapports collectifs et l'ensemble de l'ordonnement juridique, il n'est plus possible de délimiter un contenu implicite invariable dans toute convention collective. Dorénavant, ce contenu implicite épousera — si la nécessité oblige — les contours propres à chaque convention et ne se précisera qu'*a posteriori*. Autrement, il s'agit bel et bien d'une notion dont la substance est *a priori* introuvable.

La hiérarchie des sources « subsidiaires » a été appliquée dans les deux décisions connexes à l'arrêt *SFPQ*. Dans l'affaire *UQTR*, la convention collective en cause contenait des dispositions suffisamment claires quant au congédiement. Leur portée permettait à l'arbitre d'entendre le grief et d'accorder, le cas échéant, les réparations appropriées, sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'effet de l'article 124 L.n.t. sur le contenu de la convention collective. L'affaire *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy* aboutit à une conclusion similaire. Cet arrimage, possible lorsque des conventions collectives prévoient des dispositions se rapprochant de la norme d'ordre public, connaît sa limite dans les cas où, comme dans *SFPQ*, les parties ont décidé d'exclure du champ de la convention collective, que ce soit expressément ou implicitement, toute équivalence de la protection législative.

L'arrêt *SFPQ* n'a pourtant pas écarté l'exigence d'un rattachement factuel du litige à la convention collective pour justifier le recours à la juridiction arbitrale. Un récent jugement de la Cour d'appel du Québec en atteste le bien-fondé. Dans l'affaire *3539491 Canada*¹¹¹, la clause 9.07 D) de la convention collective prévoyait un préavis d'une semaine dans tous les cas de mise à pied, en violation de l'article 82 L.n.t. Cette disposition accorde à tout salarié visé par un licenciement de six mois ou plus le droit à un préavis dont le délai est fonction de son ancienneté. La clause 4.02 énumère par ailleurs les pouvoirs généraux de gérance de l'employeur, dont celui de procéder à des mises à pied. Se basant sur le *ratio decidendi* de l'arrêt *SFPQ*, les juges confirment, dans un premier temps, que la convention collective demeure la source de la

111. *Syndicat des métallos, section locale 2843 (Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2843) c. 3539491 Canada inc.*, 2011 QCCA 264 (ci-après « *3539491 Canada* »).

compétence arbitrale, quoique la clause 9.07 D), contraire à une norme d'ordre public, soit réputée non écrite. Ensuite, les magistrats ont cru nécessaire de préciser que le litige peut être facilement rattaché à la convention collective, même en l'absence de cette clause contestée, comme « le droit du salarié de recevoir un avis avant d'être mis à pied n'est en définitive que la contrepartie de l'exercice raisonnable du droit de l'employeur de mettre à pied les salariés » (par. 54). C'est dire que « l'habilitation présente à la convention collective pour que l'arbitre applique les dispositions d'ordre public n'a pas à être très exhaustive »¹¹².

Dans l'affaire *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais*¹¹³, la Cour supérieure considère la hiérarchie des sources de droit qui émane de l'arrêt *SFPQ* comme imposant l'interprétation conforme de toute convention collective aux dispositions législatives d'ordre public. Est-ce à dire que la saisine de l'arbitre serait tout aussi justifiée lorsque la convention collective est silencieuse sur une condition de travail minimale décrétée législativement? En cas de harcèlement psychologique, étant donné que les dispositions pertinentes de la Loi sont explicitement incorporées à toute convention collective par l'article 81.20 L.n.t., l'arbitre se réserve une compétence exclusive pour décider¹¹⁴, éclipsant l'autorité de principe — même exclusive — de la CRT. Autrement, il semble que la réponse serait négative : l'arrêt *SFPQ* aurait rattaché la saisine de l'arbitre au contenu des conventions collectives tel que modifié par les normes impératives, ce qui suppose la présence de stipulations explicites, générales ou spécifiques, même par renvoi

112. Pierre LALONDE, *La compétence de l'arbitre de grief sur la Loi sur les normes du travail*, Séminaire de la FTQ sur l'arbitrage de grief – 2011. Vers de nouvelles tendances en droit du travail, p. 21, en ligne : <<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=7479&menu=14&sousmenu=53>> (consulté le 14 novembre 2012).

113. *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais*, FP-CSN c. Nadeau, 2011 QCCS 2794 (ci-après « *Syndicat des professionnelles, des techniciennes et des techniciens de l'Outaouais* »).

114. Voir *Genest c. Société de transport de Montréal*, 2011 QCCRT 392; *Québec (Procureure générale) c. Roy*, 2009 QCCS 3003; *Syndicat des travailleuses (eurs) en garderie de Montréal et de Laval (CSN) c. Centre de la petite enfance la garderie du Manoir inc.*, 2007 CanLII 34446 (QC SAT); *Eugène c. Hôpital de réadaptation Lindsay*, 2007 QCCRT 223.

législatif. L'on peut s'inspirer à cet égard d'une décision de la Cour supérieure annulant une sentence arbitrale pour excès de compétence, alors que l'arbitre a fondé sa compétence uniquement sur l'application de la théorie de l'estoppel¹¹⁵. Par ailleurs, étant donné que les rapports entre les contrats individuels de travail et la convention collective n'ont pas été modifiés depuis *Isidore Garon*, un employé lésé ne saurait se baser sur les dispositions législatives consacrant d'office des conditions de travail plus avantageuses dans les contrats individuels de travail. Malgré ces préoccupations, cette hypothèse serait toutefois des plus rarissimes, d'autant plus qu'une clause générale sur les droits de gérance de l'employeur pourrait suffire pour relier, le cas échéant, un tel litige à la convention collective.

On peut également s'interroger, dans le contexte collectif, l'effet sur les clauses des conventions collectives des articles 2085 à 2097 du Code civil régissant le contrat individuel de travail. Le droit commun représente d'abord le régime général de la liberté contractuelle, lequel est, a priori, incompatible avec les rapports collectifs de travail. Or, depuis 1994, ce droit commun est également un droit « normatif », qui consacre des droits et obligations d'ordre substantiel pour les salariés et à l'employeur, au même titre que les dispositions contenues dans la *Loi sur les normes du travail* ou dans d'autres lois statutaires dans le domaine de l'emploi. Suivant la disposition préliminaire du Code civil, ce droit commun codifié « constitue le fondement des autres lois », à moins d'une dérogation expresse. Transposant cet énoncé de principe dans le régime collectif, on devrait en conclure que « le C.c.Q. [...] n'écarte nullement le *Code du travail* et vice versa : aucune disposition du *Code du travail* n'écarte le C.c.Q. »¹¹⁶. Suivant l'arrêt *SFPQ*, il faudrait dès lors s'interroger sur l'effet d'ordre public des dispositions législatives sur le contenu des conventions collectives. Comme les normes prescrites aux

115. *Canon Canada inc. c. Sylvestre*, 2012 QCCS 1422, par. 52 : « Si la théorie de l'estoppel peut servir à solutionner une affaire à l'égard de laquelle l'arbitre de grief est par ailleurs compétent, à elle seule elle ne peut être source de compétence. » La théorie de l'estoppel est toutefois un principe jurisprudentiel, qui est à distinguer d'un texte législatif impératif.

116. Gilles TRUDEAU, « Conférence synthèse », dans D. ROUX et A.-M. LAFLAMME (dir.), préc., note 59, p. 201, à la page 209.

articles 2091 et 2092 C.c.Q. sont seulement d'ordre public de protection¹¹⁷, leur effet sur les conventions collectives serait toujours tributaire de leur compatibilité, évaluée au cas par cas, avec l'intégrité du régime collectif.

CONCLUSION

Au-delà de ces débats jurisprudentiels et doctrinaux, il y a lieu de s'interroger sur la pertinence du concept de contenu implicite des conventions collectives. Cette notion résulte, d'une part, de la nécessité d'agencer la coexistence des normes négociées collectivement avec celles découlant d'un accroissement marqué de l'intervention législative dans le domaine des conditions de travail, tendance qui s'est amorcée en 1975, et, d'autre part, de la volonté du législateur d'instituer un « guichet unique » compétent pour trancher les litiges touchant tous les droits reconnus aux parties assujetties à un régime de rapports collectifs du travail, même lorsque de tels droits trouvent leur source dans la législation étatique.

Au regard du premier élément contextuel, une hiérarchie normative s'est développée au fil du temps. Au sommet de la pyramide se trouvent les normes décrétées par l'État, lesquelles s'imposent obligatoirement à toutes les parties à la relation de travail. C'est l'état de droit tel qu'il a été consacré par la Cour suprême en 1975 dans *Egan*. Il était « clair à cette époque que les lois énonçant des normes minimales du travail s'appliquaient tout aussi bien aux parties engagées dans des rapports collectifs, qu'à celles uniquement assujetties au régime du contrat individuel de travail »¹¹⁸. Cet état de droit n'était-il pas déjà cristallisé dès 1964, à l'article 62 du *Code du travail*, qui prévoit qu'une convention

117. *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, préc., note 50, par. 60 : « [l]a protection vise davantage à protéger le travailleur vulnérable et à rétablir l'équité contractuelle qu'à protéger l'intérêt collectif. » *Contra*, par. 156 (j. LeBel, motifs min.) : « Comme le salarié ne peut généralement renoncer aux protections qui lui sont accordées et que l'intervention du législateur vise la plupart du temps à donner au droit du travail une direction économique qui profitera à l'ensemble de la société, ces lois, en général, relèvent probablement davantage de l'ordre public social et économique de direction. »

118. G. TRUDEAU, préc., note 116, à la page 203.

collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi¹¹⁹?

Or, au fil des ans, la Cour suprême est venue consacrer l'exclusivité du forum arbitral pour tout litige qui relève de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Cette dernière, qui était à l'origine l'unique source de droit aménageant les rapports collectifs de travail, un tel rattachement à la compétence de l'arbitre de griefs suffisait pour lui confier la quasi-totalité des mésententes entre les parties au régime collectif. L'avènement de l'État-providence a bouleversé ce statu quo : lorsqu'une convention collective est muette sur une condition de travail minimale prescrite par ailleurs dans une loi, ou qu'une clause conventionnelle interdit nommément à certaines catégories de salariés l'accès au tribunal d'arbitrage, la compétence exclusive de l'arbitre subissait alors une brèche importante.

C'est pourquoi dans *Parry Sound*, la Cour avait décidé d'incorporer d'office toutes les normes impératives en matière d'emploi ou de protection des droits de la personne dans toute convention collective, en tant que son contenu implicite, préservant ainsi la compétence arbitrale obligatoire malgré des stipulations conventionnelles à l'effet contraire. Quant aux dispositions du Code civil, la Cour avait également entériné une telle approche dans *Isidore Garon*, sous réserve d'un test de compatibilité avec le régime collectif. L'idée n'était pas nouvelle. Au contraire, elle avait été reconnue à maintes reprises dans les arrêts de première génération *McGavin Toastmaster*, *Zambri*, *Hémond*, *Caimaw* et *Noël*. Le droit des rapports collectifs se démarquait dès le début en tant qu'un droit dérogatoire à l'individualisme exacerbé du droit commun, en décrétant notamment le monopole de représentation syndicale et, depuis 1944, l'obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi une convention collective avec une association accréditée. Or, le jugement majoritaire dans *Isidore Garon* aurait — et ceci dit avec égards — mal appliqué ce test de compatibilité, en insistant sur la nécessité d'apprécier les circonstances

119. Voir Louise OTIS, « L'ordre public dans les relations de travail », (1999) 40 *C. de D.* 381.

d'application des droits législatifs sur une base individuelle, et non pas sur l'effet de tels droits sur l'intégrité du régime collectif en tant que tel. La portée de cet arrêt a par la suite été interprétée à tort comme imposant un test de compatibilité à toutes les dispositions impératives, même celles émanant de la législation statutaire en matière d'emploi.

L'arrêt *SFPQ* et les décisions connexes ont voulu apaiser définitivement la controverse, en préconisant une nouvelle approche fondée sur la hiérarchie des sources « subsidiaires », mais sans se départir complètement de la notion de contenu implicite des conventions collectives, garant de la compétence arbitrale en matière de rapports collectifs. Il s'agit toutefois d'un contenu implicite dont la teneur est a priori indéterminée, et qui n'intervient qu'aux fins de justifier, quelque peu artificiellement, la compétence de l'arbitre des griefs eu égard à toute mésentente dont le contexte factuel peut se rattacher à une convention collective. Si la préoccupation première des tribunaux était de sécuriser à tout prix la compétence de l'arbitre, il serait souhaitable que le législateur intervienne pour fonder désormais la compétence arbitrale sur tout litige relevant du contexte collectif, sans plus s'appesantir sur le caractère central des conventions collectives, eu égard à la diversification des sources de droit et aux mutations contemporaines des rapports collectifs.

Carole Sénéchal, Ph. D.
Faculté d'éducation
Université d'Ottawa
145, rue Jean-Jacques-Lussier
Ottawa (Ontario) K1N 6N5
Téléphone : 613 562-5804, poste 4094
Télécopieur : 613 562-5963
Carole.senechal@uottawa.ca