

L'entre-temps des conventions collectives

Pierre Verge

Volume 24, numéro 4, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028073ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028073ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

La succession des conventions collectives est loin de se faire toujours de façon ininterrompue. L'absence d'un régime transitoire, selon le Code du travail, peut laisser place souvent à un « vide juridique », à l'expiration d'une convention collective. Nous examinons dans cette perspective la limitation de la durée de la convention collective et les conséquences qu'elle entraîne.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1969). L'entre-temps des conventions collectives. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(4), 781–788.
<https://doi.org/10.7202/028073ar>

L'ENTRE-TEMPS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

PIERRE VERGE

La succession des conventions collectives est loin de se faire toujours de façon ininterrompue. L'absence d'un régime transitoire, selon le Code du travail, peut laisser place souvent à un « vide juridique », à l'expiration d'une convention collective. Nous examinons dans cette perspective la limitation de la durée de la convention collective et les conséquences qu'elle entraîne.

LIMITATION DE LA DURÉE DE LA CONVENTION.

La durée de la convention, selon le Code du travail ⁽¹⁾, ne peut qu'être déterminée: « a. 53. La durée d'une convention collective est d'au moins un an et d'au plus trois ans ⁽²⁾.

a. 54. Est présumée en vigueur pour une durée d'une année, la convention ne comportant pas de terme fixe et certain. ⁽³⁾ »

(1) *Code du travail*, S.R.Q., 1964, c. 141.

(2) Le texte correspondant de l'ancienne *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, c. 162a était plus nuancé. Il se lisait ainsi, depuis 1951 :

« a. 15 Une convention collective peut être conclue pour un terme d'un an, de deux ans et d'au plus trois ans.

Lorsqu'elle est conclue pour un an avec clause de renouvellement automatique, elle se renouvelle pour le même terme à moins que l'une des parties ne donne à l'autre, entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention, un avis écrit l'informant qu'elle désire y mettre fin, ou la modifier, ou en négocier une nouvelle.

La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en année à l'expiration de chacun de ses termes, à moins qu'un avis semblable ne soit donné par l'une des parties à l'autre entre le soixantième et le trentième jour précédant l'expiration du terme en cours.

Nonobstant les dispositions du premier alinéa du présent article, lorsque les parties à une convention collective projettent de passer une nouvelle convention avec un terme commençant à une date postérieure à celle de l'expiration de la convention précédente, elles peuvent, temporairement, pour une période de moins d'un an, prolonger la convention existante ou en passer une nouvelle pour remplir l'intervalle entre la fin de la convention précédente et le début de la convention projetée ».

Par ailleurs, cette durée maximale actuelle de la convention de trois ans «... ne vaut que pour l'avenir, c'est-à-dire pour une période de temps commençant à la mise en vigueur de la convention. Si la convention arrête les droits des parties ayant trait à une période de temps antérieure à la convention (effets rétroactifs), cette période ne devrait pas être comprise pour le calcul du terme légal de la convention ». Voir F. MORIN, « Le nouveau Code du travail et la convention collective », dans *Le Code du travail du Québec (1965)*, P.U.L. 1965, pp. 115-126.

(3) F. MORIN, *ibidem* : « si la convention ne contient pas de limite quant à sa durée, l'article 54 crée une présomption qu'elle est pour un an. Il ne s'agit alors que d'une présomption, la coutume établie dans l'industrie concernée, la pratique antérieure des parties peuvent laisser sous-entendre un autre terme (...) ».

Ce terme ainsi arrêté, la convention peut-elle produire des effets juridiques au-delà de la durée de la convention ?

L'article 47 du Code permet, dans la mesure où il s'applique, d'étendre dans le temps, la portée réelle de la convention convenue par les signataires ⁽⁴⁾ :

« a. 47. A compter du dépôt d'une requête en accréditation d'une association et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis, un employeur ne doit pas, sans le consentement écrit de l'association requérante ou une sentence arbitrale, modifier les conditions de travail de ses salariés et il est tenu, s'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer » ⁽⁵⁾.

Mais, il faut se garder, soumettons-nous, de voir en cette disposition, le fondement de ce qui serait un régime transitoire s'appliquant à l'expiration d'une convention : « On prend trop pour acquis qu'il existe, dans le Code du travail, des dispositions en vue de maintenir le *statu quo* durant la période qui s'étend de l'expiration d'une convention à la signature de la convention. Il n'en est rien. Aucun article ne concerne cet interrègne qui dure de l'expiration d'(une) convention à la naissance de la convention (suivante) » ⁽⁶⁾.

Quelle est, en effet, la portée dans le temps de cet article 47 ?

En premier lieu, lorsqu'il s'applique, il n'oblige pas l'employeur à se conformer à la convention collective jusqu'à son renouvellement, mais

(4) En plus de cet article 47, il y a lieu, relativement à notre propos, de tenir compte de l'application possible de l'a. 33 du Code, qui permet à un commissaire-enquêteur, notamment lorsqu'il est saisi d'une requête en accréditation, « d'ordonner la suspension des négociations et des délais de négociations collectives, et (d')empêcher le renouvellement d'une convention collective », auquel cas « les conditions de travail prévues dans cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la décision (de ce) commissaire-enquêteur... » (Voir la jurisprudence relative à cet article citée dans F. MORIN et J. DUPONT, *Annotation et jurisprudence des lois du travail du Québec*, pp. c.t. /33.01/1 et suivantes. Voir également l'arrêt récent de la Cour suprême, *C.R.T. v. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et tuyauterie des Etats-Unis et du Canada*, (1969) R.C.S. 466). Par contre, une autre disposition, l'a. 49, laquelle prévoit la subrogation de plein droit d'une association (nouvellement accréditée) dans les « droits et obligations résultant d'une convention collective en vigueur conclue par une autre association », ne se trouve pas à proprement parler à étendre les effets de la convention, celle-ci, devant continuer d'être en vigueur pour qu'il y ait lieu à la subrogation dont il s'agit.

(5) Il s'agit du texte modifié par la *Loi modifiant le Code du travail*, sanctionnée le 13 juin 1969 (Bill 50). Antérieurement, compte tenu de l'existence du régime de la reconnaissance volontaire des associations, il se lisait ainsi : « A compter du dépôt d'une requête en accréditation ou à compter de la reconnaissance d'une association et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis, un employeur ne doit pas, sans le consentement écrit de l'association requérante ou reconnue, ou une sentence arbitrale, modifier les conditions de travail de ses salariés et il est tenu, s'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer ».

(6) Telle est l'observation générale du juge V. Trépanier, arbitre, dans : *Syndicat des concierges de la commission des écoles catholiques d'Asbestos (C.S.N.) v. Commissaires d'écoles d'Asbestos*, (1969) R.D.T. 129, à la p. 169.

seulement jusqu'à ce que le droit au lock-out soit acquis, ce qui peut bien arriver antérieurement dans certains cas ⁽⁷⁾.

En second lieu, peut-on se demander, la disposition s'applique-t-elle, de façon générale, à l'occasion de chaque négociation en vue du renouvellement d'une convention préexistante, ou seulement, comme semble l'indiquer à première vue son texte, s'il y a eu, à la fin de cette convention, présentation d'une requête en accréditation par une tierce association cherchant à déplacer l'association signataire ?

A l'appui de la thèse favorable à l'application de l'article 47 à l'occasion de toute négociation en vue du renouvellement d'une convention, qu'il y ait eu ou non, peu de temps avant, présentation d'une demande d'accréditation, l'on ferait valoir l'interdiction parallèle, pendant la période visée, faite au syndicat de recourir à la grève. N'est-il pas en droit d'exiger, en contrepartie, un « gel à des conditions de travail » ? ⁽⁸⁾ De plus, pour-

⁽⁷⁾ Voir l'attitude de la majorité des juges de la Cour suprême, relativement à l'interprétation d'une disposition similaire dans la législation de la Nouvelle-Ecosse : *United Mines Workers of America, Dist. no 26 v. McKinnon*, (1958) R.C.S. 202. (Il s'agissait de la validité d'ententes transitoires conclues après l'arrivée à terme de la période de maintien statutaire des conditions de travail.) *Contra*, semble-t-il : *Fraternité des policiers de Pierrefonds v. Cité de Pierrefonds*, D.C.D., 306-2 (Me J. Beetz, arb.).

⁽⁸⁾ A l'appui de cette première version de l'a. 47, voir : *St-Louis Bedding Company Ltd. v. Syndicat national des employés de St-Louis Bedding*, (1966) R.D.T. 24 (H. Lande, arb.). L'arbitre, s'appuyant sur l'a. 47, oblige l'employeur à continuer d'accorder des augmentations automatiques de salaire, selon la convention expirée, pendant la période visée par cet article 47. La décision n'indique cependant pas si une requête d'accréditation de la part d'une association rivale de l'association signataire avait été ou non produite. Voir également : *Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc. v. Davie Shipbuilding Limited*, (1961) R.P. 105. Le juge Miquelon accorde une injonction interlocutoire obligeant l'employeur à faire le précompte syndical, à l'expiration d'une convention, pendant la période relative au maintien statutaire des conditions de travail. Or, il n'était pas question d'une tentative de déplacer l'association signataire. Toutefois, faut-il noter, ce jugement a été rendu à partir d'un texte de la *Loi des relations ouvrières*, l'a. 24, qui, contrairement à l'a. 47 du Code actuel, faisait simultanément défense au syndicat de recourir à la grève, immédiatement à l'expiration de la convention (voir à la p. 112). Cet article se lisait :

« a. 24 Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception, par le ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend. Tant que les conditions ci-dessus n'ont pas été remplies, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés sans leur consentement ».

(Dans : *Association des employés du bas façonné de St-Hyacinthe Inc. v. Gotham Hosiery Company of Canada Ltd.*, (1959) C.S. 81, l'on soulevait, sans le résoudre (pp. 86 et 87), le problème de l'application du maintien des conditions de travail, selon cet article 24, à l'occasion d'une négociation en vue du renouvellement d'une convention.)

Le Code, formellement, à tout le moins, a dissocié l'interdiction de recourir immédiatement à la grève, dans un cas de renouvellement de convention (a. 40 à 46) du maintien des conditions de travail (a. 47). Ne s'agit-il que d'un simple changement de forme ?

rait-on alléguer, l'obligation de négocier de bonne foi n'emporte-t-elle pas une interdiction, pour l'employeur, de changer unilatéralement une situation faisant l'objet de la négociation collective ? Toutefois, ce dernier argument, pourrait-on répliquer, découle de façon indépendante de l'obligation de négocier de bonne foi, prévu ailleurs que dans cet article 47 que l'on cherche à interpréter ⁽⁹⁾.

Pour ce qui est de la seconde interprétation, qui voudrait subordonner l'application de l'article 47 lors d'une négociation en vue du renouvellement d'une convention, à la présentation d'une requête d'accréditation par un syndicat rival, il y a au départ cette référence directe à la présentation d'une requête en accréditation, dans la disposition. De plus, celle-ci, pourrait-on expliquer, n'a pour objet que la protection du droit d'association. Le maintien des conditions de travail établies par la convention n'est pas une fin, mais uniquement un moyen, dira-t-on. L'on veut simplement, à compter d'une requête en accréditation, empêcher que l'employeur ne favorise l'attitude antisyndicale de certains salariés, ou encore, le cas échéant, le syndicat en place aux dépens du syndicat requérant, en altérant les conditions de travail sans le concours de ce dernier. En d'autres termes, l'on veut empêcher de ruiner l'influence du syndicat qui pourrait être déclaré apte à agir en tant que représentant collectif des salariés, à la suite de l'accréditation. Or, ce but se trouvera pleinement atteint, concluera-t-on, même si la disposition ne doit recevoir effet, s'agissant d'une négociation en vue du renouvellement d'une convention, que s'il y a eu présentation, vers la fin de la convention expirée, d'une requête en accréditation par un syndicat rival. D'ailleurs, à l'appui de cette seconde version, n'est-il pas décisif de constater que le législateur ne fait allusion qu'au consentement écrit que pourrait obtenir l'employeur à la modification des conditions de travail de l'association requérante et non de l'association en place ? ⁽¹⁰⁾

(L'obligation de se conformer à la convention emporterait notamment, lorsqu'elle existe, celle de soumettre un grief que durant cette période à l'arbitrage, tout comme lorsque la convention elle-même était en vigueur. Il ne semble pas y avoir toutefois de jurisprudence établie à cet effet ⁽¹¹⁾.)

⁽⁹⁾ *Code du travail*, a. 40 et 41.

⁽¹⁰⁾ Le juge Trépanier, *ibidem*, affirme : « Les articles 47 et 48 c.t. ne s'appliquent que dans le cas du dépôt d'une requête en accréditation ou de la reconnaissance d'une association de salariés, ce qui n'est aucunement le cas dans le présent litige ». Cependant, il ajoute, ce que l'on ne parvient pas à concilier avec la prise de position précédente : « Quand il s'agit du renouvellement d'une convention collective... les art. 47 et 48 ne couvrent pas toute la période écoulée entre l'expiration de la convention (qui vient de se terminer) et la signature de la convention (suivante). Ils ne couvrent que la période qui va de la réception par le ministre du travail de l'avis... »

⁽¹¹⁾ Voir : *St-Louis Bedding Company Ltd. v. Syndicat national des employés de St-Louis Bedding*, *supra*, note ⁽⁸⁾ ; *Reynolds Aluminum Company of Canada Ltd. v. International Moulders and Foundry Workers of N.A.* (412), (1968) R.D.T. 146 (H. Lande, arb.) — à noter toutefois que l'arbitre avait à traiter de l'application d'une clause dans la convention prévoyant, précisément, la possibilité pour l'employeur de faire le précompte syndical jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. Il pouvait donc prétendre se fonder sur cette disposition, et non sur l'effet de l'a. 47.

Si l'article 47 devait s'appliquer à l'expiration de toute convention, ce qui ne nous semble pas du tout acquis, il ne produirait des effets que pendant une période relativement courte. Examinons la situation qui pourra avoir cours jusqu'au renouvellement éventuel de la convention, à compter de l'expiration de l'ancienne ou, le cas échéant, à compter de l'expiration de la période définie à l'article 47.

EFFETS DE LA DURÉE DÉTERMINÉE DE LA CONVENTION.

Ces effets concernent les syndicats rivaux de l'association signataire, de même que celle-ci et les autres personnes qui se trouvaient liées par la convention collective.

Tierces associations.

La durée limite de la convention protège la liberté syndicale ou, mieux, un aménagement particulier de la liberté syndicale. On le sait, les tentatives de déplacement de l'association accréditée signataire d'une convention ne sont possibles que du soixantième au trentième jour de son expiration⁽¹²⁾. Si la durée maximale de la convention n'avait pas été fixée, autant dire que les syndicats auraient pu s'établir à demeure, avec le concours de l'employeur. Cette durée de la convention revêt ici un aspect d'ordre public⁽¹³⁾. Elle trouve une justification qui apparaîtrait moins facilement si l'on ne devait que considérer le syndicat et les personnes que liait la convention.

Syndicat et personnes liées par la convention.

La négociation collective a été conçue par le Code du travail, il est vrai, dans un contexte de lutte, principalement économique. Partant, dira-t-on, à l'expiration de la convention, les parties doivent se trouver en pleine possession de leurs moyens antérieurs sous réserve, bien entendu, des conditions posées pour l'acquisition du droit de grève et de lock-out^(13a) et compte tenu du maintien des conditions que peut imposer l'article 47, parfois ou toujours, selon l'interprétation que l'on en donne alors.

(11) (*suite*) La loi d'Ontario, dans une disposition correspondante, prévoit expressément que l'arbitre est compétent pour juger si les parties s'y sont conformées. Voir *Ontario Labour Relations Act*, R.S.O. c. 202, s. 59 (2). Voir notamment à ce sujet : *Re International Leather Goods, Plastics & Novelty Workers Union, local 8, and David Barry Co. Ltd.*, (1969) 19 Lab. Arb. Cas. 157; *Re International Brotherhood of Electrical Workers, local 579, and Berlet Electronics Ltd.*, (1969) 19 Lab. Arb. Cas. 152. Voir également dans le sens de la compétence de l'arbitre, les notes du juge Laskin dans *Re Hoogendorn and Greening Metal Products & Screening Equipment Co.*, (1967) I.O.R. 712, à 719. (L'on tient compte, encore ici, de cette mention expresse au sujet de la compétence de l'arbitre qui ne se retrouve pas dans la Loi du Québec.)

(12) *Code du travail*, a. 21, d). (Toutefois, voir le nouvel a.60 du *Code*, faute d'un dépôt de la convention dans les soixante jours de sa signature.)

(13) *Syndicat national des travailleurs de la métallurgie de Beauharnois v. International Chemical Workers Union*, (1963) R.D.T. 193; *Gagné v. Brique Citadelle Limitée*, (1955) B.R. 384.

(13a) *Code du travail*, a. 41 à 46.

Autrement dit, l'on ne devrait pas se sentir lié par le régime établi par l'ancienne convention, dans ces circonstances.

Pourtant, cette situation n'est pas sans inconvénients: l'on détruit (temporairement, du moins) un régime de travail, parfois complexe, qui a été établi conjointement dans l'entreprise⁽¹⁴⁾. La situation est évidemment d'autant plus pénible que se prolonge cette situation et que la négociation vise de grands ensembles, comme cela devient de plus en plus fréquent⁽¹⁵⁾.

De plus, le cas échéant, l'action unilatérale de l'employeur, voire, dans certains cas, son arbitraire, n'a plus, comme ce pouvait être le cas pendant la durée de la convention (et, pourrait-on ajouter, semble-t-il, pendant celle de la période visée par l'article 47, lorsqu'il s'applique,) pour contrepois l'intervention de l'arbitre. L'arbitrage ne s'impose plus alors selon le Code⁽¹⁶⁾.

Ces difficultés, notamment, incitent parfois les parties à recourir à certains expédients contractuels: ainsi en est-il de la rétroactivité que peut comporter la nouvelle convention et de cette volonté qui avait pu être exprimée dans l'ancienne à l'effet qu'elle continuerait de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle. L'on pourrait aussi s'interroger sur la possibilité de conclure une entente transitoire.

LA RÉTROACTIVITÉ.

Cette première tentative « d'éviter un vide juridique entre deux conventions »⁽¹⁷⁾ ne semble pas offrir de difficultés particulières au plan de sa

(14) Voir les notes du juge Rand dans *United Mine Workers of America, Dist. No. 26 v. McKinnon*, *supra*, note (7), à la p. 211 : «... the actual termination of a working agreement containing provisions beneficial to both employer and labour, the products of year of trial, experience and contention might have serious consequences (...)»

(15) Voir, de façon générale, J.-R. CARDIN, « La négociation collective par secteurs et le droit québécois du travail, (1967-68) 9 C. de D. 541 ou (1969) 54 *Relations industrielles* 467.

(16) A titre d'illustration, voir *Re United Automobile Workers, Local 458, and Massey-Ferguson Industries Ltd.*, (1967) 17 *Lab. Arb. Cas.* 386 (W. Little, président). Dans cette affaire d'Ontario, la majorité du tribunal d'arbitrage fut d'avis que ce dernier n'était pas compétent pour trancher une situation relative à l'ordre du rappel au travail à la suite d'une grève; la nouvelle convention ne devait prendre effet qu'à compter de sa signature, selon le protocole d'entente.

Un arbitre continuerait toutefois d'être compétent pour entendre un grief né pendant la convention (ou la période visée par l'article 47). (Voir une solution correspondante, s'agissant de l'arbitrage contractuel, dans le contexte de la loi fédérale américaine, *N.L.R.B. v. Knight Morley Corporation*, (1957) 251 F. 2d. 753, à la p. 760 (C.A.-6).)

(17) Voir, en droit français, sur ces « dispositions permettant... de relier une nouvelle convention à une convention ancienne », A. BRUN, *La jurisprudence en droit du travail*, Paris, Sirey, 1967, pp. 579 et suivantes; M. DESPAX, *La Convention collective*, tome 7 du *Traité de droit du travail* publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1966, p. 195.

validité, bien que, encore ici, l'on doit constater l'absence d'une jurisprudence préremptoire ⁽¹⁸⁾.

Pour ce qui est de son application, observons que la clause de rétroactivité peut avoir une portée plus ou moins étendue quant aux sujets visés. Elle permettra, semble-t-il, également, de justifier la compétence d'un arbitre qui, agissant selon la nouvelle convention, pourra prétendre trancher un litige né pendant la période visée par la clause de rétroactivité et relatif à un sujet dont elle traite ⁽¹⁹⁾.

PROLONGATION, SELON LA CONVENTION ORIGINNAIRE, DE SES PROPRES EFFETS JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION.

La convention arrivée à terme contiendrait une disposition de cet ordre : « Durant les négociations en vue du renouvellement de la présente convention et jusqu'à la signature d'un nouveau contrat, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme s'il était en vigueur, mais sans préjudice à la rétroactivité du nouveau contrat ».

Un juge de la cour supérieure vient d'affirmer la validité d'une telle clause; son jugement a été porté en appel ⁽²⁰⁾. Sans préjuger de l'arrêt qui pourra être rendu, contentons-nous d'énoncer ici ce passage du jugement de première instance :

« Quant à la légalité de la clause en litige, les arguments à l'encontre n'ont réussi à créer aucun doute dans l'esprit de cette cour. La crainte que si cette clause reçoit son effet, la requérante peut s'abstenir à ne

(18) Exemple de l'application d'une clause de rétroactivité dans la convention : *Société Coopérative avicole régionale de St-Damase v. Syndicat national des employés de la Coopérative avicole de St-Damase*, D.C.D. 246-6.

(19) Ainsi, s'il s'agit d'une clause à l'effet que, généralement, la convention rétroagira dans ses effets à compter de l'expiration de l'ancienne convention, elle pourra s'appliquer non seulement aux avantages pécuniaires, mais également à des sujets tels l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur pendant cette période, l'ordre du rappel au travail à la suite d'une grève. Voir : *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Chicoutimi v. Ville de Chicoutimi* (1966) R.D.T. 65 (J. Simard), à la p. 70 ; *Re United Automobile Workers local 397 and Barber-Ellis of Canada Ltd.*, (1969) 19 *Lab. Arb. Cas.* 163 — congédiement survenu pendant la période de rétroactivité ; *Re International Brotherhood of Teamsters, local 647 and Canada Bread Co. Ltd.*, (1969) 19 *Lab. Arb. Cas.* 138 (J.F.W. Weatherhill, chairman) — application d'une clause générale de rétroactivité à une réclamation d'ordre monétaire.

(20) *Association de enseignants d'Honoré-Mercier v. Commissaires d'écoles pour la municipalité d'Iberville*, C.S. (1), no 755 *ex parte*, 3 juillet 1969, appel interjeté 23 juillet suivant. Il s'agissait toutefois d'un contexte particulier, soit celui d'une convention prolongée par la *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire*, S.Q. 1967, c. 63. Voir également, au même effet et dans le même contexte la dernière décision, *Association catholique des professeurs de Jacques-Cartier*, D.C.D. 377-8. (E. Gosse-lin, arb.). Voir également, la décision *Reynolds Aluminium Company of Canada Ltd. v. International Moulders and Foundry Workers of N.A.*, *supra* note (11) — Il s'agissait toutefois dans ce cas, de l'application d'une clause de prolongation pendant la période visée par l'a. 47 du Code, que nous avons envisagée précédemment.

pas négocier, en voulant tirer avantage de cette clause abusivement et rendre la convention collective perpétuelle, a peu de fondement. Les deux parties peuvent certainement mettre échec à cette éventualité. La situation actuelle peut cesser par l'exercice des droits que l'une et l'autre des parties ont maintenant acquis, d'une part la grève d'autre part le lock-out.

La clause attaquée a été insérée dans le contrat avec sagesse précisément pour éviter le « vacuum juridique » dont parle l'intimée dans son argumentation. Ce néant ou chaos juridique ne pourrait produire que des effets déplorable et prêter à beaucoup d'abus.

Il est vrai qu'aucun article de la loi des Relations ouvrières ne prévoit une prolongation d'une convention collective lorsqu'elle est expirée. Mais les parties par leur convention collective propre ont comme une loi particulière qui les régit et à laquelle ils doivent se soumettre. La prolongation prévue de la convention collective s'apparente à d'autres institutions juridiques depuis longtemps reconnues et prouvées ». (21)

L'ENTENTE TRANSITOIRE.

La Loi des relations ouvrières, à la différence du Code du travail actuel, reconnaissait expressément aux parties à une convention projetant « de passer une nouvelle convention avec un terme commençant à une date postérieure à celle de l'expiration de la convention précédente . . . (de) temporairement, pour une période de moins d'un an, prolonger la convention existante ou (d') en passer une nouvelle pour remplir l'intervalle entre la fin de la convention précédente et le début de la convention projetée » (22).

L'absence d'une telle disposition dans le Code, de même que l'idée d'une convention d'une durée minimale d'un an et à l'obligation du dépôt de la convention au bureau du commissaire-enquêteur en chef, en tant que condition d'efficacité de l'entente (23), excluraient maintenant la possibilité d'une telle entente qui ne se voudrait que transitoire (24).

(21) Au sujet de la validité d'une clause de prolongation dans la convention originale, voir, dans le système différent du droit français, les références indiquées à la note (17), *supra*, et A. BRUN, *Droit du travail, mise à jour 1968*, Paris, Sirey, à la p. 213.

(22) *Loi des relations ouvrières*, a. 15, *supra*, note (2).

(23) *Code du travail*, a. 60 (Nouveau texte, Bill 50, 1969, a. 32 ; voir *supra*, note (5)).

(24) Voir à ce sujet, selon la législation de la Nouvelle-Ecosse, l'arrêt *United Mine Workers of America, Dist. no 26 v. McKinnon*, *supra*, note (7).