

La convention collective selon la Loi des Syndicats professionnels et la Loi de la Convention collective (c. 162 et 163, S.R.Q. 1941)

Pierre-F. Côté

Volume 2, Number 2, April 1956

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004103ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004103ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Côté, P.-F. (1956). La convention collective selon la Loi des Syndicats professionnels et la Loi de la Convention collective (c. 162 et 163, S.R.Q. 1941). *Les Cahiers de droit*, 2 (2), 137–143. <https://doi.org/10.7202/1004103ar>

La convention collective selon la Loi des Syndicats professionnels et la Loi de la Convention collective *

(c. 162 et 163, S.R.Q. 1941)

LA Loi des Syndicats professionnels, c. 162, et la Loi de la Convention collective, c. 163, ont des points communs très intéressants relatifs à la convention collective. Nous verrons d'abord ce qu'est la convention collective, puis la signification de la convention collective dans les chapitres 162 et 163 respectivement, pour ensuite en étudier la distinction. Puis nous étudierons s'il y a possibilité d'une existence simultanée d'une convention collective particulière et d'un décret pour les mêmes employeurs et les mêmes employés. Nous considérerons certaines caractéristiques de la Loi de la Convention collective, le critère de l'extension pour terminer sur quelques désavantages d'un décret pour le syndicalisme.

* * *

LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour étudier de façon adéquate le parallélisme qui peut exister entre la Loi des Syndicats professionnels et la Loi de la Convention collective, il est bon de se demander brièvement en quoi consiste une convention collective puisque ce parallélisme est dû à leur ressemblance ou dissemblance en ce qui regarde la convention collective.

La convention collective est un accord conclu entre un groupe d'employés et un employeur, ou plus généralement un groupe d'employeurs. Elle a pour objet de déterminer d'une part les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail et, d'autre part, de fixer les droits et obligations des groupes parties à la convention.

LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LA LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS, C. 162

On peut diviser la convention collective en convention collective particulière ou sans extension et la convention collective extensionnée ou décret.

* Ce travail a été fait à la suite de notes du cours de M^e Marie-Louis Beaulieu et de son livre *Les conflits de Droit dans les rapports collectifs du Travail*. P.U.L. 1955.

La Loi des Syndicats professionnels permet de passer une convention collective.

« Sont liés par la convention collective de travail :

« 1. Les employés et employeurs signataires, soit personnellement, soit par mandataire autorisé, de la dite convention ;

« 2. Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention, si, dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt ci-après pourvu à l'article 23 de la présente loi, ils n'ont pas donné leur démission de tel groupement et s'ils ne l'ont pas notifié, par un avis écrit déposé au secrétariat de ce groupement et chez le ministre du travail de la province de Québec ;

« 3. Ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention si, à dater de la notification de telle adhésion, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe 2 ci-dessus ;

« 4. Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention » (article 22).

Avec cette loi la passation de la convention collective est cependant facultative. On ne peut se servir de cette loi pour obliger quelqu'un à passer une convention collective. Les syndicats catholiques sont pratiquement les seuls à passer ces conventions collectives : cette loi ne s'applique donc qu'aux syndicats ou unions qui veulent s'en prévaloir ; ce n'est pas une loi s'appliquant à toutes les conventions collectives particulières comme la Loi des Relations ouvrières (*S.R.Q.* 1941, c. 162a). Seuls sont liés par cette convention collective particulière ceux qui directement ou indirectement en sont parties.

LA CONVENTION COLLECTIVE

DANS LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE, c. 163

La Loi de la Convention collective, c. 163, a pour objet l'extension de la convention collective et l'application de la convention collective extensionnée. Elle a pour fin générale de faire régner la justice sociale et pour fins particulières d'assurer à l'ouvrier un juste salaire ou une rémunération suffisante et d'assurer à l'employeur une concurrence loyale de la part de ses concurrents. Les clauses qui, par définition, sont extensionnées

« sont celles relatives au salaire, à la durée du travail, à l'apprentissage et au rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée » (article 9).

« Le décret peut rendre obligatoires, avec ou sans modification, les dispositions de la convention relatives à des congés payés, à des allocations familiales, à la classification des opérations et à la détermination des diffé-

rentes catégories de salariés et d'employeurs, ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conforme à l'esprit de la loi. » (article 10).

Distinction entre les deux lois :

Pour mieux saisir la distinction qui existe entre la convention collective signée en vertu de la Loi des Syndicats professionnels et la convention collective extensionnée, prenons un exemple : supposons un syndicat incorporé en vertu de la Loi des Syndicats professionnels signant une convention collective avec un employeur ou une association d'employeurs. Ces employés et ces employeurs trouvent leur convention bonne et voudraient qu'elle s'applique à tous les autres employeurs employés de cette même industrie. Le syndicat ou les employeurs doivent alors adresser une requête au ministère du Travail, énonçant les faits et demandant l'extension de cette convention collective.

« Le ministre s'il juge que les dispositions de la convention ont acquis une *signification* et une *importance prépondérantes* pour l'établissement des conditions de travail sans grave inconvénient pouvant résulter de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces, peut recommander l'approbation de la requête par le lieutenant-gouverneur en conseil, avec les modifications jugées opportunes, et l'adoption d'un décret à cette fin » (c. 163, art. 6).

* * *

L'EXISTENCE SIMULTANÉE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE ET
D'UN DÉCRET

Une des principales difficultés qui pouvaient surgir à l'origine dans l'application de la Loi de la Convention collective fut l'existence simultanée d'une convention collective particulière et d'un décret pour les mêmes employeurs et les mêmes employés. La jurisprudence a établi de façon définitive qu'on pouvait trouver dans une même industrie l'application simultanée d'un décret et d'une convention collective particulière. La Cour suprême du Canada, dans la cause : Le Comité paritaire de l'Industrie de l'imprimerie de Montréal et du district and Dominion Blank Book Company Limited (1944 S.C.R. 213), a déclaré que la Loi de la Convention collective n'avait pas abrogé la Loi des Syndicats professionnels et qu'un même employeur peut être soumis à deux conventions collectives pour les mêmes employés.

Faits :

Les principaux faits qui, en novembre 1939, ont conduit la compagnie à contester l'application du décret à son entreprise furent :

« It was then, as it is now, the contention of the respondent, that it did not fall under the jurisdiction of the decree, because (1. —) it was not a printing establishment, and because (2. —) also it had passed with and association of its employees, the *mise-en-cause*, a special collective labour agreement which presented the decree from finding any application » (p. 217).

L'employeur refusa de recevoir l'inspecteur envoyé par le comité paritaire pour faire enquête, il alléguait donc que cette Loi de la Convention collective ne le concernait en aucune façon puisqu'il avait signé — antérieurement au décret — une convention collective particulière avec le syndicat.

Décision :

1. La Loi de la Convention collective n'avait pas abrogé la Loi des Syndicats professionnels :

« But the judgment of this Court should not be interpreted as meaning that the provisions of « The Professional Syndicates Act » have been in any way repealed by « The Collective Agreement Act ». Both laws coexist, and professional syndicates may enter into labour agreement with their employers under the conditions, however, that their terms do not conflict with the existing law. The private agreements made under the first Act between employers and employees must necessarily yield to the imperative provisions of the second Act in the territory covered by the decree » (p. 214).

2. Un même employeur peut être soumis à deux conventions collectives pour les mêmes employés. La convention collective particulière peut être passée pour donner un salaire plus élevé que celui du décret et peut contenir des clauses contractuelles, ce que ne peut prévoir un décret. Signalons ici la distinction essentielle entre les clauses normatives et les clauses contractuelles : les premières règlent les rapports juridiques entre employeur(s) et employés ; les secondes règlent les rapports juridiques entre les parties en présence : employeur(s) ou association d'employeurs et le syndicat.

« Under « The Professional Syndicates Act », any agreement respecting the conditions of labour, not prohibited by law, can form the object of a collective labour agreement, the aim of the law being to enable the working class to deal collectively with their employers. »

.....
 « A further step was made later with the enactment of « The Collective Agreement Act », which recognized labour agreements, and further declared, which was the essential feature of the law that not only the signators to the agreement would be bound by it but also those exercising in a given region a similar trade » (p. 214).

Un même employeur peut donc être soumis à deux conventions collectives puisqu'il y a des clauses qui ne peuvent être extensionnées et que l'on est par conséquent sûr de ne pas trouver dans le décret : les clauses contractuelles, telle que les clauses de sécurité syndicale. Ces clauses contractuelles qui ne peuvent être dans le décret à cause des articles 9 et 10 de la Loi de la Convention collective peuvent faire l'objet d'une convention collective particulière pour les mêmes employés. Les clauses normatives contenues dans le décret s'appliquent sans restrictions sauf si une convention collective accorde de plus grands avantages que ceux contenus dans le décret.

La loi fut amendée en 1940 : l'article 13 de la Loi de la Convention collective déclare :

« À moins qu'elles ne soient expressément interdites par le décret, les clauses d'un louage de travail sont valides et licites, nonobstant les dispositions des articles 9, 10, 11, et 12 ci-dessus, dans la mesure où elles prévoient pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par le décret. »

* * *

CERTAINES CARACTERISTIQUES DE LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Cette loi pourrait porter plus justement le titre de Loi de la Convention collective extensionnée, puisqu'elle ne s'applique qu'à l'extension des conventions collectives et à la mise en vigueur de cette extension. Le décret ne peut être imposé d'autorité quoiqu'il ait la forme d'une décision administrative ; une convention préliminaire entre les parties contractantes est la cause immédiate, l'origine du décret.

« La responsabilité de l'extension appartient au ministère (du Travail). C'est là un point capital. En d'autres termes, la responsabilité repose sur l'autorité du gouvernement. Le décret équivaut à un acte législatif dont l'accomplissement a été confié au pouvoir exécutif par le législateur » (*Revue du Barreau*, 1954, p. 389).

CRITÈRE DE L'EXTENSION

Il est important de remarquer quel est le critère de l'extension. On le trouve contenu à l'article 6 :

« À l'expiration de l'enquête prévue à l'article 6, le ministre, s'il juge que les dispositions de la convention ont acquis une *signification et une importance prépondérantes* . . . »

La loi allemande de 1918 était conçue en termes analogues. C'est donc le gouvernement, par son ministère du Travail, qui juge de l'opportunité de l'extension. Comme on le voit la majorité n'est pas requise — comme c'est le cas en Angleterre où on considère la majorité soit des salaires payés, soit des ouvriers ou employeurs qui ont signé, etc. — Ceux qui sont partie à la convention doivent avoir plus d'importance et plus de signification que les tiers à qui ils veulent que le lieutenant-gouverneur en conseil applique la convention dont ils demandent l'extension.

La possibilité pour le gouvernement d'apporter à la convention collective qui sera extensionnée les modifications jugées opportunes confère au gouvernement le pouvoir de réglementer les conditions de travail à sa convenance. Ce pouvoir est clairement souligné dans une étude sur *L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie* par L. Hamburger, publié dans la *Revue Internationale du Travail* [vol. XLI, n° 2, (août) 1939] :

« la convention collective constitue dans ce système le point de départ d'une réglementation dont les éléments essentiels seront ou pourront être étrangers à sa teneur ; elle ne joue plus que le rôle d'un mécanisme destiné à déclencher la procédure de la réglementation, de la manière dont un démarreur met en marche un moteur » (p. 195).

« Des formules élastiques de ce genre ne conviennent évidemment qu'aux pays où le pouvoir législatif fait suffisamment confiance aux autorités administratives. Elles présentent par ailleurs l'avantage de rendre possible l'extension des conventions dans les cas mêmes où une majorité n'existe et ne saurait être abstenue, soit par suite du caractère particulier d'une industrie ou branche professionnelle (multitude d'entreprises petites et éparses, exploitations agricoles, etc.), soit à cause des difficultés que rencontrera l'organisation des travailleurs (nombre élevé de femmes employées, travail à domicile), mais où l'extension de la convention paraît néanmoins souhaitable pour des raisons d'ordre général » (p. 190).

QUELQUES DÉSAVANTAGES D'UN DÉCRET POUR LE SYNDICALISME

En vertu de l'article 16, c. 163 :

« les parties à une convention collective rendue obligatoire doivent constituer un comité paritaire chargé de surveiller et d'assurer l'observance du décret, de ses modifications et de ses renouvellements ».

Dans certains cas le comité paritaire est devenu dans l'esprit des salariés l'organisme à qui l'on paie une contribution et qui veille à ce que les salaires respectent le décret. On ne voit plus la nécessité d'appartenir à un syndicat puisque le comité paritaire s'occupe des salaires, on

oublie que le comité paritaire ne peut exister s'il n'y a pas de syndicat. À un moment donné, dans un cas précis, le syndicat a lui-même accepté une clause d'une convention collective particulière générale qui lui défendait de négocier des conventions collectives particulières comportant des clauses de salaires plus élevées que celles du décret.

De façon générale on peut dire que le décret ne favorise pas toujours le syndicalisme. Dans l'état actuel des choses, il faut qu'une convention ait été préalablement conclue pour avoir un décret, et la convention est possible s'il y a un syndicat ouvrier. Mais un décret garanti les salaires des non-syndiqués, pour ceux-ci c'est une invitation à la non-appartenance syndicale. Un syndicat trouvera dans la signature d'une convention collective particulière — comprenant des clauses contractuelles avantageuses — ses raisons de survie et de développement.

Pierre-F. CORÉ,
Droit II.