

Conventions collectives et extension juridique

Gérard Tremblay

Volume 7, numéro 1-2, décembre 1951, mars 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023092ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023092ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Tremblay, G. (1951). Conventions collectives et extension juridique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(1-2), 2–11.
<https://doi.org/10.7202/1023092ar>

Résumé de l'article

Après avoir brièvement fait l'exposé de l'évolution historique de la Loi de la convention collective depuis son adoption en 1934 et de la Loi des relations ouvrières de 1944, l'auteur examine successivement la matière, l'autorité et l'application de ces deux lois. Toutes deux présentent des difficultés de fait dans leur application et amènent ainsi des divergences de vue patronales-ouvrières. Comment concilier ces deux régimes ? Là réside le problème. Le lecteur trouvera dans cet article une solution possible envisagée en regard de la loi, des nécessités syndicales et de certains aspects économiques et deux remèdes d'application immédiate possible.

Conventions collectives et extension juridique

Gérard Tremblay

Après avoir brièvement fait l'exposé de l'évolution historique de la Loi de la convention collective depuis son adoption en 1934 et de la Loi des relations ouvrières de 1944, l'auteur examine successivement la matière, l'autorité et l'application de ces deux lois. Toutes deux présentent des difficultés de fait dans leur application et amènent ainsi des divergences de vue patronales-ouvrières. Comment concilier ces deux régimes ? Là réside le problème. Le lecteur trouvera dans cet article une solution possible envisagée en regard de la loi, des nécessités syndicales et de certains aspects économiques et deux remèdes d'application immédiate possible.

1—EVOLUTION HISTORIQUE

Depuis son adoption en 1934, suivie de deux refontes complètes en 1937 et en 1940, la Loi de la convention collective (extension juridique) a connu la faveur des organisations ouvrières et patronales. Il faut se rappeler qu'en 1934 nous étions encore au plus profond de la crise économique dont le début remontait à 1929. Les salaires étaient bas et le coût de la vie peu élevé. L'embauchage était aussi à son niveau le plus bas si bien que la concurrence entre ouvriers sans travail était au plus haut point. Patrons et ouvriers souffraient terriblement de la situation. Tous sentaient le besoin d'établir des salaires minima compatibles avec la dignité humaine.

Le syndicalisme était stagnant et sa capacité de revendication pratiquement nulle. Les employeurs les mieux disposés n'auraient pu s'astreindre aux règles d'une convention collective en raison de l'incertitude des prix. Cependant, grâce à l'extension juridique des conventions, patrons et ouvriers comprirent qu'ils pouvaient humaniser la concurrence et lui imposer des normes qui mettraient un terme à l'abaissement indéfini des salaires et qui ramèneraient le pouvoir d'achat des travailleurs. Les industries de la chaussure, du bâtiment, du vêtement et des métiers de barbier et de coiffeur tentèrent les

TREMBLAY, GÉRARD, licencié en philosophie. Sous-ministre du travail de la province de Québec, directeur du Département de relations industrielles de l'Université Laval, professeur titulaire de relations industrielles

premières expériences. Elles furent concluantes. Librement, sans même de propagande, patrons et ouvriers de ces secteurs d'activité économique négocièrent des accords qui furent rendus obligatoires par décret ministériel, sous la condition que les dispositions de leurs conventions aient obtenu une importance et une signification prépondérantes. L'établissement de comités paritaires chargés de surveiller l'application des décrets, le droit de prélèvement pour leur assurer les revenus nécessaires contribuèrent largement à consolider l'institution juridique et à la faire progresser.

De 1934 à 1941, l'organisation des relations de travail par voie de conventions collectives rendues obligatoires se développa normalement. Le contrôle fédéral des salaires en temps de guerre, soit de 1941 à 1946, mit en veilleuse la juridiction provinciale et paralysa le développement de l'extension juridique des conventions. Toutefois, le Conseil régional du travail de Québec avec l'assentiment de l'autorité fédérale permit de modifier les taux de salaires des décrets. Il suffisait qu'une décision soit rendue dans le cas de chaque employeur assujéti à un décret déterminé. Le lieutenant-gouverneur en conseil de la province modifiait subséquemment le décret afin de permettre aux comités paritaires de continuer la surveillance et la mise en vigueur de celui-ci.

En 1951, 200,000 ouvriers bénéficient de la protection d'une centaine de décrets dont 19 pour le commerce, 14 pour la construction, 32 pour l'industrie et 3 pour les services.¹ On pourra consulter avec intérêt les rapports annuels du ministère du Travail qui donnent des statistiques très précieuses sur les décrets en cours.

La Loi de 1944 sur les relations ouvrières changea radicalement le climat des relations de travail. En bref, elle établit les principes suivants: Reconnaissance réaffirmée et explicitée de la liberté syndicale déjà établie par un texte de 1937 contenu dans la Loi des salaires des ouvriers mais abrogé en 1940; détermination des pratiques déloyales, interdites aux employeurs et aux salariés; obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi une convention collective si l'agent négociateur des salariés établit devant la Commission de relations ouvrières qu'il représente la majorité des salariés d'une unité économique; recours obligatoire à la procédure de conciliation et d'arbitrage au cas d'insuccès des négociations directes; suspension du droit de grève et de lock-out tant que les procédures indiquées n'ont pas été épuisées et qu'un délai de quatorze jours n'a pas été compté après la date de réception de la sentence arbitrale par le ministre du travail.

Les organisations ouvrières se sont bien vite rendu compte que la Loi des relations ouvrières était un instrument de développement du syndicalisme et

(1) Voir tableau des décrets.

**DECRETS EN VERTU DE LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE
EN VIGUEUR AU MOIS DE DECEMBRE 1951**

Nombre	Décrets	Associations patronales	Associations ouvrières ¹				Total
			C.T.C.C.	C.M.T.	C.C.T.	IND.	
19	Commerce	23	20			1	21
14	Construction	16	27	4	3	1	32
32	Industrie	32	37	19		10	69
35	Services	41	37	6		6	49
100		112	121	29	3	18	171

(1) Il n'a pas été fait de distinction entre unités syndicales, conseils de métiers ou fédérations.

des négociations collectives. Le législateur n'était plus neutre; il avait établi que la convention collective est affaire de bien commun. Il suffisait alors d'inviter et d'aider les ouvriers à s'unir. En principe du moins, plus de grève à faire pour obtenir la reconnaissance du droit d'association, pour obliger l'employeur à négocier. La loi se charge de conduire les parties à la conciliation et à l'arbitrage. Grâce à l'expansion économique du pays et à un régime de plein emploi, le marché du travail devient favorable aux ouvriers. Progrès économique et développement du syndicalisme se conjuguent pour assurer le succès des négociations collectives et garantir aux travailleurs, de façon générale, des salaires raisonnables, vacances et congés payés, réduction de la durée du travail, etc., etc. En 1951 au-delà de 1,200 conventions collectives protègent près de 200,000 travailleurs du Québec.

II—DIFFERENCIATION DE DEUX REGIMES

1) QUANT AU CONTENU DE LA CONVENTION. L'extension juridique de la convention collective amène l'Exécutif à prendre un décret ou un arrêté rendant obligatoires les clauses réglementaires d'une convention collective. Ces clauses sont déterminées par les articles 9 et 10 de la Loi de la convention collective.

9. Lorsqu'un décret est rendu en vertu de l'article 2, les dispositions de la convention, modifiées ou non, qui deviennent obligatoires, 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.

10. 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 de différentes catégories de salariés et d'employeurs, ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi.

On le voit, ces clauses sont limitatives. Il ne peut donc être question de rendre obligatoires des dispositions relatives à la sécurité syndicale, à l'organisation d'un comité de griefs dans le cadre de l'entreprise, aux promotions, à la séniorité, à l'avis de congé, etc., etc.

Au contraire, toute convention selon la Loi des relations ouvrières peut contenir non seulement les clauses réglementaires indiquées aux articles 9 et 10 de la Loi de la convention collective, mais aussi toutes autres dispositions réglementaires ou contractuelles qui ne sont pas contraires à la loi.

2) QUANT AUX PARTIES CONTRACTANTES. Le décret doit être précédé d'une convention collective négociée par les parties; celles-ci n'ont pas à être reconnues et habilitées par la Commission de relations ouvrières. Un groupement « bona fide » sans existence légale mais partie à la convention peut demander au lieutenant-gouverneur en conseil l'adoption d'un décret et celui-ci peut l'accorder s'il estime que les dispositions de la convention ont acquis la signification et l'importance prépondérantes. Une fois le décret en vigueur, la convention collective est mise au rancart. Toutefois, les parties contractantes sont tenues de former un comité paritaire qui aura la responsabilité de surveiller et d'assurer l'observance du décret. Les parties contractantes ou le comité paritaire sont consultés s'il doit y avoir amendement au décret. En résumé, la convention inspire l'autorité publique sur les règles de travail à établir par décret; les parties contractantes continuent d'agir comme conseillères; le comité paritaire remplit, en plus de la fonction de conseiller, le rôle d'une commission administrative largement autonome.

Dans le cas d'une convention selon la Loi des relations ouvrières, il est nécessaire pour la partie ouvrière d'être reconnue comme agent négociateur par la Commission de relations ouvrières si elle veut créer chez l'employeur l'obligation de négocier de bonne foi. Le contrat collectif signé vaut par lui-même et demeure inchangé pendant toute sa durée, à moins du consentement mutuel des parties. S'il est violé, la partie lésée peut se pourvoir devant les tribunaux ou mettre en route la procédure de conciliation et d'arbitrage. S'il y a comité paritaire ou de bonne entente, celui-ci n'a aucun droit légal de pour-

suivre les parties devant les tribunaux; il ne vaut que comme organisme moral de coopération pour aider à la mise en vigueur et au respect des clauses du contrat collectif; il faudra recourir à la procédure d'arbitrage et la sentence ne liera les parties que dans la mesure où le contrat les y oblige.

3) QUANT À LA NATURE ET À L'EFFET DE L'OBLIGATION. Le décret lie non seulement les parties mais tous les employeurs et les salariés assujettis. Il est d'ordre public. L'article 11 est formel à ce sujet.

11. Les dispositions du décret sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par la convention, dans la juridiction déterminée par le décret.

La convention collective selon la Loi des relations ouvrières est d'ordre privé. Elle est la propriété des parties qui peuvent, d'un commun accord, l'amender, l'abroger.

Le lieutenant-gouverneur en conseil en vertu de l'article 8 de la Loi de la convention collective peut de son autorité prolonger ou, en tout temps, abroger un décret; il peut même l'amender à la condition de consulter le comité paritaire ou les parties contractantes et après publication de l'avis ordinaire prévu à l'article 5 de la loi. Aucune procédure de ce genre n'est permise à l'autorité publique s'il s'agit d'une convention collective selon la Loi des relations ouvrières.

En bref, la source même de l'autorité du décret est le pouvoir exécutif et la loi; celle d'une convention collective, la volonté des parties contractantes. Il est généralement requis que celles-ci soient acceptées comme agents négociateurs appropriés par la Commission de relations ouvrières. Nous disons généralement car l'article 18 de la loi n'empêche pas une association non reconnue de conclure une convention collective, mais telle convention « est non avenue le jour où une autre association est reconnue par la Commission pour le groupe que représente cette dernière association. » Il reste cependant que si la Commission a toute autorité pour désigner dans le cadre de la loi et des règlements l'agent négociateur, l'obligation de la convention naît de la volonté des parties. Précisons enfin que la reconnaissance syndicale accorde au syndicat agent négociateur le droit de lier par ses accords avec l'employeur non seulement ses membres mais aussi les ouvriers même non syndiqués de toute l'unité économique qu'il représente; il y a donc réellement une extension juridique limitée au cadre de l'entreprise.

III—LES DEUX REGIMES SONT-ILS CONCILIAIBLES?

L'expérience de la mise en application concurrente de la Loi de la convention collective et de la Loi des relations ouvrières a révélé certaines difficultés

de fait. Les employeurs sont généralement favorables à l'extension juridique des conventions collectives. Une fois liés par des conventions particulières ou aux prises avec un personnel syndiqué, il est raisonnable de penser que les employeurs sont favorables à ce que leurs concurrents, dans une même industrie et dans un territoire déterminé, soient assujettis à des normes de salaires et de conditions de travail également onéreuses; autrement, il y aurait lieu de craindre que les employeurs libres puissent mieux comprimer le prix de la main-d'oeuvre et produire à meilleur compte. Les ouvriers favorisent également l'égalisation des taux de salaires et autres conditions de travail dans l'industrie sachant bien que la concurrence des employeurs et des ouvriers libres amènera tôt ou tard pour eux le chômage complet ou partiel à moins qu'ils ne consentent à un nivellement à la baisse.

Le problème n'est pas là. L'extension juridique devient désirable seulement où les ouvriers d'une industrie ou d'un commerce ne sont pas suffisamment organisés. En effet, dans certaines grandes industries comme celles de la pulpe et du papier, de textile, du tabac, de l'avionnerie, de l'acier, etc., la procédure d'extension est inutile. Les syndicats y sont puissants et contrôlent le marché du travail. Les conventions sont presque identiques et s'appliquent en fait à toute l'industrie. Les syndicats étant forts ont pu obtenir par leur force économique les meilleures conditions de travail possibles.

Ce n'est pas le cas dans les industries à nombreuses unités, de grande, moyenne et petite dimensions. Il est à peu près impossible d'y contrôler le marché du travail. La convention collective se négocie avec une force réduite du côté syndical. C'est là que l'on doit avoir recours à l'extension juridique. C'est le cas du bâtiment, de l'imprimerie, de la chaussure, du vêtement, du commerce, etc. Les employeurs ne consentent souvent à des conditions raisonnables de travail que lorsqu'ils sont assurés que leurs concurrents y seront assujettis.

Attendu que le syndicalisme tend à accroître son expansion même dans les secteurs d'activité économique où s'applique l'extension juridique, il arrive qu'une union certifiée selon la Loi des relations ouvrières demande l'ouverture de négociations avec un employeur déjà assujetti à un décret en vue d'obtenir la signature d'un accord complémentaire. Cette convention particulière tend à obtenir des clauses plus avantageuses que celles du décret. L'employeur résiste du fait qu'il serait de nouveau placé dans une situation moins avantageuse que ses concurrents. Il estime avoir déjà participé à l'accord général qui a provoqué le décret et satisfait ainsi à son obligation de négocier de bonne foi avec l'organisation ouvrière.

En face de cette attitude, le syndicat se dresse. Il est d'avis que son certificat d'agent négociateur émis par la Commission de relations ouvrières oblige

l'employeur à négocier de bonne foi, qu'il est en mesure par sa force économique d'obtenir de meilleures conditions de travail pour ses membres, qu'il est en droit d'exiger des clauses de sécurité syndicale, la formation d'un comité de griefs, des clauses de promotion, d'ancienneté qu'ignorent les articles 9 et 10 de la Loi de la convention collective.

Le résultat pratique de cette divergence de vue patronale-ouvrière est que, d'une part, le syndicat considérant le décret comme une prime à la non-appartenance syndicale et que, d'autre part, le patron se refusant à négocier une convention particulière s'il y a décret, le recours à la Loi de la convention collective devient de plus en plus difficile dans certains secteurs économiques en attendant d'être mis de côté.

IV—VERS UNE SOLUTION

L'examen du problème en regard de la loi, des nécessités syndicales et de certains aspects économiques, peut nous aider à trouver une solution aux difficultés.

1. — Disons d'abord que là où une convention collective sur le plan de l'industrie et pour toute la province ou seulement une région, a donné naissance à un décret, rien dans la Loi de la convention collective ou la Loi des relations ouvrières n'interdit la négociation d'une convention particulière sur le plan de l'entreprise. En effet, l'article 13 de la Loi de la convention collective se lit comme suit:

13. A 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.

L'on peut conclure que si les clauses d'un contrat individuel de travail accordant « des avantages plus étendus que ceux fixés par le décret » sont licites, le sont également les clauses de même nature d'une convention collective particulière.

2. — Si des unions fortes, accréditées ou non, négocient des conventions complètes avec des employeurs individuels ou une association patronale et qu'elles demandent subséquemment un décret d'extension aux tiers de certaines clauses règlementaires visées par les articles 9 et 10 de la Loi de la convention collective, aucune difficulté ne se présente car employeurs et salariés sont généralement d'accord à se protéger contre la concurrence possible des non-signataires à la convention. C'est le cas de l'industrie de la robe, du vête-

ment pour homme et de l'imprimerie. Patrons et ouvriers concluent d'abord des conventions d'union, puis ils signent un nouvel accord avec clauses réglementaires souvent adoucies dont ils demandent l'extension par décret. Ces accords constituent un code qui établit le zonage territorial des entreprises avec décalage entre zones sur les salaires, les heures de travail et le nombre d'apprentis.

3. — Le problème se pose autrement si une fédération, un conseil ou un syndicat contrôlant plus ou moins le marché du travail négocie avec une association d'employeurs accréditée par la Commission de relations ouvrières une convention collective pour fin *immédiate* d'obtention d'un décret. L'obligation de négocier de bonne foi imposée par l'article 4 de la Loi des relations ouvrières est-elle satisfaite par l'employeur du fait qu'il a participé par le truchement de son association aux accords qui ont donné naissance au décret ? Peut-il refuser, une fois le décret en vigueur, de négocier une convention particulière avec une union ouvrière accréditée par la Commission ? Aucune jurisprudence n'a encore été établie par les tribunaux.

Nous estimons dans ce cas que même s'il y a eu négociation sur le plan de l'industrie, l'obligation demeure pour un employeur de négocier sur le plan de l'entreprise avec l'union certifiée. Le but du contrat général (Master Agreement) est d'établir des normes qui seront rendues d'ordre public par décret et pour toute l'industrie. Ces normes se limitent aux dispositions déterminées par les articles 9 et 10 de la Loi de la convention collective. Le but du contrat particulier, au contraire, est d'établir des règles particulières à une entreprise en tenant compte des conditions locales. Aucune limitation quant au nombre et à la nature des clauses contractuelles sauf qu'elles doivent être aussi ou plus avantageuses que celles du décret et qu'elles ne doivent pas être contraires à la Loi.

Décret et convention particulière se situent donc sur des plans différents et ne poursuivent pas une fin identique. Le décret établit limitativement des normes pour toute l'industrie; la convention particulière s'occupe de l'entreprise. Le décret veut prévenir une concurrence déloyale qui s'alimente des conditions de travail inférieures; la convention particulière résout dans un cadre humain les problèmes de l'entreprise. Seule, en effet, la convention particulière peut contenir des clauses d'ancienneté, de promotion, de comité de griefs ou de bonne entente, de sécurité syndicale. Seule, aussi, elle peut permettre au syndicat d'obtenir d'un employeur dont l'entreprise est mieux organisée et plus prospère, d'élever ses conditions de travail au-dessus des normes d'un décret-loi et de faire participer ainsi ses ouvriers au succès de celle-ci.

4. — Nous avons parlé de nécessités syndicales. Le décret présuppose l'organisation syndicale mais il ne la favorise pas. Dans l'état de choses actuel,

le gouvernement exige qu'une convention ait été préalablement conclue avant de rendre un décret. Or, pas de convention sans syndicat ouvrier. Les patrons désireux d'obtenir un décret doivent donc accepter le syndicat. Or, le syndicat entend, de par sa nature et sa fin, se développer. Si le décret garantit les salaires des non-syndiqués, il constitue pour eux une invitation à la non-appartenance. Il faudra donc que le syndicat recherche ailleurs des moyens de survie et de promotion; ce sera dans la convention collective complémentaire ou l'avenant, comme on la désigne en France, qu'il pourra obtenir des conditions de travail un peu plus favorables et des clauses de sécurité syndicale appropriées qui aideront à recruter et à retenir les syndiqués.

5. — Le syndicalisme encadre la classe ouvrière. C'est par lui que celle-ci améliore son niveau de vie. Sans syndicalisme, pas de convention collective. Or, la convention collective particulière, sur le plan de l'entreprise, ne peut être un avantage économique réel pour les ouvriers que si le syndicat est fort et possède un solide « *bargaining power* ». On ne peut donc blâmer les travailleurs de vouloir ce syndicalisme et de prendre les moyens permis pour le développer: propagande, organisation, accréditation des unités syndicales, conventions collectives avec les employeurs. Ce sont ces conventions qui doivent inspirer, modeler et corriger les accords qui donneront naissance au décret. Les conventions doivent influencer les décrets qui s'appliquent à tous les salariés comme le syndicalisme lui-même encadre la totalité de la classe ouvrière. La convention particulière peut être négociée avant la convention générale qui précède le décret; elle peut l'être après. Ce qui importe, c'est le maintien du droit de négocier la convention d'entreprise, qu'il y ait ou non décret sur le plan de l'industrie.

REMEDES IMMEDIATS

Si un patron veut le maintien des décrets, il devra donc accepter la convention particulière préalable ou postérieure à la convention générale. S'il trouve mauvais que la règle commune soit un peu brisée à son désavantage, qu'il pense à ce que serait sa situation sans aucun décret pour imposer des normes à ses concurrents alors que lui, par l'application de la Loi des relations ouvrières, serait obligé de négocier un accord à des taux imposés par la force économique du syndicat.

Il y a deux remèdes à la situation confuse actuelle. Le premier serait que le syndicat ou la fédération en se portant partie avec une association patronale à une entente qui doit devenir décret, impose la condition que là où une accréditation syndicale aura été accordée, l'employeur négociera la convention prévue par la Loi des relations ouvrières.

Le deuxième remède serait un amendement à la Loi des relations ouvrières. Un article pourrait être ajouté qui se lirait comme suit:

« Rien ne libère un employeur, partie à un accord destiné à devenir un décret selon la Loi de la convention collective ou qui y devient assujetti, de l'obligation de négocier de bonne foi une convention particulière avec une association ouvrière certifiée sous la présente loi. »

Les deux régimes de réglementation des conditions de travail devant être maintenus concurremment dans l'intérêt de la paix et du progrès social, nous estimons qu'il est opportun d'essayer de les concilier.

Sécurité de la famille ouvrière

Ce recueil que le Département des relations industrielles de l'Université Laval présente, est le fruit de la collaboration de spécialistes en questions économiques et sociales, à l'occasion du sixième Congrès des relations industrielles.

SECURITE DE LA FAMILLE OUVRIERE contient des études sur des aspects importants des problèmes touchant la famille ouvrière, de même qu'un rapport des délibérations qui ont suivi chaque exposé.

Les conférenciers n'ont pas la prétention d'avoir épuisé le sujet. Le Département des relations industrielles espère que la lecture de ces conférences provoquera un intérêt plus vif envers la famille, les dangers qui la menacent et les quelques moyens qui pourraient aider à mieux assurer et promouvoir sa sécurité et sa stabilité.

SOMMAIRE

Position du problème et principes de solution (Maurice Tremblay); Le plein emploi, élément fondamental de la sécurité de la famille ouvrière (René Tremblay); La retraite des travailleurs (Me Jean Lesage); Le risque de maladie au point de vue social (Me René Paré); La sécurité de la famille ouvrière par la prévention sociale de la maladie (Dr Jean Grégoire); Les accidents du travail et les maladies professionnelles (Clément Brown); La sécurité familiale par la propriété (Rodolphe Laplante); Vers la stabilité de la famille ouvrière (R.P. Gonzalve Poulin, o.f.m.).

On peut se procurer des exemplaires de ce volume de deux cents pages en s'adressant au Département des relations industrielles, 2 rue de l'Université, Québec. Prix: \$2.50 (franco).