

LE RÉGIME GÉNÉRAL D'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Jean-Louis Dubé

Volume 7, Number 1, 1976

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1110799ar>

DOI: <https://doi.org/10.17118/11143/19480>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (print)

2561-7087 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dubé, J.-L. (1976). LE RÉGIME GÉNÉRAL D'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 7(1), 149–270. <https://doi.org/10.17118/11143/19480>

LE RÉGIME GÉNÉRAL D'EXTENSION JURIDIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

(Loi des décrets de convention collective)

par JEAN-LOUIS DUBÉ*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	153
TITRE PRÉLIMINAIRE: HISTORIQUE DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE	154
Chapitre I : L'état de la législation du travail en vigueur au Québec en 1934	154
Chapitre II: L'adoption de la <i>Loi relative à l'extension des conven- tions collectives</i>	158
Section I: Les faits entourant l'adoption de la loi	158
Section II: Sources législatives	161
TITRE I: DOMAINE D'APPLICATION DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE	163
Chapitre I: Les personnes visées	163
Section I: L'employeur	163
Section II: Le salarié	167
Paragraphe 1: Analyse de la notion de salarié	167
I – La rémunération	167
II – La subordination	169
III – Le travail	174

* Professeur agrégé à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke et avocat.

Paragraphe 2: Exceptions au statut de salarié	177
Chapitre II: Les aires industrielle et territoriale d'application de la loi et des décrets	179
Section I: Aire industrielle d'application de la loi et des décrets	180
Paragraphe 1: Aire industrielle d'application de la loi	180
I — Les secteurs d'activité couverts en droit par la loi	180
II — Caractères généraux des secteurs d'activité couverts en fait par la loi	184
Paragraphe 2: La détermination du champ d'application industriel ou professionnel des décrets	186
I — Règle générale	186
II — Exemples jurisprudentiels et description générale de la situation de conflit de certains décrets	190
Section II: Aire territoriale d'application de la loi et des décrets	195
Paragraphe 1: Diversité des méthodes de détermination des champs d'application territoriaux et des zones de salaires	196
Paragraphe 2: Aspects économiques des champs d'application territoriaux et des zones de salaires	198
TITRE II: L'ADOPTION DU DÉCRET	200
Chapitre I: Conditions préalables à l'adoption du décret	201
Section I: L'existence d'une ou de plusieurs conventions collectives	201
Paragraphe 1: Les parties à la convention collective	202
Paragraphe 2: Les ententes conditionnelles	207
Section II: Les "qualités économiques" exigées de la convention collective	210
Chapitre II: Procédure d'adoption du décret	217
Chapitre III: Contenu du décret	220
Section I: Principe de la limitation du pouvoir du lieutenant-gouverneur en conseil	220
Section II: Les dispositions possibles d'un décret	222
Paragraphe 1: Les dispositions se rattachant à un des sujets énumérés aux articles 9 et 10 de la loi	223

I — Salaires et bénéfices marginaux	223
II — Durée du travail	226
III — Congés payés, bénéfices de sécurité sociale, parties contractantes et salariés permanents	230
IV — Classification des opérations et détermination de différentes catégories de salariés et d'employeurs	231
Paragraphe 2: Les dispositions que "le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi"	233
TITRE III: EFFETS DU DÉCRET	236
Chapitre I: Le caractère d'ordre public et minimal du décret	236
Chapitre II: Administration et application du décret	239
Section I: Organisme chargé de la surveillance du décret — le comité paritaire	239
Paragraphe 1: Constitution, nature juridique et extinction du comité paritaire	239
Paragraphe 2: Pouvoirs du comité paritaire	242
Paragraphe 3: Revenus du comité paritaire et surveillance de ce dernier par le ministère du travail et de la main-d'oeuvre	243
Section II: Recours en justice	244
Paragraphe 1: Les recours pénaux	244
I — Procédure	244
II — Prescription	246
III — Infractions	247
A) Congédiement	248
B) Refus ou négligence de remplir ses fonctions de la part d'un membre d'un comité paritaire	248
C) Entraves à l'inspection	248
D) Fraude	251
E) Remise illégale	252
F) Disposition générale	252
Paragraphe 2: Les recours civils	253
I — Recours en cas de congédiement	253
II — Recours pour salaire	254
A) Objets du recours	254
1) Salaire	254
2) Pénalité prévue au paragraphe c) de l'article 20 de la loi	260

B)	Conditions de fond	260
C)	Conditions de forme	266
D)	Prescription	267
E)	Pouvoirs auxiliaires accordés au comité paritaire. . .	268
III	— Autres recours civils	268
CONCLUSION	269

INTRODUCTION

Pour déterminer le régime de travail des salariés¹, le législateur dispose de trois modes, dont deux sont diamétralement opposés. D'une part, il peut intervenir directement pour fixer les conditions de travail; d'autre part, il peut laisser aux employeurs et salariés le soin de les déterminer eux-mêmes. Le législateur québécois a adopté des lois conformes à la première tendance, telles la *Loi du salaire minimum*² et la *Loi des établissements industriels et commerciaux*³. En pratique cependant, ces lois ne forment qu'un plancher au-dessous duquel on ne peut descendre dans la détermination du régime de travail selon le second mode possible. En effet, bien que des lois du premier type existent au Québec, l'option fondamentale de notre législation est tout de même la liberté des partenaires dans la détermination du régime de travail. Cette dernière se fait soit par le contrat de travail, plaçant employeur et salarié individuellement l'un en face de l'autre⁴, soit par la convention collective négociée entre les partenaires sociaux, employeur et syndicat, suivant un protocole prévu au *Code du travail*⁵.

Un troisième mode de détermination du régime de travail, mode mitoyen, consiste pour le législateur à faire sien le résultat de l'action des partenaires sociaux, c'est-à-dire faire de la convention collective par extension juridique exécutée par voie de législation (subordonnée ou non), une charte du travail obligatoire pour un certain nombre d'employeurs et de salariés. C'est la détermination mixte du régime de travail, appelée ainsi parce que réunissant les caractères des déterminations privée et étatique du régime de travail, c'est-à-dire l'action libre des parties et l'intervention autoritaire de l'État. Au Québec, cette méthode est incarnée par deux lois: la *Loi des décrets de convention collective*⁶ et la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construc-*

-
1. Le terme "salarié" est ici employé dans son sens courant et non dans le sens technique qu'il acquiert dans les lois.
 2. S.R.Q. 1964, ch. 144 et modifications.
 3. S.R.Q. 1964, ch. 150 et modifications.
 4. Cette méthode est réglementée très sommairement par le Code civil aux articles 1667 et suivants traitant du louage de services.
 5. S.R.Q. 1964, ch. 141. Nous ignorons pour les fins de cet exposé général la convention collective de la *Loi des décrets de convention collective* (S.R.Q. 1964, ch. 143 et modifications) et celle de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction* (S.Q. 1968, ch. 45 et modifications).
 6. *Supra*, note 5.

tion⁷. Nous n'étudierons pas le cas particulier de l'industrie de la construction et nous nous en tiendrons plutôt au régime général d'extension juridique des conventions collectives prévu à la *Loi des décrets de convention collective*⁸. Ajoutons que le cadre du présent travail ne nous permettra pas d'évaluer tous les éléments de l'institution étudiée, non plus que d'examiner toutes les critiques faites à son égard et les solutions de rechange que pourrait nous suggérer une étude de droit comparé.

L'histoire de l'implantation de ce régime juridique fera l'objet d'un titre préliminaire au cours duquel non seulement nous ferons la genèse de notre *Loi des décrets de convention collective*⁹, mais encore tenterons d'établir certaines données pouvant nous aider par la suite dans l'interprétation du texte de la loi. Cette dernière, il faut le mentionner dès maintenant, ne fait qu'instituer une possibilité pour le lieutenant-gouverneur en conseil d'adopter des règlements appelés décrets. Il faudra donc examiner le domaine d'application non seulement de la loi mais aussi des décrets, pour ensuite analyser l'adoption des décrets et enfin les effets de ces derniers.

TITRE PRÉLIMINAIRE

HISTORIQUE DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

Chapitre I: L'état de législation du travail en vigueur au Québec en 1934

Le système d'extension juridique des conventions collectives a été institué au Québec en 1934¹⁰. Avant de passer à l'histoire de l'adoption proprement dite de ce système, il est intéressant de faire le point sur l'ensemble législatif auquel venait se joindre cette nouvelle loi¹¹.

7. *Supra*, note 5.

8. *Supra*, note 5.

9. *Supra*, note 5.

10. *Loi relative à l'extension des conventions collectives*, S.Q. 1934, ch. 56.

11. Dans le cadre du présent travail, la description qui suit est nécessairement très brève et ne s'étendra qu'aux principales dispositions législatives.

D'une part, la plupart des manifestations du syndicalisme, tout d'abord frappées d'illégalité, avaient accédé peu à peu à la légalité, ces activités étant soustraites par le législateur du champ d'application des règles générales du droit pénal concernant entre autres le complot pour restreindre le commerce, la violation de contrat, les menaces. Cette première partie de l'évolution était terminée au début du siècle:

"By 1900 The Canadian Criminal Law recognized the legality of combinations of workmen, the use of the strike, and picketing peaceful in form. It specifically recognized the closed shop as a legitimate object, excepted unions from anticombines laws..."¹².

D'autre part, le Québec avait adopté des législations positives, lesquelles peuvent être classées en deux catégories. Tout d'abord, il y eut des dispositions législatives ayant pour objet essentiellement la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que la détermination d'un salaire minimum. Il s'agit de deux lois, l'*Acte des manufactures de 1885*¹³ et la *Loi du salaire minimum des femmes*¹⁴. La première avait pour but d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi que de fixer des âges minima aux travailleurs et des heures de travail. La deuxième avait pour objet d'établir un salaire minimum pour les femmes. Lors de l'adoption de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*¹⁵, cette législation ne visait encore que les femmes: ce n'est qu'en 1937 que la loi s'appliquera indistinctement aux salariés des deux sexes¹⁶.

L'autre catégorie de ces législations que nous avons qualifiées de positives, se rapporte au fait par l'État de mettre à la disposition des partenaires sociaux que sont les patrons et les syndicats, des services ayant pour but la solution des conflits de

12. A.W.R. CARROTHERS, *Collective Bargaining Law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1965, p. 31.

13. 48 Vict., ch. 32; depuis 1934 (24 Geo. V, ch. 56), cette loi s'intitule *Loi des établissements industriels et commerciaux*, *supra*, note 3.

14. Après d'autres appellations telle *Loi des salaires raisonnables* (1 Geo. VI, ch. 50), cette loi depuis 1940 (4 Geo. VI, ch. 39) s'intitule *Loi du salaire minimum*, *supra* note 2.

15. *Supra*, note 10.

16. *Loi des salaires raisonnables*, 1 Geo. VI, ch. 50.

travail. Il s'agit ici essentiellement de la *Loi des différends ouvriers de Québec*¹⁷. La loi prévoit un système de conciliation et d'arbitrage. Mais le recours à ces services de l'État est libre. Un litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation que si les deux parties y consentent. A défaut d'entente après ce stade, l'une ou l'autre des parties peut demander que le litige soit déféré à un conseil d'arbitrage. La sentence du conseil d'arbitrage ne lie pas les parties à moins qu'elles n'y aient consenti au préalable. Cependant, en 1921, la *Loi des grèves et contre-grèves municipales*¹⁸ eut pour effet, dans son domaine d'application, d'obliger les parties à soumettre leurs conflits à la procédure de conciliation et d'arbitrage décrite à la *Loi des différends ouvriers de Québec* avant de déclarer une grève ou un lock-out.

Ce n'est que plus tard que devaient venir les législations favorisant la négociation entre les parties¹⁹; et les raisons de ce délai sont évidentes. Les travailleurs n'étaient pas suffisamment organisés pour que de telles lois de négociation soient vraiment utiles. D'ailleurs, le syndicalisme était beaucoup trop faible pour pouvoir arracher au législateur des lois semblables. Cette faiblesse du syndicalisme n'avait par contre rien à voir avec les lois que nous venons de décrire. En effet, en ce qui a trait à la sécurité, la santé et le minimum vital, peu importait jusqu'à un certain point la faiblesse des organisations ouvrières; les abus étaient trop flagrants, la situation des ouvriers trop déplorable pour que le législateur n'intervienne pas. De même en est-il de la conciliation et de l'arbitrage; il fallait tout de même des embryons de mécanismes de détente dans les relations patronales-ouvrières²⁰.

17. Adoptée en 1901 (1 Ed. VII, ch. 31), cette loi est devenue le chapitre 167 des S.R.Q. de 1941, pour disparaître en 1964 avec l'adoption du *Code du travail* (12-13 Eliz. II, ch. 45).

18. 11 Geo. V, ch. 46.

19. Peut-être est-il possible de qualifier ainsi la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*, *supra*, note 10; mais nous sommes d'avis que la première loi significative en ce sens fut la *Loi des relations ouvrières* de 1944 (1941 S.R.Q., ch. 162A).

20. A ce sujet et en général concernant toute cette partie historique, il est intéressant de consulter Roger CHARTIER, *Contribution à l'Histoire de la Législation québécoise du travail*:

I- *L'inspection des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900)*, 17 Rel. Ind., p. 43;

II- *La Loi des différends ouvriers de Québec (1901-1909)*, 17 Relations Industrielles, p. 159;

III- *Les indemnités pour accidents du travail, les bureaux de placement gratuits et la première guerre mondiale (1909-1918)*, 17 Relations Industrielles, 287;

Il est une loi très importante que nous ne pourrions classer dans aucune des catégories que nous venons de décrire; il s'agit de la *Loi des syndicats professionnels* adoptée en 1924²¹. Cette loi avait pour but de permettre aux syndicats d'acquérir une personnalité juridique en se faisant constituer en corporation²². Le recours à cette loi était facultatif. La section 3 de la loi traitait de la convention collective. Seules les associations incorporées suivant cette loi peuvent signer ce type de convention collective qui ne lie d'ailleurs que les membres du syndicat et qui "donne ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations". Les groupements incorporés peuvent exercer les recours qui appartiennent à leurs membres en vertu de cette convention.

Tel était donc l'état de la législation du travail à la veille de l'adoption de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*. Tout d'abord, les principales manifestations du syndicalisme n'étaient plus frappées d'illégalité. Ensuite, on avait institué des mécanismes de solutions des conflits, mais le recours à cette législation demeurait volontaire²³. Enfin, la *Loi des syndicats professionnels* constituait une législation bien timide en matière de convention collective. Mais les deux éléments les plus importants

- IV- *Les lois du salaire minimum des femmes, des grèves et contre-grèves municipales, du département du travail et des syndicats professionnels (1919-1924)*, 17 Relations Industrielles, p. 444;
- V- *La réparation des accidents du travail et la Commission du salaire minimum des femmes (1925-1931)*, 18 Relations Industrielles, p. 45;
- VI- *La création du ministère du travail, l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre (1931-1939)*, 18 Relations Industrielles, p. 215;
- VII- *La seconde guerre mondiale, le Conseil supérieur du travail et les lois ouvrières de 1944 (1940-1945)*, 18 Relations Industrielles, p. 346;
- VIII- *Contribution à l'histoire québécoise du travail (VIII)*, 19 Relations Industrielles, p. 189.

- 21. 14 Geo. V., ch. 112; devenue le chapitre 146 des Statuts Refondus de Québec de 1964, après y avoir retranché les dispositions concernant la convention collective.
- 22. Pour l'histoire de cette loi, voir Denys DION, *Loi des syndicats professionnels de Québec*, 1950, 10 Revue du Barreau, p. 145; Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Québec, Les Presses Universitaires Laval, 1955, pp. 114 et ss. Denys DION prétend que le législateur, voyant dans les unions ouvrières "un défi à la souveraineté de l'État", aurait décidé de les incorporer de façon à "avoir sur elles un oeil plus vigilant".
- 23. Il semble que cette législation était rarement appliquée. Du moins, est-ce probablement le cas pour l'année 1932 selon M. Roger CHARTIER, *supra*, note 20, VI, p. 217.

de notre législation actuelle du travail manquaient. D'une part, toute convention collective, sauf celle de la *Loi des syndicats professionnels*, était dépourvue d'effet juridique; d'autre part, le concept de l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi n'existait nulle part dans notre législation²⁴.

Chapitre II: L'adoption de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*

Comme toute loi régissant les relations de travail, l'adoption de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*²⁵ a été entourée d'une série d'événements qui ont été à son origine immédiate. Cependant, en plus de ces faits strictement québécois, cette loi de 1934 est aussi tributaire de législations semblables en vigueur dans certains autre pays.

Section I: Les faits entourant l'adoption de la loi

Il s'agit pour nous, dans la présente section, d'exposer brièvement les faits qui furent à l'origine immédiate de la *Loi relative à l'extension des conventions collectives*²⁶.

Les causes immédiates de l'adoption de la loi en question sont à notre avis tout d'abord la situation économique du Québec au début des années '30 en conjonction avec les lois du travail alors en vigueur. De plus, il faut tenir compte du travail de l'abbé Aimé Boileau, ainsi que de la promotion de l'idée d'extension juridique des conventions collectives effectuée par les syndicats catholiques.

24. De façon générale, à propos de l'histoire du droit du travail, voir en plus: Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, supra, note 22; Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGÉ, *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., 1971, thème IV., p. 73.

25. *Supra*, note 10.

26. *Supra*, note 10. Le texte qui suit ne sera pas appuyé à chaque moment par une référence à des textes ou documents. Nous estimons suffisant de citer nos principales sources de façon globale: Jean-Réal CARDIN, *L'influence du syndicalisme national catholique sur le droit syndical québécois*, Montréal, Les Cahiers de l'Institut social populaire, no. 1, juin 1957, pp. 29-34; Gérard HÉBERT, *L'extension juridique des conventions collectives dans l'industrie de la construction dans la province de Québec*, 1934-62, Thèse de doctorat, Université McGill, Montréal, avril 1963, t. I, pp. 166 à 203.

Dans les années qui suivirent l'adoption de la *Loi des syndicats professionnels*²⁷, les syndicats catholiques tentèrent de conclure des conventions collectives avec des employeurs. En général, ce fut sans succès. D'une part, certains employeurs refusèrent purement et simplement de négocier. Il faut se rappeler qu'à l'époque, notre droit du travail n'obligeait pas un patron à négocier. D'autre part, la crise économique sévissant, les patrons y trouvèrent une raison supplémentaire de ne pas consentir à conclure des conventions collectives; il n'y avait pour eux aucun intérêt à prendre le risque de se placer dans une position concurrentielle intenable en s'engageant par convention collective à verser des salaires plus élevés que ceux payés par leurs concurrents. Du côté des travailleurs, la situation n'était pas meilleure; le revenu baissait et encore étaient-ils chanceux lorsqu'ils ne se retrouvaient pas en chômage²⁸. En conséquence, les syndicats avaient peine à maintenir leurs effectifs. D'ailleurs, les chefs syndicaux se rendaient bien compte de la situation incohérente où se trouvaient les patrons qui avaient consenti à conclure une convention collective.

Quelques années auparavant, monsieur l'abbé Boileau avait été nommé aumônier général des syndicats catholiques de la ville de Montréal. En 1926, il se rendit en Europe et étudia plus particulièrement un projet de loi français concernant l'extension juridique des conventions collectives. Il rassembla ses travaux dans ce qu'il est convenu d'appeler sa thèse; partie seulement de ces recherches fut publiée dans *La vie syndicale* entre 1927 et 1929, revue alors dirigée par Gérard Tremblay, secrétaire général des syndicats nationaux.

La situation que nous venons de décrire fit donc en sorte que les dirigeants syndicaux se mirent à la recherche d'une solution. Une des voies de recherche fut l'extension juridique des conventions collectives; l'inspiration est venue de Gérard Tremblay et de l'abbé Aimé Boileau.

La première manifestation officielle de l'idée de l'extension juridique des conventions collectives a eu lieu en 1931 au congrès de la C.T.C.C. Elle a pris la forme d'une résolution présentée par la fédération de l'imprimerie, probablement sous l'influen-

27. *Supra*, note 21.

28. Gérard TREMBLAY, *Convention collective et extension juridique*, 1951-52, vol. 7, Relations Industrielles, p. 2.

ce de Gérard Tremblay, lui-même membre d'un syndicat de l'imprimerie. Voici le texte de cette résolution:

“Considérant qu'il est nécessaire de voir à ce que les travailleurs reçoivent un salaire raisonnable leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille;

Considérant que l'organisation syndicale n'obtient que pour ses affiliés des taux de salaires raisonnables;

Considérant que les non-syndiqués, recevant des salaires souvent inférieurs, deviennent des concurrents dangereux pour les syndiqués, presque toujours mieux rémunérés;

Considérant qu'une loi du salaire minimum des hommes sous contrôle de l'État pourrait amener la ruine de tout syndicalisme et détruire l'esprit d'initiative des travailleurs en accroissant outre mesure le rôle de l'État;

Qu'il soit résolu que ce Congrès commence un travail d'éducation auprès des ouvriers, des patrons et de nos gouvernants, en vue de faire accepter le principe de l'extension juridique de la convention collective.

Tout contrat négocié entre tel métier et les industriels dans une ville à déterminer verrait ses clauses s'étendre automatiquement à l'ensemble de la profession”²⁹.

C'était une résolution bien timide. Peu de temps après ce congrès, le gouvernement institua un ministère du travail distinct de celui des travaux publics. Monsieur Gérard Tremblay en fut le premier sous-ministre. La résolution est revenue en 1933 sous forme d'une requête expresse au gouvernement; elle fut enfin adoptée³⁰. Le ministre du travail y répondit avec enthousiasme.

Du côté patronal, certains endossèrent le projet, d'autres le refusèrent. Parmi ces derniers, signalons l'Association des manufacturiers canadiens et le Conseil de la chambre de commerce de Québec. Quant aux unions internationales, elles manifestèrent une opposition à ce projet, car le système devait s'implanter par voie de modifications à la *Loi des syndicats professionnels*³¹. Les

29. Cité par Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, p. 172.

30. Son adoption fut difficile. En effet, beaucoup de syndicalistes travaillaient plutôt dans le sens d'une loi du salaire minimum ou, comme Alfred Charpentier, dans le sens du corporatisme.

31. *Supra*, note 21. Ce fut toutefois fait par une loi distincte.

unions y voyaient une tentative de les obliger à avoir recours à la constitution en corporation, ce à quoi elles s'étaient toujours opposées.

A l'ouverture de la session de 1934, le projet de loi fut donc présenté. Il fut adopté difficilement et en y apportant plusieurs modifications. La loi prévoit une procédure d'extention des conventions collectives, le contenu possible de ces conventions susceptibles d'être extensionnées, les concepts de juridiction territoriale et industrielle, l'institution d'un comité conjoint et enfin un bureau d'examineurs.

Section II: Sources législatives

La méthode de l'extension juridique des conventions collectives a été appliquée pour la première fois en Nouvelle-Zélande, dans les années 1890 et suivantes. Il s'agissait alors de l'extension juridique de sentences arbitrales³². Par la suite, au début du siècle, l'idée d'extension juridique se répandit aussi en Australie. Mais c'est à l'Allemagne que revient le titre du premier pays à avoir institué un véritable régime d'extension de conventions collectives; ce fut fait en 1918. L'Autriche suivit en 1919.

“Le principe de l'extension, qui semble n'avoir été primitivement adopté, dans ces deux derniers pays, qu'à titre de mesure exceptionnelle de crise, y devient rapidement d'application courante”³³.

L'extension juridique des conventions collectives semble avoir été le fruit de situations économiques précaires, puisque c'est précisément lors de la crise économique de 1929 que l'idée s'en répandit à travers le monde. Des lois portant sur le sujet ont été votées au Mexique en 1931, au Brésil en 1932, aux Pays-Bas en 1933.

Même les U.S.A. ont eu à cette époque une législation s'approchant de la technique de l'extension juridique de conventions collectives³⁴. Il s'agissait d'un système de codes ratifiés par le

32. L. HAMBURGER, *L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie*, Revue Internationale du Travail, 1939, vol. 40, no. 2, p. 169. Dans cet article, le professeur Hamburger fait une analyse assez précise des régimes d'extension alors en vigueur. Voir aussi Gérard HEBERT, *op. cit., supra*, note 26, pages 199 et suivantes.

33. L. HAMBURGER, *loc. cit., supra*, note 32, pages 179-180.

34. L. HAMBURGER, *loc. cit., supra*, note 32, p. 181.

président mais d'origine privée (employeurs et syndicats) ayant pour but l'uniformisation des conditions de travail au sein d'une branche d'industrie. En 1935, alors qu'il y avait quatre cents codes en vigueur et que trois cents autres attendaient la signature du président, la Cour suprême des États-Unis déclara la loi inconstitutionnelle.

La loi québécoise s'est inspirée surtout de la législation allemande. Ainsi en est-il du principe de l'extension au sujet duquel la loi québécoise a emprunté à la loi allemande une formule assez générale en employant les termes "signification et importance prépondérantes", sans déterminer à l'aide de chiffres la nature de cette prépondérance³⁵.

Toutefois, au sujet de l'administration et de la surveillance de la convention collective étendue, la loi québécoise apporte un élément innovateur. En effet, la plupart des autres pays qui possédaient une loi d'extension de conventions collectives, avaient confié l'administration et la surveillance de ces dernières à un organisme d'État, alors que dans la loi québécoise de 1934, on confie ces tâches à un organisme paritaire formé de représentants des patrons et des ouvriers de l'industrie concernée³⁶.

Selon Gérard Hébert³⁷, l'idée de cet organisme paritaire est venue en grande partie de la doctrine sociale de l'Église catholique. En effet, on retrouve dans *Rerum Novarum* (1891) et dans *Quadragesimo Anno* (1931) l'idée d'organisme conjoint où les représentants des ouvriers et des patrons collaborent pour le bien général de l'industrie concernée.

La loi de 1934 ne comprenait que quinze articles; contenu du décret (article 2), procédure d'extension (articles 3, 4 et 5), critère de la signification et de l'importance prépondérantes (article 5), caractère d'ordre public et minimal du décret (article 6), institution d'un comité conjoint et d'un bureau d'examineurs (articles 7 à 10), voilà l'essentiel de cette loi.

Après avoir été modifiée à plusieurs reprises, la loi forme maintenant le chapitre 143 des Statuts Refondus de Québec de

35. L. HAMBURGER, *loc. cit., supra*, note 32; voir aussi Gérard HÉBERT, *op. cit., supra*, note 26, pages 203 et suivantes.

36. L. HAMBURGER, *loc. cit., supra*, note 32.

37. Gérard HÉBERT, *op. cit., supra*, note 26, pages 206-209.

1964. Les principales modifications sont apparues en 1935, 1937, 1939 et 1968-69.

Y a-t-il besoin de l'indiquer, le but fondamental de la loi est de rendre obligatoires par extension juridique, acte de l'État, certaines clauses d'une ou de plusieurs conventions collectives conclues entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, et ce, dans toute la province ou dans une région déterminée, et au sujet d'un secteur d'activité donné³⁸.

TITRE I

DOMAINE D'APPLICATION DE LA LOI DES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

Il s'agit pour nous dans ce premier titre de déterminer les personnes visées par la *Loi des décrets de convention collective* et donc par les décrets, ainsi que d'analyser l'aire industrielle et territoriale d'application de cette même loi, mais surtout des décrets adoptés sous son empire.

Chapitre I: Les personnes visées

Comme dans toute législation du travail, les personnes visées par la *Loi des décrets de convention collective* sont les suivantes: l'employeur et le salarié.

Section I: L'employeur

Le terme "employeur" est défini au paragraphe f) de l'article I de la loi:

"Employeur comprend: tout individu, société, firme, ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié;"

La loi définit l'employeur en relation avec le salarié. Ne saurait donc être un employeur celui qui n'a aucun salarié sous ses ordres. Cela semble une évidence; et pourtant la question est

38. Ce but, on le retrouve à l'article 2 de la loi:

"Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs de la province, ou d'une région déterminée de la province, dans le champ d'application défini dans ce décret".

d'un grand intérêt lorsque l'on considère la situation de l'artisan³⁹.

Ce n'est qu'en 1937 que la définition de l'"employeur" a été incorporée à la loi⁴⁰. Sans cette définition, la portée de la loi avait posé des difficultés. Dans l'arrêt *Hodgkin v. Coristine Realities Ltd.*, monsieur le juge St-Germain décide que "la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail ne doit s'appliquer qu'à un employeur professionnel, et non à un employeur quelconque"⁴¹.

Dans cet arrêt, la Cour d'appel du Québec a suivi l'opinion exprimée auparavant par monsieur le juge Guibault dans l'affaire *Lessard v. Gariépy*:

"On s'explique facilement qu'une convention collective formée entre une association de salariés et un groupe d'employeurs habituellement engagés dans une industrie quelconque, puisse former une convention liant tous les salariés d'un même métier et tous les employeurs appartenant à la même catégorie que les employeurs concernés dans la convention, parce qu'alors, les uns et les autres étaient censés agir au nom, soit de tous les salariés du même métier, leurs camarades, soit de tous les employeurs habituellement engagés dans la même industrie, leurs confrères.

Mais c'est tomber dans l'arbitraire que de prétendre que la convention souscrite par des employeurs professionnels de l'industrie du bâtiment peut, du même coup, lier tout le monde, y compris, par exemple, le propriétaire qui fait construire une allonge à sa maison, ou même le locataire qui se fait confectionner une garde-robres dans les lieux qu'il occupe"⁴².

39. Voir *infra*, paragraphe 1 de la section II du présent chapitre.

40. *Loi relative au salaire des ouvriers*, S.Q. 1937, ch. 49, art. 1f. "Tout individu, société, firme ou corporation qui contracte un louage d'ouvrage". Le texte actuel apparaît dans la refonte de 1940 (S.Q. 1940, ch. 38, art. 1f).

41. (1937) 62 B.R.1. Le résultat pratique de cette décision est bien indiqué dans le résumé de l'arrêtiste qui se lit comme suit:

"Une compagnie qui n'exerce pas l'industrie du bâtiment, mais qui se borne à maintenir en bon état de réparations des immeubles qu'elle administre pour autrui, n'est pas assujettie à la *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, lorsqu'elle emploie un peintre aux fins d'effectuer des travaux d'entretien, de réparation, voire même quelquefois des travaux d'amélioration".

42. (1936) 74 C.S. 339, à la page 342. Une opinion semblable se retrouve aussi dans les décisions suivantes: *Paré v. Brunet*, (1936) 74 C.S. 277, à la page 279; *Comité conjoint des métiers de la construction v. Curé et Marguilliers de l'oeuvre et fabrique de la paroisse de St-Julien*, (1937) 75 C.S. 218; *Perrault v. Le Parthénon*, (1938) 76 C.S. 110, à la page 112.

Avec la définition que l'on a aujourd'hui, une telle opinion est impossible à soutenir⁴³. En somme, est employeur celui qui fait exécuter par un salarié un travail visé par le décret; peu importe la situation économique de cette personne, elle est employeur⁴⁴. Nous apporterons des précisions à ce sujet lorsque nous traiterons de l'aire industrielle d'application de la loi et des décrets⁴⁵.

Avec une telle définition de l'"employeur" apparaît la nécessité de déterminer qui est un employeur professionnel et de lui assigner certaines exigences spéciales⁴⁶.

Un seul employeur est exclu de l'application de la loi: l'État. En effet, l'article 52a de la *Loi de la fonction publique* exclut l'État du champ d'application de la *Loi des décrets de convention collective*:

"Aucun décret ou document qui en tient lieu, non plus qu'aucune convention collective conclue en vue d'un décret, ne s'appliquent aux conditions de travail des fonctionnaires ou ouvriers"⁴⁷.

Il faut cependant noter que la question avait donné lieu à un courant jurisprudentiel contraire. Voir *Michaud v. Forest*, (1935) 73 C.S. 42, *Lalumière v. Dupuis*, (1935) 73 C.S. 339; et *Castelli v. O'Brien*, (1936) 74 C.S. 484.

43. Même si la définition de l'employeur n'est apparue dans la loi qu'en 1937, le problème de l'employeur occasionnel dans l'industrie de la construction avait toutefois été résolu l'année précédente par la *Loi modifiant la loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1936, ch. 24, qui à l'article 3 comportait le texte suivant: "... une convention collective rendue obligatoire dans l'industrie du bâtiment ou pour les métiers du bâtiment en vertu de la présente loi, lie non seulement les employeurs et les ouvriers appartenant à l'industrie du bâtiment, mais, de même façon, toute personne, association ou corporation qui emploie de façon accidentelle ou permanente des ouvriers en bâtiments;"
44. Il y a un rappel de cette définition objective de l'employeur à l'article 12 de la loi: "Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il est prohibé de stipuler un salaire différent de celui fixé par le décret. Malgré telle stipulation, et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recevoir le salaire fixé par le décret".
45. *Infra*, section I du chapitre II du titre I.
46. Défini à l'article 1 g) comme étant "un employeur qui habituellement a à son emploi des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet d'un décret", l'employeur professionnel est soumis à certaines exigences spéciales: solidarité avec le sous-entrepreneur (article 14), obligation de tenir un registre de travail et de faire un rapport de travail mensuel (article 20 g, h et article 42), obligation de financer le comité paritaire (article 20 i)) ...

A propos de la définition de l'employeur professionnel et son obligation de faire un rapport mensuel, voir l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction de Sorel v. Dosco Steel Limited*, (1969) R.D.T. 572.

47. Cet article 52a a été ajouté à la *Loi de la fonction publique*, S.Q. 1965, ch. 14 par la *Loi du ministère de la fonction publique*, S.Q. 1969, ch. 14, art. 35.

A notre avis, une telle disposition législative est inutile. En effet, par le jeu de l'article 42 de la *Loi d'interprétation*⁴⁸, la loi est inapplicable à la Couronne du chef du Québec⁴⁹.

L'article 38 de la *Loi des décrets de convention collective*⁵⁰ et l'article 59 de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*⁵¹ pourraient nous porter à conclure que les employeurs agricoles et les employeurs-constructeurs ne sont pas soumis à la *Loi des décrets de convention collective*. Il faut cependant se rappeler que la loi pose un critère objectif de définition de l'employeur, critère constitué par la nature du travail exécuté par le salarié. Donc, l'employeur agricole de même que l'employeur-constructeur pourront être à l'occasion soumis à un décret adopté en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*. L'exploitation agricole et l'industrie de la construction sont des secteurs d'activité exclus, mais encore faut-il que l'employeur concerné fasse en sorte que ses salariés demeurent dans ces secteurs⁵².

En terminant cette question de l'employeur, il est intéressant de noter qu'en septembre 1973, 14,793 employeurs professionnels étaient régis par des décrets⁵³. L'analyse de la notion de salarié nous amènera plus loin à préciser davantage la notion d'employeur.

48. S.R.Q. 1964, ch. 1: "Nul statut n'a d'effet sur les droits de la Couronne, à moins qu'ils n'y soient expressément compris".

49. En 1938 (S.Q. 1938, ch. 52) on avait ajouté à la *Loi des conventions collectives de travail*, l'article suivant:

"Art. 11a): Aucun décret ne s'applique et ne s'est appliqué antérieurement.
a. au gouvernement de cette province ni à ses départements ou services, en vertu d'un contrat prévoyant une échelle de salaires minima".

Cette disposition est disparue avec la refonte de 1940 (*Loi de la convention collective*, S.Q. 1940, ch. 38). A notre avis, nous le répétons, le gouvernement n'a pas été soumis à la loi, de 1940 à 1969. L'article 52a) précité pourra cependant nous éviter des acrobaties d'interprétation. Notre opinion peut s'appuyer en plus sur le fait que dans d'autres lois, le législateur a inclu nommément Sa Majesté: art. 1-1) du *Code du travail* et art. 1i) de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*.

50. *Supra*, note 5, art. 38: "La présente loi ne s'applique pas: aux exploitations agricoles;"

51. *Supra*, note 5, art. 59: "Les dispositions du *Code du travail* et de la *Loi des décrets de convention collective* ne s'appliquent pas dans l'industrie de la construction, sauf aux cas de mention expresse".

52. Pour l'exposé théorique général de cette question, voir *infra*, section I du chapitre II du titre I.

53. Travail-Québec, volume II, numéro 4, mars 1975, p. 30.

Section II: Le salarié

Paragraphe 1: Analyse de la notion de salarié

Le salarié est la deuxième personne visée par la *Loi des décrets de convention collective*. Il est d'usage en droit du travail de voir dans la notion de salarié trois éléments: travail, rémunération, subordination⁵⁴. Tout au moins, est-ce le cas lors de l'application du *Code du travail*. Pour déterminer qui est le salarié au sens de la loi qui nous occupe, nous verrons si l'on retrouve ces trois éléments. La définition donnée par la loi est la suivante (article 1, paragraphe j):

“Tout apprenti, manoeuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement en équipe ou en société”.

I: La rémunération

L'élément rémunération ou salaire se retrouve-t-il dans la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*? Il nous faut tout d'abord remarquer que cet élément n'apparaît pas nommément dans la définition de l'article 1j) de la loi. En est-il pour autant absent? Nous ne le croyons pas. Pour cerner ce problème, il faut déborder du cadre strict de la définition donnée par la loi et prendre en considération toutes les dispositions pertinentes de ce texte législatif⁵⁵.

Dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction des régions de Chicoutimi, Lac St-Jean et Roberval v. Les Placements Clermont Ltée*⁵⁶, on semble affirmer que la notion de salarié ne comporte pas l'élément rémunération:

“Et le salarié est celui tel que décrit dans l'article 1j), et, dans ce dernier, il n'est nullement question de salaire ou rémunération. Que

54. Voir entre autres Robert GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *op. cit., supra*, note 24, page 127; G.H. CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, *Précis de droit du travail*, 2e éd., Dalloz, Paris, 1967, no. 97, p. 91; *Le Syndicat des vendeurs d'automobiles du district de Québec (C.S.N.) v. Giguère Automobiles*, (1967) R.D.T. 321, à la page 327.

En septembre 1973, 95,002 salariés étaient assujettis à des décrets: Travail-Québec, *supra*, note 53, p. 30.

55. Entre autres, les articles 1i), 11, 12, 13.

56. (1966) R.D.T. 180.

ladite personne ait travaillé avec ou sans rémunération, elle incorpore le rôle d'un salarié compris dans le décret no. 1743, et tel que défini dans ledit article 1, paragraphe j)⁵⁷.

Bien que moins explicite, une telle affirmation se retrouve dans l'arrêt *Le comité paritaire des détaillants en gazoline v. Cossette*:

“De cette différence dans les deux textes, il sied donc de conclure que, dans la *Loi sur le salaire minimum*, le législateur fait reposer sa définition du mot salarié sur l'élément salaire tandis que, dans la *Loi sur la convention collective*, le législateur fait reposer cette définition sur l'élément travail.

D'où il suit qu'en vertu de la *Loi sur la convention collective* dès qu'une personne effectue un travail qui est régi par le décret, cette personne est un employé au sens de la convention collective⁵⁸.

La conclusion à laquelle on arrive dans les deux arrêts précités s'explique peut-être par le fait que l'élément rémunération n'y était pas comme tel en litige. Il s'agissait de poursuites pénales en raison d'un travail exécuté sans certificat de qualification dans un cas et en dehors des heures de travail déterminées par le décret dans l'autre. Mais il ne faut pas s'en tenir strictement à la relation juridique telle qu'établie par la convention entre les parties, quand cette convention est régie et complétée par la loi. En somme, même si la définition de l'article 1j) de la loi ne prévoit pas l'élément salaire, même si la convention privée ne le prévoit pas, cet élément y est quand même présent en ce sens que, de façon obligatoire, toute personne qui travaille dans le champ d'application d'un décret stipule toujours, même de façon involontaire, un salaire avec son employeur, puisque toute convention contraire est nulle et de nul effet⁵⁹. D'ailleurs, cette conclusion a déjà été dégagée dans l'affaire *Comité paritaire du commerce de l'alimentation au détail de Québec v. Hallé*⁶⁰. En définitive, ne

57. *Ibidem*, p. 184.

58. (1965) R.D.T. 136, à la page 140.

59. Articles 1i, 11, 12, 13 de la loi.

60. (1948) R.L.n.s. 65. Aux pages 66 et 67, monsieur le juge Ferdinand Roy écrit ce qui suit:

“Quant au lien de droit entre l'employeur et l'employé, dès qu'il s'agit d'un travail à faire pour l'employeur, et qui est régi par le décret, ce lien comporte sans doute l'élément salaire, mais le rapport juridique est créé entre les deux parties par le seul consentement réciproque à ce que ce travail se fasse par l'un pour l'autre: leur capacité de contracter ne va pas au-delà, ils ne sont pas libres ni l'un ni l'autre d'évaluer, de fixer le prix de ce travail, le salaire; par cette

saurait être un salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective* celui qui travaille bénévolement; mais comme aucun travail visé par le décret ne peut être exécuté bénévolement, l'exécutant est nécessairement un salarié⁶¹.

II: La subordination⁶²

La définition du salarié donnée par la loi ne mentionne pas expressément l'élément subordination. Existe-t-il quand même? Nous ne pouvons donner réponse à cette question de façon globale, car plutôt qu'un salarié, il y a, visés par la loi, deux types de salariés: l'artisan et les autres. Du moins, c'est la façon générale suivant laquelle on a jusqu'ici envisagé le problème⁶³?

Au sujet de l'artisan, Marie-Louis Beaulieu écrit ce qui suit:

“La subordination juridique distingue le salarié de l'entrepreneur. Celui qui exécute son travail en dehors de la direction et du contrôle du patron, qui ne fait qu'en vérifier la bonne exécution lors de son achèvement, en d'autres termes, celui qui ne reçoit ni ordre, ni instruction de son employeur n'est pas un salarié mais un entrepreneur. C'est là le critère du louage d'ouvrage du Code civil comme la Cour suprême a décidé dans *Quebec Asbestos Corporation v. Gédéon Couture* (1929 R.C.S. 166) et c'est aussi celui du droit ouvrier.

Le cas de l'artisan a présenté beaucoup de difficultés. Devait-on le considérer comme un employeur ou comme un salarié? Si on le classait parmi les salariés, de qui était-il l'employé? Du consommateur qui reçoit ses services? Mais ce consommateur n'est pas un employeur aux yeux de la loi. Le législateur a mis de côté et les

convention (de travailler l'un pour l'autre), ils consentent à le faire au taux du salaire légal; d'ordre public, en effet, toute stipulation au contraire est nulle, et le salarié a droit de recevoir le salaire fixé par le décret (arts. 11 et 12); il n'y a à cette règle qu'une seule exception, la stipulation d'un salaire plus élevé (art. 13); ces textes sanctionnent l'axiome que tout travail mérite un prix”.

61. La solution serait différente en vertu du *Code du travail* qui à l'article 1m) définit le salarié comme étant “une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération...”.
62. Il n'y a pas lieu pour nous d'analyser cette notion de subordination mais plutôt de voir si elle est présente chez le salarié de la *Loi des décrets de convention collective*. Pour une analyse de cette notion de subordination, voir Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *op. cit., supra*, note 24, pages 4 et suivantes.
63. Marie-Louis BEAULIEU, *op. cit., supra*, note 22, p. 142.

raisonnements et la logique juridiques pour adopter la solution généralement suivie et l'a classé parmi les salariés. Le cas se présente surtout dans les métiers de barbiers et de coiffeurs, où les propriétaires de boutiques n'ont souvent qu'une chaise dont ils se servent eux-mêmes, ou parfois deux, la deuxième étant utilisée par un compagnon barbier ou coiffeur⁶⁴.

On a donc fait de l'artisan un salarié sans qu'il n'y ait subordination juridique. Cependant, la loi ne définit pas le terme artisan. Il faut donc se référer à la langue courante, mais avec prudence. Le Petit Robert définit l'artisan comme étant une "personne qui fait un travail manuel à son propre compte, aidée souvent de sa famille, de compagnons, apprentis, etc."⁶⁵. Cette définition se rapproche de celle donnée par Jean Brethe de la Gressaye qui affirme que "ce qui caractérise l'artisan, au point de vue économique et social, c'est qu'il exerce un métier manuel, travaillant lui-même et pour son propre compte, soit seul, soit aidé par des membres de sa famille, ou des ouvriers ou apprentis. L'essentiel pour être qualifié artisan, c'est de travailler de ses propres mains pour son compte personnel"⁶⁶. Les éléments essentiels de ces définitions sont donc les suivants:

- l'exercice d'un métier manuel;
- pour son propre compte;
- seul ou avec l'aide de compagnons ou de la famille.

Doit-on accepter ces trois éléments pour l'artisan de la *Loi des décrets de convention collective*?

Nous acceptons l'élément "pour son propre compte" comme une évidence.

Il nous semble toutefois erroné de limiter aux métiers manuels l'occupation de l'artisan. Cette restriction se rencontre non seulement dans les définitions données plus haut, mais aussi dans la seule définition judiciaire que nous avons:

"... il faut donc prendre le mot 'artisan' dans le sens que lui attribue la langue courante, c'est-à-dire: celui qui exerce un art manuel;

64. *Id.*, p. 143.

65. Paul ROBERT, *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Dictionnaire le Robert, 1973, p. 97.

66. Cité par Marie-Louis BEAULIEU, *id.*, p. 144.

L'on peut admettre que la pratique du commerce exercée selon des règles géniales puisse le dire: l'art du commerce, comme on dit d'un Bossuet qu'il pratiquait l'art de l'éloquence; mais personne ne songera à dire que Bossuet était un artisan.

L'artisan, dans la langue courante, est l'ouvrier qui travaille de ses mains à transformer la matière suivant des règles apprises ou qu'il invente de façon que la transformation porte en soi une manifestation de la beauté, de la perfection ou simplement de l'ouvrage bien fait⁶⁷.

Cette constatation a pour conséquence que celui qui se livre à un travail intellectuel ou commercial n'est pas un artisan au sens de la loi. A notre avis, le recours au langage courant, à défaut de définition dans la loi, doit être accompagné d'un rapprochement avec des dispositions accessoires mais utiles qui sont présentes dans cette même loi. Dans le cas qui nous occupe, le terme "artisan" doit être considéré en rapport avec l'énumération faite à l'article 2 de la loi: métier, industrie, commerce, profession⁶⁸. En nous limitant aux métiers manuels, nous négligerions l'évolution de la loi entre les années 1934 et 1937⁶⁹. Nous estimons donc que si les autres conditions sont remplies, nous sommes en présence d'un artisan, quelle que soit la nature de l'occupation en question.

Qu'en est-il du troisième élément que nous avons formulé comme suit: seul ou avec l'aide de compagnons ou de membres de la famille? A notre avis, nous devons réserver l'appellation "artisan" au travailleur qui exerce son métier seul. S'il travaille avec l'aide de compagnons ou de membres de la famille, il devient alors "employeur"⁷⁰, car il fait exécuter un travail par un

67. *Le comité paritaire du commerce de Dolbeau et Mistassini v. Philippe Dubé*, (1958) R.L. 158 aux pages 161 et 162. Cette position est acceptée sans discussion par Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *op. cit.*, p. 304.

68. *Supra*, note 38.

69. Dans la *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail* de 1934, *supra*, note 10, il n'était question que de métier et d'industrie. La *Loi modifiant la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, S.Q. 1935, ch. 64 ajoutait le terme "commerce". La refonte de 1937 ajouta le terme "profession" (*Loi relative aux salaires des ouvriers*, 1937 S.Q., ch. 49, art. 2).

70. Nous faisons cette affirmation en restant à l'intérieur du schème classique suivant lequel nous procédons actuellement. Nous verrons plus loin que le fait d'être employeur peut ne pas nécessairement empêcher la même personne d'être un salarié.

salarié⁷¹. Toutefois, même si l'artisan doit travailler seul, c'est-à-dire sans l'aide de qui que ce soit, il ne s'en suit pas nécessairement qu'il doive être un travailleur "solitaire". Il ne perd pas son titre d'artisan s'il travaille en équipe ou en société avec d'autres artisans⁷².

Après une telle analyse, nous pouvons définir l'artisan comme étant quiconque exécute un travail pour son propre compte sans l'aide de qui que ce soit mais avec une possible collaboration d'un autre artisan.

Il est donc clair que tout au moins pour l'artisan, la notion de salarié ne comporte pas l'élément "subordination". Qu'en est-il des autres salariés? A notre avis, même si dans les faits presque tous ces autres salariés sont l'objet d'une subordination juridique vis-à-vis un employeur, cette subordination n'est pas en théorie, c'est-à-dire en droit, un élément présent dans la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*. L'argument fondamental à ce sujet se trouve dans le troisième élément de la notion de salarié c'est-à-dire dans l'élément travail, mais nous allons immédiatement donner une argumentation subsidiaire à cet effet⁷³.

Nous venons d'affirmer que sauf le cas de l'artisan, la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective* comprend généralement en pratique l'élément "subordination". Nous nous demanderons maintenant si l'élément "subordination" est essentiel à la notion de salarié au sens de la loi. Par exemple, si l'artisan n'était pas énuméré à l'article 1j), serait-il quand même un salarié? Nous répondons à cette question dans

71. Voir la définition de l'employeur à l'article 1f). Au sujet des membres de la famille, nous pouvons nous appuyer sur la décision *Comité paritaire du commerce à l'alimentation au détail de Québec v. Hallé*, *supra*, note 60; *contra*, peut-être *Le comité paritaire du commerce de Dolbeau et Mistassini v. Philippe Dubé*, *supra*, note 67.

72. Il faut bien se rendre compte toutefois que l'artisan est toujours un employeur éventuel, simple employeur ou employeur professionnel. On voit bien le problème délicat de surveillance qui se pose au comité paritaire; voir *infra* chapitre II du titre III.

73. L'argumentation qui suit immédiatement est qualifiée de subsidiaire, car il n'est pas possible avec elle de couvrir tous les cas de travail effectué dans le champ d'application industriel et territorial d'un décret. Il faut donc voir dans les lignes qui suivent une tentative de dégager certains éléments pouvant nous aider dans la définition du "salarié" et non une position fermée à ce sujet. Cette tentative nous a été suggérée par l'inexistence d'une véritable analyse de la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*.

l'affirmative. En effet, on pourra le classer dans l'une ou l'autre des catégories suivantes: apprenti, manoeuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, commis ou employé travaillant individuellement en équipe ou en société. Nous appuyons cette opinion par une partie de l'article 11 de la loi qui affirme qu'un décret régit un travail... non pas un travail subordonné. L'article 12 énonce qu'il est interdit de stipuler un salaire différent de celui fixé par le décret. Or le salaire, selon l'article 1i), est la rémunération en monnaie courante et les compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine un décret, *pour un travail qu'il régit*⁷⁴. De plus, à l'article 13, on rend valides les clauses d'un louage de travail supérieures au décret; le terme employé est louage de travail traduit par "lease and hire of work"⁷⁵. Or comme on le sait, le louage d'ouvrage comprend aussi bien le louage d'ouvrage "des contracteurs et autres entrepreneurs de travaux suivant devis et marchés" que le "service personnel des ouvriers domestiques et autres"⁷⁶. L'analyse des articles pertinents de la loi nous amène donc à conclure que le salarié est quiconque contracte un louage d'ouvrage comme locateur; l'élément "subordination juridique" est donc absent en principe. En pratique toutefois, il est évident qu'il y aura un lien de préposition entre l'employeur et le salarié, donc subordination juridique. Donc, en autant que l'artisan fait un contrat de louage d'ouvrage, il serait quand même salarié même s'il n'était pas énuméré comme tel à l'article 1j). Par contre, l'artisan n'effectuant aucun contrat de louage d'ouvrage, tel l'épicier, n'est visé par la loi qu'à titre d'artisan nommé.

Après cette analyse de la notion de salarié, revisant notre définition de l'employeur, nous dirions qu'il est un locataire d'ouvrage, il bénéficie du travail d'un autre⁷⁷. Cette conclusion

74. L'italique est de nous. Il va de soi que si on ne prend pas en considération la suite du texte, les deux arguments qui précèdent sont fragiles.

75. D'ailleurs, ce n'est qu'en 1940 par la *Loi de la convention collective* (S.Q. 1940, ch. 38) que l'expression "louage de travail" a été introduite dans l'article 13. Auparavant, l'expression était "louage d'ouvrage"; voir *Loi relative aux salaires des ouvriers*, S.Q. 1937, ch. 49, art. 13. De même en est-il de l'article 11. La même loi de 1940 a changé l'expression "louage d'ouvrage" pour "louage de travail", sans qu'il n'y ait apparence de changement d'esprit dans la loi. De toute façon, "travail" est un terme générique qui s'applique autant au locateur de services personnels qu'à l'entrepreneur.

76. Articles 1666 et suivants du Code civil.

77. C'est d'ailleurs un peu de cette façon que l'on définissait l'employeur dans la loi de 1937 à l'article 1f) qui se lisait comme suit: "Employeur comprend: tout individu société, firme ou corporation qui contracte un louage d'ouvrage". La loi actuelle contient ce mot "louage d'ouvrage" dans la définition du salarié permanent au paragraphe K de l'article 1.

nous amène à admettre que, contrairement au *Code du travail*, la *Loi des décrets de convention collective* peut engendrer des personnes qui sont à la fois employeur et salarié. En effet, on peut à la fois contracter un louage d'ouvrage avec une personne comme locateur et avec une autre comme locataire (louage de service personnel). L'exemple le plus courant est celui du mécanicien qui travaille de ses propres mains tout en ayant d'autres mécaniciens à son emploi.

III: Le travail

Nous avons estimé subsidiaire l'argumentation précédente concernant la subordination parce qu'il nous semble qu'il n'y a en fait que l'élément travail qui soit essentiel à la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*. Des trois éléments énumérés ci-haut, seul l'élément travail apparaît de façon évidente dans la définition de l'article 1j). En théorie donc, est un salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*, toute personne qui exécute un travail. En pratique, est salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective* toute personne qui exécute un travail visé par un décret. D'ailleurs, par une telle affirmation, nous ne faisons que reprendre une partie du jugement de l'Honorable juge Jean-Charles Simard dans la cause *Le comité paritaire des détaillants en gazoline v. Cossette*⁷⁸. De cette façon, il est possible d'avoir un salarié sans employeur: il est possible aussi qu'une même personne cumule les fonctions d'employeur et de salarié⁷⁹.

Cette manière d'analyser la notion de salarié nous semble plus satisfaisante que celle se dégageant du texte suivant:

“Le décret assujettit le salarié et le fait bénéficiaire de ses stipulations. La loi ne contient pas cependant de définition proprement dite de cette notion. Elle se borne à énumérer un certain nombre de catégories de personnes, apprentis, commis, employés, artisans, etc., qu'elle considère comme des salariés. L'énumération permet cependant de retrouver un caractère commun et de retenir un élément essentiel de la notion de salarié dans l'application des décrets de convention collective. Les termes utilisés suggèrent une relation

78. *Supra*, note 58. La partie pertinente du jugement est rapportée à l'occasion de cette note.

79. L'exemple le plus courant est le propriétaire d'un poste d'essence.

de préposition à l'égard de celui que la loi reconnaît comme l'employeur. Un salarié est celui qui travaille pour et sous l'autorité d'autrui.

Cette subordination découle cependant de la simple exécution d'un travail assujéti au décret sans qu'il soit nécessaire de se soucier de la forme ou de l'existence d'un contrat ou encore de la stipulation d'un salaire⁸⁰.

D'abord, il ne nous semble pas très évident que l'énumération rencontrée à l'article 1j) suggère la subordination juridique, par exemple dans les termes "manoeuvre", "ouvrier non spécialisé", "ouvrier qualifié", "artisan". De plus, la jurisprudence citée par ces auteurs n'en arrive à la conclusion que le salarié est celui qui travaille pour et sous l'autorité d'autrui qu'en opposant le salarié à l'entrepreneur, c'est-à-dire en opposant le louage de services personnels au louage d'ouvrage par devis et marchés. Selon nous, c'est là une attitude civiliste qu'aucune disposition de la loi n'autorise à prendre. La loi contient une définition, nous n'avons pas à nous embarasser des lourdes distinctions du droit civil. D'autant plus que nous avons démontré dans les pages précédentes que bien des passages de la loi suggèrent que la notion de salarié se rapproche tout aussi bien du louage d'ouvrage des entrepreneurs par devis et marchés que du louage de services personnels. De plus, il nous paraît impossible d'affirmer que "cette subordination découle cependant de la simple exécution d'un travail assujéti au décret". Il pourrait ainsi y avoir des salariés sans employeurs, mais des salariés continuant d'être subordonnés juridiquement. Subordonnés à qui? Nul ne le sait.

Cette recherche de la subordination juridique dans la définition du salarié selon la *Loi des décrets de convention collective* nous apparaît comme un effort inconditionnel pour faire coïncider la définition du salarié au sens du *Code du travail* et celle du salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*. Or, il faut bien se rendre compte que ces définitions sont différentes. Cette dissemblance ne fait qu'illustrer le fait que les deux lois n'ont pas le même objet. Le *Code du travail* a pour but d'organiser les rapports de travail entre deux catégories spécifiquement et très distinctement séparées de travailleurs, les salariés d'un côté

80. R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGÉ, *op. cit.*, *supra*, note 24, p. 303. S'il y avait obligation de retrouver l'élément "subordination", le récent *décret concernant les musiciens de la région de Montréal* (*infra*, note 160) poserait de graves problèmes.

et l'employeur ainsi que ceux qui le représentent de l'autre. En vertu de ce principe de séparation, il apparaît normal que le *Code du travail* ait soustrait de la définition du salarié les surintendants, contremaîtres, gérants et représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés, ainsi que les membres d'un conseil d'administration d'une corporation, etc. L'objet de la *Loi des décrets de convention collective* est tout à fait différent: il s'agit de réglementer les conditions de travail dans un champ d'application industriel et territorial donné. Il est vrai qu'une telle réglementation est issue d'une convention collective qui sépara dans les faits la classe des travailleurs en deux, l'employeur et les employés. Mais une fois le décret adopté, cette séparation n'existe plus comme telle et le seul critère pour l'existence d'un salarié est l'exécution d'un travail régi par le décret. Il est dès lors évident que toutes les exceptions prévues au *Code du travail* ne s'appliquent pas à la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*⁸¹. On ne doit jamais regarder à quel titre un individu travaille, à titre de gérant, contremaître, surintendant, propriétaire de l'entreprise, etc. Dès qu'il exécute un travail régi par un décret, il est un salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective* et a droit à ce que le décret stipule en sa faveur. Ainsi le propriétaire d'un poste d'essence ne pourrait pas travailler à la livraison d'essence en dehors des heures prévues au décret; le propriétaire d'une entreprise de fourrure ne pourrait pas exécuter un travail de "coupeur" sans le certificat de qualification prévu aux règlements du comité paritaire, s'il y en a un, . . .

Il apparaît dès lors que le décret adopté en vertu de la *Loi des décrets de convention collective* devient une réglementation non seulement des relations salarié-employeur, mais aussi une réglementation d'un commerce. Même si nous allons un peu à l'encontre de l'opinion de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Procureur général de Québec et Dame Lazarovitch v. Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Cour des Sessions de la Paix et autres*⁸², notre position ne nous paraît pas se heurter à des problèmes de constitutionnalité de la loi, ou de débordement des limites fixées au pouvoir délégué d'adopter des décrets. De toute façon, une telle interprétation donne à la

81. *Le comité paritaire de l'industrie de la construction v. La Société coopérative des produits laitiers*, (1969) R.D.T. 61.

82. (1940) 69 B.R. 214.

loi un effet qui est parfaitement conciliable avec les buts du législateur lors de son adoption en 1934⁸³.

A ce propos, il nous semble opportun d'ajouter à notre argumentation le texte du préambule de la refonte de 1940. Il se lit comme suit:

“CONSIDÉRANT que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité;

CONSIDÉRANT que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille;

CONSIDÉRANT qu'il est opportun d'adopter, d'étendre et de rendre obligatoires les conditions de travail consignées dans les conventions collectives, tant pour prévenir la concurrence déloyale faite aux signataires que pour établir le juste salaire et satisfaire à l'équité;”⁸⁴.

Or, l'article 40 de la *Loi d'interprétation* indique que “le préambule d'un statut en fait partie et sert à en expliquer l'objet et la portée”. De plus, l'article 41 de cette même loi⁸⁵ stipule qu'un statut “reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet . . .”. En réunissant tous ces textes, notre solution s'impose d'elle-même.

Paragraphe 2: Exceptions au statut de salarié

Après ce développement concernant la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective*, il faut mentionner les exceptions à la notion générale. Il y en a trois: la première est légale et obligatoire, les deux autres sont facultatives.

83. Voir la section I du chapitre II du titre préliminaire. Nous croyons qu'il est très important de garder à l'esprit la situation économique que la loi voulait corriger. Voir aussi Marie-Louis BEAULIEU, *op. cit.*, *supra*, note 22, p. 139.

84. *Loi de la convention collective*, *supra*, note 49.

85. S.R.Q., ch. 1. Les mêmes textes apparaissent dans les Statuts Refondus de Québec de 1941 et 1925. Il est cependant malheureux de constater que les tribunaux québécois ont très souvent ignoré cette règle de l'article 41 en prétendant défendre les principes fondamentaux du Code civil. A titre d'exemple parmi tant d'autres, voir *Le Comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec v. Woodskill Ltd.*, *infra*, note 124.

La première est celle du salarié aveugle dont le cas est prévu à l'article 38b), cas qui ne pose aucun problème⁸⁶.

La seconde est celle du salarié permanent. Nous retrouvons la définition du salarié permanent au paragraphe k) de l'article 1 de la loi:

“Salarié permanent” désigne: le salarié préposé uniquement à l’entretien d’une église, chapelle, cimetière, séminaire, collège, couvent, monastère, hôpital, orphelinat, asile, crèche, hôtel, maison de rapport, édifice à bureaux, immeuble ou ensemble de constructions utilisées comme établissements manufacturiers ou industriels, si le louage d’ouvrage de ce salarié pour cet immeuble particulier est convenu pour une période d’au moins six mois;”.

La jurisprudence a bien rappelé qu’il faut que ces salariés soient préposés à l’entretien d’un immeuble en particulier et non d’un ensemble d’immeubles⁸⁷, et qu’il faut de plus que le contrat soit pour une période de six mois ou plus. Enfin, il a été précisé qu’il s’agit bien d’entretien et non pas d’addition ou de construction nouvelle⁸⁸. Cette exception du salarié permanent est qualifiée de facultative car à l’article 10, paragraphe 3, on lit que “le décret peut, pour les salariés permanents, autoriser un salaire différent de celui prévu pour les autres salariés”. C’est une situation particulière faite à un groupe de salariés plutôt qu’une exception. On justifie habituellement cette disposition de la loi en affirmant que le salarié qui bénéficie d’un emploi permanent est dans une position plus confortable que le salarié qui risque de se retrouver en chômage périodiquement, et qu’il est donc tout à fait normal que ce dernier bénéficie d’un salaire plus élevé. Il est toutefois permis de se demander s’il ne s’agit pas plutôt d’une aide déguisée accordée aux institutions de santé, institutions religieuses, etc.

Il est opportun de souligner que cette notion de salarié permanent a été conçue principalement sinon uniquement en rapport

86. “La présente loi ne s’applique pas:
b) au travail exécuté par un salarié aveugle”.

87. *Le comité conjoint des métiers de la construction de Montréal v. Prieur Entreprises Inc.*, (1965) R.D.T. 296; *Lemoine v. Serenaco Ltée*, (1968) R.D.T. 244.

88. *Bergeron v. Hinde and Dauch Paper Co. of Canada Ltd.*, (1956) C.S. 286. Voir aussi *Le comité paritaire de l’industrie de la construction de Sorel v. Dosco Steel Limited*, *supra*, note 46.

avec les travaux apparentés à la construction⁸⁹. Dès lors, comme la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*⁹⁰ contient des dispositions à ce sujet, et pour éviter toute confusion avec les salariés préposés à l'entretien ménager, il y aurait probablement lieu de soustraire de la *Loi des décrets de convention collective* les dispositions traitant du salarié permanent.

Une autre exception facultative est celle des salariés physiquement ou mentalement déficients. Dans leur cas, la discrétion est accordée non pas au lieutenant-gouverneur en conseil comme pour les salariés permanents, mais bien au comité paritaire auquel est donné le pouvoir "par résolution, d'accorder d'après la preuve jugée suffisante à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes un certificat l'autorisant à travailler à des conditions déterminées et différentes de celles prévues par le décret" (art. 20j) de la loi). D'après certains renseignements obtenus, il semble que cette disposition soit très peu appliquée. De toute façon, les comités paritaires qui ont déjà eu à l'appliquer ne font pas de véritables enquêtes dans chaque cas, mais se contentent la plupart du temps d'un simple certificat médical de la part du salarié concerné.

Chapitre II: Les aires industrielle et territoriale d'application de la loi et des décrets.

Dans ce chapitre, il s'agit pour nous de décrire les secteurs d'activités et les territoires qui sont couverts par la loi et par les décrets adoptés sous son empire. Au cours des pages qui suivent, il va de soi que nous devons nous éloigner parfois des considérations purement juridiques pour analyser les implications économiques qui découlent de la mise en place d'un tel système d'extension juridique des conventions collectives.

89. La notion de salarié permanent a été introduite dans la loi uniquement en rapport avec l'industrie de la construction (*Loi modifiant la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail, supra*, note 69). Bien que la réserve concernant le salarié permanent soit devenue d'application générale par la *Loi relative aux salaires des ouvriers (supra*, note 69), nous ne connaissons pas de cas où elle s'est appliquée en dehors de l'industrie de la construction.

90. *Supra*, note 5, articles 1 r) et 2 (2).

Section I: Aire industrielle d'application de la loi et des décrets

Paragraphe 1: Aire industrielle d'application de la loi

I: Les secteurs d'activité couverts en droit par la loi

Le texte très large et très général que l'on retrouve à l'article 2 de la loi nous amène à conclure que la loi s'applique à tous les secteurs de l'activité humaine⁹¹. Telle est la règle de base. Il y a cependant deux secteurs d'activité qui échappent à cette loi, l'industrie de la construction et l'agriculture⁹².

1. L'exception de l'industrie de la construction.

Jusqu'en 1968, les conditions de travail dans l'industrie de la construction ont été déterminées à l'aide de décrets adoptés sous l'empire de la *Loi des décrets de convention collective*, et de conventions collectives conclues en vertu de la *Loi des relations ouvrières*⁹³ et du *Code du travail*. Par suite d'un grand nombre de difficultés, dont l'inefficacité du processus d'accréditation et les luttes inter-syndicales, cette industrie a été soustraite de l'application de ces deux lois par la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*⁹⁴. Il n'entre pas dans le cadre du présent travail d'analyser cette législation. Pour l'instant, nous voulons uniquement souligner que c'est l'industrie de la construction qui est soustraite à l'application de la *Loi des décrets de convention collective*, et non pas l'employeur ou le salarié de cette industrie qui eux n'en demeurent soustraits qu'à la condition d'oeuvrer dans le champ d'application de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*.

2. L'exception des exploitations agricoles

Les particularités socio-économiques de l'industrie agricole ont amené le législateur à la soustraire de l'application de la *Loi*

91. *Supra*, note 38.

En 1934, la loi ne comprenait que les mots "métier" et "industrie" (24 Geo. V., c. 56, a. 2). Le mot "commerce" a été ajouté en 1935 (25-26 Geo. V., c. 64, a. 1). Le mot "profession" est apparu en 1937 (I Geo. VI, c. 49, a. 2).

92. Par souci d'exactitude, il faut mentionner le paragraphe c) de l'article 38 qui exclut la construction et l'exploitation de chemins de fer fédéraux et des hôtelleries rattachées à ces derniers.

93. S.R.Q. 1941, c. 162A et modifications. De 1944 à 1964.

94. *Supra*, note 5, article 59 (*supra*, note 51).

des décrets de convention collective. Déjà, en 1935, une modification à la loi avait prévu cette exclusion pour les décrets relatifs à l'industrie de la construction⁹⁵. Depuis 1937⁹⁶, l'exclusion est totale et elle se retrouve aujourd'hui à l'article 38a) de la loi:

“La présente loi ne s'applique pas
a) aux exploitations agricoles;”

Comme l'exclusion est comprise dans la loi-cadre, elle signifie non seulement qu'il ne peut exister de décret relatif à l'industrie agricole, mais encore qu'aucun décret ne peut s'y appliquer, peu importe sa juridiction industrielle et territoriale. Cette conclusion apparaît clairement dans le passage suivant de l'arrêt *Comité conjoint des métiers de la construction de Joliette v. Rivest*:

“Considérant qu'il n'y a pas lieu de faire de distinction entre le cas d'une construction pour fins agricoles élevée par des ouvriers employés à l'heure ou à la journée par l'agriculteur ou le propriétaire de la ferme et le cas de celle dont les travaux sont exécutés par un entrepreneur par un contrat à forfait, pour le compte des premiers”⁹⁷.

Cette dernière constatation ne précise pas complètement l'étendue de l'exclusion, car il reste à savoir ce qu'est une exploitation agricole. A l'article 1a) de la loi, on la définit comme étant “une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés”.

95. *Loi modifiant la Loi relative à l'extension des conventions collectives du travail, supra*, note 69 a. 14b):

“L'industrie du bâtiment est astreinte aux deux conditions suivantes:

a) aucune convention collective rendue obligatoire ne pourra s'appliquer à l'industrie agricole...”

96. L'article 38 de la *Loi relative aux salaires des ouvriers, (supra*, note 69) se lisait comme suit:

“La présente loi ne s'applique pas:
a) à l'agriculteur;”

Le texte actuel de la loi est apparu en 1940 (*Loi de la convention collective, supra*, note 49, a. 38). Il faut noter que cette même exception se trouve dans la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, dont l'article 2 se lit comme suit:

“La présente loi s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction, toutefois elle ne s'applique pas:

1. aux exploitations agricoles”.

97. (1941) 79 C.S. 158, à la page 159.

Partant des définitions des dictionnaires, nos tribunaux ont donné une interprétation restrictive à cette expression, en établissant que l'exploitation agricole est l'exploitation du sol en vue de produire des végétaux et d'élever du bétail⁹⁸. Cette position a amené nos tribunaux à refuser à un couvoir la qualité d'exploitation agricole.

Il nous semble qu'une interprétation plus large était possible. D'une part, l'appel au dictionnaire comporte toujours des dangers de sélection arbitraire et les juges en question n'y ont pas échappé⁹⁹. D'autre part, l'histoire législative de l'expression "exploitation agricole" nous amène à adopter une interprétation plus large

98. Dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction de St-Hyacinthe v. Arsène Garand Inc.*, (1966) R.D.T. 129, monsieur le juge Victor Chabot s'exprime comme suit:

"Que faut-il entendre par 'exploitation agricole'. Il n'y a rien, semble-t-il, de plus recommandable que la recherche de la définition des termes. Si l'on consulte le Nouveau Larousse Illustré on voit que 'agriculture' vient de deux mots latins *ager-agri* qui veut dire champ et culture. Au sens étymologique, agriculture veut dire culture du sol, travail et soins qu'on lui donne pour le faire produire. Dans un sens plus large et correspondant mieux à la réalité, l'agriculture c'est la culture du sol et du bétail. Pris dans le sens général, le mot 'agriculture' signifie l'exploitation méthodique de certaines productions vivantes du sol: plantes cultivées, arbres des forêts ou bétail, car c'est rester dans la vérité scientifique et c'est faire sentir une relation importante que de considérer le bétail comme produit par le sol, bien qu'il ne le soit que de façon indirecte et par l'intermédiaire des végétaux dont il tire sa subsistance.

Quillet (dictionnaire encyclopédique) définit le mot 'agriculture' l'art de cultiver la terre, d'en tirer avec le moins de frais possible, les produits qu'elle peut fournir par l'exploitation du sol et l'élevage du bétail. Dans un sens restreint, le terme 'agriculture' désigne l'exploitation du sol en vue de lui faire produire la plus grande quantité possible de végétaux propres à la satisfaction des besoins de l'homme et des animaux qu'il utilise.

L'idée dominante de ces définitions c'est le sol. On ne conçoit pas d'exploitation agricole sans le travail de la terre en vue de lui faire produire des végétaux. Le sol demeure l'objet premier et essentiel de l'agriculture.

Alors que l'aviculture c'est l'élevage des oiseaux et aussi des volailles, le mot 'bétail' dans son sens collectif, veut dire l'ensemble des bêtes à quatre pieds, comme les chevaux, vaches, brebis, chèvres, etc."

Cette opinion a été reprise par M. le juge Germain Lacoursière dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction de Drummondville v. Couvoir Modèle Ltée.*, (1966) R.D.T. p. 132.

99. Dans le Petit Robert (*supra*, note 65, p. 39), on définit l'agriculture comme suit: "culture du sol et, d'une manière générale, ensemble des travaux transformant le milieu naturel pour la production des végétaux et des animaux utiles à l'homme". En choisissant cette définition, on pourrait aisément soutenir que l'élevage de volailles est une activité agricole.

que celle des tribunaux. En effet, la loi de 1937 qui excluait l'agriculteur¹⁰⁰, définit ce dernier, à l'article 1a), comme étant "tout propriétaire ou occupant d'une ferme ou d'une exploitation propre ou connexe à l'agriculture, ...". Il nous semble évident que l'élevage de volailles est une activité connexe à l'agriculture, tout au moins dans le contexte socio-économique québécois. Cette interprétation nous est d'ailleurs indiquée par l'article 41 de la *Loi d'interprétation*¹⁰¹. En effet, comme la raison de l'exception est la situation économique précaire du monde agricole québécois et la protection de ce dernier, soustraire l'élevage de volailles de l'exploitation agricole nous apparaît comme une méconnaissance des conditions économiques de cette branche d'activités.

Comme dernier argument pour une interprétation large, nous estimons que l'élevage de volailles met en valeur une ferme et ainsi correspond pleinement à la définition de l'exploitation agricole contenue dans la *Loi des décrets de convention collective*¹⁰². D'ailleurs, nous nous permettons de supposer que, dans les arrêts que nous avons mentionnés, les magistrats ont été influencés par les dimensions "industrielles" des entreprises en cause. Bien que de telles dimensions puissent être exceptionnelles dans un contexte québécois, il n'en demeure pas moins à notre avis que la taille d'une entreprise se livrant à une activité ne modifie nullement la nature de cette dernière.

100. *Supra*, note 96.

101. *Supra*, note 85. Cet article 41 se lit:

"Toute disposition d'un statut, qu'elle soit impérative, prohibitive ou pénale, est réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage.

Un tel statut reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin".

102. Dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction de Drummondville v. Couvoir Modèle Ltée*, (*supra*, note 98), la preuve avait révélé que l'activité principale de la prévenue était la production de volailles et d'oeufs. Parlant de ces faits, le juge écrit ce qui suit:

"D'après la preuve, ce n'est sûrement pas la ferme qui est mise en valeur par une exploitation agricole".

Or, le Petit Robert (*supra*, note 65, p. 695) définit la ferme comme étant une "exploitation agricole donnée à ferme; et *cour*, toute exploitation agricole"; et le langage courant québécois entend par ferme "une propriété rurale pouvant servir à l'activité d'un cultivateur". Nous ne voyons pas en quoi la production de volailles et d'oeufs ne met pas une ferme en valeur.

Pour terminer, il faut noter que si l'exclusion de l'exploitation agricole a été reprise dans la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, c'est toutefois en donnant à cette activité une définition qui la rapproche de la situation faite dans le *Code du travail* aux employés agricoles relativement à l'accréditation¹⁰³.

II: Caractères généraux des secteurs d'activité couverts en fait par la loi

Comme il a déjà été dit¹⁰⁴, le texte de l'article 2 de la loi suggère que cette dernière vise tout milieu où s'établissent des relations de travail¹⁰⁵. D'ailleurs, un très grand nombre de secteurs sont en fait touchés par la loi, c'est-à-dire couverts par un décret adopté en vertu de la loi. En août 1976, 55 décrets étaient en vigueur et couvraient environ 30 secteurs d'activité¹⁰⁶. Tous ces secteurs d'activité ont des caractéristiques économiques communes¹⁰⁷.

Il semble tout d'abord que le système d'extension juridique de convention collective ne soit pas adapté à la grande entreprise où la convention collective du *Code du travail* s'avère un outil beaucoup plus efficace. L'abrogation des décrets de l'aluminium en 1945 et de la construction de wagons en 1950 est une manifestation de ce particularisme¹⁰⁸. De plus, presque tous les sec-

103. L'article 1 k) de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction* définit l'exploitation agricole comme suit:

"Une ferme mise en valeur habituellement par l'exploitant lui-même ou par l'entremise de moins de trois salariés embauchés de façon continue".

L'alinéa 5 de l'article 20 du *Code du travail* stipule que:

"Les personnes employées à l'exploitation d'une ferme ne sont pas réputées être des salariés aux fins de la présente section, à moins qu'elles n'y soient ordinairement et continuellement employées au nombre minimal de trois".

104. *Supra*, note 91.

105. Sauf évidemment l'agriculture et l'industrie de la construction.

106. Selon des renseignements obtenus auprès d'un fonctionnaire du ministère.

107. Nous n'avons pas l'intention de faire une étude exhaustive de ce problème dans les lignes qui suivent. Nous ne ferons d'ailleurs pas une démonstration scientifique de chacune de nos constatations. Nous préférons plutôt d'une part faire appel à des faits notoires concernant ce sujet et d'autre part, nous référer de façon globale à la thèse de Gérard HÉBERT, *supra*, note 26, pages 156 et ss. Une recherche scientifique et constamment mise à jour est à souhaiter.

108. Voir Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, pages 155-156. Il faut noter la proximité relative de ces abrogations et de l'adoption de la *Loi des relations ouvrières* en 1944.

teurs d'activité couverts par des décrets comportent un nombre moyen d'employés par employeur nettement inférieur à la moyenne générale québécoise¹⁰⁹. Un autre trait particulier consiste dans une concurrence très forte sur le marché du travail et sur celui du produit. Cela semble tout naturel, car c'est précisément ce phénomène économique qui avait entraîné la situation dégradée des travailleurs que voulait redresser la loi de 1934.

Enfin, ces secteurs d'activité comportent une grande mobilité de la main-d'oeuvre¹¹⁰. Concernant tous ces problèmes, Gérard Hébert conclut comme suit:

“Cette mobilité, jointe au nombre considérable d'entreprises dans l'industrie, y rend l'organisation syndicale extrêmement difficile.

Les deux traits d'une concurrence intense sur un marché du travail difficile à organiser semblent les caractéristiques principales des industries régies par des décrets; ils constituent en même temps des motifs fondamentaux et immédiats qui appellent un système de réglementation, par extension juridique ou autrement. Dans un tel contexte, dès qu'on fait face à une certaine abondance de main-d'oeuvre, il devient quasi-impossible d'obtenir par le seul jeu des pressions économiques des conditions de travail raisonnables pour les ouvriers concernés. Encore une fois, nous retrouvons ici le vice même que la loi de 1934 se proposait de corriger. Dans une semblable situation, le système général prévu par la *Loi des relations ouvrières* ne semble pas efficace.

Posons comme hypothèse que les deux formules, loin d'être incompatibles et de se nuire l'une à l'autre, sont complémentaires et adaptées à des situations différentes¹¹¹.

Tels sont donc les traits particuliers des secteurs d'activité couverts en fait par la loi. Ce sont précisément ces traits (entre autres) qui ont amené l'adoption de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*¹¹². Il est donc possible que

109. Gérard HÉBERT mentionne une moyenne de sept par rapport à une moyenne générale de trente-sept.

110. Ce phénomène était encore plus accentué lorsque l'industrie de la construction était régie par des décrets adoptés en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*.

111. Gérard HÉBERT, *supra*, note 26, pages 158-159. Remarquons qu'une autre hypothèse peut être posée. Peut-être le système du *Code du travail* serait-il adéquat pour tous les secteurs d'activité si les règles de l'accréditation, donc de la syndicalisation, étaient différentes.

112. *Supra*, note 5.

de telles lois fassent leur apparition dans d'autres secteurs, tels l'alimentation, l'automobile . . . , à moins que l'octroi de l'accréditation en vertu du *Code du travail* soit rendu plus facile et que les règles pour son maintien soient plus souples, plus favorables au syndicalisme.

Paragraphe 2: La détermination du champ d'application industriel ou professionnel des décrets¹¹³

Tel que le suggère le texte de l'article 2 de la loi, le décret devra déterminer son champ d'application au point de vue métier, industrie, commerce ou profession. Tout comme les autres dispositions du décret, l'initiative de déterminer ce champ d'application est laissée aux parties à la convention collective de base. Le dernier mot appartient toutefois au lieutenant-gouverneur en conseil, c'est-à-dire en pratique au ministre du travail et de la main-d'oeuvre.

Nous n'avons évidemment pas l'intention de parcourir tous les décrets pour y voir le mode de détermination de leur champ d'application professionnel. Signalons seulement que certains y vont d'une description précise du travail visé, d'autres se bornent à décrire brièvement le genre d'entreprises soumises. Il apparaît donc clairement que la première démarche à faire pour connaître le champ d'application professionnel d'un décret est de scruter attentivement les termes mêmes du décret concerné. Il existe toutefois certaines règles générales que l'on peut déduire d'une étude de la jurisprudence. De plus, une vue rapide d'un certain nombre de décisions de nos tribunaux peut donner un aperçu des problèmes habituellement affrontés sur ce plan.

I: Règle générale

Plutôt que des règles générales pour déterminer le champ d'application industriel d'un décret, il n'y en a qu'une à laquelle toutes les autres peuvent être ramenées. Pour savoir si un décret s'applique dans un cas donné, il faut déterminer la nature du travail exécuté par le salarié. C'est un principe de base qui revient constamment dans les décisions de nos tribunaux.

113. Dans la suite du texte, on emploiera indistinctement cette expression ou "champ d'application professionnel" ou "champ d'application industriel".

Dès lors, le genre d'entreprise auquel se livre l'employeur n'est d'aucune importance. C'est ce qui a été décidé dans l'affaire *Ste-Marie v. Le comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec*¹¹⁴. Comme le travail concerné en était un de construction, prévu par un décret de la construction, l'employeur devenait soumis au décret de la construction même si son entreprise était étrangère à cette industrie.

Pour éviter toute ambiguïté, il arrive parfois qu'on précise ce principe dans le texte du décret. Ainsi qu'il apparaît dans l'arrêt *J. Eliosoff and Sons Co. v. Comité paritaire de l'industrie du camionnage de l'Île de Montréal et un autre et l'Honorable Lapalme*¹¹⁵, l'article 2.01 du décret de l'industrie du camionnage se lisait comme suit:

"Le présent décret s'applique également aux employeurs, employés ou artisans qui font usage de camions loués ("drive yourself") d'une tonne et plus, sauf si la durée totale de la location est faite sur une période de trente jours ou moins pour une année de calendrier".

L'employeur poursuivi était un commerçant en gros de fruits et légumes qui se servait de camions loués pour faire la livraison de ses produits. Il prétendait qu'il n'était pas assujéti au décret relatif à l'industrie du camionnage, "n'étant pas un camionneur et son commerce ne relevant pas du commerce de transport"¹¹⁶. Partant, il soumettait que l'article 2.01 du décret était *ultra vires*. Le décret était pourtant clair et indiquait bien que le genre d'entreprise de l'employeur était sans importance. Il suffisait que le travail exécuté en soit un de la nature du camionnage¹¹⁷.

114. (1952) B.R. 255. Il s'agit d'un résumé d'arrêt. Le texte se lit comme suit:

"Le demandeur réclame au défendeur \$354 soit la différence entre le salaire déterminé par une convention collective et le salaire effectivement payé à deux employés. Le défendeur plaide qu'il n'est pas assujéti à cette convention parce que ses deux employés ont participé à certains travaux de métiers de temps à autre et non régulièrement et il ajoute que leurs services ont été utilisés pour l'opération et l'entretien de son usine et cela par intermittence.

La Cour d'appel déclare que le travail exécuté est un travail prévu par la convention collective et que, d'ailleurs, ce n'est pas le genre d'entreprise auquel se livre l'employeur qui importe, mais la nature du travail exécuté par les employés".

115. (1964) C.S. 483.

116. *Ibidem*, p. 485.

117. Vu le principe de la nature du travail exécuté, nous soumettons que l'article 2.01 du décret n'avait pas pour effet d'inclure le travail par camion loué, mais bien d'exclure le travail par camion loué "si la durée totale de location était faite sur une période de trente jours ou moins pour une année de calendrier", tenant compte évidemment aussi du critère du tonnage.

La conséquence naturelle de ce principe est qu'un employeur peut être assujéti en pratique à plusieurs décrets¹¹⁸.

A cause de ce principe de la nature du travail exécuté, il devient dès lors nécessaire d'apporter des précisions dans le décret si on veut éviter des conflits de juridiction entre décrets. Le texte clair du décret prend alors préséance sur le principe; il apparaît alors encore une fois qu'il est de première importance de vérifier le texte du décret. Ainsi, dans l'arrêt *Le comité conjoint de l'industrie de la construction v. C. Poupart Ltée*¹¹⁹, l'employeur prétendait qu'il n'était pas assujéti au décret de l'industrie de la construction mais bien au décret du camionnage en ce qui concerne ses employés transportant par camion des déblais du lieu de l'excavation au lieu de déchargement. C'est une prétention tout à fait normale si on se réfère au principe de base de la détermination du champ d'application industriel d'un décret, c'est-à-dire la nature du travail exécuté. Toutefois, dans ce cas précis, il fallait se référer à l'article 2.02 du décret du camionnage, article qui excluait les travaux en litige¹²⁰.

De même que le principe de la nature du travail exécuté nous fait mettre de côté le genre d'entreprise de l'employeur, de même il nous oblige à faire abstraction du titre de métier dont est coiffé l'ouvrier qui exécute le travail. L'arrêt *Comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec v. Men-Des Inc.*¹²¹ est une illustration de ce problème. Le comité conjoint réclamait de la défenderesse des suppléments de salaire pour le compte d'ouvriers qui avaient travaillé à l'installation d'allées de quilles. Il fallait donc déterminer si ce travail se situait dans le champ d'application indus-

118. Un tel cas aurait pu se présenter dans l'arrêt précité s'il y avait eu un décret couvrant le commerce en gros de fruits et légumes dans la région de Montréal. Habituellement, toutefois, on essaie d'éviter de telles situations en apportant des précisions dans le décret.

119. (1966) R.D.T. 56.

120. *Ibidem*, page 61:

“Considérant que bien qu'il soit vrai que c'est bien la nature du travail qui détermine la juridiction, il n'en est pas moins vrai que l'article 2.02 du décret du camionnage exclut le genre d'opérations dans lesquelles sont engagés, dans la cause qui nous occupe, la compagnie défenderesse et ses employés; en effet, l'article 2.02 dudit décret se lit comme il suit:

‘le présent décret ne régit pas cependant le transport du lieu de l'exécution du contrat au lieu de décharge, des déblais ou de la pierre d'excavation ou des matériaux enlevés ou démolis’”.

121. (1967) C.S. 368.

triel du décret de la construction. Les ouvriers qui avaient participé à ce travail avaient le titre de charpentier-menuisier. Monsieur le juge Gérard Lacroix résout le problème de la façon suivante:

“Le tribunal est sous l'impression que les ouvriers charpentiers-menuisiers peuvent être engagés pour construire un bâtiment ou un immeuble et faire ainsi les opérations prévues par le décret 419, mais une fois que cet immeuble ou ce bâtiment est terminé, le propriétaire peut demander à ce même charpentier-menuisier de faire sur place, et avec les mêmes outils, un objet strictement mobilier, que ce soit une armoire ou une table, et alors, pour ce dernier travail, ce ne serait plus de la construction, mais strictement de la fabrication dont les opérations seraient visées par le décret du meuble ou d'autres lois, comme la Loi du salaire minimum, etc.”¹²².

Dans ce cas, la juridiction du décret de la construction n'a pas été reconnue même si le travail exécuté faisait appel aux qualifications de charpentier-menuisier de l'ouvrier en question. Il en est de même pour l'homme de métier qui consentirait pour ne pas être en chômage temporaire, à faire des travaux de “journalier” ou des travaux relevant d'autre métier. C'est par analogie que nous déduisons cette conclusion de l'arrêt *Comité conjoint des métiers de la construction de Joliette v. Rivest*¹²³, où l'on a décidé que le salarié en question ne devait recevoir que le salaire fixé dans le décret pour le journalier.

Inversement, mais pour les mêmes raisons, peu importe que le travail exécuté n'exige pas de la part de l'ouvrier une compétence particulière, la compétence habituelle dans l'industrie concernée. Ainsi, dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec v. Woodskill Ltd.*¹²⁴, la défenderesse plaidait que la fabrication de parcs pour enfants ne tombait pas dans le champ d'application du décret du meuble parce qu'elle pouvait être faite par n'importe quel menuisier, ne faisant nullement appel à des qualifications particulières d'ébéniste. La Cour rejette cet argument comme étant impertinent.

122. *Ibidem*, page 373. Il faut noter au surplus qu'un tel travail est peut-être illégal s'il est régi par un autre décret administré par un comité paritaire qui par voie de règlement a rendu le certificat de qualification obligatoire. Le tribunal en est arrivé à cette décision après avoir décidé qu'une allée de quilles était un meuble.

123. *Supra*, note 97.

124. (1958) B.R. 769.

II: Exemples jurisprudentiels et description générale de la situation de conflit de certains décrets

Il n'est pas dans notre intention de décrire tous les cas de champ d'application industriel de décret que les tribunaux ont eu à décider. Cependant, nous estimons que l'exposé d'un certain nombre de ces décisions peut contribuer à circonscrire davantage le problème¹²⁵.

Dans l'arrêt *Comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec v. Véraquin*¹²⁶, le comité poursuivait un fabricant de meubles relativement à un travail d'installation et d'assemblage de comptoirs de pharmacie transportés sur les lieux en pièces détachées. Le tribunal décide que ce travail ne relève pas du décret de la construction et sous-entend qu'il relève plutôt du décret du meuble¹²⁷.

125. Au cours de l'exposé de la règle générale, nous avons d'ailleurs déjà relaté certains cas.

126. (1966) C.S. 552.

127. L'article 2 du décret du meuble stipulait que la juridiction industrielle de ce décret comprenait la fabrication de meubles et plus spécialement selon le paragraphe i) "tout ameublement préfabriqué fait de bois ou mélange de bois et de toute autre substance, pour églises, hôpitaux, hôtels, salles publiques, clubs, restaurants, tavernes, maisons et magasins, incluant tout article énuméré dans les paragraphes précédents".

Par contre, le décret relatif à l'industrie et aux métiers de la construction stipulait que les termes "charpentier-menuisier" désignaient tout salarié qui, entre autres choses, "fait aussi le posage de divisions en acier, d'ameublement (tablettes, comptoirs, etc.)". Après cette citation du décret de la construction, le juge continue comme suit:

"C'est sur cette disposition que se base le demandeur pour prétendre que les ouvriers défendeurs, lorsqu'ils ont fait l'installation des meubles à la pharmacie 'Fleur de Lys', se trouvaient régis par ce décret.

Il faut évidemment ne pas faire dire à une loi ce qui n'y est pas exprimé mais il faut toujours interpréter un texte en s'inspirant du contexte. Il semble bien évident que lorsqu'on parle d'ameublement, de tablettes et de comptoirs, dans le paragraphe c) de l'article 1 du décret, il faut comprendre qu'il s'agit d'ameublement fabriqué sur les lieux, de tablettes attachées à un mur et de comptoirs qui feront partie de l'immeuble.

Il serait inconcevable qu'une société qui vend des meubles et qui envoie son employé les livrer et les installer chez son client devienne sujette au décret de la construction, lorsque l'employé, pour compléter la livraison, est obligé d'utiliser un marteau et un tournevis pour rassembler les différentes parties du meuble, et c'est exactement ce que les employés du défendeur ont fait dans le cas soumis au tribunal".

L'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal v. Desmarais et Frères Ltée.*¹²⁸, établit que la fabrication d'albums de mariage constitue de la reliure au sens du décret relatif aux métiers de l'imprimerie. Cette décision a une portée qui va au-delà du cas d'espèce qui est réglé. En effet, pour arriver à cette solution, le tribunal a fait appel aux dictionnaires techniques et non aux dictionnaires de la langue courante. Il nous semble qu'il s'agit là d'une démarche très appropriée et qui doit se faire fréquemment dans l'interprétation des décrets qui très souvent comportent un vocabulaire technique fort élaboré. En fait, il s'agit tout simplement alors d'appliquer une règle d'interprétation qui est exprimée comme suit dans Maxwell:

"In dealing with matters relating to the general public, statutes are presumed to use words in their popular, rather than their narrowly legal or technical sense: . . .

When dealing with particular business or transactions, words are presumed to be used with the particular meaning with which they are used and understood in the business in question"¹²⁹.

La décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *R. Foisly Ltée. v. Le comité conjoint de l'industrie de la fabrication des produits de métal en feuille*¹³⁰ concerne une réclamation d'une somme d'argent à titre de contribution au fonds de sécurité sociale créé par le décret. La défenderesse allègue qu'elle n'est pas soumise au décret, au moins pour une grande partie de ses travaux. L'article III du décret détermine le champ d'application industriel. Cette disposition mérite d'être citée au long, non seulement pour avoir une vue complète du problème à résoudre,

128. (1967) R.D.T. 251.

129. P. St. J. LANGAN, *Maxwell on Interpretation of Statutes*, 12e. ed., Londres, Sweet et Maxwell, 1969, pp. 81 et 84. Dans CRAIES, *On Statute Law*, 6e ed., par S.G.G. Edgar, Londres, Sweet et Maxwell, 1963, pp. 162 et 164, cette règle est exprimée comme suit:

"There are two rules as to the way in which terms and expressions are to be construed when used in an act of Parliament. The first rule is that general statutes will prima facie be presumed to use words in their popular sense . . .

The second rule is that if the statute is one passed with reference to a particular trade, business or transaction, words are used therein which everybody conversant with that trade, business or transaction knows or understands to have a particular meaning in it, then the words are to be construed as having that particular meaning which may differ from the ordinary or popular meaning".

130. (1969) B.R. 599.

mais aussi et surtout pour donner un exemple de certains textes compliqués, sources de problèmes théoriques et pratiques dans ce domaine.

“III. Juridiction industrielle et professionnelle

a) Le décret s'applique à tous les établissements s'occupant de la fabrication ou de la réparation des produits de métal en feuille et des opérations connexes. Il s'applique, sans y être nécessairement limité, à tout matériel ou article fabriqué entièrement ou en majeure partie de métal en feuille d'une épaisseur variant de .0043 à .1875 de pouce et, sans préjudice des droits et privilèges des chaudronniers sur tout travail normalement exécuté dans les établissements régis par le décret jusqu'à un demi-pouce d'épaisseur, dans le cas de plaques, aluminium et alliages. Le métal en feuille désigne l'acier et le fer ainsi que tout métal non-ferreux ou alliage, ou tout autre matériel employé comme substitut, soit en ruban, en feuille, en extrusion ou sous toute autre forme; toutefois, l'aluminium et les alliages ne sont pas limités aux épaisseurs ci-haut mentionnées.

b) Le décret ne s'applique pas à la fabrication des cuisinières, ni à la construction de navires d'au-delà de 25 pieds de longueur, d'avions ou à la fabrication des produits suivants: cannettes en métal et ustensiles, réfrigérateurs et humidificateurs électriques pour usage domestique, radiateurs électriques, chaufferettes électriques, lampes électriques, appareils et accessoires électriques”.

L'entreprise poursuivie avait employé 2514 tonnes de métal d'une épaisseur de 0.1875 pouce. Elle alléguait qu'un métal d'une telle épaisseur était exclu de la juridiction du décret. Après quelques exercices de grammaire, la Cour en vient à la conclusion qu'un tel métal tombe sous la juridiction du décret. La défenderesse prétendait aussi que les lampadaires qu'elle fabriquait étaient exemptés de l'application du décret parce qu'il s'agissait de lampes électriques au sens de l'article III,b) du décret. La Cour estime à ce sujet que “ce que la défenderesse fabrique, ce ne sont pas des lampes mais des lampadaires, des supports verticaux destinés à soutenir une ou plusieurs lampes pour l'éclairage public, et dont les plans, versés au dossier, démontrent qu'ils ne comprennent pas les lampes qu'ils sont destinés à porter”¹³¹.

Dans l'arrêt *Le comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec v. Gamma Industries Inc.*¹³² on a décidé que

131. *Ibidem*, p. 602.

132. (1968) R.D.T. 571.

L'installation d'encadrements d'aluminium avec surface de verre était un travail relevant du décret de l'industrie du verre et non du décret relatif à l'industrie et aux métiers de la construction, même si la définition de charpentier-menuisier dans ce dernier décret pouvait donner ouverture à un assujettissement de ce travail; les termes du décret de l'industrie du verre étaient tout simplement plus précis.

Ce dernier arrêt illustre un problème fréquent, celui du conflit de juridiction industrielle entre deux ou plusieurs décrets. Nous pourrions faire un relevé de tous les points possibles de friction en analysant chacun des textes qui déterminent le champ d'application industriel des décrets en vigueur au Québec. Nous préférons plutôt nous en remettre au *Rapport général du comité d'enquête sur la loi de la convention collective*¹³³, notre but n'étant pas de répertorier exhaustivement tous les problèmes actuellement non résolus en ce domaine, mais bien plutôt d'illustrer par quelques exemples les situations possibles. Pour le développement qui suit, nous faisons donc une référence globale à ce rapport général, bien que certains problèmes y apparaissant puissent être aujourd'hui réglés par modification ou tout simplement abrogation du décret.

De l'aveu des membres du comité d'enquête, il y a impossibilité de dégager des traits généraux au sujet de ces conflits de juridiction. Tout ce que l'on peut faire, c'est de donner une série d'exemples compilés dans ledit rapport à la suite d'une enquête auprès des secrétaires des comités paritaires. Nous nous contentons de citer certains passages du rapport général du comité:

“Dans l'alimentation et commerce nous retrouvons de ces conflits à Québec entre le décret de l'alimentation en gros et le décret de l'alimentation au détail au sujet des établissements de charcuterie. D'un côté, on a décidé que ces établissements relevaient de l'alimentation au détail, d'un autre côté, le comité paritaire de l'alimentation en gros demande que les charcuteries qui commercent avec l'extérieur soient assujetties à son décret. Encore à Québec, les décrets de la quincaillerie et du bois ouvré revendiquent tous deux autorité sur les commis dans les quincailleries où l'on vend du bois.

133. *Comité d'enquête sur la loi de la convention collective, Rapport général*, Commission permanente du Conseil supérieur du travail, Québec, octobre 1964, pages 108 et suivantes. Ce rapport a été fait à la demande du Conseil supérieur du travail. Il constitue seulement un document de travail et ne reflète pas la politique du ministère du travail et de la main-d'oeuvre au sujet des décrets de convention collective.

La solution adoptée jusqu'à maintenant est de partager le nombre des employés selon les proportions de vente entre la quincaillerie en général et le bois. A Chicoutimi, le décret du commerce cherche à assujettir certains commis des pharmacies.

Dans l'industrie du vêtement nous retrouvons les conflits suivants: 1. entre les décrets de la broderie et de la mode, 2. entre la chapellerie et la fourrure, 3. entre la fourrure en gros et la chemise et 4. entre le vêtement pour dame et le vêtement pour homme. Dans chacun des cas, il y a eu entente entre les comités paritaires pour établir un *modus vivendi*. Il est important de noter, cependant, que pas un secrétaire de ces comités paritaires n'a suggéré de solution au problème sauf peut-être la référence à l'arbitrage du ministère du travail.

A noter que les décrets d'imprimerie entrent en conflit avec les décrets de la boîte de carton, et à Montréal et à Québec. Il n'y a pas de solution suggérée. A Montréal, les pressiers relèvent du comité paritaire compétent selon qu'ils travaillent sur des boîtes de carton ou sur tout autre matériel. A Québec, les pressiers relèvent tous du comité paritaire de la boîte de carton.

Dans l'industrie du bois, le conflit le plus typique existe entre les décrets du meuble et du bois ouvré.

Dans le domaine des services, le camionnage a des conflits avec le décret de distribution du pain, la construction et les marchands détaillants à Montréal¹³⁴.

A ces problèmes de juridiction industrielle, selon le *Rapport général du comité d'enquête*, les secrétaires généraux des comités paritaires suggèrent trois types de solution de portée générale:

"A) Dans chacun des cas, une entente particulière entre les comités paritaires sur la façon de partager le prélèvement.

134. *Ibidem*, p. 108 et suivantes. Certains décrets mentionnés ont été modifiés, d'autres abrogés comme c'est le cas de ceux concernant le commerce d'alimentation en gros, le commerce d'alimentation au détail, la quincaillerie, la broderie, et l'imprimerie. Nous estimons toutefois que ces remarques du comité ont une valeur constante car il y a naturellement friction soit entre ces décrets, soit entre un ou plusieurs de ces décrets d'une part et une ou des activités autrefois couvertes par décret(s) d'autre part. C'est ainsi que la rédaction de textes ne donnant ouverture à aucun conflit de juridiction nous apparaît comme une tâche impossible. Aux exemples déjà cités, il faut ajouter les conflits encore possibles entre d'une part le décret de l'industrie de la construction et d'autre part ceux visant les secteurs suivants: meuble, métallurgie, matériaux de construction, verre plat, camionnage.

B) L'arbitrage du ministère du travail.

C) L'institution d'un organisme spécialisé pour résoudre les conflits de juridiction et pour déterminer les établissements et les métiers touchés par un décret¹³⁵.

Sans exclure la négociation entre les comités paritaires comme approche première de ces problèmes, nous estimons que la solution C) pourrait donner d'heureux résultats, à la condition toutefois que soient mis en place certains mécanismes équitables d'audition des assujettis aux décrets. Cette solution aurait pour résultat d'enlever aux tribunaux de droit commun toute juridiction pour déterminer les champs d'application industriels des décrets. L'organisme en question pourrait d'ailleurs fort bien être le Tribunal du travail¹³⁶. Et allant plus loin, il nous semblerait avantageux de confier à ce Tribunal du travail une juridiction exclusive concernant la *Loi des décrets de convention collective*. Pour adopter une solution intermédiaire, on pourrait s'inspirer de la juridiction accordée au commissaire de la construction¹³⁷.

Section II: Aire territoriale d'application de la loi et des décrets

Il n'est pas nécessaire de faire un paragraphe spécial pour traiter de l'aire territoriale d'application de la loi. Comme il n'y a aucune limitation explicite, elle s'applique, ou plutôt peut s'appliquer¹³⁸ à tout le territoire du Québec. Ce qu'il nous intéresse plutôt d'analyser dans la présente section concerne d'une part les méthodes de détermination des champs d'application territoriaux et des zones de salaires à l'intérieur des décrets, et d'autre part les aspects économiques de ces questions.

135. *Ibidem*, page 111.

136. Il n'entre pas dans le cadre du présent travail de se demander si une telle solution est compatible avec l'article 96 de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*, 1867.

137. *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*, *supra*, note 5, art. 2b à 2e. Nous préférons cependant octroyer la juridiction au Tribunal du travail, car il est inutile de multiplier les organismes détenant des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires. D'ailleurs, en matière d'organisation juridictionnelle, on ne peut sûrement pas citer en exemple cette *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* qui a créé en ce domaine un véritable labyrinthe inextricable.

138. "Peut s'appliquer", car il s'agit d'une loi-cadre qui n'a d'effet réel qu'à l'adoption de décrets par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Paragraphe 1: Diversité des méthodes de détermination des champs d'application territoriaux et des zones de salaires.

La détermination des territoires couverts par les décrets se fait suivant de nombreuses modalités. D'après le relevé fait par le *Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*, ces méthodes sont les suivantes:

- 1- La province;
- 2- Une seule ville;
- 3- Une ville avec rayons;
- 4- Plusieurs villes énumérées;
- 5- Plusieurs villes avec rayons;
- 6- Plusieurs villes et des cantons;
- 7- Plusieurs villes et des comtés;
- 8- Plusieurs villes et des comtés et des rayons;
- 9- Un district électoral;
- 10- Plusieurs districts électoraux;
- 11- Plusieurs districts judiciaires;¹³⁹.

Les méthodes de détermination des zones à l'intérieur des décrets comportent aussi une grande variété. L'énumération suivante peut donner une idée de cette diversité¹⁴⁰.

1° DÉCRETS PROVINCIAUX

	Zone I	Zone II	Zone III
A) Rayons de l'Ile de Montréal			
0 MILLE	1		
5 MILLES	1		
10 MILLES	4		
20 MILLES	1		
25 MILLES	1		
35 MILLES	1		
65 MILLES		2	

139. *Supra* note 133, pages 47 et 48. Pour cette détermination des territoires couverts, tout comme d'ailleurs pour les zones, il serait préférable de faire un relevé exact de la situation actuelle. Cependant, après une brève vérification d'un certain nombre de décrets actuels, nous avons constaté que la situation ne semble pas avoir changé.

140. Le tableau qui suit est reproduit à la page 52 du *Rapport général du comité d'enquête*, *supra*, note 133.

B) Toute la province, sauf les autres zones		6	4
C) Des villes			
– Selon la population	3	2	2
– Québec et rayons			
5 MILLES	1	1	
D) Établissements commerciaux selon le nombre d'employés			2

2° DÉCRETS RÉGIONAUX

	Zone I	Zone II	Zone III
A) Rayons de l'Île de Montréal			
0 MILLE	1		
10 MILLES	1		
15 MILLES	1		
20 MILLES	1		
25 MILLES		1	
50 MILLES	1		
100 MILLES		1	1
B) Des villes avec ou sans rayon	19	11	3
– Selon la population			
– Québec			
– Québec et rayon			
15 MILLES	1	2	
25 MILLES	1		
50 MILLES			3
C) Des comtés	7	13	5
D) Des districts judiciaires		1	1
E) Valeur du contrat dans la construction		2	

Les champs d'application territoriaux et les zones de salaires ont donné lieu à peu de débats judiciaires. Deux décisions nous amènent cependant à faire les remarques qui suivent. La première est tirée de l'arrêt *Holland v. Printing Industry Joint Committee*

for *Montreal and District*¹⁴¹. La Cour d'appel y a décidé que lorsqu'un décret comporte des zones délimitées en traçant un rayon autour d'une ville, la distance se mesure alors en ligne droite et non en suivant le parcours de la voie publique ou de la voie ferrée.

La deuxième remarque consiste à souligner qu'un décret ne s'applique que si le travail concerné est exécuté dans son champ d'application territorial. Dès lors, peu importe le domicile du salarié, la place d'affaires, le domicile ou le siège social de l'employeur. Le critère à appliquer est le lieu d'exécution du travail¹⁴².

Paragraphe 2: Aspects économiques des champs d'application territoriaux et des zones de salaires.

Nous avons vu que la détermination des champs d'application territoriaux ainsi que des zones à l'intérieur des décrets présente un tableau fort hétérogène. Il ne semble pas y avoir de méthode précise à ce sujet. D'ailleurs, les réponses données par les secrétaires généraux des comités paritaires aux questions du Comité d'enquête à propos des zones de salaires sont très révélatrices d'un manque de rigueur scientifique. Le rapport contient le passage suivant:

“Le questionnaire demandait comment ont été établis les décalages de salaires entre les zones. Les réponses obtenues confirment l'intuition que l'analyse économique est pour bien peu.

Voici comment se catégorisent les réponses:

A.	D'une façon arbitraire (négociation)	: 26 décrets
B.	Par l'intervention du ministère	: 5 décrets
C.	Après une étude économique	: 0 décret
D.	D'après la population des zones	: 1 décret
E.	Autres méthodes	: 2 décrets ¹⁴³ .

On peut toutefois dégager certaines observations économiques de ces méthodes de détermination des champs d'application territoriaux et des zones. La première observation consiste à remarquer que les territoires et les zones correspondent à des champs de concurrence assez précis. Ce n'est pas un effet du ha-

141. (1939) 66 B.R. 360.

142. *Comité conjoint des métiers de la construction de Joliette v. Rivet*, *supra*, note 97.

143. *Supra*, note 133, p. 54.

sard qu'il n'existe qu'un décret provincial concernant les services ou le commerce. En effet, les décrets provinciaux couvrent les secteurs suivants: carton ondulé, carton ordinaire, cercueils, chapellerie pour dames, chapellerie pour hommes, chemise, installation d'équipement pétrolier¹⁴⁴, literie et rembourrage, matériaux de construction, meubles, robes, sacs à main, vêtements pour dames, vêtements pour hommes. Cela se comprend très bien si l'on considère que toutes ces entreprises ont à faire face à une concurrence qui s'établit au niveau du territoire de la province, et parfois sur un territoire plus étendu. Qu'il y ait des décrets régionaux dans les services et le commerce, cela est aussi économiquement très logique. En effet, dans ce domaine, la concurrence s'exerce en général au niveau d'une région plus ou moins précise. D'ailleurs, la tendance à découper le territoire en zones de décalages pour salaires est beaucoup plus accentuée dans les décrets de services et de commerce ayant un grand territoire, que dans de tels décrets à territoire d'application limité. Ceci renforce l'idée que les territoires et les zones correspondent à des champs de concurrence relativement étanches les uns aux autres¹⁴⁵.

Poussant plus loin son analyse économique du phénomène des territoires et des zones, le *Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective* a utilisé trois instruments d'analyse pour déterminer le contenu logique de la détermination des territoires des décrets et des zones de salaires.

La première de ces méthodes consistait à vérifier la distribution géographique des établissements. Procédons par un exemple. Supposons qu'un décret comprenne deux zones: la première étant constituée par l'île de Montréal et un rayon de cinq milles, ainsi que les villes ayant plus de 15,000 hommes, la deuxième zone étant constituée par le reste de la province. Le salaire étant plus bas dans la zone 2, il est alors très important de s'assurer qu'aucune industrie de grande envergure ne soit située dans une ville de moins de 15,000 hommes à la limite exacte du rayon déterminé, car alors, cette industrie ferait une concurrence injuste aux industries situées sur l'île de Montréal. A ce sujet, le comité d'enquête estime que la situation est acceptable.

144. A.C. 573-76 du 25 février 1976, G.O., partie 2, 10 mars 1976, 108e année, no. 15, p. 1945. Ce décret de date très récente fait exception. Le champ de concurrence de l'activité visée s'étend toutefois à tout le Québec.

145. Voir le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective supra*, note 133, p. 47; Gérard HÉBERT, *op. cit. supra*, note 26, p. 159.

Le deuxième instrument d'analyse consistait à vérifier si les différences de salaires entre zones correspondaient à des différences réelles dans les coûts de production. Encore là, le comité d'enquête se déclare relativement satisfait, même si dans les faits la fixation des zones s'est faite de façon arbitraire.

Le troisième instrument d'analyse consistait à comparer les salaires fixés pour les zones dans le décret aux salaires effectivement payés par les employeurs. Si les salaires effectifs s'éloignent trop des salaires fixés dans le décret pour les zones, c'est donc que la différence entre les zones n'a aucun fondement économique. Sur ce sujet, quoique un peu moins satisfait, le comité d'enquête conclut que le résultat est assez heureux, les disparités de salaires entre zones n'étant pas en général contredites par le salaire effectif¹⁴⁶.

En résumé, même si les méthodes de détermination de champs d'application territoriaux et de zones de salaires relèvent beaucoup plus de l'arbitraire (ou de l'intuition) que de la science économique, il semble que les résultats soient très appréciables. Aucune grande loi économique ne semble battue en brèche. A la réflexion, il n'y a pas à se surprendre d'une telle situation. En effet, les personnes qui ont négocié les conventions collectives à la base des décrets ou les modifications à ces derniers sont directement en contact avec les réalités économiques des employeurs et des salariés visés.

TITRE II

L'ADOPTION DU DÉCRET

Le but fondamental de la *Loi des décrets de convention collective* est de rendre obligatoires par extension juridique certaines clauses d'une ou de plusieurs conventions collectives conclues entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs associations de salariés, et ce, dans toute la province ou dans une région dé-

146. Voir, au sujet de ces trois instruments d'analyse, le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*, *supra*, note 133, pages 55 à 105. Il va de soi que telles études devraient se faire à intervalles réguliers.

terminée, et au sujet d'un secteur d'activité donné (métier, industrie, commerce ou profession). Précisément, on entend par décret "l'arrêté ministériel rendant obligatoire, modifiant, prolongeant ou abrogeant une convention collective"¹⁴⁷.

Comme la *Loi des décrets de convention collective* institue un système mixte, c'est-à-dire à la fois privé et étatique, de détermination du régime de travail, il y a donc, comme condition préalable à l'adoption du décret, l'existence d'une ou de plusieurs conventions collectives. De plus, la loi impose une procédure bien précise relativement à l'adoption du décret. Enfin, le contenu même du décret est réglementé par la loi.

Chapitre I: Conditions préalables à l'adoption du décret

Pour que le lieutenant-gouverneur en conseil adopte un décret, il n'est pas suffisant qu'il existe une ou plusieurs conventions collectives. Il faut en plus que les dispositions de cette ou ces conventions collectives aient, selon les termes de l'article 6 de la loi, "acquis une signification et une importance prépondérantes"¹⁴⁸.

Section I: L'existence d'une ou de plusieurs conventions collectives.

L'obligation de cette existence d'une ou de plusieurs conventions collectives préalablement à l'adoption d'un décret découle clairement des articles 2 et 4 de la loi. Leur simple existence ne pose donc aucun problème. Il faut cependant déterminer le genre de convention collective dont il est question. A ce sujet, deux éléments méritent analyse. Tout d'abord, il faut préciser quelles sont les parties à une telle convention collective. D'autre part, nous analyserons les implications juridiques et les raisons pratiques de l'existence de ce qu'il est convenu d'appeler les "ententes conditionnelles".

147. Article 1E de la loi. Dans le présent titre, nous traiterons surtout du décret d'extension: nous analyserons brièvement les autres sortes de décrets dans le chapitre 2 du présent titre.

148. C'est là la condition primordiale, mais il en existe d'autres ainsi qu'il apparaît à la lecture de cet article 6: elles ont trait à la concurrence étrangère et au particularisme des conditions économiques régionales.

Paragraphe I: Les parties à la convention collective

Comme première démarche pour déterminer les parties à la convention collective servant de base au décret, nous devons d'abord citer les dispositions de la loi qui définissent les termes "convention collective" et "association":

—'Convention collective ou convention' signifie: une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs;

—'Association' comprend: un syndicat professionnel, une union ou fédération de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs *bona fide* ayant pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité;¹⁴⁹

Du côté patronal, il n'y a aucun problème. La convention peut être conclue par un ou des employeurs, ou encore par une association d'employeurs. En pratique, dans la plupart des cas, les conventions servant de base à des décrets sont conclues par des associations d'employeurs¹⁵⁰.

Du côté syndical, nous devons tout d'abord signaler qu'il n'y a aucune obligation de la part de l'association d'être incorporée. Cette exigence n'apparaît nullement dans la définition du paragraphe b de l'article 1 de la loi. Il en a d'ailleurs été décidé ainsi dans l'arrêt *Diva Shoe Co. Ltd. v. Gagnon et autres et Procureur général de Québec*¹⁵¹. Ce jugement de la Cour d'appel date de 1937. La cause avait cependant été introduite en Cour supérieure en 1935. Il semble que ce soit à la suite de l'introduction de ce litige en Cour supérieure que le législateur, en 1935¹⁵², a ajouté au terme "association de salariés" l'expression *bona fide*. Même si la Cour d'appel ne fait nullement mention de cette expression *bona fide*, il est certain que même en l'absence

149. Article 1, paragraphes b) et d) de la loi.

150. On a qu'à lire les préambules de quelques décrets pour se rendre compte de cette réalité. Il semble que les raisons principales de cette pratique soient les suivantes: garantie contre la concurrence indue, assurance de l'adoption éventuelle du décret.

151. (1941) 70 B.R. 411, aux pages 423 et suivantes.

152. *Loi modifiant la Loi relative à l'extension des conventions de travail*, *supra*, note 69, a. 1.

de ces termes, il ne serait nullement nécessaire qu'une association de salariés obtienne l'incorporation en vue de voir la convention collective qu'elle a signée être étendue aux tiers suivant la *Loi des décrets de convention collective*. Que signifie cette expression *bona fide*? Voici ce que Marie-Louis Beaulieu écrit à ce sujet:

“L'expression *bona fide* ne réfère pas au but poursuivi par une association, à son attitude envers le régime politique du pays, ou aux idéologies de ses officiers ou de ses membres, comme on l'a dit dans certains milieux faisant autorité. La surveillance qu'une saine administration doit exercer de ce côté est spécialement couverte par la phrase: 'ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés, ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres, dans le respect des lois et de l'autorité' ”¹⁵³.

Voilà une explication négative. L'auteur ne détermine pas de façon positive le contenu de cette expression. A notre avis, elle n'est là que pour donner au ministre la discrétion de juger s'il s'agit véritablement d'une association de salariés, si l'association de salariés existe. En effet, on peut dire qu'il y a deux sortes d'associations de salariés: celles constituées en corporation, jouissant d'une personnalité juridique, et celles n'existant qu'en fait, c'est-à-dire n'ayant pas de personnalité juridique, les associations *de facto*¹⁵⁴. Il eut été plus heureux, à notre avis, d'employer l'expression *de facto*. On peut poser comme hypothèse que la raison pour laquelle on a employé l'expression *bona fide* réside dans le fait qu'il était courant à l'époque d'estimer qu'un syndicat *de facto* fuyait l'incorporation afin de ne pas se rendre responsable de ses actes¹⁵⁵. Quoi qu'il en soit, cette expression nous semble aujourd'hui inutile, car la discrétion ministérielle mentionnée plus haut existerait même en son absence.

Si l'association de salariés n'a pas à être constituée en corporation, elle n'a pas non plus l'obligation de représenter la majorité des salariés ni par voie de conséquence, être accréditée. Certains pourraient faire découler l'obligation de majorité du principe de la prépondérance contenue à l'article 6 de la loi. Ce

153. Marie-Louis BEAULIEU, *op. cit., supra*, note 22, p. 147.

154. Cette distinction maintenant classique est reprise entre autres par Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *op. cit. supra*, note 24, pages 137 et suivantes. On emploie aussi parfois l'expression “association volontaire” comme synonyme de “association *de facto*”.

155. A titre de comparaison voir le sens donné à l'expression *bona fide* dans la *Loi des relations ouvrières*, dans Gérard VAILLANCOURT, *Les lois ouvrières de la Province de Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, pp. 21-23; 73-74.

serait sans fondement, car cette obligation de signification et d'importance prépondérantes est rattachée aux dispositions de la convention et non à l'association signataire. Il est évident toutefois que si l'association de salariés signataire de la convention dont on demande l'extension ne représente pas la majorité des salariés, la signification et l'importance prépondérantes d'une telle convention en souffrira ou du moins devrait en souffrir un peu. Il n'en demeure pas moins qu'en principe, l'association n'a pas l'obligation de représenter la majorité des salariés. Ce n'est pas étonnant, car la *Loi des décrets de convention collective* ne traite pas des mécanismes de reconnaissance des parties à la convention collective ni de la négociation de cette dernière. Ces mécanismes apparaissent au *Code du travail* et aucun lien n'est fait entre ces deux législations. Donc, il nous semble clair que l'accréditation n'est pas exigée de l'association de salariés signataire de la convention. R. Gagnon, L. LeBel et P. Verge écrivent à ce sujet:

“Avant 1969, le *Code du travail* prévoyait un régime de reconnaissance volontaire de l'association de salariés, parallèlement à celui de l'association accréditée. Le problème ne se posait donc pas alors. Les amendements de 1969 au *Code du travail* ont frappé de nullité les ententes conclues par les associations non accréditées et, par le fait même, posé l'accréditation comme condition de validité d'une convention collective, tout au moins au sens du *Code du travail*. Une discordance existe donc à cet égard entre les deux lois”¹⁵⁶.

A notre avis, la concordance des lois du travail n'est pas une fin en soi. Cette discordance n'est pour nous qu'apparente, car la différence des textes démontre simplement que ces deux lois n'ont pas les mêmes objets. En effet, la *Loi des décrets de convention collective* a pour but d'assurer un minimum normal aux salariés d'un secteur tout en assainissant la concurrence dans ledit secteur. Pour que ces buts intimement liés et complémentaires soient atteints, la représentativité de l'association n'est pas essentielle. Par contre, elle apparaît tout indiquée lorsque l'on envisage la convention collective du *Code du travail*, instrument juridique qui met en place un régime complet et détaillé de conditions de travail concernant d'ailleurs non seulement les salariés mais aussi l'association elle-même¹⁵⁷.

156. Robert GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *op. cit.*, *supra*, note 24, p. 299.

157. Exemple: la pratique des clauses de sécurité syndicale.

Cependant, l'inexistence de l'obligation d'accréditation ne signifie pas l'absence absolue de points de friction entre la *Loi des décrets de convention collective* et le *Code du travail*. On peut en trouver un exemple dans l'arrêt *Commission des relations de travail du Québec v. L'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la Plomberie et Tuyauterie des États-Unis et du Canada et al et la Corporation des entrepreneurs en Plomberie et chauffage de la Province de Québec (Section Québec & district) et al*¹⁵⁸. Après avoir déposé quarante et une (41) requêtes en accréditation, soixante (60) jours avant la date d'expiration d'un décret de la construction, des syndicats ont fait une requête en suspension des négociations en vertu de l'article 33 du *Code du travail*. La Commission des relations de travail décline toute juridiction sous prétexte que les négociations ont lieu en vue du renouvellement d'une convention collective à servir de base à un décret et non pas en vue d'une convention collective particulière en vertu du *Code du travail*. La Cour suprême du Canada approuve entièrement mais sans motif la décision de la Cour d'appel du Québec ordonnant l'émission d'un bref de mandamus contre la Commission des relations de travail. Cette dernière décision nous semble fort douteuse. Il serait cependant trop long de la discuter en profondeur, car il faudrait la rebâtir en entier. Nous nous permettons toutefois les remarques suivantes. Monsieur le juge Brossard de la Cour d'appel précise que le *Code du travail* et la *Loi des décrets de convention collective* ont des objets bien différents. Et pourtant, il fait un devoir au ministre de tenir compte de l'accréditation lors de l'appréciation du caractère prépondérant d'une convention collective. Si ce sont des lois distinctes, elles doivent le demeurer, à notre avis, même en cas de difficultés. Si la négociation de la convention collective n'est pas réglementée par la *Loi des décrets de convention collective* et si cette dernière ne fait aucune référence au *Code du travail*, comment peut-on dire que par l'article 33 du *Code du travail*, on peut faire suspendre la négociation d'une convention collective en vue d'un décret? Nous prétendons plutôt que cette négociation peut continuer et qu'après l'accréditation on pourra toujours, par la convention collective particulière du *Code du travail*, ajouter aux conditions de travail prévues au décret. D'ailleurs, une telle situation se rencontre très fréquemment. Que cela puisse engendrer certaines difficultés pratiques, c'est certain. Mais la solution de ces difficultés ne peut sûrement pas être trouvée en faisant un curieux mélange des

158. (1969) R.C.S. 466. Le jugement de la Cour suprême ne fait que confirmer sans discussion celui de la Cour d'appel du Québec rapporté à (1968) B.R. 199.

deux lois en question comme le fait monsieur le juge Brossard de la Cour d'appel de Québec dans l'extrait suivant de son jugement:

“Est-ce à dire que, par le silence de la *Loi de la convention collective* sur ce point, le législateur entend que, à compter de l'exécution d'une convention collective qui sert de base à un décret, tous ceux qui, n'étant pas parties ou représentés dans la convention, sont cependant liés par le décret, perdent indéfiniment les droits d'accréditation, de représentation et de négociation que leur confère le *Code du travail* quant aux métier, industrie, commerce ou profession visés par le décret. Il me paraît impossible d'envisager une réponse affirmative à une telle question. Outre qu'une réponse affirmative dépouillerait à toutes fins pratiques et utiles, et indéfiniment, les employeurs et les salariés visés par un décret, des droits d'accréditation ou de négociation que leur assure le *Code du travail*, elle saperait, dans son fondement à la fois juridique et pragmatique, le caractère même de la signification et de l'importance prépondérantes de la convention sur laquelle doit s'appuyer un décret.

Outre l'article 33, les articles 34 et 35 du *Code du travail* stipulent que l'accréditation d'une association de salariés annule de plein droit l'accréditation ou la reconnaissance de toute autre association pour le groupe visé par la nouvelle accréditation et que la révocation de l'accréditation empêche le renouvellement de toute convention collective conclue par l'association privée de son accréditation et emporte de plein droit pour cette dernière la déchéance des droits et avantages lui résultant de cette convention collective.

Les fins visées par ces trois articles du *Code du travail* ne sauraient constituer lettre morte lorsqu'il s'agit pour le lieutenant-gouverneur en conseil de décider de la signification et de l'importance prépondérantes d'une convention collective qui lui est soumise; bien au contraire.

Le droit qui est donné au lieutenant-gouverneur en conseil d'adopter un décret, lorsqu'il est satisfait de la signification et de l'importance prépondérantes, ne confère pas pour autant à des groupements ouvriers ou patronaux celui de parler au nom de toute une industrie, commerce ou métier, sans accréditation.

D'ailleurs, la *Loi de la convention collective* qui donne à la convention collective une définition substantiellement et essentiellement identique ne stipule nullement que celles qui servent de base à un décret sont soustraites à l'application du *Code du travail* quant à

tout ce qui a trait à leur négociation et à l'accréditation de groupements ouvriers ou patronaux qui les signent¹⁵⁹.

L'arrêt *André Daoust et John Schaff v. Syndicat international des travailleurs du tabac et B.K. Johl Inc.*¹⁶⁰ est une illustration de cette indépendance des deux lois. A une requête en accréditation, on objectait que l'employeur était partie à une convention collective conclue par l'Association des manufacturiers de Meubles de la Province de Québec, association dont l'employeur était membre. On décide qu'il s'agit là d'une convention collective au sens de la *Loi des décrets de convention collective* et non au sens du *Code du travail* qui exige l'accréditation de l'association signataire. Une telle convention n'est pas celle prévue au *Code du travail* à l'article 21 et ne peut donc faire obstacle à l'accréditation.

Paragraphe 2: Les ententes conditionnelles

Pour les fins de l'exposé qui suit, nous opposons les expressions "entente conditionnelle" et "véritable convention collective". L'entente conditionnelle est une convention collective conclue avec la condition qu'elle ne liera les parties que si un décret rend ses dispositions obligatoires pour les tiers¹⁶¹. La véritable

159. *Ibidem*, pages 208-209. Il va de soi cependant qu'en pratique, pour ne pas gaspiller des énergies, il vaut mieux suspendre toute négociation lorsque la représentativité syndicale est contestée, car il est probable sinon certain que le ministre en tiendra compte. A cet enchevêtrement du juge Brossard, nous préférons la distinction nette faite par monsieur le juge Pigeon dans l'affaire *Steinberg* (*infra*, note 165) entre le rôle des tribunaux et celui du ministre (voir le passage qui donne lieu à la note 167).

160. (1970) T.T. 74. Il est intéressant de noter qu'en *obiter dictum*, le Tribunal du travail soutient que la convention collective de la *Loi des décrets de convention collective* peut être conclue sans que l'association des salariés signataire soit accréditée.

Cela est d'ailleurs conforme à la pratique prévalant dans certains secteurs d'activité, comme la coiffure, où, à cause des difficultés d'organisation syndicale en vue d'une accréditation, les ententes à l'origine des décrets ne sont généralement pas des conventions collectives au sens du *Code du travail*. Selon des renseignements récemment obtenus, il en est ainsi du récent *décret concernant les musiciens de la région de Montréal*, G.O., partie 2, 14 mai 1975, 107^e année, no. 18, p. 2097;

161. Selon une autre pratique, les parties signent une véritable convention collective dans laquelle elles insèrent une clause en vertu de laquelle elles s'engagent à faire pression pour obtenir un décret. Ce n'est cependant pas une entente conditionnelle au sens strict.

convention collective par contre lie les parties indépendamment de l'adoption d'un décret; au surplus, elle peut contenir des clauses qu'il est impossible d'insérer dans un décret, comme celles concernant la sécurité syndicale, la procédure de griefs. . . ¹⁶² .

Pour les employeurs, les avantages de l'entente conditionnelle sont considérables. Un employeur ou un groupe d'employeurs ne risquent pas ainsi de se voir seuls à accorder certains avantages à leurs salariés et subir alors une concurrence injuste que l'adoption d'un décret ferait disparaître. Cette garantie que comporte l'entente conditionnelle favorise donc le recrutement patronal.

Par contre, la pratique de l'entente conditionnelle nuit au recrutement syndical, en ce sens que tous les salariés du secteur bénéficient des avantages du décret à cause de l'action d'un certain nombre d'entre eux, c'est-à-dire les syndiqués qui ont à payer non seulement le prélèvement du comité paritaire, mais aussi la cotisation syndicale. Ainsi les non-syndiqués ne voient pas l'utilité de se joindre à un syndicat, d'autant plus d'ailleurs qu'ils ignorent très souvent que c'est un syndicat qui est à l'origine du décret, croyant plutôt qu'il s'agit d'une simple mesure gouvernementale¹⁶³ .

D'après le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*¹⁶⁴ , il semble que les ententes conditionnelles apparaissent surtout dans les périodes de crise économique et de chômage. Il est certain qu'en période de plein emploi, les écarts de salaires entre établissements syndiqués et établissements non-syndiqués ne peuvent être très considérables, donc ne peuvent ouvrir la porte à une concurrence indue contre laquelle les ententes conditionnelles sont une garantie.

Il faut ajouter qu'en pratique, pour obvier aux antagonismes d'intérêts entre l'entente conditionnelle et la véritable convention collective, on essaie de faire coïncider les négociations des con-

162. Voir *infra*, chapitre III du titre II.

163. Le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective* (*supra*, note 133) indique aux pages 12 et suivantes qu'environ 40% des décrets ont à leur base une entente conditionnelle. Avec la disparition des associations reconnues du *Code du travail* en 1969 (*Loi modifiant le Code du travail*, L.Q. 1969, ch. 47), cette proportion a considérablement diminuée.

164. *Ibidem*, pages 12 et suivantes.

ventions collectives du *Code du travail* avec celles à l'origine des décrets. Ainsi, on ne nuit pas au recrutement syndical et on donne aux employeurs une garantie contre la concurrence en établissant au moyen du décret un plancher aux conditions de travail.

La valeur juridique des ententes conditionnelles devait un jour être contestée. L'arrêt *Steinberg's Limitée v. Le comité paritaire de l'alimentation au détail, région de Montréal et Le Procureur général de la Province de Québec*¹⁶⁵ règle le problème. Steinberg's Limitée allègue que:

"1— La convention collective qui a donné naissance au décret est sans valeur juridique parce que suivant ses termes son entrée en vigueur est subordonnée à la proclamation du décret; . . .

3— La convention collective n'étant pas entrée en vigueur avant le décret, ne peut pas avoir acquis une signification et une importance prépondérantes;"¹⁶⁶.

L'argumentation de monsieur le juge Pigeon mérite d'être citée au long:

"Le premier et le troisième moyens peuvent être étudiés simultanément. . .

L'appelante soutient que, parce que la *Loi de la convention collective* (S.R.Q. 1941, c. 163, aujourd'hui *Loi des décrets de convention collective*, S.R.Q. 1964, c. 143) statue à l'article 2:

'Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs. . .'

un décret ne peut être rendu sans qu'une convention collective soit d'abord entrée en vigueur. Elle prétend en outre que le ministre ne peut pas, comme l'exige l'article 6, juger 'que les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail', si la convention n'est pas déjà en vigueur.

Ces prétentions ne résistent pas à l'examen. Selon les principes généraux du droit, rien n'empêche qu'une convention soit subordonnée à une condition suspensive. Un contrat existe dès qu'il a été conclu même si les obligations qui en découlent sont subordonnées

165. (1968) R.C.S. 971.

166. *Ibidem*, pages 976-977.

à une condition. Cela résulte implicitement de l'article 1081 C.c. qui rend nulle l'obligation conditionnelle dans le cas seulement d'une 'condition purement facultative de la part de celui qui s'oblige'. Il est clair que la condition dont il s'agit n'est pas purement facultative en ce sens, puisque sa réalisation dépend de la volonté d'une autorité extérieure. Alors que le principe même de la loi dont il s'agit est de favoriser l'amélioration des conditions de travail en protégeant contre la concurrence déloyale les employeurs qui y consentent, il serait bien singulier que le texte ait pour effet implicite de les obliger à accepter de subir cette concurrence tant qu'un décret ne serait pas rendu. Cela peut signifier un temps considérable puisque, dans le cas présent, il s'est écoulé près d'un an et demi entre la signature de la convention et l'entrée en vigueur du décret.

De même on ne peut pas voir pourquoi le ministre ne pourrait pas juger qu'une convention collective a acquis une signification et une importance prépondérantes quand elle n'est pas encore entrée en vigueur. Évidemment, la signification et l'importance d'une convention collective ne sont pas les mêmes lorsqu'elle est conditionnelle que lorsqu'elle ne l'est pas, mais comment peut-on prétendre qu'elles sont inexistantes? Ce n'est pas aux tribunaux mais au ministre qu'il appartient de juger ces facteurs. La loi n'exigeant pas expressément que la convention soit entrée en vigueur avant qu'un décret puisse être rendu, le principe général de la liberté des conventions doit être appliqué pour admettre une convention conditionnelle. C'est au ministre qu'il appartient de juger si ce facteur a pour conséquence de priver la convention du degré d'importance qui justifie un décret¹⁶⁷.

Section II: Les "qualités économiques" exigées de la convention collective

Ces qualités économiques de la convention collective, on les retrouve à l'article 6 de la loi. Il faut qu'elle tienne compte de la concurrence des pays étrangers et des autres provinces et aussi des "conditions économiques particulières aux diverses régions de la province". Mais surtout, pour qu'une convention collective soit extensionnée pour atteindre les tiers, il faut que ses dispositions aient acquis une signification et une importance prépondérantes.

Quels sont les principes qui devraient guider le législateur en ce domaine? Il faut tout d'abord poser comme principe que l'extension juridique a pour but d'atteindre les tiers. Dès lors, il se-

167. *Ibidem*, pages 977-978.

rait illogique que la convention ne couvre qu'une minorité des salariés du secteur, car ce sont eux qui seraient les véritables tiers. Dans un tel cas, le décret serait purement et simplement une imposition à la majorité des volontés d'une minorité; l'extension juridique serait une mesure plutôt étatique que mixte.

A l'inverse, d'un point de vue théorique tout au moins, l'extension ne serait pas souhaitable dans le cas d'une convention qui couvre la presque totalité des salariés du secteur. Ce serait alors une prime à la non adhésion syndicale¹⁶⁸. De plus, la mise en place d'un comité paritaire serait un bien lourd fardeau administratif et financier en comparaison des avantages que l'on pourrait en tirer.

De toute façon, ces qualités économiques de la convention-source constituent un problème très difficile à régler¹⁶⁹. Dans le volume *Décrets et comités paritaires*, on donne quelques-unes des solutions adoptées dans différents pays:

“Règle générale, on peut dire que la plupart de ces lois demandent que les employés visés par la convention-source représentent, en quelque manière, la majorité de ceux qui seraient assujettis au décret-loi que l'on envisage. Quelques-unes sont allées plus loin. Ainsi, la loi du Brésil, votée en 1932, exigeait que les trois-quarts des travailleurs intéressés tombent déjà sous la convention collective; mais onze ans plus tard, à l'occasion de la codification des lois du travail, on choisit l'autre extrême: en vertu du Code, le ministre peut rendre le contrat obligatoire 'si cette mesure est conseillée par l'intérêt public'. Le Mexique, de son côté, adopta la règle des deux tiers tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs syndiqués; apparemment la même prescription vaut encore.

L'Allemagne établit son système de l'extension juridique par une ordonnance du 23 décembre 1918 sur les contrats collectifs. C'est de cette loi allemande que le législateur québécois s'est directement inspiré:

'Le ministre du travail du Reich peut déclarer généralement obligatoires les contrats collectifs qui ont acquis une signification prépondérante pour l'établissement des conditions de travail de la sphère professionnelle donnée, dans la région pour laquelle le contrat collectif a été conclu'.

168. Il faut remarquer que cette objection tomberait s'il était permis d'inclure des clauses de sécurité syndicale dans le décret.

169. A ce sujet, voir L. HAMBURGER, *loc. cit. supra*, note 32, aux pages 187 et suivantes.

Quand, à la suite du régime nazi qui l'avait supprimé, et de la guerre, on rétablit le système de l'extension juridique, on opta pour une formule légèrement différente. Les employeurs signataires de la convention collective doivent aujourd'hui employer pas moins de 50% des employés qui seraient touchés et l'extension doit aussi paraître profitable à l'intérêt public.

La Hollande, en 1937, a adopté l'expression 'une majorité ... importante', en laissant au ministre le soin de décider lui-même quelle majorité lui paraît importante ou non:

'Notre ministre peut déclarer généralement obligatoires, pour l'ensemble du pays ou pour une partie du pays, des dispositions d'une convention collective qui sont applicables, dans l'ensemble du pays ou dans la partie en question du pays, à une majorité — que le ministre estime importante — du personnel employé dans une industrie'.

Nous avons dit plus haut qu'un arrêté du 5 octobre 1945 avait transféré à un collège de conciliateurs d'État les pouvoirs que la loi concernant la convention collective accordait au ministre. Un rapport officiel nous apprend que, dans les dernières années, le Collège des conciliateurs d'État a reçu et accordé un nombre considérable de requêtes en vue de déclarer obligatoires les dispositions de diverses conventions collectives. Il semble que l'estimation de la 'majorité importante' des travailleurs assujettis à la convention-source corresponde à une interprétation assez large de l'expression.

En Australie, la loi ne donne aucune règle et laisse toute liberté à la commission de déclarer obligatoires les termes d'une entente, lorsque cette commission considère la chose nécessaire pour prévenir, régler ou empêcher, à l'avenir, un différend industriel. De la même manière, l'Italie, dans une loi de 1959, donne au gouvernement le droit d'édicter des normes correspondant aux clauses des conventions collectives appropriées, sans spécifier aucune condition particulière relativement à l'importance desdites conventions.

La France et la Belgique n'ont pas précisé, elles non plus, quelle proportion d'employeurs ou de travailleurs doivent être soumis à la convention-source. Elles ont plutôt délimité quel type de convention pourrait être extensionné. En France, seules les conventions collectives au sein d'une commission mixte, et, en Belgique, seules les décisions des commissions paritaires constituées par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs peuvent obtenir l'extension juridique. La loi française précise que la représentativité des organisations syndicales doit être déterminée

d'après leurs effectifs, leur indépendance, leurs cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat et l'attitude patriotique prise pendant l'occupation"¹⁷⁰.

En général, le critère de la syndicalisation n'est pas retenu comme tel. Plutôt que le nombre des salariés syndiqués, c'est le nombre des salariés affectés par la convention que l'on retient. Pour le Québec, les termes mêmes de la loi prohibent l'attribution d'un caractère absolu non seulement au taux de syndicalisation, mais aussi au nombre de salariés auxquels la convention s'applique. En effet, ce sont les dispositions de la convention qui doivent avoir acquis une signification et une importance prépondérantes, non pas l'association. En pratique toutefois, il est normal de tenir compte du nombre des requérants en extension, car plus nombreux sont ceux qui acceptent les conditions de travail contenues dans les dispositions de la convention collective, plus celles-ci ont des chances d'être prépondérantes.

Se référant probablement à des mémoires qui lui ont été soumis, le comité d'enquête sur la *Loi de la convention collective* fait un relevé de l'éventail possible des interprétations à donner aux mots "signification et importance prépondérantes".

"Pour certains, la 'prépondérance' serait la majorité simple des salariés (assujettis) travaillant dans les établissements ou pour le compte des employeurs membres de la ou les associations patronales signataires de la convention qu'on veut extensionner par rapport au total des salariés (assujettis) dans le champ d'application du décret. Pour d'autres, la 'prépondérance' serait acquise par l'absence ou le très petit nombre d'objections apportées à la requête de la ou des parties au cours des trente jours d'avis dans la Gazette Officielle. Dans certains cas, on va encore plus loin. La 'prépondérance' serait acquise, à sa face même, tant qu'une autre requête visant à obtenir l'extension juridique d'une convention ne vient pas, dans les trente jours de publication de l'avis dans la Gazette Officielle, s'opposer et contester la première requête"¹⁷¹.

De toute façon, comme l'appréciation de la signification et de l'importance prépondérantes relève d'une discrétion ministé-

170. Cahiers de l'institut social populaire no. 6 - *Décrets et comités paritaires*, (Mémoire sur la Loi de la convention collective soumis au Conseil supérieur du travail par l'Association professionnelle des industriels), Montréal, Les Éditions Belarmin, 1964, pages 65 et suivantes.

171. *Supra*, note 133, page 23.

rielle¹⁷², tout ce qu'il importe de connaître est la manière avec laquelle cette discrétion est en pratique exercée. L'interprétation que donne le ministère du travail et de la main-d'oeuvre aux termes "signification et importance prépondérantes" a été exposée par M. Gérard Tremblay dans un mémoire qu'il a soumis au *Comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*. M. Tremblay écrit:

"Nous établissons cette prépondérance d'après les critères suivants:

A) Le nombre des employeurs qui ont signé la convention directement ou par le truchement d'une association et le nombre de salariés qu'ils emploient. Nous exigeons parfois la liste de paie annuelle des employeurs requérants par rapport à la liste totale des employeurs de l'industrie et du commerce visés. Il est clair que si la liste de paie des employeurs requérants est de 55% et plus de la liste totale de paie de l'industrie ou du commerce, la prépondérance est considérée comme établie.

B) Si certains employeurs ne veulent pas se porter signataires à une convention mais que les conditions de travail dont bénéficient leurs salariés sont équivalentes ou supérieures à celles du décret projeté, le ministre peut les compter du côté de la prépondérance.

C) Il est arrivé que des employeurs ne veulent pas signer une convention. Toutefois, ces employeurs sont disposés à accepter la promulgation d'un décret et à hausser les taux de salaires d'accord avec celui-ci. Dans ce cas, nous pouvons les compter dans la prépondérance.

D) Il arrive aussi que des employeurs ont des conventions particulières avec une union, à des conditions supérieures. Même s'ils ne sont pas signataires au projet de décret, ils sont agréés pour fin de prépondérance"¹⁷³.

Selon les renseignements récemment obtenus auprès du ministère du travail et de la main-d'oeuvre, ces critères et la façon de les appliquer n'ont pas changé depuis cet exposé de M. Gérard Tremblay.

Le critère A) est sûrement le plus facile à appliquer. S'il y a prépondérance numérique à ce stade, l'adoption d'un décret est recommandée, sauf bien entendu si cette prépondérance provient

172. Sur ce pouvoir discrétionnaire et l'impossibilité pour les tribunaux de le contrôler, voir *inter alia* l'arrêt *Steinberg's Limitée*, *supra*, note 165, page 978.

173. *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*, *supra*, note 133, page 24.

d'un seul employeur (ou même de quelques employeurs) qui verrait alors dans la *Loi des décrets de convention collective* un moyen très efficace d'écraser des concurrents ayant une productivité inférieure à la sienne¹⁷⁴.

Le critère D) peut lui aussi être vérifié très facilement, surtout depuis que l'article 60 du *Code du travail* exige le dépôt des conventions collectives au bureau du commissaire-enquêteur en chef.

Le critère B) ne peut se vérifier que sur enquête à cette fin. Quant au critère C), sa vérification peut se faire au moyen des objections reçues.

En pratique, toute cette enquête se fait la plupart du temps à partir des chiffres fournis par les requérants. Les démarches vraiment sérieuses et scientifiques de la part du ministère sont plutôt rares, à moins que des objections importantes soient soulevées à l'encontre de l'extension. Cette situation est encore plus grave lorsqu'il s'agit du renouvellement d'un décret, auquel cas le seul véritable critère envisagé est le critère C), c'est-à-dire les objections au renouvellement du décret.

Pour terminer cet exposé, nous voudrions, par un exemple, montrer la faiblesse du lien entre la syndicalisation et l'adoption d'un décret, entre le *Code du travail* et la *Loi des décrets de convention collective*. Dans un secteur industriel et une région donnée, il y a 1000 salariés répartis dans dix entreprises. Dans chacune des entreprises A, B et C, il y a 150 salariés dont 76 font partie d'un syndicat accrédité qui a signé une convention collective. On demande l'extension de ces trois conventions collectives semblables. Supposons que parmi les sept autres entreprises (sans syndicat), il y en ait certaines qui accordent à deux cents salariés des conditions de travail équivalentes à celles prévues dans les conventions collectives en vigueur dans les entreprises A, B et C. Il y aurait alors signification et importance prépondérantes des dispositions de ces conventions collectives, car 650 salariés sur 1000 bénéficient soit de ces conventions collec-

174. Il est cependant intéressant de remarquer que l'on a déjà eu un décret que l'on pourrait qualifier de "préventif". En effet, le transport d'argent et de valeurs a déjà été réglementé par décret alors qu'une seule entreprise exerçait cette activité. Une telle situation est évidemment anormale.

tives, soit de l'équivalent. Et pourtant, seulement 228 salariés sont syndiqués, c'est-à-dire 22.8% de ceux qui sont assujettis au décret.

Enfin, à propos du manque de rigueur de la part du ministère¹⁷⁵ dans l'interprétation et l'application de la condition de "signification et d'importance prépondérantes" des dispositions de la convention, nous aimerions citer un passage du volume *Décrets et comités paritaires*. Après avoir recommandé la création d'une commission de l'extension des conventions collectives, on écrit ce qui suit:

"Nous croyons qu'une interprétation sévère de cette condition fondamentale est nécessaire pour garder à notre *Loi de la convention collective* son caractère propre de loi d'extension juridique. Autrement, la loi deviendra, petit à petit, du moins dans bien des secteurs, une simple forme de réglementation gouvernementale, plus ou moins semblable à une législation de salaire minimum. De plus, une interprétation rigide ne peut, croyons-nous, que stimuler la vitalité et l'activité des associations patronales et ouvrières dans les secteurs concernés. Et, encore une fois, nous croyons que cette vitalité constitue un objectif fondamental de toute saine législation ouvrière.

Au fur et à mesure que la Commission rendra des décisions relativement à l'importance prépondérante des conventions collectives qui lui seront soumises, elle pourra élaborer des critères plus définis. Elle verra s'il y a lieu, au moment opportun, de les formuler dans des règlements explicites. Enfin, s'ils s'avèrent utiles, l'Assemblée législative pourra éventuellement les incorporer à la législation elle-même"¹⁷⁶.

La signification et l'importance prépondérantes constituent la première qualité économique exigée de la convention de base. Si on y décèle un souci de protection de l'intérêt public, cette caractéristique est encore plus claire chez les deux autres qualités économiques que nous ne ferons que mentionner. L'article 6 de la loi stipule que le lieutenant-gouverneur en conseil doit vérifier si l'extension de la convention collective peut se faire "sans grave inconvénient pouvant résulter de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces"; il doit aussi tenir "compte des

175. Il faut toutefois remarquer que, selon un haut fonctionnaire, les crédits alloués à ce secteur du ministère du travail et de la main-d'oeuvre ont toujours été très faibles.

176. *Supra*, note 170, p. 69. L'instauration d'une telle Commission recèle cependant des dangers d'abus de procédure, de multiplication inutile de débats judiciaires.

conditions économiques particulières aux diverses régions de la province". Ce dernier devoir est cependant beaucoup plus une incitation à établir des zones de salaires à l'intérieur du territoire couvert par le décret qu'une véritable qualité économique exigée de la convention-source.

Chapitre II: Procédure d'adoption du décret

La procédure d'adoption d'un décret est prévue aux articles 3 et suivants de la loi. Nous traiterons d'abord du décret d'extension pour ensuite faire quelques remarques au sujet des décrets de modification, de prolongation et d'abrogation.

Ainsi qu'il apparaît à l'article 3 de la loi¹⁷⁷, seules les parties à la convention collective (une ou plusieurs parties) peuvent prendre l'initiative de son extension. Le ministre du travail et de la main-d'oeuvre ne peut prendre cette initiative comme c'est le cas en France¹⁷⁸. La façon de procéder pour les parties consiste à adresser une requête au ministre du travail et de la main-d'oeuvre conformément à l'article 4 de la loi. Cette requête doit être accompagnée d'une copie conforme de la convention collective et, selon une pratique administrative, d'un dossier comportant les données suffisantes pour établir la signification et l'importance prépondérantes de ses dispositions. Ensuite, il y a publication de la convention et d'un avis de la réception d'une requête en demandant l'extension dans la Gazette officielle de Québec, ainsi que dans un journal publié en langue française et un journal publié en langue anglaise, le tout suivant l'article 5 de la loi. Cet avis indique que toute objection doit être formulée dans les trente jours. Il est de plus stipulé à l'article 5 de la loi que le ministre "peut ordonner la tenue d'une enquête sur le bien-fondé de la requête, ou de toute objection formulée à l'encontre".

177. "Toute partie à une convention peut demander au lieutenant-gouverneur en conseil l'adoption du décret prévu à l'article précédent",

178. A ce sujet et pour une comparaison générale avec la loi française, voir Jean BERNIER, *L'extension des conventions collectives dans le droit du travail: France, Grande-Bretagne et Canada*, Volume 24, No. 2 Relations Industrielles, 141.

Nous ne pouvons nous rallier à l'opinion de R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, (*op. cit. supra*, note 24, p. 300) lorsqu'ils tiennent les propos suivants:

"Suivant le régime d'extension juridique de la *Loi des décrets de convention collective*, on peut même imaginer que le ministre prenne sur lui de recommander l'extension d'une convention particulière".

En pratique, lorsqu'aucune objection ne se fait valoir, et après que l'enquête sur la signification et l'importance prépondérantes a été faite, un projet d'arrêté en conseil est transmis au sous-ministre par le service d'extension juridique. Ce projet passe ensuite par le Bureau de la législation déléguée (relevant du Conseil exécutif) pour ensuite être présenté au Conseil des ministres par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre¹⁷⁹. Si l'arrêté en conseil est passé, le décret revient au ministère du travail et de la main-d'oeuvre, est transmis aux parties concernées et, selon l'article 7 de la loi, est publié dans la Gazette officielle de Québec.

Si des objections sont faites à l'encontre de la requête en extension, elles sont transmises aux parties contractantes (ainsi qu'au comité paritaire s'il s'agit d'un amendement au décret), et le sous-ministre leur demande d'apporter réponses à ces objections. Si les parties ne consentent pas aux modifications exigées par les objections, le ministère convoque alors toutes les parties concernées et une audition est faite par des fonctionnaires. Une fois ces problèmes réglés, le cheminement est le même que celui que nous avons décrit précédemment¹⁸⁰.

Il faut noter que le décret d'extension n'entre en vigueur qu'à "compter du jour de sa publication dans la Gazette officiel-

179. Un détour *via* la Régie des mesures anti-inflationnistes (*Loi concernant les mesures anti-inflationnistes*, L.Q. 1975, c. 30) sera peut-être bientôt fait régulièrement. La Régie prétend qu'une telle démarche est obligatoire, mais de fortes réticences sont exprimées par la Direction générale des normes de travail.

180. Au sujet de cette procédure de règlement de conflits, le *Rapport Général du comité d'Enquête sur la Loi de la convention collective* (*supra*, note 133, pp. 37 et ss.) note que les parties concernées sont en général satisfaites. On apporte toutefois les restrictions suivantes quant à cette procédure:

- "A) Le règlement des conflits reposerait sur un certain arbitraire et non pas sur des normes connues et acceptées;
- B) Elles seraient soumises à des interventions comme celles mentionnées par monsieur Gérard Tremblay 'groupements syndicaux, ouvriers et ... de certains députés';
- C) Elles auraient un certain caractère de huis clos".

Récemment, nous avons tenté de savoir du ministère si ces remarques sont encore fondées. Au sujet du premier point, nous avons appris qu'il s'agit souvent d'analyses de cas particuliers et d'intuition, ce qui est différent de l'arbitraire. Concernant la deuxième restriction, il semble que de telles pratiques, surtout de la part des députés, sont à peu près disparues. Au sujet du huis clos, on ne peut toujours assister à l'audition que sur convocation, mais il suffit de s'objecter pour être convoqué; les associations de consommateurs pourraient utiliser cette voie.

le de Québec ou à une date ultérieure qui y est fixée" (article 7 de la loi).

Voilà le tableau de la procédure à suivre pour le décret d'extension et en partie pour le décret de modification. Par contre, c'est à l'article 8 de la loi qu'apparaissent ce qu'il est convenu d'appeler les décrets de prolongation, d'abrogation ou de modification.

On a recours au décret de prolongation surtout dans le cas où les parties contractantes sont en train de négocier une nouvelle convention collective devant servir à renouveler le décret, et qu'elles n'ont pas encore réussi à s'entendre¹⁸¹. Pour ne pas être obligé d'avoir recours à une telle procédure, on insère parfois dans le décret une clause de renouvellement automatique¹⁸². La différence essentielle entre le décret de prolongation et les autres décrets réside dans le fait qu'il n'entre pas en vigueur lors de sa publication dans la Gazette officielle de Québec, ou à une date ultérieure qui y est fixée, selon l'article 7 de la loi, mais à compter du jour de son adoption¹⁸³.

Quant au décret d'abrogation, il peut être adopté sur l'initiative des parties contractantes ou encore du ministre du travail et de la main-d'oeuvre "par exemple dans le cas d'un comité paritaire qui aurait pratiquement cessé d'exister par suite de la négligence des parties contractantes"¹⁸⁴. Une telle abrogation devrait aussi avoir lieu lorsque le secteur d'activité a atteint un fort taux de syndicalisation.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut aussi adopter un décret de modification. L'initiative peut être prise par les parties contractantes, par le comité paritaire ou par le ministre. Dans ce dernier cas, selon l'article 8 de la loi, le ministre est obligé de consulter au préalable les parties contractantes et le comité paritaire. Dans la pratique, le ministre s'efforce autant que possible

181. Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, p. 119.

182. Cette façon de procéder a été jugée légale dans l'affaire *La Commission conjointe de l'industrie de la chemise de la Province de Québec v. Biltmore Shirt Co. Ltd. et Procureur général de la Province de Québec*, (1954) C.S. 423.

183. Article 8 de la loi. Cette procédure se justifie par les situations d'urgence lors desquelles les décrets de prolongation sont la plupart du temps adoptés. Il faut noter toutefois que, suivant le paragraphe 4 de l'article 8, le décret de prolongation doit être publié le plus tôt possible dans la Gazette officielle de Québec.

184. Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, p. 119.

d'obtenir le consentement des parties contractantes et du comité paritaire. Ce décret de modification est à rapprocher du pouvoir qui est donné au lieutenant-gouverneur en conseil, à l'article 6 de la loi, d'apporter à la convention collective les modifications jugées opportunes avant d'adopter le décret, faisant ainsi potentiellement de la *Loi des décrets de convention collective* une législation de détermination étatique du régime de travail plus qu'une véritable législation d'extension juridique de convention collective¹⁸⁵. En pratique, ce pouvoir semble avoir été utilisé avec beaucoup de prudence par le Conseil des ministres¹⁸⁶.

Chapitre III: Contenu du décret

Section I: Principe de la limitation du pouvoir du lieutenant-gouverneur en conseil

La législature du Québec est compétente pour légiférer en matière de relations de travail et elle peut déléguer ce pouvoir au lieutenant-gouverneur en conseil. Ce pouvoir d'adopter des décrets est donc un pouvoir législatif subordonné et par conséquent n'est pas illimité. Par la *Loi des décrets de convention collective*, le pouvoir législatif a imposé un cadre précis à l'intérieur duquel le lieutenant-gouverneur en conseil doit demeurer. Ce cadre, il est donné aux articles 9 et 10 de la loi¹⁸⁷. Si le lieutenant-gouverneur en conseil s'écarte des pouvoirs qui lui sont ainsi conférés, le pouvoir judiciaire pourra exercer sur lui un contrôle et déclarer un décret *ultra vires*. Cependant, le tribunal pourra dans cer-

185. L. HAMBURGER, *loc. cit., supra*, note 32, p. 195.

186. Gérard HÉBERT, *op. cit. supra*, note 26, pp. 219 et ss; *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective, supra*, note 133, pp. 39 et ss.

187. Au sujet du caractère limité de tout pouvoir réglementaire, voir René DUS-SAULT, *Traité de droit administratif canadien et québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1974, t. 1, pages 701 et suivantes, ainsi que l'article de Pierre BLACHE, *Pouvoir réglementaire ou fonctions législatives de l'administration, in Droit administratif Canadien et québécois*, sous la direction de Raoul P. Barbe, Ottawa, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1969, p. 49. Au sujet du caractère limité du pouvoir réglementaire donné au lieutenant-gouverneur en conseil dans la *Loi des décrets de convention collective*, voir *inter alia*, *Procureur général de Québec v. Dame Lazarovitch et comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Cour des Sessions de la paix, supra*, note 82; *Dame Albina Saumure v. Building Materials Joint Committee*, (1943) B.R. 426; *Perrin v. Miller*, (1944) R.L. 473.

taines circonstances ne déclarer *ultra vires* qu'une partie d'un décret. Tel est le cas lorsque l'objet essentiel du décret peut être atteint en l'absence d'une disposition *ultra vires*, cette dernière pouvant alors être considérée séparément en tant que déclaration de la volonté réglementaire du lieutenant-gouverneur en conseil¹⁸⁸.

Ce contrôle judiciaire de l'activité réglementaire du lieutenant-gouverneur en conseil, le législateur a tenté de le restreindre par la clause privative de l'article 15 de la loi:

“La publication du décret dans la Gazette officielle de Québec rend non recevable toute contestation soulevant l'incapacité des parties à la convention, l'invalidité de cette dernière et l'insuffisance des avis; et à tous autres égards, elle crée généralement une présomption *juris et de jure* établissant la légalité de tous les procédés relatifs à son adoption”.

La portée de cet article a été analysée dans l'arrêt *Procureur général de Québec v. Dame Lazarovitch et autres*¹⁸⁹. Monsieur le juge Francoeur estime que la disposition s'applique à des sujets qui sont antérieurs au décret, comme “l'incapacité des parties et l'insuffisance des avis”. Elle ne s'applique toutefois pas au décret lui-même dont la légalité peut au contraire être contrôlée par les tribunaux s'il sort du cadre déterminé aux articles 9 et 10 de la loi. Cette décision ne traite que de la première partie de l'article 15 de la loi. Qu'en est-il de la présomption de légalité des procédés relatifs à l'adoption du décret? Cette présomption donne-t-elle au lieutenant-gouverneur en conseil une entière liberté dans les démarches devant aboutir à un décret? Il est certain qu'on ne peut valablement plaider l'insuffisance des avis; le cas est expressément prévu dans la première phrase de l'article 15. Peut-on en dire autant, s'il y a inexistence des avis? Un décret adopté en l'absence de toute requête et sous la seule initiative du ministre est-il *ultra vires*? De plus, si l'invalidité de la convention ne peut être plaidée, peut-on en dire autant de son inexistence? Une réponse globale et certaine à de telles questions ne nous paraît pas

188. *Le comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec v. Mont-Carmel Furniture Company Limited*, (1954) R.L. 144 aux pages 161 et 162. Voir aussi l'opinion de monsieur le juge Pigeon dans *Steinberg's Limitée v. Le comité paritaire de l'alimentation au détail, région de Montréal et Le Procureur général de la Province de Québec*, *supra*, note 165, aux pages 982 à 985.

189. *Supra*, note 82, aux pages 221 et suivantes.

possible. Toutefois, s'il nous semble certain que la présomption couvre les questions de procédure, il nous paraît tout aussi indéniable qu'elle ne saurait donner au lieutenant-gouverneur en conseil une entière liberté qui l'habiliterait par exemple à ne donner aucun avis ou à adopter un décret sans qu'une requête à cette fin ne lui ait été faite. Sur ce sujet, nous adoptons d'emblée les propos suivants du juge Bissonnette:

"Je soumets humblement que les principes qui doivent nous guider peuvent se résumer en deux courts énoncés:

En vertu de la *Loi des conventions collectives* (4 Georges VI, ch. 38 et amendements), le pouvoir exécutif investi d'une juridiction qui lui est expressément déléguée par le pouvoir législatif, a une autorité suprême pour décréter l'extension juridique d'une convention *pourvu que les prescriptions essentielles prévues par cette loi soient observées.*

Le pouvoir judiciaire exerce le contrôle sur toute illégalité et abus de juridiction, mais il ne peut s'immiscer dans l'exercice de la discrétion ou de la compétence administrative"¹⁹⁰.

Monsieur le juge Bissonnette n'indique pas de façon précise quelles sont ces formalités essentielles, mais il semble vouloir tenir pour essentielles au moins l'existence d'une convention collective et la requête en demandant son extension¹⁹¹, ce sur quoi nous enregistrons notre accord.

Il n'en reste tout de même pas moins que l'article 15 garde une application très vaste. D'ailleurs, il nous fait voir l'inutilité de la discussion concernant la validité d'une convention signée par une association non accréditée¹⁹². La solution apportée à ce problème ne peut demeurer qu'académique car l'article 15 nous défend de le soulever devant les tribunaux.

Section II: Les dispositions possibles d'un décret

Les dispositions que peut contenir un décret peuvent être de deux espèces: celles traitant d'un des sujets énumérés aux articles

190. *Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal v. Association des maîtres plombiers de Montréal*, (1942) 48 R.L. (B.R.) 489, aux pages 511 et 512; l'italique est de nous.

191. *Ibidem*, p. 503.

192. *Supra*, paragraphe 1 de la section I du chapitre I du titre II.

9 et 10 de la loi et celles pouvant se rattacher au pouvoir discrétionnaire accordé au lieutenant-gouverneur en conseil par les termes "ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi" apparaissant à la fin du premier paragraphe de l'article 10 de la loi.

Paragraphe I: Les dispositions se rattachant à un des sujets énumérés aux articles 9 et 10 de la loi.

I: Salaires et bénéfices marginaux

Les dispositions se rapportant aux salaires ne comportent pas uniquement la détermination du taux horaire de salaire, mais aussi d'autres éléments tels que les majorations pour temps supplémentaire, la réglementation du temps d'attente, etc. Il y a aussi les bénéfices marginaux prévus par l'expression "compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire" contenue dans la définition de salaire à l'article 11). Le seul problème qui s'est posé à cet égard est celui du prix à exiger du consommateur pour services rendus; il a été soulevé dans l'arrêt *Procureur général de Québec v. Lazarovitch et autres*¹⁹³. L'article 5 du décret contesté déterminait des taux minima à être facturés aux clients par les cordonniers pour certaines réparations de chaussures. La Cour d'appel a jugé cette disposition *ultra vires*; monsieur le juge Francoeur tient à ce sujet les propos suivants:

"Mais on soutient que 'fixer les prix que les clients doivent payer n'est qu'une autre méthode de fixer le salaire que l'ouvrier doit recevoir'. On ajoute qu'il est impossible de payer à l'ouvrier le salaire prévu par la convention à moins de charger au public les prix fixés par cette même convention. Ces prétentions ne me paraissent pas admissibles, car le lieutenant-gouverneur en conseil n'a que les pouvoirs qui lui sont délégués par la Législature. Ceux-ci ne sont pas discrétionnaires, mais limités. Si les législateurs avaient voulu fixer les prix, l'acte contiendrait des dispositions à cet effet. Je n'en trouve aucune qui ait cette portée. Le décret ne peut aller au-delà de ce que la loi prescrit, car alors le lieutenant-gouverneur en conseil s'arrogerait une prérogative qui n'appartient qu'à la législature"¹⁹⁴.

193. *Supra*, note 82.

194. *Ibidem*, p. 220.

Cette décision de la Cour d'appel a été rendue le 28 juin 1940 et abolissait du même coup trois décrets concernant les cordonniers¹⁹⁵. En réponse à cette décision et pour assurer la survie d'environ quinze décrets relatifs aux barbiers et coiffeuses¹⁹⁶, la Législature a adopté en 1941 le paragraphe 4 de l'article 10 de la *Loi des décrets de convention collective*¹⁹⁷. Au sujet de cette disposition, Gérard Hébert écrit ce qui suit:

"Il peut être étonnant de trouver dans une loi qui vise à déterminer les relations entre employeurs et employés une telle clause permettant de fixer le prix d'un service au consommateur. Il semble que le législateur a introduit cette stipulation parce que, dans le cas en question, la fixation du prix du service paraît nécessaire pour que la loi puisse atteindre le but même qu'elle poursuit. En effet, parmi les barbiers-coiffeurs, les artisans sont plus nombreux que les employeurs: ils pourraient éliminer complètement du marché employeurs et employés s'il leur était loisible d'entreprendre une guerre des prix, alors que les employeurs sont tenus de payer des salaires déterminés et raisonnables à leurs employés. . .

Pourquoi l'amendement n'a-t-il pas accordé le même privilège aux cordonniers, puisque justement la cour avait prononcé contre eux? D'abord ils étaient moins nombreux; de plus, si l'on soustrait la réparation des chaussures à la loi générale de la concurrence, pourquoi pas tel ou tel autre genre de réparation? Où s'arrêter? Les barbiers-coiffeurs représentent un service défini et leur cas apparaît bien particulier; à preuve, la réglementation semblable contenue dans les 90 cédules concernant les barbiers-coiffeurs d'autant de villes ontariennes, sous la Loi des normes industrielles de cette province"¹⁹⁸.

En suivant la logique de notre développement sur la notion de salarié¹⁹⁹, nous sommes d'opinion que la Cour d'appel aurait dû tenir pour *intra vires* la disposition fixant les prix de réparations de chaussures. N'est-ce pas là une réglementation d'un contrat de louage de travail? N'est-ce pas là une disposition qui répond à la définition de salaire contenue dans la loi, c'est-à-dire une rémunération en monnaie courante pour un travail régi par un décret?

195. Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, p. 110.

196. *Ibidem*, p. 110.

197. 1941, 5 Georges VI, c. 60. Cette disposition a été jugée constitutionnelle comme relevant de l'article 92(11) de l'A.A.N.B., 1867, dans l'affaire *Dame Lalonde v. Commission conjointe des coiffeurs pour dames et autres*, (1953) B.R. 499.

198. Gérard HÉBERT, *op. cit.*, *supra*, note 26, pp. 109 et 110.

199. *Supra*, section II du chapitre I du titre I.

Enfin, le cas des barbiers-coiffeurs n'est peut-être pas aussi particulier que veut bien l'estimer Gérard Hébert. Il nous semble en effet que des dispositions de ce genre sont pleinement conformes à l'esprit et au but de la loi qui est non seulement de régir les relations entre employeurs et employés au sens traditionnel, mais aussi d'assainir la concurrence en vue d'en arriver à des conditions de travail équitables pour les salariés. Ce n'est qu'à la suite d'une vue partielle et donc erronée de l'esprit et du but de la loi que monsieur le juge Barclay a pu écrire les lignes qui suivent:

"Upon a true construction of the Act itself, it is clear that the object and purport of the Act is to regulate the relationship between employers and employees inter se, and when recognized bodies make what appears to be a reasonable agreement considering local conditions, their agreement may be extended to and enforced against all other in the same industry, even though not parties to the agreement, and the Act is careful to set forth what kind of arrangements can be made obligatory under such circumstances. But the class of persons thus affected must be employers and employees only. Other individuals and the public at large are not concerned and are not contemplated"²⁰⁰.

D'ailleurs, nous le répétons, lorsque le client est un consommateur de service, il est locataire d'ouvrage, et son locateur est donc un salarié au sens de la loi tel que nous l'avons démontré précédemment.

A propos du passage précité de l'opinion du juge Barclay, monsieur le juge Pigeon dans l'affaire *Steinberg* écrit ce qui suit en faisant allusion à la modification de 1941 visant les barbiers et coiffeurs:

"Ce qui donne une autorité particulière à cette décision c'est que la législature a implicitement consacré cette interprétation de la portée générale de la loi"²⁰¹.

D'une modification sur un point particulier à la suite d'une décision réglant un cas d'espèce, il ne nous semble pas possible de tirer une telle conclusion. Au contraire, nous estimons que s'il est maintenant impossible de fixer dans un décret des prix pour services rendus sauf pour les barbiers-coiffeurs, c'est en vertu de la règle *inclusio unius fit exclusio alterius*. Dès lors, cette impos-

200. *Procureur général de Québec v. Dame Lazarovitch et autres, supra*, note 82, p. 228.

201. *Supra*, note 165, p. 981.

sibilité ne vient pas d'une interprétation valable de la portée générale de la loi, mais uniquement d'un acte de la législature ayant pour but de réglementer un point précis, à la suite d'une interprétation erronée, à notre avis, de la portée générale de la loi. En somme, en adoptant une telle disposition, la législature n'a pas fermé la porte à l'interprétation que nous donnons aux termes "salaire" et "salarié". Elle n'a sûrement pas entériné la position de la Cour d'appel. Elle a tout simplement empêché la fixation de prix en dehors du cas des barbiers et coiffeurs. Les autres aspects du contrat de louage d'ouvrage, comme par exemple la carte de compétence et les heures de travail, n'ont pas été touchés, et ils peuvent donc faire l'objet d'une réglementation affectant non seulement les salariés au sens classique du terme, mais plutôt tous les salariés au sens où nous l'entendons, tel, à titre d'exemple, le propriétaire d'un garage qui tout en ayant des salariés à son emploi, effectue lui-même du travail visé par un décret. Il va de soi cependant que l'arrêt *Lazarovitch* constitue pour nous un obstacle qu'il serait difficile de franchir devant les tribunaux.

II: Durée du travail

Il a toujours été incontestable que par décret le lieutenant-gouverneur en conseil peut fixer la durée du travail des salariés, c'est-à-dire le nombre d'heures de travail par jour, par semaine, par mois... Lorsqu'on a tenté toutefois de fixer les heures de début et de fin journée, les tribunaux ont eu à décider si l'exécutif détenait un tel pouvoir en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*. Le premier arrêt sur le sujet est l'affaire *Comité paritaire du commerce de l'alimentation au détail de Québec v. Hallé*²⁰². Le décret concerné répartit les 56 heures hebdomadaires de travail en fixant des heures de début et de fin de journée et stipule qu'"en dehors des heures mentionnées ci-haut, un salarié ne peut travailler et un employeur ne peut faire travailler un salarié à la vente de produits alimentaires, au comptoir ou par téléphone". La défenderesse plaide qu'une telle stipulation est *ultra vires*, prétendant qu'elle constitue "un règlement de fermeture d'établissement commercial, et non une condition de travail"²⁰³. Le juge répond comme suit à cette prétention:

202. *Supra*, note 60.

203. *Ibidem*, p. 69.

“... cette interprétation n'est pas acceptable; ce texte concerne exclusivement les relations quant aux heures de travail entre employeurs et salariés, il énonce simplement une des conditions de travail; la défenderesse n'est pas poursuivie pour ne pas avoir fermé son établissement à six heures, mais parce qu'un salarié, sa fille, a travaillé à son emploi, dans son établissement, à la vente de produits alimentaires après six heures du soir”²⁰⁴.

La deuxième affaire concernant la question est celle de *F.W. Woolworth Co. Ltd. v. The Court of the Sessions of the Peace and Another and The Attorney-General of the Province of Quebec*²⁰⁵. F.W. Woolworth Co. Ltd. est accusé d'avoir violé un décret du commerce en ayant fait travailler ses employés en dehors des heures et des jours permis par ledit décret. Ce dernier fixe des heures de début et de fin de journée pour les semaines normales ainsi que des horaires spéciaux pour le temps des fêtes. La compagnie ne conteste pas la partie du décret établissant la semaine régulière de travail à 48 heures, mais bien la disposition fixant les heures de début et de fin de journée. Le juge estime que les début et fin de journée sont réglementés par un règlement municipal et que le décret ne saurait enlever à la compagnie des droits qui lui sont accordés par un tel règlement. Il déclare que le décret est donc *ultra vires* parce que réglementant les échanges et le commerce plutôt que les conditions de travail²⁰⁶.

204. *Ibidem*, p. 69.

205. (1961) C.S. 48.

206. Il écrit ce qui suit aux pages 50 à 52:

“Such enactment, moreover, is in direct conflict with the by-law of the municipality which does allow the petitioner to keep its business open during hours forbidden by the decree. The Court cannot accept the contention that the pith and substance of the legislation is to regulate conditions of labour and that any restriction resulting to business is secondary and incidental and therefore cannot be objected to by the petitioner. A valid legal enactment permitting the operation of a business must take precedence over an indirect and implied authority seeking to prohibit the operation of a business, particularly when justification is sought in a vague and general clause referring to a provision deemed to be in conformity with the spirit of the Act.

... The Court observes that the petitioner does not object to that part of section III, par. d, of the decree which fixes the working week at forty-eight hours, since this is obviously and basically within the purview of the Collective Agreement Act. By stating that these forty-eight hours must be distributed between certain times on particular days, however, the decree goes too far. It is conceivable that the petitioner could without too much difficulty so arrange its business that each employee would only work forty-eight hours per week but it would keep its business open for a longer period as permitted by the closing by-law of the

Cette décision a été rendue en 1959. Pour mettre fin à tout doute, le législateur adoptait en 1960 les alinéas 2 et 3 de la *Loi des décrets de convention collective*:

“Sans restreindre la portée générale de l’alinéa précédent, le décret rend obligatoires, relativement à la durée du travail, entre autres dispositions de la convention collective, celles qui déterminent les jours ou parties de jour ouvrables et non ouvrables, ainsi que l’heure à laquelle débute le travail d’une journée et celle à laquelle il se termine pour chaque catégorie de salariés.

Toutefois, dans tout territoire où est en vigueur un règlement de fermeture adopté en vertu de la *Loi de la fermeture à bonne heure* (ch. 197) ou de toute autre loi, générale ou spéciale, ayant trait au même objet, l’heure à laquelle débute le travail d’une journée et celle à laquelle il se termine doivent être incluses dans la période pendant laquelle ledit règlement permet de tenir ouvert le commerce visé”²⁰⁷.

Plus tard dans l’arrêt *Richstone Bakeries Inc. v. The Court of the Sessions of the Peace and Others*²⁰⁸, la Cour d’appel du Québec a estimé qu’un décret pouvait valablement interdire la livraison de pain le dimanche; une telle réglementation n’a pas été jugée inconstitutionnelle parce qu’empiétant sur le droit criminel en entrant en conflit avec la *Loi sur le dimanche*²⁰⁹, tel que le prétendait la requérante.

Enfin, comme dernière étape de l’historique de ce type de réglementation, on a adopté la *Loi des heures d’affaires des éta-*

municipality in which it is located. It is this consideration which, in the view of the Court, illustrates clearly the validity of the objection taken against the disputed clauses.

Accordingly, the Court maintains the writ of prohibition issued in the present case; declares the provisions of art. III, par. d and f of order in council 1127, section D, ultra vires the powers of the lieutenant-governor in council, in so far as they attempt to regulate trade and commerce rather than conditions of employment, and as such are irregular, null and void;”.

Une bonne compréhension des objets de la loi et une légère désacralisation de la liberté de commerce auraient suffi pour entraîner une décision contraire.

207. *Loi modifiant la Loi de la convention collective*, S.Q. 1960, c. 71, art. 1.

208. (1964) B.R. 97. Voir sur la validité de la loi de 1960, l’arrêt *La Ménagère Coop. v. Le comité paritaire du commerce de gros et de détail de Rimouski et autres*, (1962) C.S. 164.

209. S.R.C. 1970, c. L-13.

*blissements commerciaux*²¹⁰. Cette loi établit les heures de présence des clients dans les établissements commerciaux. En plus d'enlever aux municipalités tout pouvoir à cet égard, la loi, à son article 12, abroge l'alinéa 3 de l'article 9 de la *Loi des décrets de convention collective* et le remplace par le suivant:

“L'alinéa précédent est sans effet à l'égard des établissements commerciaux où s'applique la *Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux*”.

L'alinéa 2 de l'article 9 de la *Loi des décrets de convention collective* a donc encore application. A cet égard, il nous semble important de citer au long les articles 5 et 6 de la loi précitée:

“5. La présente loi ne s'applique pas à un établissement commercial ni à une partie distincte et cloisonnée d'un établissement commercial dont l'activité exclusive est la vente:

- a) de journaux ou de périodiques;
- b) de tabac ou des objets requis pour l'usage du tabac;
- c) de repas;
- d) de denrées pour consommation sur place;
- e) de pâtisseries ou de confiseries;
- f) de produits pharmaceutiques, hygiéniques ou sanitaires;
- g) d'essence, d'huile à moteur ou d'huile à chauffage;
- h) d'automobiles, de remorques ou d'embarcations;
- i) de machinerie agricole;
- j) de fleurs.

Elle ne s'applique pas aux établissements commerciaux ni aux parties distinctes et cloisonnées de tels établissements dont l'activité principale est la vente de journaux, périodiques, tabac ou objets requis pour son usage, repas, denrées pour consommation sur place, pâtisseries, confiseries ou produits pharmaceutiques, hygiéniques ou sanitaires, pourvu qu'il ne s'y vende en outre que des produits alimentaires ou menus articles.

Elle ne s'applique pas non plus aux établissements commerciaux dont l'activité principale est la vente au détail de denrées et dont le fonctionnement est assuré, du début à la fin d'une journée de vingt-quatre heures, par un effectif total d'au plus trois personnes comprenant patrons et employés; toutefois, ce commerce ne devra pas faire partie d'un plus grand nombre d'établissements commerciaux liés les uns aux autres en association.

210. S.Q. 1969, c. 60.

Elle ne s'applique pas également aux établissements commerciaux de la Régie des alcools du Québec.

Elle ne vise pas non plus les établissements situés dans des endroits déclarés touristiques par règlement du lieutenant-gouverneur en conseil pour les fins de la présente loi; tout tel règlement peut indiquer les périodes de l'année au cours desquelles il a effet et les catégories d'établissements auxquelles il s'applique.

6. La présente loi ne s'applique pas non plus aux établissements ni aux parties distinctes et cloisonnées d'établissements où des denrées ou marchandises ne sont vendues que comme accessoires de services rendus en exécution d'un contrat de louage. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer les cas dans lesquels une vente de denrées ou marchandises peut être considérée comme l'accessoire de services ainsi rendus. Lorsqu'un tel règlement est adopté, seules les catégories de vente qui y sont prévues sont exemptées de l'application de la présente loi²¹¹.

III: Congés payés, bénéfiques de sécurité sociale, parties contractantes et salariés permanents

Tous les sujets mentionnés dans le titre qui précède sont traités ensemble vu le peu de développement qu'ils méritent.

La possibilité d'inclure dans un décret des dispositions relatives à des congés payés est mentionnée au paragraphe 1 de l'article 10 de la loi. A notre avis, cette question ne pose aucun problème.

La loi, au premier paragraphe de l'article 10 permet aussi d'inclure dans les décrets des bénéfiques de sécurité sociale. Il a été jugé qu'il est suffisant pour le décret d'uniquement mentionner des bénéfiques de sécurité sociale sans préciser tous les détails administratifs²¹².

211. *Ibidem*.

212. *G.M. Patry Ltée v. La Cour des Sessions de la Paix et le comité paritaire de l'industrie du camionnage de la ville de Montréal et Le Procureur général de la Province de Québec*, (1967) B.R. 6. Aux pages 8 et 9, monsieur le juge Owen écrit ce qui suit:

"Plaintiff argues that when the decree in question provides, in sections 8 and 8.01, that every employee is entitled to the benefits of a group insurance policy covering life insurance, sickness and accident insurance, hospital and doctor's fees and also provides that every employer shall pay \$3.50 per month to buy insurance protection through such a group insurance plan, this is not a provision respecting social security benefits. The

Au paragraphe 2 de ce même article 10 de la loi, il est stipulé que "le décret peut ordonner que certaines personnes ou associations soient traitées comme parties contractantes". Une telle disposition, par le biais de l'article 16 de la loi, vise la formation du comité paritaire. Elle pourra aussi servir à désigner certaines personnes ou associations qui devront être consultées par le lieutenant-gouverneur avant d'apporter des modifications à un décret²¹³. De plus, compte tenu de la rédaction des clauses de renouvellement de certains décrets, le fait pour une personne d'être considérée comme partie contractante pourra lui donner le droit d'y mettre fin²¹⁴.

Enfin, en ce qui a trait aux salariés permanents, leur cas a été traité précédemment²¹⁵.

IV: Classification des opérations et détermination de différentes catégories de salariés et d'employeurs²¹⁶.

De telles dispositions contenues dans les décrets ont pour but d'établir des distinctions parmi les salariés et employeurs afin de déterminer des différences dans les conditions de travail ou même d'exclure des opérations, salariés ou employeurs de l'application du décret.

objection is that it does not set out in detail any social security benefits to which the employees are entitled in that the limits for the various classes of coverage are not indicated.

In my opinion the decree provides for the payment of a monthly premium to obtain in a group insurance policy the best protection available with respect to life insurance, sickness and accident insurance, hospital and doctor's fees, and this is rendering obligatory provisions of a collective agreement respecting social security benefits. The first ground of appeal is accordingly unfounded".

213. Article 8, alinéa 2 de la loi.

214. Les clauses de renouvellement des décrets sont habituellement rédigées comme celle qui suit, relative au décret de la boîte de carton ondulé (A.C. 2279 du 30 juin 1976, G.O., partie 2, 108e année, no 31, 4079, à la page 4083):

"Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1er janvier 1977. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose et en avise par écrit toute autre partie contractante et le ministre du travail et de la main-d'oeuvre au cours des mois de novembre ou décembre de l'année 1977 ou de toute autre année subséquente."

215. *Supra*, paragraphe 2 de la section II du chapitre I du titre I.

216. Paragraphe I de l'article 10 de la loi.

Les termes contenus dans la loi ne permettent pas toutefois de faire toutes les distinctions imaginables. On peut voir une illustration du caractère limité de ce pouvoir accordé au lieutenant-gouverneur en conseil dans les deux arrêts suivants: *Roy et un autre v. Cour des Sessions de la Paix et comité paritaire de l'industrie de l'automobile et Procureur général de la Province de Québec*²¹⁷ ; *Pergens v. Court of the Sessions of the Peace and The Parity Committee of the Automobile Industry of Montreal and District and The Attorney-General of the Province of Québec*²¹⁸ .

Dans la première de ces causes, Roy et un autre, propriétaires d'une station d'essence, avaient fait travailler des salariés à des heures interdites par le décret. Poursuivis pour cette infraction pénale, ils déclinent la juridiction de la Cour des Sessions de la Paix et procèdent par voie de bref de prohibition devant la Cour supérieure, alléguant le caractère *ultra vires* des articles 3 et 4 du décret concerné. Ces dispositions se lisaient comme suit:

“3. La distribution des heures de travail doit se faire entre 7 hrs a.m. et 8 hrs p.m. du lundi au samedi inclusivement.

4. Il est interdit aux hommes de service et aux artisans de ces débits d'essence, stations de service et garages d'une capacité d'entreposage intérieur de moins de 3,000 pieds carrés, de travailler à la vente, à la distribution ou à la manipulation de l'essence et de lubrifiants, le dimanche, le jour de Noël, le premier de l'an et en dehors des heures mentionnées à l'alinéa précédent”.

Il nous semble opportun de rapporter les propos que monsieur le juge Léon Casgrain tient au sujet de ces dispositions du décret:

“D'ailleurs, l'avocat du procureur général nous donne les raisons de cette distinction qui a été faite entre les débits d'essence, les stations de service et garages d'une capacité d'entreposage intérieur de plus de 3,000 pieds carrés et ceux de moins de 3,000 pieds. Voici en effet ce qu'il dit dans son mémoire:

“Les garages ayant une capacité d'entreposage intérieur de 3,000 pieds ou plus ont ordinairement une clientèle beaucoup plus étendue et un service plus complet que les autres et leurs frais sont extraordinairement onéreux, en dehors des heures diurnes d'opération.

217. (1955) C.S. 394.

218. (1959) C.S. 424.

C'est pour cette raison qu'après avoir compris qu'il y avait une perte certaine à faire pour tous les garages s'ils demeuraient tous ouverts après 7 heures le soir, on a permis aux garages de superficie supérieure à 3,000 pieds de faire travailler leurs employés après ladite heure, alors que les établissements d'importance moindre n'ont pas cette faculté.

La vente de la gazoline le soir et la nuit étant négligeable, à côté de celle qui se vend durant le jour, on a cru, et avec raison, que si l'on permettait aux garages importants de continuer par leurs employés la vente après 7 heures le soir, cela les aiderait à payer un personnel nécessairement employé mais partiellement occupé, et que si l'on défendait aux garages de moindre importance d'agir de la même façon, cela les dispenserait justement de payer inutilement un personnel pour faire des affaires qui en définitive s'avèreraient déficitaires.

Et plus loin, il ajoute:

'A notre sens, on a voulu tout simplement par cette distinction, et non pas discrimination, protéger le gros garage contre des pertes non nécessaires en salaires payés, et le petit garage contre un emploi inutile et déficitaire de personnel'.

Ce n'est pas, nous semble-t-il, ce que le législateur avait en vue lorsqu'il a passé la *Loi de la convention collective*. Il voulait simplement réglementer les conditions de travail et non pas donner une préférence à certaines personnes exerçant le même commerce dans le même endroit pour leur permettre de rencontrer leurs frais d'exploitation"²¹⁹.

Le problème est traité de la même façon dans l'arrêt *Pergens*²²⁰.

Paragraphe 2: les dispositions que le "lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi"

Le premier paragraphe de l'article 10 de la loi stipule que "le décret peut rendre obligatoires . . . les dispositions de la convention collective . . . que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi". Le pouvoir législatif a-t-il voulu par cette disposition donner au pouvoir exécutif une discrétion absolue? On peut y voir tout au moins une tentative de

219. *Supra*, note 217, pp. 398 et 399.

220. *Supra*, note 218.

la part de la législature d'interdire aux tribunaux de contrôler la validité des dispositions des décrets adoptés en vertu de la loi; c'est ce que l'on appelle une clause privative. Ce serait dépasser le cadre du présent travail que d'analyser en détail la validité de cette technique employée par le législateur dans la *Loi des décrets de convention collective*²²¹. A propos des termes retrouvés à l'article 10 de la loi, monsieur le juge Barclay, dans l'arrêt *Lazarovitch*, estime qu'ils ne constituent pas une discrétion illimitée accordée au lieutenant-gouverneur en conseil:

"But this is not an unlimited discretion, as intended for by the appellant, but one limited to such provisions as upon a true construction come within the subject and area of the Act, and does not permit the passing of rules and regulations which may be the result of 'a fanciful view of the spirit of the Act' (*Tinkler v. Wandsworth*, 1858, De Gex and Jones, 261, at p. 279). The exercise of this limited discretion is therefore open to the scrutiny of the courts"²²².

Les tribunaux peuvent donc décider si une disposition d'un décret est conforme à l'esprit de la loi. Ainsi dans les arrêts *Roy et Pergens*²²³, les juges ont estimé que la fixation d'heures de travail différentes selon la capacité d'entreposage des garages ne peut faire l'objet d'une disposition conforme à l'esprit de la loi. Par contre, dans l'arrêt *Perrin v. Miller*²²⁴, on a jugé conforme à l'esprit de loi une disposition d'un décret de l'industrie de la robe interdisant aux employeurs de donner aux salariés du travail à faire à domicile. Le même problème a reçu une solution semblable de la part de la Cour d'appel du Québec dans l'arrêt *Trudeau v. Le comité conjoint de l'industrie de la confection pour hommes et garçons de la province de Québec*²²⁵.

221. Pour une telle analyse, voir Pierre BLACHE, *loc. cit. supra*, note 187, aux pages 79 et suivantes, et René DUSSAULT, *op. cit. supra*, note 187, p. 750 et suivantes.

222. Arrêt *Lazarovitch*, *supra*, note 82, p. 228.

223. *Supra*, notes 217 et 218.

224. *Supra*, note 187.

225. (1973) R.D.T. 120 (C.A.) à la page 123. Nous sommes en parfait accord avec les propos suivants du juge en chef de la Cour d'appel:

"Dame Trudeau soutient, d'abord, qu'aucun texte de la *Loi sur les décrets de convention collective* n'autorise l'adoption de l'article 5.1 du décret plus haut cité. Cet article prohibe le travail dans un certain endroit, c'est-à-dire, dans un logement. Il est clair que cette disposition vise à permettre au comité de surveiller l'observation du décret. Si les salariés travaillent

Mais quel guide les tribunaux ont-ils en cette matière? Selon le juge Barclay dans l'affaire *Lazarovitch*²²⁶, l'esprit de la loi est la même chose que l'objet de la loi; cet objet se restreint selon lui à la réglementation des relations entre employeurs et salariés. Comme nous l'avons expliqué précédemment, nous ne sommes pas d'accord avec une telle interprétation²²⁷. Pour nous, même si le point de départ du décret est une réglementation des relations employeurs-salariés, il n'en reste pas moins qu'une certaine réglementation du commerce est nécessairement incidente et fait donc partie de l'esprit, de l'objet de la loi.

Il est cependant défendu au lieutenant-gouverneur en conseil, par les règles générales applicables au pouvoir réglementaire et par les termes précis de la *Loi des décrets de convention collective*, d'aller à l'encontre des termes de cette dernière loi ou de la modifier. Ainsi, dans l'arrêt *Mont-Carmel Furniture*²²⁸, la clause suivante du décret de l'industrie du meuble de Québec a été jugée *ultra vires*:

“Quant à l'industrie visée par la présente convention et qui est localisée dans une municipalité régie par le Code municipal, aucune poursuite ou procédure judiciaire ne pourra être intentée par le comité paritaire sans l'autorisation préalable du Procureur général”.

Il en est de même de l'interdiction faite au lieutenant-gouverneur en conseil d'adopter dans le décret des définitions différentes de celles contenues dans la loi²²⁹. Ce serait aussi modifier la loi que de donner à un décret un effet rétroactif puisqu'une telle possibilité n'y est pas prévue. Il en a été décidé ainsi dans l'arrêt *Joint Committee of the Men's and Boys' Clothing Industry*

chez eux, il est manifeste que le comité ne peut contrôler la durée de leur travail, le rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis, le travail effectué les jours ou parties de jour non ouvrables, le début et la fin du travail d'une journée, etc. (a. 9). Je suis convaincu que cet article 5.1 constitue une disposition “conforme à l'esprit de la loi” (a. 10).

Dame Trudeau prétend, ensuite, que cette disposition constitue une prohibition et que la loi ne donne au comité que le droit de réglementer le travail et non de le prohiber. Je réponds que l'article 5.1 du décret ne prohibe pas le travail mais détermine un endroit où il ne peut s'effectuer. C'est une réglementation.”

226. *Supra*, note 82.

227. Voir *supra* l'étude de la notion de salarié, Section II du chapitre I du titre I.

228. *Supra*, note 188. Voir aussi *Lessard v. Gariépy*, *supra*, note 42, à la page 346.

229. Voir l'arrêt *Steinberg's Limitée*, *supra*, note 166, au sujet des définitions des termes “employeur” et “salarié”.

v. *A. Cohen and Co. Inc.*²³⁰. Cette décision met en relief l'importance du pouvoir accordé au lieutenant-gouverneur en conseil de prolonger un décret (art. 8 de la loi) vu cette impossibilité de donner au décret un effet rétroactif.

TITRE III

EFFETS DU DÉCRET

Chapitre I: Le caractère d'ordre public et minimal du décret

Le caractère d'ordre public et minimal du décret ressort des articles 11, 12 et 13 de la *Loi des décrets de convention collective*. Tout salarié ou employeur agissant à l'intérieur du champ d'application industriel et territorial du décret doit s'y conformer. Toute convention contraire au décret est nulle à moins qu'elle soit pour le salarié plus avantageuse que le décret. Cette nullité s'applique autant à la convention collective qu'au contrat individuel de travail.

En ce qui concerne les conventions collectives, l'arrêt le plus important est celui de *Le comité paritaire de l'imprimerie de Montréal et du District v. Dominion Blank Book Company Limited and Dominion Blank Book Company Limited Employees' Association*²³¹. La défenderesse alléguait qu'elle n'était pas soumise au décret de l'imprimerie de la région de Montréal parce qu'elle avait conclu une convention collective avec l'association de ses salariés, un syndicat professionnel. Parlant de la *Loi des décrets de convention collective*, monsieur le juge Taschereau écrit ce qui suit:

"It is ... a law of public order which stipulates in clear terms that the provisions of the decree respecting hours of labour and wages, in a given undertaking, are obligatory, thus rendering null and void all agreements violating or coming in conflict with its dispositions"²³².

230. (1951) C.S. 159.

231. (1944) R.C.S. 213.

232. *Ibidem*, p. 219.

Ce serait rendre la loi inopérante, s'assurer que ses objets ne soient pas atteints que de permettre à un employeur de se retirer du champ d'application d'un décret par la conclusion d'une convention collective particulière. La loi est claire à ce sujet: tous les salariés reçoivent les salaires et les avantages du décret, premièrement pour protéger les salariés et ensuite pour mettre les employeurs à l'abri d'une concurrence indue. Il est peut-être superflu de souligner que le raisonnement de la Cour suprême du Canada à propos de la convention collective de la *Loi des syndicats professionnels* peut s'appliquer à la convention collective du *Code du travail*. D'ailleurs, l'article 50 du *Code du travail* prohibe l'inclusion dans une convention collective de disposition contraire à l'ordre public.

Si on ne peut contrevenir à un décret par convention collective, il est tout aussi impossible de le faire par contrat individuel de travail. Le salarié ne peut convenir avec son employeur de conditions de travail inférieures à celles fixées par décret, même si ce salarié agit ainsi pour ne pas perdre son emploi à cause d'une faillite possible de son employeur ou d'une réduction de personnel rendue inévitable par le salaire prévu au décret²³³. De plus, une telle stipulation de conditions de travail inférieures à celles du décret ne peut être effectuée de façon indirecte. On peut voir une illustration de cette question dans l'arrêt *Comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec v. Guillemette et Universal Auto Ltd*²³⁴. Les faits sont très bien résumés par l'arrêtiste:

“La loi 1 Geo. VI, c. 49, relative aux salaires des ouvriers déclare (art. II) que les dispositions du décret rendu sous l'empire de cette loi, sont d'ordre public. Le patron ne peut s'y soustraire par un procédé indirect. S'il résulte des faits de la cause que les ouvriers en recevant le salaire fixé par le décret remettaient à une compagnie dont le patron était le président et le principal actionnaire la moi-

233. *Comité conjoint des métiers de la construction v. Joseph Duquette Enr.*, (1937) 43 R.L. 328; *Comité conjoint des métiers de la construction v. Dame Bisson et Vallée*, (1937) 75 C.S. 209. Dans ce dernier jugement, il est écrit à la page 211:

“Ainsi, il ne sera pas permis ... à des salariés de consentir à un salaire moindre que celui fixé par la convention qui les régit, même s'ils croient, à tort ou à raison, qu'en payant le salaire décrété leur patron sera obligé de fermer sa boutique ou de les renvoyer”.

Le principe s'applique même au cas de mauvaise foi de la part du salarié. Voir *Chaput v. Trottier*, (1937) 43 R. de J. 392.

234. (1940) 78 C.S. 93.

tié ou une partie de leur salaire à compte du prix de voitures automobiles achetées avec stipulation que les véhicules ne seraient livrés et que les acheteurs n'en deviendraient propriétaires qu'après paiement intégral du prix et que d'autre part, ils perdraient le bénéfice du terme s'ils ne faisaient pas face aux échéances convenues et que les paiements effectués demeureraient acquis à la compagnie vendeuse, le comité conjoint de l'industrie concernée peut demander l'annulation de ces contrats et réclamer au patron le paiement des sommes ainsi versées"²³⁵.

Traitant de ces contrats conclus par les salariés, le juge tient les propos suivants:

"S'il était permis à l'employeur de soumettre l'ouvrier à des conditions remplies d'aléas comme dans l'espèce, la *Loi relative aux salaires des ouvriers* et le décret qui sont d'ordre public n'atteindraient pas leur but. Bien que la loi ne défende pas explicitement à l'ouvrier de contracter avec son employeur, pour l'achat de choses qui font partie du commerce de l'employeur, il serait cependant contraire à l'esprit de cette loi de sanctionner par jugement un contrat entre l'employeur et l'employé qui exposerait l'employé à perdre une partie de son salaire. Dans l'espèce, ce danger existait pour l'employé tant dans les clauses du contrat d'achat d'automobiles que dans le contrat de son engagement au service du défendeur. Le défendeur restait libre de suspendre ses travaux, de remercier les mis en cause, de diminuer les journées de travail et, de plus, les mis en cause pouvaient être empêchés de travailler par maladie"²³⁶.

Ainsi que l'indique une note inscrite dans le volume précité des *Rapports judiciaires*, cette décision de la Cour supérieure a été infirmée le 31 mai 1940²³⁷. C'est à la suite de cette décision que l'article 57 de la loi fut adopté²³⁸, disposition permettant au comité paritaire de "joindre à sa poursuite une demande en annulation de tout contrat ou arrangement, ayant pour objet d'enfreindre ou d'éluder les dispositions de la présente loi ou d'un décret, effectué entre les salariés dont il exerce les recours et l'employeur ou des tiers..."²³⁹.

235. *Ibidem*, p. 93.

236. *Ibidem*, p. 96.

237. Le jugement de la Cour d'appel n'est pas rapporté.

238. *Loi de la convention collective, supra*, note 75, a. 57.

239. A notre avis, l'expression "ayant pour effet" serait plus heureuse que "ayant pour objet".

En rapport avec ces contrats particuliers, le comité paritaire n'a pas plus de droit que les salariés. Le caractère d'ordre public et minimal du décret existe tout autant à son égard. La Cour d'appel du Québec a décidé dans ce sens dans l'arrêt *Levin v. Hébert*²⁴⁰. Le défendeur Levin, un manufacturier de vêtements pour dames, avait participé à une réunion à laquelle étaient aussi présents un représentant du ministère du travail du Québec, des délégués de la ville de Laprairie et des représentants du comité conjoint chargé de l'administration du décret concerné. A la suite de cette réunion, comme le défendeur menaçait de fermer ses portes s'il devait payer le salaire prévu au décret, le comité conjoint conclut avec lui un contrat lui permettant de payer un salaire de \$0.29½ l'heure au lieu de \$0.75 l'heure, taux horaire de salarié fixé par le décret. Le décret étant d'ordre public et minimal, la Cour d'appel déclara qu'un tel contrat ne pouvait lier le salarié-demandeur²⁴¹.

Chapitre II: Administration et application du décret

Section I: Organisme chargé de la surveillance du décret — Le comité paritaire.

Paragraphe 1: Constitution, nature juridique et extinction du comité paritaire.

Une des caractéristiques les plus importantes de la loi québécoise concernant l'extension juridique des conventions collectives est l'établissement par les parties à la convention originale d'un comité paritaire ayant pour buts l'administration et la surveillance du décret. On aurait pu confier cette administration et cette surveillance à un organisme étatique ou encore laisser la loi et les décrets sans régime spécial d'administration. On a plutôt opté pour la formule du comité paritaire.

Une fois le décret adopté, l'alinéa 1 de l'article 16 de la loi impose aux parties contractantes le devoir de constituer un comité paritaire. Le deuxième alinéa de l'article 16 prévoit une exception à cette règle; il s'agit du cas où les parties contractantes,

240. (1940) 69 B.R. 493.

241. A notre avis, le comité conjoint aurait pu, lui aussi, ignorer ce contrat et prendre action au nom de tous les salariés concernés, vu la nullité absolue d'une telle entente.

pour des raisons de commodités administratives, consentiraient à ce que le décret dont ils sont les promoteurs soit surveillé et administré par un comité paritaire déjà existant. Il est alors cependant nécessaire que ce dernier consente à surveiller le décret en question²⁴².

Le comité paritaire étant formé *de facto*, il voit à adopter ses règlements conformément à l'article 18 de la loi. Selon l'article 19, ces règlements doivent être approuvés par le lieutenant-gouverneur en conseil et avis d'une telle approbation est publié dans la Gazette officielle de Québec. Selon les articles 19 et 20 de la loi, c'est à compter de cette publication que le comité paritaire acquiert une existence juridique et devient une corporation²⁴³. Il faut noter que tous ces règlements doivent être conciliables avec des règlements généraux que peut adopter le lieutenant-gouverneur en conseil au sujet des règlements d'un comité paritaire²⁴⁴.

Dans les faits, la composition du comité paritaire peut varier à l'infini. Cependant, il y a toujours, comme l'indique l'expression, parité entre les représentants des employeurs et ceux des salariés. Cette égalité demeure même aux cas d'application de l'article 17 de la loi. Cette dernière disposition permet au ministre du travail et de la main-d'oeuvre d'adjoindre au comité paritaire "tels membres, n'excédant pas quatre, qui lui sont désignés en nombre égal par des employeurs et des salariés, non parties à la convention". Il s'agit alors en fait d'inclure au sein du comité paritaire des membres ayant pour fonction de représenter les tiers, non-contractants mais assujettis au décret.

Quant au mode d'extinction du comité paritaire, l'article 23 stipule qu'"après qu'un décret cesse d'être en vigueur, le comité

242. Cette possibilité offerte par la loi a été utilisée ainsi que l'indique l'absence d'identité entre le nombre de comités paritaires et le nombre de décrets que nous révèle le *Rapport annuel du Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre pour l'année 1969-70*, aux pages 56 et suivantes.

243. Au sujet de la personnalité juridique du comité paritaire, voir *Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal v. Association des Maîtres-Plombiers de Montréal*, *supra*, note 190; *Larouche v. l'Association des Constructeurs Saguenay-Lac St-Jean Inc. et le comité paritaire de l'industrie de la construction des comités Roberval - Lac St-Jean, Chicoutimi et autres*, (1960) B.R. 427.

244. Article 19a de la loi. De tels règlements généraux n'ont pas encore été adoptés. Cependant, il existe une pratique administrative du ministère en vue d'une uniformisation progressive des règlements des comités paritaires.

continue d'exister et conserve ses pouvoirs pour l'accomplissement des objets pour lesquels il a été formé". Il est tout à fait normal qu'il en soit ainsi afin que l'on puisse continuer les recours utiles à l'application du décret. De cette façon, le comité paritaire ne disparaît donc que lorsqu'il n'a plus de tâches à accomplir.

Il faut cependant noter qu'habituellement, pour mettre fin à l'existence d'un comité paritaire, on procède par voie d'arrêté en conseil²⁴⁵. A notre avis, une telle façon de procéder peut se fonder juridiquement sur l'article 19b de la loi donnant au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'abroger tout règlement d'un comité²⁴⁶. En effet, en abrogeant ainsi "la constitution et les règlements d'un comité paritaire", selon la formule habituelle de tels arrêtés en conseil, l'exécutif ne fait qu'annuler un règlement d'un comité paritaire (article 19b), celui qui a donné naissance à ce dernier en vertu des articles 18 et 19 de la loi. Il faut cependant souligner que l'article 19b exige qu'il y ait consultation préalable du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Or, une telle consultation n'apparaît pas à la lecture de ces arrêtés en conseil et, à notre connaissance, on n'y a jamais procédé.

Enfin, même en présence d'un arrêté en conseil conforme aux exigences de l'article 19b, il subsiste des embûches qui démontrent d'ailleurs la pertinence de la règle de l'article 23. Selon l'article 24, "à l'extinction du comité, ses biens sont remis au ministre". Mais alors, qu'advient-il des pouvoirs que la loi accorde au comité paritaire? Nous n'avons pas l'intention d'étudier le sort de chacun de ces pouvoirs, mais il semble certain qu'ils ne passent pas tous aux mains du ministre, ce qui a pour effet de créer un vide préjudiciable à ceux qui sont visés par le décret. Ainsi, dans l'arrêt le *Procureur général de la province de Québec*

245. C'est ainsi que l'on a récemment abrogé "la constitution et les règlements du comité paritaire de l'alimentation de Chicoutimi": A.C. 2277 du 30 juin 1976, G.O., partie 2, 108e année, no. 31, 4077.

246. Cet article 19b se lit comme suit:

"Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, après consultation du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, abroger tout règlement ou toute disposition contenue dans un tel règlement; ce règlement ou, selon le cas, cette disposition cesse d'être en vigueur à compter de l'avis de l'abrogation publié dans la Gazette officielle du Québec".

v. *Labrador Welding Ltd.*²⁴⁷, il a été décidé que l'article 24 de la loi n'effectuait pas un transfert du pouvoir d'"exercer les recours qui naissent du décret en faveur des salariés" (article 20, alinéa a).

Paragraphe 2: Pouvoirs du comité paritaire.

Il faut d'abord souligner le pouvoir général de réglementation du comité paritaire prévu à l'article 18 de la loi. D'autre part, nous ne ferons que mentionner pour le moment le pouvoir d'exercer des recours en justice prévus aux paragraphes a, b, c et d de l'article 20 et à l'article 61²⁴⁸.

Nous voudrions mettre l'accent sur les pouvoirs accordés au comité paritaire en vue de l'application du décret. Selon le paragraphe f de l'article 20, il peut exiger d'un artisan ou d'un employeur qu'une copie de l'échelle des salaires rendue obligatoire ou de toute décision ou règlement soit affichée à un endroit convenable et de la façon qu'il le demande. Un autre moyen de surveillance du décret est celui prévu au paragraphe g de l'article 20; il s'agit d'un système d'enregistrement que tout employeur professionnel peut être obligé de tenir si le comité paritaire a adopté un règlement à cet effet. Dans les faits, une liste de paye bien dressée répond en général aux exigences de ce système d'enregistrement. Par règlement, le comité paritaire peut exiger que la plupart des éléments contenus dans ce système d'enregistrement lui soient transmis dans un rapport mensuel²⁴⁹. L'administration de tous ces mécanismes de surveillance de décret est effectuée par le secrétaire et des inspecteurs du comité. D'ailleurs, les pouvoirs très larges accordés à ces derniers²⁵⁰ assurent l'efficacité de la surveillance et de l'application du décret²⁵¹.

247. (1972) C.S. 426, à la page 429. Il est intéressant de noter que le tribunal ne discute pas de la légalité de l'arrêté en conseil abrogeant la constitution et les règlements du comité paritaire; il en est de même dans la décision *Le comité paritaire de l'industrie de la construction des régions de Chicoutimi, Lac St-Jean et Roberval v. J.R. Théberge Limitée*, (1971) R.D.T. 442 (C.S.).

248. Cette question sera développée plus loin.

249. Article 20 h) de la loi. Contrairement à l'énumération du paragraphe g) qui comprend l'expression "tous autres renseignements jugés utiles à l'application du décret", celle du paragraphe h) est limitative. Cela nous semble une anomalie qu'il y aurait lieu de corriger.

250. Article 20 e) de la loi.

251. Selon le *Rapport annuel du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre pour l'année 1969-70* (page 59), il y a eu pendant l'année 1969, 180,809 enquêtes et inspections visant 87,700 employeurs et 305,747 salariés. La part à accorder à l'industrie de la construction n'y est pas indiquée.

Ce sont là les principaux pouvoirs du comité paritaire qui par ailleurs, comme il a été déjà mentionné, possède tous les pouvoirs d'une corporation civile ordinaire²⁵².

Paragraphe 3: Revenus du comité paritaire et surveillance de ce dernier par le ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

La principale source de revenu des comités paritaires est le système de prélèvement prévu au paragraphe i) de l'article 20 de la loi²⁵³. Par règlement, il peut imposer aux employeurs professionnels et aux salariés, ou encore à un seul de ces groupes, une taxe d'un montant qui ne doit pas excéder un demi de un pourcent de la rémunération du salarié, et un demi de un pourcent de la liste de paye de l'employeur professionnel. Mais pour imposer une telle taxe, le comité paritaire doit procéder par règlement, approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil et publié par la suite dans la Gazette officielle de Québec. Il doit de plus déposer au ministère du travail et de la main-d'oeuvre un estimé de ses recettes et dépenses. Cette condition imposée par la loi est interprétée par le ministère comme limitant à un an la durée d'un règlement de prélèvement. Ce dernier doit aussi déterminer de façon précise la méthode de prélèvement; à ce sujet, il faut noter que selon la loi (art. 20 i) 4)) l'employeur professionnel peut être obligé de percevoir le prélèvement imposé aux salariés au moyen d'une retenue sur les salaires de ces derniers.

252. Pour les autres pouvoirs spéciaux moins importants, voir les dispositions de la loi, tel l'article 20 j) et l'article 20 m).

253. Dans le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective*, *supra*, note 133, on trouve ce qui suit à ce sujet:

“Dans 52 comités paritaires (57.1%) les prélèvements constituent plus de 95% du total de leurs revenus. Pour 84 comités paritaires (92.3%), ils constituent au-delà de 80% du total des revenus. Et dans trois comités (3.3%), les prélèvements comptent pour 65% à 70% du total de leurs revenus.

En moyenne, les prélèvements s'élèvent à 92.7% du total des revenus de tous les comités paritaires”.

Selon le *Rapport annuel du ministère du travail et de la main-d'oeuvre pour l'année 1969-70*, (à la page 58), 82 des 92 comités paritaires ont exercé le droit de prélèvement. Nous ne disposons d'aucune donnée statistique plus récente.

Une autre source de revenu des comités paritaires consiste dans les amendes imposées à la suite d'une poursuite pénale²⁵⁴, ainsi que dans l'espèce de pénalité prévue au paragraphe c) de l'article 20 de la loi²⁵⁵.

Section II: Recours en justice

Nous diviserons les recours en justice prévus par la *Loi des décrets de convention collective* dans les deux grandes catégories habituelles: les recours pénaux et les recours civils. Sauf rares exceptions, nous n'aborderons pas l'étude des questions de procédure et de preuve, au sujet desquelles nous ne faisons que mentionner les articles 52, 58 et 59, 49, 50 et 51.

Paragraphe 1: Les recours pénaux

I: Procédure

Tel qu'indiqué plus haut, nous n'avons pas l'intention de faire une étude exhaustive des questions de procédure. Nous voulons plutôt traiter brièvement des articles 60 et 61 de la loi.

Une simple lecture de l'article 60 suffit, en se rappelant que la deuxième partie de la *Loi des poursuites sommaires* a trait à la procédure d'appel:

"Les peines prévues par la présente loi sont imposées sur poursuite sommaire, suivant la *Loi des poursuites sommaires* (chapitre 35).

La deuxième partie de ladite loi s'applique à ces poursuites lorsqu'en raison de l'infraction le contrevenant peut être condamné à une amende de deux cents dollars ou plus".

254. Le deuxième alinéa de l'article 61 de la loi stipule que "l'amende appartient en entier au comité".

255. Ce texte stipule que le comité paritaire peut "recouvrer tant de l'employeur que du salarié qui violent les dispositions d'un décret relatives au salaire, et de chacun d'eux une somme égale à 20% de la différence entre le salaire obligatoire et celui effectivement payé".

Il est étonnant d'apprendre par le *Rapport général du comité d'enquête sur la Loi de la convention collective* (*supra*, note 133 à la page 132) que "ce ne sont pas tous les comités paritaires qui se prévalent du droit que leur accorde la loi d'imposer une amende à l'occasion d'une réclamation de salaire. En tout, 44 comités paritaires (48.3%) n'ont imposé aucune amende au cours de l'année 1963". Il serait très intéressant de savoir si on agit encore de la sorte.

L'article 61 de la loi stipule que "toute poursuite pénale doit être intentée par le comité, sauf disposition expresse au contraire". Cette disposition a amené les tribunaux à se pencher sur le problème de la compétence des officiers du comité paritaire à assermenter une plainte. Comme toute autre corporation, le comité paritaire agit par ses officiers. A ce sujet, Me Marie-Louis Beaulieu écrit ce qui suit:

"Contrairement aux poursuites civiles, les poursuites pénales doivent être autorisées par résolution du comité qui désigne aussi qui doit signer la dénonciation"²⁵⁶.

Me Marie-Louis Beaulieu semble donc exiger une résolution distincte pour chaque poursuite pénale. Nous sommes d'opinion contraire et estimons qu'il suffit d'un mandat spécial conçu en termes généraux, c'est-à-dire d'une seule résolution pour toute plainte à venir²⁵⁷. Nous pensons même qu'une telle résolution n'est pas essentielle. En effet la simple application des articles 360 et 1705 du Code civil²⁵⁸ nous amène à conclure que tout officier du comité paritaire a le pouvoir d'assermenter une plainte en vue d'une poursuite pénale. C'est dans les termes suivants que monsieur le juge Jean-Charles Simard soutient une position semblable:

"Il résulte donc que dès qu'il apparaît dans les procédures, qu'une poursuite pénale remplit les conditions de l'article 61, c'est-à-dire qu'elle a été intentée au nom du comité, il n'y a, à notre avis, aucune obligation légale de la part du comité à faire alors la preuve par résolution de l'habileté de tel officier à assermenter la plainte: cette habileté de l'officier qui a assermenté la plainte s'infère implicitement de l'article 61 de la *Loi sur la convention collective* qui, en réservant exclusivement au comité le pouvoir d'intenter une poursuite pénale, doit aussi donner et reconnaître à ce comité, les moyens d'exercer ce pouvoir"²⁵⁹.

256. *Op. cit.*, supra, note 22, p. 166.

257. *Le comité paritaire v. Maltais*, (1965) R.D.T. 37.

258. *Art. 360*: Ces officiers représentent la corporation dans tous les actes, contrats ou poursuites, et la lient dans toutes les choses qui n'excèdent pas les limites des pouvoirs qui lui sont conférés. Ces pouvoirs sont déterminés, soit par la loi, soit par les statuts de la corporation soit enfin par la nature des pouvoirs imposés.

Art. 1705: Les pouvoirs que l'on donne à des personnes qui exercent certaines professions ou fonctions de faire quelque chose dans le cours ordinaire des affaires dont elles s'occupent, n'ont pas besoin d'être spécifiés, mais s'infèrent de la nature de telle profession ou fonction.

259. *Supra*, note 257, à la page 126. Il ne mentionne toutefois pas les articles 360 et 1705 du Code civil.

Il faut toutefois ajouter qu'il peut y avoir dans les règlements du comité paritaire, approuvés par le lieutenant-gouverneur en conseil, des dispositions concernant les assermentations de plainte. Il faut alors évidemment suivre cette procédure²⁶⁰.

II: Prescription

La prescription des recours pénaux en vertu de la *Loi des décrets de convention collective* est régie par l'article 62, disposition selon laquelle "toute poursuite pénale doit à peine de déchéance être intentée dans un délai de six mois à compter de l'infraction". De façon générale le point de départ de la computation du délai ne pose pas de problème. Cependant, en cas de fraude, la prescription commence-t-elle à courir uniquement à compter de la date où le comité paritaire a connu la fraude? En d'autres mots, l'article 37 de la loi s'applique-t-il au cas de recours pénal²⁶¹? Une réponse affirmative a été apportée à ces questions dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction v. C.E. Harvey Ltée*²⁶². Après avoir cité l'article 37 de la loi, monsieur le juge Jean-Charles Simard s'exprime comme suit:

"Ce texte à première vue, offre quelque ambiguïté car, à cause de sa phrase initiale, il apparaît devoir se restreindre à la prescription de la seule action civile. Ainsi la question se pose-t-elle de savoir si,

260. *Le comité conjoint de bijouterie et d'horlogerie du Québec v. M. Charland*, (1958) R.L. 98. Les règlements du comité paritaire contenaient les dispositions suivantes:

"Le secrétaire a la discrétion et l'autorité d'instituer et poursuivre au nom du comité paritaire toute plainte contre les personnes qui enfreignent les dispositions de la *Loi de la convention collective*, du décret numéro 163 relatif aux métiers d'horloger et de bijoutier et des règlements du comité paritaire et de poursuivre des procédures en telle instance devant les tribunaux. Pour cause d'éloignement et toutes autres raisons qu'il juge convenables, il peut nommer et autoriser par écrit un avocat ou une tierce personne à prendre des procédures à sa place et porter toute plainte au nom du comité paritaire".

Or les plaintes avaient été portées par un avocat sans autorisation écrite du secrétaire. Une motion de non-lieu a donc été accordée.

261. *Art. 37*: L'action civile résultant du décret ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire, le système d'enregistrement ou la liste de paye, ou de remise clandestine, ou de toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours du comité qu'à compter de la date où le comité a connu la fraude.

262. (1965) R.D.T. 174.

dans le cas de fausse inscription, de remise clandestine, ou de fraude, l'exception formulée par l'article 37 à la prescription de six mois à compter de chaque échéance, i.e. cette prescription qui ne court qu'à compter de la date où le comité a connu la fraude, s'applique également à la poursuite pénale ...

De la phraséologie de ces deux articles (20a) et 61), il nous paraît juste de déduire que, d'une part à cause de la restriction apportée par l'article 61, le salarié ne peut exercer à l'égard du décret ou de la loi que l'action civile tandis que, d'autre part, et tant par l'autorité de l'article 20, paragraphe a que l'article 61, le comité paritaire peut exercer tous les recours, le recours civil comme le recours pénal.

De sorte que lorsque l'article 37 énonce que, dans le cas de fausse inscription, de remise clandestine, ou de fraude, la prescription ne court, à l'encontre des recours du comité, qu'à compter de la date où le comité a connu la fraude, telle prescription, à notre avis, s'applique à tous les recours exercés par le comité, tant l'action civile que la poursuite pénale²⁶³.

Nous ne pouvons donner notre accord à cette opinion, car elle n'apporte aucune raison sérieuse de ne pas considérer comme déterminant le fait que l'article 37 commence par l'expression "l'action civile". De plus, cette disposition se situe dans une section de la loi intitulée "qualification des salariés et exercice des réclamations", questions tout à fait étrangères aux poursuites pénales.

Comme les infractions à la *Loi des décrets de convention collective* sont soumises à une prescription, il est donc important de mentionner la date de l'infraction dans la dénonciation, sans quoi cette dernière est nulle et ne peut être corrigée par une requête en modification de dénonciation. En effet, la date de l'infraction indique au magistrat s'il a juridiction²⁶⁴.

III: Infractions.

Dans les pages qui suivent, nous nous pencherons sur les diverses infractions à la *Loi des décrets de convention collective*. Certaines ne seront que mentionnées, d'autres analysées de façon détaillée.

263. *Ibidem*, pp. 181 - 182.

264. *La Reine v. Weston Bakeries Ltd.*, (1969) R.L. 37.

A) Congédiement

L'employeur qui congédie un salarié dans les circonstances prévues à l'article 39 de la loi commet une infraction pénale. Cet article 39 se lit comme suit:

“Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié,

a) A l'occasion d'un renseignement fourni aux représentants d'un comité et ayant trait à une convention, à un décret, à un règlement ou à une infraction aux dispositions de la présente loi,

b) A l'occasion d'une plainte ou dénonciation à ce sujet ou d'un témoignage dans une poursuite ou requête s'y rapportant,

c) Dans l'intention de le réengager à un emploi inférieur et d'éluder ainsi les dispositions du décret en payant un salaire moindre,—

commet une infraction et est passible, en outre des frais, d'une amende de vingt-cinq à cinquante dollars; au cas de récidive dans les deux ans, il est passible, en outre des frais, d'une amende de cinquante à cent dollars”.

B) Refus ou négligence de remplir ses fonctions de la part d'un membre d'un comité paritaire

L'article 41 de la loi stipule que “tout membre d'un comité qui refuse ou néglige de remplir les devoirs de sa charge commet un acte illégal et est passible d'une amende n'excédant pas vingt-cinq dollars et des frais”.

C) Entraves à l'inspection

Tout employeur ou salarié qui entrave le travail d'inspection des représentants du comité paritaire commet une infraction, selon l'article 42 et le paragraphe “E” de l'article 20 de la loi. Cette infraction, ou plutôt ces infractions, ont été étudiées dans divers arrêts de jurisprudence. Dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la construction de Drummondville v. Poulin*²⁶⁵, il s'agissait d'une dénonciation faite par le comité paritaire contre le surintendant de la production d'une entreprise qui aurait refusé à un inspecteur l'accès au lieu de travail; cet officier voulait y

265. (1965) R.D.T. 257.

cueillir les renseignements qu'il était en droit d'obtenir des personnes qui y travaillaient. Monsieur le juge Lucien Comeau estime que le droit d'accès de l'inspecteur du comité paritaire, selon les termes de la loi, est conditionné par une demande préalable faite à une personne ayant autorité pour permettre cet accès au lieu de travail. Le magistrat s'exprime comme suit:

"D'abord il doit être dit que le permis d'inspection ou de vérification conféré par le paragraphe "E" de l'article 20 ne rend pas le secrétaire ou l'inspecteur du comité maître des lieux ou de l'industrie en cause. Cela est conditionné par une demande qu'il doit commencer à faire.

Pour être accusé de refuser une demande d'avoir accès sur le lieu du travail, il faut nécessairement avoir le pouvoir de l'accorder. Et il va de soi que, à moins qu'il n'autorise quelqu'un autre, ce n'est que l'employeur lui-même qui peut l'accorder et non ses employés car, autrement, ce serait l'envers du bon sens. Et, dans les cas d'une compagnie ou corporation, c'est l'officier ou ce sont les officiers investis de ce pouvoir, et on les trouve normalement en s'adressant au bureau comme il convient.

Il est clair que, suivant le texte de l'article 42 de la susdite loi, la permission demandée à l'autorité compétente ne peut être refusée"²⁶⁶.

Cette décision est à notre avis erronée car elle ajoute à l'article 42 un élément qui n'y apparaît pas. Cette disposition fait un devoir à tout employeur ou salarié d'accorder sur demande l'accès au lieu de travail. Donc une demande doit être faite, mais on n'a pas à scruter les pouvoirs de la personne à qui elle est faite; il suffit que cette dernière soit salarié ou employeur.

Si le pouvoir accordé par la loi est soumis à une demande qui doit être faite, par contre, une fois l'accès au lieu de travail accordé, le représentant du comité paritaire en est-il maître, est-il libre d'examiner tous les documents de l'employeur? Une réponse négative a été apportée à cette question dans l'arrêt *Le comité paritaire des métiers de la construction de St-Jean v. Brault et Théberge Ltée*²⁶⁷. Dans cette cause, le comité paritaire se plai-

266. *Ibidem*, p. 259. Dans la présente cause, il a été prouvé que le surintendant de la production n'était pas la personne compétente pour accorder cette permission.

267. (1966) R.D.T. 435. L'inspecteur a cependant le droit de remplir ses fonctions "au lieu du travail" (art. 20, par. e) et ne saurait être confiné dans un bureau et être empêché de rencontrer un salarié à l'endroit même où il travaille. Voir à ce sujet *Comité conjoint de l'industrie de la chaussure v. Brown et Grenier Ltée*, (1939) 77 C.S. 268. Il est cependant possible à notre avis qu'une loi ou un règlement de sécurité mette en échec une telle liberté d'action.

gnait de s'être vu refuser la permission d'examiner les livres de l'employeur en rapport avec ses clients. Cette enquête aurait eu pour but de vérifier s'il y avait concordance entre les heures de travail facturées par la compagnie à ses clients et celles inscrites à la liste de paye. Le juge répond comme suit à la prétention du comité paritaire:

"La loi sur la convention collective permet-elle aux inspecteurs du comité paritaire de s'immiscer 'de plein droit' dans la comptabilité se rapportant aux affaires de l'employeur avec ses clients?

Le plaignant le soutient et s'appuie tout particulièrement sur les mots 'ou autres documents' que l'on voit à l'article 42 de cette loi.

Il est à noter d'abord que cet article 42 ne constitue pas, ne crée pas d'offense substantive. Il ne fait que décréter une sanction à la loi substantive que constitue le paragraphe e) de l'article 20 de la dite loi.

Cet article 42 est subordonné à l'article 20, paragraphe (e), comme le dénotent d'ailleurs les mots 'tel que prévu audit paragraphe' qui viennent immédiatement après lesdits termes 'ou autres documents' et qui réfèrent audit paragraphe (e) de l'article 20.

Ce paragraphe (e), dit que 'de droit', l'inspecteur peut examiner: le système d'enregistrement, le registre obligatoire, la liste de paye, etc., mais il ne stipule pas que l'inspecteur peut examiner les livres se rapportant à la comptabilité de l'employeur avec ses clients"²⁶⁸.

Enfin dans l'arrêt *Comité paritaire du commerce de l'alimentation en gros de Québec v. Beaudoin*²⁶⁹, on a décidé qu'il n'y a pas d'infraction pénale lorsqu'un employeur refuse de signer sous serment un extrait de ses livres préparé par un inspecteur du comité paritaire. Nous sommes d'opinion contraire et nous basons notre opinion sur les derniers mots du paragraphe (e) de l'article 20²⁷⁰. Nous sommes toutefois en parfait accord avec le juge en cette cause quand il déclare qu'on ne commet pas d'infraction en refusant de fournir sous serment des renseignements à un inspecteur à moins que ce dernier n'ait l'autorité pour recevoir lui-même le serment. L'expression "requérir même sous serment . . .

268. *Ibidem*, pages 436 - 437. Nous voulons préciser qu'il ne s'agit pas à notre avis d'un cas d'application de la règle d'interprétation "*ejusdem generis*".

269. (1950) R.L. 247.

270. "... et, tels renseignements étant consignés par écrit, exiger la signature de l'intéressé". Evidemment, l'intéressé doit avoir l'occasion de vérifier, s'il y a lieu, s'il s'agit bien d'extraits véritables de ses livres.

les renseignements" (art. 20, par. c) ne donne que le pouvoir d'exiger du salarié ou de l'employeur un serment devant une personne habile à recevoir tel serment, mais ne confère à l'inspecteur aucun pouvoir d'assermentation.

D) Fraude

Nous classons sous le terme "fraude" les infractions prévues à l'article 43 de la loi. Il a été décidé que ces infractions ne sont pas du type de responsabilité stricte, mais impliquent plutôt l'élément *mens rea*.

"L'idée déterminante de l'article 43 de la loi sur laquelle cette plainte repose, c'est une idée de fraude. Le mot 'sciemment' qui se retrouve dans le texte accolé au terme 'faux' implique l'idée que l'accusé aurait fait un faux rapport au comité le sachant faux et le faisant dans le but de tromper. Or, la fraude, devenant l'élément essentiel de cette infraction, doit être prouvée hors de tout doute raisonnable. Ce n'est pas parce qu'une déclaration comporterait une fausseté, en fait, qu'elle devient une déclaration frauduleuse, sans qu'on soit tenu en poursuite, de démontrer que cette déclaration fautive a été faite avec l'intention malicieuse de tromper"²⁷¹.

Selon les termes de l'article 43 de la loi, au sujet de la transmission "sciemment" de quelques renseignements ou rapport faux ou inexact, il n'est pas nécessaire que celui qui transmet tel rapport ou renseignement soit celui qui l'a préparé²⁷². En revanche, il doit évidemment savoir que tel renseignement ou rapport est faux ou inexact. Nous devons cependant souligner que la négligence ou l'aveuglement volontaire équivaut au *men rea*²⁷³.

Les défenses en regard du *mens rea* exigé par l'article 43 sont les mêmes qu'en toutes autres infractions pénales impliquant

271. *Le comité paritaire des barbiers et coiffeurs de Saint-Hyacinthe v. Michaud*, (1967) R.D.T. 550, à la page 554. Voir aussi *inter alia* *Le comité paritaire de l'industrie de la construction v. C.E. Harvey Ltée*, *supra*, note 262.

272. *Comité paritaire de l'industrie de la lithographie de la province de Québec v. Philip*, (1947) C.S. 303.

Celui qui l'a préparé pourra cependant, selon les circonstances, être condamné pour avoir aidé ou incité une autre personne à commettre une infraction (article 48). Sur toute cette question et en particulier sur le sens du mot "transmet", voir *Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district v. Cartier*, (1945) C.S. 45.

273. *Le comité paritaire du bois ouvré de Québec et Les industries Philias Flamand Ltée*, (1967) R.D.T. 300.

une telle intention coupable. Plus spécifiquement, sous l'angle de la preuve, le fait que l'inexactitude d'un rapport implique pour celui qui le transmet une somme d'argent très minime a été tenu comme preuve suffisante d'absence du *mens rea*²⁷⁴.

D'autre part, on a accepté comme cause de non-culpabilité en regard du *mens rea* le fait pour la personne poursuivie d'avoir cru ne pas être assujettie au décret:

“La Compagnie intimée ayant fait accompagner le rapport incriminé d'une opinion d'un bureau d'avocats réputés à l'effet que certains de ses employés n'étaient pas assujettis au décret concerné, il est impossible au juge soussigné d'en venir à la conclusion que l'appelant a prouvé hors de tout doute, que c'était sciemment que l'accusé, c'est-à-dire la compagnie intimée, avait fait un faux rapport;”²⁷⁵.

C'est à tort, à notre avis, qu'une telle défense a été accueillie, car l'erreur de droit ne constitue pas une défense: *ignorantia juris haud excusat*.

E) Remise illégale

Selon l'article 45 de la loi:

“... quiconque, au moyen d'avantages ayant une valeur pécuniaire, accorde ou accepte une remise en réduction du salaire rendu obligatoire, ou participe à une semblable remise, commet une infraction et est passible en outre des frais . . .”

F) Disposition générale

Après avoir édicté un certain nombre de dispositions concernant des infractions pénales spécifiques, le législateur à l'article 47 inscrit dans la loi une disposition *omnibus* d'ordre pénal à l'effet que “toute violation d'un décret, d'un règlement ou d'une disposition de la loi, dans un cas non prévu dans les articles précédents, rend son auteur coupable d'une infraction et passible d'une amende de vingt à cinquante dollars”²⁷⁶.

274. Il s'agissait d'une somme de \$0.55 de cotisation dans l'arrêt *le comité conjoint des coiffeurs v. Dame Hébert*, (1966) R.D.T. 442 et d'une somme encore moindre au même titre dans l'arrêt *Le comité paritaire des barbiers et coiffeurs de Saint-Hyacinthe v. Michaud*, *supra*, note 271.

275. *Le comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal v. Desmarais et Frères Ltée*, *supra*, note 128; *Contra*: peut-être *Perrin v. Miller*, *supra*, note 187.

276. *Comité conjoint des coiffeurs v. Dame Hébert*, *supra*, note 274, p. 444.

Paragraphe 2: Les recours civils

Les recours civils dont il sera question dans les pages suivantes sont ceux qui appartiennent au comité paritaire. Nous devons cependant noter que les salariés ont droit de prendre action eux-mêmes contre leurs employeurs pour salaire ou en cas de congédiement. Toutefois comme ces recours sont très rares en pratique et qu'ils suivent à peu près les mêmes règles que ceux du comité paritaire, il suffit d'en mentionner la possibilité. Il est cependant intéressant de souligner que dans un arrêt impliquant une question technique relative au champ d'application professionnel d'un décret de l'industrie de la construction, et où le demandeur était le salarié lui-même, le tribunal a accordé un très grand poids à la décision du comité paritaire de ne pas poursuivre après en avoir été requis par le salarié²⁷⁷. Nous n'avons pas d'objection de principe à une telle attitude, mais comme il s'agit d'un témoignage d'opinion, il faudrait que toutes les règles relatives au témoignage d'expert soient respectées.

En vertu des paragraphes a) et b) de l'article 20, le comité paritaire peut exercer les recours qui naissent du décret en faveur du salarié²⁷⁸. Il y a évidemment de grands avantages pour le salarié de passer par le comité paritaire. Les deux principaux recours en justice sont ceux en cas de congédiement et pour salaire. Par ailleurs certaines autres actions en justice moins importantes appartiennent aussi au comité paritaire.

I: Recours en cas de congédiement

L'article 40 de la loi prévoit que:

“Le salarié congédié en violation de l'article 39, ou dans le but de l'obliger à accepter une classification comportant un salaire moindre que celui qu'il reçoit, a droit de réclamer de celui qui l'employait, à titre de dommages-intérêts, l'équivalent d'un mois de salaire”²⁷⁹.

277. *Thibeault and Others v. Foundation Company of Canada Ltd.*, (1939) 77 C.S. 97, à la page 103.

278. Nous ne traiterons que des recours relatifs au décret. Mais il est évident qu'à titre de corporation, le comité paritaire peut prendre tous les types d'action en justice.

279. Cet article 39 se lit comme suit:

“Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie un salarié,

Le seul cas que l'on puisse trouver dans nos rapports judiciaires est celui de *Beauchamp v. Gendron*²⁸⁰. Le tribunal a accueilli l'action des demandeurs congédiés pour avoir formé une association de salariés et pour avoir manifesté l'intention de réclamer de l'employeur des arrérages de salaire. Nous soumettons qu'il s'agit là d'une décision mal fondée, car les deux activités en question ne sont nullement protégées par l'article 39 de la loi. Il faut en effet appliquer l'article 40 uniquement dans le cas de congédiement pour les causes à l'article 39²⁸¹.

II: Recours pour salaire

Au sujet de la réclamation de salaire de la part du comité paritaire, nous verrons successivement les questions suivantes: objets du recours, conditions de fond du recours, conditions de forme du recours, prescription de cette action et enfin certains droits accordés au comité paritaire en corrélation avec ce type de recours en justice.

A) Objets du recours

Nous classons sous le titre "objets du recours" à la fois le salaire lui-même et la pénalité de 20% prévue au paragraphe e) de l'article 20, puisque c'est à l'occasion d'un recours pour salaire que cette pénalité entre en jeu.

1) Salaire

Le salaire est défini au paragraphe i) de l'article 1 de la loi comme étant "la rémunération en monnaie courante et les compensations et avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine un décret, pour le travail qu'il régit". Dans l'arrêt *Comité*

a) A l'occasion d'un renseignement fourni aux représentants d'un comité et ayant trait à une convention, à un décret, à un règlement ou à une infraction aux dispositions de la présente loi,

b) A l'occasion d'une plainte ou dénonciation à ce sujet ou d'un témoignage dans une poursuite ou requête s'y rapportant,

c) Dans l'intention de le réengager à un emploi inférieur et d'éviter ainsi les dispositions du décret en payant un salaire moindre ...".

280. (1959) C.S. 477. Il s'agit d'une action par le salarié lui-même et non par le comité paritaire. Les règles sont toutefois les mêmes.

281. Aujourd'hui, il y aurait cependant lieu à un recours suivant les articles 14 et suivants du *Code du travail*.

*conjoint des métiers de la construction de Montréal v. Boyer*²⁸², on s'est demandé si des faveurs ou libéralités accordées par l'employeur peuvent tenir lieu de rémunération. Les extraits suivants de l'arrêt de la cour et des motifs du juge Bissonnette écartent toute possibilité pour l'employeur d'effectuer un paiement de cette façon:

"... la règle de la *Loi de la convention collective* ne permet pas d'échapper à l'obligation de payer le salaire minimum, par une modalité autre qu'en argent;

La rigueur de la *Loi de la convention collective* me paraît telle que les faveurs du maître, soit en prêtant une voiture, soit en autorisant un congé pour assister à un mariage, etc., ne lui permettent pas d'échapper à l'obligation de payer le salaire minimum prévu par un décret"²⁸³.

Aussi incroyable que cela puisse paraître, le problème s'est aussi posé de savoir si le comité paritaire a le droit de réclamer en cas de non-paiement du salaire par l'employeur. Ainsi, dans l'arrêt *Kucer v. Le comité conjoint de l'industrie de la fabrication du métal en feuilles et Tremblay*, monsieur le juge Lajoie, en *obiter dictum*, tient les propos suivants:

"Je suis enclin à penser que le recours des employés impayés du salaire légal stipulé conformément aux prescriptions du décret leur appartient individuellement, et ne naît pas du décret, mais du contrat de louage de services, que le rôle du comité conjoint se limite à faire valoir les droits des salariés au salaire imposé par le décret lorsqu'ils ont convenu de travailler pour une rémunération inférieure"²⁸⁴.

Ce raisonnement, ou plutôt cette affirmation, s'appuie sur le texte de l'article 12 de la loi qui se lit comme suit:

"Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il est prohibé de stipuler un salaire différent de celui fixé par le décret. Malgré telle stipulation, et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recevoir le salaire fixé par le décret".

Pourtant, ce texte nous paraît d'une limpidité exemplaire. Complété par l'article 13 qui traite de la validité des clauses d'un louage de service supérieures à celles du décret, il ne fait en som-

282. (1951) B.R. 662.

283. *Ibidem*, pages 663 et 665.

284. (1973) C.A. 341, 349.

me qu'expliciter le caractère d'ordre public et obligatoire du salaire déterminé par le décret. Selon le raisonnement relaté plus haut, comme la loi défend de stipuler un salaire différent de celui du décret, elle ne donne donc aucun recours en cas de non-paiement du salaire. Nous ne pouvons déceler quelque logique dans cette démarche. Serait-il par hasard nécessaire d'adopter une disposition indiquant qu'il est prohibé de ne pas verser le salaire prévu au décret? ... A notre avis, il est clair que le recours en réclamation totale d'un salaire stipulé dans le décret naît de ce dernier et qu'il peut donc être exercé par le comité paritaire en vertu du paragraphe A de l'article 20 de la loi.

Monsieur le juge Lajoie appuie son opinion sur le passage suivant de celle du juge Brossard dans l'affaire *The Joint Committee of the Men's and Boys' Clothing Industry for the Province of Quebec v. H. & J. Pants Contractors Co. Ltd and Fellig*:

"A mon avis, le seul recours que cet article fait naître est celui d'exiger un salaire *qui ne soit pas différent* de celui fixé par le décret. Le droit de recevoir le salaire, même lorsqu'il n'est pas différent naît du contrat individuel et non pas du décret ou de la *Loi de la convention collective*"²⁸⁵.

Or, la disposition à laquelle fait allusion le juge Brossard est l'article 14 et il se lit comme suit:

"Tout employeur professionnel qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, du paiement du salaire fixé par le décret".

Le seul but que voulaient atteindre le juge Brossard et ses collègues était d'interpréter cet article 14 comme signifiant, en corrélation avec l'article 12, que le recours contre l'entrepreneur principal ne peut réussir que si l'on prouve qu'il a stipulé un salaire inférieur à celui du décret. L'entrepreneur principal ne serait pas responsable du paiement des salaires aux employés s'il a pris soin de stipuler dans son contrat avec le sous-traitant et de payer à ce dernier le salaire fixé par le décret²⁸⁶.

Il n'est pas certain que pour atteindre ce but, il ait été essentiel de faire une affirmation aussi globale que celle du juge

285. (1972) C.A. 388, 393. Nous ne pouvons voir en l'espèce la pertinence de la distinction entre "exiger" et "recevoir".

286. *Ibidem*, p. 391, le juge Rinfret.

Brossard. Et si cela était nécessaire, voilà un argument supplémentaire à l'encontre d'une telle interprétation de l'article 14. En effet, cette dernière nous paraît fautive même si l'opinion contraire a pour effet de contraindre l'entrepreneur principal à vérifier si ses sous-traitants paient effectivement le salaire fixé par le décret. Cette obligation n'est d'ailleurs pas aussi absurde que l'affirme monsieur le juge Rinfret²⁸⁷ lorsque l'on prend bien soin de tenir compte de l'objet de la loi et des pratiques que veut mettre en échec l'article 14.

D'ailleurs, une simple analyse de texte suffit pour réfuter l'opinion de la Cour d'appel. A notre avis, la "stipulation" de l'article 12 ne peut viser que les rapports entre salarié et employeur, car c'est entre eux que le salaire intervient. Il faudrait une indication contraire très précise pour que ce texte régitte aussi les relations entre l'entrepreneur principal et le sous-traitant pour qui la rémunération pour services rendus ne constitue évidemment pas du salaire. Il peut cependant arriver, vu l'existence de l'article 14, que le contrat entre l'entrepreneur principal et le sous-entrepreneur traite du salaire des employés de ce dernier. Mais à notre avis il s'agit d'une clause superflue; elle peut tout au plus ajouter une base contractuelle au recours en garantie que l'entrepreneur principal condamné à payer des salaires aurait de toute façon en vertu de la loi contre le sous-traitant.

Ayant comme but de soulager l'entrepreneur principal du fardeau de surveiller ses sous-traitants, la Cour d'appel a par le fait même donné une interprétation très restrictive du pouvoir du comité paritaire d'exercer les recours des salariés. Nous nous permettons de supposer qu'une réflexion semblable à la nôtre a contribué à amener monsieur le juge Deschênes à donner une opinion contraire à celle du juge Lajoie²⁸⁸. D'ailleurs, comme le mentionne le juge Deschênes, la Cour d'appel a déjà jugé dans ce sens dans l'affaire *Commission conjointe de l'industrie de la robe*

287. *Idem*.

288. *Supra*, note 284, p. 344. Monsieur le juge Deschênes écrit:

"Je ne puis pas donner l'interprétation contraignante que souhaitent les appelants, au jugement que notre cour a rendu en 1968 dans *The Joint Committee of the Men's and Boys' Clothing Industry for the Province of Quebec v. H. & J. Plants Contractors Co. Ltd. and Fellig*."

de la Province de Québec v. Jonathan of California Co. and Procureur-général de la Province de Québec²⁸⁹.

Les opinions restrictives que nous venons de mentionner sont d'ailleurs assorties d'affirmation à l'effet que la *Loi des décrets de convention collective* limite la liberté de contrat, doit donc être interprétée restrictivement... A ces attitudes, nous préférons celle du juge Deschênes dans l'affaire *Kucer* lorsqu'il s'exprime comme suit:

“Or l'esprit et la fin du chapitre 143, c'est d'étendre et d'uniformiser, suivant les besoins, les bénéfices d'une convention collective et d'en surveiller l'observance par le truchement d'un comité paritaire. Même si, à l'origine, le contrat de travail demeure encore un lien qui se noue individuellement entre employé et employeur, le Législateur considère avec une faveur croissante l'exercice collectif des droits qui peuvent naître en faveur des employés; s'il faut le dire tout net, la convention collective et le décret constituent de moins en moins un régime d'exception qui déroge au droit commun. Dans la société industrielle moderne, la liberté du contrat de travail n'existe plus: quand l'employé entre au service d'une entreprise, il sait que les conditions de travail et, en particulier, les salaires y sont déjà déterminés par une convention collective et, parfois, par un décret. Sa liberté consiste à y accepter ou refuser un emploi, mais il ne possède pas de marge de manoeuvre pour prétendre négocier ses propres conditions de travail.”²⁹⁰

Est-il besoin d'attirer de nouveau l'attention sur l'article 41 de la *Loi d'interprétation*²⁹¹ qui commande une interprétation libérale?

Nous estimons utile de compléter ce développement en soulignant les difficultés pratiques que peut avoir le comité paritaire pour déterminer dans ses demandes en justice le montant exact des salaires à réclamer, car il n'est pas en possession de tous les documents pouvant établir une certitude à ce sujet. S'il y a im-

289. (1962) B.R. 858. A la page 861, on lit ce qui suit:

“The Court is also of opinion that when a homemaker is not paid at all (and in this category would fall those who were given N.S.F. cheques) or when he is not paid the minimum, his claim is one arising out of the decree and in consequence exercisable by the committee under section 20a.”

290. *Supra*, note 284, p. 344. A propos des rapports entre la convention collective et le contrat individuel de travail, voir le récent arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, (1976) 1 R.C.S. 718.

291. *Supra*, note 85.

précision dans la demande, les tribunaux concluront comme l'a fait monsieur le juge André Montpetit dans l'arrêt *The Joint Committee of the Men's and Boys' Clothing Industry v. Dolly Dimple Inc.* :

"Whatever be the Court's opinion of Defendant, it cannot make a 'will guess' and condemn Defendant to an amount which would lack all logical and just basis either as damages or as difference in wages and bonus"²⁹².

Une telle situation difficile faite au comité paritaire apparaît surtout dans les entreprises dont la production n'est soumise qu'en partie au décret, tel que c'était le cas dans l'arrêt précité. C'est probablement à la suite de cet arrêt que l'on a inséré dans le décret de l'industrie du vêtement la clause suivante, rapportée dans l'arrêt *The Joint Committee of Men's and Boys' Clothing Industry for the Province Quebec v. Goldfarb Brothers Inc.* :

"Rates, bonuses and conditions for mixed manufacturing of pants.

Whenever pants that are classified in more than one schedule, or exempt pants and other pants, are manufactured in the same plant, at the same time, by the same employees, then work performed on all said pants, irrespective of their actual individual classification, shall be paid at rates and bonuses not lower than minimum rates and bonuses applicable to the classification carrying the highest rates in the classes being manufactured in the mixed manufacturing. . .

Notwithstanding the provisions of the present paragraph, a pants manufacturer who produces exempted pants to the extent of 90% of his production is not subject to the decree. The percentage of production shall be computed every month"²⁹³.

D'autre part, l'employeur défendeur verra sa requête pour détails rejetée si la déclaration du comité paritaire démontre une façon arbitraire de déterminer le montant de sa demande²⁹⁴.

292. (1953) R.L. 1 à la page 14.

293. (1961) C.S. 497 à la page 505.

294. *Sport Togs Limited v. Joint Committee of the Ladies' Cloak and Suit Industry for the Province of Quebec*, (1951) B.R. 785:

"Motion pour détails. Action réclamant surplus de gages et salaires. Le comité paritaire a procédé de façon arbitraire étant dans l'impossibilité d'agir autrement vu le refus de la défenderesse de fournir les renseignements requis. Celle-ci soutient qu'elle échappe au décret que le demandeur administre et qu'on ne peut la contraindre de dévoiler ses opérations commerciales. La défenderesse appelante possède elle-même toutes les sources de renseignement. La Cour supérieure a rejeté la motion de la défenderesse. Confirmé".

2) Pénalité prévue au paragraphe "C" de l'article 20 de la loi

Le paragraphe c) de l'article 20 de la loi stipule que le comité paritaire peut "recouvrer tant de l'employeur que du salarié qui violent les dispositions d'un décret relatives au salaire, et de chacun d'eux une somme égale à 20% de la différence entre le salaire obligatoire et celui effectivement payé". Cet article signifie donc que le comité paritaire peut exiger non seulement de l'employeur mais aussi du salarié une somme égale à 20% du montant qu'il a perçu pour ce dernier. Il nous semble toutefois qu'une telle somme ne devrait être enlevée au salarié que dans le cas où il a participé à la violation du décret. D'autre part, le tribunal doit faire droit à cette réclamation du comité paritaire même si c'est involontairement que l'employeur a violé le décret²⁹⁵.

Cette "pénalité" ne peut être accordée qu'au comité paritaire. Le salarié demandeur n'y a pas droit ainsi que l'indiquent les termes mêmes du paragraphe c) de l'article 20. D'ailleurs, l'article 55 vient renforcer cette affirmation en énonçant que "le comité remet aux salariés le montant net perçu en exerçant leurs recours, déduction faite du pourcentage prévu au paragraphe c) de l'article 20".

Cette "pénalité" de 20% est recouvrable par le comité paritaire même si l'employeur a payé la différence de salaire après réception d'une lettre du comité mais avant la signification de l'action²⁹⁶.

B) Conditions de fond

La plupart des conditions de fond d'un recours pour salaires par le comité paritaire pour le bénéfice des salariés seront traitées brièvement car elles ne sont presque toutes que des rappels de sujets déjà traités.

295. L'opinion contraire est soutenue dans *Comité paritaire du camionnage du district de Québec v. Rapid Transport Inc.*, (1967) C.S. 374, 377. Il est évident que cela va directement à l'encontre du texte de loi.

296. *Building Trades Joint Committee v. Elie*, (1939) 77 C.S. 453. Cela implique que le comité paritaire peut réclamer ce 20% par action distincte. La réclamation est toutefois toujours faite dans l'action en recouvrement de salaire. La perception du prélèvement prévu au paragraphe i de l'article 20 est aussi effectuée à cette occasion.

Il faut que les personnes concernées soient employeur et salarié au sens de la loi et que le salarié ait travaillé dans les champs d'application territorial et industriel ou professionnel du décret concerné.

Le comité paritaire ne peut prendre action pour salaire impayé contre les administrateurs d'une corporation en vertu de l'article 93 de la *Loi des compagnies*²⁹⁷ ou de l'article 114 de la *Loi sur les corporations commerciales canadiennes*²⁹⁸. Il en a été jugé ainsi dans l'affaire *Kucer et autres v. Le comité conjoint de l'industrie de la fabrication du métal en feuilles et Tremblay*²⁹⁹. Comme on le sait, le comité paritaire, en vertu du paragraphe a de l'article 20, ne peut exercer au nom des salariés que "les recours qui naissent du décret". Or, la Cour d'appel dans cet arrêt a décidé qu'un tel recours contre les administrateurs ne naît pas du décret mais bien des dispositions législatives citées plus haut.

A notre avis, l'opinion contraire peut se soutenir et aurait dû l'emporter. En effet, même l'action personnelle des salariés dans un tel cas s'appuiera sur des dispositions d'un décret, celles concernant le salaire. Ainsi, ce recours du comité naît tout au moins en partie du décret. D'ailleurs, nous estimons que la décision de la Cour d'appel a pour effet d'ajouter le mot "exclusivement" à l'expression "recours qui naissent du décret" que l'on retrouve au paragraphe a de l'article 20³⁰⁰. Une interprétation

297. S.R.Q. c. 271. L'alinéa 1 de cet article pose le principe du recours et se lit comme suit:

"Les administrateurs de la compagnie sont solidairement responsables envers ses employés, jusqu'à concurrence de six mois de salaires, pour services rendus à la compagnie pendant leur administration respective".

298. S.C. 1974-75, c. 33. Le principe du recours est au paragraphe 1, et il se lit comme suit:

"Les administrateurs d'une corporation sont conjointement et solidairement responsables, envers les employés de la corporation, des créances résultant de services exécutés pour le compte de la corporation pendant la durée de leur mandat d'administrateurs, jusqu'à concurrence de six mois de salaire."

299. *Supra*, note 284.

300. Nous croyons qu'il est opportun et profitable de souligner que cette question rappelle la polémique qui a eu lieu à propos de l'expression "à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du Code" contenue à l'article 14 du *Code du travail*. Une première interprétation prétendait que le droit de former un syndicat ne résulte pas du *Code du travail*: *Bergeron v. La Cie d'assurance les Provinces-Unies*, (1967) R.D.T. 535. Cette décision fut par la suite infirmée (*Jean Bergeron v. La Cie d'assurance les Provinces-Unies* (1972) T.T. 219) après

en faveur du comité paritaire avait prévalu en première instance dans l'affaire *Kucer*³⁰¹. La même année cependant, l'opinion contraire était apparue dans l'affaire *Comité paritaire de la literie et du rembourrage v. Browman et autres*³⁰². En conclusion, cette négation du droit du comité paritaire nous apparaît comme une tracasserie de procédure qui aurait pu être évitée tout en respectant l'intention du législateur.

Pour que l'action en réclamation de salaire réussisse, il faut de plus à notre avis que le salarié soit porteur d'un certificat de qualification. Cette question pose cependant certaines difficultés d'interprétation et de coordination législatives. Il faut noter tout d'abord que les articles 25 à 36 de la *Loi des décrets de convention collective* donnant au comité paritaire le pouvoir d'adopter un règlement de qualification des salariés ont été abrogés par l'article 61 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre*³⁰³. Cependant, en vertu des articles 55 et 56 de cette dernière loi³⁰⁴, les certificats de qualifi-

avoir été critiquée pour avoir introduit dans le texte de l'article 14 du *Code du travail* les adverbes "explicitement" ou "exclusivement" (Jules BRIÈRE et Fernand MORIN, *Le droit de former une association de salariés est-il un droit résultant du Code du travail?*, (1968), 23 Relations Industrielles, 501).

301. *Joint Committee of the Sheet Metal Fabricating Industry v. Kucer*, (1972) R.D.T. 48. Cette opinion avait été suivie par monsieur le juge Prévost dans l'affaire *Le comité conjoint de l'industrie de la construction de Montréal v. Colford* (1972) R.D.T. 36.
302. (1972) C.S. 546. Il est utile de souligner que le même problème a reçu une solution identique en rapport avec la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* dans l'affaire *Deslongchamps v. Déziel*, (1975) R.D.T. 365.
303. S.Q. 1969, c. 51. Cette disposition est entrée en vigueur par proclamation en 1971: G.O., 6 mars 1971, 103e année, no. 10, 2236.
304. Ces articles 55 et 56 se lisent comme suit:

Art. 55: Un certificat de qualification délivré par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, une municipalité ou par un comité paritaire constitué en vertu de la Loi des décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, avant l'entrée en vigueur d'un règlement visé à l'article 30, est maintenu dans le champ d'application territorial et professionnel pour lequel il a été délivré, pourvu que son détenteur y ait exercé le métier ou la profession visés durant les deux dernières années.

Art. 56: Toute disposition relative à la formation et à la qualification professionnelles contenue dans un décret en vertu de la Loi des décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction ou dans un règlement d'un comité paritaire ou dans une ordonnance de la Commission du salaire minimum demeure en vigueur tant qu'elle n'a pas été remplacée par une disposition d'un règlement".

cation délivrés en vertu de la *Loi des décrets de convention collective* demeurent en vigueur jusqu'à l'adoption d'un règlement de qualification conformément à la nouvelle loi. Or, seulement deux règlements ont été adoptés, l'un visant l'industrie de la construction, l'autre "les métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction"³⁰⁵. Il subsiste donc un vaste domaine où les règlements de qualification des comités paritaires ont encore application.

La sanction pénale d'une violation de tels règlements apparaît à l'article 44 de la *Loi des décrets de convention collective*³⁰⁶. Auparavant, l'article 34 de la loi stipulait qu'un employeur ne pouvait utiliser les services d'un salarié qui n'était pas muni d'un certificat de qualification et qu'un salarié dépourvu d'un tel document ne pouvait exercer son métier ni bénéficier des recours de la loi ou des décrets³⁰⁷. La disparition de cet article a-t-elle comme conséquence qu'un salarié peut maintenant réclamer le salaire rattaché à une fonction à l'égard de laquelle il existe un règlement de qualification sans être porteur d'un certificat de qualification?

305. *Règlement particulier numéro 1 relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant à l'industrie de la construction*; G.O., 30 octobre 1971, 103e année, no. 44, p. 7806.

Règlement particulier numéro 2 relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction; G.O., 30 octobre 1971, 103e année, no. 44, p. 7820.

306. "Tout employeur ou salarié qui viole un règlement rendant obligatoire le certificat de qualification commet une infraction et est passible, en outre des frais, d'une amende de quinze à vingt-cinq dollars; au cas de récidive dans les deux ans, il est passible, en outre des frais, d'une amende de vingt-cinq à cinquante dollars".

Nous ne pouvons nous empêcher de souligner le caractère ridicule d'une amende aussi minime.

Il faut noter que cet article 44 est abrogé par l'article 62 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*; ce dernier article n'est toutefois pas encore entré en vigueur.

307. Cette disposition est disparue en 1971, *supra*, note 303. Elle se lisait comme suit:

"34. Dans les municipalités où le certificat de qualification est obligatoire, aucun employeur ne peut utiliser les services d'un salarié assujéti au décret qui n'a pas obtenu ce certificat, et tel ouvrier ne peut, sans ce certificat, exercer son métier, industrie, commerce ou profession, ni se prévaloir d'un recours prévu par la présente loi ou par le décret, mais tout recours de droit commun lui est réservé."

D'une part, si le règlement de qualification du comité paritaire reprend plus ou moins imparfaitement le principe de l'ancien article 34, nous estimons que le salarié doit être muni du certificat. En effet, comme le salarié commet alors une infraction en vertu de l'article 44 en travaillant sans certificat, nous pouvons conclure que ce document lui est nécessaire lors d'une réclamation de salaire³⁰⁸. D'autre part, lorsque ce règlement ne reprend pas l'ancien article 34, nous sommes enclins à penser que le salarié n'a aucune obligation, ni civile ni pénale, d'être porteur d'un certificat de qualification. Une autre interprétation pourrait cependant faire découler cette obligation de la nature même d'un règlement de qualification; ce serait à notre avis une attitude très laxiste. De toute façon, qu'il nous soit permis de douter du caractère volontaire de l'abrogation de cet article 34. Nous y voyons beaucoup plus un oubli malheureux.

Lorsque la qualification de la main-d'oeuvre sera réglementée exclusivement par la nouvelle loi, la possession d'un certificat sera une condition essentielle d'une action en réclamation de salaire. En effet, le principe de l'ancien article 34 de la *Loi des décrets de convention collective* est repris par l'article 42 de la loi de 1969 dans les termes suivants:

“Aucun employeur ne peut utiliser les services d'un salarié qui n'a pas obtenu le certificat de qualification exigé pour exercer un métier ou une profession visés au paragraphe b de l'article 30 et un tel salarié ne peut exercer ce métier ou cette profession”.

Devant les difficultés que pose la situation transitoire, nous ne pouvons que souhaiter l'adoption rapide de règlements de qualification en vertu de la nouvelle loi. D'ailleurs, la prolongation de cette période transitoire a d'autres conséquences néfastes possibles que l'on peut évoquer simplement en posant la question suivante: les comités paritaires ont-ils le droit de modifier leurs règlements de qualification? Compte tenu de toutes les remarques qui précèdent, nous pouvons cependant faire certaines observations relatives au caractère obligatoire du certificat de qualification.

Ce certificat, il faut que le salarié en soit porteur pendant la durée de ses services; un certificat décerné alors que ses services

308. *Georges Pauzé v. Hervé A. Gauvin*, (1954) R.C.S. 15.

ont pris fin, mais avant l'introduction de l'action ne peut être suffisant³⁰⁹.

En ce qui concerne les certificats de qualification délivrés en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*, il faut se rappeler que la juridiction des comités paritaires à leur sujet était régionale. Le salarié doit donc être détenteur d'un certificat de qualification délivré par le comité paritaire de la région où il travaille, à moins qu'il y ait entente à ce sujet entre deux comités³¹⁰.

De plus, même si le salarié a trompé son employeur en lui déclarant qu'il n'était pas porteur d'un certificat de qualification, il peut réclamer le salaire; on lui refuse toutefois les dépens de l'action³¹¹. Une position contraire a toutefois été adoptée dans l'arrêt *Perrault v. Parthénon*³¹²; on a décidé ainsi parce que la défenderesse a prouvé que si elle avait connu l'existence de ce certificat de qualification, elle n'aurait pas engagé le demandeur. A notre avis, ce jugement est erroné, puisque de toute façon, sous peine de commettre une infraction, la défenderesse ne pouvait prendre à son emploi pour le travail concerné qu'un détenteur de certificat de qualification. Dans les circonstances, le plaider de la défenderesse consistait donc à invoquer sa propre turpitude.

Enfin, dès qu'un salarié est porteur d'un certificat, il a droit au salaire stipulé dans le décret pour le métier concerné, sans égard à sa compétence réelle³¹³. Cependant, il faut ajouter que

309. *Paré v. Brunet*, *supra*, note 42, à la page 279.

310. *Mlle Dubois v. Comité paritaire des barbiers, coiffeurs et coiffeuses du district de St-François et autres, et Marier et Procureur général de Québec*, (1948) C.S. 86; *Le comité conjoint de l'industrie de la construction de Québec v. Le chauffage moderne d'Arvida Inc.*, (1967) R.D.T. 216; *Contra: Le comité paritaire de l'industrie de la construction des régions de Chicoutimi, Lac St-Jean et Roberval v. Valcourt*, (1964) R.D.T. 339.

311. *Chaput v. Trottier*, (1937) 75 C.S. 259: "Cette tromperie (étant) faite avec l'arrière-pensée d'accepter un salaire inférieur à celui de la convention collective et d'exercer un recours après l'expiration du contrat, . . . , dans l'exercice de sa discrétion, le tribunal doit refuser au demandeur les dépens de son action",

312. *Supra*, note 42.

313. *Bertrand v. Forest*, (1935) 73 C.S. 154. Une partie du résumé de l'arrêtiste se lit comme suit:

"A plea of incompetency of a painter cannot be upheld, if such workman is the bearer of a certificate issued by the Syndicat des peintres declaring that after examination it was found that he had the necessary competency to exercise the general trade of a painter".

si le salarié a causé des dommages à l'employeur à cause de son incompétence, cet employeur pourra les réclamer par voie de demande reconventionnelle, alors même que l'action a été prise par le comité paritaire et non par le salarié lui-même³¹⁴.

C) Conditions de forme

L'article 53 prévoit que "les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, soit qu'elle émane à l'instance des salariés ou du comité".

Il y a surtout les conditions du paragraphe a) de l'article 20 de la loi qui sont les suivantes:

- Absence de poursuite de la part du salarié dans un délai de quinze (15) jours de l'échéance, absence de poursuite qui n'a pas toutefois à être alléguée et prouvée par le comité paritaire;
- Pouvoir du comité de poursuivre nonobstant toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié;
- Absence d'une obligation du comité paritaire de prouver une cession de créance de la part du salarié;
- Absence d'obligation de mettre le salarié en demeure et de lui dénoncer la poursuite;
- Absence d'obligation de produire le certificat de qualification.

Enfin, comme la loi donne au comité paritaire le droit de réclamer des salaires pour le compte des salariés, il n'est pas nécessaire pour lui de conclure son action au nom des salariés; il peut le faire en son propre nom³¹⁵.

314. *Comité paritaire Ind. Auto v. Citadel Auto Ltée*, (1955) R.P. 59. Il semble toutefois que le salarié doit être mis en cause lorsque l'action est prise par le comité paritaire.

315. *The Joint Committee of Men's and Boys' Clothing Industry for the Province of Quebec v. Goldfarb Brothers Inc.*, *supra*, note 293.

Est-il besoin d'ajouter que malgré tous ces pouvoirs très étendus du comité paritaire, ce dernier ne saurait faire des menaces de poursuites judiciaires sans contrevenir à la *Loi du Barreau: Le Barreau d'Arthabaska v. Le comité paritaire de l'industrie de la construction de Drummondville*, (1962) C.S. 706.

Quant à la compétence des tribunaux, l'article 54 dispose que "les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande soit qu'elle émane à l'instance des salariés ou du comité et le total réclamé détermine la compétence tant en première instance qu'en appel". Un tel recours ne peut toutefois s'exercer par le mode de recouvrement des petites créances, car la créance en litige n'a pas pour cause "un contrat, un quasi-contrat, un délit ou un quasi-délit" comme l'exige l'article 953 C.p.c., mais bien le décret³¹⁶.

D) Prescription

L'article 37 de la loi prévoit que "l'action civile résultant du décret ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance". Le *dies a quo* est donc le jour de l'échéance³¹⁷. Il y a toutefois exception, "au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire, le système d'enregistrement ou la liste de paye, ou de remise clandestine, ou de toute autre fraude"; la prescription ne court alors à l'encontre du recours du comité qu'à compter de la date où il a connu la fraude³¹⁸.

Cette prescription s'applique à notre avis tout aussi bien à l'action en réclamation de la "pénalité" de 20% prévue au paragraphe c) de l'article 20. Monsieur le juge Gibsons est d'avis contraire dans l'arrêt *Le comité paritaire de l'industrie de la boîte à carton v. Huron Paper Box Inc.*³¹⁹, estimant que "tel 20% est de

316. *Le comité paritaire de l'automobile de la région de Québec v. Beauchamp et autres*, (1973) R.P. 205. Voir aussi par analogie *Lachance v. La Commission du salaire minimum*, (1973) R.P. 283.

317. *Le comité paritaire de l'industrie de la fourrure, section de gros v. Samuel Grossman Furs Inc.*, (1963) C.S. 643.

318. Cette exception ne s'applique pas à l'action du salarié, vu la possibilité pour ce dernier de découvrir rapidement l'inexactitude du salaire payé.

C'est cette possibilité qu'a le salarié qui a amené un magistrat à donner une interprétation allant clairement à l'encontre du texte de l'article 37 dans l'arrêt *Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal v. Shapiro*, (1942) C.S. 319, à la page 321. Le juge estime que le salarié doit dénoncer au comité paritaire "la faute du patron à temps pour que la poursuite soit prise dans les six mois" de l'échéance (*contra: Le comité paritaire de l'industrie de la boîte à carton v. Huron Paper Box Inc.*, (1959) R.L. 262).

Dans l'arrêt Shapiro, on a de plus précisé que la date de la connaissance de la fraude est celle de la connaissance de fait et non celle du jugement comportant condamnation pour fraude (*id.*, p. 322).

319. *Ibidem*, p. 269.

la nature d'une pénalité". Ce n'est pas strictement une pénalité à notre avis. Ce montant est recouvré par une "action civile", expression employée à l'article 37 de la loi.

E) Pouvoirs auxiliaires accordés au comité paritaire

Corrélativement au droit accordé au comité paritaire d'exercer des recours en justice, le paragraphe d) de l'article 20 de la loi lui donne le pouvoir d'"effectuer tout règlement, compromis ou transaction jugés raisonnables dans les cas prévus aux trois paragraphes ci-dessus".

De plus, lorsque le comité paritaire a pris en mains le recours d'un salarié, il garde le contrôle de l'action, ainsi que le veut l'article 54 de la loi:

"Après la réception d'une réclamation du comité, un employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise au comité"³²⁰.

III: Autres recours civils

En traitant du caractère d'ordre public et minimal du décret³²¹, nous avons vu le pouvoir accordé au comité paritaire de demander l'annulation d'un contrat (article 57 de la loi). Nous voulons ici simplement rappeler ce pouvoir en soulignant qu'il ne s'applique que dans les cas où le contrat, selon les termes de l'article 57 de la loi, a pour "objet d'enfreindre ou éluder les dispositions" de la *Loi des décrets de convention collective* ou d'un décret. Ainsi, une clause pénale sanctionnant une obligation de non-concurrence après le départ du salarié ne peut être considérée comme nulle d'après les seules dispositions de la *Loi des décrets de convention collective*³²².

Le comité paritaire pourra aussi prendre action pour les salariés relativement à toutes les dispositions d'un décret concernant les congés, les vacances, etc. . .

320. Cette disposition vaut évidemment pour tout recours civil, mais c'est en cas de réclamation de salaire qu'elle trouve surtout son application.

321. *Supra*, chapitre I du titre III.

322. *Caron-Jetté Limitée v. Drapeau*, (1943) B.R. 494.

Il est permis au comité paritaire de procéder par voie d'injonction pour voir à l'application du décret³²³.

Enfin, le pouvoir de représentation des salariés accordé au comité paritaire est limité aux termes de la loi. Ainsi, il ne peut réclamer des dommages-intérêts pour les salariés. En vertu de la *Loi des décrets de convention collective*, ces derniers ont droit à du salaire, non à des dommages-intérêts. A ce sujet, voici comment s'exprime monsieur le juge André Montpetit dans l'arrêt *The Joint Committee of the Men's and Boys' Clothing Industry v. Dolly Dimple Inc.* :

"...the Court finds it impossible, in law, to extend the meaning of section 20(a) beyond recourses 'arising out of the decree' and to include therein 'recourses in common law' even if the Court assumes for the sake of discussion only — that the employees who were working for plaintiff during the period mentioned in the action could have proceeded personally by way of an action in damages instead of by way of an action for unpaid wages.

In other words, the Court is of the opinion that the following distinction is fundamental: a joint committee may, under section 20(a) of the Collective Agreement Act, exercise as of right, the recourses which arise out of a decree and particularly out of section 12 of the said Act; but it cannot go beyond such extraordinary power and exercise recourses which the employees themselves do not have under the said Act or decree or which they only have under common law"³²⁴.

Il va de soi cependant qu'en vertu de son statut de corporation, le comité paritaire peut ester en justice pour tous les droits qui lui sont personnels³²⁵.

CONCLUSION

L'étude du régime général d'extension juridique des conventions collectives nous a fait voir les difficultés de détermination des personnes assujetties aux décrets. Ces difficultés viennent sû-

323. Exemple: *Steinberg Limitée v. Le comité paritaire de l'alimentation au détail et le Procureur général de Québec*, *supra*, note 165. *Contra: Parity Committee of Bread Delivery of the Montreal Region et autres v. Richstone Bakeries et al.*, (1960) C.S. 56.

324. *Supra* note 292 à la page 7. Le comité paritaire avait procédé par voie d'action en dommages-intérêts parce qu'il était dans l'impossibilité de déterminer exactement le montant de sa demande.

325. *Ibidem*, p. 3.

rement d'un manque de rigueur et d'uniformité dans la façon de fixer les champs d'application industriels et territoriaux des divers décrets. Mais, d'un point de vue théorique, et aussi très pratique dans certains cas, les problèmes viennent surtout d'une difficile coordination de la *Loi des décrets de convention collective* et du *Code du travail*, pièce maîtresse de la législation québécoise du travail. Les deux lois n'ont pas le même but, et pourtant en pratique les décrets viennent la plupart du temps à la suite d'une négociation qui s'est déroulée suivant les mécanismes prévus au *Code du travail*. C'est de cette situation que proviennent les difficultés de cerner la notion de salarié au sens de la *Loi des décrets de convention collective* et la pratique plus ou moins souhaitable des "ententes conditionnelles"³²⁶.

Toutes ces difficultés ont amené, il faut bien l'avouer, un désintéressement des salariés et des employeurs à l'égard de la *Loi des décrets de convention collective*. Pourtant, nous estimons qu'elle pourrait avoir un rôle important à jouer. L'extension juridique des conventions collectives nous apparaît comme un mécanisme valable de protection des salariés et des employeurs, vu l'interdépendance économique de plus en plus poussée à l'intérieur de chaque branche d'activité. Cependant, elle est actuellement utilisée de façon très partielle et la plupart du temps comme mesure étatique, telle une loi du salaire minimum. Il nous semble donc que si on donnait dans cette loi une meilleure place aux syndicats comme on l'a fait dans la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*³²⁷, l'extension juridique des conventions collectives pourrait se généraliser et effectuer une meilleure coordination avec les notions essentielles du *Code du travail*, résolvant ainsi une bonne partie des problèmes mentionnés ci-haut. Il s'agit en fait de se servir de ce mécanisme pour en arriver à la négociation sectorielle souhaitée par plusieurs³²⁸ vu l'obligation qu'a la convention collective du *Code du travail* de se confiner dans le cadre étroit de l'entreprise.

326. Pour les autres problèmes, nous renvoyons à notre texte de façon globale.

327. *Supra*, note 5.

328. J.R. CARDIN, *La négociation sectorielle*, (1968) 9 Cahiers de Droit, 543; N. CINQ-MARS, *Négociation locale et négociation sectorielle*, (1970) 25 Relations Industrielles, 465; R. SAUVE, *La négociation collective sectorielle*, (1971) 26 Relations Industrielles, 3.