

Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective

Pierre Verge

Volume 22, Number 2, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027786ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027786ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. (1967). Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(2), 281–287. <https://doi.org/10.7202/027786ar>

Article abstract

Un arrêt récent de la Cour d'appel ¹ incite surtout à réévaluer le caractère réglementaire de la convention collective. S'il est acquis que celle-ci impose des normes minima, en matière de salaire notamment, aux ententes individuelles conclues entre un employeur et des salariés, n'admet-on pas, par ailleurs trop facilement que des ententes individuelles puissent déroger à celle-ci en se montrant, de prime abord, du moins, plus favorables à certains salariés?

(1) Gaston Robitaille et al. c. Les commissaires d'écoles pour la municipalité de la Cité de Thetford Mines, dossier 6660, Cour du Banc de la Reine, Québec, 1967 « B.R. » 206.

étroits. Le droit nouveau connaît l'homme comme membre de plusieurs groupes. Il reconnaît l'existence juridique des collectivités intermédiaires entre l'Etat et l'individu. A sa manière, le droit du travail cristallise ces « réalités ». Il ne s'agit pas de mettre le droit du travail en opposition au droit civil mais bien, de le voir comme son complément ; soit, le produit d'une évolution normale.

C'est dans ce contexte que la Cour suprême situe le droit du travail: « ... legislation to achieve industrial peace and to provide a forum for the quick determination of labour-management disputes is legislation in the public interest ».

La notion d'entreprise

La lecture de cette décision démontre bien que ces hommes d'affaires ont mis à profit les subtilités du droit des compagnies. Depuis l'affaire trop célèbre de *Salomon vs Salomon Limited*, 1897 A.C. 22, la carapace de la compagnie met les actionnaires à l'abri des responsabilités civiles de l'entreprise.

Depuis ce temps, plusieurs règles de droit ont fait des brèches à l'autonomie juridique de la compagnie. C'est avec raison que Gower dit: « The company is like a boomerang who hits the man who wants to use it » (*Modern Company Law*). Ainsi, le droit fiscal a-t-il déjà relevé le voile de la compagnie pour percevoir ce qui est dû à César des personnes elles-mêmes intéressées. C'est maintenant le tour au droit du travail de faire cette brèche pour s'en prendre à l'entreprise dans sa conception socio-économique. L'article 36 du Code du travail exprime ce principe, l'affaire « *White Lunch Limited* » l'illustre bien.

LE PROBLÈME DES ENTENTES INDIVIDUELLES PLUS FAVORABLES QUE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pierre Verge

Un arrêt récent de la Cour d'appel¹ incite surtout à réévaluer le caractère réglementaire de la convention collective. S'il est acquis que celle-ci impose des normes minima, en matière de salaire notamment, aux ententes individuelles conclues entre un employeur et des salariés, n'admet-on pas, par ailleurs trop facilement que des ententes individuelles puissent déroger à celle-ci en se montrant, de prime abord, du moins, plus favorables à certains salariés ?

LES FAITS ET LES JUGEMENTS

En août 1962, une commission scolaire engage les demandeurs, des instituteurs, pour l'année scolaire 1962-63. Elle convient alors avec chacun d'eux d'un salaire déterminé. La conclusion d'une convention collective entre la Commission et une association accréditée pour représenter les instituteurs à son emploi s'étant par la suite avérée impossible, un conseil d'arbitrage est formé sous l'empire de la Loi concernant les corporations municipales

(1) Gaston Robitaille et al. c. Les commissaires d'écoles pour la municipalité de la Cité de Thetford Mines, dossier 6660, Cour du Banc de la Reine, Québec, 1967 « B.R. » 206.

et scolaires et leurs employés (13 Geo. VI, c. 26). La sentence, rendue en février 1963, avec effet rétroactif au 1er juillet 1962, comporte une amélioration substantielle du traitement de l'ensemble des instituteurs. Toutefois, dans le cas des demandeurs, elle représente une diminution de salaire, compte tenu du montant arrêté individuellement, au cours de l'été précédent.

La Commission, unilatéralement, réduit par la suite les versements qu'elle s'était engagée à payer aux demandeurs. Ces derniers n'ont ainsi obtenu pour le travail effectué au cours de l'année scolaire, que le montant déterminé par la sentence arbitrale; ils réclament en Cour supérieure la différence entre le salaire annuel plus élevé prévu dans les ententes individuelles antérieures à la sentence et le salaire effectivement perçu au cours de l'année.

La Commission soulève une objection à l'effet que la Cour supérieure n'a pas compétence pour décider le litige. Il s'agit, d'un « différend » au sens de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, 13 Geo. VI, c. 26; partant, dit-elle, un conseil d'arbitrage, constitué selon la Loi des différends ouvriers de Québec, S.R.Q., 1941, c. 167, devait d'abord trancher. Ce n'est qu'après, si la décision leur était favorable, que les demandeurs auraient pu s'adresser au tribunal de droit commun pour obtenir son exécution. De toute façon, ajoute-t-elle — et c'est ce qui pour nous présente le plus d'intérêt actuellement — la sentence arbitrale se trouve à remplacer les ententes individuelles pour tout ce qui a trait aux conditions de travail. Ces dernières doivent, en d'autres termes, s'ajuster aux normes de la sentence, non seulement dans l'hypothèse où elles se montrent moins favorables que la sentence, mais également si elles comportent des dispositions plus favorables que celle-ci.

La Cour supérieure² se déclare incompétente et rejette l'action; la Cour d'appel, par un arrêt unanime en vient, sur ce point, à la conclusion opposée; elle peut ensuite décider que la sentence arbitrale n'a pas eu pour effet de mettre de côté les ententes individuelles entre la Commission et certains de ses instituteurs dans la mesure où elles comportaient un salaire plus avantageux. L'appel des demandeurs est donc accueilli et la Commission doit payer à chacun le solde du montant convenu individuellement.

COMMENTAIRES

Les faits, relativement simples, soulevaient donc, sur le plan juridique, deux graves questions: celle de la compétence de la Cour supérieure; celle de la portée réglementaire de la sentence.

Pour ce qui est de la première, elle amenait notamment la Cour d'appel à se pencher sur des textes législatifs que le Code se trouve à remplacer; nous ne nous y arrêterons pas. Il suffit pour notre propos de souligner qu'affirmer ici la compétence de la Cour supérieure obligeait à admettre que les ententes individuelles continuent d'exister après la sentence tenant lieu de convention collective: «... l'action des appelants n'est pas basée sur la convention collective découlant de la sentence arbitrale, mais uniquement sur des contrats individuels portant la signature de la Commission intimée... » (Monsieur le Juge Choquette, p. 4 de ses notes). La position semble classique: « la convention collective n'est pas un contrat d'engagement collectif; elle ne tient pas lieu de contrat de louage, mais elle fixe des conventions de travail qui seront censées faire partie des contrats d'engagement individuels ». (Monsieur le Juge Pratte, (1958), R.L. 97, à la page 109.)

(2) C.S. Mégantic, No 3273, 23 avril 1965 (J. Cannon).

Soit. L'entente individuelle subsiste. Quel peut être désormais son contenu propre? Peut-elle — et ce serait là l'une de ses principales fonctions — apporter à certains salariés, des avantages supérieurs à ceux établis par le régime collectif? Peut-elle, à tout le moins assurer le maintien des avantages qui ont été établis avant l'avènement de ce régime collectif de travail?

Du jugement de la Cour d'appel, favorable dans l'espèce au maintien des avantages supérieurs à la sentence arbitrale, se dégage-t-il une règle de portée générale?

Certaines réserves, les unes tenant aux particularités de l'espèce, les autres de portée plus générale, semblent ici permises.

Les particularités du litige

L'arrêt de la Cour d'appel ne se prononce pas de façon absolue en faveur de la validité juridique des ententes individuelles supérieures à la convention collective. La situation présentait, en effet, des particularités dont il y a lieu de tenir compte: le langage exprès de la sentence arbitrale; le fait que les ententes individuelles lui étaient antérieures et, finalement, l'existence même d'une sentence arbitrale tenant lieu d'une convention volontairement conclue.

Les trois juges de la Cour d'appel n'ont, avant tout peut-être, que donné effet au passage suivant de la sentence:

13.01 — Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou quelque obligation de la partie de première part, non plus que de la partie de deuxième part **et de ses membres.**

Pour monsieur le Juge Rinfrét, le texte est décisif:

« Si pourtant l'on se réfère à la convention collective, principalement à l'article 13.01, l'on constate, comme le souligne mon collègue, que les obligations pré-existantes de la Commission Scolaire sont maintenues et que les droits acquis aux trois demandeurs-appelants par leurs contrats individuels, sont réservés. »

Monsieur le Juge Choquette, s'il étudie le problème, comme nous le verrons, à la lumière des principes généraux, ne fait pas moins état du langage de la disposition (page 6 de ses notes). Quant à monsieur le Juge Montgomery, il ne fait que souscrire aux opinions exprimées par ses deux collègues.

Observons, de façon générale, qu'un employeur et une association de salariés ont toujours la faculté d'écartier la difficulté que nous étudions par un langage exprès dans la convention: celle-ci comportera alors une réserve assurant sans ambages le maintien d'avantages supérieurs à la convention. Reste toutefois à rechercher la solution qui doit prévaloir lorsque la convention n'est pas explicite. On ne peut donc dire que cette dernière question se trouvait franchement posée dans l'espèce que nous étudions, compte tenu de la clause 13.01.

Deuxième particularité: les ententes individuelles avaient été conclues avant la sentence tenant lieu de convention. L'argument des droits acquis, que l'on invoquait à leur soutien, ne peut évidemment pas être soutenu lorsque l'entente individuelle plus favorable se situe postérieurement à la signature de la convention.

Enfin, une sentence arbitrale avait imposé les conditions de travail. La solution quant aux avantages supérieurs des ententes individuelles serait-elle susceptible de varier selon que l'on est en présence d'une sentence ou, au contraire, d'une entente librement conclue entre l'employeur et l'association de salariés? Monsieur le Juge Choquette dans ses notes applique indistinctement des règles élaborées à partir de la notion de convention collective ou régime établi par la sentence. (Le Code énonce maintenant que « la sentence a l'effet d'une convention collective signée par les parties ».) (C.T. a. 81).

Il serait donc possible de rechercher le sort qui doit être réservé aux ententes individuelles plus favorables que le régime commun, à partir de la notion même de « convention collective ».

La recherche d'une règle

L'effet de la convention a été établi de la façon suivante par monsieur le Juge Choquette:

Si l'employeur n'est pas admis à payer moins que le salaire stipulé par une convention collective — que cette convention résulte d'un accord ou d'une sentence arbitrale — tout comme il n'est pas admis à payer moins que le salaire prescrit par une ordonnance autorisée par la Loi du salaire minimum (S.R. 1941 ch. 164), rien ne s'oppose à ce que l'employeur convienne de payer davantage dans un contrat individuel de travail. Ce principe me paraît bien supporté par les autorités suivantes:

MARIE-LOUIS BEAULIEU — « Les conflits du droit dans les rapports collectifs du travail » (1955).

Page 231. — Les salaires des conventions collectives, même des conventions complémentaires, sont des minima. L'employeur est libre de payer davantage aux employés qui le méritent. C'est le cas d'un bon nombre de travailleurs. Le salaire du contrat de travail, contrat individuel, vient ajouter au salaire réglementaire des décrets ou des conventions collectives.

DURAND et JAUSSAUD, « Droit du Travail » (1956) Tome III, no 146.

Page 408 -2.) La convention collective est également distincte du contrat individuel de travail. Le contrat de travail fait naître entre les parties les relations du travail, l'obligation pour l'ouvrier d'accomplir la prestation de travail, l'obligation pour l'employeur d'occuper le salarié et de rémunérer. La convention collective ne crée pas ces liens entre employeurs et salariés; elle ne crée aucun rapport de subordination. Elle détermine les conditions auxquelles devront satisfaire ultérieurement les contrats individuels de travail. Mais la conclusion de ces contrats demeure indispensable.

BRUN - GALLANT — « Droit du Travail » (1958).

Page 743 - b) Conformément à l'un des principes fondamentaux du droit du travail, les contrats individuels peuvent déroger aux conventions collectives dans la mesure où ils contiennent des dispositions plus favorables (C. Soc., 23 mars, 1953, p. 408 Cf. C. Soc. 29 nov. 1945, D. 1946, p. 188).

ANDRE ROUAST et PAUL DURAND — « Droit du Travail », 2ième édition, (1961).

Page 297 -b) Le contrat individuel de travail peut accorder au salarié des conditions plus favorables; la convention collective institue un minimum de protection que le contrat individuel de travail peut ainsi dépasser.

Armetto Grotoli v. Lock & Son Ltd., Ontario High Court of Justice, McRuer, J.C., Canadian Labour Law Cases 1960-1964, p. 664:

A collective agreement, in setting out the terms of employment, did not abrogate the common law relationship of employer and employee in the sense that the employer was required to pay the employee according to the terms laid down in the agreement. If the employer failed to pay promptly, the employee had a right of action in the Courts against the employer for the wages due to him. In the absence of any binding authority to the contrary, the Court held that the employee was not limited to the arbitration procedure set out in the collective agreement to assert his claim.

Je suis donc d'avis que la convention collective n'a pas mis fin aux contrats individuels en cours et qu'elle ne pouvait les modifier que dans la mesure où elle aurait accordé aux appelants un traitement plus avantageux.

La définition statutaire de la convention collective qui prévalait alors ne permettait pas de trancher le problème: « convention collective signifie » une entente relative aux conditions de travail » (Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, S.R.Q., 1941, c. 169, a.2., f.). Il en serait de même maintenant de la définition actuelle du Code (C.T., a. 1, e.). Il fallait bien avoir recours à d'autres sources C'est ici que l'arrêt pourrait, semble-t-il, donner lieu à un certain regret...

Des références citées, l'affaire Grotoli ne fait qu'affirmer la possibilité de se fonder sur l'entente individuelle pour réclamer devant le tribunal de droit commun le salaire déterminé par l'entente collective. Le passage cité de l'ouvrage de Me Marie-Louis Beaulieu, expose une solution, mais non son fondement. (Il en est de même de divers autres passages où l'auteur exprime des vues analogues. Voir: (1958) Revue du Barreau 53; (1958) R. du B. 437; (1959) R. du B. 136.) Quant aux auteurs français, certes, ils se prononcent tous catégoriquement en faveur de la possibilité d'avantages supérieurs à ceux de la convention. Toutefois, cette doctrine française peut difficilement être reçue, s'agissant de déterminer l'effet de la convention collective conclue sous l'empire d'une loi du type du Code du travail actuel. La convention collective en droit français comporte, en effet, malgré l'identité d'appellation, des différences importantes, tant du point de vue de sa nature juridique, que de la fonction qu'elle est appelée à jouer, si on la compare avec celle conclue sous l'empire de lois établissant un monopole de représentation en faveur de l'association majoritaire (Loi des relations ouvrières, S.R.Q., 1941, c. 162A; Code du travail du Québec, qui la remplace). Au surplus, ce que l'on n'indique pas, l'ancienne loi des relations ouvrières — il en est de même du Code actuel — ne contenait pas, à la différence du Code du travail français, un énoncé exprès permettant aux dispositions plus favorables, des contrats individuels de déroger à l'effet réglementaire de la convention:

« Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe. »

(Liv. I, art. 31e, Code du travail français.)

Il en aurait été autrement, également, cela va de soi, si l'on avait eu à déterminer l'effet d'une convention collective étendue sous l'empire de la Loi des décrets de convention collective, S.R.Q., 1964, c. 143. En effet, l'article 13 de cette loi vient assurer expressément le maintien des avantages individuels plus étendus que ceux du décret — à moins que celui-ci ne l'interdise expressément.

A la différence de ces textes, les dispositions législatives qui régissaient, dans l'espèce, la sentence arbitrale ne contenaient pas — pas plus que le Titre 1er du Code du travail actuel — de texte permettant expressément les avantages individuels plus étendus.

S'il fallait s'inspirer de l'effet que peut produire la convention collective selon des lois se rapprochant de celle du Québec, il eût été préférable, semble-t-il, de faire état de la doctrine ou de la jurisprudence élaborée à partir de lois d'autres provinces canadiennes, ou même de la loi fédérale américaine. A la différence de la loi française, en effet, ces lois tout comme celle qui s'appliquait dans l'espèce, ne contiennent pas de réserve expresse assurant le maintien des avantages supérieurs à la convention et, surtout, sont centrées autour d'une même idée fondamentale, soit l'établissement statutaire d'un pouvoir de représentation s'exerçant à l'endroit de tous les salariés compris dans un groupe approprié, pouvoir dévolu à l'association dont le caractère majoritaire est avéré. (Il est à noter, à cet égard que les instituteurs étaient membres d'un syndicat qui avait obtenu l'accréditation, ce que ne mentionne pas le jugement, mais appert du dossier conjoint) (page 6).

Ces diverses lois ont donné lieu à certains énoncés qui, à tout le moins, laissent planer un doute quant à l'effet des ententes privées plus favorables que la convention collective. Ainsi en est-il de l'obiter — déjà ancien — de monsieur le Juge Jackson, de la Cour suprême des Etats-Unis, dans l'affaire *J.-I. Case Co. v. National Labour Relations Board*, 321, U.S., 321, U.S., 332 (1944), rapportée à (1944) 8 Lab. Cas., par. 51,173:

« But it is urged that some employees may lose by the collective agreement, that an individual workman may sometimes have, or be capable of getting better terms than those obtainable by the group and that his freedom of contract must be respected on that account. We are not called upon to say that under no circumstances can an individual enforce an agreement more advantageous than a collective agreement, but we find the mere possibility that such agreements might be made no ground for holding generally that individual contracts may survive or surmount collective ones. The practice and philosophy of collective bargaining looks with suspicion on such individual advantages. Of course, where there is great variation in circumstances of employment or capacity of employees, it is possible for the collective bargain to prescribe only minimum rates or maximum hours or expressly to leave certain areas open to individual bargaining. But except as so provided, advantages to individuals may prove as disruptive of industrial peace as disadvantages. They are a fruitful way of interfering with organization and choice of representatives; increased compensation, if individually deserved, is often earned at the cost of breaking down some other standard thought to be for the welfare of the group, and always creates the suspicion of being paid at the long-expense of the group as a whole. Such discriminations not infrequently amount to unfair labor practice. The workman is free, if he values his own bargaining position more than that of the group, to vote against representation; but the majority rules, and if it collectivizes the employment bargain individual advantages or favors well generally in practice go in as a contribution to the collective result. We cannot except individual contracts generally from the operation of collective ones because some may be more individually advantageous. Individual contracts cannot subvert and whether under some circumstances they may add to them in matters covered by the collective bargain, we leave to be determined by appropriate forums under the laws of contracts applicable, and to the Labor Board if they constitute unfair labor practices. »

Plus près de nous, monsieur le Juge Laskin, maintenant de la Cour d'appel d'Ontario, se montrait, dans le contexte des lois canadiennes, catégorique: « Neither prior individual agreements nor subsequently struck private bargains can stand against a union-employer

collective agreement save as such agreement may permit, and this it rarely, if even does ». (Voir *Collective Bargaining and Individual Rights*, 6, *Can. Bar. Journal* 278, à la page 281).

Se rapportant de façon immédiate à l'interprétation de la Loi des relations ouvrières du Québec, il faut aussi citer l'opinion de monsieur le Juge Judson dans l'affaire Paquet (1959) R.C.S., 206, à la p. 212: « Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on terms he must in the future conduct his master and servant relations ». Sans doute, n'avait-on alors à l'esprit que les ententes que l'employeur peut conclure après la signature de la convention collective; il importe davantage de retenir que l'on raisonnait à partir de l'idée que le syndicat s'était vu conférer le pouvoir de représenter tous les salariés de l'employeur.

Le problème de la validité d'ententes individuelles plus favorables que la convention collective doit être étudié en tenant compte notamment de l'étendue du pouvoir de représentation dont jouit l'association accréditée (ou reconnue) qui est partie à cette convention collective.

Le pouvoir de représentation conféré à l'association en vue de la détermination des conditions de travail laisse-t-il, ou non, place à des agissements des représentés, en semblable matière? (Il y aurait lieu aussi de tenir compte, maintenant, de la portée de l'article 55 du Code du travail: « La convention collective conclue par une association accréditée ou reconnue lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation ou la reconnaissance ».)

Le Code du travail, ainsi que les autres mesures législatives analogues, visent, certes, à permettre l'amélioration des conditions de travail des salariés, ce qui, en soi, pourrait sembler militer en faveur des ententes individuelles plus favorables que la convention. Il faut toutefois tenir compte du moyen choisi par le législateur pour atteindre cette fin: l'établissement d'un régime collectif de travail. Dans cette optique, même l'entente qui établit un régime privé plus favorable en faveur de certains salariés pourrait en arriver à nuire, dans certains cas, à l'exercice efficace du pouvoir de représentation de l'association chargée de les représenter tous.

Sans imaginer que pareille entente puisse n'être, éventuellement, qu'un moyen détourné de favoriser des salariés qui ne se montrent pas favorables à la représentation syndicale, il reste que si la pratique se généralise, l'effet d'ensemble peut être de maintenir à un niveau relativement bas les avantages de la convention collective; celle-ci ne devient alors véritablement qu'une échelle de conditions minima. La convention établit, pour le mieux ou pour le pire, l'égalité de traitement à l'intérieur des catégories qu'elle reconnaît. L'entente individuelle plus favorable déroge à cet ordre. . .

Ainsi, comment concilier son contenu avec une disposition de la convention qui établit le traitement des salariés, soit en fonction de l'ancienneté, soit d'après leur rendement établi selon une méthode scientifique?

Si telle devait être sa portée véritable, ce mode collectif de détermination des conditions de travail pourrait paraître inadapté à de nouveaux secteurs — les membres des professions libérales notamment — qui lui font maintenant appel: c'est là une considération qui relèverait de la politique législative.