

LE CARACTÈRE MINIMAL OU ABSOLU DU DÉCRET DE LA CONSTRUCTION

par Jean-Louis DUBÉ*
Nicola DI IORIO**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	152
I — RECHERCHE ET ANALYSE DES ÉLÉMENTS D'INTERPRÉTATION	155
A. L'analogie avec le caractère minimal ou absolu de la convention collective du Code du travail	155
1. Pertinence de l'analogie	155
2. Les deux opinions possibles	159
a) Opinion traditionnelle: le caractère minimal de la convention collective	159
b) La tendance plus récente: le caractère absolu de la convention collective	160
B. Histoire législative de la L.R.T.I.C. et en particulier du deuxième alinéa de l'article 46	168
II — OPTION EN FAVEUR DU CARACTÈRE ABSOLU DU DÉCRET	172
A. Le caractère minimal du décret	174
B. Le caractère absolu du décret	176
CONCLUSION	182

* Professeur titulaire, Faculté de droit, Université de Sherbrooke.

** Professeur-adjoint, Faculté de droit, Université de Sherbrooke.

INTRODUCTION

Il importe tout d'abord de bien formuler la question dont nous entreprenons l'analyse. Nous voulons déterminer le caractère absolu ou minimal, non pas de l'actuel décret de la construction¹, mais d'un décret de la construction, quel qu'il soit. En d'autres mots, les dispositions d'un décret de la construction constituent-elles des normes minimales, ou des normes absolues desquelles on ne peut déroger, même à la hausse?

Pour trouver réponse à cette question formulée de telle façon, ce n'est pas le décret actuel que l'on doit regarder, mais bien la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*². La lecture de cette loi ne nous révèle aucune solution évidente au problème que nous soulevons. On pourrait à première vue croire que le deuxième alinéa de l'article 46 et l'article 53 règlent la question de façon catégorique. Ces dispositions se lisent comme suit:

"46. ...

Toute entente fixant des conditions de travail applicables à tous les métiers et emplois de l'industrie de la construction est nulle si elle n'a pas été conclue conformément à la présente loi."

"53. L'adoption du décret rend obligatoires toutes les clauses de la convention collective; ses dispositions sont d'ordre public."

D'une part, nous sommes obligés de constater que ces textes n'envisagent pas le problème du caractère absolu de façon expresse. D'autre part, le deuxième alinéa de l'article 46 ne vise pas clairement les ententes individuelles, et la notion d'ordre public de l'article 53 ne vise pas de façon évidente les conditions de travail supérieures au décret. Il faut ajouter cependant que ces deux dispositions attireront particulièrement notre attention.

Trois décisions judiciaires rapportées traitent indirectement de la question alors que quelques autres jugements l'effleurent à l'occasion de la solution d'un autre problème. Parmi ces derniers, l'arrêt *Association de la Construction de Montréal c. F.T.Q. et le Conseil provincial des métiers de la construction*³ déclare illégales les ententes collectives entre syndicats et employeurs individuellement⁴, mais

1. R.R.Q. 1981, c. R-20, s. 5 et modifications et prolongations.

2. L.R.Q., c. R-20 et modifications. Nous citerons parfois cette loi sous le sigle de L.R.T.I.C.

3. (1975) R.D.T. 520 (Cour supérieure).

4. *Id.*, 562.

monsieur le juge Claude Vallerand ne s'y prononce pas sur la légalité des ententes individuelles entre employeurs et salariés⁵.

Dans l'affaire *Jean-Yves Courbron et autres c. Union locale no 568 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité*⁶, la question en litige est de savoir si la défenderesse peut légalement "refuser de reconnaître comme membres en règle, jouissant de tous les droits et de tous les privilèges des membres de l'union locale, les demandeurs parce que ces derniers refusent d'adhérer à une caisse de retraite ainsi qu'à un fonds de bénéfices mortuaires"⁷. Avant d'apporter une réponse négative à cette question, monsieur le juge André Nadeau expose, entre autres, les motifs suivants:

"Considérant que les demandeurs ne peuvent être forcés comme condition de travail d'effectuer d'autres prestations que celles qui sont prévues au décret; que la cotisation au régime de sécurité sociale énumérée à la clause 29.01 du décret est obligatoire pour tous les ouvriers de l'industrie de la construction, cette obligation ne pouvant être plus lourde pour un corps de métier que pour un autre, sauf exception spécifiquement prévue au décret (clauses 29.11 et 29.12); qu'à cause du caractère réglementaire du décret qui confère une force obligatoire à ses dispositions, ce sont là les seuls régimes d'assurance et de retraite auxquels les salariés visés puissent être contraints de participer en vertu de la loi"⁸.

La lecture de ce passage de la décision nous montre bien que cette dernière n'apporte pas de réponse sûre à notre question. En effet, d'une part, on traite de sujets bien particuliers, c'est-à-dire la sécurité syndicale et la sécurité sociale; d'autre part, on se demande si le salarié peut être forcé ou contraint d'accepter d'autres conditions de travail, et non s'il peut volontairement stipuler avec son employeur des conditions supérieures à celles contenues dans le décret. Il ne nous semble pas que le juge ait conclu au caractère absolu du décret en parlant de sa force obligatoire et de son caractère réglementaire.

On peut enfin être tenté de considérer comme une autorité la décision dans l'affaire *Dover Corporation (Canada) Limited c. Inter-*

5. Sur cette question, il tient les propos suivants:

"Il s'agit là de conventions entre les employeurs et des travailleurs individuels, même si à l'occasion ces travailleurs individuels sont nombreux. Les parties ont longuement plaidé à savoir si de telles ententes étaient permises par la loi. Il est inutile d'en décider ici, car ce ne sont pas là les activités dont l'association requérante recherche l'interdiction." (*Id.*, 560).

6. (1975) C.S. 56.

7. *Id.*, 63.

8. *Id.*, 62.

*national Union of Elevator Constructors, local 89*⁹. Monsieur le juge Léon Lalande écrit ce qui suit:

“... Mr. Suddard expressed the view that the decree prohibited employers from paying higher rates than those in the decree.

The court can find no such prohibition in the decree. In fact, it seems implicit in section 18.06 prohibiting conditions less advantageous than those provided, that employers can pay higher rates”¹⁰.

Le passage qui précède ne résout pas notre problème puisqu’il traite d’un décret en particulier et non d’un décret quel qu’il soit, c’est-à-dire au fond du sens de la *Loi sur les relations du travail dans l’industrie de la construction*.

Abordons maintenant les trois décisions rapportées qui traitent indirectement de la question. Les deux premières sont en matière pénale tandis que la troisième dispose d’une requête pour injonction interlocutoire. Dans l’affaire *La Reine c. Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction*¹¹, le juge acquitte le prévenu au motif que la loi, particulièrement les articles 46 et 120, ne crée pas une infraction du fait de verser à un salarié un salaire plus élevé que celui du décret. Il en est de même dans l’arrêt *Office de la construction du Québec c. Ronald Charette*¹². Ces décisions ne traitent pas vraiment de la question qui nous occupe en ce que le fait de décider qu’une action ne constitue pas une infraction ne rend pas cette dernière pour autant légale. En d’autres mots, l’issue de ces litiges aurait pu être tout à fait différente si on avait procédé par action en annulation, requête pour jugement déclaratoire ou injonction. On y a simplement appliqué de façon correcte le principe de légalité: *nulla poena sine lege*¹³.

Dans l’affaire *Association des entrepreneurs en construction du Québec c. Gazoduc Trans-Québec et Maritimes Inc.*¹⁴, monsieur le juge Hannan rejette une requête pour injonction interlocutoire contre un employeur qui verse des salaires plus élevés que ceux prévus au

9. C.S. Montréal, nos 812, 802.

10. *Ibid.*

11. (1976) R.D.T. 223 (Cour des Sessions de la Paix).

12. (1980) C.S.P. 1032. On y mentionne l’article 114.

13. Voir Glanville WILLIAMS, *Criminal Law, The General Part*, London, Stevens & Sons Limited, 1961, nos 184 et ss; Jacques FORTIN et Louise VIAU, *Traité de droit pénal général*, Montréal, Éditions Thémis, 1982, pp. 23 et ss; *Gralewicz et al. c. La Reine*, (1980) 2 R.C.S. 493.

14. (1981) C.S. 708.

décret au motif que l'entreprise exploitée par cet employeur est fédérale et échappe donc à l'emprise de la L.R.T.I.C. Cependant, le juge déclare que le comportement de l'employeur est illégal, mais en se fondant surtout sur le texte du décret alors en vigueur. Notre problème reste encore entier, car d'une part cette partie du jugement n'est qu'*obiter dictum* et d'autre part, on n'y analyse pas vraiment la portée de la loi.

Notre analyse de la loi sera précédée par l'analogie entre une convention collective conclue en vertu du *Code du travail*¹⁵ et le décret adopté conformément à la L.R.T.I.C. Ce rapprochement nous permettra ensuite d'exposer la thèse du caractère minimal et celle du caractère absolu de la convention collective et d'expliquer pourquoi nous retenons cette dernière. Nous utiliserons alors l'analogie entre la convention collective et le décret pour démontrer que si les matières couvertes par la convention collective ne peuvent être dépassées par ententes individuelles, il doit en aller de même pour le décret. Cette conclusion s'appuiera aussi sur l'histoire législative de la L.R.T.I.C. ainsi que sur l'exégèse du texte de loi.

I — RECHERCHE ET ANALYSE DES ÉLÉMENTS D'INTERPRÉTATION

A. L'analogie avec le caractère minimal ou absolu de la convention collective du Code du travail

Avant de procéder par analogie avec la convention collective du Code du travail, il y a lieu de s'interroger d'abord sur la pertinence de cette analogie, pour ensuite décrire les opinions possibles au sujet du caractère absolu ou minimal de cette convention.

1. Pertinence de l'analogie

Pour déterminer la pertinence de l'analogie avec la convention collective du Code du travail, il importe de s'interroger sur la nature de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*. Essentiellement, la question qui se pose est celle de savoir si nous sommes en présence d'une loi d'extension juridique de convention collective ou tout simplement d'une loi de relations du travail.

Il faut d'abord mentionner que la loi contient une procédure d'extension juridique prévue aux articles 47 et suivants. Ces disposi-

15. L.R.Q., c. C-27.

tions militent, il va de soi, en faveur de l'opinion selon laquelle la L.R.T.I.C. est une loi d'extension juridique. On peut aussi avancer comme argument le fait que le décret soit administré par l'Office de la construction du Québec qui a pris la succession de la Commission de l'industrie de la construction¹⁶, elle-même légataire des comités paritaires¹⁷, organismes qui au Québec sont traditionnellement reliés au système d'extension juridique de convention collective. Pour bien rendre compte de la réalité, il faut cependant ajouter que l'Office de la construction du Québec n'a pas un des caractères essentiels des comités paritaires, c'est-à-dire précisément la parité. De plus, le "comité paritaire" n'est rien d'autre qu'une modalité d'administration d'une convention collective extensionnée; ce n'est pas un élément essentiel d'un système d'extension juridique¹⁸ qui peut très bien s'accommoder d'un mode d'exécution laissant l'initiative aux employeurs, syndicats et salariés.

Si la L.R.T.I.C. contient une procédure d'extension juridique, on y trouve aussi des dispositions traitant des autres sujets suivants: identification des parties en présence et leur reconnaissance pour fin de négociation (arts 1, alinéas a et c, 28 à 35, 41), protection du droit d'association (v.g. arts 94, 100 à 108), protocole de négociation collective (arts 42 à 44), arbitrage de différend (art. 45), grève et lock-out (arts 56 à 60), convention collective (v.g. art. 46), arbitrage de griefs (arts 62 à 77).

De telles dispositions sont le propre non pas d'une loi d'extension juridique, mais bien d'une loi de relations du travail. À ce sujet, il convient de souligner un indice élémentaire, c'est-à-dire le titre même de la loi. Il nous faut aussi mentionner le fait très important qu'est la régression considérable de l'élément essentiel et premier de tout système d'extension juridique, c'est-à-dire l'atteinte de tiers. À ce propos, une simple comparaison du texte original de la loi, c'est-à-dire

16. *Loi constituant l'Office de la construction du Québec et modifiant de nouveau la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.Q. 1975, c. 51.

17. *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et la Loi des régimes supplémentaires*, L.Q. 1971, c. 46.

18. Cela est tellement vrai que le Québec semble être une exception à cet égard. Voir Jean-Louis DUBÉ, "Le régime général d'extension juridique des conventions collectives (Loi des décrets de convention collective)", (1976) 7 *R.D.U.S.* 149, 162 et 239; L. HAMBURGER, "L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie", (1939) 40 *Revue Internationale du travail* 169.

celui sanctionné en décembre 1968¹⁹, avec le texte actuel suffit pour démontrer ce fait. Du côté patronal, il n'y a maintenant aucun tiers en raison de l'appartenance obligatoire à l'association des entrepreneurs en construction du Québec²⁰, alors qu'en 1968, d'une part il y avait liberté totale d'adhérer à une association d'employeurs²¹ et d'autre part, les mécanismes de négociation et d'extension prévus à la loi pouvaient faire en sorte qu'une très grande proportion d'employeurs fussent des tiers²². Du côté des salariés, malgré qu'il y ait aujourd'hui syndicalisme forcé²³, il peut y avoir des tiers en proportion de moins de 50%²⁴ bien qu'en réalité ils n'aient constitué qu'une proportion beaucoup moindre à chaque décret récent. Cependant, en 1968, ces tiers pouvaient être en proportion de 80%²⁵ et il y avait complète liberté syndicale²⁶.

Compte tenu de tous ces éléments, il nous faut conclure que nous sommes aujourd'hui en face non pas d'une loi d'extension juridique, mais plutôt d'une loi de relations du travail.

Pour le Comité d'étude et de révision de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* (C.E.R.L.I.C.), la proposition qui précède est tellement évidente qu'elle apparaît dans son rapport non pas tellement comme une conclusion que comme un principe de base. Ce comité s'exprime en effet comme suit:

"2.1. Principes.

1. Le régime des relations du travail établi par la *Loi 290* pour l'industrie de la construction n'en est plus un d'extension juridique, même s'il en découle et s'il en a conservé plusieurs éléments. L'objectif fondamental de la *Loi des décrets*

19. *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1967-68, c. 45.
20. *Loi constituant l'Office de la construction du Québec et modifiant de nouveau la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.Q. 1975, c. 51, art. 32; cette disposition, depuis la refonte, apparaît à l'article 40 de la L.R.T.I.C.
21. *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1967-68, c. 45, art. 36.
22. *Id.*, arts 6, 7, 8 *a contrario*. Contrairement au cas des associations de salariés, la loi ne prévoyait *en principe* aucune représentativité minimum du côté patronal pour qu'une convention collective fût l'objet d'un décret.
23. *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20, arts 39 et autres.
24. *Id.*, art 44.
25. *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1967-68, c. 45, art. 8.
26. *Id.*, arts 33, 45, 56.

de convention collective, ou loi de l'extension juridique, a toujours été d'éviter une concurrence déloyale, en particulier en matière de salaires et de conditions de travail, entre le secteur syndiqué et le secteur non syndiqué d'une industrie. Comme tous les travailleurs de l'industrie de la construction doivent en vertu de la loi et du décret, appartenir à l'association de salariés de leur choix, il n'y a plus, dans la construction au Québec, de secteur non syndiqué. De plus, tous les employeurs doivent appartenir à l'association patronale unique. Ainsi les représentants syndicaux et patronaux à la table de négociation parlent au nom de tous les travailleurs et de tous les employeurs de l'industrie sans exception.

Il serait donc plus exact de considérer le régime actuel comme une forme de négociation et de convention collective réglementées²⁷.

La proposition à l'effet que la L.R.T.I.C. est une loi de relations du travail détermine à notre avis la recevabilité de certains éléments d'interprétation et l'irrecevabilité de certains autres. Ainsi, d'une part la doctrine et la jurisprudence relatives à la convention collective du *Code du travail* nous semblent pertinentes, car, nous le répétons, si on excepte les particularités secondaires du domaine de la construction, cette convention collective ressemble à s'y méprendre à celle de la L.R.T.I.C. et au décret qui n'est au fond qu'une convention collective ayant reçu la sanction juridique du gouvernement. D'autre part, la doctrine et la jurisprudence traitant de la *Loi sur les décrets de convention collective* nous paraissent impertinentes. Non seulement l'article 134 de la L.R.T.I.C. est-il clair à cet égard²⁸, mais le texte même de l'article 13 de la *Loi sur les décrets de convention collective*²⁹ est de toute évidence non pertinent, et la jurisprudence qui, en l'invoquant, a déclaré nulles les ententes prévoyant des conditions moins avantageuses n'a aucun intérêt et n'ajoute rien à rien³⁰.

27. *Rapport du C.E.R.L.I.C.*, Ministère du travail et de la main-d'œuvre, Juillet 1978, pp. 13 et 14. Ces propos sont endossés par Me Hélène LeBel dans ses notes supplémentaires, p. 3. Ce comité était formé de Gérard Hébert, Hélène LeBel, Guy Dorais, Pierre N. Dufresne et Léo Roback.

28. Cette disposition se lit comme suit: "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 au cas de mention expresse".

29. L.R.Q., c. D-2. C'est la disposition principale que l'on est tenté d'invoquer. Elle se lit comme suit: "À moins qu'elles ne soient expressément interdites par le décret, les clauses d'un louage de travail sont valides et licites, nonobstant les dispositions des articles 9, 10, 11 et 12 ci-dessus, dans la mesure où elles prévoient pour le salarié une rémunération en monnaie courante plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus".

30. De toute façon, à titre d'information secondaire, il y a peut-être lieu de souligner que le caractère non maximal du décret n'est pas de l'essence même du système d'extension juridique. Voir L. HAMBURGER, *loc. cit. supra*, note 18, 207.

2. Les deux opinions possibles

Nous pouvons à notre avis distinguer ce que l'on peut appeler l'opinion traditionnelle en faveur de la thèse du caractère minimal de la convention collective et la tendance plus récente en faveur du caractère absolu de cette convention.

a) Opinion traditionnelle: le caractère minimal de la convention collective

Pour exposer l'opinion traditionnelle, on commence habituellement par mentionner que "la convention collective de travail n'est pas un contrat d'engagement collectif; elle ne tient pas lieu de contrat de louage, mais elle fixe des conditions de travail qui seront censées faire partie des contrats d'engagement individuels"³¹. Cette coexistence de la convention collective et du contrat individuel a été maintes fois rappelée³² et il n'y a pas lieu d'en discuter ici.

Selon l'opinion traditionnelle, la convention collective est une norme minimale qui peut être dépassée par le contrat individuel. Dans l'arrêt *Robitaille*³³, M. le juge Choquette, à l'appui de cette proposition, cite Marie-Louis Beaulieu qui affirme que "les salaires des conventions collectives sont des minima"³⁴. Il rapporte aussi les opinions au même effet de Brun et Galland³⁵ et Rouast et Durand³⁶.

Ces propos ont été repris à certaines occasions. Ainsi, dans l'affaire *Union Internationale des employés professionnels et de bureau, local 52 c. Vachon Inc.*, l'arbitre Benoît Yaccarini écrit ce qui suit:

"Selon un enseignement constant, en effet, et une jurisprudence non moins constante, la convention collective de travail, tout comme les lois (Loi du salaire minimum) et décrets, fixe des conditions de travail minima. Rien dans la convention collective, ni dans ces lois et décrets n'interdit à l'employeur d'octroyer à un salarié ou à un groupe de salariés des conditions plus avanta-

31. M. le juge Pratte, dans l'arrêt *Association catholique des institutrices rurales du district no 60 Inc. c. Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*, (1948) R.L. 97, 109 (Cour d'appel).

32. Voir *inter alia*, *André Levasseur c. CEGEP de Shawinigan*, (1971) S.A.G. 729. *Robitaille et autres c. Les Commissaires d'écoles pour la municipalité de Thetford Mines*, (1967) B.R. 206.

33. *Id.*, 209.

34. Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Québec, Les Presses Universitaires Laval, 1955, p. 231.

35. A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, Paris, Sirey, 1958, p. 743.

36. A. ROUAST et P. DURAND, *Précis de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1963, p. 294.

geuses que celles prévues dans ces textes légaux. Ce que l'employeur ne peut faire, par contre, et ce même avec le consentement du salarié, c'est de convenir avec ce dernier des conditions inférieures à celles prévues dans la convention collective"³⁷.

b) La tendance plus récente: le caractère absolu de la convention collective

Il y a lieu tout d'abord de rappeler les principaux jalons du courant d'opinion à l'effet que la convention collective constitue une norme absolue et de souligner dès le départ que c'est la thèse que nous supportons. Le texte fondamental nous semble être celui de M. le juge Judson dans l'affaire *Syndicat catholique des employés de magasin de Québec c. Cie Paquet Ltée*:

"The union is, by virtue of its incorporation under the *Professional Syndicates' Act* and its certification under the *Labour Relations Act*, the representative of all the employees in the unit for the purpose of negotiating the labour agreement. There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations.

...

... The union contracts not as an agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employees to regulate his master and servant relations according to the agreed terms"³⁸.

Bien que l'on puisse être tenté de qualifier cette opinion d'*obiter dictum*, il n'en reste pas moins que d'une part l'analyse du juge Judson soit bien motivée et que d'autre part elle sera reprise plus tard par la Cour suprême du Canada³⁹. Il est vrai cependant que l'opinion de

37. (1975) S.A.G. 158, 160. On retrouve une affirmation semblable, entre autres, dans Yves PROULX, "Un nouvel essor du concept de convention collective", (1981) 41 *R. du B.* 761, 768.

38. (1959) R.C.S. 206, 212 et 214. Ce passage ainsi que certains de d'autres décisions méritent d'être rapportés au complet.

39. Nous en reparlerons au sujet des indications plus récentes de l'opinion de la Cour suprême du Canada. Il y a lieu cependant d'ajouter dès maintenant l'opinion du juge Judson dans *Canadian Pacific Railway Company c. Zambri*, (1962) R.C.S. 609, 624: "When a collective agreement has expired, it is difficult to see how there can be anything left to govern the employer-employee relationship. Conservely, when there is a collective agreement in effect, it is difficult to see how there can be anything left outside, except possibly the act of hiring".

M. le juge Judson ne comporte pas la proposition à l'effet que la convention collective est une norme absolue, du moins de façon expresse.

À la suite du jugement de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Robitaille*⁴⁰, M. le professeur Pierre Verge en a publié une critique⁴¹. S'attaquant à la pertinence des autorités citées par M. le juge Choquette, il écrivait que Marie-Louis Beaulieu ne faisait qu'"expose(r) une solution et non son fondement"⁴². Quant aux auteurs français cités, Verge signalait avec pertinence que d'une part la convention collective, en droit français, avait un rôle et une nature juridiques différents de ceux de la nôtre et d'autre part, le Code du travail français contenait une disposition permettant les contrats individuels plus avantageux que la convention collective⁴³.

Quant aux fondements de l'opinion contraire, il convient de s'en rapporter tout d'abord aux propos que le même auteur tenait avec ses collègues Gagnon et LeBel⁴⁴. Pour eux, le Code du travail interdit toute disposition du contrat individuel plus avantageuse que celles de la convention collective. Au départ, ils écartent le cas où cette négociation individuelle de condition plus avantageuse est prévue par la convention collective sous forme explicite pour l'avenir ou sous forme implicite à l'aide d'une clause de droits acquis. Cette situation doit être écartée en ce que le contrat individuel plus avantageux est alors "légitimé(e) par la convention collective"⁴⁵. Ils signalent à bon droit que c'est précisément cette situation qui se présentait dans l'affaire *Robitaille*. Donc on ne saurait s'autoriser de cette décision pour affirmer que la question de principe y a été réglée⁴⁶. Ces auteurs poursuivent comme suit:

"Dans l'ensemble, ce régime d'ententes individuelles constitue la négation même du régime de représentation collective établi par le Code du travail. Le syndicat accrédité représente tous les salariés lors de la négociation collective des conditions de travail. Il est même tenu de les représenter et de n'en exclure

40. *Robitaille et autres c. Les Commissaires d'écoles pour la municipalité de Theftord Mines*, (1967) B.R. 206.

41. Pierre VERGE, "Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective", (1967) 22 *Relations Industrielles* 281.

42. *Id.*, 285.

43. *Ibid.*

44. Robert GAGNON, Louis LeBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Québec, Les Presses Universitaires Laval, 1971, p. 248.

45. *Ibid.*

46. Yves PROULX, *loc. cit. supra*, note 37, 768.

aucun du champ d'application de la convention. En vertu de la loi, le syndicat est maître de l'établissement des conditions de travail pour ceux qu'il représente, sans qu'il ait à rechercher le consentement de chacun. L'admission d'ententes individuelles sape en fait le rôle de la convention. Elle le réduit à l'établissement de normes minimales, contrairement au texte même du Code du travail, d'après lequel l'entente collective constitue un acte obligatoire à l'égard de tous les salariés⁴⁷.

Enfin, on souligne que les ententes individuelles supérieures contredisent le caractère réglementaire de la convention collective qui contient des dispositions concernant des fonctions, des tâches, des situations indépendamment de l'individualité des salariés.

Nous estimons que ces auteurs expriment le véritable fondement de la théorie selon laquelle la convention collective constitue une norme absolue. En ce sens, ils se rapprochent de la thèse du juge Judson dans l'affaire *Paquet* et en fait leur opinion n'en est qu'un prolongement logique. Cette démonstration est d'autant plus importante que la thèse contraire n'a jamais, à notre connaissance, été exposée de façon rigoureuse, mais a plutôt eu tendance à n'être qu'une simple manifestation non motivée d'attachement aux droits individuels, comme celle qu'a démontrée la Cour d'appel dans l'affaire *Paquet*⁴⁸ et qu'a justement combattue et renversée le juge Judson. Cette opinion de Gagnon, Lebel et Verge a été citée avec approbation dans l'affaire *l'Hôpital de la Providence de Chandler c. Le Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Rédempteur de Matane*, (C.S.N. - C.N.T.O.)⁴⁹.

Par ailleurs, la jurisprudence arbitrale ontarienne portant sur les clauses salariales accorde à ces dernières un caractère absolu. *Brown & Beatty* s'expriment comme suit:

"... where the agreement contains a wage schedule or a term stipulating the wage rates that are to prevail during the life of the agreement, arbitrators have consistently held that an employer may not unilaterally decrease or increase the wages of some or all of its bargaining unit personnel. Indeed, even where the agreement only specified certain minimum rates for particular classifications, it has been held that only if the employer could prove substantial

47. GAGNON, LeBEL et VERGE, *op. cit. supra*, note 44, 249.

48. *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. La Cie Paquet Ltée*, (1958) B.R. 275.

49. (1976) S.A.G. 413. Nous ne pouvons dès lors que nous étonner des propos tenus par l'arbitre M. Benoit Yaccarini, dans *Union Internationale des employés professionnels et de bureau, local 52 c. Vachon Inc.*, (1975) S.A.G. 158, *supra*, note 9.

changes in the job duties and responsibilities assigned to those classifications would such an alteration in the rates be warranted”⁵⁰.

Pour sa part, envisageant le problème dans la perspective plus large du changement unilatéral de la convention collective, Palmer écrit:

“The generally accepted view is that no party to the collective agreement can unilaterally change it. ...

... Difference of opinion exists as to whether or not management can unilaterally raise wages after a wage structure has been established in the collective agreement. Various cases can be cited to the effect that management does not have the right to do so directly or indirectly by reclassifying jobs without changing job content or introducing an incentive scheme. However, other cases have held that the wage structure is a minimum only, unless the collective agreement contains an express term providing that the wage rates would be in effect for the term of agreement. One would assume that those supporting the view that wages cannot unilaterally be raised without the consent of the other side have the best of the argument. Clearly, the union has the sole right to bargain the terms of an agreement and prime among these is that of wages. To permit an employer to unilaterally raise wages is to run in the face of the bilateral nature of the agreement and to undermine the bargaining power of the union”⁵¹.

Cette thèse du caractère absolu de la convention collective nous semble beaucoup plus solidement fondée et mieux articulée que celle du caractère minimal qui nous apparaît en dernière analyse n’avoir jamais été logiquement établie et qui subsiste surtout grâce au poids de la tradition qui refuse de voir un changement fondamental dans

50. Donald J.M. BROWN and David M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Agincourt, Canada Law Book Limited, 1977, p. 412. Voir la jurisprudence y citée.

51. Earl Edward PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Toronto, Butterworths, 1978, pp. 90 et 91. Ce passage est repris dans l’édition de 1983, aux pages 115 et 116. À la page 490 du même ouvrage, l’auteur écrit: “The general trend of arbitral jurisprudence indicates that, where the collective agreement contains a wage schedule or a term stipulating the wage rates that are to prevail, an employer may not unilaterally increase or decrease the wages of members of the bargaining unit”. On ne doit pas cependant avoir recours à cette jurisprudence arbitrale ontarienne de façon servile, car les décisions se basent non seulement sur des principes généraux du droit du travail nord-américain militant en faveur du caractère absolu de la convention collective, mais aussi sur des arguments de texte issus des conventions collectives en cause (v.g. la clause de reconnaissance ou la clause de salaire elle-même). Une fois cette précaution prise, on peut cependant utiliser ces sources, car elles se rattachent à un système de droit du travail similaire au nôtre.

l'avènement du système de l'accréditation ou de tout système similaire.

Cette thèse que nous préférons peut d'ailleurs à notre avis trouver caution dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *McGavin Toastmaster Limited et Bernice Letitia Ainscough*⁵². Dans cette affaire, il s'agissait d'une réclamation par des salariés d'une indemnité de fin d'emploi prévue à une convention collective. L'employeur avait fermé sa boulangerie alors que les salariés étaient en grève illégalement. La Cour suprême du Canada reconnaît aux salariés le droit à leur indemnité de fin d'emploi par une décision majoritaire (5 juges contre 4). Cependant, les prémisses des opinions minoritaire et majoritaire diffèrent à peine. Et de toute façon les neuf juges nous semblent reconnaître le caractère absolu de la convention collective bien qu'il y ait lieu de préciser ce que l'on entend par absolu. Il nous apparaît important de souligner que les neuf juges citent avec approbation les arrêts *Paquet*⁵³ et *Zambri*⁵⁴. On ne peut plus dès lors négliger l'importance des propos du juge Judson. Ils apparaissent en fait comme la formulation classique et fondamentale des principes de base de notre système de relations de travail.

S'exprimant au nom de la majorité, M. le juge en chef Laskin écrit ce qui suit:

"I do not think that in the face of labour relations legislation such as existed at the material time in British Columbia, in the face of the certification of the union, of which the plaintiffs were members, as bargaining agent of a specified unit of employees of the company and in the face of the collective agreement in force between the union and the appellant company, it is possible to speak of individual contracts of employment and to treat the collective agreement as a mere appendage of individual relationships. ...

... The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationships as between employer and employee have meaning only at the hiring stage and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreements. The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto"⁵⁵.

52. (1976) 1 R.C.S. 718.

53. *Syndicat catholique des employés de magasin de Québec c. Cie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206.

54. *Canadian Pacific Railway Company c. Zambri*, (1962) R.C.S. 609.

55. *McGavin Toastmaster Ltd et Bernice Letitia Ainscough*, (1976) 1 R.C.S. 718, 724 et 725.

S'appuyant sur les arrêts *Paquet* et *Zambri*, M. le juge de Grandpré, au nom des juges dissidents, écrit ce qui suit:

"Le contrat de travail liant chacun des intimés à l'appelante contient des clauses qui émanent de deux sources:

- (a) la convention collective
- (b) le droit général applicable aux questions non visées par la convention"⁵⁶.

Dès lors, reprenant les propos du juge Judson dans l'affaire *Paquet* en n'oubliant pas les mots "certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement", ceux du juge Laskin dans l'affaire *McGavin Toastmaster Ltd.*, en ne négligeant pas qu'ils tiennent compte de l'existence dans cette cause d'une "collective agreement which ... deals with discharge ... and a host of other matters ...", nous pouvons affirmer que la Cour suprême du Canada est d'avis que *la convention collective a un caractère absolu et non seulement minimal, et qu'elle ne peut être dépassée par contrat individuel qu'en autant que cette possibilité soit prévue dans la convention collective ou que cette dernière ne contienne aucune disposition portant sur la question au sujet de laquelle il y a entente individuelle supérieure*⁵⁷.

Cette opinion satisfait à notre avis deux impératifs du problème de droit et de fait qui est posé, c'est-à-dire d'une part le pouvoir représentatif absolu de la partie syndicale, et d'autre part la nécessité d'éviter le vide juridique et la paralysie de l'entreprise quant aux questions non prévues à la convention collective.

Il convient de souligner qu'à l'occasion d'un litige portant sur la juridiction de l'arbitre de griefs, M. le juge Pigeon, rendant le jugement unanime de la Cour suprême du Canada, cite avec approbation les propos du juge Judson dans l'affaire *Paquet*⁵⁸. Cet arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *McGavin* a été cité depuis à certaines occasions en faveur de la thèse du caractère absolu de la convention collective.

56. *Id.*, 732.

57. La possibilité d'inclure dans l'entente individuelle des clauses portant sur des questions non visées par la convention collective n'est pas clairement indiquée dans l'arrêt *McGavin Toastmaster Ltd.* Elle nous semble cependant découler de l'arrêt *Paquet* et aussi de l'opinion selon laquelle le droit général, le droit commun que l'on mentionne dans *McGavin Toastmaster Ltd.* comporte la notion de liberté de contracter.

58. Cet arrêt est celui de *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet et al.*, (1977) 2 R.C.S. 537.

Dans les affaires *Commission scolaire du Lac Témiscamingue c. Norbert Blais*⁵⁹ et *Boyd Emerson Harris c. Nordair Ltd.*⁶⁰, les juges ont déclaré illégales des clauses de contrats individuels complémentaires à la convention collective imposant des obligations non prévues à cette dernière en se fondant sur le principe du monopole syndical de représentation tel qu'élaboré dans cette décision de la Cour suprême du Canada⁶¹.

Dans l'affaire *Winnipeg Police Association c. City of Winnipeg*⁶², le chef de police décide d'envoyer un de ses agents faire des études en droit. Plutôt que de négocier cette question avec le syndicat ou d'en faire l'objet d'un affichage et d'une offre à tous, il demande à une agente si elle est intéressée par cette offre. Elle accepte cette dernière et conclut une entente avec l'employeur. Le syndicat des policiers dépose alors un grief. La question se rend jusqu'en Cour d'appel du Manitoba qui, en citant les affaires *Paquet, Zambri et McGavin Toastmaster Ltd.*, déclare invalide l'entente intervenue en raison de la présence d'une convention collective.

L'affaire *Khan c. Board of Industrial Relations of British Columbia*⁶³ émet les mêmes principes mais à partir d'un scénario quelque peu différent. Une compagnie licencie son personnel. Une autre compagnie lui succède et conclut des contrats individuels de travail avec les mêmes salariés. Ces contrats prévoient des conditions de travail plus avantageuses que celles contenues dans la convention collective conclue par la première compagnie. Par la suite, le B.C. Labour Relations Board déclare que la deuxième compagnie est liée par l'accréditation et la convention collective existant au bénéfice d'un syndicat à l'encontre de la première compagnie. Les salariés réclament le salaire prévu à leur contrat individuel. La Cour suprême

59. (1981) C.P. 40.

60. (1976) C.S. 1051.

61. Dans les deux cas, il s'agissait d'engagement par un salarié de rembourser des frais de formation payés par l'employeur s'il venait à quitter son emploi. Il y a lieu de mentionner que l'affaire *Harris* mettait en cause le Code canadien du travail. Cet arrêt, de même que celui de *McGavin Toastmaster* qui originait de Colombie-Britannique, gardent cependant toute leur pertinence puisque les notions d'accréditation et de contrat individuel de travail sont les mêmes au Québec, dans la juridiction fédérale et dans les provinces de Common Law. Voir à ce sujet Susan HANDMAN, "The Juridical status of an individual work contract in relation to a collective agreement and recourse of an employee", (1979) 39 *R. du B.* 995.

62. (1980) 4 W.W.R. 696 (Cour d'appel du Manitoba).

63. 102 D.L.R. (3d) 219.

de la Colombie-Britannique rejette cette réclamation en se basant sur les principes que nous avons exposés.

Dans l'affaire *Re Nova Scotia Civil Service Commission and Nova Scotia Government Employees' Association*⁶⁴, l'arbitre Christie réitère les mêmes principes de base. Cette décision constitue cependant une illustration de la possibilité de conclure une entente individuelle supérieure si la convention collective le prévoit.

Enfin, nous croyons devoir rapporter une dernière décision qui met en relief le deuxième tempérament dont nous assortissons l'absolutisme de la convention collective, c'est-à-dire celui voulant qu'une entente individuelle supérieure soit possible si le sujet qu'elle couvre ne fait pas l'objet de la convention collective. Dans *Pacific Press Limited c. International Typographical Union, Local 226*⁶⁵, l'employeur, sans passer par le syndicat accrédité, avait offert directement aux salariés de prendre une retraite anticipée à certaines conditions. Le syndicat a alors déposé une plainte pour défaut de négociateur de bonne foi. La Commission des relations de travail juge qu'il ne peut y avoir défaut de négociateur de bonne foi vu qu'il y avait une convention collective en vigueur. Cependant, elle ajoute que les salariés ne peuvent conclure d'entente individuelle avec leur employeur puisqu'ils sont représentés par un syndicat accrédité qui détient à leur égard un monopole de représentation. À la prétention de l'employeur que le sujet "terminaison d'emploi" n'était pas couvert par la convention collective et, partant, que les salariés pouvaient conclure des ententes individuelles à ce sujet, la Commission répond ce qui suit:

"Thus, the Union has the sole and exclusive right, unfettered by time, to discuss with the Company any terms regarding the employment or termination of employment of employees within the bargaining unit. Since the Union has that exclusive authority, the employees lack the capacity to enter into a binding and enforceable agreement with the Employer.

The employees within the bargaining unit do not have the capacity to contract with their employer. They forfeited that right when they signed Union membership cards and instructed the Union to seek certification on their behalf⁶⁶.

À l'appui de cette opinion, la Commission cite les arrêts *Paquet et McGavin*. Avec respect, nous estimons cette opinion de la Commission erronée parce qu'elle implique une mauvaise lecture de ces arrêts; elle a omis de considérer les propos très importants qui nuan-

64. 24 L.A.C. (2d) 319.

65. (1983) 83 C.L.L.C. no 16024, p. 14209.

66. *Id.*, 14213.

çaient la position de principe de la Cour suprême du Canada⁶⁷. D'ailleurs, est-il besoin d'ajouter que la Commission se place dans une impasse? L'obligation de négocier de bonne foi étant bilatérale, le syndicat non plus n'y est pas tenu. Alors sur les sujets non couverts par la convention collective, l'employeur devrait attendre la fin de cette dernière. Cela nous apparaît aberrant, vu la paralysie temporaire de l'entreprise qui s'ensuivrait.

Quant au principe même et aux tempéraments dont nous l'assortissons, Brown & Beattie⁶⁸ et Susan Handman⁶⁹ tiennent des propos semblables aux nôtres.

B. Histoire législative de la L.R.T.I.C. et en particulier du deuxième alinéa de l'article 46

Si on scrute le texte original de la L.R.T.I.C., c'est-à-dire le Bill 290 adopté en 1968⁷⁰, on doit en arriver à la conclusion qu'à l'époque le décret n'avait pas de caractère absolu, mais ne comportait que des normes minimales. On pouvait donc stipuler par ententes individuelles des conditions plus avantageuses. Cela nous apparaît normal et même essentiel car nous étions alors en présence d'une véritable loi d'extension juridique et chez nous la convention collective étendue avait toujours pu être dépassée au moyen d'ententes individuelles. Quant à la possibilité de dépassement par ententes collectives, nous n'en sommes pas sûrs, bien que nous soyons portés à douter de sa légalité vu l'inapplication du *Code du Travail* et de la *Loi des décrets de convention collective* (arts 3 et 59 du c. 45 des Statuts du Québec de 1968) et l'absence vraisemblable de toute valeur juridique d'une convention collective conclue en dehors de ces cadres⁷¹. L'illégalité de la convention collective particulière se dégage aussi des débats en comité lors de l'adoption, en 1968, de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*⁷².

67. Ces propos que nous avons soulignés plus haut sont, dans l'affaire *Paquet*, "certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement".

68. Donald J.M. BROWN and David M. BEATY, *op. cit. supra*, note 50, 48.

69. Susan HANDMAN, *loc. cit. supra*, note 61, 1001.

70. *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1967-68, c. 45.

71. *Young c. C.N.R.*, (1931) A.C. 83.

72. Québec, Assemblée législative, 28^e législature, 3^e session, 1968, Comités permanents et spéciaux, P.P. L1 à L. 431, pp. 302 à 306, 323, 332, 336, 344 et 345. Monsieur Maurice Bellemare, le ministre du travail de l'époque, résu-

Quoi qu'il en soit, le 17 septembre 1974, après que la L.R.T.I.C. eut déjà subi quelques modifications d'importance, M. le juge Claude Vallerand a avec justesse déclaré illégales les ententes collectives conclues entre syndicats et employeurs individuellement⁷³. Lorsque le 2 mai 1975, la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction a remis son rapport, l'ambiguïté que l'on y mentionne à cet égard était donc à notre avis déjà résolue. Il est cependant opportun de rapporter à ce sujet une partie des propos des commissaires. Ce sont les suivants:

"Le décret est l'extension de toutes les dispositions de la convention collective conclue entre signataires autorisés. Les pêcheurs en eau trouble ont profité de toutes les ambiguïtés. L'une d'elles résulte du doute entretenu par la plupart des spécialistes sur la question de savoir si les échelles salariales du décret constituent ou non un maximum.

[Par exemple] les entrepreneurs les mieux nantis ou assujettis aux plus fortes pressions sont en mesure de s'approprier la main-d'œuvre la plus qualifiée, en versant des salaires supérieurs au décret, au risque de priver leurs concurrents d'ouvriers"⁷⁴.

Cela a amené la Commission à faire la recommandation suivante:

"74 - Que toutes les dispositions du décret de la construction, y compris les taux de salaires, soient obligatoires et que toute dérogation soit considérée comme un délit"⁷⁵.

Cette recommandation était précédée de la recommandation 54 voulant "que soient promulguées des dispositions expresses, dans la *Loi 290*, affirmant le caractère obligatoire des taux de salaires du décret et considérant comme infraction pénale le fait pour un employeur de verser des salaires moindres ou supérieurs"⁷⁶.

Le rapport de cette commission a donné lieu, entre autres, à l'adoption de la *Loi constituant l'Office de la construction et modifiant de nouveau la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de*

mait alors sa pensée en affirmant que "le principe du Bill, c'est clair, c'est net, c'est que nous ne voulons pas de conventions particulières" (p. 335).

73. *Association de la Construction de Montréal c. F.T.Q. et le Conseil provincial des métiers de la construction*, (1975) R.D.T. 520, 562 (Cour Supérieure).

74. *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1975, p. 185, communément appelé Rapport Cliche.

75. *Id.*, 187.

76. *Id.*, 170.

*la construction*⁷⁷, qui a introduit dans la L.R.T.I.C. le deuxième alinéa de l'article 46, issu des recommandations numéros 74 et 54 mentionnées plus haut. Avant que soit débattue la question de l'adoption du projet de loi no 47, la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a étudié les recommandations du rapport Cliche. Dans les comptes rendus des délibérations de cette commission, on peut y déceler de la part du ministre Cournoyer de la prudence vis-à-vis "les recommandations qui portent sur l'absolutisme des conditions de travail négociées"⁷⁸. De son côté, M. Marcel Pépin, représentant de la Confédération des syndicats nationaux, s'interrogeait sur l'opportunité de prévoir *dans la loi* que le décret ait un caractère absolu, c'est-à-dire renfermant des stipulations à la fois minimales et maximales, car l'industrie de la construction est à ce point imprévisible et diversifiée qu'on ne peut être sûr que certaines conditions de travail soient encore appropriées dans un avenir très proche. D'après lui, *la loi* ne devrait pas être d'une rigidité telle qu'elle empêche les parties de régler des problèmes résultant de conditions climatiques ou de circonstances géographiques telle la proximité d'une autre juridiction — comme l'Ontario — où les salaires diffèrent⁷⁹.

Un échange entre le ministre du Travail, Jean Cournoyer, et Maurice Bellemare nous permet de réaliser que la préoccupation de ces parlementaires consistait à rejeter les recommandations 54 et 72 du rapport Cliche dans la mesure où elles ne permettraient pas la conclusion d'ententes visant à tenir compte de situations exceptionnelles ou particulières. Ainsi les salaires payés alors à Ottawa étant plus élevés que ceux de l'Outaouais, on voulait permettre aux employeurs des régions limitrophes de l'Ontario de pouvoir rémunérer leurs salariés à un taux concurrentiel, sans avoir à contrevenir à la loi. Il est à noter qu'il ressort des propos du ministre du Travail que

77. *Loi constituant l'Office de la construction du Québec et modifiant de nouveau la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.Q. 1975, c. 51; c'était alors le projet de loi 47.

78. *Journal des débats*, 3^e session, 30^e législature, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, le 27 mai 1975, no. 110, B-3899.

79. À ce sujet, M. Cournoyer répondait que "demander, par exemple, à la province de Québec, sur une base paritaire et indépendante de quoi que ce soit, d'établir le taux de salaire unique dans la province de Québec et de se maintenir en concurrence surtout sur les frontières, c'est demander la vertu à ceux qui ne peuvent en avoir", *Journal des débats*, 3^e session, 30^e législature, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, le 11 juin 1975, no 133, B-4472.

de telles ententes doivent tout de même être conclues "conformément à la loi"⁸⁰.

Que doit-on tirer de tout cela? Il s'agit de déterminer quelle utilisation on peut faire du rapport d'une commission d'enquête, des déclarations d'un ministre et des débats en comité ou en commission. Disons tout de suite que les propos des autres intervenants ne servent qu'à situer le contexte des débats. Quant au rapport de la commission d'enquête, bien que ne pouvant être utilisé pour déterminer l'intention ou le but poursuivi par le législateur en adoptant la réforme législative⁸¹, il peut servir à mettre en preuve la situation que l'on a voulu réformer⁸², c'est-à-dire le tort que l'on voulait redresser⁸³. Ici on pourra, entre autres, tenir compte des propos des commissaires relatifs aux "pêcheurs en eau trouble"⁸⁴.

Quant aux travaux préparatoires, c'est-à-dire les discours en chambre, les interventions en comité ou en commission, le tribunal ne peut se baser sur ces éléments de preuve extrinsèque pour déterminer l'intention du législateur⁸⁵. Ils peuvent servir à expliquer les circonstances entourant l'adoption d'une loi mais non à établir l'intention du législateur⁸⁶. Ainsi puisque ces déclarations ne peuvent avoir toutes le même poids et que de déterminer la force probante des diverses

80. *Journal des débats*, 3^e session, 30^e législature, Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, le 26 juin 1975, no 157, B-5191 et B-5192.

81. *Assam Railways and Trading Co. Ltd. c. Commissioners of Inland Revenue*, (1935) A.C. 445.

82. Lord Halsbury déclarait à ce sujet: "I think no more accurate source of information as to what was the evil or defect which the act of Parliament now under construction was intended to remedy could be imagined than the report of that commission", *Eastman Photographic Materials Co. Ltd. c. Comptroller General of Patents*, (1898) A.C. 571.

83. E.A. DRIEDGER, *The Construction of Statutes*, Toronto, Butterworth's, 1974, p. 128; P.A. CÔTÉ, *L'interprétation des lois*, Montréal, Les Éditions Yvon Blais, 1982, p. 364.

84. *Op. cit. supra*, note 74.

85. L'état du droit sur cette question semble être fixé dans l'arrêt *Attorney General of Canada c. Reader's Digest Association (Canada Ltd.)* (1961) R.C.S. 775, 792-793 (juge Cartwright). Il faut noter que la brèche dans cette règle qui semble avoir été ouverte dans le *Renvoi relatif à la Loi Anti-inflation*, (1976) 2 R.C.S. 373 par les juges Laskin (387) et Beetz (470), ne s'applique qu'en matière de contestation de la validité constitutionnelle d'une loi.

86. D.G. KILGOUR, "The Rule against the Use of Legislative History: Canon of Construction or Counsel of Caution", (1952) 30 *Rev. du B. Can.* 769 (771); E.A. DRIEDGER, *op. cit. supra*, note 83, 130.

déclarations exigerait un effort tellement considérable qu'aucun tribunal ne pourrait se le permettre, on les considérera pertinentes pour situer la loi dans son contexte mais non pour déterminer l'intention législative⁸⁷.

De plus, il faut souligner que rien n'empêche le plaideur de faire siens les propos tenus lors de l'adoption de la loi⁸⁸, ni de citer un auteur qui intègre des extraits du *Journal des débats* dans son texte⁸⁹. Il reste aussi la possibilité toujours présente pour un juge de consulter le *Journal des débats*, de s'en inspirer dans sa décision et de n'en faire aucune mention dans le texte de son jugement⁹⁰.

II — OPTION EN FAVEUR DU CARACTÈRE ABSOLU DU DÉCRET

Avant d'élaborer notre opinion relative au caractère absolu du décret et de présenter brièvement la thèse contraire, il y a lieu d'exposer brièvement l'approche interprétative à retenir devant un texte comme la L.R.T.I.C.

L'examen du texte de la L.R.T.I.C. nous obligeant à constater que le législateur n'a pas répondu spécifiquement à la question à l'étude, il nous faut déterminer l'intention législative en interprétant le texte de loi. En d'autres mots, il nous faut chercher à savoir si le législateur, en fixant un mécanisme de conclusion d'ententes relatives aux conditions de travail a voulu que les parties s'en remettent exclusivement à ce dernier. Mentionnons tout d'abord l'approche classique⁹¹ qui voit dans les lois comme celle qui nous concerne des limita-

87. J.A. CORRY, "The Use of Legislative History in the Interpretation of Statutes", (1954) 32 *Rev. du B. Can.* 624.

88. D.G. KILGOUR, *loc. cit. supra*, note 86, 773; par exemple: *R. c. Tiloh*, (1897) 22 *India L.R.* 112, 126.

89. Lord Denning affirme que "The writers of law books can go further. They can give the very words from Hansard with chapter and verse. You can then read the whole to the Judges." Lord DENNING, *The discipline of law*, London, Butterworths, 1979, p. 10.

90. M. KRAUSS, "Interprétation des lois — histoire législative — "La queue qui remue le chien""", (1980) 58 *R. du B. Can.* 756, 759; par exemple: *R. c. Bishop of Oxford*, (1879) 48 *L.J.Q.B.* 609, 640.

91. Cette approche se retrouve, entre autres, dans les arrêts *Le comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec c. Woodskill Ltd.*, (1958) *B.R.* 769 et *The Joint Committee on the men's and Boys' Clothing Industry for the province of Quebec c. H. & J. Pants Contractors Co. Ltd and Fellig*, (1972) *C.A.* 388.

tions à la liberté des conventions reconnue par le droit commun et qui, partant, doivent être interprétées restrictivement. En d'autres mots, selon cette conception, le juge limitera la portée de ces lois aux cas d'application que le législateur a expressément mentionnés⁹².

Cette approche, écartée depuis longtemps par le législateur⁹³ perd maintenant la faveur des tribunaux⁹⁴ et des auteurs tant de common law⁹⁵ que de droit civil⁹⁶. Le deuxième alinéa de l'article 41 de la *Loi d'interprétation*⁹⁷ exclut l'interprétation littérale d'un texte législatif quand elle a pour effet de donner à ce dernier une portée restrictive. D'ailleurs, une interprétation littérale ne doit pas être considérée comme synonyme d'une interprétation restrictive. L'interprétation littérale consiste à n'analyser que les éléments de preuve intrinsèque, c'est-à-dire ceux fournis par le texte lui-même sans prendre en considération des éléments extrinsèques tel le but poursuivi

92. En rejetant cette approche, la Cour d'appel nous a fourni un exemple de résultat où elle pourrait conduire si elle était retenue. Dans l'affaire *Le Centre (sic) des Syndicats Démocratiques c. A.P. Green Refractories*, (1979) C.A. 375, l'employeur refuse d'embaucher un salarié en raison de son affiliation syndicale. Saisi de la plainte de ce dernier, l'arbitre refusa d'ordonner sa réintégration comme le lui aurait permis la L.R.T.I.C. L'arbitre se dit d'avis que le plaignant, n'ayant jamais été à l'emploi du défendeur, ne pouvait donc être réintégré dans son emploi. Cette interprétation littérale de la L.R.T.I.C. amenait donc l'arbitre à donner une interprétation restrictive à la loi. La Cour d'appel rejeta cette façon de procéder et donna ainsi une interprétation libérale à la loi ce qui eut pour effet d'étendre la portée du texte législatif, ce que le juge Montgomery affirme explicitement à la fin de son jugement.

93. *Loi d'interprétation de la province du Canada*, (1849) 12 Vict., c. 10, art. 5, par. 28; P.A. CÔTÉ, *op. cit. supra*, note 83, 413.

94. *Bakery and Confectionary Workers International Union of America c. White Lunch Limited*, (1966) R.C.S. 282; *Adam c. Daniel Roy Limitée*, (1983) 1 R.C.S. 683; *Le Centre (sic) des Syndicats Démocratiques c. A.P. Green Refractories*, (1979) C.A. 375.

95. [In common law the presumption that] "statutes in derogation of common law are to be strictly construed, is in decline which stems from a growing and welcome hospitality in the courts toward legislative innovation"; J.M. KERNOCHAN, "Statutory interpretation: an outline of method", (1976) 3 *Dal. L.J.* 333, 364.

96. À ce sujet, le professeur P.A. Côté écrit: "Les nombreux principes justifiant l'interprétation restrictive d'une foule de lois (lois pénales, lois fiscales, lois qui dérogent à la common law, lois qui limitent la liberté ou libre usage de la common law) sont relégués au second plan au profit d'une recherche loyale de l'intention du législateur. Nous osons souhaiter que le présent ouvrage contribuera à encourager ce mouvement". P.A. CÔTÉ, *op. cit. supra*, note 83, 19.

97. L.R.Q., c. I-16.

par le législateur. Une telle interprétation peut parfois même donner une portée très large à un texte de loi en englobant des situations qui ne seraient pas visées si l'interprète prenait en considération le but poursuivi par le législateur.

Pour leur part, les tribunaux ont écarté la règle d'interprétation littérale quand elle conduisait à restreindre le champ d'application de lois portant sur les relations de travail. Ainsi, dès 1966, la Cour suprême, par la voix du juge Hall, s'exprimait comme suit:

"Whatever merit the arguments of the respondent had at the beginning of labour relations legislation, it seems to me that in the stage of industrial development now existing it must be accepted that legislation to achieve industrial peace and to provide a forum for the quick determination of labour-management disputes is legislation in the public interest, beneficial to employee and employer and not something to be withheld to a minimum or narrow interpretation in the face of the expressed will of legislatures which, in enacting such legislation, were aware that common law rights were being altered because of industrial development and mass employment which rendered illusory the so-called right of the individual to bargain individually with the corporate employer or the mid-twentieth century"⁹⁸.

La Cour suprême et la Cour d'appel⁹⁹ arrivaient récemment à un résultat analogue, sans toutefois reprendre l'opinion du juge Hall. On étendit l'application des textes de lois — le Code du travail et la L.R.T.I.C. — à des situations qui n'auraient autrement pas été visées si l'interprétation littérale avait été retenue.

Il nous faut donc garder à l'esprit, dans notre recherche du caractère minimal ou absolu du décret, que même si le législateur n'a pas répondu spécifiquement à la question, on ne peut automatiquement conclure à une réponse négative.

A. Le caractère minimal du décret

Comme premier argument en faveur de la thèse du caractère minimal, on peut invoquer l'opinion traditionnelle selon laquelle un contrat individuel de travail peut contenir des conditions de travail plus avantageuses que celles de la convention collective. Nous croyons avoir déjà amplement réfuté cet argument.

On peut aussi prétendre que par entente individuelle, on a toujours pu au Québec dépasser un décret. Un tel argument fait appel

98. *Bakery and Confectionary Workers International Union of America c. White Lunch Limited*, (1966) R.C.S. 282.

99. *Adam c. Daniel Roy Limitée*, (1983) 1 R.C.S. 683; *Le Centre (sic) des Syndicats Démocratiques c. A.P. Green Refractories*, (1979) C.A. 375.

non pas tellement à la L.R.T.I.C. mais plutôt aux articles 11, 12 et 13 de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Or, nous avons déjà exposé les raisons pour lesquelles ces dispositions et la jurisprudence qui y réfère sont absolument impertinentes. D'ailleurs, il nous apparaît possible de retourner complètement cet argument. En effet, pourquoi le législateur aurait-il eu besoin, à l'article 13 de cette loi, de légitimer de façon explicite les ententes supérieures? C'est peut-être parce que le fait d'avoir déclaré, à l'article 11, les dispositions du décret d'ordre public, aurait rendu ces ententes invalides¹⁰⁰. Or, l'article 53 de la L.R.T.I.C. contient une telle déclaration d'ordre public sans cependant reproduire ledit article 13.

Mais il demeure possible non seulement en raisonnant par analogie avec la *Loi sur les décrets de convention collective*¹⁰¹ et la *Loi sur les normes du travail*¹⁰², mais aussi en utilisant le sens habituel de la notion d'ordre public, de soutenir que l'article 53 de la L.R.T.I.C. ne saurait être interprété comme une interdiction de dépasser le décret. Si on isole ainsi l'article 53, cet argument a une certaine valeur, même si elle nous apparaît très minime comme nous venons de le démontrer. Nous verrons cependant que lorsqu'il est envisagé avec l'ensemble de la L.R.T.I.C., il perd toute valeur.

L'histoire législative du deuxième alinéa de l'article 46 peut aussi servir la thèse du caractère minimal. On a vu que c'est en réponse aux recommandations 54 et 74 de la Commission Cliche que cette disposition a été adoptée. Ces recommandations avaient été rejetées par la Fédération des travailleurs du Québec et fortement questionnées par la Confédération des syndicats nationaux. C'est dans ce contexte que le ministre Cournoyer avait déclaré qu'il voulait "protéger (la possibilité pour un employeur) de rémunérer un salarié, ..., plus que le décret"¹⁰³. Il apparaît clairement que cette disposition frappe d'illégalité les ententes collectives. On a cependant vu que cette illégalité ne faisait déjà plus de doute¹⁰⁴. Quant aux propos du ministre Cour-

100. Il faut noter que la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c N-1.1) contient des dispositions presque identiques aux articles 93 et 94.

101. Arts 11, 12 et 13.

102. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, arts 93 et 94.

103. *Supra*, note 80.

104. *Association de la construction de Montréal c. F.T.Q. et le Conseil provincial des métiers de la construction*, (1975) R.D.T. 520 (Cour supérieure). Sur la portée uniquement confirmative de l'illégalité des ententes collectives, voir Gérard HÉBERT, *Les relations du travail dans la construction au Québec*, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1977, p. 66.

noyer, nous soumettons que cet argument d'une part ne doit pas être pris isolément et d'autre part mérite interprétation.

C'est un argument très sérieux de prétendre que le deuxième alinéa de l'article 46 ne vise que les ententes collectives¹⁰⁵ et qu'*a contrario*, les ententes individuelles sont valides. Ce raisonnement nous semble cependant attaquant. Considérant la diversité et l'imprévisibilité de l'industrie de la construction, il était sage à notre avis de ne pas adopter à la lettre les recommandations nos 54 et 74. Autrement dit, il était de toute évidence opportun que la loi ne frappe pas aveuglément d'illégalité les ententes individuelles supérieures au décret. Compte tenu de l'ensemble de la loi et des principes généraux du droit du travail québécois, cela ne signifie toutefois pas que les stipulations individuelles supérieures au décret sont valides¹⁰⁶.

Par rapport aux ententes individuelles, le véritable sens à donner au deuxième alinéa de l'article 46 est donc qu'une entente individuelle supérieure au décret n'est pas déclarée illégale par la loi, qu'elle est donc valide si le décret (c'est-à-dire les parties et le gouvernement) le permet ou si le décret ne traite pas des questions faisant l'objet de stipulations supérieures. Voilà le sens des propos du ministre Cournoyer.

On voit dès lors que l'on ne saurait utiliser l'opinion du juge Vallerand¹⁰⁷ *a contrario*. Il est aussi erroné de se servir de l'affaire *Dover Corporation (Canada) Ltd.*¹⁰⁸, car le juge fonde son opinion sur le texte du décret et non sur le texte de loi. Or rien ne s'oppose selon nous à ce que le décret prévoie la possibilité d'un dépassement par entente individuelle.

B. Le caractère absolu du décret

Nous sommes d'opinion que le décret a un caractère absolu, bien qu'il soit nécessaire de préciser le terme "absolu". Nous donnerons dans la présente partie les raisons de cette opinion. Nous devons cependant souligner que les motifs de rejet des arguments en faveur de la thèse du caractère minimal font partie intégrante de notre opinion.

105. On voit mal en effet qu'un salarié passe une entente relative à des métiers et emplois.

106. Quant à l'illégalité des stipulations inférieures, elle est prévue à l'article 53.

107. *Association de la construction de Montréal c. F.T.Q. et le Conseil provincial des métiers de la construction*, (1975) R.D.T. 520 (Cour supérieure).

108. *Dover Corporation (Canada) Ltd.*, C.S. Montréal, nos 812, 802.

Il nous faut tout d'abord rappeler que la L.R.T.I.C. n'est pas une loi d'extension juridique, mais bien une loi de relations du travail, et que c'est comme tel qu'elle doit être envisagée. Nous devons aussi poser comme principe que la L.R.T.I.C. doit être lue comme un tout pour découvrir l'intention du législateur.

Au sujet du caractère minimal ou absolu du décret, quelle est l'interprétation qui se dégage de l'ensemble de la loi? Afin de la découvrir, nous ferons une énumération de certaines dispositions en soulignant à l'occasion les expressions pertinentes¹⁰⁹.

À l'article 1, alinéa a), on donne la définition du terme "association" en stipulant que sa "compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction". À l'alinéa g) de l'article 1, on définit la "convention collective" comme étant "une entente écrite relative aux conditions de travail conclue *en vue* d'un décret", tandis qu'à l'alinéa h), on définit le décret en indiquant son aspect *obligatoire*. L'article 27 stipule que "les conditions de travail des salariés de l'industrie de la construction sont régies par décret ou, à défaut de décret, par convention collective ou par ordonnance"¹¹⁰. Il prévoit de plus qu'"une association de salariés de l'industrie de la construction ne peut être accréditée ... ni conclure une convention collective" en vertu du Code du Travail. Les articles 28 à 39 prévoient un mécanisme pour faire reconnaître le pouvoir représentatif du côté syndical et à cet effet prévoient, entre autres, le syndicalisme obligatoire¹¹¹. L'article 41 pose le principe que "l'association d'employeurs est l'*unique* agent patronal pour les fins de la négociation et de la conclusion d'une convention collective ...". L'article 42 prévoit l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi imposée à l'association d'employeurs d'une part et aux associations représentatives d'autre part.

À l'article 46, il est prévu que "*toute* convention collective conclue en vertu de la présente loi *doit* fixer les conditions de travail applicables à *tous* les métiers et emplois de l'industrie de la construction; *une seule* convention peut être conclue à l'égard de ces métiers et emplois"; on ajoute que "*toute* entente ... est *nulle* si elle n'a pas été conclue conformément" à cette loi. L'article 47 prévoit que lorsque le gouvernement exerce sa discrétion d'adopter un décret, il doit le faire

109. Il va de soi que les éléments de cette énumération seront d'inégale valeur.

110. Il faut noter que l'énumération semble être exhaustive. On peut cependant s'interroger sur la présence du terme ordonnance puisque la possibilité d'en adopter est disparue de la L.R.T.I.C.

111. Ce mécanisme est au fond une procédure d'accréditation particulière.

pour l'ensemble de l'industrie de la construction au Québec. L'article 50 stipule que les dispositions du décret sont *exécutoires* pour tous les employeurs et pour tous les salariés. À l'article 53, le législateur prévoit que "l'adoption du décret rend *obligatoires* toutes les clauses de la convention collective" et que ses dispositions sont *d'ordre public*.

L'article 124 prévoit que "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". Enfin, par l'article 40¹¹², on oblige tous les employeurs de l'industrie de la construction à adhérer à l'association des entrepreneurs en construction du Québec.

On pourrait ajouter à cette liste les articles 44, 45, 49, 51, 56 et 61.

La lecture de toute la L.R.T.I.C. et en particulier des dispositions qui précèdent nous amène logiquement à émettre la proposition suivante: la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* met en place toutes les étapes d'une démarche contraignante, obligatoire, exclusive à toute autre pour tous les agents du domaine de l'industrie de la construction, dans tous les métiers et emplois, toutes les entreprises et tout le territoire du Québec, en vue d'établir une charte du travail qui logiquement est aussi contraignante, obligatoire, exclusive à tout autre procédé et a donc un caractère absolu¹¹³. De plus, il faut rappeler que ce n'est peut-être pas un hasard que le législateur n'ait pas dans la L.R.T.I.C. répété l'art. 13 de la *Loi sur les décrets de convention collective* et l'art. 94 de la *Loi sur les normes du travail*.

Une simple lecture attentive de la loi suffit à notre avis pour en arriver à une telle conclusion. La jurisprudence et la doctrine portant sur la convention collective du *Code du travail* ne sont donc que des arguments supplémentaires¹¹⁴. Ces sources sont cependant utiles pour préciser le sens à donner au terme "absolu". En les incorporant au problème que nous étudions, nous en arrivons à la conclusion suivante: le décret de l'industrie de la construction a un caractère

112. *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20.

113. Le caractère absolu s'attache non seulement au décret mais aussi à la convention collective pour ceux à qui elle s'applique, c'est-à-dire tous les employeurs d'une part et les salariés membres de(s) l'association(s) représentative(s) signataire(s) d'autre part.

114. Il faut remarquer que la convention collective du *Code du travail* a un caractère absolu même si aucune disposition ne le dit expressément. À notre avis, à cet égard, la L.R.T.I.C. est plus explicite que le *Code du travail*.

absolu et non seulement minimal, et il ne peut être dépassé par contrat individuel qu'en autant que ce soit prévu dans le décret ou que ce dernier ne contienne aucune disposition portant sur la question au sujet de laquelle il y a entente individuelle supérieure¹¹⁵. Il nous semble à peine nécessaire d'ajouter qu'une prestation versée au salarié de la seule initiative de l'employeur fait partie du contrat individuel de travail dès qu'il y a acceptation, tacite ou expresse, de la part de l'autre partie.

Nous voyons dès lors que l'attribution d'un caractère absolu au décret n'entraîne pas nécessairement un vide juridique, une rigidité dans l'application du décret non plus qu'une paralysie de l'entreprise. Si on aboutit à un tel résultat, ce sont les parties et le gouvernement qui l'ont voulu. Il est vrai qu'un tel résultat peut même être ridicule si, par exemple, un employeur ne pouvait consentir à ses salariés des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues au décret au sujet des temps de repos, de l'équipement en cas d'intempéries. Notre solution respecte le pouvoir de représentation de l'A.E.C.Q. et des associations représentatives, le dynamisme de l'entreprise, la volonté des parties et du gouvernement et, s'il est nécessaire de l'ajouter, le principe du droit de gérance.

Notre solution n'a cependant pas un caractère certain car d'une part il restera toujours à déterminer si une disposition particulière du décret constitue uniquement un minimum ou un minimum et un maximum à la fois. Pour le savoir, il faudra rechercher l'intention de l'autorité réglementante qui ici se confond avec l'intention des parties. Il va de soi cependant, compte tenu de tout ce qui précède, qu'en principe une disposition d'un décret constitue à la fois un minimum et un maximum. D'autre part, on aura parfois à se demander si le sujet de la stipulation individuelle supérieure au décret est prévu dans ce dernier. S'il l'est, la stipulation est nulle¹¹⁶; sinon, elle est valide. Le problème réside ici dans la détermination du sujet de l'entente individuelle et de celui du décret. Pour prendre un exemple, la prime d'intempéries constitue-t-elle un sujet ou est-elle un élément du sujet "prime"? Si elle constitue un sujet et qu'aucune prime d'intempéries

115. Dans l'affaire *Association des entrepreneurs en construction du Québec c. Gazoduc Trans-Québec et Maritimes Inc.*, (1981) C.S. 708, 719, le juge Haman mentionne une opinion de l'O.C.Q. (arts 9 et 10 de la loi avant l'adoption du chapitre 13 des lois de 1983) à cet effet sans toutefois contenir notre deuxième tempérament. Le juge, en *obiter dictum*, se dit d'avis que la L.R.T.I.C. prévoit le caractère absolu du décret sans toutefois préciser les motifs de cette opinion.

116. Elle serait cependant évidemment valide si le décret le permettait.

n'est prévue au décret, on peut en stipuler une dans une entente individuelle. Si elle n'est qu'un élément du sujet "prime", toute entente individuelle à cet égard est nulle même si une telle prime n'est pas incluse dans le décret. Il n'y a qu'à souhaiter que les parties et le gouvernement soient le plus précis possible dans l'expression de leur intention.

L'opinion à laquelle nous ont menés nos recherches et analyse est en quelque sorte confirmée par les brefs propos que tient à cet égard le C.E.R.L.I.C.:

"Minimum ou Maximum?" — Un des effets du décret sur lequel certains voudraient que nous nous prononcions, c'est la question de savoir si les dispositions contenues dans le décret, particulièrement les taux de salaires, représentent un minimum seulement ou, à la fois, un minimum et un maximum, c'est-à-dire un taux unique et nécessaire. Plusieurs, en particulier du côté syndical, voudraient que le décret ne représente qu'un minimum; ils en appellent, à l'appui de leur cause, à une disposition en ce sens de la *Loi des décrets de convention collective* (art. 13). On ne saurait cependant accepter cet argument sans restriction. Les deux régimes ont des ressemblances, mais aussi de profondes différences.

Selon la *Loi des décrets de convention collective*, rien n'empêche les parties en cause de négocier de nouveau, après l'adoption du décret, toutes les conditions de travail dont elles veulent convenir entre elles, pourvu que ces conditions soient au-delà des stipulations du décret auquel elles sont assujetties. Les employeurs en cause sont même tenus de se soumettre à cette nouvelle négociation si le syndicat est accrédité et demande de négocier une convention collective sous le Code. Dans le cas de la construction, il en va tout autrement: la loi supprime la possibilité de l'accréditation et stipule que la convention négociée entre les parties autrement reconnues devient le décret et qu'aucune autre entente ne peut intervenir entre elles. Conséquemment, la structure salariale du décret, comme toutes les autres dispositions, prévaut d'une façon absolue. Il va sans dire cependant que les parties à la négociation sont libres de convenir de toute structure salariale qu'elles jugent avantageuses, allant d'une échelle de salaire fixe et absolue par métier ou emploi jusqu'à une échelle comportant des maximum et (ou) des minimum, ou de tout autre mode de rémunération selon tout critère de leur choix.

En conclusion, il ne semble pas opportun de résoudre ce problème par une disposition statutaire. Si les parties choisissent de stipuler expressément que la totalité ou une partie des dispositions de la convention collective ne constituent qu'un minimum, ou un minimum et un maximum, il incombera au législateur de déterminer s'il y a lieu d'approuver de telles dispositions au moment de la sanction juridique ..."¹¹⁷.

La conclusion à laquelle nous arrivons est compatible aussi avec la compréhension que les parties et le gouvernement ont eu du pro-

117. *Op. cit. supra*, note 27.

blème. En effet, si dans certains décrets précédents, on retrouvait des définitions du terme salaire qui impliquaient que les taux de salaire étaient des minima uniquement¹¹⁸, le décret actuel (art. 17) ne laisse aucun doute sur le caractère absolu de ces salaires. On le voit, en principe les salaires ne peuvent être dépassés mais la loi n'interdit pas qu'un tel dépassement soit autorisé par le décret.

Notre opinion tient compte aussi de la prudence et de la réserve exprimées par le ministre Cournoyer à propos des recommandations 54 et 74 de la Commission Cliche¹¹⁹. En effet, avec notre interprétation la loi sauvegarde la possibilité pour un employeur de dépasser le décret, en ne déclarant pas une telle pratique nulle en principe. Compte tenu de l'ensemble de la loi et des principes généraux du droit du travail, elle ne sera cependant valide que si le décret le permet. C'est en ce sens qu'il faut comprendre les paroles du ministre Cournoyer concernant le deuxième alinéa de l'article 46.

Notre avis tient compte aussi du tort que la Commission Cliche avait le souci de redresser, c'est-à-dire le chaos pouvant résulter d'une surenchère continue à propos des conditions de travail, en particulier des salaires¹²⁰.

Enfin, si on admet la thèse contraire à la nôtre, tout le régime de travail prévu par la L.R.T.I.C. risquerait de tomber en désuétude. Que vaudraient les résultats du dernier vote tenu du 2 au 6 novembre 1983¹²¹ si les membres de toute association représentative pouvaient signer des ententes individuelles supérieures au décret? Si de telles ententes se multipliaient à un rythme accéléré, quelle aurait été l'utilité d'avoir adopté et modifié considérablement la L.R.T.I.C.? Le décret pourrait éventuellement être réduit à jouer le rôle d'un règlement spécial de la *Commission des normes du travail* comme cela se produit dans le cas de certains décrets adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Ce n'est sûrement pas là l'intention que le législateur a exprimée dans la L.R.T.I.C. Enfin, à propos de toutes ces possibilités, il ne faut pas oublier que si une entente individuelle est légale, 100,000 ententes semblables le sont, même si

118. Voir les exemples cités dans l'affaire *Association des entrepreneurs en construction du Québec c. Gazoduc Trans-Québec et Maritimes Inc.*, (1981) C.S. 708, 719.

119. *Supra*, notes 78 et 80.

120. *Op. cit. supra*, note 74.

121. Les résultats ont été les suivants: CSD 9,1%; CSN 17,3%; CPQMC 30,7%; FTQ 41,8%; SCN 0,8%; Bulletin de l'O.C.Q. du 1^{er} décembre 1983, Vol. 13, no 11, p. 2.

elles sont des résultats individualisés d'une pression collective. En effet, si "une convention collective n'est pas une liasse de contrats individuels entre l'employeur et les salariés négociés par le syndicat à titre de mandataire des salariés"¹²², l'inverse est tout aussi vrai, c'est-à-dire que plusieurs contrats individuels signés à la suite d'une négociation collective, ne formeront jamais une convention collective et ne pourraient donc jamais être invalidés en tant que tel en vertu du 2^e alinéa de l'article 46.

CONCLUSION

Après avoir établi la pertinence de l'analogie avec la convention collective du Code du travail, nous avons démontré que depuis près de dix ans, un courant très majoritaire, sinon maintenant unanime, opte pour le caractère absolu de la convention collective conclue en vertu du Code du travail ou de toute autre loi semblable à travers le Canada. L'histoire législative de la L.R.T.I.C. nous a révélé que l'intention du législateur, à travers l'adoption de cette loi et tous les amendements qui ont suivi, a été d'instituer pour l'industrie de la construction un véritable Code du travail qui devait engendrer une charte du travail, un décret qui ne pouvait avoir qu'un caractère absolu. Cette conclusion s'impose aussi à la suite de l'analyse du texte même de la loi.

Ce caractère absolu du décret de l'industrie de la construction, bien qu'il soit souhaitable non seulement juridiquement mais aussi du point de vue politique et social comme on l'a vu dans le rapport Cliche, peut cependant, si on n'y prend garde, engendrer des difficultés pratiques d'adaptation au marché du produit et du travail dans certaines circonstances. Il est dès lors fort important pour les parties et l'autorité réglementante de prévoir avec autant de précision possible les marges de manœuvre nécessaires à cet égard.

122. Ceci est une traduction d'un passage de l'opinion du juge Judson dans l'affaire *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. La Cie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206. Le texte original de tout le passage se lit comme suit:

"If the relation between employee and union were that of a mandator and mandatary, the result would be that a collective agreement would be the equivalent of a bundle of individual contracts between employer and employee negotiated by the union as agent for the employees. This seems to me to be a complete misapprehension of the nature of the juridical relation involved in the collective agreement" (p. 214).